

# Lenguas para el empleo

Dotar al mercado de trabajo de aptitudes para la comunicación multilingüe



**Informe del grupo temático “Lenguas para el empleo”  
Marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito  
de la educación y la formación**

**(ET 2020)**

*Este informe recoge los resultados de la labor del grupo de trabajo «Lenguas para el Empleo» establecido por la Comisión (dentro del MAC o método abierto de coordinación) en virtud del marco de Educación y Formación 2020. Se trata de un informe independiente, y las opiniones vertidas en el mismo son responsabilidad de los expertos independientes y no reflejan necesariamente la posición oficial de la Comisión Europea.*

D.<sup>a</sup> Zehra ADIYAMAN, Ministerio de Educación Nacional, Turquía  
D.<sup>a</sup> Anna ARSENEVA, Ministerio de Educación, Juventud y Ciencia, Bulgaria  
D. Mario AZZOPARDI, Ministerio de Educación, Empleo y Familia, Malta  
D. József BAGÓ, Ministerio de Economía Nacional, Hungría  
D.<sup>a</sup> Nathalie BAÏDAK, Eurydice-EACEA  
D.<sup>a</sup> Olga BORODANKOVA, Eurydice-EACEA  
D.<sup>a</sup> Kristin BROGAN, Instituto de Tecnología de Tralee, Irlanda  
D.<sup>a</sup> Marie ČERNÍKOVÁ, Ministerio de Educación, Juventud y Deporte, República Checa  
D.<sup>a</sup> Natalia GUIDO, Instituto de Desarrollo de la Formación Profesional de los Trabajadores, «ISFOL», Italia  
D.<sup>a</sup> Karine JACQUES, ECOTEC (Agencia Nacional del Programa Leonardo da Vinci), Reino Unido  
D.<sup>a</sup> Patricia JANISSIN, Ministerio de Educación Nacional, Francia  
D.<sup>a</sup> Danièle JANSSEN, Ministerio de la Comunidad Francesa, Bélgica  
D.<sup>a</sup> Monica LIPPOLIS, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Italia  
D. Wolfgang MACKIEWICZ, experto independiente  
D.<sup>a</sup> Jasminka MAJSEC, Ministerio de Ciencia, Educación y Deporte, Croacia  
D. Panayiotis MAVROS, Ministerio de Educación y Cultura, Chipre  
D.<sup>a</sup> Suzanne MEHRENS, Agencia Nacional de Educación, Suecia  
D. Franz MITTENDORFER, Centro de Enseñanza de Lenguas con Fines Profesionales, Ministerio Federal de Educación, Artes y Cultura, Viena, Austria  
D.<sup>a</sup> Kerstin MOLANDER, Ministerio de Educación e Investigación, Suecia  
D.<sup>a</sup> Katrien MONDT, Ministerio de Educación y Formación de Flandes, Bélgica  
D. Jens NORLYK, Ministerio de Educación, Dinamarca  
D. Ryszard RASIŃSKI, Ministerio de Ciencia y Educación Superior, Polonia  
D.<sup>a</sup> Irena RAUDIENĖ, Ministerio de Educación y Ciencia, Lituania  
D.<sup>a</sup> Taina SAARINEN, Universidad de Jyväskylä, Finlandia  
D. Erik SANDVIK, Ministerio de Educación e Investigación, Noruega  
D.<sup>a</sup> Eleonora SCHMID, Cedefop  
D.<sup>a</sup> Bronka STRAUS, Ministerio de Educación y Deporte, Eslovenia  
D. Tõnu TENDER, Ministerio de Educación e Investigación, Estonia  
D. Manfred THÖNICKE, Instituto de Educación Profesional de Hamburgo, Alemania  
D.<sup>a</sup> Mihaela TILINCA, Centro Nacional para el Desarrollo de la Educación Profesional y Técnica (CNDIPT), Rumanía  
D.<sup>a</sup> Teresa TINSLEY, experta independiente  
D.<sup>a</sup> Murielle VERAGHEN, Ministerio de la Comunidad Francesa, Bélgica  
D.<sup>a</sup> Anna WOJCIECHOWSKA, Ministerio de Educación Nacional, Polonia

**MARCO ESTRATÉGICO PARA LA COOPERACIÓN EUROPEA  
EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN  
(ET 2020)**

**DOTAR AL MERCADO DE TRABAJO DE APTITUDES PARA LA COMUNICACIÓN MULTILINGÜE  
INFORME DEL GRUPO TEMÁTICO «LENGUAS PARA EL EMPLEO»**

1.	RESUMEN.....	5
2.	INTRODUCCIÓN: CONTEXTO POLÍTICO.....	8
3.	PROCESO DE TRABAJO Y DEFINICIONES .....	10
	3.1. Metodología de trabajo.....	10
	3.2. Ámbito de aplicación .....	11
	3.3. Definiciones .....	12
4.	DEMANDA DE APTITUDES LINGÜÍSTICAS Y DE COMUNICACIÓN.....	13
	4.1. Un mercado de trabajo cada vez más multilingüe.....	14
	4.2. Hacen falta muchas lenguas .....	16
	4.2.1 Lenguas de los principales socios comerciales .....	17
	4.2.2 Lenguas de los países vecinos.....	18
	4.2.3 Lenguas de los inmigrantes .....	19
	4.3. Necesidades del mercado de trabajo: situar las aptitudes lingüísticas en su contexto <sup>20</sup>	
5.	OFERTA DE LENGUAS EN LOS SISTEMAS DE EDUCACIÓN Y DE FORMACIÓN.....	22
	5.1. Un desfase entre oferta y demanda.....	22
	5.2. Contenido lingüístico específico con fines profesionales .....	24
	5.3. Formación de profesores y formadores.....	26
	5.3.1 Formación antes del inicio de la carrera docente .....	26
	5.3.2 Formación continua del profesorado.....	26
	5.3.3 Movilidad de profesores y formadores.....	27
	5.4. Movilidad de los estudiantes .....	28
	5.5. Lenguas en la educación de adultos .....	29
6.	VALIDACIÓN DE LAS APTITUDES LINGÜÍSTICAS Y DE COMUNICACIÓN .....	31

6.1.	Instrumentos para que las aptitudes lingüísticas sean visibles.....	31
6.2.	Validación de las aptitudes lingüísticas informales .....	33
6.3.	Trabajo en red entre instituciones de formación .....	34
7.	DIÁLOGO ENTRE LAS EMPRESAS Y LA EDUCACIÓN.....	36
7.1.	Estructuras de diálogo entre las empresas y la enseñanza.....	36
7.2.	Asociaciones de promoción de las aptitudes lingüísticas.....	37
7.3.	Ayuda financiera .....	38
8.	CUADRO DE RECOMENDACIONES: ANEXO I .....	39

El grupo de trabajo ha elaborado este informe en respuesta a los principales retos que plantea la oferta de aptitudes lingüísticas en el mercado de trabajo; se trata de un informe que constituye una llamada para prestar más atención a los aspectos del aprendizaje lingüístico relacionados con el empleo. También aspira a alimentar los actuales debates a escala nacional y europea acerca de la modernización de los sistemas de educación y de aseguramiento de la calidad basados en objetivos de aprendizaje. Sin embargo, sus recomendaciones no se limitan al ámbito de competencias de los ministerios de Educación, sino que deberían generar un diálogo a múltiples niveles entre los mundos del trabajo y de la educación, involucrando a empresas, organizaciones profesionales, interlocutores sociales y ministerios de Empleo y de Asuntos Sociales.

El principal desafío es que el aprendizaje de lenguas se centre en las personas que las estudian y esté mejor orientado hacia los contextos profesionales y las necesidades del mercado de trabajo. A su vez, ello mejorará la motivación de los estudiantes y permitirá que no dejen pasar las oportunidades disponibles y consigan aprovecharlas mejor. Ello redundará en beneficio no solo de los estudiantes, sino también de aquellos que tienen intención de ofrecer trabajo a personas que están bien formadas y tienen las cualificaciones adecuadas para asumir sus responsabilidades profesionales.

## 1. RESUMEN

Este informe es el resultado de los debates y de la labor del **grupo de trabajo temático «Lenguas para el Empleo»**, establecido por la Comisión Europea en 2010 en el marco del método abierto de coordinación entre la Comisión y los Estados miembros. Con el objetivo de presentar **recomendaciones políticas que puedan aportar un mejor equilibrio entre la demanda y la oferta de aptitudes lingüísticas y de comunicación en el mercado europeo de trabajo**, el grupo ha recogido, analizado y debatido ejemplos de buenas prácticas, estudios y acciones y retos pertinentes desde el punto de vista de las políticas en los países participantes y a escala europea. Sobre la base de esos debates, el grupo ha elaborado una serie de recomendaciones, que pueden considerarse sugerencias para la planificación de acciones a escala regional, nacional o europea. Las conclusiones del grupo tienen **repercusiones para un gran número de agentes**, desde las instituciones de educación y las de formación profesional, hasta los responsables de la toma de decisiones en los ministerios nacionales, pasando por empleadores y empresas.

La demanda de **aptitudes en lenguas extranjeras y en comunicación sigue una marcada tendencia al alza** en el mercado de trabajo europeo. Con el fin de reducir la brecha entre la oferta y la demanda de aptitudes lingüísticas y de aumentar la motivación de los estudiantes, los expertos del grupo se muestran partidarios de la elaboración y difusión de nuevos métodos de enseñanza de lenguas. Estos métodos deberían centrarse en el estudiante, tener una orientación práctica y estar más aplicados a los contextos profesionales. **La comunicación eficaz y la sensibilidad cultural son elementos importantes en la enseñanza de lenguas**, dado que la demanda, por parte de los empleadores, de competencias interculturales, de capacidad de trabajar en equipos multilingües y multiculturales, de flexibilidad y de buenas aptitudes para la comunicación, es muy elevada. Como estas aptitudes pueden ser adquiridas o mejoradas gracias a un intercambio de estudios o a unas prácticas en el extranjero, debe aumentar y gozar de aún más apoyo **la movilidad tanto de los estudiantes como de los profesores. Las asociaciones entre las autoridades locales y regionales, las empresas y el mundo de la educación** podrían desarrollarse con el fin de aumentar la financiación para la movilidad y la formación lingüística junto con la movilidad en todos los niveles educativos.

Se presta especial atención a la **enseñanza de lenguas en la educación profesional y en el sector de la formación**, puesto que son ámbitos en los que es necesario progresar. Debe abrirse espacio a métodos especializados de enseñanza de lenguas para responder a las

necesidades profesionales de los estudiantes en la formación profesional. Por consiguiente, **debe implantarse una formación especializada de los profesores que enseñan en la educación y en la formación profesionales**, al igual que se alienta la creación de redes entre dichas instituciones, posiblemente financiadas por medio de los futuros programas europeos. El método AICI (aprendizaje integrado de contenidos e idiomas, o CLIL, según sus siglas inglesas) se ha considerado un enfoque prometedor que vale la pena aplicar en el contexto de la formación profesional, si bien, para que tenga éxito, es precisa la formación especializada y un buen nivel de trabajo en equipo. **Lo mejor es que tanto las autoridades como las empresas públicas estén involucradas en la financiación** de la formación lingüística con orientación profesional en general, y en la preparación lingüística de las acciones de movilidad y de las prácticas laborales en particular. **La nueva generación de programas educativos de la UE** debe explorarse prestando atención a las oportunidades de colaboración a diferentes niveles. Con vistas a mejorar el **diálogo entre la educación y el mundo del trabajo**, es preciso fomentar los consejos regionales de aptitudes y formas similares de colaboración, con vistas a permitir a los empleadores que participen en la evaluación continua de los programas educativos y que contribuyan a la orientación de los estudiantes en lo relativo a sus opciones profesionales.

Los empleadores exigen **títulos/certificados como prueba de la competencia lingüística**, razón por la cual deben establecerse métodos de examen y de acreditación vinculados a las competencias lingüísticas pertinentes para fines profesionales. Con este objeto puede explotarse **la nueva metodología SurveyLang** a través del consorcio europeo creado por la Comisión Europea en el marco del Indicador Europeo de Competencias Lingüísticas. También deben reconocerse las aptitudes lingüísticas adquiridas fuera del sistema de educación formal, por ejemplo mediante el dossier que acompaña al pasaporte de lenguas europeo. El **Marco común europeo de referencia para las lenguas** del Consejo de Europa, que constituye la estructura de SurveyLang y de la mayoría de otros métodos de evaluación de las competencias lingüísticas, ofrece transparencia y autenticidad. Las autoridades educativas de los Estados miembros, en colaboración con la Comisión Europea, deben explorar este marco aún más e integrarlo en un enfoque común con el objetivo de que constituya una prueba de las aptitudes adecuadas para desempeñar diversos empleos.

Otra recomendación del grupo es que debe promoverse **una oferta más amplia de las lenguas enseñadas y aprendidas** en los sistemas de educación. Aunque el inglés es

extremadamente importante, son otras lenguas las que proporcionarán una ventaja competitiva. Son precisas aptitudes lingüísticas variadas y, por tanto, deberían llevarse a cabo a escala nacional encuestas periódicas sobre la necesidad de aptitudes lingüísticas e informar de ello a los encargados de la planificación educativa y a los consejeros de empleo. Asimismo, debe fomentarse **la formación lingüística de estudiantes adultos con fines profesionales**, como medio para apoyar los cambios en el empleo y el aprendizaje permanente.

Los expertos también han concluido que **las lenguas aportadas por los inmigrantes deben valorarse y utilizarse estratégicamente**. Al mismo tiempo, deben preverse estructuras para la enseñanza de la lengua del país de acogida a los migrantes, preferentemente con fines profesionales.

Los empleadores necesitan un apoyo permanente para comprender cómo explotar de la mejor manera las aptitudes lingüísticas de sus trabajadores. Las organizaciones de promoción comercial pueden participar informando a las empresas de diversas medidas tendentes a mejorar su gestión lingüística, tales como **ofrecer períodos de prácticas a estudiantes extranjeros, cooperar con universidades o hacer que su personal participe en formaciones lingüísticas con fines especiales**. Para alentar a las empresas a que colaboren con el sector de la educación y contribuyan financieramente a una educación lingüística con fines profesionales, se podría conceder un distintivo relativo a las lenguas en la empresa (por ejemplo, por las cámaras nacionales de comercio) a aquellas empresas que destaquen por su excelencia en la comunicación empresarial multilingüe.

En un [compendio de buenas prácticas](#) se recogen las conclusiones del informe.



## 2. INTRODUCCIÓN: CONTEXTO POLÍTICO

La visión de Europa para 2020 es convertirse en una economía inteligente, sostenible e integradora<sup>1</sup>. Mejorar los resultados de la educación y la formación e invertir en las aptitudes, así como la oportunidad de adquirirlas y desarrollarlas a lo largo de la vida, son condiciones importantes para conseguir este objetivo. El nuevo marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación<sup>2</sup> («ET 2020») apoya la estrategia Europa 2020 y pide «mejorar la calidad y la eficacia de la educación y la formación». Tiene por finalidad garantizar que en los procesos de planificación de la educación y la formación se tengan debidamente en cuenta los futuros requisitos en materia de aptitudes y su adecuación a las necesidades del mercado de trabajo.

La Comunicación *Multilingüismo: una ventaja para Europa y un compromiso compartido*<sup>3</sup> señala la relación entre las lenguas y la empleabilidad, subrayando que «las competencias lingüísticas e interculturales multiplican las oportunidades de obtener un empleo mejor» y, por consiguiente, en particular, «los estudiantes de EFP deberían tener acceso a una oferta lingüística más orientada a la práctica».

La Resolución de 2008 del Consejo relativa a *una estrategia europea en favor del multilingüismo*<sup>4</sup> insistía en presentar el multilingüismo como una «ventaja para la competitividad de la economía europea y la movilidad y empleabilidad de las personas». En este se destaca la necesidad de apoyar las lenguas como un camino para las pequeñas y medianas empresas (PYME) para «ampliar su acceso a todos los mercados», tomar más en cuenta «el conocimiento lingüístico en el desarrollo de la carrera de los empleados», «proporcionar la formación lingüística destinada a puestos de trabajo concretos en la formación profesional avanzada» y hacer «uso de las competencias lingüísticas de los ciudadanos de origen migrante».

---

<sup>1</sup> Comunicación de la Comisión «Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador», COM(2010) 2020 final <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF>.

<sup>2</sup> Conclusiones del Consejo de 12 de mayo de 2009 sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación («ET 2020»), DO C 119 de 28.5.2009, p. 2. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:01:ES:HTML>.

<sup>3</sup> Comunicación de 2008 «Multilingüismo: una ventaja para Europa y un compromiso compartido», COM(2008) 566, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0566:FIN:ES:PDF>.

<sup>4</sup> Resolución del Consejo de 21 de noviembre de 2008 relativa a una estrategia europea en favor del multilingüismo, DO C 320 de 16.12.2008, pp. 1-3 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:320:0001:0003:ES:PDF>.

Proseguir el trabajo sobre el aprendizaje de lenguas era uno de los ámbitos prioritarios del ET 2020 para 2009-2011. Ya en las *conclusiones del Consejo Europeo de Barcelona* de marzo de 2002, los Estados miembros se comprometieron a dar a los alumnos la oportunidad de aprender dos idiomas extranjeros desde una edad temprana<sup>5</sup>. La Recomendación de 2006 sobre *las competencias clave para el aprendizaje permanente* incluía la comunicación en lenguas extranjeras como una de las ocho competencias clave que «todas las personas precisan para su realización y desarrollo personales, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo»<sup>6</sup>.

El comunicado de Brujas de 2010<sup>7</sup> puso de manifiesto la necesidad de que las autoridades propicien «garantizar la presencia del aprendizaje de idiomas y la adquisición de competencias interculturales en los planes de estudio de la EFP».

Según el comunicado, debe propiciarse «que tanto los alumnos como los profesores de EFP puedan estudiar idiomas y que se ofrezca una formación en lenguas adaptada a las necesidades específicas de la EFP, haciendo especial hincapié en la importancia de los idiomas para la cooperación transfronteriza en el ámbito de la EFP y de la movilidad internacional».

Garantizar que la oferta responde a la demanda es una responsabilidad compartida entre la educación y la formación, los agentes del mercado de trabajo y los interlocutores sociales. Es importante identificar las tendencias, las actuales necesidades del mercado de trabajo y anticipar las futuras necesidades con vistas a informar a los responsables de la toma de decisiones en los sistemas de educación y formación. Las organizaciones de promoción comercial pueden proporcionar información valiosa sobre requisitos en materia de competencias lingüísticas e interculturales. A escala europea, las acciones contenidas en la iniciativa emblemática «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos<sup>8</sup>» complementan las acciones nacionales y regionales. La Comisión Europea ha iniciado un diálogo estructurado con una serie de grupos interesados, donde están representados los intereses de las organizaciones patronales, las organizaciones profesionales y los sindicatos. Uno de estos

---

<sup>5</sup> Consejo Europeo de 15-16 de marzo de 2002, conclusiones de la Presidencia.  
[http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/es/ec/70829.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/es/ec/70829.pdf).

<sup>6</sup> Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:es:PDF>.

<sup>7</sup> Comunicado de Brujas: [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_es.pdf).

<sup>8</sup> Comunicación de 2010 «[Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: una contribución europea hacia el pleno empleo](#)», COM(2010) 682 final.

grupos es la Plataforma Empresarial sobre Multilingüismo, que aspira a aumentar la sensibilización sobre las necesidades de aptitudes lingüísticas en las empresas internacionales y a ofrecer a las empresas los instrumentos que necesiten para mejorar su comunicación empresarial multilingüe. La Plataforma Empresarial ha puesto en marcha un proyecto denominado CELAN (red para la promoción de estrategias lingüísticas para la competitividad y la empleabilidad)<sup>9</sup>. En el sector de la educación lingüística, el intercambio de experiencias y buenas prácticas a escala europea ha de desempeñar un papel importante. Este informe debe contemplarse en ese contexto.

### **3. PROCESO DE TRABAJO Y DEFINICIONES**

#### *3.1. Metodología de trabajo*

En la primavera de 2010, la Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea invitó a los Estados miembros a nombrar expertos para un grupo de trabajo temático en el ámbito de las «lenguas para el empleo».

El principal objetivo del grupo era formular recomendaciones sobre el modo de mejorar el papel de las lenguas en el incremento de las oportunidades de empleo, que se presentarán a los ministros de Educación, como parte de la revisión general de la política de multilingüismo programada para 2011-2012.

El grupo ha realizado las siguientes tareas:

- a) recogida e intercambio de información sobre la evolución y los retos de las políticas pertinentes en los países participantes y a nivel europeo;
- b) recogida, análisis y debate de ejemplos de buenas prácticas y problemas operativos;

---

<sup>9</sup> Proyecto puesto en marcha por la Plataforma Empresarial sobre Multilingüismo: <http://celan-project.blogspot.com/>.

- c) identificación de los ámbitos prioritarios de actuación y coordinación a nivel nacional y de la UE a la vista de las buenas prácticas vigentes y de la iniciativa informativa de la UE sobre idiomas destinada a las PYME;
- d) propuesta y ayuda al desarrollo de nuevas acciones de apoyo a los objetivos que se han establecido y que contribuirán eficazmente a la elaboración de los nuevos programas de educación de la UE;
- e) elaboración de recomendaciones adecuadas de estrategia y funcionamiento para presentarlas a los ministros de Educación en octubre de 2011.

El Grupo se reunió tres veces en 2010 y otras tres en 2011. En septiembre de 2010 se celebró una gran conferencia, que ofreció a las partes interesadas y a los representantes del Gobierno la oportunidad de reunirse y debatir sobre cuestiones relacionadas con las lenguas y las posibilidades de empleo.

Los debates se han enriquecido con las aportaciones de una serie de servicios afines de la Comisión. En todas las reuniones han participado representantes del Cedefop y de la red Eurydice. También se han recibido aportaciones de la Unidad encargada de la enseñanza básica acerca de las competencias clave, del Foro Universidad-Empresa, de la Unidad encargada del programa Leonardo da Vinci para la educación y la formación profesionales, de la Unidad que se ocupa de la educación de adultos, de la Unidad competente para la política de aprendizaje permanente y de la Dirección General de Empresa e Industria.

### *3.2. Ámbito de aplicación*

El grupo ha intentado complementar el debate general sobre la adecuación de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo. Su labor se centró en las competencias lingüísticas con fines profesionales desde la perspectiva de la educación y la formación profesionales. Sin embargo, las conclusiones del grupo tienen repercusiones en todos los niveles y sectores educativos.

Las recomendaciones deben considerarse en relación con las principales prioridades estratégicas de la Comisión Europea en el ámbito de la educación y la formación, incluidas las dos iniciativas emblemáticas «Juventud en movimiento» y «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos».

Las conclusiones del grupo de trabajo tienen repercusiones para una amplia gama de agentes, que van desde los propios estudiantes y profesores hasta los responsables de la toma de decisiones en los ministerios nacionales de Educación, pasando por los empresarios y las empresas. El informe constituye la primera parte de un programa para el cambio. Su divulgación y seguimiento se debatirán en un contexto más amplio y, posiblemente, conducirán a una segunda fase en la que participará el grupo de trabajo.

### *3.3. Definiciones*

A efectos del presente informe, el Grupo ha acordado las siguientes definiciones:

**Empleabilidad** es la combinación de factores que permite a las personas avanzar hacia el empleo u obtener un puesto de trabajo, y progresar durante su carrera profesional.

**Multilingüismo** se refiere tanto a la capacidad de una persona para utilizar varias lenguas como a la coexistencia de diferentes comunidades lingüísticas en una zona geográfica determinada.

**Lengua materna/primer(a)s lengua(s)** se refieren a la primera lengua que un niño adquiere y utiliza. En algunos casos los niños serán totalmente bilingües y, por lo tanto, pueden no tener realmente una primera lengua, sino quizás dos o más.

**Segunda lengua** se utiliza para describir un idioma ampliamente utilizado en el entorno circundante y que no se considera una lengua extranjera.

**Lengua de enseñanza** es la lengua en la que se presentan los programas de estudio.

**Lengua extranjera** es aquella que no se utiliza habitualmente en el entorno social circundante.

**Lengua(s) para fines específicos** consiste en un método de enseñanza destinado a responder a necesidades específicas (fundamentalmente profesionales) de los estudiantes. Por esa razón, siempre integra el aprendizaje lingüístico y el de los contenidos, haciendo mayor hincapié en los resultados prácticos del aprendizaje de idiomas.

La **mediación** requiere comprensión y capacidad para resolver problemas en una situación específica. En el contexto del presente informe, la mediación está siempre vinculada a una situación y a un contexto profesionales. Se entiende por «mediadores» a aquellos profesionales que transmiten los mensajes entre interlocutores (empresariales) que no pueden entenderse directamente debido a los déficits de lenguas extranjeras y a las diferencias culturales.

**Aptitud** es la habilidad para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de realizar tareas y resolver problemas.

**Competencia** es la capacidad demostrada de utilizar conocimientos, aptitudes y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal.

**La aptitud es un subconjunto de la competencia.** Competencia = aptitud + capacidad para aplicarla efectivamente siempre que sea necesario.

**Resultados de aprendizaje** son la expresión de lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer al culminar un proceso de aprendizaje; se definen en términos de conocimientos, aptitudes y competencia.

**Educación y formación profesionales (EFP):** se trata de la educación y la formación que aspiran a dotar a las personas de conocimientos, técnicas, aptitudes y/o competencias necesarios en determinados puestos de trabajo o más en general en el mercado de trabajo.

**AICI (Aprendizaje Integrado de Contenidos e Idiomas)** es un planteamiento en el que una lengua extranjera se utiliza para enseñar ciertas asignaturas en los planes de estudios con el objetivo de desarrollar tanto las competencias lingüísticas como el contenido de los conocimientos.

El **aprendizaje en inmersión** se da cuando la lengua de aprendizaje es una segunda lengua.

#### **4. DEMANDA DE APTITUDES LINGÜÍSTICAS Y DE COMUNICACIÓN**

Las lenguas son un elemento fundamental del proyecto europeo: reflejan diferentes culturas y, al mismo tiempo, proporcionan una clave para comprenderlas. La Comisión Europea tiene una importante función que desempeñar en lo que se refiere a la ayuda a los Estados miembros para fomentar el multilingüismo y completar las acciones de aquellos; los ciudadanos que hablan otras lenguas pueden aprovechar plenamente las ventajas de la libre circulación en la Unión Europea y se pueden integrar más fácilmente en otro país, ya sea para estudiar o para trabajar en el mismo.

Vistas desde una perspectiva de empleo, las aptitudes lingüísticas son siempre un medio para lograr un fin. El mundo académico y los estudiantes de educación y formación profesional inicial deben asegurarse de que sus aptitudes lingüísticas forman parte de un perfil de cualificaciones que responda a las futuras necesidades del mercado de trabajo. La demanda de lenguas extranjeras está en constante aumento. Paulatinamente va aumentando el número de empresarios que adoptan estrategias de selección de personal que reflejan el hecho de que actúan en una sociedad multilingüe y/o compiten en mercados globales.

#### *4.1. Un mercado de trabajo cada vez más multilingüe*

Los empleadores consideran las aptitudes lingüísticas una de las diez competencias más importantes de los futuros graduados. Un reciente estudio del Eurobarómetro<sup>10</sup> indica que el 40 % de quienes contratan en el sector industrial destaca la importancia de las aptitudes lingüísticas de los futuros graduados universitarios.

La sensibilización sobre la importancia de los conocimientos de lenguas varía considerablemente entre países de toda Europa. Según el Eurobarómetro, en el Reino Unido es inferior a cualquier otro lugar de Europa. No obstante, una reciente investigación documental<sup>11</sup> encargada en el Reino Unido por el CILT, el Centro Nacional de Lenguas, muestra un importante nivel de demanda de aptitudes lingüísticas. Mediante el seguimiento de los requisitos lingüísticos de los anuncios de puestos vacantes, los investigadores constataron más de 2 000 solicitudes de 20 lenguas diferentes, a lo largo de un período de tres meses.

Los requisitos lingüísticos varían en función del puesto y de su papel en la empresa. El CEMS [comunidad de centros europeos de formación en gestión] aplica una estrategia de preparar a graduados con un mínimo de dos lenguas extranjeras: inglés y otra más. El grupo realizó un estudio entre grandes empresas multinacionales para averiguar en qué medida valoran las competencias lingüísticas de los nuevos trabajadores<sup>12</sup>. En el caso de puestos de altos

---

<sup>10</sup> Eurobarómetro nº 304, 2010, [Employer's perception of graduate employability](#) [Percepción de la empleabilidad de los graduados por parte de los empresarios; documento en inglés].

<sup>11</sup> Sean Mulkerne y Anne Marie Graham (2011), Universities Council of Modern Languages (2011): *Labour market intelligence on languages and intercultural skills in Higher Education* [Datos del mercado de trabajo sobre lenguas y competencias interculturales en la educación superior; documento en inglés]: <http://tinyurl.com/6gw91bv>.

<sup>12</sup> Hervé Didiot-Cook, Valérie Gauthier, Koen Scheirlinckx (2000), [Language needs in business, a survey of European multinational companies](#) [Necesidades lingüísticas en las empresas, una encuesta de empresas multinacionales europeas; documento en inglés]. Grupo multidisciplinar para el proyecto de estudio conjunto sobre las lenguas del CEMS.

ejecutivos en empresas internacionales, al menos se espera un elevado nivel de conocimientos de inglés. En puestos importantes de ventas y marketing, por lo general cotiza al alza la soltura multilingüe y las aptitudes de negociación en varias lenguas. En puestos de producción, logística, economía y finanzas, en general no suele haber más requisitos lingüísticos que el inglés. Sin embargo, el informe demuestra que el conocimiento de más de una lengua a menudo se ve como una muestra de apertura y adaptabilidad cultural.

Dado que las empresas más pequeñas se van internacionalizando progresivamente, son cada vez más conscientes de los obstáculos lingüísticos y de lo que es preciso para superarlos. De acuerdo con un estudio relativo a la internacionalización de las PYME europeas publicado por la Comisión Europea en 2010<sup>13</sup>, cuando las empresas comienzan a exportar, las barreras lingüísticas y culturales se ven como obstáculos importantes.

Otro estudio reciente se centró en las futuras necesidades en materia de aptitudes en microempresas y empresas artesanales<sup>14</sup>. El informe demuestra la conciencia general existente entre esas entidades muy pequeñas de que necesitan comunicarse con clientes y proveedores en los mercados extranjeros, así como procesar datos de «inteligencia comercial» de diversos países.

La importancia de disponer de una estrategia lingüística se ha destacado mediante el denominado informe PIMLICO, que se elaboró durante 2010<sup>15</sup>. El informe constituyó la primera fase de la iniciativa de la Comisión Europea para promover un mayor uso de estrategias de gestión de lenguas por parte de las pequeñas y medianas empresas europeas. El informe muestra modelos de mejores prácticas en 40 PYME, que fueron seleccionadas por su significativo crecimiento comercial como resultado de la aplicación de estrategias lingüísticas avanzadas. Contratar a personal multilingüe figura de forma destacada entre esas estrategias.

Las siguientes subsecciones del informe *Lenguas para el Empleo* abundan aún más en los criterios lingüísticos en el mercado de trabajo. Sin embargo, se trata de un asunto muy complejo y no se dispone de suficiente información para permitir a los empleadores, a las autoridades de educación y formación y a los estudiantes adoptar decisiones con fundamento sobre cuánto invertir en aptitudes lingüísticas. A corto plazo, y como resultado de la rápida

---

<sup>13</sup> [Internationalisation of European SME's](#) [Internacionalización de las PYME europeas; documento en inglés].

<sup>14</sup> Estudio publicado en 2011 en las páginas de la Comisión Europea dedicadas a Empresa e Industria: [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/crafts-micro-enterprises/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/crafts-micro-enterprises/index_en.htm).

<sup>15</sup> PIMLICO: *Promoting, Implementing, Mapping Language and Intercultural Communication Strategies in Organisations and Companies* [Promoción, ejecución y detección de estrategias de comunicación lingüísticas



evolución del mercado, es preciso abordar esta cuestión, mientras que a largo plazo existen tendencias relacionadas con los parámetros macroeconómicos de crecimiento y competitividad. En ambos casos, una de las recomendaciones de este informe es hallar mejores maneras de anticiparse a las tendencias relativas a las necesidades de aptitudes lingüísticas e identificarlas.

#### 4.2. *Hacen falta muchas lenguas*

No cabe duda de que el inglés es una lengua extremadamente importante para los intercambios internacionales, y cada vez se ve más como una aptitud básica. Sin embargo, de acuerdo con el informe del Foro Empresarial Europeo de Multilingüismo<sup>16</sup>, presidido por el vizconde Étienne Davignon, con el inglés únicamente no basta: «Aunque no hay duda de que el inglés continuará ostentando el liderazgo como lengua empresarial mundial, son otras lenguas las que marcarán la diferencia entre la medianía y la excelencia y proporcionarán una ventaja competitiva».

En muchas partes de Europa y del mundo, el inglés ya se considera más como una aptitud básica que como una lengua extranjera. Hablar como un nativo es cada vez menos importante a medida que el inglés se convierte en un componente de la educación básica en muchos países<sup>17</sup>. En este contexto, la necesidad de mantener la ventaja yendo más allá del inglés se dejará sentir de forma más acuciante.

Es una paradoja que las empresas situadas en países con un nivel generalmente elevado de inglés pueden experimentar problemas de comunicación cuando intentan hacer negocios con países que tienen un nivel de inglés mucho más bajo y siguen sin reconocer que necesitan otras lenguas. En un estudio danés de 2007<sup>18</sup>, las empresas declararon que encuentran obstáculos lingüísticos en particular en China, Francia, Alemania y Rusia. Sin embargo, la mayoría de los encuestados consideraron que el origen del problema era el insuficiente nivel de inglés del interlocutor comercial extranjero. Ello indica que el uso universal del inglés está

---

e interculturales en las organizaciones y empresas; documento en inglés] (Comisión Europea, 2011). Estudio disponible en: [http://ec.europa.eu/languages/languages-mean-business/evidence-from-research/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/languages/languages-mean-business/evidence-from-research/index_es.htm).

<sup>16</sup> *Companies work better with languages* (recomendaciones del Foro Empresarial sobre Multilingüismo creado por la Comisión Europea, 2008). Disponible en: [http://ec.europa.eu/languages/pdf/davignon\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/languages/pdf/davignon_es.pdf)

<sup>17</sup> Estudios realizados por el British Council llaman la atención sobre la extraordinaria velocidad del cambio en aspectos que afectan al inglés, especialmente los dos informes de David Graddol *Future of English* (1997) y *English Next* (2006): <http://www.britishcouncil.org/learning-research-englishnext.htm>.

<sup>18</sup> Dansk Industri: Informe de investigación (solo en danés) sobre las lenguas en las empresas danesas de exportación, realizado en colaboración con la Copenhagen Business School: [http://ec.europa.eu/languages/languages-mean-business/files/di-report\\_da.pdf](http://ec.europa.eu/languages/languages-mean-business/files/di-report_da.pdf).

sobrevalorado en su papel como *lingua franca* del comercio internacional, a lo que se une una falta de sensibilización acerca de la significación de otras lenguas.

[Buenas prácticas](#) en materia de sensibilización y adecuación de la oferta y la demanda: Reino Unido: Languages work; Irlanda: IoTs Languages Strategy Network; Italia: Let it fly: investigación relativa a las necesidades de formación lingüísticas orientadas a la formación profesional y la promoción del aprendizaje de lenguas.

#### 4.2.1 Lenguas de los principales socios comerciales

El amplio estudio ELAN<sup>19</sup>, realizado entre casi dos mil PYME en 2006, puso de relieve que, aparte del inglés, las lenguas que ocupan los principales puestos en las listas de deseos de las PYME europeas eran el alemán, el francés, el ruso y el español.

La globalización está cambiando rápidamente el contexto del comercio. El árabe está adquiriendo importancia como lengua para el comercio internacional. De acuerdo con la OCDE, China podría superar a los Estados Unidos y a Alemania y convertirse en el mayor exportador del mundo en los próximos cinco años. Antes de 2030 las seis mayores economías del mundo pueden ser China, seguida por Estados Unidos, la India, Japón, Brasil y Rusia. Los mercados emergentes son cada vez más importantes para todas las empresas europeas, y unas aptitudes lingüísticas adecuadas hacen posible competir en cualquier lugar en el mundo.

No puede sobrestimarse la importancia de la comprensión cultural a la hora de construir relaciones comerciales a largo plazo. Ello conduce a los empleadores a buscar a personas con experiencia en diferentes países que hayan demostrado que son capaces de adaptarse a diferentes culturas. Tanto los estudiantes extranjeros como los trabajadores migrantes pueden actuar como mediadores culturales de empresas que deseen adentrarse en nuevos mercados. La formación cultural está siendo también crecientemente utilizada por empresas que tienen éxito a escala internacional.

---

<sup>19</sup> Estudio ELAN: *Effects on the European Union Economy of Shortages of Foreign Language Skills in Enterprise* [Efectos en la economía europea de las carencias de aptitudes en lenguas extranjeras en las empresas; documento en inglés] (Comisión Europea, 2006). El estudio completo está disponible en: [http://ec.europa.eu/languages/languages-mean-business/files/elan-full-report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/languages/languages-mean-business/files/elan-full-report_en.pdf).

El estudio PIMLICO antes mencionado presenta ejemplos de empresas que han utilizado las lenguas de modo más estratégico para la expansión internacional de sus empresas, lo que conduce a considerables incrementos en el volumen de negocios. El informe demuestra que, a menudo, se ha elegido qué lenguas utilizar en función de las circunstancias. Las empresas que figuran en el informe PIMLICO han utilizado una variada gama de lenguas para captar oportunidades de empleo en tantos mercados como fuera posible. Su filosofía ha consistido en utilizar la lengua de sus clientes potenciales, independientemente del lugar en el mundo en que estuvieran situados. Para conseguirlo se han lanzado a una amplia búsqueda de competencias lingüísticas. Se ha contratado a hablantes nativos o a graduados de lenguas menos usadas para períodos más o menos amplios de tiempo con el fin de abrirse camino, resolver las cuestiones burocráticas ligadas a la puesta en marcha y crear los lazos comerciales.

#### *4.2.2 Lenguas de los países vecinos*

Los Estados miembros informan de una creciente demanda de profesionales bilingües en las regiones fronterizas para desarrollar el comercio transfronterizo, pero también para garantizar los servicios sociales de personas que se desplazan entre países vecinos.

El *Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft* austríaco ha publicado diversos informes y documentos de investigación<sup>20</sup> en los que se proyectan las futuras necesidades de Austria. Resulta que el inglés está lejos de ser suficiente como *lingua franca* para hacer negocios en la Europa Central y del Este, donde todavía siguen siendo frecuentemente utilizados en el comercio internacional el alemán y el ruso. Además de estas lenguas principales, que en Austria también incluyen el italiano, las empresas que trabajan a escala regional y realizan negocios transfronterizos acogen con satisfacción los conocimientos lingüísticos en checo, eslovaco, húngaro o esloveno, dependiendo de los socios con los que hagan negocios. Ese tipo de competencias no solo tendrán un impacto muy positivo sobre las relaciones empresariales que trascienden las fronteras lingüísticas y políticas, sino sobre el desarrollo de una sensibilidad social e intercultural y sobre las relaciones mutuas en general.

---

<sup>20</sup> *Fremdsprachen für die Wirtschaft* [Lenguas extranjeras para los negocios], una compilación de los documentos y los informes de investigación publicados por el Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft de Austria (2008). Informe en alemán disponible en: <http://www.ibw.at/media/ibw/fb143.pdf>.

Buenas prácticas para el aprendizaje de la lengua del país vecino: República Checa y Alemania: el *Schiller Gymnasium*.

#### 4.2.3 Lenguas de los inmigrantes

Los inmigrantes han aportado un amplio abanico de lenguas, y se calcula que al menos 175 nacionalidades conviven actualmente dentro de las fronteras de la UE<sup>21</sup>. Debido a este y a otros factores, miles de centros de trabajo de Europa se han hecho más internacionales y más multilingües.

Los ministros de Educación de la UE insistieron en la importancia de las lenguas en sus conclusiones sobre la educación de los niños procedentes de la migración, de 2009<sup>22</sup>. En dichas conclusiones insistieron en que el éxito de la integración de los migrantes en la sociedad sigue siendo una condición previa de la competitividad económica de Europa, así como de la estabilidad social y la cohesión. Las conclusiones también resaltan que aunque el eje principal debe seguir siendo la lengua o lenguas del país anfitrión, el hecho de alentar a los alumnos a adquirir o mantener conocimientos relativos a su patrimonio lingüístico puede tener efectos positivos profesionalmente en cuanto a sus futuras posibilidades de empleo. También se invita a los Estados miembros a facilitar formación especializada para gestionar la diversidad lingüística y cultural así como de competencias interculturales a los directores de los centros escolares, a los profesores y al personal administrativo.

Un ejemplo de concentración de mano de obra multicultural es el aeropuerto de Heathrow en Londres. En 2004, el CILT, el Centro Nacional de las Lenguas británico, en colaboración con el *London West Learning and Skills Council* encargó una auditoría entre los trabajadores. Entre el grupo de 150 personas entrevistadas a lo largo del proyecto, se identificaron 27 primeras lenguas diferentes y se registraron 45 lenguas habladas en total. El informe<sup>23</sup>, que fue publicado en marzo de 2005, contiene recomendaciones sobre cómo utilizar los recursos multilingües para desarrollar más y mejorar el servicio a los clientes en las terminales de

<sup>21</sup> Eurostat, *Europa en cifras: Anuario Eurostat 2006-2007*, Luxemburgo 2007.

<sup>22</sup> Conclusiones del Consejo sobre la educación de los niños procedentes de la migración; Bruselas, 26 de noviembre de 2009: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:301:0005:0008:ES:PDF>.

<sup>23</sup> [http://www.rln-london.com/pdf/heathrow\\_talking\\_summary.pdf](http://www.rln-london.com/pdf/heathrow_talking_summary.pdf).

Londres Heathrow. Otras conclusiones se refieren a las necesidades de formación, incluido el apoyo en inglés como segunda lengua, que aparecieron con claridad a través de la auditoría. La variedad de contextos étnicos y lingüísticos de los miembros del personal entraña oportunidades y, al mismo tiempo, desafíos para sus empleadores. Ser consciente de ello y ser capaz de utilizar estratégicamente este conocimiento puede servir de ejemplo para otros lugares de trabajo con un personal tan diverso.

La OCDE ha llevado a cabo una serie de estudios en los que se examina la educación de los migrantes en Europa<sup>24</sup>. Las medidas recomendadas para enseñar la lengua del país de acogida a los migrantes, en la educación general y en la formación profesional, aspiran esencialmente a convertir en operativa una segunda lengua (la lengua del país de acogida) y a utilizarla para fines prácticos. Por consiguiente, existen conclusiones acerca de métodos de enseñanza con una orientación práctica que podrían aplicarse a la enseñanza de lenguas extranjeras por doquier.

Buenas prácticas en la enseñanza de la lengua del país de acogida a los inmigrantes: Suecia: sueco para inmigrantes; Bélgica (Comunidad francesa): francés en inmersión como lengua extranjera para niños recién llegados.

#### *4.3. Necesidades del mercado de trabajo: situar las aptitudes lingüísticas en su contexto*

Generalmente, las empresas que intentan conseguir aptitudes lingüísticas pretenden contratar a personas con la capacidad de aplicarlas en situaciones de trabajo muy diversas. También buscan a buenos comunicadores, con independencia de su lengua, así como a personas con competencia cultural, capacidad de trabajar en equipos multiculturales y multilingües, flexibilidad y experiencia internacional.

En algunos Estados miembros, pero no en todos, se considera que el debate sobre aptitudes parciales y competencias lingüísticas específicas para el empleo es innecesario por obvio.

---

<sup>24</sup> *OECD Reviews of Migrant Education - Closing the Gap for Immigrant Students: Policies, Practice and Performance* [Estudios de la OCDE sobre la educación de los migrantes. Salvar la brecha para los estudiantes de origen migrante: políticas, prácticas y resultados; documento en inglés]  
[http://www.oecd.org/document/53/0,3746,en\\_2649\\_39263231\\_44870901\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/53/0,3746,en_2649_39263231_44870901_1_1_1_1,00.html).

El Marco común europeo de referencia para las lenguas (MCERL)<sup>25</sup> fue elaborado por el Consejo de Europa y establece una base común para la elaboración de los programas de estudios de lenguas, unas directrices sobre los programas, los exámenes, los libros de texto, etc., dentro y fuera de Europa. Describe de manera global lo que los estudiantes de lenguas tienen que aprender para utilizar una lengua de comunicación y qué conocimientos y aptitudes han de desarrollar, con el fin de poder actuar de forma efectiva. La descripción también abarca el contexto cultural en que está establecido un idioma. El marco también define niveles de competencia que permiten medir los progresos de los estudiantes en cada etapa de aprendizaje y de manera permanente.

Existen ejemplos de Estados miembros en los que el MCERL se ha seguido desglosando en normas específicas para el empleo, basándose en perfiles consensuados de puestos de trabajo individuales. Los perfiles han sido elaborados conjuntamente por las instituciones educativas y los empresarios.

En la base de datos europea de proyectos multilaterales pueden consultarse otras iniciativas para crear normas lingüísticas específicas vinculadas al empleo<sup>26</sup>, bien desarrolladas en el sector de la formación profesional (Leonardo da Vinci) o dentro del programa centralizado para las lenguas (Lingua o actividad clave Lenguas).

Además de un determinado grado de competencia lingüística, son necesarias otras competencias, como las interculturales, las aptitudes en materia de mediación y de negociación, etc. Volviendo al Eurobarómetro indicado en la sección 4.1, las aptitudes con más alta valoración por parte de los empleadores en general son las aptitudes para el trabajo en equipo (67 %), seguidas de las sectoriales, las de comunicación, las informáticas y la capacidad de adaptación a las nuevas situaciones, capacidad en lectura/escritura y aptitud para el análisis y la resolución de problemas. Entre el 58 % y el 67 % de los encuestados consideran muy importantes estas capacidades para el personal de reciente contratación. El estudio exploró el mercado de trabajo de los titulados universitarios, y otras encuestas similares entre PYME apuntan hacia la misma dirección.

---

<sup>25</sup> Consejo de Europa, Educación y lenguas, «Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL)»: [http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/cadre\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/cadre_en.asp).

<sup>26</sup> EVE: punto único de información de la Comisión Europea sobre los resultados de los proyectos

## 5. OFERTA DE LENGUAS EN LOS SISTEMAS DE EDUCACIÓN Y DE FORMACIÓN

### 5.1. Un desfase entre oferta y demanda

En el informe del Foro Empresarial Europeo de Multilingüismo de 2008 se dirigieron algunos mensajes claros a las autoridades educativas: «Quisiéramos que el multilingüismo se impulsara más activamente a todos los niveles de la educación. Lo primero y más importante es la necesidad de ampliar la gama de lenguas a cuyo aprendizaje se puede optar. En los niveles superiores, los métodos de aprendizaje deben ser menos teóricos y estar más orientados a la práctica. Debería concederse un reconocimiento adecuado a las competencias lingüísticas tanto en los planes de estudio escolares como, en fases posteriores, en la evaluación de los candidatos a un puesto de trabajo. En otro contexto, es preciso reconocer adecuadamente los conocimientos lingüísticos en acuerdos negociados centralmente entre los interlocutores sociales».

Aunque la mayoría de los Estados miembros han incrementado la oferta del aprendizaje de lenguas en la educación primaria y secundaria entre 1999 y 2005, esta medida ha afectado principalmente al inglés<sup>27</sup>. En casi la mitad de los Estados miembros, los estudiantes aún no tienen la oportunidad de estudiar dos lenguas durante la escolaridad obligatoria. El número de lenguas ofrecidas y el nivel de resultados en materia de EFP puede variar considerablemente entre sectores, tipos y niveles de programas (p. ej., más lenguas en el sector turístico que en otros; diferencia entre EFP basada en el sistema escolar, que permite la progresión hasta la enseñanza superior, y los programas de aprendizaje). Sin embargo, por lo general, a pesar de una tendencia creciente desde 2000, los estudiantes de EFP parecen adquirir menos lenguas extranjeras que los que cursan programas generales, y la falta de conocimientos de lenguas sigue siendo un obstáculo para la movilidad en la EFP<sup>28</sup>.

---

financiados: [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/eve/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/eve/index_en.htm).

<sup>27</sup> Strubell *et al*, *The diversity of language teaching in the European Union*, 2007 [La diversidad de la enseñanza de idiomas en la Unión Europea, 2007; documento en inglés (Informe a la Comisión Europea, DG EAC)] [http://ec.europa.eu/languages/pdf/divlang\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/languages/pdf/divlang_en.pdf).

<sup>28</sup> Cedefop: *A bridge to the future. European policy for vocational education and training 2002-10* [Un puente al futuro: política europea de educación y formación profesional 2002-10; documento en inglés]. Cedefop, serie de referencia. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3058\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3058_en.pdf).

Según las *Cifras clave de la enseñanza de lenguas en los centros escolares de Europa*, publicado por Eurydice en 2008<sup>29</sup>, solo el 2,7 % de todas las lenguas aprendidas por los alumnos en la enseñanza secundaria general en la UE son distintas del francés, inglés, español, alemán, o ruso. Eurydice no publica datos concretos sobre la enseñanza de lenguas en la formación profesional.

En varios países, el porcentaje de alumnos que aprenden francés y alemán ha experimentado un descenso más o menos pronunciado desde la última publicación de las cifras clave. Un leve incremento en paralelo del número de estudiantes de español en Europa no refleja necesariamente las necesidades del mercado de trabajo. El alemán es objeto de una gran demanda de los empleadores, y en varios países existe un pronunciado déficit de personas con competencias en alemán, tanto graduados universitarios como personas en formación profesional. En Irlanda, Reino Unido, Dinamarca, Suecia, Noruega y en varios países de Europa Central y Oriental se registra una gran demanda de personas que hablen alemán<sup>30</sup>.

Las necesidades de aptitudes lingüísticas por parte de los empleadores rebasan las lenguas habitualmente enseñadas en los centros, y el capital lingüístico existente en nuestros centros tiene el potencial de satisfacer dichas necesidades no solo en lenguas como el chino, el árabe y el ruso, de rápido crecimiento en el mundo global de los negocios, sino también en lenguas menos frecuentes necesarias en mercados muy especializados<sup>31</sup>.

Varias iniciativas europeas y nacionales contribuyen a un enfoque gradualmente más consciente de la modernización de los sistemas educativos, con el fin de satisfacer las necesidades del mercado de trabajo. La reciente iniciativa emblemática «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos» hunde sus cimientos en hechos del pasado, pero se fija objetivos más ambiciosos para el futuro, sobre todo que «los sistemas de educación y formación deben ofrecer la mezcla adecuada de cualificaciones, y en particular de competencias informáticas y transversales clave, el dominio de las competencias básicas para analizar los contenidos de los medios de comunicación y la posibilidad de comunicación en una lengua extranjera». En la

---

<sup>29</sup> Eurydice, *Cifras clave de la enseñanza de lenguas en los centros escolares de Europa*, Edición 2008, [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key\\_data\\_series/095ES.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/095ES.pdf).

<sup>30</sup> Véase, por ejemplo: Sonja Vandermeeren: «German language needs in Danish companies» [Necesidades de conocimientos de lengua alemana en empresas danesas; artículo en inglés], *Hermes, Journal of linguistics*, n° 31-2003: [http://download1.hermes.asb.dk/archive/download/H31\\_02.pdf](http://download1.hermes.asb.dk/archive/download/H31_02.pdf).

<sup>31</sup> *Language Capital – Mapping the languages of London's school children* [Capital de lenguas: cartografía de las lenguas de los niños en edad escolar de Londres; publicación en inglés], Eversley *et al.* (2010): [http://www.cilt.org.uk/home/news/news\\_items/language\\_capital.aspx](http://www.cilt.org.uk/home/news/news_items/language_capital.aspx).



Agenda se pide la creación de un Panorama de cualificaciones de la UE, en el que las competencias lingüísticas se consideren una competencia clave para los ciudadanos europeos con vistas a aumentar su empleabilidad y la competitividad de la economía europea.

Con respecto a las lenguas, la aplicación de las acciones iniciadas en la Agenda, no será ni rápida ni sencilla. Será un verdadero reto conseguir que una nueva generación de planes de estudios nacionales responda a las necesidades lingüísticas actuales y futuras.

### *5.2. Contenido lingüístico específico con fines profesionales*

Integrar la enseñanza de lenguas con fines profesionales en la educación y la formación profesional a todos los niveles puede ser motivador para los estudiantes, que, de otro modo, podrían estar menos interesados en las lenguas extranjeras o evitarlas. En este contexto es esencial la formación específica de profesores y formadores.

Por lo que se refiere a la educación lingüística para la empleabilidad y, más específicamente, en la educación y la formación profesional, el objetivo va claramente más allá de la elaboración de un mero repertorio lingüístico que permita a los alumnos realizar ciertas actividades lingüísticas en determinado contexto profesional general o específico. Incluye la disposición y la capacidad de conseguir comunicar, definiéndose sus criterios de éxito en función de la naturaleza y la finalidad de las tareas establecidas, así como de la situación contextual y los parámetros determinados por un reto profesional o medioambiental específico.

En este contexto, la enseñanza de lenguas en la educación y la formación profesional en algunos Estados miembros incluye la «mediación» como una disciplina específica que aparece siempre vinculada a una situación y contexto profesionales.

En algunos países, las aptitudes lingüísticas son necesarias como parte de los perfiles de aptitudes que deben reunirse para determinadas profesiones. El nivel y la orientación de las aptitudes lingüísticas adaptadas al empleo están bien especificados y recogidos en los exámenes de titulación. A escala europea, este enfoque se reflejará en la evolución del Panorama de cualificaciones de la Unión Europea dentro de la iniciativa emblemática «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos».

Con exclusión de los centros de primaria que han introducido el aprendizaje precoz de lenguas extranjeras en el programa de estudios, se calcula que un 3 % de todos los centros ordinarios de Europa utilizan metodologías de aprendizaje integrado de contenidos e idiomas (AICI). La proporción de centros privados se considera mucho más elevada. Existen indicios de que este tipo de metodologías están aplicándose cada vez más en la formación profesional<sup>32</sup>. Se considera que el AICI proporciona un marco para conseguir mejores prácticas sin imponer una presión excesiva sobre el tiempo ni sobre los recursos destinados al programa de estudios. Uno de los factores de éxito ha sido el hecho de que este planteamiento parece abrir las puertas a las lenguas a una gama más amplia de estudiantes. Por consiguiente, reviste una especial importancia en términos de educación profesional. Sin embargo, los profesores, formadores y responsables de centros deben hacer frente a retos considerables, dado que la enseñanza del AICI exige profesores y formadores especialmente preparados, una buena organización y un muy buen trabajo en equipo entre diferentes categorías de profesores (p. ej. profesores de lenguas y profesores de materias profesionales específicas, profesores de lenguas y profesores o formadores en los talleres).

En los Estados miembros con más de una lengua oficial, el aprendizaje en inmersión suele ser reconocido y aplicado como una opción para el aprendizaje de lenguas para cualquiera de las lenguas nacionales del país. El aprendizaje en inmersión puede ser ofrecido por cualquier tipo de institución, las que proporcionan formación inicial, así como las que aportan formación profesional.

La escasez de profesores formados y dotados de las competencias necesarias para enseñar un tema en una lengua distinta de la lengua de enseñanza es el principal obstáculo para el desarrollo del AICI y el aprendizaje en inmersión en muchos países.

<p><a href="#">Buenas prácticas</a> en el aprendizaje integrado de contenidos e idiomas: en Austria: comunicación internacional para fines comerciales; Bélgica (Comunidad Francesa): aprendizaje en inmersión en un marco jurídico.</p>
--

### 5.3. Formación de profesores y formadores

### 5.3.1 *Formación antes del inicio de la carrera docente*

Es obvio que los materiales y los métodos docentes deben estar adaptados a enseñar las lenguas con miras a la adquisición de aptitudes parciales o bien con fines especiales. Los profesores de lenguas han de comprender el contexto en que se utilizará la lengua, así como los conceptos y la terminología especializados. En muchos casos, ello no solo exige una revisión exhaustiva de las metodologías actuales, sino que también requerirá un nuevo enfoque de la formación del profesorado. Sin establecer necesariamente el Aprendizaje Integrado de Contenidos e Idiomas como un sistema útil para todo tipo de formación profesional, es probable que las barreras entre la enseñanza de idiomas y la de otras asignaturas sean menos infranqueables en el futuro.

La formación de los docentes antes de iniciar su carrera, corre a menudo a cargo de departamentos universitarios que son poco o nada conscientes de lo que es preciso para enseñar una lengua con fines no académicos. Por consiguiente, la enseñanza de lenguas en el sector de la educación y la formación profesional (que atiende a la gran mayoría de los alumnos en la enseñanza secundaria superior) todavía tiende a tratarse con una prioridad más baja. En la actualidad, los profesionales de la enseñanza de lenguas no están formados a menudo para dar una formación específica, atender a la enseñanza de cursos a medida o enseñar el uso práctico de una lengua.

[Buenas prácticas](#) en la formación previa de profesores de lenguas: República Checa: Lenguas extranjeras para fines especiales.

### 5.3.2 *Formación continua del profesorado*

Algunos países han reconocido este problema y ofrecen programas lingüísticos a los profesores de EFP. La formación continua de los profesores de EFP se basará deliberadamente en la práctica establecida, en la experiencia profesional y en los conocimientos especializados. Seguirá los principios generales de la educación de adultos, incluirá sólidos elementos de aprendizaje en grupo / *inter pares* y subrayará la necesidad de que los profesores trabajen en red dentro y fuera del centro de enseñanza en el que trabajan y

---

<sup>32</sup> Para más información sobre el método AICI/EMILE, véase <http://www.cilcompendium.com/cilcontacts.htm>.

para el que trabajan. Se centrará en auténticas prácticas lingüísticas en un entorno profesional concreto y en maneras inteligentes de «superar la brecha entre el aula y el espacio de trabajo». Invitará a los profesionales del mundo del trabajo a intercambiar sus puntos de vista sobre las realidades, los objetivos y las necesidades en una determinada situación profesional. Servirá para comprender la lógica subyacente a los diversos tipos de organización empresarial y de empleo. Será interdisciplinar y hará hincapié en una clara visión de la lengua enseñada –y utilizada– con una finalidad específica. Por último, persuadirá a los profesores de que la realización de la tarea y el rendimiento del estudiante en la EFP no han de evaluarse solamente con arreglo a criterios de corrección de la lengua, sino también con arreglo a aspectos tales como la percepción de los clientes, la identidad corporativa, etc.

Ciertas iniciativas individuales, a menudo financiadas mediante los fondos europeos, han facilitado la creación de redes europeas de profesores de formación profesional. A menudo, se ha seleccionado a profesores de lenguas para recibir cursos especializados de lenguas. En la práctica, muchos profesores de otras asignaturas siguen cursos de inglés, sin tener siquiera en cuenta la posibilidad de utilizar dicha lengua como lengua de enseñanza.

[Buenas prácticas](#) en la formación permanente de profesores de lenguas: Hungría: desarrollo de contenidos y calidad de la EFP.

### *5.3.3 Movilidad de profesores y formadores*

La actual tendencia hacia la internacionalización exige una mayor movilidad de los profesores. Paulatinamente van existiendo más posibilidades, siempre y cuando la planificación anticipada de las instituciones educativas permita a los profesores beneficiarse de los intercambios transfronterizos, por ejemplo a través del programa Leonardo da Vinci, tal como se detalla a continuación. Sin embargo, aún siguen existiendo considerables obstáculos que impiden la movilidad internacional de los profesores. La Comisión financió un estudio sobre los obstáculos a la movilidad de los profesores de lenguas extranjeras<sup>33</sup> en el que se informaba sobre las herramientas que facilitan la movilidad de los profesores de lenguas, así como acerca de los principales obstáculos constatados. En el estudio se recomendaba el establecimiento de una estrategia de movilidad en Europa para los profesores de idiomas que potencie los intercambios bilaterales y multilaterales, que apoye, en particular, los

---

<sup>33</sup> *Detecting and removing obstacles to the mobility of foreign language teachers* [Detectar y suprimir las barreras a la movilidad de los profesores de idiomas, documento en inglés], Informe de 2006, [http://ec.europa.eu/languages/documents/detect-remove\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/languages/documents/detect-remove_en.pdf).

intercambios de futuros profesores y de docentes jóvenes, que favorezca el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas a través de la movilidad, que organice seminarios y visitas de trabajo *in situ* en el extranjero como parte de la formación de los profesores, y que establezca un sistema para compensar de forma más adecuada la oferta y la demanda entre países e instituciones.

[Buenas prácticas](#) en movilidad del profesorado: Francia: Programa Julio Verne de docencia en el extranjero en periodos de larga duración.

#### *5.4. Movilidad de los estudiantes*

La movilidad de los estudiantes siempre ha sido una prioridad en los programas comunitarios en favor de la educación y la formación. La actual iniciativa emblemática «Juventud en Movimiento» propugna un aumento significativo de la movilidad para todos los sectores de la educación.

Las evaluaciones de la movilidad en la formación han demostrado que las aptitudes para el trabajo en equipo, las aptitudes de comunicación, la capacidad de adaptación a las nuevas situaciones, así como las aptitudes analíticas y de resolución de problemas, son ejemplos de competencias adquiridas o mejoradas gracias a unos meses o un año pasados en el extranjero. Esto se aplica tanto a los estudios como a las prácticas laborales y al voluntariado. Por supuesto, las aptitudes lingüísticas siempre se mencionan como beneficiarias principales de la movilidad, pero, por otro lado, uno de los principales obstáculos a la movilidad en el aprendizaje es la falta de aptitudes lingüísticas. Por consiguiente, la perspectiva de la movilidad –la oportunidad de que cada uno pase una parte de su itinerario de aprendizaje en el extranjero– debería incorporarse firmemente a toda la enseñanza de lenguas desde el comienzo mismo de la enseñanza en la escuela primaria. Se considera una forma de hacer más atractivo el aprendizaje de lenguas, ya que está vinculado a una finalidad interesante. La movilidad virtual también puede aumentar la motivación de los estudiantes. Este tipo de movilidad virtual se aplica a través de muchos proyectos de hermanamiento electrónico. El hermanamiento electrónico proporciona a los profesores herramientas sencillas y flexibles

para la enseñanza de lenguas en su contexto, y puede utilizarse fácilmente en la educación y la formación profesionales<sup>34</sup>.

El programa Leonardo da Vinci (LdV) de la Comisión Europea se adoptó en 1995 como una forma de apoyar la dimensión europea de la educación y la formación profesionales. Desde el principio, el programa ha financiado alrededor de 708 000 prácticas de formación. Ello incluye la movilidad de más de 364 000 alumnos en educación y formación profesional inicial, alrededor de 125 000 personas en el mercado de trabajo y 110 000 intercambios de profesores y formadores de EFP. Leonardo da Vinci apoya anualmente en torno a 80 000 estancias en empresas, de las cuales 60 000 están destinadas a las personas en prácticas o aprendices de EFP, y 20 000 personas ya están en el mercado de trabajo. Más de 12 000 profesores y formadores de EFP recibieron el año pasado apoyo a la formación en el extranjero. La preparación lingüística es una parte esencial de todos estos periodos de movilidad, pero, al mismo tiempo, la falta de aptitudes lingüísticas limita la elección y el alcance de las posibilidades de los estudiantes y aprendices de EFP.

Buenas prácticas en la enseñanza de lenguas con fines profesionales: Lituania: lenguas para funcionarios del servicio público (proyecto LdV); Austria: concurso nacional de lenguas en la EFP; Hungría, Irlanda: cultura y lengua con fines profesionales.

### *5.5. Lenguas en la educación de adultos*

El aprendizaje de lenguas para la empleabilidad debe considerarse en una perspectiva de aprendizaje permanente –bien se refiere a los profesionales o bien a solicitantes de empleo o que han de adaptar sus aptitudes al mercado en rápida evolución, a los inmigrantes o a las personas que se acercan a la tercera edad–. El reciente estudio temático sobre los adultos en la educación formal<sup>35</sup>, publicado por Eurydice, ofrece algunas orientaciones sobre la participación de los adultos en la enseñanza y el aprendizaje de lenguas en Europa. El Informe conjunto de 2010 del Consejo y de la Comisión sobre la puesta en práctica del programa de

---

<sup>34</sup> Portal del hermanamiento electrónico <http://www.etwinning.net/es/pub/index.htm>.

<sup>35</sup> *Adults in formal education – policies and practice in Europe* [Adultos en la educación formal – políticas y prácticas en Europa;] [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic\\_reports/128Es.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/128Es.pdf).

trabajo «Educación y formación 2010»<sup>36</sup> subraya que en el caso de la formación de adultos, es también importante que las disposiciones abarquen la gama completa de competencias clave, y señala que uno de los principales desafíos es garantizar que todos los estudiantes disfruten de metodologías innovadoras, incluso los estudiantes de grupos desfavorecidos y los que cursan EFP y formación de adultos con necesidades educativas específicas.

Las instituciones de enseñanza superior y formación profesional deben centrarse en los estudiantes adultos y colaborar con el sector empresarial para fomentar el aprendizaje en el lugar de trabajo. Para los empresarios, los cursos de lenguas representan una inversión rentable en recursos humanos, mientras que los asalariados los consideran un incentivo importante.

El valor de la enseñanza de adultos para la empleabilidad y la movilidad está ampliamente reconocido en toda la UE, pero todavía necesita una mayor consideración y recursos. En la actualidad, la participación de los adultos en el «aprendizaje permanente» varía mucho, y en muchos países de la UE es escasa. Ofrecer una enseñanza de adultos de alta calidad se considera un obstáculo, un problema que repercute en el sector de la formación profesional. Sin embargo, en toda Europa se ha llevado a cabo una gran cantidad de actividades para la ejecución del plan de acción de 2007: «siempre es buen momento para aprender»<sup>37</sup>.

Dentro del Programa de Aprendizaje Permanente, el programa *Grundtvig* financia numerosos proyectos y becas de movilidad en torno a la enseñanza de lenguas, incluso para los inmigrantes adultos; se trata de disipar el estereotipo de que los idiomas solo pueden aprenderse cuando se es joven. Algunos de los proyectos financiados por el programa Grundtvig van dirigidos a la población de mayor edad. Como ejemplo de cómo pueden ponerse en práctica los conocimientos lingüísticos, los proyectos de voluntariado para mayores ofrecen a los ciudadanos europeos mayores la oportunidad de participar en proyectos de voluntariado en un país europeo distinto del suyo, permitiéndoles aprender y compartir sus conocimientos y experiencia. Voluntarios mayores de 50 años, pasan generalmente de tres a ocho semanas en el extranjero trabajando en proyectos de protección social, medio ambiente,

---

<sup>36</sup> Informe conjunto: DO C 117 de 6.5.2010.

<sup>37</sup> [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc58\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc58_en.htm).

deporte y cultura; los beneficios indirectos que se derivan de todo ello son el aprendizaje de la lengua y la formación<sup>38</sup>.

[Buenas prácticas](#) en educación de adultos: Italia: cursos de educación y formación tecnológica superior.

## 6. VALIDACIÓN DE LAS APTITUDES LINGÜÍSTICAS Y DE COMUNICACIÓN

### 6.1. Instrumentos para que las aptitudes lingüísticas sean visibles

Se han llevado a cabo una serie de iniciativas para aumentar la transparencia y el reconocimiento de las competencias y las cualificaciones, y para facilitar la movilidad de los estudiantes y los trabajadores. Entre otras, cabe citar: Europass, el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) y el Sistema Europeo de Créditos para EFP (ECVET).

Europass<sup>39</sup> es una iniciativa de la UE que tiene por finalidad ayudar a las personas a hacer que sus aptitudes y cualificaciones sean clara y fácilmente comprensibles en Europa, facilitando así la movilidad tanto de los estudiantes como de los trabajadores. Europass consta de una cartera con cinco documentos destinados a ayudar a las personas a describir sus aptitudes y competencias de manera coherente, ya estén pensando en realizar un programa de educación o de formación, buscar un puesto de trabajo o adquirir experiencia en el extranjero. Entre los documentos Europass se incluyen el Currículum vitae Europass (CV), el Pasaporte de Lenguas Europass, Movilidad Europass, el Suplemento al Título / Certificado y el Suplemento al Título Superior. El Pasaporte de Lenguas Europass<sup>40</sup> se basa en muy gran medida en el Portafolio Europeo de las Lenguas, que consta del pasaporte de lenguas, la biografía lingüística y el dossier, dentro del Marco común europeo de referencia para las lenguas (MCERL).

Con el MCERL se pretende establecer una referencia común en vez de definir qué tipos de cualificaciones deberían vincularse a cualquier nivel. Gracias a dichos puntos de referencia,

---

<sup>38</sup> Proyectos de voluntariado de mayores: [http://ec.europa.eu/education/grundtvig/doc986\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/grundtvig/doc986_en.htm).

<sup>39</sup> Sitio web del Cedefop sobre Europass: <http://europass.cedefop.europa.eu/es/home>.

<sup>40</sup> Pasaporte de Lenguas Europass: <http://europass.cedefop.europa.eu/es/documents/language-passport>.



los estudiantes pueden consignar sus conocimientos lingüísticos. Al establecer puntos de referencia basados en los resultados del aprendizaje, el MCERL tiene características comunes con el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)<sup>41</sup>. Se trata de un metamarco de ocho niveles que cubre la gama completa de cualificaciones. Como tal, está concebido para funcionar como un mecanismo de conversión que permite a los países comparar sus niveles de cualificación con un conjunto de puntos de referencia comunes. Al elaborar sus marcos nacionales de cualificaciones, algunos países incluyen lo que cabe esperar también en los diferentes niveles para las lenguas. En 2012 los nuevos documentos sobre cualificaciones, certificados y Europass indicarán el correspondiente nivel del MEC.

El Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET)<sup>42</sup> se basa también en un planteamiento de resultados del aprendizaje. Contribuye a validar, reconocer y acumular aptitudes relacionadas con el empleo y los conocimientos adquiridos durante una estancia en otro país o en distintas situaciones, para que estas experiencias contribuyan a transferir créditos de un sistema de cualificación a otro, o de un itinerario de aprendizaje a otro. Según este planteamiento, las personas pueden acumular los resultados de aprendizaje necesarios para obtener determinada cualificación a lo largo del tiempo, en diferentes países y en diferentes situaciones.

En 2011, catorce Estados miembros participaron por primera vez en una nueva investigación sobre las aptitudes lingüísticas, cuyos resultados contribuirán a crear un indicador sobre las competencias lingüísticas a nivel de centro de enseñanza secundaria<sup>43</sup>. La encuesta sometía a prueba las dos lenguas europeas más enseñadas (entre inglés, francés, alemán, italiano y español) en cada uno de los países, a partir de una muestra representativa de alumnos del último curso del primer ciclo de enseñanza secundaria. Se evalúan también los conocimientos de los estudiantes en comprensión oral, lectura y escritura. Al tratarse de una prueba informatizada, las aptitudes orales son difíciles de evaluar, pero estas deberían integrarse en la próxima versión del estudio, prevista para 2015-2016.

---

<sup>41</sup> Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2008, relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente; DO C 111 de 6.5.2008, p. 1.

<sup>42</sup> Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, relativa a la creación del Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET); DO C 209 de 8.7.2009, p. 11.

<sup>43</sup> SurveyLang ha sido desarrollado por un consorcio de organizaciones miembro de ALTE (Asociación de Examinadores de Lenguas de Europa), dirigido por University of Cambridge ESOL Examinations: <http://www.surveylang.org/es/>.

Se utiliza una muestra de aproximadamente 1 500 estudiantes por lengua evaluada y por país. Los centros son objeto de un muestreo sistemático para garantizar que la prueba sea representativa del conjunto del alumnado en el curso final de la educación secundaria inferior o en el segundo curso de la enseñanza secundaria superior, para cada país.

La investigación, que proporcionará un panorama estadísticamente fiable del nivel general en dos lenguas extranjeras en todos los países participantes, se concibió como una forma de medir el cumplimiento del objetivo de Barcelona, y debería de aportar datos para una futura evaluación comparativa de las competencias lingüísticas.

El grupo de trabajo desearía disponer de mayor transparencia entre estas diferentes dimensiones de los marcos de cualificaciones y los indicadores. El MCERL está bien asentado, es eficaz y está bien integrado en la mayoría de los marcos nacionales de cualificación; asimismo, está bien situado para seguir desarrollándose en el contexto de los perfiles de cualificación con orientación profesional en diferentes empleos.

[Buenas prácticas](#) en la evaluación de las competencias lingüísticas en la formación profesional: Alemania: *KMK-Fremdsprachenzertifikat*; Italia, Austria, Chipre, República Checa, Francia, Grecia, Rumanía, Reino Unido: *ELP-desk*.

## 6.2. Validación de las aptitudes lingüísticas informales

Los empleadores no desean confiar exclusivamente en los certificados ni en los títulos que certifican las competencias lingüísticas. Candidatos con credenciales excelentes pueden, pese a ello, presentar carencias en aptitudes prácticas.

Según el estudio anteriormente citado del CEMS, al contratar personal, las empresas tienden a solicitar una prueba de las competencias lingüísticas, tales como largas estancias en el extranjero, pruebas normalizadas, programas de intercambio, períodos de prácticas, experiencia profesional o titulaciones de posgrado.

La movilidad en Europa y la inmigración procedente de otras partes del mundo han conducido a que tengamos una sociedad cada vez más multicultural y multilingüe, donde las nociones de lengua materna, de primera(s) lengua(s), de lengua del país de acogida y de lengua de enseñanza se desdibujan. En este contexto, la posibilidad de validar las aptitudes lingüísticas

adquiridas fuera del sistema de educación formal es vital. El reconocimiento conduce a un incremento de la valoración, no solo exterior sino también desde el punto de vista de la autoestima. La conciencia del valor de sus aptitudes lingüísticas propias puede hacer que las personas tengan más confianza cuando solicitan un empleo. Todo ello puede conducir a iniciativas de emprendimiento como la traducción, la interpretación y la mediación en los servicios sociales, además de tener otros efectos derivados positivos. En muchos Estados miembros se pueden validar formalmente las aptitudes, si bien no es algo que necesariamente se fomente.

El Pasaporte de las Lenguas Europass ofrece un registro de aptitudes y experiencia pertinentes, sin perjuicio de que se hayan adquirido fuera del sistema de educación formal.

Si se utiliza y se reconoce por doquier, el Pasaporte de las Lenguas constituirá una herramienta adecuada para presentar las competencias lingüísticas a quienes contratan de manera exhaustiva y armonizada. Este tipo de acreditación, que incluye un dossier en que se recoge la experiencia práctica de los candidatos con las lenguas adquiridas, debería poder funcionar como una herramienta operativa en el mercado de trabajo. Sin embargo, la sensibilización entre los empleadores acerca de los méritos del Pasaporte de las Lenguas Europass debe incrementarse sustancialmente, y su uso práctico para la certificación profesional debe promoverse activamente en el mercado de trabajo.

### *6.3. Trabajo en red entre instituciones de formación*

Por lo que se refiere a la enseñanza y a la formación en lenguas, no se ha adoptado ninguna norma o enfoque armonizado europeos sobre la acreditación proporcionada por las instituciones educativas o formativas o la acreditación de las propias instituciones.

Sin embargo, existen iniciativas que se basan en asociaciones de cooperación entre centros de diferentes Estados miembros, que pueden examinarse más a fondo con vistas a promover la excelencia en la enseñanza de lenguas, en particular centrándose en las aptitudes lingüísticas en el mercado de trabajo.

En el ámbito de la educación superior, el grupo interfacultades del CEMS antes mencionado funciona como una red de instituciones que respetan determinados principios relativos a la

matriculación para cursar estudios universitarios y de postgrado. Han elaborado un programa, el Máster de Gestión Internacional (MIM) que conduce a la obtención de un título en que se certifican las aptitudes de comunicación y negociación en dos lenguas extranjeras, una de las cuales ha de ser el inglés.

CertiLingua® es un programa internacional que reconoce la excelencia en el rendimiento, en el cumplimiento y en la demostración de competencias plurilingües, europeas e internacionales. Lo pusieron en marcha Renania del Norte-Westfalia y los Países Bajos y se ha desarrollado más a fondo en cooperación con una serie de países europeos socios.

Siguiendo un procedimiento normalizado, CertiLingua® certifica elevados niveles de competencia en dos lenguas extranjeras modernas, competencias bilingües (utilización correcta de al menos una de dichas lenguas como una de sus lenguas de aprendizaje y trabajo en uno o más de los cursos de AICI) así como la capacidad de actuar en un contexto europeo o internacional (participación en un proyecto europeo/internacional).

Al final del ciclo superior de enseñanza secundaria, y además del bachillerato nacional o certificado equivalente al término de la escolaridad, se concede una etiqueta de excelencia a estudiantes que hayan dado prueba de las competencias y destrezas anteriormente mencionadas.

La etiqueta de excelencia de CertiLingua® solo se puede conceder a los estudiantes de los centros de enseñanza que hayan sido acreditados oficialmente por sus autoridades nacionales superiores. Ello se hace siguiendo criterios y procesos bien definidos. Las normas de calidad de CertiLingua® fueron acordadas en la red internacional CertiLingua® y garantizan la comparabilidad de las competencias certificadas. Así pues, los estudiantes pueden recibir un documento transparente a escala internacional en el que se establecen sus competencias lingüísticas e internacionales sobresalientes<sup>44</sup>.

Los centros de enseñanza acreditados gozan de reconocimiento oficial y son objeto de elogio por su compromiso de mantener el objetivo de ampliar con otras materias la enseñanza de lenguas extranjeras y de desarrollar y mantener un elevado nivel de orientación europea e internacional.

---

<sup>44</sup> Sitio web de CertiLingua: <http://www.certilingua.net/>.

## 7. DIÁLOGO ENTRE LAS EMPRESAS Y LA EDUCACIÓN

### 7.1. Estructuras de diálogo entre las empresas y la enseñanza

El diálogo entre la educación y el mundo empresarial es vital si se aspira a que la oferta de aptitudes lingüísticas de los sistemas de educación se adecue mejor a las necesidades del mercado de trabajo. No obstante, hemos de reconocer que estamos ante un proceso complejo y que las dos partes no comparten necesariamente los mismos supuestos u objetivos. Los empresarios esperan que el sistema de educación y formación les proporcione solicitantes «listos para trabajar», pero los educadores consideran acertadamente que su papel lleva aparejado algo más profundo que abastecer simplemente las necesidades del mercado de trabajo. Para adaptar los cursos y centrarse más en las competencias específicas que necesitan los empresarios, estos deberían ser capaces de articular con mucha más claridad el nivel y los tipos de competencias requeridas, y estar dispuestos a dar a los profesores oportunidades de comprender mejor sus procesos comerciales.

Una serie de Estados miembros han puesto en marcha redes de estrategia lingüística, o están en vías de crear grupos de trabajo similares. Estas redes tienen por objetivo servir de foro para varias instituciones educativas, a menudo con la colaboración de los empresarios, los interlocutores sociales y otras partes interesadas, para elaborar recomendaciones para la enseñanza de lenguas en la enseñanza superior y/o la formación profesional.

La Agenda de nuevas cualificaciones y empleos solicita que se creen consejos de cualificaciones sectoriales. Estos consejos permitirían establecer los perfiles de las cualificaciones que son necesarias y del tipo de trabajo. El diálogo entre el mundo de la educación y el de la empresa es esencial para proporcionar las capacidades adecuadas a los futuros graduados. «Si bien es esencial ofrecer la amalgama adecuada de cualificaciones, reviste la misma importancia no infrautilizar los talentos y el potencial de las personas. Ello precisa de una mejor cooperación entre los mundos laboral, educativo y de la formación<sup>45</sup>.»

No obstante, persiste la difícil cuestión del desfase entre una demanda específica que emana del lugar de trabajo (por ejemplo, el reciente auge de la demanda de personas francófonas con competencias en el sector de los videojuegos como resultado de los cambios en la legislación

---

<sup>45</sup> Comunicación de 2010 «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: una contribución europea hacia el pleno empleo», COM(2010) 682 final;

francesa que regula este sector) y el tiempo necesario para preparar a candidatos a dichos puestos. A todas luces, no se trata simplemente de una cuestión de identificar y facilitar las necesidades actuales, sino de determinar las futuras necesidades y preparar a estudiantes con capacidad de adaptación, para combinar capacidades lingüísticas con conocimientos de un determinado sector.

## *7.2. Asociaciones de promoción de las aptitudes lingüísticas*

La necesidad de aptitudes lingüísticas es una cuestión que no se ha tratado demasiado en el contexto de las asociaciones entre centros de enseñanza y empresas. Se sugiere ampliar las asociaciones actuales para incluir ejemplos de buenas prácticas e involucrar a las cámaras de comercio y a otras organizaciones profesionales en la elaboración de estrategias a largo plazo para los planes de estudios escolares.

Dentro de la educación superior, el proceso está en marcha desde hace mucho tiempo. El documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña a la Comunicación «Una nueva asociación para la modernización de las universidades: el Foro de la UE para el diálogo entre las universidades y las empresas» indicaba que «[...] las empresas pueden ayudar a definir esta educación y pueden ofrecer el tipo de prácticas que ayuden a los estudiantes a realizar la transición entre el estudio y el trabajo»<sup>46</sup>.

El Foro de la UE para el diálogo entre las universidades y las empresas creado por la Comisión Europea pone en contacto al sector de la enseñanza superior con el mundo del trabajo a través de una serie de actos y publicaciones, y recientemente han tenido lugar reuniones similares con los representantes del sector de la enseñanza media.

Hasta ahora se ha observado un incremento de las actividades en el sector de la enseñanza privada, en muchos casos para compensar una reducción de los departamentos lingüísticos dentro de la enseñanza general.

Buenas prácticas en la colaboración empresa/educación: Finlandia: red nacional para las políticas de enseñanza lingüística; Austria: empresas de formación.

---

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:ES:PDF>.

<sup>46</sup> Documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña a la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Una nueva asociación para la modernización de las universidades: el Foro de la UE para el diálogo entre las

### 7.3. Ayuda financiera

En tiempos de restricciones y de escasez de recursos, es todavía más importante que la financiación destinada a la educación y a la formación se utilice de forma eficiente. Una escasa oferta de competencias lingüísticas, inadaptadas a las necesidades de los empleadores, hace que estos estén insatisfechos con las aptitudes ofrecidas y limita su capacidad de explotarlas y de beneficiar a sus empresas. Ello, a su vez, hace que sea menos probable que los proveedores y los responsables políticos comprendan la importancia de los conocimientos lingüísticos y que inviertan en su mejora. Sin embargo ya existen numerosas pruebas que demuestran que las aptitudes lingüísticas mejoran el rendimiento empresarial, benefician a la economía en sentido amplio y son un instrumento esencial para lograr el crecimiento que los Estados miembros necesitan tan desesperadamente. Hemos de romper el círculo vicioso trabajando para proporcionar una mejor adecuación entre la oferta y la demanda y apoyar a los empresarios a comprender la manera de aprovechar mejor las competencias lingüísticas.

Esta es la razón por la que se aspira cada vez más a establecer nuevas asociaciones en el ámbito de la educación, tanto a escala nacional como europea. Con pruebas de la necesidad de aptitudes lingüísticas y el marco de colaboración iniciado a través de los consejos de cualificaciones a nivel europeo, las administraciones nacionales deben abrirse a las grandes empresas y a las organizaciones patronales (tanto privadas como públicas) con el fin de proporcionar financiación para garantizar una enseñanza de lenguas de más calidad y mejor orientada.

Un modo de animar a las empresas a colaborar con el sector de la educación, y contribuir financieramente a una enseñanza de lenguas orientada a fines específicos es premiar a las organizaciones que tengan un rendimiento excepcional en la comunicación empresarial multilingüe.

Buenas prácticas en la financiación de la formación en lenguas: Reino Unido: campeones de lenguas en los negocios; Francia: CPC; Italia: fondos interprofesionales conjuntos para la formación profesional permanente.

## 8. CUADRO DE RECOMENDACIONES: ANEXO I

### Recomendaciones para la planificación de las actuaciones

¿Qué?	¿Por qué?	¿Cómo y quién(es)?
<p><i>1. Mejorar el flujo de información sobre las necesidades de aptitudes lingüísticas en el mercado de trabajo</i></p>	<p><i>Ello permitirá que quienes dispensan la formación planifiquen adecuadamente, que cada persona elija mejor y que mejore la adecuación entre la oferta y la demanda.</i></p>	<p><i>Incorporando encuestas periódicas de las tendencias en materia de demanda de lenguas en el mercado de trabajo a los métodos existentes para anticiparse a las necesidades de aptitudes o bien encargándolas por separado. Esta información ha de someterse a la atención de los consejeros de empleo y de las autoridades de educación a diferentes niveles. Estas encuestas deberían coordinarse a escala de la UE a fin de facilitar la agregación de datos, producir sinergias y tener un mayor impacto.</i></p>
<p><i>2. Ampliar la oferta de lenguas enseñadas y aprendidas en la educación secundaria</i></p>	<p><i>Es preciso reducir la diferencia entre la oferta y la demanda.</i></p>	<p><i>Promoviendo nuevos métodos de enseñanza de lenguas a fin de motivar a los estudiantes a mantener las lenguas en sus programas de estudio.</i></p> <p><i>Las autoridades educativas deben colaborar con organizaciones y particulares que ofrezcan orientación educativa y profesional.</i></p>
<p><i>3. Aumentar las posibilidades de continuar el aprendizaje y la formación lingüística a lo largo de los itinerarios de educación y de formación, incluida la educación superior</i></p>	<p><i>El tiempo y el esfuerzo invertido en el aprendizaje de lenguas en la enseñanza media puede dilapidarse a no ser que las aptitudes lingüísticas se mantengan a lo largo de todo el itinerario educativo. Una lengua extranjera es un valioso complemento a cualquier título académico.</i></p>	<p><i>Mejorando la formación lingüística en todas las instituciones de educación superior y promoviendo la colaboración interdisciplinar.</i></p> <p><i>Proporcionando a los estudiantes que participan en acciones de movilidad incentivos para aprender la lengua de su país de acogida en paralelo a sus estudios (si la lengua de enseñanza es el inglés). Esta acción podría ser financiada conjuntamente por las autoridades regionales, nacionales y europeas.</i></p>



<p><b>4. Reorientar la enseñanza de lenguas para elaborar opciones específicas y contextualizar las competencias lingüísticas</b></p>	<p><b>Las lenguas son necesarias para fines específicos. La diversidad de los empleos exige también distintos tipos de aptitudes de comunicación multilingüe, competencias en materia de mediación, etc.</b></p>	<p><b>Elaborando optativas lingüísticas específicas tanto en la formación profesional inicial como en la enseñanza superior, para orientar el aprendizaje lingüístico hacia una determinada profesión.</b></p> <p><b>Explorando el aprendizaje integrado de contenidos y lenguas para la formación profesional especializada.</b></p>
<p><b>5. Elaborar módulos de formación lingüística especializada y la metodología para los profesores y formadores de EFP</b></p>	<p><b>En general, la formación del profesorado de lenguas no está orientada hacia el sector de la EFP. Los profesores y los formadores de materias de EFP pueden carecer de conocimientos lingüísticos adecuados.</b></p>	<p><b>Fomentando la colaboración e involucrando a los profesores de lenguas y a los profesores de otras asignaturas con vistas a estimular la formación en prácticas del profesorado.</b></p> <p><b>Promoviendo la movilidad de los profesores para períodos más o menos largos, bien en tareas de enseñanza o bien en situación de trabajo fuera de las instituciones educativas.</b></p>
<p><b>6. Crear una red de mejores prácticas entre instituciones de formación</b></p>	<p><b>La creación de redes internacionales puede facilitar la movilidad de los profesores y los estudiantes y contribuir a que surjan métodos de enseñanza eficaces.</b></p>	<p><b>Promoviendo la colaboración entre diferentes categorías de centros de enseñanza, con vistas a adoptar principios comunes para la enseñanza de lenguas vinculados a la formación práctica de las aptitudes pertinentes, tales como el fomento del emprendimiento, las aptitudes de comunicación y la capacidad de trabajar en equipos multilingües y multiculturales.</b></p> <p><b>Ofreciendo incentivos a las instituciones de formación para proporcionar enseñanza de la mayor calidad y formación en aptitudes lingüísticas y afines.</b></p>

<p><b>7. Aumentar de manera general la movilidad de los estudiantes</b></p>	<p><b>La movilidad aún es un recurso infrautilizado. La falta de aptitudes lingüísticas es un obstáculo importante, especialmente en el sector de la EFP.</b></p>	<p><b>Ampliando la movilidad a grupos más amplios de estudiantes y fomentando los puestos de trabajo para los estudiantes de EFPI y los aprendices, siguiendo el modelo de la iniciativa Juventud en movimiento.</b></p> <p><b>Haciendo de las lenguas parte integrante de una estrategia que convierta a la movilidad internacional en una realidad para cada alumno.</b></p> <p><b>Promoviendo las asociaciones entre las autoridades regionales, nacionales y europeas, y las empresas y los centros de enseñanza, con objeto de aumentar la financiación de la enseñanza y el aprendizaje de lenguas, así como de la movilidad.</b></p>
---	---	---

<p><b>8. Fomentar el aprendizaje de lenguas con fines específicos entre la población adulta</b></p>	<p><b>La demanda de aprendizaje de lenguas entre los estudiantes adultos es elevada, pero a menudo no suele estar vinculado el aprendizaje con las estrategias de reorientación profesional, y es costoso.</b></p>	<p><b>Ofreciendo formación lingüística orientada hacia la formación profesional a los estudiantes adultos. Las agencias de empleo, etc., pueden promover el aprendizaje de lenguas para apoyar los cambios profesionales y las estrategias de aprendizaje permanente.</b></p> <p><b>Involucrando a personas con experiencia para dar más solidez a los cursos de lenguas.</b></p> <p><b>Ofreciendo instalaciones para la enseñanza de la lengua del país de acogida con fines profesionales a los inmigrantes, al tiempo que se reconocen las competencias de los estudiantes en sus lenguas de origen.</b></p>
<p><b>9. Elaborar métodos para examinar y evaluar las competencias lingüísticas vinculadas a profesiones específicas o a contextos profesionales</b></p>	<p><b>Los empleadores requieren títulos/certificados normalizados como prueba de las competencias lingüísticas</b></p> <p><b>Este tipo de certificación también facilitaría la transparencia y la evaluación objetiva.</b></p>	<p><b>Previendo la posibilidad de añadir a la nueva metodología SurveyLang una dimensión orientada profesionalmente, a través del consorcio a escala europea creado por la Comisión Europea en el marco del Indicador Europeo de Competencias Lingüísticas.</b></p> <p><b>Vinculando los títulos y certificados de EFP que incluyen conocimientos lingüísticos al Marco común europeo de referencia para las lenguas. Estudiando el establecimiento de vínculos más estrechos entre el MCERL y los marcos de cualificaciones nacionales y europeos.</b></p>
<p><b>10. Validar las competencias lingüísticas informales</b></p>	<p><b>Las aptitudes lingüísticas pueden adquirirse fuera del sistema educativo oficial; las aptitudes lingüísticas adquiridas mediante el aprendizaje informal y no formal tienen que ser validadas y reconocidas.</b></p>	<p><b>Convirtiendo el Pasaporte de Lenguas Europass en parte integrante de Europass. Formalizando el dossier de documentos justificativos y garantizando también la capacidad del Pasaporte de Lenguas para documentar las aptitudes adquiridas mediante el aprendizaje y la experiencia informal y no formal.</b></p>
<p><b>11. Mejorar las estructuras de diálogo entre la educación y el mundo del trabajo</b></p>	<p><b>Este tipo de diálogo es un requisito previo para adecuar la oferta de aptitudes lingüísticas a la demanda del mercado laboral.</b></p>	<p><b>Identificando organizaciones en las que los representantes de las empresas puedan participar en el continuo desarrollo de los programas de estudio y contribuir al asesoramiento y la orientación de los estudiantes a lo largo de su itinerario educativo.</b></p>

<p><b>12. Mejorar la capacidad de los empleadores para gestionar y explotar las aptitudes lingüísticas</b></p>	<p><b>Muchos empleadores (en particular, los monolingües) no saben cómo identificar y articular las necesidades de aptitudes lingüísticas ni cómo utilizar eficazmente las aptitudes que ya tienen sus asalariados.</b></p>	<p><b>Involucrando a las organizaciones de promoción comercial a nivel nacional, regional y local en la información y la promoción de medidas para ayudar a las empresas y a las organizaciones a explotar las lenguas extranjeras más plena y eficazmente.</b></p> <p><b>Alentando a las empresas a acceder al mercado laboral paneuropeo cuando contraten personal.</b></p> <p><b>Apoyando a las empresas que deseen involucrar a su personal en formación lingüística con fines especiales.</b>  <b>Organizando sesiones informativas culturales con la participación de las organizaciones profesionales, agencias de empleo e interlocutores sociales.</b></p>
<p><b>13. Crear premios para las empresas con el fin de reconocer la excelencia en el multilingüismo</b></p>	<p><b>Alentar a las empresas a mejorar su capacidad para gestionar las aptitudes lingüísticas y beneficiarse plenamente de las aptitudes lingüísticas que ofrece el sector educativo</b></p>	<p><b>Introduciendo un distintivo relativo a las lenguas en la empresa en cada país participante, que podría ser concedido por las cámaras nacionales de comercio.</b></p> <p><b>Fomentando que los galardonados entablen un diálogo con el sector de la enseñanza.</b></p> <p><b>Estudiando la posibilidad de vincular el galardón con la iniciativa y el sitio web de la Comisión «Las lenguas facilitan los negocios».</b></p>
<p><b>14. Identificar nuevos modelos de financiación para garantizar la oferta de buenas aptitudes lingüísticas para el mercado laboral</b></p>	<p><b>La financiación de la educación se está reduciendo en toda Europa, y las lenguas corren permanentemente el riesgo de verse sometidas a fuertes recortes.</b></p>	<p><b>Involucrando tanto a las autoridades públicas como a las empresas en la financiación de la formación lingüística con fines profesionales, en particular la preparación lingüística para las acciones de movilidad y para las prácticas laborales en el extranjero.</b></p> <p><b>Utilizando la nueva generación de programas educativos de la UE para explorar oportunidades de colaboración a distintos niveles, al tiempo que se reconoce el papel crucial de las lenguas extranjeras para el éxito de los programas europeos.</b></p>