



O1 – Resumen Ejecutivo del Estudio Exploratorio

Elaborado por Meath Partnership

Título del Proyecto:	Accelerating WBL outcome and quality through business-oriented training programme for WBL responsables in companies
Acrónimo:	WBL Accelerator
Número del Proyecto:	2018-1-AT01-KA202-039231

El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Índice

Introducción al Informe Exploratorio del proyecto <i>WBL Accelerator</i>	3
Objetivos del Informe de Investigación Exploratorio	4
Visión general del proceso del Informe de Investigación Exploratorio: Metodología	5
Resultados del Informe de Investigación Exploratorio	6
Recomendaciones a incluir en el desarrollo del <i>Programa de Capacitación WBL Accelerator</i>	15
Recomendaciones a incluir en el desarrollo del <i>Manual WBL Accelerator</i>	17
Recomendaciones generales.....	18
Conclusión.....	18

Introducción al Informe Exploratorio del proyecto *WBL Accelerator*

El aprendizaje basado en el trabajo o la experiencia laboral (work-based learning, WBL por sus siglas en inglés) es un componente crucial de la educación y formación profesional (EFP) en Europa, pero las instituciones educativas y las empresas utilizan conceptos e idiomas muy diferentes en sus enfoques. Para fomentar y estimular la cooperación entre la formación y las empresas, es necesario construir un puente que vincule efectivamente las instituciones formativas de la EFP con las empresas. Para aumentar la calidad del WBL y el impacto de la EFP, los conceptos de la Formación Profesional moderna deben ser comprendidos, compartidos y seguidos por las personas responsables del aprendizaje basado en el trabajo dentro de las empresas. Los socios del proyecto iniciaron el proyecto *WBL Accelerator* para ayudar y respaldar a que estos colectivos "hablen un idioma común".

Por lo tanto, el objetivo del proyecto *WBL Accelerator* es mejorar la calidad del aprendizaje basado en el trabajo o la experiencia laboral (WBL) en los sistemas de EFP en Europa a través de un programa de capacitación innovador y un compendio de apoyos que permitan al personal responsable del WBL en empresas familiarizarse con los siguientes aspectos:

- Pedagogía de la EFP
- Normas europeas de EFP
- Metodologías e instrumentos de la EFP europea
- Planificación moderna del WBL sobre la base de ejercicios prácticos y los principios europeos del WBL.

Cada empresa involucrada en el WBL suele tener personal designado para la implementación de las prácticas. Puede ser una persona seleccionada de entre los trabajadores/as, propietario/a de empresa, personal de recursos humanos, responsable de formación....., pero debemos tener en cuenta y tomar en consideración el hecho de que en la mayoría de los casos estas personas responsables no son pedagogas ni educadoras; estos trabajadores/as cualificados tienen escaso conocimiento profesional del sistema EFP (incluyendo la metodología), porque desempeñan funciones y deberes completamente diferentes en su trabajo diario.

Lo que se necesita es un programa de capacitación modular y fragmentado para responsables de WBL en empresas que se centre en los valores de la empresa y sea objetivo, eficiente, rápido; que esté basado en los estándares de EFP Europeos y en el lenguaje de empresa, y sea fácilmente accesible y recoja los conceptos de las empresas que impulsan el WBL.

La necesidad de apoyar el desarrollo de habilidades adecuadas entre el grupo objetivo, así como otros procedimientos y pasos para mejorar la calidad del aprendizaje basado en el trabajo y el impacto de la EFP, es una de las necesidades que se han identificado en el proceso de investigación llevado a cabo en los países socios.

Este resumen presenta los resultados de este extenso proceso de investigación realizado por los socios del proyecto en Austria, Irlanda, Malta, Alemania, Eslovenia y España. El informe completo de la investigación está disponible en el sitio web del proyecto.

Objetivos del Informe de Investigación Exploratorio

Este resumen ejecutivo es parte del primer resultado del proyecto *WBL Accelerator* y proporciona una visión general concisa de los hallazgos del proceso de investigación liderado por la entidad Meath Partnership e implementado en los seis países socios.

El objetivo del proceso de investigación exploratoria ha consistido en definir el estado del aprendizaje basado en el trabajo en las empresas, investigar los desafíos y las incoherencias entre el mundo del trabajo y el mundo de la formación e identificar el "problema del idioma" entre los sistemas educativos y la realidad de las empresas, sobre todo en relación con la EFP.

La investigación también proporcionó una imagen del aprendizaje basado en el trabajo en Europa, orientada a la realidad empresarial desde la perspectiva de las empresas y dio respuesta a algunas preguntas, entre las que está, por qué la relación entre las empresas y la EFP en instituciones formativas es tan difícil.

Los resultados de este proceso de investigación exploratoria, implementada de acuerdo con las directrices acordadas, han sido resumidos y recopilados por todos los socios y dichos hallazgos guiarán el futuro trabajo a desarrollar, a saber:

1. Resultado 2 - Programa de capacitación modular para responsables del WBL en empresas
2. Resultado 3 –Manual "*WBL moderno en Europa: conceptos, métodos, aplicaciones prácticas*"

El programa de capacitación *WBL Accelerator* (Resultado 2) será el resultado principal del proyecto y será un curso modular flexible para las personas involucradas en el WBL en las empresas. El programa de capacitación tendrá como objetivo proporcionar a los y las responsables de WBL las competencias, los conocimientos y las experiencias prácticas necesarias para poder desarrollar las partes y elementos de un aprendizaje basado en el trabajo de acuerdo al sistema europeo de EFP y planificar el WBL de acuerdo con los instrumentos, estrategias y métodos de la política europea de EFP, para así lograr una coherencia entre lo que se hace a nivel de la EFP y lo que se hace a nivel del WBL en las empresas.

El resultado final del proyecto será un manual completo sobre "*WBL moderno en Europa: conceptos, métodos, aplicaciones prácticas*" (Resultado 3) que funcionará como una guía extensa para las personas responsables de WBL, sobre cómo se podrían planificar, implementar y evaluar los procesos de WBL en las empresas. El lenguaje utilizado en el

manual será el utilizado por las empresas y los departamentos de recursos humanos; es decir, toda la terminología de la EFP y la teoría de la educación se traducirán a una terminología de negocios. Además, es muy importante que el manual se refiera a las actividades y procesos estándar en las empresas y refleje plenamente las realidades de las mismas. *El contenido final y la terminología serán producto de los hallazgos del Informe de Investigación Exploratorio y las recomendaciones realizadas por las empresas durante las Sesiones de los Grupos de Discusión.*

Visión general del proceso del Informe de Investigación Exploratorio: Metodología

La metodología de investigación implementada en cada país socio incluyó la organización de dos / tres reuniones con empresas con un total de 24 participantes por país; finalmente se alcanzaron un total de 144 personas implicadas entre todos los países socios. Los participantes en las sesiones incluyeron a responsables del aprendizaje basado en el trabajo dentro de la empresa, incluyendo propietarios de empresa, personal de recursos humanos, personal de capacitación, responsables de departamento, líderes de equipo, delegados comerciales, etc.

¿Por qué grupos de discusión? Uno de los objetivos de los socios, que se consiguió a través de la implementación de la investigación exploratoria, fue activar y comprometer a los miembros del grupo objetivo. El grupo de discusión implica una discusión organizada con un grupo seleccionado de individuos para obtener información sobre sus puntos de vista y experiencias acerca de un tema concreto. La aplicación de este método de investigación se identificó como la forma más efectiva de obtener varias perspectivas sobre el tema del proyecto.

Las preguntas identificadas por los socios tenían como objetivo lograr una mejor comprensión y conocimiento del WBL en todos los países socios y averiguar por qué las empresas prefieren aplicar el WBL, cuál es el marco legislativo de este proceso, cuáles son los procedimientos y procesos aplicados en los países socios y también qué apoyo reciben los y las responsables del aprendizaje basado en el trabajo desde la dirección de las empresas.

Además, los socios también exploraron los desafíos actuales a los que se enfrentan los y las responsables de WBL en sus empresas; su nivel de conocimiento sobre la EFP y qué relación existe (si la hubiera) con las instituciones formativas locales.

El último bloque de preguntas se centró en la identificación de las necesidades relativas al desarrollo profesional de los/as responsables de WBL. La diversidad de las personas participantes en la composición de cada grupo ha contribuido enormemente a las especificaciones de las destrezas y habilidades que debería tener la persona responsable de un WBL ideal.

La finalización del proceso de investigación fue decisiva, ya que los socios pudieron planificar y diseñar un plan de capacitación eficaz, al identificar las habilidades y capacidades que se esperan del responsable de WBL, para poder apoyar el desarrollo profesional de los y las aprendizas en la mayor medida posible.

Los socios del proyecto analizaron y resumieron la información recabada en los grupos de discusión, proporcionando los principales hallazgos en los breves informes de investigación nacionales, que también están disponibles en el sitio web del proyecto *WBL Accelerator*.

Estos informes nacionales crearon las bases para el desarrollo del Informe de Investigación Exploratorio y este Resumen Ejecutivo.

Resultados del Informe de Investigación Exploratorio

Este proceso de investigación fue realizado por los socios en Austria, Irlanda, Malta, Alemania, Eslovenia y España en enero y febrero de 2019, con una composición diversa de participantes de diferentes sectores y diferentes posiciones que participaron en las reuniones del Grupo de discusión.

Los socios tuvieron que adaptar el plan inicial para organizar los grupos de discusión con 24 participantes por país en total, a las necesidades del grupo objetivo y a su interés, lo que dio como resultado la organización de varias reuniones (en diferentes días y lugares) para cumplir con los objetivos establecidos dentro del proyecto; y también en algunos casos, a reuniones personales, principalmente con representantes de pequeñas empresas.

La composición de los grupos fue bastante diversa en los países socios. Representantes de pymes y grandes empresas participaron en las sesiones. Diferentes sectores estuvieron representados en los grupos:

- En Austria, fueron representantes de informática, manufactura, gastronomía;
- En Alemania, representantes de consultoría de negocios, asuntos legales, impuestos, recursos humanos, TI, viajes, capacitación en EFP, desarrollo de negocios regionales;
- En España representantes de servicios, restauración, servicios hoteleros, socio-sanitarios, informática;
- En Irlanda, representantes de servicios eléctricos, de plomería y mecánicos, construcción, informática, seguros, peluquería;
- En Eslovenia representantes de carpintería, servicios hoteleros, gastronomía, albañilería, fabricación de herramientas, corte de piedra, mecánica, industria del papel;
- En Malta, representantes procedentes de los ámbitos de Ingeniería, transporte, servicios a la Comunidad, negocios agrícolas, negocios y comercio.

Para obtener información comparable y evaluable, les hicimos a los participantes de cada país 3 preguntas, que los socios identificaron como las más significativas en términos de la

identificación del proceso de WBL en cada país, obteniendo información sobre la motivación corporativa para aplicar el WBL, o qué apoyo se brinda a los/as responsables y estudiantes del aprendizaje basado en el trabajo.

STATUS QUO

La **primera pregunta** tuvo como objetivo averiguar por qué las empresas se involucran en el aprendizaje basado en el trabajo (WBL) y qué lo hace atractivo para ellas. Las respuestas a esta pregunta fueron similares en cada uno de los países socios.

Las razones más importantes identificadas por las empresas sobre por qué prefieren aplicar el WBL fueron:

- **Captura de talento**

Muchos de los participantes consideran que esta opción es la más relevante, ya que emplear a una persona joven al mismo tiempo que adquiere conocimientos básicos y se le hace un seguimiento de su desarrollo en el lugar de trabajo, puede ayudar a revelar y evaluar el talento y el potencial de la persona.

Revelar el talento en las fases iniciales garantiza la posibilidad de proporcionar al aprendiz el apoyo y la atención necesarios para lograr mejores resultados. Un fenómeno común es que algunos de los y las aprendices han desarrollado posiciones de liderazgo y han alcanzado tareas a un nivel alto y con un gran compromiso.

- **Capacitación de aprendices/zas de acuerdo a los requerimientos y necesidades de la empresa.**

Cada empresa tiene sus propios procedimientos y requisitos que se aplican en la práctica diaria. El empleo de aprendices/zas es una gran ventaja, ya que los futuros trabajadores/as potenciales reciben capacitación sobre la base de estos requisitos. Al tener las habilidades y el conocimiento requeridos, se elimina la necesidad de tener que volver a capacitar y / o formar a los empleados/as para el trabajo de la empresa.

- **WBL ofrece una oportunidad para mantener la fuerza laboral de la empresa en el futuro**

Otro hallazgo de la investigación es que, al garantizar las condiciones de trabajo correctas durante el WBL, la relación entre el empleado y el empleador se establece, se vincula y se afianza. En el caso de que el empleador proporcione al empleado las condiciones y el entorno adecuados, los empleados/as a menudo recompensan al empleador por sus esfuerzos al permanecer leales y formando así una base sólida de empleados/as para la empresa a largo plazo.

- **La WBL es una fuente de trabajo barata y sin riesgos.**

El empleo de una persona aprendiz en una empresa puede proporcionar una fuerza laboral más rentable en comparación con los y las empleadas regulares con salario completo, pero también es una garantía de mantener esta fuerza laboral durante un cierto período de tiempo, ya que la práctica laboral durante el estudio es una necesidad para alcanzar una determinada cualificación. Además, los estudiantes son supervisados constantemente por personal formado, con años de experiencia y conocimiento. Esto también elimina el riesgo de accidentes o lesiones, así como otras formas de daño potencial que puedan ocurrir en la empresa.

Además de estas observaciones, los participantes de los grupos de discusión en Malta también mencionaron la oportunidad de capacitar a los empleados/as y minimizar las interrupciones, mientras que en Austria las empresas piensan que el WBL también ofrece la oportunidad de llevar estudiantes de investigación con nuevas ideas e innovación a las empresas.

*Las respuestas a la **segunda pregunta** revelaron cuáles son las regulaciones y las políticas vigentes para regular el WBL en los países socios, quiénes generalmente son responsables de ello y cómo se gestiona todo el proceso dentro de las empresas. También obtuvimos una idea más definida del número de aprendices y aprendizas que las empresas acogen a través del WBL anualmente.*

Los hallazgos respecto a los diferentes procedimientos por países son los siguientes:

ALEMANIA

Existe una larga tradición en el protocolo y estructuras de acogida de aprendices/zas por parte de las empresas en toda Alemania (Berufsausbildung, entsprechend Berufsbildungsgesetz). Normalmente implica una asociación a tres bandas entre:

- La empresa privada que toma el o la aprendiz (Ausbildungsbetrieb)
- La Cámara de Comercio o la Cámara de Artesanías Cualificadas (Industrie- und Handwerkskammer oder Handwerkskammer) y
- El centro de formación profesional (Berufsschule).

Normalmente las escuelas de formación profesional son administradas por el estado. Pero también existe la posibilidad de que la Cámara de Comercio o la Cámara de Artesanías Cualificadas (Industrie- und Handwerkskammer o Handwerkskammer) autorice una escuela de formación profesional no pública; o que la Agencia Nacional de Empleo (Agentur für Arbeit) subvencione estas escuelas de formación profesional privadas de conformidad con la Cámara de Comercio o la Cámara de Artesanía (Industrie- und Handwerkskammer oder Handwerkskammer).

Es posible que el o la estudiante se forme en un colegio profesional, que incluye una práctica profesional (por ejemplo, Asistente de Farmacia / PTA). Esta es una cualificación profesional no académica (período de formación: de 2 a 3 años).

El sistema de prácticas aprendizaje en el sistema de formación profesional (Berufsausbildung) implica compartir el tiempo entre la experiencia práctica en una empresa

privada y el aprendizaje teórico en los centros de formación profesional. La política y la estructura de las prácticas profesionales son administradas de manera centralizada por la IHK (Cámara de Comercio) o HwK (Cámara de Artesanías Cualificadas) en cooperación con empresas privadas y los Colegios Profesionales (según el IHK o HWK local o regional). Sin embargo, los planes de las prácticas profesionales a menudo son flexibles, pero siempre están en línea con las normas educativas (Ausbildungsverordnung) de acuerdo con cada formación y profesión. En cada empresa privada debe haber instructores certificados de ADA (ADA = Ausbildung der Ausbilder, en inglés: formación de formadores) de acuerdo con la formación profesional en la que se están capacitando prácticamente los y las aprendizas.

AUSTRIA

En general, en Austria todas las empresas que ofrecen prácticas de aprendizaje están legalmente obligadas a seguir las directrices y leyes vigentes. A saber, el BAG (Berufsausbildungsgesetz, traducido como Ley de Formación Profesional; RIS 2019) recopila todas las leyes relacionadas con la formación profesional en empresas austriacas en el marco de las prácticas de aprendizaje. Las Cámaras Económicas de Austria son en realidad consultoras para empresas en lo que respecta a la implementación compatible del aprendizaje basado en el trabajo en Austria y ofrecen una variedad de documentos de respaldo para empresas y responsables de recursos humanos (WKOÖ 2011; WKO 2016).

En cada empresa debe haber al menos una persona, dependiendo de cuántos aprendices/zas tenga la empresa, que sea quien los supervisa. La persona responsable podría ser el propietario de la empresa u otra persona que tenga las competencias profesionales, las competencias pedagógicas y metodológicas y los conocimientos jurídicos, todo lo cual debe ser verificado y evidenciado. Estas competencias pueden adquirirse en un curso de capacitación de 40 horas o ser validadas por documentos que respalden dichas competencias. En cualquier caso, se debe aprobar una prueba para convertirse en supervisor de aprendices/ zas (WKO 2016) (hay una excepción, que se explica más adelante en la pregunta 5). Según el tamaño de la empresa y el estilo de supervisión personal de la persona responsable, el alcance de la implementación de las pautas varía.

En algunas empresas, hay carpetas con planes y listas de verificación, que se actualizan regularmente y en las que se basa la capacitación del aprendiz; en otras solo existe la descripción oficial del puesto según la cual se capacita al aprendiz. Estas descripciones de trabajo a menudo son demasiado básicas o demasiado específicas y no se corresponden necesariamente con las competencias mencionadas en las descripciones de trabajo estandarizadas o los resultados de aprendizaje de las escuelas de EFP y, por lo tanto, del mundo educativo. En la mayoría de los casos, la persona responsable del aprendiz tiene esta tarea solo como una tarea secundaria y no es principalmente un formador de aprendices y aprendizas. Esta oportunidad de centrarse en las tareas pedagógicas sólo es posible en grandes empresas, donde incluso puede haber capacitadores de aprendices/zas con asistentes, pero esta es la excepción. Debido a esta razón, no hay suficientes recursos (como el tiempo) para que la mayoría de las personas responsables de WBL se centren en los aprendices/zas y en su capacitación laboral.

IRLANDA

El sistema nacional de prácticas de aprendizaje está regido por la legislación, principalmente por la Ley de Capacitación Industrial de 1967. La legislación establece la estructura general del sistema nacional y las protecciones, así como las responsabilidades de los y las aprendizas, empleadores y proveedores de educación y formación. Existe un Código de Prácticas para el Aprendizaje y todas las organizaciones que emplean a los y las aprendizas trabajan de acuerdo con estos estándares.

Las empresas más grandes tienen procesos y estructuras que incluyen el seguimiento desde la contratación hasta el final de las prácticas de aprendizaje. Hay reuniones regulares con los aprendices/zas y al aprendiz a menudo se le asigna un mentor o mentora quien le proporciona orientación y comentarios. El mentor/a es también la persona que se vincula con la institución de formación profesional.

En general, hay una diferencia entre las empresas que ofrecen prácticas de aprendizaje artesanales y las prácticas de aprendizaje de las nuevas empresas. Las empresas que tienen nuevos esquemas de aprendizaje tienen estructuras y procesos sólidos establecidos. Las PYME artesanales, con menos de 5 empleados/as, tienen procesos menos estructurados con más de una persona responsable del aprendiz que depende de quién esté libre en ese momento, fundamentalmente. Es normal que el o la aprendiz trabaje directamente con el propietario de la empresa, que es un profesional cualificado.

El número de aprendices/zas admitidos a través de WBL ha variado de 1 por año a 200 por año, siempre en relación con la capacidad y tamaño de la empresa.

ESLOVENIA

Cada empresa que ofrece prácticas de aprendizaje o aprendizaje basado en el trabajo debe cumplir con la legislación existente (lo más importante es la Ley de Aprendizaje y la Ley de Formación Profesional). Hay un consultor empleado en la Cámara de Comercio e Industria de Eslovenia que trabaja con las empresas, los centros de EFP y los padres y madres de las y los alumnos / aprendices a diario, respondiendo sus preguntas y asesorando sobre diferentes temas relacionados con la implementación de las prácticas de aprendizaje. Los mentores/as (con el apoyo de los departamentos de recursos humanos) son aquellos que son los principales responsables de la implementación de las prácticas de aprendizaje. De acuerdo con la Ley de Aprendizaje, las empresas deben poder proporcionar al aprendiz un mentor o mentora durante la duración de la capacitación práctica relacionada con el trabajo (al menos una persona, según el número de aprendices/zas que tenga la empresa). El mentor/a debe tener:

- al menos educación profesional secundaria, cualificaciones pedagógicas y andragógicas y al menos tres años de experiencia laboral;
- o un título de máster o gestión en el campo para el cual se capacita al aprendiz.

Excepcionalmente, un mentor/a también puede ser una persona con una formación profesional de nivel secundario y al menos cinco años de experiencia laboral en el campo

de actividad (rama) o profesión para la cual el aprendiz se está capacitando, además de cualificaciones pedagógicas y andragógicas.

Un mentor/a no puede ser una persona a la que se le prohíba iniciar una actividad laboral o formativa de acuerdo con la ley que rige la organización y el financiamiento de la formación. En general, la mayoría de los participantes en los grupos de discusión confirmaron los hallazgos de la encuesta preliminar que se realizó durante la fase de investigación documental: que las prácticas de aprendizaje se incluyen en la estrategia u objetivos a largo plazo de las empresas como una forma de reclutar nuevos empleados/as (es decir, captura de talento).

Dado que los y las aprendizas en Eslovenia todavía tienen estatus de estudiante y están matriculados en escuelas, las empresas y los centros de EFP (y Cámaras de Comercio como intermediarias) cooperan estrechamente en el desarrollo del plan de aprendizaje para cada aprendiz (basado en el Catálogo de capacitación práctica relacionada con el trabajo desarrollado por el Instituto Nacional de EFP). Estos planes de aprendizaje son los documentos centrales para la implementación de las prácticas de aprendizaje.

ESPAÑA

Respecto a la regulación de las prácticas de aprendizaje, en general, existen diferencias entre grandes y pequeñas empresas. Mientras que en las grandes empresas hay una política de gestión de WBL, un procedimiento de bienvenida, personas responsables de la tutoría y orientación, recursos, etc. y las prácticas de aprendizaje son reconocidas por la Dirección General (CEO) como una herramienta eficaz para la selección de personal y captura de talento, en las pequeñas empresas no hay procesos concretos establecidos. En este caso, la persona encargada de la empresa (gerente) es la que trata con los y las estudiantes con unos recursos más limitados.

En las grandes empresas para la realización de las prácticas hay una preselección de estudiantes realizada por el departamento de recursos humanos, a través de su CV (estudios desarrollados). El departamento de RRHH los designa para los departamentos / secciones correspondientes dentro de la empresa. El departamento de recursos humanos, o los mismos tutores, hacen un seguimiento semanal de los y las estudiantes / aprendices para verificar cómo se sienten, cuáles son sus necesidades o requisitos, etc. En caso de que los aprendices/zas tengan una consulta, pueden hablar directamente con el tutor en la empresa, que vela por el/la aprendiz y le ofrece el soporte adecuado.

En las grandes empresas, los empleados/as con más experiencia en ciertos campos (en cada departamento o sección) se identifican, y pueden actuar como tutor / mentor o tutora / mentora de los/ las aprendizas de WBL. Los jóvenes rotan y son asesorados por diferentes miembros del personal, dependiendo del trabajo o tarea realizada.

En las pequeñas empresas, el gerente (u otra persona responsable) es quien se encarga de guiar al aprendiz a través de diversos trabajos o tareas, aunque los estudiantes tienen menores posibilidades de rotación laboral que en las grandes empresas.

MALTA

El colegio de formación profesional más importante de Malta, el Colegio de Artes, Ciencia y Tecnología de Malta (MCAST) es la institución de EFP responsable de dirigir y gestionar el sistema de prácticas de aprendizaje a nivel nacional en Malta, y ha estado trabajando para mejorar la calidad del aprendizaje a fin de lograr un equilibrio entre la capacitación teórica y la práctica en el trabajo y, por lo tanto, permitir al aprendiz seguir siendo empleable a largo plazo, sobre la base de una experiencia transferible y actualizada periódicamente.

Además, con respecto a la colaboración con la industria, MCAST participa como una parte interesada importante: recoge y analiza comentarios sobre los cursos impartidos en MCAST en varios niveles, desde MQF1 hasta MQF7 (grados máster). A lo largo del año, los diferentes Institutos MCAST organizan seminarios en los que invitan a personas de sectores determinados de la industria, pertinentes a cada instituto, para obtener comentarios de ellos sobre los cursos MCAST, su relevancia, los cursos que necesitan actualización y los nuevos cursos que deben abrirse. Esto es seguido por otros seminarios de consulta a lo largo del año y también es parte de la revisión periódica cíclica de los cursos MCAST en todos los Institutos y niveles.

MCAST también está en el proceso de designar Grupos de Asesores de Industria, que incluirán a los interlocutores sociales y los empleadores. Los principales objetivos de estos grupos son:

- Identificar y revisar competencias;
- Informar a MCAST sobre las últimas tendencias y cambios en el mercado laboral;
- Proponer cambios a los programas existentes;
- Reforzar el vínculo entre la FP y la industria.

Los Grupos de Asesores de Industria trabajan junto con MCAST para:

- Evaluar los programas existentes;
- Diseñar y desarrollar nuevos programas;
- Fortalecer las estructuras de control de calidad;
- Identificar y evaluar las necesidades de mercado específicas de la industria;
- Formar a capacitadores en la empresa y supervisores de MCAST y
- Atraer nuevos estudiantes de otras instituciones educativas a través de ERASMUS +

La mayoría de los participantes en los grupos de discusión estaban al tanto de los cambios recientes y han acogido con satisfacción el esfuerzo realizado por MCAST para proporcionar programas de prácticas de aprendizaje basados en la calidad, incluida la colaboración continua y la asociación con los sectores de la industria local. Casi todos los participantes han tenido una relación positiva con el Departamento de Aprendizaje basado en el Trabajo y Prácticas dentro de MCAST y han elogiado la eficiencia, la disponibilidad, la preparación y la asistencia ofrecidas por el Departamento. Además, en muchas ocasiones también están satisfechos con el seguimiento realizado por el personal técnico de MCAST.

La mayoría de las empresas en Malta son pequeñas o micro y, por lo tanto, el empleador es también el formador/a o mentor/a del aprendiz o aprendiz. Sin embargo, para las empresas

medianas, hay personas dedicadas que trabajan o bien en Recursos Humanos o como responsables de formación. Esto facilita la integración, la formación y la tutoría del aprendiz. Además, en tales empresas, también hay otros técnicos dedicados que se aseguran de que el aprendiz adquiera las habilidades y competencias necesarias. La capacitación también se proporciona en las medianas empresas, ya sea en la propia empresa o mediante programas de capacitación personalizados proporcionados por instituciones educativas. En tales empresas, las personas involucradas en recursos humanos o formación también tienen la oportunidad de asistir a conferencias y seminarios relacionados con la educación y la capacitación, organizados por instituciones educativas, Cámaras de Comercio y Sindicatos.

Conclusión general: Austria, Alemania y Eslovenia tienen reglamentaciones y leyes que rigen los programas de prácticas de aprendizaje y su implementación (designación de mentores/as), mientras que en Malta, Irlanda y España existe una diferencia entre los procedimientos existentes en las grandes empresas y las PYME / microempresas. El número de aprendices y aprendizas difiere y depende del tamaño de las empresas. Las reuniones de los grupos de discusión incluyeron a participantes de empresas que empleaban desde 1 aprendiz a más de 200 aprendices/zas por año.

*La **tercera pregunta** tenía como objetivo averiguar qué apoyo reciben las personas responsables de WBL dentro de sus empresas para supervisar las prácticas de aprendizaje.*

Al igual que con la normativa aplicada en cada uno de los países socios, las respuestas a esta pregunta también variaron según el país. Las respuestas también variaron según el tamaño y el sector de la empresa. Una característica en común, mencionada por los participantes, fue que el apoyo de la gerencia tiende a venir en forma de reuniones formales e informales, buscando información actual sobre si el programa de aprendices/zas es exitoso o no y qué cambios deberían hacerse para aumentar la efectividad del proceso WBL.

Las formas de apoyo más comunes mencionadas en cada país fueron:

- Formación profesional;
- Circuitos de retroalimentación;
- Informes de progreso; apoyo de los departamentos de recursos humanos, en términos de reclutamiento, selección, inserción y seguimiento.

El idioma de ECVET ha resultado no ser muy bien conocido por los participantes de los grupos de discusión. A través de los informes nacionales se destacó su irrelevancia, la no compatibilidad y el escaso valor práctico para la realización de tareas en el lugar de trabajo.

RETOS

Según los comentarios de los y las participantes de los grupos de discusión, los retos se han dividido en dos grupos básicos:

1. Retos en general;
2. Retos en relación con la gestión, supervisión y planificación del WBL.

Retos en general

La mayoría de los/as participantes de los grupos de discusión declararon que existe una cooperación bien definida entre los proveedores de EFP y las empresas. Sin embargo, siguen creyendo que hay espacio para mejorar en las siguientes áreas:

- Esfuerzo de los proveedores EFP para promover ciertas áreas profesionales;
- Conocimiento necesario para la capacitación práctica en el lugar de trabajo (los participantes identificaron una desconexión importante y una falta de conocimiento a la hora de tutorizar las prácticas);
- Las prácticas de aprendizaje como alternativa a los abandonos universitarios;
- Promoción positiva de la EFP entre los y las jóvenes y sus padres;
- Falta de información sobre la estructura y funcionamiento de los puestos de trabajo donde se realizan las prácticas de aprendizaje, lo que suele tener un impacto negativo en los procesos de la empresa;
- Mejorar e intensificar los contactos de la EFP con las PYME; normalmente la conexión es más estrecha con empresas grandes, ya que son consideradas como clientes más *valiosos* y,
- Disponibilidad e idoneidad de los y las aprendizas para ciertas empresas y oportunidades.

Retos en relación con la gestión, supervisión y planificación del WBL

Los principales desafíos a los que se enfrentan los participantes durante la gestión de las prácticas de aprendizaje son cómo motivar a los y las aprendizas y, especialmente, cómo encontrar aprendices/zas "buenos", motivados por una buena ética de trabajo, comprometidos con el puesto de trabajo. Las habilidades o motivación de las y los aprendices comparados con las expectativas de los empleadores a menudo no coinciden.

Según la información obtenida, las empresas preferirían tener la posibilidad de tener un espacio on line de oferta y demanda de aprendices/zas. Las empresas también destacaron la necesidad de garantizar un apoyo consistente a los y las aprendizas, ya que los rasgos / habilidades / actitudes individuales del mentor/a pueden variar; al igual que la edad del mentor/a, que debido a una brecha generacional, puede tener un impacto importante en la relación con el aprendiz. También es necesario contar con herramientas más sólidas para hacer un seguimiento del progreso, más allá de los "diarios de aprendizaje". En relación con

este proceso, los participantes también identificaron como un reto, que los métodos de evaluación varíen según las empresas en términos de los ejercicios prácticos, para el examen tanto intermedio como final de las prácticas.

En relación con la formación disponible para los/as responsables de WBL en las empresas más pequeñas, los participantes consideraron la falta de capacitación como un gran desafío. Preferirían tener una capacitación más pormenorizada sobre cómo introducir y hacer seguimiento del aprendiz, así como un conjunto de herramientas WBL del que pudieran beneficiarse para apoyar a sus aprendices/zas durante el proceso de aprendizaje.

La disponibilidad de aprendices/zas a menudo coincide con el horario del centro formativo, en lugar de con el horario de la empresa. Este hecho se constituye también como uno de los principales desafíos al que se enfrentan las empresas y las personas responsables de WBL, especialmente en las industrias de servicios.

Recomendaciones a incluir en el desarrollo del Programa de Capacitación WBL Accelerator

En relación con el desarrollo del Programa de Capacitación del proyecto WBL Accelerator, nos interesaron ante todo los requisitos relacionados con el rol del Mentor/a que los participantes de los grupos de discusión consideraron como los más importantes.

A través de discusiones colectivas, llegamos a la conclusión de que, para garantizar un aprendizaje efectivo basado en el trabajo, los participantes consideran importante seleccionar un mentor o mentora con los conocimientos y habilidades necesarios para mantener el contacto con la institución de EFP, así como las habilidades profesionales y personales, necesarias para tener un enfoque adecuado del aprendiz durante la capacitación práctica dentro de la organización o empresa.

Sobre esta base, divididos en dos grupos principales, se indicaron las siguientes habilidades profesionales y personales específicas que debería tener un mentor o mentora:

Habilidades y destrezas en relación con las instituciones / organizaciones de EFP

El mentor/a debería tener las siguientes habilidades y destrezas para:

- Participar en el proceso de selección de los /as aprendizas;
- Implementar con éxito la planificación del WBL y la introducción del aprendiz en la empresa;
- Transferir el conocimiento al aprendiz;
- Mantener el contacto con el centro de EFP;
- Realizar el seguimiento, dar retroalimentación y resolver los problemas potenciales;
- Ofrecer orientación y formación al aprendiz;
- Evaluar al estudiante conjuntamente con el centro de EFP;

- Estar familiarizado con los requisitos legales / reglamentarios de WBL / prácticas de aprendizaje

Habilidades y destrezas en relación con el puesto de trabajo y el apoyo al aprendizaje dentro de la empresa:

- Ser profesional y conocedor de su actividad;
- Capacidad para enseñar, es decir, poseer habilidades pedagógicas;
- Empatía y paciencia;
- Capacidad para facilitar el aprendizaje;
- Buenas habilidades de comunicación, incluyendo habilidades de TI;
- Habilidad en gestión de equipos;
- Habilidad en manejo de conflictos;
- Deseo de asumir el papel de mentor/a;
- Comprensión del alumno/a;
- Capacidad para funcionar como un modelo a seguir y para motivar.

La adquisición de estas habilidades y conocimientos garantizará que el responsable de WBL pueda desempeñar su función de manera eficiente y profesional, tanto en términos de colaboración con la institución de EFP, como en la práctica diaria para proporcionar una supervisión experta del aprendiz en la empresa.

De acuerdo con estos hallazgos, los socios han deducido el siguiente marco para respaldar el desarrollo del Programa de Capacitación WBL Accelerator:

1. INTRODUCCIÓN AL APRENDIZAJE BASADO EN EL TRABAJO PARA GESTORES Y RESPONSABLES DE WBL

- ¿Qué es el WBL?
- El papel de la empresa en el proceso WBL.
- Comparativa de herramientas europeas: EQF, ECVET, etc.
- Glosario de términos, en lenguaje de empresa.
- Europass para empleadores
- Mejores prácticas WBL

2. PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y RECONOCIMIENTO DEL WBL

- Planificación del WBL
- Seguimiento / Evaluación de WBL
- Cómo contratar aprendices y aprendizas del extranjero
- Reconocimiento y transferibilidad del WBL a nivel europeo

3. ROL DE LA PERSONA QUE MENTORIZA / TUTORIZA

- La vida cotidiana de los y las mentoras.
- Perfil de los mentores/as en relación con sus roles y atributos principales.
- Diferentes métodos pedagógicos.
- Mentoría y asesoramiento.

- Tareas principales de un mentor/a WBL

4. CULTURA JUVENIL Y COMUNICACIÓN EFICAZ CON APRENDICES/ZAS

- Introducción a la generación X, Y, Z
- ¿Quiénes son los trabajadores/as del futuro?
- Comunicación interpersonal
- Comunicación mediante herramientas digitales.
- Captura de talento
- Movilidades para desarrollar habilidades, incluida la introducción a EURES y otros instrumentos de movilidad europeos que apoyan el desarrollo de habilidades.

Recomendaciones a incluir en el desarrollo del *Manual WBL Accelerator*

El contenido propuesto para el tercer resultado del proyecto, el manual sobre "*WBL moderno en Europa: conceptos, métodos, aplicaciones prácticas*", que está dirigido a propietarios de empresas, personal de recursos humanos, trabajadores/as, responsables de departamento, capacitadores de aprendices y aprendizas, etc. para apoyarles en sus tareas de planificación e implementación de procesos WBL, se presentó a los participantes de la siguiente manera:

- Introducción al WBL en un contexto de EFP europeo;
- Procesos WBL en una realidad empresarial;
- El valor añadido del WBL desde un punto de vista de los valores empresariales;
- Planificación del WBL de acuerdo a las realidades empresariales y principios europeos de la EFP;
- Los principales instrumentos, métodos, y estrategias europeas de EFP y su valor añadido al WBL en la empresa;
- Estudios de caso y ejemplos prácticos del mundo de la empresa.
- Documentos, listas de verificación y material adicional para la planificación e implementación del WBL en empresas, sobre la base de las estrategias europeas de EFP.

Los participantes consideraron muy útil el desarrollo de dicho manual. La recomendación en relación con el manual fue asegurar una versión digital que esté disponible como un recurso abierto, tanto para las empresas como para los y las aprendizas. Desde la perspectiva de las empresas, se consideró muy importante que el manual incluyera información relevante y abordara los problemas identificados por las empresas y así tener el potencial de llegar a las partes interesadas clave y respaldar nuevas mejoras y cambios en las políticas y prácticas del WBL en los países socios. Además, es importante que el manual se refiera a las actividades y procesos estándar en las empresas y refleje plenamente las realidades de las empresas actuales.

Otra importante conclusión, es que el lenguaje utilizado en el manual sea uno con el que las empresas estén familiarizadas y que la terminología de la EFP y la teoría de la educación se traduzcan a una terminología de empresa.

Los participantes también expresaron su interés en conocer el manual antes de su publicación y ofrecer su punto de vista a los socios respecto a su contenido, para potenciar su usabilidad y transferencia.

Recomendaciones generales

Los participantes de todos los países socios identificaron la necesidad de desarrollar y ofrecer capacitación para responsables de WBL en empresas, formulada en términos productivos, que sea fácil de entender y apropiado para las empresas y puedan comprender mejor los procesos, estándares y términos de la EFP utilizados en el mundo educativo. Para aumentar la efectividad del proceso, también se recomendó desarrollar las habilidades sociales de las personas responsables de WBL.

Otras recomendaciones y sugerencias que los participantes aportaron para la mejora de las prácticas de aprendizaje incluyeron:

- El programa de capacitación debería incluir la presentación de ejemplos de lo que se entiende por WBL: oportunidades disponibles y beneficios asociados;
- Hacer que el lenguaje de ECVET sea adecuado para las empresas;
- El programa de capacitación se debería presentar en un formato mixto (online y presencial) aprovechando la formación presencial como una oportunidad para la creación de redes;
- El tiempo es un factor importante para todos los participantes: la capacitación debe ser breve y fundamentalmente práctica;
- Debería incluir una breve introducción para la dirección en cuanto a las complejidades de acoger aprendices/zas y gestionar las prácticas de aprendizaje;
- Ofrecer un soporte para mentores/as on line o telefónico, o al menos, la elaboración de una sección de preguntas frecuentes;
- Un sitio web centralizado que ofrezca información de ECVET;
- Una plataforma de aprendizaje interactiva on line sobre marcos de cualificación, incluida una función de chat, donde se pueda descargar información y plantear preguntas para debatir con los demás participantes.

Conclusión

El aprendizaje basado en el trabajo como una metodología para adquirir experiencia profesional y acceder al empleo es cada vez más aceptado y valorado tanto por las empresas como por los jóvenes que buscan empleo. Las empresas reconocen que los beneficios del WBL son mutuos, aunque para garantizar la eficiencia del proceso y el

progreso, debe existir una interacción adecuada con las instituciones de EFP y un apoyo adecuado del WBL en las empresas. Este apoyo debe tomar la forma de mentores/as capacitadas que estén en posición de maximizar la eficiencia del proceso de aprendizaje para el y la aprendiz.