



Programa de Formación de Mentores

Curriculum

Título del Proyecto:	Acercar el resultado y calidad del WBL a través de un programa centrado en el trabajo para responsables de WBL en empresas
Acrónimo:	WBL Accelerator
Número de Proyecto:	2018-1-AT01-KA202-039231

Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea



Este Proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente la opinión del autor y la Comisión no se hace responsable de cualquier uso que se haga de la información en ella contenida.

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
CURRÍCULO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE MENTORES	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
UNIDAD 1: QUÉ ES WBL.....	7
🗣️ 1.1 Introducción al aprendizaje basado en el trabajo	7
💻 1.1 Introducción al aprendizaje basado en el trabajo	9
🗣️ 1.2 Obstáculos para el aprendizaje basado en el trabajo y sus percepciones	9
💻 1.2 Obstáculos para el aprendizaje basado en el trabajo y sus percepciones.....	10
UNIDAD 2: EL PAPEL DE LAS EMPRESAS EN EL WBL.....	11
🗣️ 2.1 Papel de la empresa en el aprendizaje basado en el trabajo	12
💻 2.1 Papel de la empresa en el aprendizaje basado en el trabajo	13
🗣️ 2.2 Responsabilidad social corporativa y aprendizaje basado en el trabajo	14
💻 2.2 Responsabilidad social corporativa y aprendizaje basado en el trabajo	15
UNIDAD 3: COMPARACIÓN DE CUALIFICACIONES EN EUROPA.....	16
💻 3.1 Decodificación de la jerga.....	17
💻 3.2 Comparación de los Estándares de Calidad del WBL.....	18
UNIT 4: GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	18
💻 4 Glosario	19
UNIDAD 5: EUROPASS PARA EMPRESARIOS.....	20
🗣️ 5.1 Europass en resumen	21
💻 5.2 Europass para empresarios: Domina la jungla de papeleo.....	21
💻 5.3 Empleados en el extranjero: ¡Todo lo que debes saber!	23
UNIDAD 6: MEJORES PRÁCTICAS WBL PARA PYMES Y GRANDES EMPRESAS.....	24
🗣️ 6.1 Mejores Prácticas WBL para PYMES y grandes empresas	25
💻 6.1 Mejores Prácticas WBL para PYMES y grandes empresas	26
UNIDAD 7: PLAN DE APRENDIZAJE EN PRÁCTICAS	26
🗣️ 7.1 Planificación y Estructura.....	27
💻 7.2 WBL y Aprendizajes en prácticas	28
💻 7.3 Planificación del WBL Paso a Paso	29
💻 7.4 WBL en el extranjero.....	30
UNIDAD 8: INTRODUCCIÓN A LA MONITORIZACIÓN WBL.....	30
🗣️ 8.1 Introducción a la Monitorización.....	31
💻 8.1 Introducción a la Monitorización.....	32
UNIDAD 9: CONTRATACIÓN INTERNACIONAL.....	33

🧠	9.1 Contratación internacional – Dónde empezar.....	34
💻	9.1 Contratación internacional – Dónde empezar.....	35
🧠	9.2 Aspectos legales de la Contratación Internacional.....	36
💻	9.2 Aspectos legales de la Contratación Internacional.....	36
🧠	9.3 Contratación y comunicación intercultural	37
💻	9.3 Contratación y comunicación intercultural.....	38
UNIDAD 10: RECONOCIMIENTO DE CUALIFICACIONES EXTRANJERAS		38
🧠	10.1 Introducción al Reconocimiento de Cualificaciones Extranjeras.....	39
💻	10.1 Introducción al Reconocimiento de Cualificaciones Extranjeras.....	40
💻	10.2 Marco Europeo de Cualificaciones.....	41
💻	10.3 Ejemplos Prácticos de la Industria	41
UNIDAD 11: VIDA DIARIA DE UN MENTOR WBL.....		42
🧠	11.1 Vida Diaria de un Mentor WBL	43
💻	11.1 Introducción al Reconocimiento de Cualificaciones Extranjeras	44
UNIDAD 12: PERFILES DE LOS MENTORES WBL		45
🧠	12.1 Perfiles de los Mentores WBL.....	46
💻	12.1 Perfiles de los Mentores WBL.....	48
UNIDAD 13: DISTINTOS MÉTODOS PEDAGÓGICOS		50
🧠	13.1 Aprendizaje experiencial: aprender haciendo.....	50
💻	13.1 Aprendizaje experiencial: aprender haciendo	51
🧠	13.2 Transferencia de conocimientos, facilitar el proceso de aprendizaje	52
💻	13.2 Transferencia de conocimientos, facilitar el proceso de aprendizaje	53
🧠	13.3 Nuevos Métodos de Comunicación	53
💻	13.3 Nuevos Métodos de Comunicación	54
UNIDAD 14: CÓMO DIRIGIR SESIONES DE MENTORING		55
🧠	14.1 Cómo Dirigir Modelos de Mentoring.....	56
💻	14.1 Sesiones de Modelos de Mentoring	57
UNIDAD 15: PRINCIPALES TAREAS DE UN MENTOR WBL		58
🧠	15.1 Portafolio	60
💻	15.1 Portafolio	60
🧠	15.2 Comunicación Entre Mentores e Instituciones de EFP.....	61
💻	15.2 Comunicación Entre Mentores e Instituciones de EFP	62
🧠	15.3 El papel de los mentores y Normas europeas de Aprendizaje en Prácticas en tiempos de crisis.....	62
💻	15.3 El papel de los mentores y Normas europeas de Aprendizaje en Prácticas en tiempos de crisis.....	63
UNIDAD 16: GENERACIONES - ¿QUÉ HA CAMBIADO?.....		64

🧠	16.1 Entorno de trabajo intergeneracional	65
💻	16.1 Entorno de trabajo intergeneracional	66
🧠	16.2 Construcción de autoconcienciación	66
💻	15.2 Comunicación entre Mentores e Instituciones de EFP	67
UNIDAD 17: EMPLEADOS DEL FUTURO		68
🧠	17.1 Perfil y Características de los Futuros Empleados	69
💻	17.1 Perfil y Características de los Futuros Empleados	69
💻	17.2 Casos prácticos: expectativas de los estudiantes	70
🧠	17.3 Cómo formar a la nueva generación	70
💻	17.3 Cómo formar a la nueva generación.....	72
UNIDAD 18: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL		72
🧠	18.1 Comunicación Interpersonal y Estilos de Comunicación	73
💻	18.1 Comunicación Interpersonal y Estilos de Comunicación	76
🧠	18.2 Habilidades interpersonales y Relaciones en el Lugar de Trabajo	77
💻	18.2 Cómo formar a la nueva generación.....	79
UNIDAD 19: COMUNICACIÓN A TRAVÉS DE LAS HERRAMIENTAS DIGITALES		80
🧠	19.1 Introducción a las Herramientas Digitales Utilizadas por los Jóvenes.....	81
💻	19.1 Comunicación Interpersonal y Estilos de Comunicación	82
🧠	19.2 Utilización de Herramientas Digitales para Comunicarse con Jóvenes	83
💻	19.2 Utilización de Herramientas Digitales para Comunicarse con Jóvenes	84
UNIDAD 20: CAPTACIÓN DE TALENTOS		84
🧠	20.1 Introducción al Talento e Identificación de Talentos	85
💻	20.2 Aplicación de las Herramientas Europass para la Identificación de Talentos	87
UNIDAD 21: MOVILIDADES PARA DESARROLLAR HABILIDADES		88
💻	21.1 Beneficios para la Empresa	89
🧠	21.2 EURES y otros instrumentos europeos – coste-beneficio para empresas.....	89
💻	21.2 EURES y otros instrumentos europeos – beneficio para empresas.....	90
🧠	21.3 Movilidades para Desarrollar Habilidades: Oportunidades de Financiación	90
💻	21.3 Movilidades para Desarrollar Habilidades: Oportunidades de Financiación.....	91
VALIDACIÓN: CERTIFICADO Y SUPLEMENTO.....		92

INTRODUCCIÓN

El Programa Formativo WBL Accelerator es el resultado principal del proyecto. Está diseñado como un curso flexible y modular para personas involucradas en el aprendizaje basado en el trabajo (WBL) en empresas. El grupo objetivo incluye a cualquiera que esté al cargo de los procesos de WBL en las empresas que la asociación incluye bajo el término de “**MENTOR/A**”. Concretamente, el grupo destinatario incluye a responsables de RRHH, responsables de línea, administradores de tienda, encargados, propietarios de empresas y otros. Estas personas actúan como mentores para estudiantes en prácticas, son el vínculo entre la empresa y la persona que aprende.

El programa Formativo WBL Accelerator pretende dotar a estos responsables de WBL de los conocimientos, habilidades, competencias y experiencias prácticas necesarias para ser capaces de comparar e integrar sus procesos y rutinas WBL en un sistema europeo de EFP, planificar el WBL según los instrumentos, estrategias y métodos europeos de las políticas de EFP. Además, deben ser capaces de lograr coherencia entre lo que se hace a nivel de escuela de EFP y lo que se hace a nivel de WBL en las empresas.

Después de recibir feedback del principal grupo objetivo, el partenariado decidió renombrar el resultado intelectual a “Formación de Mentores WBL” con el fin de ser más accesible, de manera que el grupo destinatario pueda comprender mejor lo que pueden esperar.

La propuesta prevé que la formación presente los siguientes temas y elementos:

- ▶ Planificación e implantación de los procesos WBL en la realidad empresarial
- ▶ Introducción a los conceptos principales y fundamentales y métodos de la EFP europea:
 - Descriptores de competencias NQF/EQF-MEC
 - Concepto y descripciones de resultados de aprendizaje
 - Elementos ECVET
 - Acuerdos de aprendizaje y Expediente personal
 - Conceptos europeos para la transparencia y evaluación / validación de resultados de aprendizaje, validación de aprendizaje no formal e informal, etc.
- ▶ Casos prácticos para problemas de interrelación entre la EFP en la escuela y el WBL en empresas (selección de retos y posibles soluciones para empresas)
- ▶ WBL en empresas: valor añadido para negocios desde la perspectiva empresarial
- ▶ Ejemplos y sesiones prácticas sobre la planificación WBL en el contexto de los sistemas europeos de EFP

Para cada unidad, se definen los siguientes elementos en el currículo. Estos cumplen con los resultados obtenidos en el estudio de investigación IO1 y el proceso de desarrollo fue dirigido utilizando directrices elaboradas ofrecidas por el socio líder, FHM Berlin. Cada unidad consiste en:

- ▶ Nombre de la unidad de resultado de aprendizaje y horas previstas de aprendizaje
- ▶ Conocimientos, Habilidades y Competencias a lograr como resultado de aprendizaje de la unidad concreta
- ▶ Contenidos teóricos y prácticos (p.ej. aprendizaje de caso práctico, aprendizaje basado en problemas)
- ▶ Materiales de aprendizaje y estudio a utilizar
- ▶ Requisitos organizativos para el aprendizaje
- ▶ Además, se ha escrito un artículo de muestra para cada unidad, para facilitar más la formación online. Durante el desarrollo y la implantación online pendiente, se puede acceder aquí: www.wblaccelerator.eu/mentor-training-test a esta sección online

En total, se han desarrollado 21 unidades. En la página siguiente, se presenta un resumen de estas unidades, incluyendo su división entre sesiones cara a cara (🧠) y online (💻).

CURRÍCULO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE MENTORES

SECCIÓN TEMA	TÍTULO UNIDAD	🧠	💻	HORAS APRENDIZ AJE	CRÉDITOS ECVET
Introducción de gestión y Mentores	1 Introducción al WBL	2 h	2 h	4 h	0,16
	2 Papel de empresa en WBL	1 h	2 h	3 h	0,12
	3 Comparabilidad nivel estructural	-	3 h	3 h	0,12
	4 Glosario	-	2 h	2 h	0,08
	5 Europass	0,5 h	2,5 h	3 h	0,12
	6 Mejores prácticas WBL	2 h	1 h	3 h	0,12
Planificación, Monitorización, reconocimiento WBL	7 Planificación WBL	1,5 h	2,5 h	4 h	0,16
	8 Monitorización/evaluación WBL	1 h	1 h	2 h	0,08
	9 Empleados extranjeros / contratación internacional	2,5 h	2 h	4,5 h	0,18
	10 Reconocimiento	1 h	1,5 h	2,5 h	0,10
Papel de los Mentores WBL	11 Vida diaria del mentor	1,5 h	3 h	4,5 h	0,18
	12 Perfil de los mentores	2 h	2 h	4 h	0,16
	13 Métodos pedagógicos	2,5 h	3 h	5,5 h	0,22
	14 Sesiones Mentoring/ Orientación	3 h	1 h	4 h	0,16
	15 Tareas fundamentales de mentores WBL	5 h	3 h	8 h	0,32
Cultura y Comunicación Juvenil	16 Introducción a Generaciones	2 h	1,5 h	3,5 h	0,14
	17 Empleados del futuro	2,5 h	2 h	4,5 h	0,18
	18 Comunicación interpersonal	3 h	1,5 h	4,5 h	0,18
	19 Herramientas de Comunicación Digital	2 h	2 h	4 h	0,16
	20 Captación de talento	1,5 h	1,5 h	3 h	0,12
	21 Solicitud de Movilidades	2 h	2,5 h	4,5 h	0,18
				81 horas	3 ECVET (3,24)

UNIDAD 1: QUÉ ES EL WBL

SUB-UNIDADES:

- 1.1 Introducción al aprendizaje basado en el trabajo
- 1.2 Obstáculos para la calidad del aprendizaje basado en el trabajo y sus percepciones

RESUMEN GENERAL DE LA UNIDAD

Duración Total	240 minutos		
Organización del aprendizaje	 Cara a Cara/ aula	Duración: 120 minutos	
	 Online /Autodirigido	Duración: 120 minutos	
Introducción / Temas principales	<p><u>Introducción:</u></p> <p>El objeto de esta unidad es presentar a los estudiantes el tema del aprendizaje basado en el trabajo (WBL), familiarizarlos con su definición, tipos, beneficios, obstáculos y su percepción por parte de los distintos actores que participan en el proceso.</p> <p><u>Temas Principales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Definición del WBL ▶ Tipos de WBL ▶ Beneficios y obstáculos del WBL ▶ WBL y sus percepciones 		
Resultados del aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Competencias
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Explicar el concepto de aprendizaje basado en el trabajo y tipos de WBL ○ Recordar los beneficios y obstáculos del WBL ○ Estimar la percepción del WBL por distintos actores implicados en el proceso 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Definir el WBL y sus tipos ○ Tomar decisiones acerca de la relevancia del WBL para su práctica en el lugar de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Asumir su papel en el proceso de WBL ○ Demostrar la habilidad de decidir si el WBL se podría aplicar con éxito en su entorno ○ Decidir qué tipo de WBL podría introducirse con éxito en su lugar de trabajo



1.1 Introducción al aprendizaje basado en el trabajo

Duración	60 minutos
Descripción	<p>El objeto de esta subunidad es presentar al alumnado las nociones básicas del aprendizaje basado en el trabajo, familiarizar al alumnado con la definición, beneficios y tipos básicos más comunes de aprendizaje basado en el trabajo en los países de la Unión Europea, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación en PowerPoint • Discusión en grupo <p>La implicación práctica del alumnado en esta sub-unidad está garantizada por una actividad para romper el hielo, en la que los alumnos/as se presentan y expresan sus expectativas, además de un trabajo en grupo al final de la lección que pretende evaluar los conocimientos aprendidos durante esta sesión F2F (cara a cara).</p>

<p>Contenidos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ El formador recibe al alumnado y ofrece un breve resumen del proyecto a los participantes ▶ El formador presenta a los participantes en una breve actividad para Romper el Hielo “Expectativas” <ul style="list-style-type: none"> ○ Tamaño ideal del grupo: hasta 20 personas, los grupos mayores deben ser divididos. Tiempo: 15 minutos ○ Objetivo: presentación de los participantes y sus expectativas en relación con su aprendizaje ○ Instrucciones: el formador escribe la palabra “Expectativas” en la parte superior de un rotafolio. A continuación el formador explica que las expectativas son poderosas y que comprenderlas es clave para el éxito de cualquier clase. ○ El formador pide al alumnado que se presente, comparta sus expectativas para la clase (añadir una predicción al azar del mejor resultado posible que deberían cumplir sus expectativas y pedir al alumnado que sea lo más específico posible). ○ Consulta: el formador enumera los objetivos del curso, revisa la lista de las expectativas del grupo y explica si sus expectativas estarán cubiertas en el curso o no, y por qué. ▶ El formador hace una presentación, mediante diapositivas PowerPoint, relativa a esta sub-unidad ▶ Al final de la presentación deja al alumnado tiempo para una discusión en grupos pequeños y les pide evaluar su aprendizaje. ▶ El formador divide la clase en grupos de 3. La tarea del grupo será responder a las preguntas incluidas en el cuestionario de evaluación que se muestra en la diapositiva PPP. ▶ El formador evalúa las respuestas y ofrece feedback al alumnado en relación con su aprendizaje de la clase del día.
<p>Evaluación</p>	<p>Actividad en Grupo</p> <p>La evaluación se realizará en una actividad en grupo, en la que el alumnado responderá a las preguntas de evaluación (relativas al tema de la subunidad) y escribirá las respuestas del grupo en una hoja del rotafolio. El formador evaluará las respuestas y ofrecerá feedback al alumnado.</p>
<p>Recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Presentación en PowerPoint: WBL Accelerator_Unit 1.1_F2F_What is WBL.pptx ▶ PDF: WBL Accelerator_Unit 1.1_F2F_Assessment questionnaire.pdf <ul style="list-style-type: none"> • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y un proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Cinta de blu-tack • Copias impresas del PPP y PDF • Bolígrafos y papel para que los alumnos/as tomen notas
<p>Fuentes y Lectura Adicional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad para romper el hielo “ Expectativas” https://www.thoughtco.com/icebreaker-understand-student-expectations-31374 • Aprendizaje basado en el trabajo en los países europeos de los candidatos https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/333F8DD829CBDBDFC12581FE00299A16_Work-based%20learning_candidate%20countries.pdf

	<ul style="list-style-type: none"> Aprendizaje basado en el trabajo – Manual para elaboradores de políticas y agentes sociales en países socios de ETF (Fundación Europea de Formación) https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/work-based-learning-handbook-policy-makers-and-social-0
--	--



1.1 Introducción al aprendizaje basado en el trabajo

Duración	60 minutos
Descripción	<p>El objetivo de esta subunidad es profundizar los conocimientos del alumnado acerca del aprendizaje basado en el trabajo, sus beneficios y tipos básicos de aprendizaje basado en el trabajo en la Unidad Europea presentados al alumnado en la sesión 1.1 F2F.</p> <p>El objetivo de esta subunidad es profundizar los conocimientos del alumnado acerca del aprendizaje basado en el trabajo, sus beneficios y tipos básicos de aprendizaje basado en el trabajo en la Unión Europea presentados al alumnado en la sesión 1.1 F2F, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lectura de artículos online acerca del WBL, tipos, beneficios y obstáculos del aprendizaje basado en el trabajo Video online y ejercicio de autorreflexión
Contenidos de Trabajo Práctico	Las tareas del alumnado serán ver los videos online y profundizar sus conocimientos acerca del WBL y sus beneficios. Como parte de su autoevaluación y autorreflexión, el alumnado deberá pensar y anotar los hechos relacionados con el WBL y su integración o mejora en sus lugares de trabajo.
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué es el aprendizaje basado en el trabajo? https://www.wblaccelerator.eu/en/what-is-work-based-learning/ Aprendizaje basado en el trabajo - introducción https://www.youtube.com/watch?v=mzYkZJG2fQo Aprendizaje Activo https://www.youtube.com/watch?v=2hrDtfplRo8 Aprendizaje basado en el trabajo en Europa: prácticas e indicadores de políticas https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=WCMSTEST4_057845 Aprendizaje basado en el trabajo: beneficios y obstáculos: revisión bibliográfica para responsables de políticas y agentes sociales en los países miembro de ETF https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/576199725ED683BBC1257BE8005DCF99_Work-based%20learning_Literature%20review.pdf
Autoevaluación	<p>El alumnado deberá pensar y anotar los hechos relacionados con WBL y su integración o mejora en el lugar de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuestionario de autoevaluación (reflexión sobre el aprendizaje) https://docs.google.com/forms/d/1ZG10I8QUP3msLg3-x2735nEbr1_JaQ2uRICpJkgt05E/edit



1.2 Obstáculos para el aprendizaje basado en el trabajo y su percepción

Duración	60 minutos
Descripción	El objeto de esta subunidad es informar al alumnado de los obstáculos para la calidad del WBL y la percepción de los actores en relación con el WBL, a través de

	<p>una presentación PPT, que incluye los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Insuficientes recursos dedicados por los empresarios para garantizar que se ofrezca una formación de calidad • Disponibilidad y calidad de los formadores y mentores • Complementariedad entre la formación en el puesto y fuera del puesto de trabajo • Control de calidad • WBL y su percepción
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ El formador recibe al alumnado y ofrece una breve revisión de la subunidad a los participantes ▶ El formador presenta cuatro obstáculos conocidos para el WBL y cómo los alumnos y empresarios perciben el WBL ▶ Después de señalar y describir los principales obstáculos y percepción del WBL, se realiza una discusión grupal con los participantes, en relación con su experiencia existente con el WBL y los obstáculos y/o posibles obstáculos y percepción, que pudieran tener un impacto negativo en el aprendizaje basado en el trabajo en sus empresas.
Evaluación	<p>Discusión en Grupo</p> <p>El formador evaluará a los alumnos dentro de una discusión en grupo, formulando preguntas acerca de los temas aprendidos. El formador evaluará los conocimientos del alumnado y les ofrecerá feedback con recomendaciones de lecturas adicionales.</p>
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Presentación PowerPoint: WBL Accelerator_Unit 1.2_F2F_Obstacles in WBL.pptx • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y un proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que los alumnos/as tomen notas
Fuentes y Lectura Adicional	<ul style="list-style-type: none"> • European Training Foundation, 2013. WORK-BASED LEARNING: BENEFITS AND OBSTACLES https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/576199725ED683BBC1257BE8005DCF99_Work-based%20learning_Literature%20review.pdf



1.2 Obstáculos para el aprendizaje basado en el trabajo y su percepción

Duración	30 minutos
Descripción	<p>El objeto de esta subunidad es profundizar el conocimiento del alumnado adquirido en la sesión F2F acerca de los obstáculos para la calidad del WBL y las percepciones de los agentes en relación con el WBL</p> <p>El objeto de esta subunidad es profundizar el conocimiento del alumnado adquirido en la sesión F2F acerca de los obstáculos para la calidad del WBL y las percepciones de los agentes en relación con el WBL, a través de</p> <ul style="list-style-type: none"> • Videos Online • Autoevaluación
Contenidos de Trabajo	El alumnado deberá pensar y anotar los hechos en relación con el WBL y los retos y obstáculos que pueden estar afrontando al integrar el proceso en su lugar de

Práctico	trabajo.
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ¿Qué es el aprendizaje basado en el trabajo? https://www.wblaccelerator.eu/en/what-is-work-based-learning/ • ¿qué hace que un programa de aprendizaje basado en el trabajo tenga éxito? https://www.youtube.com/watch?v=QP0mqfycq9I • El valor del aprendizaje en prácticas https://www.youtube.com/watch?v=KPs1Ho0kvt0
Autoevaluación	<p>Se pide al alumnado que piense y anote los hechos en relación con el WBL y sus retos y obstáculos que pueden producirse al integrar el proceso de WBL en su puesto de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de autoevaluación (reflexión sobre el aprendizaje) https://docs.google.com/forms/d/1nUxqdU4ctJ6wEzWWuXI_u9WTJEvfn0Yzg1OsUx8t6A8



UNIDAD 2: EL PAPEL DE LAS EMPRESAS EN EL WBL

SUB-UNIDADES:

2.1 Papel de la empresa en el aprendizaje basado en el trabajo

2.2 Responsabilidad social corporativa y aprendizaje basado en el trabajo

RESUMEN GENERAL DE LA UNIDAD

Duración total	150 minutos		
Organización del aprendizaje	 Cara a Cara/ aula	Duración: 60 minutos	
	 Online /Autodirigido	Duración: 90 minutos	
Introducción / Temas principales	<p><u>Introducción:</u></p> <p>El propósito de esta unidad es destacar la importancia de presentar el aprendizaje basado en el trabajo como una situación ganar-ganar para todos los actores y presentar formas de hacer más atractivo y eficaz el WBL para las empresas, además de para los estudiantes. También pretende presentar al alumnado el tema de la responsabilidad social corporativa y cómo se podrían aplicar sus iniciativas en el proceso de WBL</p> <p><u>Temas principales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Cómo garantizar un proceso de aprendizaje basado en el trabajo con éxito que sea beneficioso y atractivo para todos los actores ▶ Responsabilidad social corporativa (definición e iniciativas) 		
Resultados del	Conocimientos	Habilidades	Competencias

aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ○ Explicar los requisitos y recomendaciones en relación con un proceso WBL exitoso ○ Recordar historias de éxito y buenas prácticas en relación con el WBL ○ Explicar la responsabilidad social corporativa, buenas prácticas e iniciativas 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Considerar y tomar decisiones en relación con los requisitos y condiciones que garanticen un WBL exitoso, atractivo y eficaz para todos los actores ○ Comprender que el WBL es un proceso beneficioso para todas las partes y una inversión que contribuye al desarrollo de la empresa en el futuro ○ Comprender la importancia de la responsabilidad social corporativa en la empresa y en relación con el WBL 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Resumir los elementos de los programas eficaces y atractivos ○ Seguir las buenas prácticas en WBL y RSC ○ Planificar iniciativas RSC que apoyen el éxito de la empresa y el aprendizaje basado en el trabajo
-------------	---	---	--



2.1 Función de la empresa en el aprendizaje basado en el trabajo

Duración	30 minutos
Descripción	<p>El objeto de esta subunidad es destacar la importancia de presentar el aprendizaje basado en el trabajo como una situación ganar-ganar para todos los accionistas y presentar formas de hacer el WBL más atractivo y eficaz para las empresas, además de para el alumnado.</p> <p>La subunidad se presentará a través de una presentación en PowerPoint que incluye videos como ejemplo de las nuevas perspectivas que ofrece el WBL y sus resultados positivos para todas las partes implicadas.</p> <p>El aprendizaje será evaluado dentro de una discusión en grupo, que refleja los conocimientos del alumnado.</p> <p>El objeto de esta subunidad es destacar la importancia de presentar el aprendizaje basado en el trabajo como una situación ganar-ganar para todos los actores y presentar formas de hacer el WBL más atractivo y eficaz para las empresas, además de para el alumnado.</p> <p>La subunidad se impartirá mediante una presentación interactiva. El formador animará al alumnado a compartir su experiencia y plantear preguntas durante la presentación. El método de evaluación también requiere una implicación activa del alumnado durante una discusión grupal, en la que el formador realizará preguntas acerca del tema y los alumnos/as las responderán.</p>
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ El formador recibe al alumnado y presenta un breve resumen del proyecto y los temas del día a los participantes ▶ El formador pide que se presenten los participantes, su puesto en el WBL y cuáles son sus expectativas en relación con la lección F2F del día ▶ El principal recurso de esta lección F2F es la presentación en PowerPoint ▶ Al realizar la presentación, el formador también anima al alumnado a contribuir a la presentación, compartir sus experiencias, buenas prácticas,

	<p>métodos o procedimientos que no han tenido éxito al implantar WBL en el pasado</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ El formador debe garantizar el mantenimiento de un dinamismo e interactividad en el proceso ▶ Permitir el tiempo suficiente para la discusión grupal, para evaluar los conocimientos y feedback del alumnado.
Evaluación	<p>Discusión en grupo</p> <p>El aprendizaje será evaluado dentro de una discusión en grupo con el formador, quien evaluará las respuestas y ofrecerá feedback al alumnado con recomendaciones de lecturas y aprendizaje online adicionales</p>
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Presentación PowerPoint: WBL Accelerator_Unit 2.1_F2F_Role of Company.pptx • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que los alumnos/as tomen notas
Fuentes y Lectura Adicional	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio de Investigación Exploratoria WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/downloads/ • Beneficios mutuos del Aprendizaje en prácticas https://www.youtube.com/watch?v=DfIPs7pO4_Y • Cómo los aprendizajes en prácticas pueden conducir a un éxito profesional duradero. https://www.youtube.com/watch?v=eg-46DbcgCk • Beneficios del aprendizaje basado en el trabajo http://www.ncpublicschools.org/cte/work-based/benefits/



2.1 Papel de la empresa en el aprendizaje basado en el trabajo

Duración	60 minutos
Descripción	<p>El objeto de esta subunidad es destacar la importancia de presentar el aprendizaje basado en el trabajo como una situación ganar-ganar para todos los agentes y presentar las formas de hacer el WBL más atractivo y eficaz para las empresas, al igual que para el alumnado, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de historias de éxito • Presentación de requisitos básicos y pasos a tomar para llegar a un programa WBL de éxito • Cuestionario online
Contenidos de Trabajo Práctico	<p>Se pide al alumnado que observe todos los videos para comprender mejor el proceso WBL, sus impactos y beneficios para las empresas, además de para los alumnos/as. El trabajo práctico implica responder al cuestionario de cuestiones múltiples como parte de la evaluación de esta subunidad.</p> <p>El formador pedirá al alumnado que reflexione y revise su proceso actual de WBL si tiene alguno en marcha, al mismo tiempo pedirá a los representantes de las empresas que no estén involucrados en WBL en la actualidad que piensen en el proceso y generen ideas de cómo podrían establecer procesos WBL en sus trabajos de manera que puedan ser beneficiosos para todas las partes implicadas.</p>

Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Papel de la Empresa en WBL https://www.wblaccelerator.eu/en/companys-role • Historias de Éxito en el Aprendizaje en Prácticas de Suttons https://www.youtube.com/watch?v=r2xAhaQ871c • Maryland Apprenticeship 2.0 – Training that Works: Employers https://www.youtube.com/watch?v=ZTdxzBTfaEw • Qué hace que un programa de aprendizaje en prácticas tenga éxito https://www.youtube.com/watch?v=JeJDH6SIkl • Por qué aprendizaje basado en el trabajo https://center4apprenticeship.jff.org/work-based-learning/models/ • 7 pasos para un programa de aprendizaje en prácticas de éxito https://chiefexecutive.net/7-steps-to-a-successful-apprenticeship-program/
Autoevaluación	<p>Se pedirá al alumnado que piense y anote los hechos en relación con el WBL y su integración o mejora en los lugares de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de autoevaluación (reflexión sobre el aprendizaje) https://docs.google.com/forms/d/14Q-aLTgP4ikizVOusO6xDXDf2P0jE-NyRYgnaeciyc0

2.2 Responsabilidad Social Corporativa y aprendizaje basado en el trabajo

Duración	30 minutos
Descripción	<p>El objeto de esta subunidad es presentar al alumnado el tema de la responsabilidad social corporativa. Esta subunidad ayuda a comprender la importancia de la RSC y también anima al alumnado a pensar en actividades de RSC relacionadas con el WBL.</p> <p>El aprendizaje se impartirá mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discusión sobre los conocimientos existentes por parte del alumnado acerca de la RSC y su definición • Breve video que presenta la RSC • Trabajo en grupo (juego de rol) • Discusión final y evaluación en grupo
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ El formador recibe al alumnado y presenta el tema de la subunidad ▶ El formador inicia una discusión en grupo con una pregunta “¿Qué es la responsabilidad social corporativa?” ▶ Después de una breve discusión en grupo, el formador resume las respuestas y presenta al alumnado un corto video online, que define la responsabilidad social corporativa: https://www.youtube.com/watch?v=Milv5u59qPs (What is CSR) ▶ Después de este corto video, el formador divide al alumnado en dos grupos y les pide realizar las siguientes tareas en un trabajo en grupo: <ul style="list-style-type: none"> ○ Como persona responsable del WBL y la cooperación con la institución de EFP, identifica un problema relacionado con el WBL, que pudiera ser resuelto a través de una iniciativa de responsabilidad social corporativa, encuentra una solución y escribe un breve email a los responsables, supervisores y compañeros sobre el proceso y sus impactos positivos en los actores. El texto debe incluir una explicación de la situación actual y hechos convincentes para implantar la iniciativa de RSC y sus resultados

	<p>positivos (15 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Los dos grupos presentan su trabajo delante de la clase ▶ El formador evalúa la actividad del grupo, ofrece feedback al alumnado y conduce una discusión en grupo cerrando la lección, animando al alumnado con las siguientes cuestiones de evaluación: <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Cómo definirías la RSC con tus propias palabras? ○ ¿Qué iniciativas de RSC podrían tener un impacto positivo en la mejora del atractivo y eficacia del WBL? ○ ¿Cómo influyen los clientes en la RSC?
Evaluación	<p>Discusión en Grupo</p> <p>El aprendizaje será evaluado a través de la presentación de los resultados generados dentro de una actividad en grupo, además de por la evaluación de las respuestas del alumnado a las cuestiones de evaluación al final de la lección.</p> <p>El formador evalúa los resultados y respuestas y ofrece feedback al alumnado, incluyendo información acerca de fuentes adicionales para profundizar los conocimientos del alumnado en responsabilidad social corporativa.</p>
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Aula con mesas y sillas • Ordenador, conexión a internet y un proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas.
Fuentes y Lectura Adicional	<ul style="list-style-type: none"> • 20 mejores iniciativas de responsabilidad social corporativa para 2018 https://www.smartrecruiters.com/blog/top-20-corporate-social-responsibility-initiatives-of-2018/ • Estrategia europea sobre Responsabilidad Social Corporativa https://www.switchtogreen.eu/?p=1188 • Responsabilidad Social Corporativa https://www.investopedia.com/terms/c/corp-social-responsibility.asp • 4 razones para que los empresarios se involucren en programas de aprendizaje basado en el trabajo • https://epale.ec.europa.eu/en/blog/4-reasons-employers-engage-work-based-learning-programmes



2.2 Responsabilidad social corporativa y aprendizaje basado en el trabajo

Duración	60 minutos
Descripción	<p>El objeto de esta subunidad es profundizar el conocimiento del alumnado sobre la responsabilidad social corporativa adquirido durante la sesión F2F. Esta subunidad ayuda a comprender la importancia de la RSC y también anima al alumnado a pensar en actividades de RSC relativas al WBL. Las principales fuentes de información para esta subunidad son videos online, que incluyen hechos y ejemplos de iniciativas de RSC. Los alumnos serán evaluados a través de un cuestionario online, respondiendo a 10 preguntas basadas en los contenidos de los videos online.</p>
Contenido de Trabajo Práctico	<p>Se pide a los participantes que observen videos online y posteriormente reflexionen sobre su aprendizaje respondiendo a las cuestiones de evaluación.</p> <p>El formador animará al alumnado a pensar en el proceso y generar ideas de cómo se podrían implantar iniciativas de RSC o educación en RSC en su lugar de</p>

	trabajo o empresas, con especial atención al WBL.
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Papel de la Empresa en el WBL https://www.wblaccelerator.eu/en/companys-role • Ética de responsabilidad social corporativa en la empresa https://www.youtube.com/watch?v=sRtYyfcTnWs • Educación en RSC en las empresas https://www.youtube.com/watch?v=bH0eTWSLbqc • Por qué importa la responsabilidad social corporativa https://www.youtube.com/watch?v=p2iQ_h1mPaY
Autoevaluación	<p>El alumnado evaluará su aprendizaje respondiendo un cuestionario online.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de autoevaluación (reflexión sobre el aprendizaje) https://docs.google.com/forms/d/1PODXMzQ0NsTxsv3zCRG-fDW39kHda0AIQUMer-zSO9o



UNIDAD 3: COMPARACIÓN DE CUALIFICACIONES EN EUROPA

SUB-UNIDADES:

3.1 Decodificar la Jerga

3.2 Comparación de las Normas de Calidad del WBL

Resumen General

Duración:	180 minutos		
Organización de la Formación	 Online /Autodirigido	Duración: 180 minutos	
Introducción / Temas Principales	<p><u>Introducción:</u> En esta unidad, se presentarán al alumnado diversos instrumentos europeos que mejoran la comparabilidad de competencias a través de las fronteras nacionales, pero también dentro de su propia organización.</p> <p><u>Temas principales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Instrumentos de transparencia: EQF-MEC, MCER, ECVET ▶ Resultados de aprendizaje ▶ Comprensión e interpretación de los temas mencionados anteriormente 		
Resultados de Aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Competencias
	○ Recordar el significado de las abreviaturas EQF-MEC, ECVET,	○ Relacionar los niveles EQF-MEC con las competencias correspondientes de	○ Codificar los certificados de alumnos / graduados de EFP a lo largo de

	<p>MCER, EQAVET</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Identificar las posibles áreas de aplicación de los niveles / descriptores del EQF-MEC, puntos ECVET y niveles MCER en la rutina del trabajo personal ○ Recordar dónde encontrar más información y documentos de apoyo a los instrumentos europeos de Transparencia Europea mencionados anteriormente 	<p>los empleados</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Interpretar los puntos ECVET para evaluar la experiencia de plantilla (junior) y estudiantes en prácticas ○ Interpretar los niveles MCER con las habilidades lingüísticas reales del alumnado ○ Controlar las habilidades y competencias de los empleados utilizando datos comparables y el lenguaje eficazmente ○ Relacionar los procesos de WBL con las normas europeas utilizando EQAVET 	<p>Europa</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Comparar conocimientos, habilidades y competencias de los empleados/ alumnos en prácticas/ plantilla joven y su eficiencia a través de las fronteras nacionales ○ Estimar las posibles necesidades de formación adicional de empleados, relacionando las habilidades y competencias reales con los requisitos de un puesto de trabajo ○ Elegir al candidato más adecuado para una tarea / puesto de trabajo, basándose en sus habilidades y competencias ○ Acelerar las normas de WBL propias con relación al EQAVET
--	--	---	---



3.1 Decodificar la jerga

Duración	90 minutos
Descripción	En esta unidad, el alumnado se familiariza con los Instrumentos de Transparencia Europea que pueden integrar en su vida diaria. Se establece un foco en tres principales instrumentos: EQF-MEC, ECVET y MCER. Esto ayudará especialmente a decodificar la jerga específica utilizada en los certificados de EFP y solicitudes de empleo.
Contenidos de Trabajo Práctico	El principal contenido de esta subunidad es el artículo online descrito en la Página web de WBL Accelerator. Este artículo presenta enlaces incluidos con las fuentes originales de los instrumentos europeos de transparencia, además de material de aprendizaje adicional desarrollado por el equipo de proyecto Se anima a los participantes a leer los casos prácticos para comprender mejor las áreas prácticas para la aplicación de las herramientas europeas de transparencia.
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Decodificar la jerga https://www.wblaccelerator.eu/en/decode-the-jargon • Páginas web oficiales de las herramientas europeas de transparencia <ul style="list-style-type: none"> ○ CEDEFOP https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects ○ ECVET http://www.ecvet-toolkit.eu/ecvet-toolkit/ecvet-toolkit https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-

	<p>projects/projects/european-credit-system-vocational-education-and-training-ecvet</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ EQF-MEC https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-qualifications-framework-efq ○ Descriptores EQF-MEC https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page ○ Resultados de Aprendizaje https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/learning-outcomes ○ Comparación de Marcos Nacionales de Cualificaciones https://ec.europa.eu/ploteus/en/compare ○ MCER https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages/level-descriptions
Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación (reflexión sobre el aprendizaje) https://www.wblaccelerator.eu/en/decode-the-jargon



3.2 Comparación de Normas de Calidad de WBL

Duración	90 minutos
Descripción	Se presenta EQAVET – European Quality Assurance in Vocational Education and Training (Garantía de Calidad en la Educación y Formación Profesional) a los participantes. Se les ofrece un breve resumen y recursos adicionales que podrían ayudarles a comparar las normas WBL con las normas europeas
Contenidos de Trabajo Práctico	La subunidad consiste en un mini artículo publicado en la página web WBL Accelerator y tiene enlaces a recursos útiles incluidos
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Comparación de Normas de Calidad WBL https://www.wblaccelerator.eu/en/compare-wbl-quality-standards • ¿Qué es EQAVET? https://www.youtube.com/watch?v=7A2OaR3fejg • Páginas web oficiales de herramientas europeas de transparencia https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/european-skills-index https://www.eqavet.eu/
Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación https://www.wblaccelerator.eu/en/compare-wbl-quality-standards



UNIDAD 4: GLOSARIO DE TÉRMINOS

RESUMEN GENERAL DE LA UNIDAD

Duración:	240 minutos		
Organización del aprendizaje	 Online /Autodirigido 240 minutos		
Introducción / Temas principales	<p><u>Introducción:</u></p> <p>El glosario es una recopilación de términos que se utilizan comúnmente en el área de Educación y Formación Profesional. Este glosario ofrece definición e información básica de varias autoridades europeas y es una importante herramienta para aquellos que trabajan en el área de la EFP</p> <p><u>Temas principales:</u></p> <p>Todos los temas de la Formación de Mentores WBL Accelerator</p>		
Resultados de Aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	competencias
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Recordar la terminología utilizada en la Educación y Formación Profesional a nivel europeo ○ Recordar los distintos términos utilizados en los programas formativos y formaciones en prácticas de EFP 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aplicar los distintos términos en los contextos y situaciones correctos 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aplicar la terminología de EFP y WBL en los contextos y situaciones correctos.



4 Glosario

Duración	240 minutos
Descripción	El alumnado podrá entender los distintos términos utilizados en la Educación y Formación Profesional (EFP) a través de definiciones que se ofrecen en el glosario e imágenes que facilitarán aún más la comprensión de cada definición.
Contenidos de Trabajo Práctico	El glosario está disponible en la plataforma de aprendizaje online WBL Accelerator y una recopilación de todos los términos relevantes utilizados en la formación de mentores WBL Accelerator. El alumnado puede leer el glosario y cuenta con enlaces y recursos adicionales para mejorar sus conocimientos, además de una oportunidad de autoevaluación.
Material de aprendizaje	<p>Se muestran términos clave de todas las unidades del Curso Formativo WBL Accelerator. El glosario es una importante herramienta que puede utilizarse en otras unidades como punto de referencia.</p> <p>► Glosario: https://www.wblaccelerator.eu/en/glossary/</p>
Autoevaluación	No hay autoevaluación ya que todos los términos están incluidos principalmente en otras unidades.



UNIDAD 5: EUROPASS PARA EMPRESARIOS

SUB-UNIDADES:

- 5.1 Europass en resumen
- 5.2 Europass para Empresarios: Domina la jungla de papeleo
- 5.3 Empleados en el extranjero: ¡todo lo que debes saber!

Resumen General

Duración Total	180 minutos		
Organización del Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none">  Cara a cara / Aula  Online /Autodirigido 	Duración: 30 minutos	Duración: 150 minutos
Introducción / Temas Principales	<p><u>Introducción:</u></p> <p>En esta unidad, se presentarán al alumnado los elementos del Europass. Se podrán centrar en los elementos relevantes para su trabajo y obtener una idea simple y rápida e instrucciones de las funciones y cómo pueden ser utilizados en la vida real.</p> <p><u>Temas principales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicitudes de empleo (CV, Carta de Presentación, Interoperabilidad) • Suplementos (Certificado, Diploma) • Certificados de Movilidad 		
Resultados de aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Competencias
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Recordar los elementos del Europass: CV, CP, suplementos al certificado y al Diploma ○ Describir el proceso de interoperabilidad / Europass2Spreadsheet ○ Describir el proceso de movilidad Erasmus+ ○ Recordar dónde encontrar información adicional general y concreta del país y documentos de apoyo del Europass. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Interpretar los niveles MCER y EQF-MEC del CV Europass ○ Interpretar los certificados de movilidad ○ Valorar las áreas de aplicación de ciertos elementos Europass en relación con el trabajo personal diario 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Crear descripciones de puesto mediante los elementos de Europass, niveles EQF-MEC y niveles MCER para garantizar la posibilidad de comparación. ○ Organizar solicitudes de empleo con la característica de interoperabilidad de Europass, para mejorar la posibilidad de comparación ○ Crear certificados de movilidad



5.1 Europass en resumen

Duración	30 minutos
Descripción	<p>En esta breve presentación F2F, se presenta el Europass y sus elementos al alumnado. Se pretende que sea una introducción; por ello, todos los contenidos se presentan muy brevemente para despertar el interés y ayudar a comprender cómo puede Europass contribuir a simplificar las rutinas diarias. En las partes online de esta unidad de ofrece más información para permitir a los participantes centrarse únicamente en los elementos que encuentren más interesantes y adecuados para su aplicación en su rutina laboral.</p> <p>Los participantes se involucran activamente a través de un diálogo durante la presentación.</p> <p>Se anima a los formadores a leer el PPT antes del curso, comprobar los enlaces y familiarizarse con la página web Europass, para ser capaces de responder a las preguntas de los participantes.</p>
Contenidos	<p>Los contenidos se ofrecen en una presentación PPT independiente. Abarca los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ¿Qué es Europass? ▶ ¿Cuáles son los elementos de Europass? ▶ ¿Cuándo y por qué deberías utilizar Europass? ▶ ¿Cómo puede Europass facilitarte la vida? ▶ ¿Dónde puedes encontrar Europass y sus elementos? ▶ ¿Dónde puedes encontrar más información? (=enlace con las unidades online)
Evaluación	No hay evaluación
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Presentación PowerPoint: WBL Accelerator_Unit 5.1_F2F_Europass in a nutshell.pptx • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión con internet y un proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas.
Fuentes y lectura adicional	<ul style="list-style-type: none"> • Europass para empresarios https://www.wblaccelerator.eu/en/europass-for-employers • Página Web oficial de Europass https://europass.cedefop.europa.eu/



5.2 Europass para Empresarios: Domina la jungla de papeleo

Duración	60 minutos
Descripción	<p>En esta unidad online, se presentan a los participantes los elementos Europass en detalle y aprenden cómo pueden aplicarlos en su rutina de trabajo.</p> <p>Se les ofrece un ejercicio práctico en el que pueden probar la interoperabilidad Europass, utilizando un MS Excel y CVs Europass de muestra.</p> <p>Se anima a los participantes a familiarizarse con los elementos de Europass y aprender dónde encontrar información específica en los documentos. El principal trabajo práctico trata de una tarea de aprendizaje autodirigida, que deben completar los participantes. Se les ofrecen documentos de muestra y el enlace a la página web Europas2Spreadsheet. Luego, se les pide que apliquen la característica</p>

	<p>de interoperabilidad cargando los PDFs de CV Europass en la página web y navegar en la Hoja MS Excel resultante.</p> <p>Se aconseja a los formadores que prueben el caso práctico y que se familiaricen con la interoperabilidad. Además deberían explorar la página web Europass y especialmente, comprobar su base de datos nacional de Suplemento al certificado Europass, con el fin de ofrecer el enlace individual a sus participantes (ya que cada país tiene su propia base de datos). Esto únicamente es necesario si los formadores se van a reunir con los participantes de nuevo después de la fase de aprendizaje autodirigido y/o están disponibles para cuestiones adicionales.</p>
<p>Contenidos en Trabajo Práctico</p>	<p>Esta unidad abarca los elementos de Europass, que son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ CV y carta de presentación Europass ▶ Pasaporte de las Lenguas Europass (con un enlace con el MCER, unidad 3) ▶ Suplementos al Certificado y al Diploma (con un enlace con el EQF-MEC, unidad3) ▶ Certificado de Movilidad (con un enlace con la subunidad 5.3) <p>Se presta una atención especial a la gestión de solicitudes de empleo mediante el CV Europass y la función de interoperabilidad, que permite a los responsables recoger todos los CV Europass que han recibido (por ejemplo durante un proceso de solicitud de empleo, pero también para la gestión posterior de la formación interna) en una hoja Excel, permitiéndoles comparar las cualificaciones, habilidades y competencias de los solicitantes de manera eficaz.</p>
<p>Material de Aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Presentaciones PowerPoint WBL Accelerator_Unit 5.2_Web_Europass_CertificateDiploma Supplement.pptx WBL Accelerator_Unit 5.2_Web_Europass_CVandCL.pptx WBL Accelerator_Unit 5.2_Web_Europass_Languagepass.pptx • Domina de la jungla del papeleo: https://www.wblaccelerator.eu/en/interoperability • Página Web Europass https://europass.cedefop.europa.eu/ • CVs Europass: https://europass.cedefop.europa.eu/documents/curriculum-vitae/examples • Pasaporte de las lenguas: https://europass.cedefop.europa.eu/documents/european-skills-passport/language-passport/examples • Certificado de Movilidad: https://europass.cedefop.europa.eu/documents/european-skills-passport/europass-mobility/examples • Suplemento al Diploma: https://europass.cedefop.europa.eu/documents/european-skills-passport/diploma-supplement/examples • Suplemento al Certificado: https://europass.cedefop.europa.eu/documents/european-skills-passport/certificate-supplement/examples • Interoperabilidad https://interop.europass.cedefop.europa.eu/home https://europass.cedefop.europa.eu/europass2spreadsheet/
<p>Autoevaluación</p>	<p>La primera parte de la autoevaluación ofrece a los participantes la oportunidad de</p>

	<p>probar la característica de interoperabilidad de Europass, utilizando los PDFs de casos prácticos y la Hoja Excel que se ofrecen. No se les pide probar la interoperabilidad con CVs Europass reales y si lo hacen, no deben cargar la hoja Excel resultante a la página web debido a la protección de datos de los creadores del CV. Por ello, todos los participantes harán el mismo ejercicio con los mismos archivos, por lo que no se pide la carga del archivo de este caso práctico y no se puede evaluar por parte del partenariado. Sin embargo, los participantes tienen la oportunidad de probar la característica y aplicar los pasos en su rutina de trabajo posteriormente, si es el caso.</p> <p>La segunda parte de la evaluación es un breve Formulario Google que prueba los principales resultados de aprendizaje de esta subunidad y se centra en los elementos de Europass y su funcionalidad además de su accesibilidad.</p>
--	---



5.3 Empleados en el extranjero: ¡Todo lo que debes saber!

Duración	90 minutos
Descripción	<p>En esta unidad online, los participantes aprenden cómo se organiza una movilidad paso a paso. Como solicitar formalmente un Proyecto de movilidad y su financiación se tratan en la Unidad 21. Por ello, esta parte se inicia en el momento en el que un alumno/a solicita cierta movilidad. La unidad es muy práctica, ya que ofrece recomendaciones además de enlaces a recursos útiles (p.ej. checklist) y fuentes (p.ej. herramienta de movilidad)</p> <p>Los participantes leen el caso práctico y se familiarizan con el proceso utilizando los documentos de muestra que se ofrecen.</p> <p>La parte más práctica es la checklist que los mentores de WBL pueden utilizar para organizar una movilidad Erasmus+, que también pueden adaptar según sus responsabilidades reales en el proceso.</p>
Contenidos de Trabajo Práctico	<p>La unidad se estructura utilizando un caso práctico de un estudiante en prácticas que desea ir a otro país europeo para un aprendizaje en prácticas corto y lo solicita con su supervisor/mentor. El caso práctico sigue los pasos del mentor WBL desde la solicitud del participante hasta su vuelta después de la colocación en el trabajo en el extranjero. Hay varias formas de organizar una movilidad y las responsabilidades difieren de una empresa a otra, ya que algunas pueden utilizar organizaciones intermediarias u ofrecer más responsabilidades a los propios solicitantes. Para el caso práctico, se supone que el mentor WBL es el responsable de todos los pasos necesarios. Los pasos organizativos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Establecer las fechas con la organización asociada en el extranjero ▶ Organización del viaje y alojamiento ▶ Impresos y documentos necesarios ▶ Gestión de la Herramienta de Movilidad ▶ Evaluación de los Resultados de Aprendizaje logrados durante la formación en el extranjero ▶ Preparar el Certificado de Movilidad Europass (con enlace a la subunidad 5.2) ▶ Construcción a partir de las lecciones aprendidas.
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Artículo en la página web de WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/employees-abroad ▶ PDF WBL Accelerator_Unit 5.3_Web_Employees abroad_Checklist.pdf

	<ul style="list-style-type: none"> Herramienta de Movilidad: https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/mobility-tool_en Certificado de Movilidad Europass: https://europass.cedefop.europa.eu/documents/european-skills-passport/europass-mobility https://europass.cedefop.europa.eu/about/national-europass-centres
Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación https://www.wblaccelerator.eu/en/employees-abroad



UNIDAD 6: MEJORES PRÁCTICAS DE WBL PARA PYMES Y GRANDES EMPRESAS

Resumen General			
Duración Total	180 minutos		
Organización del Aprendizaje	 Cara a cara/Aula	Duración: 120 minutos	
	 Online /Autodirigido	Duración: 60 minutos	
Introducción / Temas principales	<p><u>Introducción:</u> Esta unidad tratará algunos ejemplos de las mejores prácticas de WBL / formación en prácticas tanto en PYMES como en grandes empresas.</p> <p><u>Temas principales:</u> El alumnado conocerá las prácticas, será capaz de identificar las características de su enfoque y aplicará algunos elementos en su propia empresa</p>		
Resultados de Aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Competencias
	<ul style="list-style-type: none"> Enumerar algunas de las mejores prácticas de WBL para PYMES y grandes empresas Reconocer las mejores prácticas de WBL en empresas Comparar las prácticas en las PYMES y en las grandes empresas Identificar las características de su enfoque 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicar algunos de los elementos de las mejores prácticas presentadas en la empresa Distinguir entre las prácticas de las PYMES y las grandes empresas 	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad frente a la gestión del aprendizaje en prácticas dentro de la empresa.



6.1 Mejores Prácticas WBL en PYMES y Grandes Empresas

Duración	120 minutos
Descripción	<p>Una formación cara a cara con la corta presentación de las mejores prácticas WBL en PYMES y grandes empresas / multinacionales, con una breve sesión de taller interactivo, en la que los participantes identifican las buenas prácticas dentro de sus empresas y comparten entre los participantes.</p> <p>Se informa al alumnado sobre las mejores prácticas y se comparten las experiencias y el saber-hacer.</p> <p>El taller interactivo se organizará con 20 participantes que proceden de empresas implicadas en WBL y aquellas que están pensando implicarse. Dos facilitadores dirigirán el taller, comenzando por un ejercicio para romper el hielo.</p> <p>Habrà una breve presentación con algunos ejemplos de buenas prácticas, mientras que el énfasis principal se pondrà en la identificación e intercambio de las buenas prácticas identificadas en las empresas de los participantes.</p>
Contenidos	<p>Los formadores seleccionarán empresas con buenas prácticas WBL que afrontan algunos retos y posibles nuevas empresas. Los formadores organizarán a los participantes en grupos más pequeños y mixtos (lo ideal son 4 grupos de 5 participantes).</p> <p>Como introducción, habrá un PPT de 15 minutos sobre cómo las empresas e instituciones pueden mejorar todo el proceso de prácticas WBL.</p> <p>Al inicio de la sesión F2F, habrá un breve ejercicio para romper el hielo entre los participantes. Dividir el grupo en cuatro grupos, cada uno coge un espagueti, con cada persona con su dedo índice derecho estirado a la altura del pecho. Colocar el espagueti en la parte superior de los dedos estirados. El reto consiste en dejar el espagueti en el suelo sin que nadie pierda el contacto con el mismo. Inicialmente, parecerá que el espagueti sube, pero esto solo es la presión de los dedos de los participantes. Una vez que se relajan y trabajan juntos, lo bajarán con facilidad.</p> <p>Después de la actividad para romper el hielo, los formadores darán instrucciones a los participantes – cada grupo tendrá un rotafolio, post-its y rotuladores y se les pedirá identificar buenas prácticas con relación a la implantación del WBL en sus respectivas empresas.</p> <p>Tendrán 1 hora por trabajo en grupo y 10 minutos para presentaciones muy cortas (2 minutos por grupo). Los facilitadores entonces finalizarán y se realizará el seguimiento de esta sesión F2F durante el aprendizaje online (opcional). Para completar esta actividad, los participantes recibirán un pequeño cuestionario de evaluación online, que servirá como herramienta de evaluación del nivel de disposición del WBL.</p>
Evaluación	<p>Discusión en grupo</p> <p>Se les pide su opinión a los participantes y si les gustaría compartir sus experiencias y las mejores prácticas de su empresa.</p>
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Presentación PowerPoint: WBL Accelerator_Unit 6_F2F_Best Practice.pptx • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y un proyector • Rotafolio con papel y rotuladores

	<ul style="list-style-type: none"> • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas
Fuentes y Lectura Adicional	No disponible



6.1 Mejores Prácticas WBL para PYMES y grandes empresas

Duración	60 minutos
Descripción	Se presentarán al alumnado las mejores prácticas seleccionadas de WBL en PYMEs y grandes empresas. El alumnado leerá el artículo seleccionado con los mejores ejemplos de prácticas WBL y completará un pequeño test de evaluación del nivel de disposición del WBL.
Contenidos de Trabajo Práctico	Los participantes, a través de la lectura del artículo, obtendrán algunas ideas sobre cómo utilizar las mejores prácticas en su empresa.
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Mejores prácticas en WBL para PYMES y grandes empresas https://www.wblaccelerator.eu/en/best-wbl-practices-for-smes-and-large-companies-multis/ • Grandes formaciones en prácticas en pequeños negocios http://www.eurochambres.eu/custom/Great_apprenticeships_in_small_businesses_Final_brochure-2014-00340-01.pdf Interactive webpage
Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación (reflexión sobre el aprendizaje) https://forms.gle/RKoNawYMgXFcNKx29



UNIDAD 7: PLAN DE APRENDIZAJE EN PRÁCTICAS

SUB-UNIDADES

- 7.1 Planificación y Estructura
- 7.2 WBL y Aprendizaje en Prácticas
- 7.3 Planificación del WBL Paso a Paso
- 7.4 WBL en el extranjero

RESUMEN GENERAL DE LA UNIDAD

Duración Total 240 minutos

Organización del Aprendizaje	🗣️ Cara a Cara / Aula	Duración: 90 minutos	
	💻 Online /Autodirigido	Duración: 150 minutos	
Introducción / Temas Principales	<u>Introducción:</u> Esta unidad de aprendizaje son unas directrices paso a paso para planificar y estructurar formaciones en prácticas en la organización de una empresa. Incluye un enfoque sistemático del aprendizaje y ofrece una base detallada de la importancia y beneficios de tal estructura tanto para el estudiante en prácticas como para el maestro.		
	<u>Temas Principales:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Adecuada planificación y estructuración de los aprendizajes en prácticas ▶ Guía eficaz ▶ Metodología básica de aprendizaje ▶ Ejemplos de buenas prácticas ▶ Responsabilidad Social Corporativa (definición e iniciativas) 		
Resultados de Aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Competencias
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Identificar características de las mejores prácticas en la planificación del aprendizaje en prácticas ○ Aprender a planificar y estructurar aprendizajes basados en ejemplos de buenas prácticas 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aplicar las habilidades aprendidas de las buenas prácticas ○ Comprender planes y estructuras de aprendizajes en prácticas ○ Poseer las habilidades de comunicación eficaz con estudiantes en prácticas 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Planificar programas de aprendizaje en prácticas



7.1 Planificación y Estructura

Duración	90 minutos
Descripción	<p>Se presentará un conjunto de PPPs que incluyen los principales temas. Estos incluyen ejemplos claros de distintas industrias / países que ilustran los beneficios de las estructuras.</p> <p>Los participantes verán una presentación PPP, y también habrá un conjunto de impresos (documentos y checklists de muestra)</p>
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beneficios de un plan de aprendizaje ▶ Cómo estructurar los aprendizajes en prácticas ▶ Buenos ejemplos de la industria, incluyendo muestras de contratos de aprendizaje en práctica y normativas sobre formación
Evaluación	<p>Discusión en grupo</p> <p>Se pide a los participantes su opinión y si les gustaría compartir sus experiencias y las prácticas de sus empresas.</p>
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Presentación PowerPoint: WBL Accelerator_Unit 7.1_F2F_Planning WBL.pptx ▶ Artículo en la página web de WBL Accelerator

	<p>https://www.wblaccelerator.eu/en/planning-wbl/</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas.
Fuentes y Lectura Adicional	<ul style="list-style-type: none"> • Fuente de buenas prácticas en el sistema dual de formación dual alemán WBL https://www.apprenticeship-toolbox.eu/training-teaching/in-company-training/115-in-company-training-in-germany • Arnold, Rolf & Krämer-Stürzl, Antje (1999): Berufs- und Arbeitspädagogik: Leitfaden der Ausbildungspraxis in Produktions- und Dienstleistungsberufen, 2. Aufl., Berlin: Cornelsen Girarde. • Arnold, Rolf & Lipsmeier, Antonius (Herausgeber) (2006): Handbuch der Berufsbildung, 2., überarb. und aktualisierte Aufl. 2., überarb. und aktualisierte Aufl., Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss. • Dickemann-Weber, Birgit (2016): Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung nach AEVO: Ausbildung der Ausbilder AdA (IHK) ; mit allen Handlungsfeldern und den wichtigsten Gesetzestexten. Erlenbach b. Kandel: Dickemann-Weber Verlag • Eiling, Andreas & Schlotthauer, Hans (2016): Prüfungs-Check Ausbildereignung: Übungsaufgaben zur Vorbereitung auf die schriftliche AEVO-Prüfung, 6. Aufl.. Hamburg: Feldhaus. • European Centre for the Development of Vocational Training (ed. with the collaboration of Dun, J. J. A. M. van and Karthuis, L. B. J.) (1990): Training the trainers : an investigation into the training and qualifications of practical instructors working in the apprenticeship system / publ. by: CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training. Köln: Bundesanzeiger Verl. - Luxembourg: Office for Official Publ. of the Europ. Communities. • Groß, Hermann & Hüppe, Stefan (2010): Ausbilden lernen : Trainings- und Lehrbuch nach AEVO 2009 für alle Berufe inklusive CD-ROM ; [Ausbildereignung]. Berlin: Cornelsen. • Jacober, Christina (2018): Qualifizierungs- und Karrieremöglichkeiten für Berufsbildner/-innen - Das AdA-System des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung, https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8793 (BIBB) (kostenfrei zugänglich), Enthalten in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (Bd. 47, Nr. 3: 19-23). • Jacobs, Peter (2010): Kompaktwissen AEVO in vier Handlungsfeldern, Teil: [Hauptbd.] Troisdorf: Bildungsverl. EINS. • Küper, Wolfram & Mendizábal, Amaya (2011): Die Ausbilder-Eignung : Basiswissen für Prüfung und Praxis der Ausbilder/innen , 17. Aufl. Hamburg: Feldhaus. • Schneider, Marc (2014): Ada Trainer AEVO Prüfungsvorbereitung: Inkl. 60 Tage Online Training. München: neobooks Self-Publishing (URN: urn:nbn:de:101:1-201404163985, http://www.neobooks.com).



7.2 WBL y Formaciones en Prácticas

Duración	50 minutos
Descripción	Introducción básica y resumen de estructuras de formación en prácticas y cómo

	los aprendizajes en prácticas benefician a las empresas y al alumnado en prácticas con el uso del video y un test de autoevaluación online
Contenido de Trabajo Práctico	Los participantes observarán los vídeos, seguidos de un test online
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • WBL y Aprendizaje en Prácticas https://www.wblaccelerator.eu/en/wbl-apprenticeships/ • Video A: Formación Profesional Dual – Sistema exitoso alemán https://www.youtube.com/watch?v=fzNM2BqKsxs • Video B: Aprendizajes en prácticas en Europa: cómo maximizar sus beneficios https://www.youtube.com/watch?v=EGKU_OVbxfA • Video C: Empresas cortejando Aprendizajes en Prácticas https://www.youtube.com/watch?v=cbzrXwPwTiU • Video D: Del fracaso en la universidad a Artesano https://www.youtube.com/watch?v=OfPicEIJvVw
Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación https://www.wblaccelerator.eu/en/wbl-apprenticeships/



7.3 Planificación del WBL Paso a Paso

Duración	50 minutos
Descripción	<p>Esta sección se compone de varios materiales en video, que muestran el ejemplo de buenas prácticas del sistema de formación dual originado en los países de habla alemana como caso práctico.</p> <p>También detalla los aspectos paso a paso de cómo crear un programa de aprendizaje en prácticas con éxito.</p> <p>Cada video va seguido de un test online</p>
Contenidos de Trabajo Práctico	Los participantes observarán los videos y a continuación realizarán un test online. Primero, se presentará el material en video/audio y luego, los participantes realizan el test de autoevaluación.
Material de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • WBL Paso a Paso https://www.wblaccelerator.eu/en/planning-wbl-step-by-step/ • Video A: El Sistema Dual https://www.youtube.com/watch?v=5i18_4sbCHc • Video B: Creación de Tareas de Aprendizaje y Trabajo https://www.youtube.com/watch?v=jzZAejUHtPg • Video C: Pasos formativos profesionales orientados a la acción https://www.youtube.com/watch?v=k0setd8KZBg • Video D: Uso y análisis de procesos de trabajo https://www.youtube.com/watch?v=RotMARWZqK0

Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación https://www.wblaccelerator.eu/en/planning-wbl-step-by-step/
----------------	---



7.4 WBL en el extranjero

Duración	50 minutos
Descripción	<p>Esta sección se compone de varios materiales en video, que muestran cómo el ejemplo de buenas prácticas del sistema de formación dual originado en los países de habla alemana se ha transferido con éxito a otros países y el impacto que ha tenido.</p> <p>Primero, se presentará el material en video/audio y luego, los participantes realizan el test de autoevaluación</p>
Contenidos de Trabajo Práctico	<p>Se pide a los participantes que observen los videos online y posteriormente reflexionen sobre su aprendizaje respondiendo a las cuestiones de evaluación.</p> <p>El formador pedirá al alumnado que piense en el proceso y genere ideas de cómo podrían aplicar las iniciativas de RSC o educación en RSC en su lugar de trabajo o empresas, prestando una especial atención al WBL</p>
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • WBL en el Extranjero https://www.wblaccelerator.eu/en/wbl-abroad/ • Video A: Fortaleciendo la EFP en el extranjero https://www.youtube.com/watch?v=SvtLqnZIC18 • Video B: La empresa Stihl exporta un sistema formativo alemán https://www.youtube.com/watch?v=iuX9ATlrlrs • Video C: Pasos formativos profesionales orientados a la acción https://www.youtube.com/watch?v=-Sun5FS6VKw
Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación https://www.wblaccelerator.eu/en/wbl-abroad/



UNIDAD 8: INTRODUCCIÓN A LA MONITORIZACIÓN WBL

SUB-UNIDADES

8.1 Introducción a la monitorización WBL

RESUMEN GENERAL DE LA UNIDAD

Duración Total 120 minutos

Organización del Aprendizaje	 Cara a Cara / Aula	Duración: 60 minutos							
	 Online /Autodirigido	Duración: 60 minutos							
Introducción / Temas Principales	<p><u>Introducción:</u></p> <p>Esta unidad de aprendizaje ofrece un resumen del proceso de monitorización / feedback y la mejora continua que se debe aplicar en un plan de aprendizaje en prácticas dentro del contexto de una empresa privada. Explicará la necesidad y beneficios de dicho proceso. Ofrece una visión clara de las opciones disponibles para el supervisor del aprendizaje sobre el tipo de sistema de monitorización que pueden introducir. También ofrece ejemplos de buenas prácticas e incluye el juego de rol para garantizar el aprendizaje</p> <p><u>Temas Principales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Introducción a la monitorización/feedback: necesidad y beneficios ▶ Como aplicar dichos procesos ▶ Ejemplos de buenas prácticas 								
	Resultados de Aprendizaje	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Conocimientos</th> <th>Habilidades</th> <th>Competencias</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ○ Comprender el valor de ofrecer/recibir feedback ○ Conocer los beneficios del feedback del alumnado en prácticas ○ Organizar la supervisión del alumnado en prácticas ○ Conocer los criterios de calidad de aprendizajes en prácticas de éxito </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ○ Distinguir entre medidas directas e indirectas de supervisión ○ Organizar y planificar ciclos de feedback ○ Comunicar feedback al alumnado en prácticas ○ Estructurar y facilitar sesión de feedback </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ○ Aplicar medidas de calidad y control de calidad de los aprendizajes en prácticas, según los distintos sectores y profesiones ○ Procesar e implantar feedback en el programa de aprendizaje y aplicar las mejoras de manera estructurada. </td> </tr> </tbody> </table>			Conocimientos	Habilidades	Competencias	<ul style="list-style-type: none"> ○ Comprender el valor de ofrecer/recibir feedback ○ Conocer los beneficios del feedback del alumnado en prácticas ○ Organizar la supervisión del alumnado en prácticas ○ Conocer los criterios de calidad de aprendizajes en prácticas de éxito 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Distinguir entre medidas directas e indirectas de supervisión ○ Organizar y planificar ciclos de feedback ○ Comunicar feedback al alumnado en prácticas ○ Estructurar y facilitar sesión de feedback
Conocimientos		Habilidades	Competencias						
<ul style="list-style-type: none"> ○ Comprender el valor de ofrecer/recibir feedback ○ Conocer los beneficios del feedback del alumnado en prácticas ○ Organizar la supervisión del alumnado en prácticas ○ Conocer los criterios de calidad de aprendizajes en prácticas de éxito 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Distinguir entre medidas directas e indirectas de supervisión ○ Organizar y planificar ciclos de feedback ○ Comunicar feedback al alumnado en prácticas ○ Estructurar y facilitar sesión de feedback 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aplicar medidas de calidad y control de calidad de los aprendizajes en prácticas, según los distintos sectores y profesiones ○ Procesar e implantar feedback en el programa de aprendizaje y aplicar las mejoras de manera estructurada. 							



8.1 Introducción a la Monitorización

Duración	60 minutos
Descripción	<p>Cómo implantar la monitorización.</p> <p>Directrices paso a paso sobre cómo aplicar un sistema de monitorización en un programa de aprendizaje en prácticas, desde el principio hasta el fin.</p> <p>Actividad de juego de rol (instrucciones en PPP) que muestra cómo se puede dirigir de manera eficaz una sesión de feedback en una situación de aprendizaje en prácticas.</p> <p>Un participante hace de Mentor, otro participante hace de alumno en prácticas. Cada uno recibe un guion y el mentor debe realizar una sesión de feedback</p> <p>Los otros participantes observan el juego de rol y al final, se lleva a cabo una discusión.</p>
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Introducción al feedback y monitorización ▶ Video: importancia del Feedback https://www.youtube.com/watch?v=isaumN5AlvY ▶ Por qué son importantes el feedback y la monitorización

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beneficios tanto para el alumno en prácticas como para el mentor ▶ La importancia del feedback y la garantía de calidad ▶ Juego de Rol
Evaluación	<p>Discusión en grupo</p> <p>Se pide la opinión de los participantes y si querrían compartir sus experiencias y las prácticas de sus empresas.</p>
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 8.1_F2F_Introduction to Montoring.pptx ▶ Artículo en la página web de WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/monitoring-2/ <ul style="list-style-type: none"> • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas
Fuentes y Lectura Adicional	<p>Definición y evaluación de habilidades</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=isaumN5AlvY</p>



8.1 Introducción a la monitorización

Duración	60 minutos
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción al feedback y mejora continua • Por qué es importante la monitorización • Beneficios tanto para el alumnado en prácticas como para el mentor • La importancia del feedback y garantía de calidad
Contenido de Trabajo Práctico	<ul style="list-style-type: none"> • Por qué es importante el feedback / monitorización • Habilidades de mentoring: ofrecer Feedback • Mejora de los métodos de formación y enseñanza • Autoevaluación: definición y evaluación de habilidades: autoevaluación
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • WBL y aprendizajes en prácticas https://www.wblaccelerator.eu/en/monitoring/ • Video A: Por qué es importante el feedback / monitorización https://www.youtube.com/watch?v=yx3fRPegGNI • Video B: Habilidades de mentoring: ofrecer Feedback https://www.youtube.com/watch?v=BuhNMDc46NI • Video C: Mejora de los métodos de formación y enseñanza https://www.youtube.com/watch?v=l0vLdA0yAsA • Video D: Autoevaluación: definición y evaluación de habilidades https://www.youtube.com/watch?v=isaumN5AlvY
Autoevaluación	<p>Cuestionario de autoevaluación</p> <p>https://docs.google.com/forms/d/1VBn3aSGkoXyDNYBkfowzcyEoDBFofFhIUig2u</p>



UNIDAD 9: CONTRATACIÓN INTERNACIONAL

SUB-UNIDADES

- 9.1 Contratación internacional – Por dónde empezar
- 9.2 Aspectos legales de la contratación internacional
- 9.3 Contratación y comunicación internacional

RESUMEN GENERAL DE LA UNIDAD

Duración Total	270 minutos		
Organización del Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> 👤 Cara a Cara / Aula 📺 Online /Autodirigido 	Duración: 150 minutos	Duración: 120 minutos
Introducción y Temas Principales	<p>Introducción:</p> <p>Esta unidad representa una guía paso a paso para los empleadores que deseen contratar empleados de países extranjeros. La unidad de aprendizaje orientará a los participantes sobre cómo empezar su campaña de selección, que apoyos están en vigor para ayudarles, dónde se pueden anunciar y cómo garantizar sus candidatos.</p> <p>La unidad también cubre orientación práctica como los aspectos legales y requisitos adicionales necesarios a la hora de contratar internacionalmente</p> <p>La unidad también orienta sobre cómo reclutar con éxito empleados extranjeros en su nuevo papel y establecer una cultura cordial en la empresa que garantice que los empleados se sientan atraídos con éxito.</p> <p>Principales Temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Cómo iniciar la campaña de selección ▶ Cómo gestionar una contratación internacional ▶ Dónde encontrar mano de obra cualificada específica ▶ Dónde pueden los empleadores anunciar los puestos vacantes ▶ Las implicaciones legales adicionales ▶ Cómo establecer una cultura acogedora en la empresa ▶ Retos y soluciones comunes 		
Resultados de Aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Competencias
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Identificar los retos de un proceso de contratación internacional 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Comprender las posibles diferencias culturales en los equipos 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Establecer una cultura cordial en la empresa para los seleccionados internacionales

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Explicar los pasos implicados en estos retos ○ Identificar los recursos y apoyos que se abren en la contratación internacional 	<ul style="list-style-type: none"> internacionales ○ Comprender los beneficios de los equipos internacionales para su empresa ○ Comprender las diferencias y similitudes legales entre los derechos de empleados nativos e internacionales 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Modificar el proceso de selección para un escenario internacional ○ Obtener información sobre la situación legal en el país de origen del candidato.
--	---	---	---



9.1 Contratación internacional – Por dónde empezar

Duración	60 minutos
Descripción	<p>Un conjunto de PPP ofrecerá unas directrices básicas sobre cómo empezar el proceso de contratar a candidatos internacionales, cubriendo los primeros pasos del proceso y marcando una ruta a seguir por los empleadores.</p> <p>El PPP utilizará ejemplos de la industria sobre contrataciones inter-fronterizas con éxito. También habrá ejercicios sobre la contratación utilizando ejemplos internacionales.</p> <p>Los tutores primero entregarán los contenidos del PPP y lo seguirán con ejemplos claros y concisos de reclutamiento con éxito de la industria y de varios sectores, ilustrando la información contenida en el PP. Finalmente se distribuirá la checklist a los participantes. El tutor destacará los distintos aspectos de la checklist que se incluyen en el PPP.</p>
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Abordaje de la contratación internacional – Ampliación de horizontes ▶ Internacionalización de la empresa ▶ Los primeros pasos del proceso ▶ Redacción del anuncio de empleo adecuado ▶ Dónde anunciarse, dónde encontrar la mano de obra cualificada específica y apoyos en vigor.
Evaluación	<p>Test Online</p> <p>Se pide la opinión de los participantes y si querrían compartir sus experiencias y las prácticas de sus empresas</p>
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 9.1_F2F_How to Hire Internationally.pptx ▶ Artículo en la página web de WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/hiring-internationally/ <ul style="list-style-type: none"> ● Aula con mesas y sillas ● Ordenador portátil, conexión a internet y proyector ● Rotafolio con papel y rotuladores ● Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas.
Fuentes y Lectura Adicional	<ul style="list-style-type: none"> ● Diversidad: 5 razones por las que la Diversidad es Buena para tu Lugar de Trabajo https://www.youtube.com/watch?v=8aLQytUM5dU

	<ul style="list-style-type: none"> • EURES: un puente entre empresarios y demandantes de empleo a lo largo de Europa https://www.youtube.com/watch?v=1l_dJdKZCBo • Tus derechos de ciudadanía europea https://multimedia.europarl.europa.eu/en/your-eu-citizenship-rights_B001-ESN-170404INT_ev • EURES – Vivir y Trabajar https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=en&catId=490&parentId=0 • Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=466&langId=en
--	---



9.1 Contratación internacional – Por dónde empezar

Duración	60 minutos
Descripción	<p>El material online consistirá en videos de presentación de los servicios de apoyo europeo en vigor para los empresarios que buscan candidatos internacionales, y orientación básica sobre cómo contratar internacionalmente. Incluyen ejemplos exitosos de contratación en la industria.</p> <p>Esto va seguido de un test online para que los participantes evalúen sus propios conocimientos adquiridos a partir de los videos.</p>
Contenidos de Trabajo Práctico	El aspecto práctico de esta subunidad será el test online
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • WBL y Aprendizajes en Prácticas https://www.wblaccelerator.eu/en/hiring-internationally-2/ • Video A: EURES: un puente entre empresarios y demandantes de empleo en Europa https://www.youtube.com/watch?v=1l_dJdKZCBo • Video B: Cómo se pueden beneficiar los empresarios de la Red EURES https://www.youtube.com/watch?v=qv9HGRaBM9 • Video C: Ejemplo de sector: Cómo EURES beneficia al sector del turismo https://www.youtube.com/watch?v=Y_qWh_o9J9U • Video D: Ejemplo: Contratación de talento del mercado laboral español https://www.youtube.com/watch?v=5BjO-aZbpSU • Video E: Directrices sobre cómo utilizar la herramienta EURES https://www.youtube.com/watch?v=hrGm5B78gOM
Autoevaluación	<p>Cuestionario de autoevaluación</p> <p>https://www.wblaccelerator.eu/en/hiring-internationally-2/</p>

9.2 Aspectos Legales de la Contratación Internacional

Duración	30 minutos
Descripción	<p>Esta subunidad incluye todos los requisitos legales adicionales para los empresarios cuando deciden contratar a candidatos extranjeros. Se hará una comparación entre contratar nacionalmente e internacionalmente y se definirán claramente las diferencias. Los participantes recibirán una descripción por escrito de un ejemplo de la industria y se realizarán ejercicios.</p> <p>Se presentarán contenidos en PP, además de destacar la página web externa "living working Map application" y la información que contiene. Esto va seguido de ejercicios que utilizan los ejemplos y un CV de Muestra en el Anexo.</p>
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Directrices y reglamentos nacionales y europeos ▶ Video: derechos de la ciudadanía europea ▶ Aplicación Mapa de Vida y Trabajo ▶ Ejercicios
Evaluación	Los participantes deberán leer un grupo de ejemplos de CV de la industria, se pedirá a los participantes que revisen a los candidatos y sus obligaciones como candidatos extranjeros. Seguirán cuestiones de elección múltiple basadas en los CVs
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 9.1_F2F_How to Hire Internationally.pptx ▶ Artículo en la página web de WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/hiring-internationally-legal/ ▶ Aula con mesas y sillas ▶ Ordenador portátil, conexión a internet y proyector ▶ Rotafolio con papel y rotuladores ▶ Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas.
Fuentes y Lectura Adicional	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=466&langId=en • Tus derechos de ciudadanía europea https://multimedia.europarl.europa.eu/en/your-eu-citizenship-rights_B001-ESN-170404INT_ev

9.2 Aspectos Legales de la Contratación Internacional

Duración	30 minutos
Descripción	<p>Un conjunto de videos informativos ofrecerá a los empresarios un resumen de las obligaciones legales a las que se enfrentan cuando deciden contratar a un candidato extranjero para un puesto vacante en su empresa</p> <p>El material online también se puede integrar a la presentación cara a cara, si se dispone de suficiente tiempo.</p>
Contenidos de Trabajo Práctico	<p>Un test sigue a cada video</p> <p>Un test sigue a la aplicación Mapa de Vida y Trabajo</p>

Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación Internacional - legal https://www.wblaccelerator.eu/en/hiring-internationally-legal/ • Derechos de ciudadanía europea https://multimedia.europarl.europa.eu/en/your-eu-citizenship-rights_B001-ESN-170404INT_ev • Herramienta Online: Vida y Trabajo en la UE https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=en&catId=490&parentId=0 • Ejemplo Alemania: obligaciones Empresario y Trabajador europeo https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/about-us/mission-and-tasks/corporate-video-of-the-office-for-the-equal-treatment-of-eu-workers
Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación https://www.wblaccelerator.eu/en/hiring-internationally-legal/



9.3 Contratación y comunicación internacional

Duración	60 minutos
Descripción	<p>A través de un conjunto de PPP esta subunidad repasará el proceso de comunicación intercultural y cómo preparar a la empresa y su plantilla para recibir a candidatos extranjeros. Esto ofrece una guía sobre cómo gestionar los pasos del proceso y cómo crear con éxito una relación laboral con el candidato extranjero a través de la buena comunicación y una cultura de empresa anfitriona.</p> <p>El PPP debe mostrarse, y luego va seguido de los ejemplos con cuestiones y la actividad “herramienta de identidad propia”, que permiten un intercambio de feedback con el grupo.</p>
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Comunicación Intercultural ▶ Barreras y retos comunes ▶ Ejemplos de la industria ▶ Ejercicios y “Herramienta de Identidad Propia” <p>Se mostrarán ejemplos de la industria sobre las barreras y retos comunes y los participantes deberán reflexionar y responder a preguntas.</p> <p>La “Herramienta de Identidad propia” animará a los participantes a reflexionar sobre su cultura de trabajo propia y cómo puede ser representada a los colegas extranjeros.</p>
Evaluación	Los participantes deberán leer un grupo de ejemplos de CV de la industria, se pedirá a los participantes que revisen a los candidatos y sus obligaciones como empleado extranjero. Seguirán unas cuestiones de elección múltiple basadas en los CVs.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 9.1_F2F_How to Hire Internationally.pptx ▶ Artículo en la página web de WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/intercultural-competence/

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Aula con mesas y sillas ▶ Ordenador portátil, conexión a internet y proyector ▶ Rotafolio con papel y rotuladores ▶ Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas
Fuentes y Lectura Adicional	Management across Cultures: Developing Global Competencies, Richard M. Steers, Luciana Nardon, Carlos J. Sanchez-Runde, Cambridge University Press, 2016.



9.3 Contratación y comunicación intercultural

Duración	30 minutos
Descripción	El material online consta de videos con ejemplos de la industria sobre la contratación con éxito y los beneficios de la contratación internacional. También hay un video que incluye los retos de las empresas en la comunicación intercultural y cómo se pueden superar. Cada video va seguido de un test de autoevaluación online.
Contenidos de Trabajo Práctico	Los participantes deberán observar los videos y participar en el test online
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • 5 razones por las que la diversidad es buena para el negocio https://www.youtube.com/watch?v=8aLQytUM5dU • Cómo mejorar la comunicación intercultural en el lugar de trabajo https://www.youtube.com/watch?v=4JjDgmER-E0
Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación https://www.wblaccelerator.eu/en/intercultural-competence/



UNIDAD 10: RECONOCIMIENTO DE CUALIFICACIONES EXTRANJERAS

SUB-UNIDADES

- 10.1 Introducción al reconocimiento de cualificaciones extranjeras
- 10.2 Marco europeo de cualificaciones y marco nacional de cualificaciones
- 10.3 Ejemplos prácticos de la industria

RESUMEN GENERAL DE LA UNIDAD			
Duración Total	150 minutos		
Organización del Aprendizaje	 Cara a Cara / Aula	Duración: 60 minutos	
	 Online /Autodirigido	Duración: 90 minutos	
Introducción / Temas Principales	<p><u>Introducción:</u></p> <p>En la Unidad de Aprendizaje 10, los participantes aprenderán a reconocer los documentos de cualificación profesional que se originan en un país extranjero, en este caso, otros países europeos. Se muestra a los participantes cómo estas cualificaciones pueden ser interpretadas y comparadas con sus propios marcos nacionales de cualificaciones profesionales y documentos de cualificación. Esto ayudará a los empresarios a ser capaces de decidir si un candidato a una vacante en un puesto de trabajo procedente de un país extranjero tiene las cualificaciones necesarias para cubrir esta vacante o no. Los participantes conocerán los marcos europeos de cualificaciones y los marcos de otros países dentro de la UE. Finalmente, los participantes se sentirán cómodos tomando decisiones independientes acerca de la idoneidad de los candidatos extranjeros, basándose en la comprensión de sus cualificaciones.</p> <p><u>Temas principales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Reconocimiento de cualificaciones de candidatos extranjeros ▶ Comprensión de las cualificaciones extranjeras en el contexto de los marcos nacionales ▶ Comprensión de los marcos europeos de cualificaciones 		
Resultados de Aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Competencias
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Identificar los retos implicados en el reconocimiento de las cualificaciones en los distintos países europeos ○ Identificar los recursos disponibles para ellos con el fin de comprender con éxito las cualificaciones de otros países 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Comprender la importancia de los marcos de cualificaciones ○ Comprender las estructuras de los marcos nacionales de cualificaciones en un contexto europeo ○ Distinguir entre los marcos nacionales y europeos de cualificaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Traducir las cualificaciones propias utilizando los marcos nacionales y europeo de cualificaciones ○ Comprender las cualificaciones tal y como aparecen en las solicitudes de empleo de candidatos extranjeros
 10.1 Introducción al Reconocimiento de las Cualificaciones Extranjeras			
Duración	45 minutos		
Descripción	<p>Un conjunto de PPP servirá como introducción a los participantes y para ofrecer un resumen general de las cualificaciones en distintos países europeos y cómo varían.</p> <p>Los formadores deberán presentar el PPP, ofreciendo un resumen según se indica en la descripción de contenidos. Los formadores deberán tener cuidado de</p>		

	evitar una utilización excesiva de terminología. Cualquier término que se use debe explicarse mediante ejemplos.
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Resumen del concepto del Marco Nacional de Cualificaciones ▶ Resumen general de las cualificaciones a lo largo de los países europeos y cómo difieren de un país a otro ▶ Los beneficios del marco europeo para empresarios y empleados ▶ Uso de un ejemplo del MNC y explicaciones de niveles ▶ Ejemplo de cómo se pueden traducir las cualificaciones usando el EQF-MEC ▶ La presentación incluye material en video ▶ Resumen de sistemas de apoyo en vigor a nivel europeo y nacional
Evaluación	Después de la introducción en PPP del contenido y el ejemplo práctico de la industria, se distribuirá un pequeño cuestionario de opción múltiple a los participantes. Las cuestiones incluyen los temas cubiertos en la subunidad y garantizan que los participantes comprendan en general el reconocimiento de cualificaciones extranjeras.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 10_F2F_Recognition.pptx ▶ Artículo en la página web WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/recognition/ <ul style="list-style-type: none"> • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas
Fuentes y Lectura Adicional	<ul style="list-style-type: none"> • Resumen general: http://www.ecvet-toolkit.eu • Comparación de marcos: https://ec.europa.eu/ploteus/en/compare



10.1 Introducción al Reconocimiento de Cualificaciones extranjeras

Duración	45 minutos
Descripción	Esta sección ofrece material audiovisual que presenta el marco europeo de cualificaciones y en qué se diferencian los marcos de las distintas naciones. También habrá ejemplos claros y concisos de reconocimiento de cualificaciones entre fronteras en distintos sectores, que ofrecen a los participantes distintos ejemplos.
Contenido de Trabajo Práctico	El aspecto práctico de esta subunidad será el test online
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento https://www.wblaccelerator.eu/en/recognition/ • Video A: : Marco Nacional de Cualificaciones – Ejemplo Irlanda https://www.youtube.com/watch?v=w8rzlYgo9ps

	<ul style="list-style-type: none"> • Video B: Contratación de trabajadores cualificados de otros países europeos https://www.youtube.com/watch?v=f_oNruODGyl&list=PLayk84iBjgJJ0IoVpUVY1uusbsF8b4l7h&index=6 • Video C: Mostrando y utilizando habilidades https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1217&langId=en#navItem-2
Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación https://www.wblaccelerator.eu/en/introducing-foreign-qualifications-and-frameworks/



10.2 Marco Europeo de Cualificaciones

Duración	45 minutos
Descripción	Resumen del marco europeo de cualificaciones y cómo funciona con el uso de ejemplos en la industria
Contenido de Trabajo Práctico	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Directrices y regulaciones nacionales y europeas ▶ Video: Derechos de Ciudadanía europea ▶ Aplicación Mapa Vida – Trabajo ▶ Ejercicios
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Video A: Explicación del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF-MEC) https://www.youtube.com/watch?v=MBGQuyYy7qA • Video B: 10 años del Marco Europeo de Cualificaciones https://www.youtube.com/watch?v=X5_jAdCpbPE • Video C: Introducción al EQF-MEC y ECVET https://www.youtube.com/watch?v=PoTb1z7w6U
Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación https://www.wblaccelerator.eu/en/eu-qualification-framework/



10.3 Ejemplos prácticos de la industria

Duración	45 minutos
Descripción	La unidad consiste en casos prácticos en formato de video, subrayando los beneficios del reconocimiento de cualificaciones y cómo funciona de manera práctica en la industria.
Contenido de Trabajo Práctico	Todos los videos van seguidos de un test online
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Video A: Relación de las cualificaciones internacionales con el EQF-MEC en el sector de soldadura https://www.youtube.com/watch?v=YOoZM-PQiQM • Video B: ECVET en el sector del Deporte y Fitness https://www.youtube.com/watch?v=eLh4JggBA6c
Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación

<https://www.wblaccelerator.eu/en/practical-examples-from-industry/>



UNIDAD 11: VIDA DIARIA DE UN MENTOR DE WBL

SUB-UNIDADES

11.1 Vida diaria de un mentor de WBL

RESUMEN GENERAL DE LA UNIDAD

Duración Total	270 minutos		
Organización del Aprendizaje	 Cara a Cara / Aula	Duración: 90 minutos	
	 Online /Autodirigido	Duración: 180 minutos	
Introducción / Temas principales	<p><u>Introducción:</u></p> <p>Es un hecho conocido que los mentores tienen un papel importante en el aprendizaje basado en el trabajo. Durante su trabajo en el mentoring, los mentores ganan muchas experiencias que también tendrán impacto en su propio desarrollo en términos de conocimientos, habilidades y competencias. Además, como parte de la rutina diaria normal, el mentor se relacionará con distintas personas. El mentor también deberá realizar un trabajo concreto. La unidad ofrece una comprensión y equipa a los individuos con los conocimientos, habilidades y competencias necesarios en un proceso de mentoring. La unidad incluye los atributos necesarios, el proceso de mentoring y el trabajo con asesores.</p> <p><u>Temas Principales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Distintos papeles desempeñados por los actores implicados en el aprendizaje en prácticas ▶ Resumen del papel diario del mentor ▶ Responsabilidades compartidas para el aprendizaje basado en el trabajo ▶ Retos diarios afrontados por el mentor y cómo tratar con ellos. 		
Resultados de aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Competencias
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Distintos papeles desempeñados por los agentes implicados en el aprendizaje en prácticas y la relación del mentor con estos agentes ○ Los retos que afronta el mentor al desempeñar su papel a 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Reconocimiento de buenas prácticas en el mentoring ○ Evaluación de los distintos retos afrontados y aplicación de métodos adecuados para resolver problemas y rectificar asuntos 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Apoyar al alumnado en prácticas en el proceso diario de aprendizaje en el lugar de trabajo ○ Interactuar eficazmente con los distintos socios y personas implicadas en el proceso de aprendizaje basado en

	diario ○ Los beneficios del WBL y un mentoring eficaz para el reconocimiento de buenas prácticas	○ Actitud positiva y estímulo de la comunicación con los distintos papeles y actores implicados	el trabajo ○ Seguir los procedimientos adecuados para cumplir eficazmente con los requisitos del mentoring
--	---	---	---

11.1 Vida Diaria de un Mentor WBL

Duración	90 minutos
Descripción	<p>Esta subunidad pretende presentar al alumnado el papel diario del mentor, en términos de las distintas interacciones que se encuentra, los retos a los que se enfrenta y las maneras de afrontar dichos retos y problemas y los distintos papeles y responsabilidades dentro de un contexto de aprendizaje basado en el trabajo.</p> <p>El componente práctico implica la participación activa en discusiones y en otras actividades como la actividad de ‘Carrera de lluvia de ideas’.</p> <p>El objetivo de esta subunidad es presentar las nociones acerca de la vida cotidiana de un mentor, a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Aprender las distintas interacciones que se producen a diario entre el mentor y otras personas en el lugar de trabajo ▶ Discutir los distintos retos que se le presentan al mentor y cómo se puede tratar con ellos ▶ Discutir las buenas prácticas y testimonios ▶ Identificar los beneficios del mentoring tanto para el mentor como para el alumnado en prácticas.
Contenidos	<p>Instrucciones para el formador para dirigir y presentar el componente F2F</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ El formador da la bienvenida al alumnado y presenta los objetivos de la lección mediante la diapositiva PPT, <u>5 minutos</u> ▶ Con el fin de iniciar la sesión, los participantes se deben dividir en grupos y realizar la tarea ‘Carrera de Lluvia de Ideas’. En esta actividad, los grupos compiten para idear y enumerar tantos puntos como puedan en cierto espacio de tiempo, sin hablar (duración máxima propuesta, <u>10 minutos</u>). Esto se orientará a ideas que los participantes crean que componen la vida diaria de un mentor. Se incluyen directrices y los términos/temas a utilizar en el Anexo 1 y también aparecen en el PPT ▶ A esto sigue una discusión sobre los puntos que han surgido en la carrera de lluvia de ideas (<u>máximo 10 minutos</u>). Esta actividad ofrecerá información al formador sobre los conocimientos, suposiciones, percepciones y expectativas previas de los participantes. ▶ Entonces el formador procederá al uso de la presentación PPT e iniciará una breve discusión sobre los papeles y responsabilidades conjuntas del alumno / empleador /sponsor. A esto le sigue una diapositiva que muestra ejemplos de interacciones que el mentor asumirá a diario. El formador puede contextualizar esto dentro de las normas y legislación del país concreto (si procede) (<u>10 minutos</u>) ▶ El formador avanzará al siguiente tema que trata de los retos que afrontan los mentores al abordar su papel como parte de su trabajo diario. El formador presentará brevemente este tema en la siguiente parte del PPT (5 minutos)

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Los participantes deben proceder a la actividad grupal que será en forma de taller basado en las cuestiones y directrices que aparecen en el Anexo 2. La duración esperada de esta actividad es de ▶ Cada grupo debe informar sobre la discusión que sigue. El formador deberá facilitar esta discusión destacando los puntos clave. La duración esperada de esta actividad es de <u>30 minutos (actividad completa)</u> ▶ El formador debe explicar el ejercicio de autorreflexión brevemente. Es una forma de evaluación, pero principalmente pretende ser un componente formativo para que los participantes reflexionen sobre su experiencia (Anexo 3) <u>15 minutos</u>.
Evaluación	<p>Reflexión sobre los temas tratados durante la sesión cara a cara.</p> <p>Al final de la sesión, los participantes deberán escribir una breve reflexión sobre los contenidos de la sesión (plantilla Anexo 3). Se trata de un trabajo escrito que permite a los participantes registrar pensamientos y visiones de su propia experiencia de aprendizaje. Se espera que los participantes anoten puntos acerca de las siguientes cuestiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué puntos he aprendido de esta actividad? • ¿Cuáles son mis recomendaciones?
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 11_F2F_Daily Life of a Mentor.pptx ▶ Anexos: WBL Accelerator_Unit 11_F2F_Annex 1_Brainstorm Race.pdf WBL Accelerator_Unit 11_F2F_Annex 2_Workshop_GroupDiscussion.pdf WBL Accelerator_Unit 11_F2F_Annex 3_SelfReflection.pdf ▶ Artículo en la página web de WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/daily_life_of_wbl_mentors/ • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas • Copias de los documentos adecuados
Fuentes y Lectura Adicional	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad para romper el hielo – Carrera Lluvia de ideas https://www.ydnetwork.org/documents/Icebreaker%20files/Brainstorm%20Race.pdf • Mentoring para el Aprendizaje en prácticas https://www.expandapprenticeship.org/system/files/mentoring_for_apprenticeship.pdf • Manual de Mentoring en el Aprendizaje en Prácticas para Empresarios http://alphi.org.uk/Mentoring-Handbook.pdf



11.1 Introducción al Reconocimiento de Cualificaciones Extranjeras

Duración	180 minutos
Descripción	La parte online de esta unidad ayuda al alumnado a completar los conocimientos

	obtenidos en la sesión F2F, a través de videos- testimonios online y buenas prácticas de mentores y artículos online
Contenidos de Trabajo práctico	El aspecto práctico de esta unidad será el test online
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Vida diaria de Mentores de WBL https://www.wblaccelerator.eu/en/daily_life_of_wbl_mentors/ Mentoring para el Aprendizaje en Prácticas https://www.expandapprenticeship.org/system/files/mentoring_for_apprenticeship.pdf Manual de Mentoring en el Aprendizaje en Prácticas para Empresarios http://alphi.org.uk/Mentoring-Handbook.pdf
Autoevaluación	Cuestionario de Autoevaluación https://www.wblaccelerator.eu/en/daily_life_of_wbl_mentors/



UNIDAD 12: PERFILES DE LOS MENTORES DE WBL

SUB-UNIDADES	
12.1 Perfiles de los Mentores WBL	
RESUMEN GENERAL DE LA UNIDAD	
Duración Total	240 minutos
Organización del Aprendizaje	🗣️ Cara a Cara / Aula Duración: 120 minutos
	💻 Online /Autodirigido Duración: 120 minutos
Introducción / Temas Principales	<p><u>Introducción:</u></p> <p>Esta unidad pretende presentar al alumnado las características clave que componen el perfil de un mentor en un contexto de aprendizaje basado en el trabajo. Esta unidad también considera el hecho de que en muchos casos el mentor va a asumir distintos papeles, según las situaciones que se le presenten y/o las necesidades del tutelado. Además, es importante que el mentor posea ciertos atributos y habilidades que le harán más eficaz.</p> <p><u>Temas principales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Los distintos papeles de un mentor con éxito ▶ Atributos y Habilidades ▶ Resumen de Habilidades de Comunicación

	▶ Análisis de conocimientos, habilidades y comportamiento y actuación sobre ellos		
Resultados de aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Competencias
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Los atributos de un mentor en un contexto WBL ○ Los distintos papeles, funciones y responsabilidades ○ Habilidades clave necesarias para un mentor 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Reconocer las fortalezas y debilidades propias para mejorar las habilidades para el mentoring propias ○ Examinar los atributos clave de un mentor dentro de un contexto de aprendizaje basado en el trabajo ○ Distinguir entre los distintos papeles desempeñados por el mentor 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Demostrar una actitud adecuada hacia el papel del mentor ○ Evaluar los problemas de manera constructiva ○ Organizarse eficazmente dentro del contexto del mentoring



12.1 Perfiles de los Mentores de WBL

Duración	150 minutos
Descripción	<p>Esta subunidad pretende presentar al alumnado el perfil de mentor en un contexto WBL, en términos de los distintos papeles desempeñados, atributos clave y habilidades necesarias.</p> <p>El contenido práctico incluirá una discusión en grupo acerca del papel del mentor; discusión en grupo / taller acerca de los distintos atributos de un mentor; ejercicio práctico – fortalezas y debilidades y oportunidades de desarrollo en relación con las habilidades y atributos mencionados.</p> <p>El objetivo de la subunidad es presentar nociones del perfil del mentor mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Presentación de los distintos papeles, responsabilidades y funciones del mentor al alumnado ▶ Discusión de los atributos y cualidades de un mentor con éxito ▶ Presentación al alumnado de los enfoques para evaluar los conocimientos, habilidades y comportamiento propio y su impacto sobre el proceso de mentoring.
Contenidos	<p>Instrucciones al formador para dirigir e impartir el componente cara a cara. Los marcos temporales incluidos deberán servir únicamente como orientación. El formador se deberá adaptar según las necesidades del alumnado.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ El formador da la bienvenida al alumnado y presenta los objetivos de la lección a través de la diapositiva PPT, tiempo: 5 minutos ▶ El formador utilizará el PPP y mostrará una lista de funciones esenciales de un mentor con éxito. El formador hará que el alumnado tome notas de esta lista. El formador, a continuación, iniciará una discusión con ayuda de las cuestiones PPP; en 30 minutos. El formador deberá utilizar la guía incluida (Anexo 1) para tener referencias y puntos adicionales para esta discusión. ▶ Dejando tiempo para que se termine la discusión, el formador procederá a discutir la siguiente parte. Se trata de un taller en grupo acerca de los atributos de un mentor y las habilidades necesarias. El formador puede hacer referencia al Anexo 2 para su propia referencia. 30 minutos de discusión en grupos y 10 minutos para compartir las ideas generadas por el grupo.

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ El formador usará el PPP para extenderse más en cuanto a las habilidades de comunicación. El formador deberá hacer referencia a la unidad 18 del Curso WBL Accelerator (Parte D): 5 minutos ▶ El formador procederá al siguiente apartado, destacando 10 consejos para mentores que también pueden relacionarse con el tema del perfil del mentor. La diapositiva se debe discutir en conjunto con el entregable incluido en el Anexo 3. 10 minutos. ▶ La siguiente parte abordará la discusión del formador con relación a la importancia de la autoevaluación en relación con los atributos y habilidades citados. El formador utilizará el PPP para explicar diversos enfoques, tales como el feedback de 360 grados y el análisis DAFO personal. Esto se combinará con un breve ejercicio en clase que también servirá como forma de evaluación formativa (30 minutos) ▶ El formador concluirá la sesión ofreciendo un resumen de cualquier punto clave que haya surgido. También se hará referencia al componente online que trata de la gestión del tiempo.
Evaluación	Ejercicio de análisis DAFO personal en clase. Si el tiempo lo permite, y si el grupo es pequeño, el formador ofrecerá feedback al final de la lección. En caso contrario, el formador podrá recoger las hojas y ofrecer feedback y sugerencias en otro momento, dentro de un plazo razonable.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Presentación en PowerPoint WBL Accelerator_Unit 12_F2F_Profile of Mentors.pptx ▶ Anexos: WBL Accelerator_Unit 12_F2F_Annex 0_360degreefeedback WBL Accelerator_Unit 12_F2F_Annex 1_Mentor Roles.pdf WBL Accelerator_Unit 12_F2F_Annex 2_Attributes_Characterstics.pdf WBL Accelerator_Unit 12_F2F_Annex 3_Ten Tips for Mentors.pdf ▶ Artículo en la página web de WPL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/wbl_mentor-profile/ • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas • Copias de los impresos adecuados
Fuentes y Lectura Adicional	<ul style="list-style-type: none"> • Bass (2017)' Mentoring for Apprenticeship, Keystone Development Partnership) • Holliday,M (2001), 'Coaching, Mentoring & Managing : Breakthrough Strategies to Solve Performance Problems and Build Winning Teams: 2nd Edition', The Career Press, Inc. , Frankin Lakes NJ • ¿Qué es el Feedback de 360 grados? http://www.custominsight.com/360-degree-feedback/what-is-360-degree-feedback.asp



12.1 Perfiles de los Mentores WBL

Duración	120 minutos
Descripción	<p>El componente online incluirá material adicional para complementar la sesión cara a cara a través de videos, artículos online y un PPT que incluye específicamente la gestión del tiempo.</p> <p>Describe los contenidos y objetivos de cada subunidad:</p> <p>Los objetivos del componente online son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar al alumnado la matriz de Eisenhower 2. Ofrecer ejemplos y referencias para revisión adicional <p>Esto se realizará a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Videos acerca de los conocimientos, habilidades, comportamiento • Artículos sobre el mentoring y otro material.
Contenidos de Trabajo Práctico	<p>Los alumnos/as utilizarán la plantilla ofrecida y realizarán un ejercicio personal utilizando la matriz de Eisenhower.</p> <p>► WBL Accelerator_Unit 12_Web_Annex 4_Eisenhower Matrix.pdf</p>
Material de Aprendizaje	<p>► Vida Diaria de los Mentores WBL https://www.wblaccelerator.eu/en/wbl_mentor-profile/</p> <p>► Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 12_Web_Annex 6_Profile of Mentors.pptx</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cómo priorizar las Tareas Eficazmente: HACER QUE SE HAGAN LAS COSAS https://www.expandapprenticeship.org/system/files/mentoring_for_apprenticeship.pdf • Mentoring: Cómo ser un mentor eficaz https://www.youtube.com/watch?v=3dD2VCsPrsg • Por qué he decidido convertirme en Mentor de Aprendizaje en Prácticas https://www.youtube.com/watch?v=owtms0Neevs • Alumnos en prácticas de Mentoring https://www.unionlearn.org.uk/mentoring-apprentices • Habilidades de Gestión de Tiempo https://www.skillsyouneed.com/ps/time-management.html • Principio urgente/ importante de Eisenhower https://www.mindtools.com/pages/article/newHTE_91.html
Autoevaluación	<p>El alumnado también realizará una lista de cosas que hacen perder el tiempo según se indica en el PPT y reflexiona sobre ellos y cómo influyen en su trabajo.</p> <p>► WBL Accelerator_Unit 12_Web_Annex 5_Time Wasters and Mentoring.pdf</p>



UNIDAD 13: DISTINTOS MÉTODOS PEDAGÓGICOS

SUB-UNIDADES

- 13.1 Aprendizaje Experiencial: aprender haciendo
- 13.2 Transferencia de Conocimientos, facilitar el proceso de aprendizaje
- 13.3 Nuevos métodos de comunicación

RESUMEN GENERAL DE LA UNIDAD

Duración Total	300 minutos		
Organización del Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> 👤 Cara a Cara / Aula 💻 Online /Autodirigido 	Duración: 120 minutos	Duración: 180 minutos
Introducción / Temas Principales	<p><u>Introducción:</u></p> <p>En esta unidad se muestra el aprendizaje en prácticas como forma de aprendizaje experiencial; cómo la transferencia de conocimientos facilita el proceso de aprendizaje y las distintas estrategias para aplicarlo. Finalmente, se presentan los métodos de comunicación utilizados en equipos multi-generacionales y sus principales obstáculos.</p> <p><u>Temas Principales:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprendizaje experiencial: aprender haciendo <ul style="list-style-type: none"> ▶ Modelos de aprendizaje experiencial ▶ Fortalezas y debilidades del modelo de aprendizaje en prácticas 2. Transferencia de Conocimientos, Facilitar el proceso de aprendizaje <ul style="list-style-type: none"> ▶ Beneficios de la transferencia de conocimientos ▶ Estrategias para la transferencia de conocimientos 3. Nuevos métodos de comunicación <ul style="list-style-type: none"> ▶ Comunicación entre generaciones ▶ Construcción de colaboración: Equipos de trabajo ▶ Conflictos en equipos intergeneracionales. 		
Resultados de Aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Competencias
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombrar distintos enfoques para “aprender haciendo” ○ Enumerar los beneficios de la transferencia de conocimientos ○ Identificar los principales orígenes de conflictos en equipos multi-generacionales 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Analizar los distintos modelos de diseño para el aprendizaje experimental ○ Determinar las principales ventajas del modelo de aprendizaje en prácticas ○ Clasificar los métodos de comunicación preferidos para distintas generaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Generar un ambiente de trabajo adecuado para el aprendizaje en prácticas ○ Diseñar estrategias para la transferencia de conocimientos ○ Crear una comunidad de prácticas dentro de la empresa



13.1 Aprendizaje experiencial: aprender haciendo

Duración	30 minutos
Descripción	Se presentan 2 videos :

	<p>El primer video es un pequeño video que ofrece algunas pistas para aplicar el modelo de aprendizaje experiencial.</p> <p>El segundo video es sobre cómo un programa de aprendizaje en prácticas bien diseñado podría ofrecer nuevas oportunidades de aprendizaje basado en el trabajo para alumnado adulto desarrollando sus conocimientos y habilidades.</p> <p>Después de la proyección de los videos se realiza un pequeño debate entre los participantes.</p>
Contenidos	<p>Aprendizaje experimental: aprender haciendo</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Modelos de aprendizaje experiencial ▶ Fortalezas y debilidades del modelo de aprendizaje en prácticas <p>Después de mostrar los videos, el formador deberá animar la discusión entre los participantes. Se ofrecen 2-3 cuestiones.</p>
Evaluación	Participación activa en la discusión en grupo.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Artículo en la página web de WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/learning-by-doing/ ▶ Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 13_F2F_Pedagogic Methods.pptx <ul style="list-style-type: none"> • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas
Fuentes y Lectura Adicional	<ul style="list-style-type: none"> • Consejos de Enseñanza Modelo de Aprendizaje Experimental https://www.youtube.com/watch?v=GDchHORheM • Uso de aprendizaje en prácticas para conducir el aprendizaje permanente Helen Ashley TEDxNantwich https://www.youtube.com/watch?v=niUOkDzNqWU



13.1 Aprendizaje Experiencial: aprender haciendo

Duración	60 minutos
Descripción	<p>El contenido se basa en una pequeña parte teórica y una actividad (Actividad 1 – Evaluación de modelos de diseño experiencial) para reflexionar sobre los modelos de aprendizaje.</p> <p>Aprendizaje experiencial: aprender haciendo</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Modelos de aprendizaje experiencial ▶ Fortalezas y debilidades del modelo del aprendizaje en prácticas.
Contenido de Trabajo Práctico	<p>Actividad 1- Evaluación de modelos de diseño experiencial</p> <p>Se ofrecen 3 cuestiones para reflexionar sobre el aprendizaje en prácticas experimentado y otras metodologías de aprendizaje experiencial.</p>
Material de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender haciendo https://www.wblaccelerator.eu/en/learning-by-doing/

	<ul style="list-style-type: none"> Modelos para enseñar haciendo (laboratorios, aprendizaje en prácticas, etc.) https://www.tonybates.ca/2014/08/06/models-for-teaching-by-doing-labs-apprenticeship-etc/
Autoevaluación	Se ofrecen 5 cuestiones de elección múltiple https://www.wblaccelerator.eu/en/learning-by-doing/

13.2 Transferencia de conocimientos, facilitar el proceso de aprendizaje

Duración	90 minutos
Descripción	El objetivo es que los participantes aprendan y practiquen cómo crear un programa de mentoring en una empresa y cómo hacer un programa de job shadowing que sea lo más fructífero posible para el aprendizaje en prácticas.
Contenidos	<p>Transferencia de conocimientos, facilitando el proceso de aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Beneficios de la transferencia de Conocimientos ▶ Estrategias para la transferencia de Conocimientos <p>Hay dos actividades:</p> <p>Actividad 2: Participar en un programa de observación en el trabajo (job shadowing)</p> <p>En parejas, una persona va a pensar como si fuera un trabajador experimentado (piensa en tu puesto de trabajo actual) y el otro como estudiante en prácticas. Deberán responder a las preguntas para cada juego de rol.</p> <p>Los formadores ofrecen las preguntas para ambos papeles y les dan 15 minutos para reflexionar sobre sus preguntas y luego animan a compartir las respuestas.</p> <p>Actividad 3: Crear un programa de mentoring</p> <p>Los participantes encuentran algunos consejos sobre cómo crear un programa de mentoring en su empresa. En grupos (3-4 personas) los participantes deben crear un programa de mentoring. Tras 30 minutos, los grupos comparten los distintos programas con el resto.</p> <p>Los formadores ofrecen la plantilla a los grupos para ayudarles a crear el programa y les dan 30 minutos para reflexionar sobre la creación del programa de mentoring y luego anima a los participantes a compartir las respuestas.</p>
Evaluación	Presentación al grupo del programa de mentoring creado.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Artículo en la página web WBL https://www.wblaccelerator.eu/en/knowledge-transfer-through-mentoring/ ▶ Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 13_F2F_Pedagogic Methods.pptx • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas

	<ul style="list-style-type: none"> • Un mínimo de 9 personas para la actividad de juego de rol
Fuentes y Lectura Adicional	<ul style="list-style-type: none"> • Chronus Inc (2015). Cómo utilizar el mentoring en tu lugar de trabajo. https://chronus.com/how-to-use-mentoring-in-your-workplace#five • La necesidad de las compañías de tener un programa de mentores: http://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/136064/La-necesidad-de-las-companias-de-tener-un-programa-de-mentores

13.2 Transferencia de conocimientos, facilitar el proceso de aprendizaje

Duración	60 minutos
Descripción	Transferencia de conocimientos <ul style="list-style-type: none"> ▶ Beneficios de la transferencia de conocimientos ▶ Estrategias para la transferencia de conocimientos
Contenidos de Trabajo Práctico	Actividad 4 : Comunidad de Prácticas Aprender cómo crear una comunidad de prácticas en tu empresa
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Transferencia de Conocimientos a través del Mentoring https://www.wblaccelerator.eu/en/knowledge-transfer-through-mentoring/ • Pappas, Christoforos. 2014. Top 10 Tips To Create a Corporate Learning Community of Practice. https://elearningindustry.com/top-10-tips-create-corporate-learning-community-of-practice • AARP Employer Training Inc. (2014), Report title: Managing the Generations at Work Location. https://ww2.eventrebels.com/ERImages/5675/AARP_Generations_Seminar_maroon_Eds_final.ppt
Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación https://www.wblaccelerator.eu/en/knowledge-transfer-through-mentoring/

13.3 Nuevos Métodos de Comunicación

Duración	30 minutos
Descripción	El objetivo es que los participantes realicen una autoevaluación para saber si tienen éxito al comunicarse con grupos de distintas edades
Contenidos	Nuevos métodos de comunicación <ul style="list-style-type: none"> ▶ Comunicación entre generaciones ▶ Construcción de colaboración: equipos de trabajo ▶ Conflictos en equipos intergeneracionales Ofrecer las preguntas sobre el PPP y pedir que rellenen un test y realicen la autoevaluación para ver si tendrán éxito al comunicarse con grupos de distintas edades.
Evaluación	Reflexión de nuevos métodos de comunicación en grupos
Recursos	▶ Artículo en la página web de WBL Accelerator

	<p>https://www.wblaccelerator.eu/en/new-communication-methods/</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 13_F2F_Pedagogic Methods.pptx • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas
Fuentes y Lectura Adicional	<ul style="list-style-type: none"> • Cuidado con el Hueco: Comunicación entre las Edades https://us.nttdata.com/en/-/media/assets/white-paper/apps-dbc-mind-the-gap-white-paper.pdf



13.3 Nuevos métodos de comunicación

Duración	60 minutos
Descripción	<p>Nuevos métodos de comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Comunicación entre generaciones ▶ Construcción de colaboración: Equipos de trabajo ▶ Conflictos en equipos intergeneracionales
Contenidos de Trabajo práctico	Un artículo acerca de las comunicaciones ente equipos intergeneracionales (que se completa con un video) y una revisión de los principales obstáculos que pueden surgir dentro de los equipos intergeneracionales
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevos Métodos de Comunicación https://www.wblaccelerator.eu/en/new-communication-methods/ • Cómo los estereotipos generacionales nos hacen de lastre en el trabajo https://www.ted.com/talks/leah_georges_how_generational_stereotypes_hold_us_back_at_work#t-53050 • Cuidado con el Hueco: Comunicación a través de las Edades https://us.nttdata.com/en/-/media/assets/white-paper/apps-dbc-mind-the-gap-white-paper.pdf • Cómo comunicarse en la nueva oficina intergeneracional https://www.forbes.com/sites/jennagoudreau/2013/02/14/how-to-communicate-in-the-new-multigenerational-office/#6fcc61584a6b • Comunicación entre distintos grupos de edad https://us.nttdata.com/en/-/media/assets/white-paper/apps-dbc-mind-the-gap-white-paper.pdf
Autoevaluación	<p>Cuestionario de autoevaluación</p> <p>https://www.wblaccelerator.eu/en/new-communication-methods/</p>



UNIDAD 14: CÓMO DIRIGIR SESIONES DE MENTORING

SUB-UNIDADES

14.1 Cómo Dirigir Sesiones de Mentoring

RESUMEN GENERAL DE LA UNIDAD

Duración Total	240 minutos		
Organización del Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none">  Cara a Cara / Aula  Online /Autodirigido 	Duración: 180 minutos	Duración: 60 minutos
Introducción / Temas Principales	<p><u>Introducción:</u></p> <p>Esta unidad pretende presentar al alumnado los métodos, modelos y aspectos importantes a considerar al dirigir sesiones de mentoring. Esta unidad se centra en la importancia de la construcción de relaciones como parte del proceso de mentoring y cómo el mentor y el tutelado (estudiante en prácticas) deben trabajar juntos para lograr los objetivos establecidos. El mentoring también trata de crear un entorno seguro y cómodo, para ser capaz de desarrollar el potencial del estudiante tutelado. A este respecto, la unidad discutirá el papel del mentoring y su función en el proceso de aprendizaje, especialmente la identificación de las necesidades individuales.</p> <p><u>Temas Principales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mentoring comparado con otros procesos ▶ Habilidades y comportamiento para dirigir sesiones de mentoring ▶ Importancia de la Motivación ▶ Modelos de Mentoring 		
Resultados de Aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Competencias
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Explicar los Principios que apoyan el proceso de mentoring ○ Explicar los modelos y conceptos clave que se aplican en el proceso de mentoring ○ Explicar las habilidades y comportamientos necesarios para dirigir sesiones de mentoring. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Escuchar y examinar las necesidades del alumnado en prácticas ○ Aplicar enfoques motivadores adecuados 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dirigir sesiones de mentoring eficaces ○ Supervisar y revisar el progreso de la persona tutelada ○ Demostrar un interés genuino en el proceso de aprendizaje del alumnado

14.1 Cómo Dirigir Modelos de Mentoring

Duración	180 minutos
Descripción	<p>Esta subunidad pretende ofrecer conocimientos teóricos relacionados con oportunidades prácticas para que el alumnado adquiriera nociones clave acerca de cómo dirigir sesiones de mentoring</p> <p>El objetivo de la subunidad es presentar nociones acerca de cómo dirigir sesiones de mentoring, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Presentación al alumnado del mentoring y otros procesos de desarrollo ▶ Examen de la importancia de la motivación en el proceso ▶ Discusión de distintos modelos de mentoring ▶ Realización de actividades prácticas
Contenidos	<p>Instrucciones para que el formador dirija e imparta el componente cara a cara. Los marcos temporales incluidos deben servir únicamente como orientación. El formador deberá adaptarlos según las necesidades del alumnado.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ El formador recibe al alumnado y presenta los objetivos de la lección con una diapositiva PPT. Tiempo: 5 minutos ▶ El formador utilizará el PPT y pasará al primer punto de discusión / reflexión, seguido de la diapositiva Mentores en la Práctica. Esto se puede realizar mediante el método tradicional de discusión o utilizando herramientas como menti.com o slido. El formador puede instalarlas antes de la sesión, utilizando la cuenta gratuita. 15 minutos ▶ El formador pasará a la nueva diapositiva, que compara el mentoring con otros procesos de desarrollo, seguido de un punto de discusión / reflexión. 10 minutos ▶ El siguiente punto a explicar / discutir hace referencia a algunos principios básicos que son la base del mentoring (5 minutos) ▶ El formador procederá entonces a un ejercicio de autorreflexión. Preferiblemente, el formador dejará tiempo para que los participantes piensen en las cuestiones que se muestran y tomen notas. Esto irá seguido de una discusión. En total, esta actividad debería durar 20 minutos ▶ La siguiente parte de la sesión aborda el papel de la motivación en el mentoring y una sesión relacionada. La primera diapositiva es una cuestión de discusión que podría desarrollarse bien a través de una discusión normal o con las herramientas citadas anteriormente. El formador deberá seguir las diapositivas como se incluyen en el PPT y acabar con la discusión final que, de nuevo, se puede adaptar según las necesidades. 20 minutos. ▶ Después del tiempo necesario para preguntas, el formador deberá proceder a la siguiente parte, que considera el modelo GROW. El formador introducirá brevemente este modelo y luego pasará a las diapositivas correspondientes. Es importante que el formador destaque que los ejemplos de cuestiones incluidos no son exhaustivos. Preferiblemente, el formador anima al alumnado a proponer otras. 25 minutos. ▶ El formador procederá a una sesión práctica que estará dividida en dos partes. ▶ Parte 1 – el formador muestra un video como se indica en el PPT. Esto está disponible en https://www.youtube.com/watch?v=6f3X2PEsV-Q (10 minutos en total, incluyendo introducción al video) ▶ Parte 2- El formador divide el grupo en parejas y asigna escenarios según el Anexo 1 (instrucciones incluidas) de manera que pueda realizarse una

	<p>actividad de juego de rol. (50 minutos – 60 minutos para toda la actividad, según el tamaño del grupo). El formador deberá ofrecer feedback y permitir una discusión / preguntas después de cada juego de rol. Esto idealmente incluirá feedback entre pares.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Después de esta actividad, el formador finalizará la sesión ofreciendo un breve resumen de los puntos tratados y realizando preguntas. El formador también deberá recordar al alumnado el componente de aprendizaje online (20 minutos)
Evaluación	La evaluación se compone de la actividad de juego de rol ‘El modelo GROW en la práctica’. El alumnado recibirá feedback entre iguales y también del formador
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Artículo en la página web WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/learning-by-doing/ ▶ Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 14_F2F_Conducting Mentoring.pptx WBL Accelerator_Unit 14_F2F_Annex 1_GROW_RolePlayScenarios.pdf <ul style="list-style-type: none"> • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas • El tamaño de la clase no superará los 12 alumnos/ de manera que se puedan realizar eficazmente el juego de rol y las actividades grupales.
Fuentes y Lectura Adicional	<ul style="list-style-type: none"> • Bass (2017) ‘Mentoring for Apprenticeship, Keystone Development Partnership) • Holliday, M (2001), ‘Coaching, Mentoring & Managing : Breakthrough Strategies to Solve Performance Problems and Build Winning Teams: 2nd Edition’, The Career Press, Inc. , Frankin Lakes NJ • Modelo Grow de Mentoring, University of Glasgow, https://www.gla.ac.uk/media/Media_414501_smxx.pdf accessed 12/12/2019 • Wong & Premkumar (2007) Una Introducción a los Principios del Mentoring, Procesos y Estrategias para Facilitar Relaciones de Mentoring a Distancia. http://www.usask.ca/gmcte/drupal/?q=resources



14.1 Cómo Dirigir Sesiones de Mentoring

Duración	60 minutos
Descripción	<p>El componente online incluirá material adicional que complemente la sesión cara a cara a través de videos online, artículo. El alumnado también será capaz de comprender otros modelos utilizados para el mentoring.</p> <p>Los objetivos del componente online son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Presentar al alumnado otros modelos de mentoring ▶ Ofrecer ejemplos y referencias para una revisión adicional

	Esto se hará a través de videos, artículos y otros materiales.
Contenido de Trabajo Práctico	Actividad 1- Evaluación de modelos de diseño experiencial Se plantean 3 preguntas para reflexionar sobre el aprendizaje en prácticas experimentado y otras metodologías de aprendizaje experiencial
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Cómo dirigir sesiones de Mentoring https://www.wblaccelerator.eu/en/conducting-wbl-mentoring • Un Modelo de Mentoring para el Aprendizaje en Prácticas https://www.youtube.com/watch?v=NT8w6TxmRs8 • Establecer Objetivos SMART – cómo establecer objetivos adecuadamente https://www.youtube.com/watch?v=PCRSVRD2EAK • Aprendizaje en Prácticas, Mentoring y Retención de la Mano de Obra https://www.youtube.com/watch?v=WOHhZxoHIQM • El modelo CLEAR https://www.youtube.com/watch?v=6NyB-wtwDlc • Introducción al modelo OSCAR https://www.youtube.com/watch?v=t2NksJ1rdVQ • Cómo dirigir grandes sesiones de mentoring (Nota: los mismos principios de este artículo se pueden aplicar al mentoring de aprendizaje en prácticas https://www.managers.org.uk/insights/news/2019/may/how-to-run-a-great-mentoring-session
Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación https://www.wblaccelerator.eu/en/conducting-wbl-mentoring



UNIDAD 15: TAREAS PRINCIPALES PARA UN MENTOR WBL

SUB-UNIDADES

15.1 Portafolio

15.2 Comunicación entre mentores e instituciones de EFP

15.3 El papel de los mentores y normas de aprendizaje en prácticas en la UE en tiempos de crisis

RESUMEN GENERAL DE LA UNIDAD

Duración Total 480 minutos

Organización del Aprendizaje  Cara a Cara / Aula Duración: 300 minutos

 Online /Autodirigido Duración: 180 minutos

Introducción / Temas Principales Introducción:
Esta unidad tratará algunos ejemplos de documentos que pueden ser una parte integral de un portafolio

	<p>Esta unidad tratará de establecer el papel y las tareas de los mentores en el programa de aprendizaje en prácticas.</p> <p>Esta unidad tratará de ciertas orientaciones sobre normas europeas de aprendizaje en prácticas para los mentores.</p> <p><u>Temas principales:</u></p> <p>El alumnado recibirá la idea de qué tipo de documentos deben formar parte del portafolio, cómo elaborar un buen documento y cómo utilizarlos.</p> <p>El alumnado adoptará el rol de mentor, el rol de instituciones de EFP y formas de comunicación eficaz entre ellos, será capaz de expresarse y describir adecuadamente las expectativas, aprenderá formas de ofrecer feedback.</p>		
Resultados de Aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Competencias
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Reconocer distintos documentos en el portafolio ○ Saber dónde encontrar dichos documentos ○ Saber con quién contactar si se necesitan documentos u otras cuestiones ○ Enumerar tareas de los mentores y las instituciones de EFP ○ Reconocer el papel del mentor en los programas de aprendizaje en prácticas ○ Comparar las características de los distintos estilos de comunicación ○ Identificar características sobre cómo ofrecer feedback ○ Identificar normas europeas de aprendizaje en prácticas relacionadas con el papel del mentor ○ Reconocer la importancia de la garantía de calidad en un programa de aprendizaje en prácticas ○ Encontrar orientaciones WBL ○ Comprender los criterios de calidad y cómo lograrlos 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Preparar los contenidos – impresos para documentos que tengan una estructura sencilla y sean fáciles de comprender ○ Saber cómo utilizar estos impresos ○ Aplicar algunos de los elementos de la comunicación y ofrecer feedback adecuado ○ Distinguir entre los distintos papeles, y tareas de los mentores e instituciones de EFP ○ Dirigir y desempeñar tareas de mentor siguiendo las normas europeas de aprendizaje en prácticas ○ Garantizar la calidad de cada mentor en la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Utilizar todos los documentos como un todo coherente ○ Ser responsable de desempeñar el papel de mentor y realizar sus tareas ○ Establecer relaciones con las instituciones de EFP ○ Establecer comunicación clara para reducir huecos en las expectativas entre los mentores y las instituciones de EFP ○ Garantizar la calidad y cumplimiento con las normas europeas de aprendizaje en prácticas



15.1 Portafolio

Duración	60 minutos
Descripción	<p>Invitar a los participantes que estarán involucrados en crear formularios (empresas, escuelas, Cámara de Comercio, etc.) y discutir con ellos cuáles son las partes esenciales de los documentos, qué es necesario incluir y las formas en que deben estar estructurados (1 hora). Ofrecer ejemplos de estos formularios ya existentes y discutir qué debe cambiarse.</p> <p>Taller organizado con los participantes que estarán implicados en la creación de formularios (mentores, coordinadores de WBL). Un facilitador liderará el taller utilizando métodos de lluvia de ideas y discusión.</p> <p>El formador deberá ser una persona que tenga un gran conocimiento sobre los formularios y cómo y dónde utilizarlos.</p>
Contenidos	<p>Se ofrecerán al alumnado ejemplos de buenas prácticas de distintos portafolios, además de algunas aportaciones sobre la importancia de rellenar un portafolio y el papel de los mentores dentro de esta parte del proceso de WBL</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Cómo asistir y motivar al alumnado en prácticas para que lleven un libro diario de sus actividades en el lugar de trabajo ▶ Definir el portafolio ▶ Distintos tipos de portafolio
Evaluación	<p>Actividad en grupo</p> <p>Después del taller práctico, se evaluarán los conocimientos del alumnado a través de la elaboración de formularios y plantillas estándar de los documentos que formarán parte esencial del portafolio.</p>
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Artículo en la página web WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/portfolio/ ▶ Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 15_F2F_Core Tasks.pptx <ul style="list-style-type: none"> • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas
Fuentes y Lectura Adicional	<ul style="list-style-type: none"> • Portafolios de Evidencias - ¿Cómo contribuyen a la evaluación final? https://www.linkedin.com/pulse/portfolios-evidence-how-do-contribute-end-point-assessment-lucy-smith



15.1 Portafolio

Duración	60 minutos
Descripción	<p>Subir a internet formularios para documentos, para que las empresas y otros posibles usuarios puedan acceder a ellos y utilizarlos. Ejemplos de formularios existentes e instrucciones y dónde y cómo utilizarlos</p>
Contenidos de Trabajo	<p>Los participantes podrán observar el video y aprender dónde podrán encontrar los formularios y cómo utilizarlos</p>

Práctico	
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Portafolio https://www.wblaccelerator.eu/en/portfolio/ • Archivos: WBL Accelerator_Unit 15_Web_CV template.pdf WBL Accelerator_Unit 15_Web_Learner's folder.pdf WBL Accelerator_Unit 15_Web_WBL evaluation form.pdf WBL Accelerator_Unit 15_Web_WBL plan.pdf
Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación https://www.wblaccelerator.eu/en/portfolio/



15.2 Comunicación entre Mentores e Instituciones de EFP

Duración	120 minutos
Descripción	Se invita a hasta 20 participantes a un ejercicio específico. Se les organiza en parejas o grupos y se realiza un taller (usando elementos de aprendizaje basado en la experiencia). Cada grupo estará informado de las normas para definir el papel de mentor en la empresa y las normas de comunicación eficaz (PPP sobre el tema) y aprenderá por distintas técnicas (p.ej. juego de rol) cómo comunicarse eficientemente, a definir objetivos y ofrecer feedback
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Elementos y transacciones de comunicación ▶ Estilos de comunicación ▶ Barreras de comunicación <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades eficaces de comunicación • Comunicación verbal y no verbal • Escucha activa • Realización de preguntas • Aclaración y resumen • Comunicación asertiva • Técnicas eficaces de resolución de conflictos ▶ Formas de ofrecer feedback, elogios y críticas ▶ Definir el rol de mentor en el programa de aprendizaje en prácticas en la empresa ▶ Definición de las tareas del mentor en el programa de aprendizaje en prácticas en la empresa ▶ Cierre del acuerdo entre ellos ▶ Redes y establecimiento de relaciones con la otra parte
Evaluación	Tras el taller práctico y la actividad de aprendizaje online (PPP), se evaluarán los conocimientos del alumno/a a través de cuestiones de elección múltiple (Moodle o Kahoot).
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Artículo en la página web WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/communication-between-mentors-and-vet-institutions/ ▶ Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 15_F2F_Core Tasks.pptx

	<ul style="list-style-type: none"> • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas • Se necesita un mínimo de 9 personas para la actividad de juego de rol
Fuentes y Lectura Adicional	No disponibles



15.2 Comunicación entre Mentores e Instituciones de EFP

Duración	60 minutos
Descripción	Para lecturas adicionales, se ofrecerán artículos en PDF sobre comunicación eficaz
Contenidos de Trabajo Práctico	Los lectores obtendrán información sobre comunicación eficaz entre mentores e instituciones de EFP
Material de Aprendizaje	Comunicación entre Mentores e Instituciones de EFP https://www.wblaccelerator.eu/en/communication-between-mentors-and-vet-institutions
Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación https://www.wblaccelerator.eu/en/communication-between-mentors-and-vet-institutions



15.3 El papel de los mentores y Normas Europeas de Aprendizaje en Prácticas en tiempos de crisis

Duración	120 minutos
Descripción	<p>Se invita a hasta 20 participantes (mentores dentro de la empresa) a participar en un taller interactivo con el tema de las normas europeas de aprendizaje en prácticas y el papel de los mentores, con especial énfasis en el contexto de crisis.</p> <p>En primer lugar, el facilitador / formador presenta brevemente la comunidad CEDEFOP de expertos en aprendizaje en prácticas y la base europea CEDEFOP sobre programas de aprendizaje en prácticas.</p> <p>Mediante ejemplos prácticos, directamente navegando por la base de datos europea en programas de aprendizaje en prácticas, el facilitador presenta a los participantes distintas prácticas y normas en el ámbito del aprendizaje en prácticas y aprendizaje basado en el trabajo en la UE, que servirán como base para una posterior discusión y lluvia de ideas.</p> <p>Después de la presentación, el facilitador/formador utiliza <i>Excerpts form the Cedefop's analytical framework for apprenticeships 1-6</i> (de la presentación PowerPoint) y junto con el grupo discute cuáles de los elementos presentados han experimentado en su trabajo como mentores dentro de la empresa en aprendizaje en prácticas / WBL (si es posible, los facilitadores/formadores también pueden utilizar la herramienta Mentimeter para este ejercicio).</p> <p>Al final de la sección F2F, el facilitador/formador dirige una discusión sobre las experiencias de los participantes durante la crisis de COVID-19 y recoge palabras clave/puntos clave de los participantes. El facilitador también invita a los</p>

	participantes a completar la parte online de la Subunidad 15c.
Contenidos	<p>En esta unidad se presentan y discutirán los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herramientas Cedefop y comunidad en el contexto de las normas europeas en aprendizaje en prácticas y el papel del mentor; • Elementos clave de sistemas o programas existentes / en evolución; qué está previsto en las normativas y cómo funciona en la práctica; • Ejemplos de buenas prácticas de implantación de aprendizaje en prácticas de calidad en la UE, centradas en el papel de los mentores • Discusión sobre las ideas existentes e intercambiadas sobre nuevas recomendaciones de políticas para abordar los retos presentes y futuros.
Evaluación	<p>Actividad en grupo</p> <p>Después de la presentación y discusión interactiva, se evaluarán los conocimientos del alumnado mediante un breve test interactivo usando la herramienta Kahoot o Mentimeter.</p>
Recursos	<p>Comunidad Cedefop de expertos en aprendizaje en prácticas</p> <ul style="list-style-type: none"> • https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/cedefop-community-apprenticeship-experts <p>Base de datos europea Cedefop sobre proyectos de aprendizaje en prácticas</p> <ul style="list-style-type: none"> • https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes • https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/scheme-fiches-comparison <p>Marco analítico Cedefop para aprendizaje en prácticas. Cedefop, 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • https://www.cedefop.europa.eu/files/8130_en.pdf
Fuentes y Lectura Adicional	<p>Enfoques del aprendizaje en prácticas en Europa e implicaciones para las normas formativas</p> <ul style="list-style-type: none"> • https://www.bibb.de/dokumente/pdf/2019_04_03_qualification_standards_siegburg_craescu.pdf, p.9



15.3 El papel de los mentores y Normas Europeas de Aprendizaje en Prácticas en tiempos de crisis

Duración	60 minutos
Descripción	Informe resumen basado en la información ofrecida por la comunidad Cedefop de expertos en aprendizaje en prácticas sobre cómo gestionan los países europeos el aprendizaje en prácticas para responder a la crisis de la COVID-19, con especial atención al componente basado en la empresa (p.8)
Contenidos de Trabajo Práctico	Leyendo el informe, el alumnado obtendrá información sobre el impacto de la crisis sobre los empresarios, proveedores de EFP y estudiantes/ alumnado en prácticas; buenas prácticas y soluciones adoptadas en Europa y el mundo para mitigar los retos que emergen de la situación actual.
Material de Aprendizaje	<p>La comunidad Cedefop de expertos en aprendizaje en prácticas: ¿Cómo gestionan los países europeos los aprendizajes en prácticas para responder a la crisis de la COVID-19?</p> <ul style="list-style-type: none"> • https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_community_apprenticeship_experts_synthesis_how_are_european_countries_managing_appren

	ticeships to respond to the coronavirus crisis.pdf?fbclid=IwAR1vLcbp8KOeZSh7VUFInQ1A2yyI37dVWFbXixKTld5VpT7nlo1LXquZt2A
Autoevaluación	Después de leer el informe, basándose en sus propias experiencias y perspectivas, el alumnado deberá rellenar un pequeño cuestionario de Formulario Google, deben nombrar tres ejemplos positivos de manejo del aprendizaje en prácticas durante el confinamiento, tres ejemplos negativos y algunas sugerencias para la mejora.



UNIDAD 16: GENERACIONES - ¿QUÉ HA CAMBIADO?

SUB-UNIDADES			
16.1 Entorno de Trabajo Intergeneracional			
16.2 Construcción de Autoconciencia			
RESUMEN GENERAL DE LA UNIDAD			
Duración Total	210 minutos		
Organización del Aprendizaje	 Cara a Cara / Aula	Duración: 120 minutos	
	 Online /Autodirigido	Duración: 90 minutos	
Introducción / Temas Principales	<p><u>Introducción:</u></p> <p>A lo largo de esta unidad se explicarán no solo las principales diferencias entre generaciones y cómo ayudar a empresarios y empleados a apreciarlas, sino también los beneficios que provienen de un entorno intergeneracional. También se discutirá cómo construir colaboración entre generaciones para lograr este éxito</p> <p><u>Temas Principales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Entorno laboral intergeneracional <ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de las generaciones en el trabajo • Diferencias intergeneracionales • Beneficios de una Plantilla Intergeneracional ▶ Construcción de autoconciencia <ul style="list-style-type: none"> • Autoconciencia de la generación: ¿Adónde pertenezco? • Autoconciencia de la generación: éxitos y carencias • Autoconciencia: conoce lo que quieres 		
Resultados de aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Competencias
	○ Enumerar los principales beneficios	○ Comparar las principales	○ Generar la mejor forma de comunicación para

	<p>de una plantilla intergeneracional</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Identificar a qué generación pertenece una persona ○ Reconocer las principales características laborales de una generación 	<p>características de generación</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Usar estrategias para mejorar aprendiendo de otras generaciones ○ Establecer lo que quieres y haz que lo sepa la gente. 	<p>cada generación</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Apoyar la colaboración entre generaciones ○ Seleccionar equipos de trabajo intergeneracionales.
--	---	---	---



16.1 Entorno laboral intergeneracional

Duración	60 minutos
Descripción	<p>Los participantes conocerán muchos beneficios de cada generación. Lo que se sabe sobre ellos, tratar de reconocer cada generación de las que aparecen en una plantilla impresa. Discutir los resultados.</p> <p>Los participantes (en grupos) van a imaginarse que son empleados de su organización. Tienen que hacer una lista con los beneficios (mínimo 4 características) que les brindaría pertenecer a distintas generaciones. En segundo lugar, se les pide que hagan una lista de las habilidades que les gustaría aprender de cada una de estas generaciones.</p> <p>Entorno de trabajo intergeneracional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Comprender las generaciones en el trabajo ▶ Diferencias generacionales ▶ Beneficios de una Plantilla Intergeneracional
Contenidos	<p>Después de una comparativa entre las diferencias generacionales, se proponen dos actividades:</p> <p>Actividad – Reconocimiento de Generación: El objetivo es garantizar que todos los participantes puedan reconocer las diferencias generacionales y los distintos beneficios de cada generación en el lugar de trabajo. Se propone una actividad práctica.</p> <p>El formador/a muestra /reparte la plantilla a los participantes y les da 5 minutos para pensar en el ejercicio. Luego, el formador/a les invita a compartir las opiniones y les pregunta si conocen más beneficios /características de cada generación.</p> <p>Actividad – Aprender de otras generaciones:</p> <p>El objetivo de esta actividad es garantizar que todos los participantes comprendan qué generaciones se pueden encontrar en el lugar de trabajo, cuáles son sus diferencias y similitudes en términos de comunicación y por qué es bueno para la empresa y sus personas vivir en un entorno intergeneracional.</p> <p>El formador reúne a los participantes en grupos (3-4 personas), por edades y les pide pensar en 4 cosas que creen que podrían aprender de las otras generaciones que participan. El formador/a les da 20 minutos para hacerlo.</p> <p>En el caso de que todos los participantes sean de la misma edad, el formador/a divide a los participantes en 3 grupos: uno pensará que son personas 20 años más jóvenes y los otros, 20 años mayores. Cada equipo trabajará como cierta</p>

	<p>generación.</p> <p>Cada grupo tendrá un máximo de 5 minutos en los que el representante del grupo explicará sus principales descubrimientos.</p>
Evaluación	Discusión en grupo
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Artículo en la página web WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/generations-in-companies/ ▶ Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 16_F2F_Generations.pptx <ul style="list-style-type: none"> • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas • Mínimo de 9 participantes
Fuentes y Lectura Adicional	<ul style="list-style-type: none"> • Cómo gestionar diferencias generacionales en el lugar de trabajo https://www.forbes.com/sites/victorlipman/2017/01/25/how-to-manage-generational-differences-in-the-workplace/#7af410dd4cc4



16.1 Entorno de trabajo Intergeneracional

Duración	60 minutos
Descripción	<p>Los contenidos se dividen en tres partes: algo de teoría, un video y una actividad (Actividad: Generaciones), para reflexionar acerca de las características personales y laborales de las distintas generaciones en la empresa.</p> <p>Entorno de trabajo intergeneracional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Comprender las generaciones en el trabajo ▶ Diferencias generacionales ▶ Beneficios de una plantilla intergeneracional
Contenidos de trabajo práctico	Actividad – Generación: el participante trata de señalar las características de las generaciones existentes en la empresa. Se ofrecen dos plantillas para apoyarles en la descripción.
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender las generaciones en el trabajo https://www.wblaccelerator.eu/en/understanding-generations-at-work/ • Qué pueden aprender los Babyboomers de los Millennials en el trabajo y viceversa https://embed.ted.com/talks/chip_conley_what_baby_boomers_can_learn_from_millennials_at_work_and_vice versa
Autoevaluación	<p>Cuestionario de autoevaluación</p> <p>https://www.wblaccelerator.eu/en/understanding-generations-at-work/</p>



16.2 Construir Autoconciencia

Duración	60 minutos
----------	------------

Descripción	<p>Este ejercicio permitirá a los participantes observar de cerca lo similares que son las respuestas de una persona de otra generación comparadas con las que se espera que ofrezcan.</p> <p>Construir autoconciencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Autoconciencia de generación - ¿Adónde pertenezco? ▶ Autoconciencia de generación: éxitos y carencias ▶ Autoconciencia: saber lo que se quiere
Contenidos	<p>Actividad – Autoevaluación generacional:</p> <p>Los participantes (en parejas) van a ofrecer una respuesta a distintas cuestiones planteadas dos veces: en primer lugar, con sus propias repuestas reales y a continuación, con las repuestas que creen que daría su compañero/a.</p> <p>Una vez que hayan respondido, compararlas con las de sus compañeros y tratar de establecer una base común para el feedback y problemas de forma.</p> <p>El formador empareja a los participantes asegurándose de que estén con alguien de una generación distinta y les ofrece el conjunto de preguntas; les deja 15 minutos para responder a las preguntas. Ahora es el momento de discutir las respuestas dadas a las preguntas anteriores. Todos los grupos deberían tratar de encontrar una solución en la que todos estén de acuerdo. Tendrán un máximo de 30 minutos para ello.</p>
Evaluación	Discusión en grupo
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Artículo en la página web WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/generations-self-awareness/ ▶ Presentación en PowerPoint WBL Accelerator_Unit 16_F2F_Generations.pptx <ul style="list-style-type: none"> • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas • Se requiere un mínimo de 6 personas para la actividad de juego de rol
Fuentes y Lectura Adicional	David V. Day, Stephen J. Zaccaro, Stanley M. Halpin - Leader Development for Transforming Organizations: Growing Leaders for Tomorrow. (2004) Psychology Press.



16.2 Comunicación entre Mentores e Instituciones de EFP

Duración	30 minutos
Descripción	<p>Los contenidos se dividen en dos partes: algo de teoría y una actividad.</p> <p>Actividad – Tests, para reconocer las aportaciones positivas que puede hacer a un equipo su propia generación, además de los puntos que podrían mejorarse aprendiendo de otras generaciones.</p>
Contenidos de Trabajo	<p>Actividad - Tests:</p> <p>De estos dos tests, la autoconciencia también permite descubrir lo que una</p>

Práctico	persona puede enseñar y aprender de otras personas dentro de la empresa; y este descubrimiento puede llevarle un paso más cerca de establecer una relación positiva en la que todas las generaciones aprendan unas de las otras.
Material de Aprendizaje	Autoconciencia de generación: ¿Adónde pertenezco? https://www.wblaccelerator.eu/en/generations-self-awareness/
Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación https://www.wblaccelerator.eu/en/generations-self-awareness/



UNIDAD 17: EMPLEADOS DEL FUTURO

SUB-UNIDADES

- 17.1 Perfil y características de la generación futura
- 17.2 Casos prácticos: expectativas del alumnado
- 17.3 Cómo formar a la nueva generación

RESUMEN GENERAL DE LA UNIDAD

Duración Total	270 minutos		
Organización del Aprendizaje	 Cara a Cara / Aula	Duración: 150 minutos	
	 Online /Autodirigido	Duración: 120 minutos	
Introducción / Temas Principales	<p><u>Introducción :</u></p> <p>El objeto de esta unidad es describir el perfil y características de los “knowmads” (nómadas del conocimiento) (empleados del futuro) y muestra distintos testimonios de futuros empleados. En segundo lugar, esta unidad muestra cómo se pueden formar en el entorno laboral, promoviendo la importancia de la formación no formal e intergeneracional como métodos para formar a la nueva generación dentro de la organización.</p> <p><u>Temas Principales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Perfil y características ▶ Casos prácticos: expectativas y testimonios del alumnado en prácticas ▶ Como formar a la nueva generación: <ul style="list-style-type: none"> • Tipos de formaciones para la nueva generación • Aprendizaje no formal como herramienta de transferencia de conocimientos y aprendizaje intergeneracional 		
Resultados de Aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Competencias
	○ Describir el perfil de los trabajadores del futuro	○ Clasificar distintos tipos de formación no	○ Desarrollar relaciones significativas con la

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Enumerar las principales características de esta nueva mano de obra ○ Nombrar distintas formaciones para la nueva generación 	formal <ul style="list-style-type: none"> ○ Aplicar distintos tipos de actividades de aprendizaje intergeneracional ○ Establecer y aplicar distintos programas de motivación 	nueva generación <ul style="list-style-type: none"> ○ Reconocer las situaciones de aprendizaje no formal ○ Desarrollar estrategias para gestionar distintas actividades de aprendizaje internacional.
--	---	--	---



17.1 Perfil y características de los futuros empleados

Duración	30 minutos
Descripción	Se presentan un PPP y un ejercicio para reconocer las diferencias de opinión entre las personas de distintas o la misma generación; lograr una visión más clara de las preferencias propias.
Contenidos	<p>Actividad – Autoevaluación. Perfil y características</p> <p>Se pide a los participantes que rellenen el test y realicen la autoevaluación, para ver si tendrán éxito al interactuar con distintos grupos de edad y con la nueva generación.</p> <p>El formador dará 10 minutos a los participantes para realizar la evaluación. A continuación, les anima a compartir y discutir las respuestas en el grupo.</p>
Evaluación	Discusión en grupo
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Artículo en la página web de WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/employees-of-the-future/ ▶ Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 17_F2F_Future Employees.pptx • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas • Mínimo de 9 participantes
Fuentes y Lectura Adicional	<ul style="list-style-type: none"> • Formación de Millennials https://www.shiftelearning.com/blog/training-millennials-elearning • ¡Preparate!, los Millennials Toman la Iniciativa en la Industria del e-Learning https://www.shiftelearning.com/blog/millennials-elearning-industry • Involucrar a la nueva generación: formaciones corporativas para millennials https://www.efrontlearning.com/blog/2017/02/corporate-training-millennials-workplace.html



17.1 Perfil y características de los futuros empleados

Duración	60 minutos
Descripción	El contenido se basa en un artículo y 3 videos Perfil y características de la nueva generación de trabajadores

Contenidos de Trabajo Práctico	Reflexión de videos y realización del cuestionario
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Comprender las Generaciones en el Trabajo https://www.wblaccelerator.eu/en/profile-and-characteristics-of-future-employees/ La importancia de la Creatividad y Aprendizaje Gradual para el Trabajador del siglo XXI (Andreas Schleicher) https://www.youtube.com/watch?v=RGtWfP14-B4 Si no quieres ahogarte en el tsunami laboral ... Be a knowmad my friend. Raquel Roca TEDxSevilla https://www.youtube.com/watch?v=JcEPOfz9Zf4 Crecimiento de los Knowmads: John Moravec at TEDxUMN https://www.youtube.com/watch?v=hOtlMaczY0g
Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación https://www.wblaccelerator.eu/en/profile-and-characteristics-of-future-employees/



17.2 Casos prácticos: expectativas del alumnado

Duración	30 minutos
Descripción	Se muestran distintos testimonios de futuros empleados
Contenidos de Trabajo Práctico	Reflexión sobre los videos
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Futuros Empleados: Casos Prácticos https://www.wblaccelerator.eu/en/future-employees-case-studies/ Historias de Aprendizaje en Prácticas http://www.apprenticeshipstories.co.uk/ Historias reales de Aprendizaje en Prácticas https://www.apprenticeships.gov.uk/real-stories/apprentice Testimonios de Aprendizaje en Prácticas https://www.studential.com/apprenticeships/apprentice-testimonials Testimonios de Aprendizaje en Prácticas en Empresas https://www.nibusinessinfo.co.uk/content/company-testimonies-apprenticeships
Autoevaluación	No hay autoevaluación



17.3 Cómo Formar a la Nueva Generación

Duración	120 minutos
Descripción	Un PPP que contiene 2 ejercicios para promover la importancia del aprendizaje no formal e intergeneracional dentro de la organización: Actividad – Tender Puentes: desarrollar confianza y apoyo de equipo dentro del

	<p>equipo intergeneracional</p> <p>Actividad – Videoblog: promover el conocimiento de las nuevas generaciones a través de un aprendizaje flexible y ajustable.</p> <p>Cómo formar a la nueva generación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Tipos de formaciones para la nueva generación ▶ Aprendizaje no formal como herramienta de transferencia de conocimientos y aprendizaje intergeneracional
Contenidos	<p>Actividad – Tender Puentes (30 minutos)</p> <p>Se dividen los participantes: los trabajadores mayores y los más jóvenes. Cada grupo debe construir un lado del puente. Se elige un líder de equipo en cada equipo y se asigna al otro equipo.</p> <p>Recoger el mismo grupo de herramientas / material (cartulina, clips, pajitas... cualquier cosa que se pueda utilizar para manualidades). Dar a ambos equipos el mismo conjunto de herramientas básicas</p> <p>Pedir a los líderes del equipo que hablen durante 3 minutos con el líder del otro equipo, durante los cuales deben acordar cómo deben construir los equipos un lado del puente. Después de la discusión, cada líder de equipo vuelve a su equipo y explica la técnica acordada. Los equipos tendrán 15 minutos para construir la mitad del puente.</p> <p>Al finalizar estos 15 minutos, los líderes de equipo se reúnen de nuevo durante 3 minutos, tratan de explicar el aspecto de su lado del puente, y cómo lo podrían conectar. Vuelven a sus equipos y siguen trabajando durante 10 minutos.</p> <p>Al final, se reúnen los dos equipos en un aula y tratan de conectar los medios puentes formando un único puente. Si el puente es suficientemente estable para sujetar un clip, ha finalizado el juego (15 min).</p> <p>Actividad - Videoblog (60 minutos)</p> <p>Equipos intergeneracionales (de trabajadores jóvenes y mayores) graban entrevistas con posibles problemas en las líneas de producción (la persona joven es el reportero y el sénior quien responde a las preguntas de la entrevista). Los formadores ofrecen una cámara de video o teléfono inteligente o tableta para grabar los videos. Se pide a los equipos que realicen entrevistas sobre los posibles problemas de las líneas de producción (el trabajador joven es el reportero y el sénior responde las preguntas de la entrevista) (30 minutos)</p> <p>Una vez grabado el video, pedir a los miembros más jóvenes que muestren a los mayores cómo subirlo a una plataforma de redes sociales (Facebook) y lo compartan con otros compañeros/as y obtengan “likes” (30 minutos).</p>
Evaluación	Discusión en grupo
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo en la página web WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/how-to-train-the-new-generation/ • Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 17_F2F_Future Employees.pptx • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector

	<ul style="list-style-type: none"> • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas • Se requiere un mínimo de 6 personas para la actividad de juego de rol • Papel y cartulina • Gomas elásticas (distintos tipos) • Tijeras y cinta • Cámara / video / teléfono móvil
Fuentes y Lectura Adicional	Cómo hacer que los millenials quieran trabajar para ti Keevin O'Rourke TEDxUNI https://youtu.be/QhOqki06lGo



17.3 Cómo formar a la nueva generación

Duración	30 minutos
Descripción	Los contenidos de aprendizaje se dividen en dos partes: teoría y un video, para promover el “aprendizaje no formal” y el “aprendizaje intergeneracional, además de aprender entre iguales y en equipo; Promover el conocimiento mediante un aprendizaje flexible y ajustable.
Contenidos de Trabajo Práctico	Cómo formar a la nueva generación <ul style="list-style-type: none"> ▶ Tipos de formaciones para la nueva generación ▶ Aprendizaje no formal como herramienta para la transferencia de conocimientos y el aprendizaje intergeneracional.
Material de Aprendizaje	Autoconciencia Generacional: ¿Adónde pertenezco? https://www.wblaccelerator.eu/en/how-to-train-the-new-generation/
Autoevaluación	Cuestionario de Autoevaluación https://www.wblaccelerator.eu/en/how-to-train-the-new-generation/



UNIDAD 18: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

SUB-UNIDADES

18.1 Comunicación interpersonal y estilos de comunicación

18.2 Habilidades interpersonales y relaciones en un lugar de trabajo

RESUMEN GENERAL DE LA UNIDAD

Duración Total	270 minutos	
Organización del Aprendizaje	🗣️ Cara a Cara / Aula	Duración: 180 minutos
	💻 Online /Autodirigido	Duración: 90 minutos

Introducción / Temas Principales	<p><u>Introducción:</u></p> <p>Esta unidad pretende presentar al alumnado el tema de la comunicación interpersonal y los estilos de comunicación como dos elementos que son partes integrales muy importantes del aprendizaje basado en el trabajo, garantizando la eficacia de la comunicación entre los participantes implicados en el proceso y la gestión y aplicación del WBL regular y con éxito.</p> <p>Esta unidad también ayuda a profundizar la comprensión del alumnado de la importancia de las habilidades interpersonales y su aplicación en escenarios de vida real, resolviendo distintas situaciones que surgen durante el proceso del aprendizaje basado en el trabajo y también ofrece al alumnado la posibilidad de aprender más sobre cómo animar y motivar al alumnado en prácticas para construir relaciones de confianza.</p> <p><u>Temas Principales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Comunicación Interpersonal ▶ Elementos de la comunicación interpersonal ▶ Estilos de comunicación ▶ Comunicación asertiva ▶ Cómo motivar al alumnado en prácticas ▶ Construir relaciones de confianza en el lugar de trabajo. 		
Resultados de Aprendizaje	<p style="text-align: center;">Conocimientos</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Comunicación interpersonal y sus elementos ○ Habilidades interpersonales ○ Formas de motivar a los distintos tipos de alumnos en prácticas y formas de construir relaciones de confianza dentro del WBL 	<p style="text-align: center;">Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Aplicar distintas habilidades sociales para garantizar el éxito del WBL ○ Desarrollar colaboración y habilidades para el coaching y el mentoring ○ Distinguir entre los malos ejemplos y las buenas prácticas en la aplicación de habilidades interpersonales en un lugar de trabajo 	<p style="text-align: center;">Competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Demostrar los elementos de comunicación interpersonal ○ Demostrar buenos y malos ejemplos de la aplicación de las habilidades interpersonales en un lugar de trabajo ○ Demostrar la habilidad para motivar a los compañeros/as eficazmente y construir relaciones de confianza y exitosas



18.1 Comunicación Interpersonal y Estilos de Comunicación

Duración	60 minutos
Descripción	<p>Esta subunidad pretende presentar al alumnado el tema de la comunicación interpersonal y los estilos de comunicación como dos elementos que son partes integrales muy importantes del aprendizaje basado en el trabajo, garantizando la efectividad de la comunicación entre los participantes implicados en el proceso y la gestión e implantación regular y con éxito del WBL.</p> <p>El objeto de esta subunidad es presentar la comunicación interpersonal y los estilos básicos de comunicación a los responsables de WBL, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El aprendizaje de la definición de comunicación interpersonal y sus elementos

	<ul style="list-style-type: none"> • Autoevaluación en la reflexión y el pensamiento sobre sus habilidades interpersonales • Aprendizaje de los 4 estilos básicos de comunicación • Visionado del breve video sobre “Cómo ser más asertivo en tu lugar de trabajo: Etiqueta y Consejos” • Realizar un Juego de Rol “Comunicación Asertiva” • Discutir los resultados del Juego de rol • Aprendizaje de los estilos de comunicación en el lugar de trabajo
<p>Contenidos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ El formador recibe al alumnado y muestra un breve resumen del proyecto a los participantes ▶ El formador pide a los participantes que se presenten, su puesto en el WBL y cuáles son sus expectativas con respecto a la lección F2F de hoy. ▶ El principal recurso de esta lección F2F es la presentación PowerPoint ▶ Tras familiarizarse con la definición de comunicación interpersonal y sus elementos, el formador pide a los participantes que completen un test (Anexo 1) para que piensen en sus habilidades interpersonales. Cada participante recibe una copia del test como Entregable. ▶ Después de realizar el test, el formador pide a los participantes que reflexionen sobre las respuestas y piensen en las habilidades en las que son buenos y qué habilidades interpersonales que deberían mejorarse con el fin de apoyar su implicación en el WBL ▶ Dejar suficiente tiempo para que reflexionen los participantes y, a continuación, proceder a la siguiente parte de la presentación PPT y presentar a los participantes los 4 estilos básicos de comunicación con ejemplos ▶ Después de una pequeña presentación, el formador muestra a los participantes un breve video en YouTube sobre “Cómo ser más asertivo en tu trabajo (etiqueta y consejos en el trabajo)” ▶ Tras esto, el formador pide a los participantes que participen en un pequeño juego de rol: Comunicación asertiva. Con el fin de tener el proceso bajo control, el formador distribuye el Anexo 2 – Entregable con las instrucciones del Juego de rol; a cada participante <p>El objeto del juego de rol es presentar a los participantes los distintos estilos de comunicación y reconocer la comunicación asertiva.</p> <p>Tiempos:</p> <p>Introducción del juego de rol: 2 minutos</p> <p>Actividad: 10 minutos la ronda 1 + 10 minutos la ronda 2 = 20 minutos</p> <p>Feedback en Grupo: 5 minutos</p> <p>Proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Crear dos grupos ▶ Los dos grupos representarán una conversación entre dos personas ▶ Cada grupo escribe una afirmación en el papel y la pasa al otro grupo ▶ El otro grupo, tras pensar en la respuesta, escribe dicha respuesta y la devuelve al otro grupo ▶ Un grupo responde asertivamente y el otro grupo tiene la opción de responder agresivamente, pasivamente o asertivamente ▶ La conversación incluirá al menos 8 declaraciones de cada parte ▶ Los grupos, junto con el formador, examinan las respuestas asertivas y evalúan si son suficientemente asertivas

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ El formador discute el resultado del Juego de rol con los participantes, que responderán a la pregunta de la presentación PPT ▶ El formador toma notas en el rotafolio para visualizar los resultados del Juego de rol para los participantes ▶ Después del Juego de rol, el formador presenta al alumnado un pequeño video sobre otros estilos de comunicación específicos que pueden aplicarse en el lugar de trabajo ▶ Antes de cerrar la lección, el formador entrega al alumnado un Cuestionario de Evaluación – Anexo 3, que incluye las cuestiones de evaluación de la diapositiva PPT y pide a los participantes que lo rellenen ▶ El formador recoge las respuestas, las evalúa después de la lección y ofrece al alumnado feedback online (por email, o apps de comunicación) ▶ Para terminar la lección, el formador pide a los participantes que reflexionen sobre los contenidos de la lección, discutan sus ideas y opiniones en relación con el tema del día y su importancia para el WBL.
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Discusión en grupo después del Juego de Rol, evaluación de los resultados del Juego de Rol <p>El entendimiento y conocimiento de los participantes en el área de utilización y reconocimiento de los distintos estilos de comunicación serán evaluados a través de una discusión en grupo, respondiendo a las preguntas de evaluación. El formador tomará notas en el rotafolio para visualizar los resultados y el feedback de esta actividad a todos los participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Respuestas a las preguntas de evaluación al final de la lección. Los conocimientos y comprensión globales de los participantes relativos a los temas de esta subunidad se evaluarán rellenoando un cuestionario de evaluación al final de la lección. El formador recogerá las respuestas, las evaluará y ofrecerá feedback al alumnado a través de los canales de comunicación online acordados.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Artículo en la página web WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/interpersonal-communication/ ▶ Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 18_F2F_Interpersonal Communication.pptx ▶ Anexos WBL Accelerator_Unit 18.1_F2F_Annex 1_Interpersonal Skills Test.pdf WBL Accelerator_Unit 18.1_F2F_Annex 2_Role Play Assertive Communication.pdf <ul style="list-style-type: none"> • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas • Copias de los Anexos
Fuentes y Lectura Adicional	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación interpersonal https://www.skillsyouneed.com/ips/interpersonal-communication.html • 4 Estilos de Comunicación https://online.alvernia.edu/articles/4-types-communication-styles

	<ul style="list-style-type: none"> • Asertividad, ejercicio en grupo, juego de rol de comunicación https://www.skillsconverged.com/FreeTrainingMaterials/tabid/258/articleType/ArticleView/articleID/846/Assertiveness-Exercise-Group-Communication-Roleplay.asp • Comunicación interpersonal https://www.youtube.com/watch?v=L8NhxVXopaU • Cuatro estilos de comunicación https://www.uky.edu/hr/sites/www.uky.edu.hr/files/wellness/images/Conf14_FourCommStyles.pdf • Comunicación asertiva https://blog.mindvalley.com/assertive-communication/
--	--



18.1 Comunicación Interpersonal y Estilos de Comunicación

Duración	30 minutos
Descripción	<p>El objetivo de esta subunidad es presentar la comunicación interpersonal y los estilos básicos de comunicación a los responsables de WBL mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Conocimiento de las mejores prácticas y la mala comunicación en el lugar de trabajo ▶ El aprendizaje sobre formas de actuar y reaccionar de manera asertiva ▶ Probarse a sí mismos para reflexionar y pensar sobre su actual estilo de comunicación <p>La parte de aprendizaje online de esta subunidad ayuda al alumnado a profundizar sus conocimientos acerca de la comunicación interpersonal y distintos estilos de comunicación adquiridos durante la sesión F2F, por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Videos online – buenas prácticas y malas prácticas ▶ Artículo online que incluye consejos para aplicar la comunicación asertiva en el lugar de trabajo ▶ Test online para reconocer el estilo de comunicación propio del alumnado ▶ Autorreflexión y evaluación, evaluados por el formador, que ofrece un feedback al alumnado sobre los resultados de su aprendizaje.
Contenidos de Trabajo Práctico	La implicación práctica del alumnado incluye completar un test para identificar su estilo de comunicación propio.
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación Interpersonal https://www.wblaccelerator.eu/en/interpersonal-communication/ • Mejores prácticas de comunicación interpersonal https://youtu.be/rw8MuT480Wk • Mala comunicación en el lugar de trabajo https://www.youtube.com/watch?v=AAhIFD9czks • Comunicación interpersonal en el lugar de trabajo https://www.youtube.com/watch?v=tG9YHeZT2A • Comunicación asertiva – 6 consejos para el uso efectivo https://www.impactfactory.com/library/assertive-communication-6-tips-effective-use • Test - ¿Cuál es tu estilo de comunicación? https://www.glassdoor.com/blog/quiz-whats-your-communication-style/

Autoevaluación	Los participantes deberán reflexionar sobre su aprendizaje dentro de la subunidad. Después de la lección F2F y de completar los contenidos online de la subunidad, el formador pedirá al alumnado que reflexione sobre su aprendizaje, anote lo que han aprendido y enumere algunas situaciones reales que aborden el tema en su lugar de trabajo y si estos conocimientos han influido en su forma de pensar y la forma en la que reaccionarían para resolver la situación. El alumnado realiza la autoevaluación de manera electrónica (en alguno de los programas de proceso de textos) y la envía online al formador, quien ofrece al alumnado feedback relativo a su autorreflexión.
----------------	---



18.2 Habilidades Interpersonales y Relaciones en el Lugar de Trabajo

Duración	120 minutos
Descripción	<p>El objeto de esta subunidad es presentar al alumnado la importancia de las habilidades interpersonales y su aplicación en escenarios de vida real, resolviendo distintas situaciones que surgen durante el proceso del aprendizaje basado en el trabajo.</p> <p>Esta subunidad también ofrece al alumnado la posibilidad de aprender más sobre cómo animar y motivar al alumnado en prácticas para construir relaciones de confianza.</p> <p>El objeto de esta subunidad es profundizar el entendimiento del alumnado sobre la importancia de las habilidades interpersonales y su aplicación en escenarios de la vida real, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Un juego de rol que destaca la importancia de las habilidades interpersonales ▶ Presentación y discusión en grupo sobre las principales habilidades interpersonales aplicadas en los lugares de trabajo ▶ Caso práctico de habilidades interpersonales deficientes <p>El tema de las relaciones en el lugar de trabajo se imparte mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Discusión en grupo de las ideas sobre cómo motivar al alumnado en prácticas ▶ Breve presentación en video de las formas de construir relaciones de confianza <p>La implicación práctica de los participantes incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Juego de rol ▶ Discusión en grupo (implicación activa y ejemplos de la vida real) ▶ Caso práctico de habilidades de comunicación interpersonal deficiente
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ El formador recibe al alumnado y ofrece un breve resumen del proyecto a los participantes ▶ El formador inicia la lección mediante una actividad para romper el hielo – Anexo 1. Tras realizar la actividad para romper el hielo, el formador destaca su importancia con relación a las habilidades interpersonales, p.ej. escucha activa, comunicación efectiva (verbal y no verbal) y creación de espacio para el aprendizaje colaborativo. Tras destacar estas características del rompehielos, el formador presenta el tema de la lección al alumnado (15 minutos) ▶ El formador entrega el Anexo 2 al alumnado, presentando habilidades interpersonales, celebrando una conversación acerca de estas habilidades y animando al alumnado a recoger y mencionar ejemplos que usan estas habilidades en escenarios de vida real. El formador toma notas en el rotafolio para reflejar todas las ideas y la experiencia del alumnado y las visualizan para toda la clase para apoyar su comprensión y entendimiento (20 minutos).

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ El formador entrega al alumnado el Anexo 3, un caso práctico sobre las habilidades de comunicación deficientes. El formador lee en voz alta la historia del caso práctico y pide al alumnado que trabaje sobre sus propias soluciones y respuestas (15 minutos) ▶ Tras realizar las tareas, el formador pide al alumnado que presente sus hallazgos y respuestas y al mismo tiempo toma notas en el rotafolio en resumen de los hallazgos. Al finalizar la presentación de todos los alumnos, el formador resume los hallazgos y ofrece al alumnado una oportunidad para más cuestiones, reflexiones o feedback (10 minutos) ▶ En relación con el tema de las relaciones en el lugar de trabajo, el formador nombra las ideas básicas de cómo motivar a los estudiantes en prácticas. El formador hace una breve introducción y ejemplos de estas ideas y propone al alumnado una discusión en grupo mencionando sus mejores y peores prácticas existentes, con la motivación de sus alumnos/as en prácticas (15 minutos) ▶ Después de una discusión en grupo el formador pide al alumnado observar un breve video que presenta 4 formas de construir confianza en el puesto de trabajo: https://www.youtube.com/watch?v=ljisUrs4ws8 (5 minutos) ▶ Los últimos 10 minutos de la lección F2F estarán dedicados a la discusión en grupo y feedback del alumnado (10 minutos)
Evaluación	<p>El formador evaluará los resultados del Caso práctico (reflexionar sobre la forma en que el alumnado espera comportarse y resolver la situación). Tras evaluar los resultados en conexión con el tema de las habilidades interpersonales, el formador ofrece al alumnado un feedback y recomendaciones eventuales para mejora o desarrollo personal / profesional</p>
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo en la página web WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/case-study-interpersonal-skills-in-the-workplace/ • Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 18_F2F_Interpersonal Communication.pptx • Anexos WBL Accelerator_Unit 18.2_F2F_Annex 1_Spider Web.pdf WBL Accelerator_Unit 18.2_F2F_Annex 2_Interpersonal Skills.pdf WBL Accelerator_Unit 18.2_F2F_Annex 3_Poor Interpersonal Skills_Case Study.pdf • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas • Copias de los Entregables (Anexo 1, Anexo 2, Anexo 3) • Ovillo de lana para la actividad para romper el hielo
Fuentes y Lectura Adicional	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades interpersonales https://www.thebalancecareers.com/interpersonal-skills-list-2063724 https://www.skillsyouneed.com/interpersonal-skills.html • Caso práctico – habilidades interpersonales deficientes

	http://lslconsultancy.com/blog/poor-interpersonal-skills-case-study/ <ul style="list-style-type: none"> • 4 formas de construir confianza en el lugar de trabajo https://www.youtube.com/watch?v=ljisUrs4ws8
--	--



18.2 Cómo formar a la nueva generación

Duración	60 minutos
Descripción	<p>El objetivo de esta subunidad es profundizar el conocimiento del alumnado de la importancia de las habilidades interpersonales y su aplicación en escenarios de la vida real, resolviendo distintas situaciones que surgen durante el proceso del aprendizaje basado en el trabajo adquirido durante la sesión F2F.</p> <p>El objeto de esta subunidad es profundizar la comprensión del alumnado de la importancia de las habilidades interpersonales y su aplicación en la vida real mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Análisis de estrategias de feedback aplicadas para ofrecer feedback a otra persona en el lugar de trabajo. ▶ Caso práctico relacionado con la comunicación interpersonal ▶ Dos videos cortos relacionados con la identificación de alumnado en prácticas con el fin de poder motivarlos en consecuencia y construir relaciones de confianza y éxito.
Contenidos de Trabajo Práctico	<p>La primera parte del aprendizaje online requerirá una implicación práctica del alumnado en todo el proceso de aprendizaje. En el primer ejercicio, su tarea será pensar en la situación, en la que ofrecieron feedback a otra persona en su lugar de trabajo y reflexionar sobre su comportamiento y las estrategias utilizadas. La segunda tarea del aprendizaje online implica el compromiso del alumno al evaluar una situación basada en un caso práctico y encontrar soluciones efectivas mediante el uso de habilidades interpersonales.</p>
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Sesión de Feedback https://www.wblaccelerator.eu/en/feedback-session/ • Caso práctico – habilidades interpersonales en el lugar de trabajo https://www.wblaccelerator.eu/en/case-study-interpersonal-skills-in-the-workplace/ • Detalles de cada enfoque https://apprenticemakers.co.uk/lessons/skilling-and-willing/ • Adquisición de Habilidades y Disposición https://apprenticemakers.co.uk/lessons/skilling-and-willing/ • Habilidades interpersonales – Casos prácticos http://lfs-ubcfarm.sites.olt.ubc.ca/files/2017/08/Interpersonal-skills-4S-Case-Studies.pdf
Autoevaluación	El alumnado será evaluado a través de sus respuestas y reflexiones.



UNIDAD 19: COMUNICACIÓN MEDIANTE HERRAMIENTAS DIGITALES

SUB-UNIDADES

19.1 Introducción a las herramientas digitales utilizadas por las personas jóvenes

19.2 Uso de herramientas digitales para comunicarse con las personas jóvenes

RESUMEN GENERAL DE LA UNIDAD

Duración Total	240 minutos		
Organización del Aprendizaje	 Cara a Cara / Aula	Duración: 120 minutos	
	 Online /Autodirigido	Duración: 120 minutos	
Introducción / Temas Principales	<p><u>Introducción:</u></p> <p>El objetivo de esta unidad es presentar al alumnado las herramientas de comunicación digitales que prefieren las personas jóvenes y las herramientas de comunicación digitales que pueden ser utilizadas de manera eficaz en la formación y la educación para apoyar una comunicación y cooperación flexibles con el alumnado y las instituciones de EFP implicadas en el WBL</p> <p><u>Temas Principales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Herramientas digitales preferidas por las personas jóvenes para buscar información ▶ Herramientas digitales preferidas por las personas jóvenes para la comunicación ▶ Herramientas digitales preferidas por las personas jóvenes para trabajar en tareas ▶ Herramientas digitales para una comunicación online eficaz y flexible con todos los actores implicados en el WBL 		
Resultados de Aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Competencias
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formas de incluir las herramientas digitales de comunicación en la educación y la formación ○ Formas que las personas jóvenes prefieren para comunicarse online y buscar información ○ Distintas herramientas de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Uso de herramientas de comunicación digital ○ Desarrollo de fuentes online para el WBL ○ Aplicar las herramientas adecuadas para mejorar el aprendizaje del alumnado y la interacción mutua 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Decidir cuáles de las herramientas de comunicación son las más eficaces en su práctica ○ Demostrar la habilidad para crear y utilizar las fuentes y herramientas online ○ Demostrar la habilidad para buscar y acceder a

	digitales que pueden utilizarse para cooperar con los agentes implicados en el WBL	entre los distintos agentes	las herramientas online
--	--	-----------------------------	-------------------------

19.1 Introducción a las Herramientas Digitales Utilizadas por las Personas Jóvenes

Duración	60 minutos
Descripción	<p>El objeto de esta subunidad es presentar al alumnado las herramientas digitales de comunicación que las personas jóvenes prefieren y las herramientas de comunicación digital que se pueden utilizar eficazmente en la formación para apoyar una comunicación y cooperación flexibles con los estudiantes y las instituciones de EFP implicadas en el WBL.</p> <p>El aprendizaje en esta unidad será evaluado en un cuestionario online realizado por los alumnos/as al final de la lección.</p> <p>El objeto de esta subunidad es presentar al alumnado las herramientas de comunicación digital que prefieren las personas jóvenes y además, otras herramientas de comunicación digital que se pueden utilizar de manera eficaz en la formación y la educación, para apoyar la comunicación y cooperación flexible con las instituciones de EFP implicadas en el WBL</p> <p>El contenido de la subunidad se impartirá a través de un PPP y otras fuentes online basadas en hallazgos del Estudio de Investigación del proyecto Promovet, que también ha sido cofinanciado por el Programa Erasmus+</p>
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ El formador recibe al alumnado y ofrece un breve resumen del proyecto y los temas del día a los participantes ▶ El formador pide a los participantes que se presenten, su puesto en WBL y cuáles son sus expectativas para la lección F2F del día ▶ El principal recurso de esta lección F2F es la presentación en PowerPoint incluyendo videos, para presentar las herramientas digitales más utilizadas, preferidas por las personas Jóvenes ▶ La presentación incluye una discusión en grupo sobre las herramientas más conocidas, como: Facebook, Messenger, WhatsApp, E-mail, YouTube y Viber ▶ Esta discusión va seguida de una presentación en video de otras herramientas digitales que prefieren las personas jóvenes, que normalmente son menos conocidas por los formadores/educadores ▶ El formador entrega al alumnado una copia en papel de la Recopilación de Herramientas Digitales y aconseja al alumnado acceder a la versión online y profundizar sus conocimientos a través del aprendizaje online ▶ El formador finaliza la sesión F2F con una discusión en grupo, recibiendo feedback del alumnado sobre lo que han aprendido y rellenando el cuestionario de evaluación.
Evaluación	La evaluación será realizada por el alumnado, que rellenará un pequeño cuestionario. El formador ofrece feedback al alumnado en relación con sus respuestas correctas e incorrectas
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Artículo en la página web WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/communication-using-digital-tools/ ▶ Presentación PowerPoint

	<p>WBL Accelerator_Unit 19.1_F2F_Digital Communication Tools.pptx</p> <p>► Anexos</p> <p>WBL Accelerator_Unit 19.1_F2F_collection of digital tools_promovet project.pdf</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas • Copias de la recopilación de herramientas digitales
Fuentes y Lectura Adicional	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto Promovet: del e-learning al “e2 en el aprendizaje: Mejora de la Calidad, Profesionalización y Modernización de la EFP para jóvenes de baja cualificación a través del uso de TICs modernas, también cofinanciado por el Programa Erasmus+ <p>https://promovet-project.eu/index.php/en/</p> <p>http://webcompendium.promovet-project.eu/</p>



19.1 Comunicación Interpersonal y Estilos de Comunicación

Duración	60 minutos
Descripción	<p>El objeto de esta subunidad es profundizar el conocimiento del alumnado en las herramientas de comunicación digital que prefieren las personas jóvenes y las herramientas de comunicación digital que se pueden utilizar eficazmente en la formación y la educación para apoyar una comunicación y cooperación flexible con las instituciones de EFP implicadas en el WBL</p> <p>El objeto de esta subunidad es profundizar el conocimiento del alumnado en las herramientas de comunicación digital que prefieren las personas jóvenes y las herramientas de comunicación digital que se pueden utilizar eficazmente en la formación y la educación para apoyar una comunicación y cooperación flexible con las instituciones de EFP implicadas en el WBL a través de una Recopilación online de Herramientas Digitales, que ha sido adaptada de los hallazgos del Estudio de Investigación del Proyecto Promovet: e-learning al “e2 en el aprendizaje: Mejora de la Calidad, Profesionalización y Modernización de la EFP para jóvenes de baja cualificación a través del uso de TICs modernas, también cofinanciado por el Programa Erasmus+</p>
Contenidos de Trabajo Práctico	El formador recomendará al alumnado descargar las aplicaciones y herramientas más populares y probar sus funcionalidades, que pueden apoyar la cooperación con estudiantes e instituciones de EFP en el proceso de WBL
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación Interpersonal <p>https://www.wblaccelerator.eu/en/communication-using-digital-tools/</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyecto Promovet: del e-learning al “e2 en el aprendizaje: Mejora de la Calidad, Profesionalización y Modernización de la EFP para jóvenes de baja cualificación a través del uso de TICs modernas, también cofinanciado por el Programa Erasmus+ <p>https://promovet-project.eu/index.php/en/</p> <p>http://webcompendium.promovet-project.eu/</p>
Autoevaluación	Cuestionario de Autoevaluación

https://docs.google.com/forms/d/1h6VXmZPZSDHr_ACr3Y_TZQ6wur-FoaJFN9GcM-LyekE/edit



19.2 Uso de Herramientas Digitales para Comunicarse con las Personas Jóvenes

Duración	60 minutos
Descripción	<p>El objeto de esta subunidad es desarrollar las habilidades prácticas del alumnado utilizando herramientas digitales para comunicarse con las personas jóvenes durante el aprendizaje basado en el trabajo</p> <p>El formador evaluará la formación a través de una discusión en grupo, en la que el formador ofrece feedback al alumnado sobre cómo proceder con la tarea a realizar en la actividad en grupo</p> <p>El contenido en trabajo práctico incluye una actividad en grupo y prueba de las funcionalidades y uso de las herramientas en la práctica</p>
Contenidos	<p>El objeto de esta subunidad es desarrollar las habilidades prácticas del alumnado en el uso de herramientas digitales para comunicarse con las personas jóvenes durante el aprendizaje basado en el trabajo. Las habilidades prácticas del alumnado mejorarán al probar las funcionalidades y el uso de las herramientas en una actividad en grupo</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ El formador recibe al alumnado y ofrece un resumen del proyecto y los temas del día a los participantes ▶ El formador pide a los participantes que se presenten, su puesto en el WBL y cuáles son sus expectativas en la lección F2F del día ▶ El formador pide al alumnado que trabaje en parejas ▶ El alumnado elige, descarga y prueba 5 herramientas incluidas en la Recopilación de Herramientas de Comunicación Digital utilizadas en la educación, con las que estén o no familiarizados ▶ El formador supervisa el trabajo y ofrece consejo al alumnado sobre cómo utilizar las herramientas de manera eficaz y se ofrece para consultas y apoyo durante el proceso ▶ El formador deja tiempo para una evaluación de la prueba, discusión en grupo y feedback.
Evaluación	El formador evaluará los resultados del Caso práctico (reflexión sobre la forma en que los alumnos esperan comportarse y resolver la situación). Evaluando los resultados en relación con el tema de las habilidades interpersonales, el formador ofrece feedback y recomendaciones finales al alumnado para la mejora y/o el desarrollo profesional/personal
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación Interpersonal https://www.wblaccelerator.eu/en/communication-using-digital-tools/ • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas • Tablets o smartphones disponibles por si algún alumno/a no dispone de los suyos propios.
Fuentes y	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto Promovet: del e-learning al “e2 en el aprendizaje: Mejora de la

Lectura Adicional	Calidad, Profesionalización y Modernización de la EFP para jóvenes de baja cualificación a través del uso de TICs modernas, también cofinanciado por el Programa Erasmus+ https://promovet-project.eu/index.php/en/ http://webcompendium.promovet-project.eu/
-------------------	---

19.2 Uso de Herramientas Digitales para Comunicarse con las Personas Jóvenes

Duración	60 minutos
Descripción	<p>El objeto de esta subunidad es apoyar las habilidades teóricas y prácticas del alumnado utilizando herramientas digitales para comunicarse con las personas jóvenes durante el aprendizaje basado en el trabajo.</p> <p>El alumnado evaluará sus habilidades y confianza en la creación de fuentes en relación con el WBL y probará sus conocimientos de esta unidad de aprendizaje.</p> <p>El objeto de esta subunidad es apoyar más las habilidades teóricas y prácticas del alumnado utilizando herramientas digitales para comunicarse con las personas jóvenes durante el aprendizaje basado en el trabajo.</p> <p>El aprendizaje se impartirá a través de videos online que describen las funcionalidades y las formas de utilizar estas herramientas en la educación.</p>
Contenido de Trabajo Práctico	El alumnado deberá practicar y desarrollar más sus habilidades utilizando las aplicaciones
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Sesión de Feedback https://www.wblaccelerator.eu/en/feedback-session/ PROMOVET – Tutoriales Educativos https://www.youtube.com/channel/UC-b1afrW4B2MyD3Hpx6jHOw/videos
Autoevaluación	<p>Para evaluar las habilidades del alumnado en la creación de fuentes y herramientas online, se pedirá al alumnado registrarse en la página web Kahoot y crear un test, que incluya 5 preguntas de su práctica diaria relativa al WBL.</p> <p>Los alumnos/as evaluarán sus habilidades y confianza creando fuentes en relación con el WBL y probarán sus conocimientos en esta unidad de aprendizaje.</p>



UNIDAD 20: CAPTACIÓN DE TALENTOS

SUB-UNIDADES

20.1 Identificación al Talento: Introducción al Talento e Identificación de Talentos

20.2 Aplicación de las Herramientas Europass para la Identificación de Talentos

RESUMEN GENERAL DE LA UNIDAD			
Duración Total	180 minutos		
Organización del Aprendizaje	 Cara a Cara / Aula	Duración: 90 minutos	
	 Online /Autodirigido	Duración: 90 minutos	
Introducción / Temas Principales	<p><u>Introducción:</u></p> <p>A lo largo de esta unidad se introduce el concepto global de talento e identificación de talentos para ayudar a los profesionales de WBL a tener una mejor comprensión del talento y la identificación de talentos para su contexto específico. Después de finalizar toda la unidad de aprendizaje, se responderá a las siguientes cuestiones: ¿Cuál es una definición viable de talento que encaje en mi ámbito profesional? ¿Cómo puedo identificar el “talento” en mi puesto de Trabajo?</p> <p><u>Temas Principales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Definición del término talento ▶ Formas de identificar el talento ▶ Aplicación de las herramientas Europass en la identificación de talentos 		
Resultados de aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Competencias
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Explicar qué puede entenderse por el término “talento” en un contexto empresarial ○ Resumir distintas formas de identificar el talento ○ Describir las posibilidades de los instrumentos Europass para la identificación de talentos. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formular una definición propia de talento para su contexto WBL específico ○ Seleccionar las formas adecuadas de identificación de talentos para su contexto empresarial ○ Definir los requisitos de herramientas Europass para encajar con su propósito específico de identificación de talentos 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Definir el talento para el caso específico / individual. ○ Preseleccionar las formas adecuadas de identificación de talentos para el WBL ○ Utilizar las herramientas Europass para la identificación de talentos
 20.1 Introducción al Talento e Identificación del Talento			
Duración	90 minutos		
Descripción	<p>En la formación F2F de esta unidad se ofrece una introducción a los temas de talento e identificación del talento. Los participantes definirán el talento por sí mismos, observarán un video y discutirán en parejas las formas de identificar el talento. El objetivo es que después de esta sesión formativa cara a cara, el alumnado sea capaz de aplicar los conceptos de “talento” e identificación de talento para su contexto de trabajo específico.</p> <p>Los formadores deberán primero presentar el ejercicio individual como calentamiento y utilizar la herramienta web vanguardista de participación del</p>		

	<p>público (ej. mentimeter, plickers). A continuación, deberán presentar toda la unidad y enumerar posibles definiciones generales del término talento. El alumnado observará un video de introducción sobre la identificación y gestión de talentos, que irá seguido de una discusión en grupos. Esta unidad frente a frente finaliza con una discusión en grupo sobre la identificación de talentos en contextos de WBL y herramientas de evaluación online como mentimeter o socrative.</p>
<p>Contenidos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Introducción al concepto de talento e identificación de talentos en el contexto del WBL y la empresa ▶ Formas de identificar el talento ▶ Herramientas Europass para identificar el talento ▶ Ejercicio individual - ¿Qué es el talento en mi contexto de trabajo específico? (hoja de trabajo; herramientas digitales: mapa mental, Padlet) ▶ Se ofrecen una definición general del término “talento” y formas prácticas de identificación de talentos ▶ Trabajo en parejas - ¿Cómo reconozco el talento? (fuentes, comportamiento, habilidades, etc.) ▶ Estudio de video ▶ Discusión en grupo
<p>Evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas de elección múltiple (mediante una herramienta digital de evaluación/test como <u>Socrative</u> o Kahoot) • El quiz /test Socrative se corregirá y puntuará automáticamente mediante el software de evaluación. Los formadores pueden descargar informes de grupo o individuales en distintos formatos para utilizar posteriormente los resultados del test. • Actividad en Grupo (discusión en grupo, feedback)
<p>Recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Artículo en la página web de WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/talent_capture/ ▶ Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 20.1_F2F_Talent Capture.pptx ▶ Anexos WBL Accelerator_Unit 20.1_F2F_Worksheet_What is talent.pdf WBL Accelerator_Unit 20.1_F2F_Worksheet_Recognising_Talent.pdf • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas • Copias impresas de las hojas de trabajo
<p>Fuentes y Lectura Adicional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Red de Gestión de Talentos (NHS): https://www.londonleadershipacademy.nhs.uk/talent-management/identifying-talent • Video sobre la identificación de talentos: https://www.youtube.com/watch?v=pC5bYlpABt8 • Kahoot https://kahoot.com/ • Socrative

<https://www.socrative.com/>



20.2 Aplicación de las Herramientas Europass con fines de Identificación de Talentos

Duración	90 minutos
Descripción	En esta subunidad se presentan brevemente las herramientas Europass con especial interés en cómo se pueden usar para la identificación de talentos. Resumen de materiales y temas, evaluación y resultados.
Contenidos de Trabajo Práctico	<p>Actividad: el alumnado observa el video introductorio de la página web oficial de Europass y estudian la página web</p> <p>Instrucciones: observar el video introductorio y explorar la página web Europass. Descubrir cómo Europass puede ayudar a los empresarios y plantilla de WBL a identificar talentos. Recoger las conclusiones.</p> <p>Actividad: De la página de ejemplo de CV extraer un ejemplo nacional de su país</p> <p>Instrucciones de investigación individual: Leer el ejemplo de CV y descubrir qué información puede ser relevante con el fin de la identificación de talentos. Anotar al menos tres puntos que encuentres de utilidad y enumerar las razones.</p>
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo de la Página web https://www.wblaccelerator.eu/en/talent_capture/ • Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 20.2_Web_Talent Management.pptx • Anexos WBL Accelerator_Unit 20.2_Web_Leadership-Academy-Maximising-potential-guide.pdf WBL Accelerator_Unit 20.2_Web_Maximising-Potential.pdf WBL Accelerator_Unit 20.2_Web_Talent and Talent Management Insights.pdf WBL Accelerator_Unit 20.2_Web_Worksheet_Principles of great_TM.pdf • Video introductorio Europass: https://youtu.be/2Ruu6GpnVJ0 • Documentos Europass https://europass.cedefop.europa.eu/ https://europass.cedefop.europa.eu/europass-and-you/employers https://europass.cedefop.europa.eu/de/documents/curriculum-vitae/examples https://europass.cedefop.europa.eu/sites/default/files/europass-cv-example-1-en_ie.pdf
Autoevaluación	Los participantes deben evaluar por sí mismos si las herramientas Europass les pueden ayudar a identificar el talento y cómo. Para hacerlo, escribirán una breve reflexión.



UNIDAD 21: MOVILIDADES PARA DESARROLLAR HABILIDADES

SUB-UNIDADES

21.1 Beneficios para la empresa

21.2 EURES y otros instrumentos europeos – coste-beneficio para los empresarios

21.3 Movilidades para desarrollar habilidades. Oportunidades de financiación para estudiantes en prácticas y mentores

21.4 Dónde y Cómo solicitarlas

RESUMEN GENERAL DE LA UNIDAD

Duración Total	270 minutos		
Organización del Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> 👤 Cara a Cara / Aula 📺 Online /Autodirigido 	Duración: 120 minutos	Duración: 150 minutos
Introducción / Temas Principales	<p><u>Introducción:</u></p> <p>Esta unidad muestra la importancia de las movilidades de formación en prácticas para desarrollar habilidades importantes para el mercado, describiendo los esfuerzos de la Comisión para promover y facilitar el desarrollo de habilidades de las personas en la Unión Europea y los beneficios clave para los empresarios de ofrecer formación en prácticas. En segundo lugar, la unidad muestra dos herramientas europeas para la movilidad en el aprendizaje (ESCO y EURES) y por último, cómo aplicar las movilidades en la empresa</p> <p><u>Temas Principales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Beneficios para la empresa ▶ EURES y otros instrumentos europeos – coste-beneficio para los empresarios <ul style="list-style-type: none"> • EURES • ESCO ▶ Movilidades para desarrollar habilidades: oportunidades de financiación para estudiantes en prácticas y mentores ▶ Dónde y cómo solicitarlas 		
Resultados de Aprendizaje	Conocimientos	Habilidades	Competencias
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Describir la herramienta EURES ○ Describir la herramienta ESCO 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Utilizar la red EURES en la empresa ○ Aplicar la herramienta ESCO en la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Diseñar servicios de selección / colocación a través de EURES



21.1 Beneficios para la empresa

Duración	30 minutos
Descripción	Resumen del material y los temas, evaluación y resultados
Contenido de Trabajo Práctico	Beneficios para la empresa
Material de Aprendizaje	Movilidades para desarrollar habilidades https://www.wblaccelerator.eu/en/mobilities/
Autoevaluación	Se ofrecen 5 preguntas de elección múltiple https://www.wblaccelerator.eu/en/mobilities/



21.2 EURES y otros instrumentos europeos – coste-beneficio para los empresarios

Duración	60 minutos
Descripción	Se ofrece un PPP para realizar ejercicios prácticos sobre dos instrumentos europeos (EURES y ESCO) para identificar las principales Fortalezas, Debilidades y Beneficios para la empresa.
Contenidos	<p>El formador divide el grupo en dos: la mitad trabajará en el portal EURES y la otra mitad en el portal ESCO.</p> <p>El formador divide cada grupo en subgrupos (2-3 personas)</p> <p>El formador deja trabajar a los grupos durante 30 minutos. Después, todos los grupos comparten los resultados con el resto de los participantes.</p> <p>Actividad – EURES</p> <p>Los participantes se dividen en grupos (3-4 personas/grupo). Cada grupo utilizará el portal EURES como persona en busca de empleo e identificará las principales Fortalezas, Debilidades y Beneficios para la empresa.</p> <p>Actividad – ESCO</p> <p>Se divide en grupos (3-4 personas/grupo). Cada grupo utilizará el portal ESCO como sistema de clasificación que incluye las habilidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones e identificará las principales Fortalezas, Debilidades y Beneficios para la empresa.</p>
Evaluación	El formador, a través de las actividades desarrolladas por los grupos, comprueba si los participantes han asimilado los conceptos
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Artículo en la página web WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/eures-and-other-eu-instruments/ ▶ Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 21_F2F_Mobilities.pptx • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores

	<ul style="list-style-type: none"> • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas
Fuentes y Lectura Adicional	<ul style="list-style-type: none"> • ESCO https://ec.europa.eu/esco/portal/howtouse/21da6a9a-02d1-4533-8057-dea0a824a17a • EURES https://ec.europa.eu/eures/public/homepage

21.2 EURES y Otros Instrumentos Europeos – Beneficios para los empresarios

Duración	60 minutos
Descripción	<p>El contenido de aprendizaje incluye la descripción y análisis de las herramientas europeas EURES y ESCO.</p> <p>EURES: se muestra la página web oficial y un video explica cómo funciona el portal EURES y se presentan algunos indicadores por país.</p> <p>ESCO: se muestra la página web oficial y un video explica cómo funciona el portal ESCO. Se muestran dos casos prácticos para ver cómo se ha introducido la clasificación ESCO a nivel nacional y de organización.</p>
Contenido de Trabajo Práctico	<p>EURES y otros instrumentos europeos – coste-beneficio para los empresarios</p> <ul style="list-style-type: none"> • EURES • ESCO
Material de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Artículo en la página web de WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/eures-and-other-eu-instruments/ • EURES: un puente entre empresarios y buscadores de empleo en Europa https://www.youtube.com/watch?v=1l_dJdKZCBo • Cómo utilizar ESCO API – video tutorial https://audiovisual.ec.europa.eu/en/video/I-161740 • Cómo ESCO apoya al Servicio de Empleo Público en Islandia https://audiovisual.ec.europa.eu/en/video/I-162745 • Cómo ESCO apoya la formación corporativa online https://audiovisual.ec.europa.eu/en/video/I-163051 • EURES https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage • Cuadro de Indicadores del Mercado Único http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/performance_by_governance_tool/eures/index_en.htm • ESCO http://ec.europa.eu/esco
Autoevaluación	<p>Cuestionario de Autoevaluación</p> <p>https://www.wblaccelerator.eu/en/eures-and-other-eu-instruments/</p>

21.3 Movilidades para Desarrollar Habilidades: Oportunidades de Financiación

Duración	60 minutos
Descripción	Se muestra un PPP para explicar las oportunidades de financiación para estudiantes en prácticas y mentores. Después de la presentación, deberá dejarse

	tiempo para la discusión. Los participantes probablemente tendrán cuestiones prácticas para las que el formador deberá tener respuestas preparadas
Contenidos	<p>El formador, con la ayuda del PPP, explica a los participantes las opciones para:</p> <p>Mentores – visitar otra empresa con mucha práctica en aprendizaje en prácticas, visitar una empresa de origen en el extranjero, en una gran empresa visitando otra unidad de negocio de la propia empresa, etc.</p> <p>Estudiantes en prácticas – visita o una estancia corta de trabajo en otra empresa con actividad empresarial similar, en una gran empresa visita o trabajo corto en otra unidad de negocio de la propia empresa, prácticas en una empresa matriz/subsidiaria en el extranjero, alguna experiencia con un programa Erasmus+, etc.</p>
Evaluación	<p>Discusión en grupo</p> <p>El formador, a través de las preguntas de los participantes, discutirá con ellos y así es como el formador sabrá si los participantes han entendido la presentación.</p>
Recursos	<p>► Presentación PowerPoint WBL Accelerator_Unit 21_F2F_Mobilities.pptx</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aula con mesas y sillas • Ordenador portátil, conexión a internet y proyector • Rotafolio con papel y rotuladores • Bolígrafos y papel para que el alumnado tome notas
Fuentes y Lectura Adicional	No disponible



21.3 Movilidades para Desarrollar Habilidades: Oportunidades de Financiación

Duración	60 minutos
Descripción	En el artículo habrá explicaciones y toda la información necesaria y enlaces para que las empresas sepan cuáles son las oportunidades de financiación para movilidades para Estudiantes en Prácticas y Mentores
Contenido de Trabajo Práctico	El alumnado deberá practicar y desarrollar más sus habilidades mediante aplicaciones
Material de Aprendizaje	<p>► Artículo en la página web de WBL Accelerator https://www.wblaccelerator.eu/en/mobilities</p>
Autoevaluación	<p>Cuestionario de autoevaluación https://www.wblaccelerator.eu/en/mobilities</p>

VALIDACIÓN: CERTIFICADO Y SUPLEMENTO

La validación de los resultados del aprendizaje es un elemento básico en el proyecto WBL Accelerator, para ofrecer experiencias transferibles de aprendizaje que puedan ser reconocidas por los empresarios.

Al principio de este documento, a cada unidad se le ha adjudicado una fracción de un crédito ECVET que posibilita validar los pequeños grupos de contenidos de aprendizaje. Además, debemos mencionar que la educación y formación formal de los mentores de WBL es muy diferente en los distintos países europeos y además, debido a que todos los participantes en esta formación son adultos, tienen miles de distintas experiencias profesionales que deben tenerse en cuenta.

Por estas razones, el partenariado ofrece un certificado en el que la organización emisora tiene libertad para incluir el número de horas y los créditos ECVET correspondientes, según el esfuerzo de aprendizaje realizado por los participantes en el curso formativo y sus conocimientos previos. El certificado se complementa con un suplemento al certificado que indica todos los resultados del aprendizaje. La organización emisora deberá marcar todas las unidades que han sido completadas por el participante.

El certificado y el suplemento se presentan en las siguientes páginas.

CERTIFICADO

NOMBRE APELLIDOS

ha participado en la

Formación de MENTORES
para personas responsables de
formación basada en el trabajo en
empresas

con __ horas de duración
correspondientes a __ créditos ECVET.

Localidad, Fecha

Firma, sello



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

Proyecto No. 2018-1-AT01-KA202-039231

Este Proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación [comunicación] y todos sus contenidos reflejan únicamente la opinión del autor, y la Comisión no se hace responsable de ningún uso que pudiera hacerse de la información en ella contenida

SUPLEMENTO AL CERTIFICADO FORMACIÓN DE MENTORES

La Formación de Mentores WBL Accelerator se ofrece en pequeños grupos de aprendizaje que se pueden consumir independientemente o secuencialmente. A continuación, se enumeran las unidades, incluyendo los resultados de aprendizaje que ha logrado un participante al completar cada unidad. En total, la Formación de Mentores tiene una duración de 80 horas, que corresponden a 3 créditos ECVET.

Unidad 1: ¿Qué es el Aprendizaje Basado en el Trabajo (WBL)?

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS:

- Explicar el concepto de aprendizaje basado en el trabajo y tipos de WBL
- Recordar los beneficios y obstáculos del WBL
- Estimar la percepción del WBL por parte de los distintos agentes implicados en este proceso

HABILIDADES :

- Definir el WBL y sus tipos
- Tomar decisiones acerca de la relevancia del WBL para su práctica en el lugar de trabajo

COMPETENCIAS:

- Asumir su papel en el proceso del WBL
- Demostrar la capacidad de decidir si el WBL se podría aplicar con éxito en su entorno
- Decidir qué tipo de WBL se podría introducir con éxito en su lugar de trabajo

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS

Unidad 2: El Papel de las Empresas en el WBL

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS:

- Explicar los requisitos y recomendaciones relacionados con un proceso de WBL exitoso
- Recordar historias de éxito y buenas prácticas en relación con el WBL
- Explicar la responsabilidad social corporativa, buenas prácticas e iniciativas

HABILIDADES:

- Considerar y tomar decisiones en relación con los requisitos y condiciones para garantizar un WBL exitoso, atractivo y eficaz para todos los agentes
- Comprender que el WBL es un proceso beneficioso para todas las partes y que es una inversión que contribuye al desarrollo futuro de la empresa
- Comprender la importancia de la responsabilidad social corporativa en la empresa y en relación con el WBL

COMPETENCIAS:

- Resumir los elementos de programas WBL eficaces y atractivos
- Seguir las buenas prácticas en WBL y RSC
- Planificar iniciativas de RSC que apoyen el éxito de la empresa y el aprendizaje basado en el trabajo.

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS



Unidad 3: Comparar cualificaciones a lo largo de Europa

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS:

- Recordar el significado de las abreviaturas EQF-MEC, ECVET, MCER, EQAVET
- Identificar posibles áreas de aplicación y utilización de los niveles / descriptores EQF-MEC, y niveles MCER en la rutina personal de trabajo
- Recordar dónde encontrar más información y documentos de apoyo a los Instrumentos Europeos de Transparencia anteriormente citados

HABILIDADES:

- Relacionar los niveles EQF-MEC con las competencias correspondientes de los empleados
- Interpretar los puntos ECVET para evaluar la experiencia de la plantilla (joven) y alumnado en prácticas
- Interpretar los niveles MCER con las habilidades lingüísticas reales del alumnado
- Hacer seguimiento de las habilidades y competencias de los empleados mediante datos comparables y eficacia lingüística
- Relacionar los procesos WBL con las normas europeas a través de EQAVET

COMPETENCIAS

- Codificar los certificados del alumnado/ graduados de EFP en Europa
- Comparar los conocimientos, habilidades y competencias de los empleados / alumnado en prácticas / plantilla joven de manera eficaz y a través de las fronteras nacionales
- Estimar posibles necesidades de formación adicional en empleados relacionando las habilidades y competencias reales con los requisitos de un puesto de trabajo.

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS

Unidad 4: Glosario de Términos

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS

- Recordar la terminología utilizada en la Educación y Formación Profesional a nivel europeo
- Recordar los distintos términos utilizados en programas formativos y aprendizajes en prácticas de EFP

HABILIDADES:

- Aplicar los distintos términos en los contextos y situaciones correctos

COMPETENCIAS:

- Aplicar la terminología relativa a la EFP y WBL en los contextos y situaciones correctos

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS

Unidad 5: Europass para Empresarios

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS

- Recordar los elementos de Europass: CV, CP, suplementos al certificado y diploma, certificado de movilidad
- Describir la Interoperabilidad / proceso Europass2Spreadsheet
- Describir el proceso de movilidad Erasmus+
- Recordar dónde encontrar información adicional general y específica de país y documentos de apoyo de Europass

HABILIDADES:

- Interpretar los niveles MEQR y EQF-MEC en el CV Europass
- Interpretar certificados de movilidad
- Estimar áreas significativas de aplicación de ciertos elementos Europass en relación con el trabajo diario personal

COMPETENCIAS:

- Crear descripciones de puesto de trabajo con elementos Europass, niveles EQF-MEC y niveles MEQR para garantizar la comparabilidad
- Organizar solicitudes de empleo con la característica de interoperabilidad Europass para mejorar la comparabilidad
- Crear certificados de movilidad.

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS

Unidad 6: Mejores Prácticas WBL para PYMES y Grandes Empresas

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS:

- Enumerar algunas de las mejores prácticas WBL para PYMES y grandes empresas
- Reconocer las mejores prácticas para WBL en empresas
- Comparar prácticas en PYMES y grandes empresas
- Identificar características del enfoque de estas prácticas

HABILIDADES:

- Aplicar algunos de los elementos de las mejores prácticas presentadas en la empresa
- Distinguir entre las prácticas dentro de las PYMES y grandes empresas

COMPETENCIAS:

- Responsabilidad de gestión de aprendizaje en prácticas dentro de la empresa

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS

Unidad 7: Plan de Aprendizaje en Prácticas

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS:

- Identificar características de buenas prácticas en la planificación en aprendizaje en prácticas
- Como planificar y estructurar aprendizajes en prácticas basados en ejemplos de buenas prácticas

HABILIDADES:

- Aplicar habilidades aprendidas de las buenas prácticas
- Comprender los planes y estructuras del aprendizaje en prácticas
- Poseer las habilidades para comunicarse de manera eficaz con el alumnado en prácticas

COMPETENCIAS:

- Planificar programas de aprendizaje

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS



Unidad 8: Introducción a la Monitorización del WBL

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS:

- Comprender el valor de ofrecer / recibir feedback
- Conocer los beneficios de tener feedback del alumnado en prácticas
- Organizar la supervisión del alumnado en prácticas
- Conocer los criterios de calidad de aprendizajes en prácticas con éxito

HABILIDADES:

- Distinguir entre medidas directas e indirectas de supervisión
- Organizar y planificar bucles de feedback
- Comunicar el feedback al alumnado en prácticas
- Estructurar y facilitar sesiones de feedback

COMPETENCIAS:

- Aplicar medidas de calidad y control de calidad de aprendizajes en prácticas según diferentes sectores y profesiones
- Procesar e implantar feedback al programa de aprendizaje en prácticas e implantar mejoras de forma estructurada.

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS

Unidad 9: Contratación Internacional

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS:

- Identificar retos de un proceso internacional de contratación
- Explicar los pasos implicados en estos retos
- Identificar recursos y apoyos abiertos a ellos en la contratación internacional

HABILIDADES:

- Comprender las posibles diferencias culturales en equipos internacionales
- Comprender los beneficios de equipos internacionales para su empresa
- Comprender las diferencias/similitudes legales entre los derechos de empleados nativos e internacionales.

COMPETENCIAS:

- Establecer una cultura acogedora en la empresa para contratados internacionales
- Modificar su proceso de contratación para un escenario internacional
- Obtener información sobre la situación legal en el país de origen del candidato

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS

Unidad 10: Reconocimiento de Cualificaciones Extranjeras

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS:

- Identificar los retos implicados en el reconocimiento de cualificaciones en los distintos países de Europa
- Identificar los recursos disponibles para ellos para comprender con éxito las cualificaciones de otros países.

HABILIDADES:

- Comprender la importancia de los marcos de cualificación
- Comprender las estructuras de los marcos nacionales de cualificación en un contexto europeo
- Diferenciar entre los marcos nacionales y europeo de cualificaciones

COMPETENCIAS:

- Traducir las cualificaciones propias utilizando los marcos Nacionales y Europeo de cualificaciones
- Comprender las cualificaciones tal y como aparecen en las solicitudes de empleo de candidatos extranjeros

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS



Unidad 11: Vida Diaria de un Mentor WBL

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS:

- Distintos papeles desempeñados por socios implicados en aprendizaje en prácticas y cómo el mentor se relaciona con estos socios
- Los retos que afronta el mentor al dirigir su papel a diario
- Los beneficios del WBL y el mentoring eficaz a través del reconocimiento de buenas prácticas

HABILIDADES:

- Reconocer las buenas prácticas en el mentoring
- Evaluar distintos retos que se producen y aplicar métodos adecuados para resolver problemas y rectificarlos
- Mostrar una actitud positiva y animar la comunicación con los distintos papeles y socios implicados

COMPETENCIAS:

- Apoyar al alumnado en prácticas en el proceso de aprendizaje diario en el lugar de trabajo
- Interactuar de forma eficaz con distintos agentes y personas involucradas en el proceso de aprendizaje basado en el trabajo
- Seguir procedimientos adecuados para cumplir eficazmente los requisitos del mentoring

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS

Unidad 12: Perfiles de Mentores WBL

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS:

- Los atributos de un mentor dentro de un contexto WBL
- Los distintos papeles, funciones y responsabilidades
- Habilidades clave necesarias para un mentor

HABILIDADES:

- Reconocer las fortalezas y debilidades propias para mejorar las habilidades propias para el mentoring
- Examinar los atributos clave de un mentor dentro de un contexto de aprendizaje basado en el trabajo
- Distinguir entre distintos papeles desempeñados por el mentor

COMPETENCIAS:

- Demostrar una actitud adecuada hacia el papel del mentor
- Evaluar problemas de manera constructiva
- Organizarse eficazmente dentro del contexto del mentoring.

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS

Unidad 13: Distintos Métodos Pedagógicos

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS:

- Nombrar distintos enfoques para el “aprender haciendo”
- Enumerar los beneficios de la transferencia de conocimientos
- Identificar las principales raíces de los conflictos en equipos intergeneracionales

HABILIDADES:

- Criticar los distintos modelos de diseño para el modelo experiencial
- Determinar las principales ventajas del modelo de aprendizaje en prácticas
- Clasificar los métodos de comunicación preferidos para las distintas generaciones

COMPETENCIAS:

- Generar entornos de trabajo adecuados para el aprendizaje en prácticas
- Diseñar estrategias para la transferencia de conocimientos
- Crear una comunidad de prácticas dentro de la empresa

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS



Unit 14: Contratación Internacional

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS:

- Explicar los Principios que subyacen en el proceso de mentoring
- Explicar los modelos y conceptos clave según se aplican en el proceso de mentoring
- Explicar habilidades y comportamientos necesarios para dirigir sesiones de mentoring

HABILIDADES

- Escuchar y examinar las necesidades del alumnado en prácticas
- Aplicar enfoques motivacionales adecuados

COMPETENCIAS:

- Dirigir sesiones de mentoring eficaces
- Monitorizar y revisar el progreso de la persona tutelada
- Demostrar un interés genuino en el proceso de aprendizaje del alumnado en prácticas.

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS

Unidad 15: Tareas Fundamentales de un Mentor WBL

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS:

- Reconocer los distintos documentos en un portafolio
- Saber dónde encontrar dichos documentos
- Saber con quién contactar si se necesita documentación o preguntas adicionales
- Enumerar tareas del mentor y las instituciones de EFP
- Reconocer el papel del mentor en un programa de aprendizaje en prácticas
- Comparar las características de los distintos estilos de comunicación
- Identificar las características de cómo ofrecer un feedback
- Identificar las normas de aprendizaje en prácticas europeo relacionadas con el papel del mentor
- Reconocer la importancia de la garantía de calidad dentro de un programa de aprendizaje en prácticas
- Encontrar directrices WBL
- Comprender los criterios de calidad y cómo lograrlos

HABILIDADES

- Preparar los contenidos – formularios para documentos comprensibles y con una estructura sencilla
- Saber cómo utilizar estos formularios
- Aplicar algunos de los elementos de comunicación y ofrecer el feedback adecuado
- Distinguir entre los distintos papeles y tareas de los mentores e instituciones de EFP
- Dirigir y desempeñar las tareas del mentor siguiendo las normas europeas de aprendizaje en prácticas
- Garantizar la calidad de cada mentor dentro de la empresa

COMPETENCIAS:

- Utilizar todos los documentos como un conjunto coherente
- Ser responsable de gestionar el papel de mentor y desempeñar las tareas
- Establecer relaciones con instituciones de EFP
- Establecer una comunicación clara para reducir huecos entre las expectativas de los mentores y las instituciones de EFP
- Garantizar la calidad y cumplimiento con las normas europeas de aprendizaje en prácticas.

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS



Unidad 16 – Generaciones - ¿qué ha cambiado?

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS:

- Enumerar los principales beneficios de una plantilla intergeneracional
- Identificar a qué generación pertenece una persona
- Reconocer las principales características de trabajo de una generación

HABILIDADES:

- Comparar las principales características generacionales
- Utilizar estrategias para mejorar aprendiendo de otras generaciones
- Establecer lo que desean y hacer que las personas lo sepan

COMPETENCIAS:

- Generar el mejor modo de comunicación para cada generación
- Apoyar la colaboración entre generaciones
- Seleccionar equipos de trabajo intergeneracionales

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS

Unidad 17: Trabajadores del Futuro

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS:

- Describir el perfil de los trabajadores del futuro
- Enumerar las principales características de esta nueva mano de obra
- Nombrar las diferentes formaciones para la nueva generación

HABILIDADES:

- Clasificar distintos tipos de formación no formal
- Aplicar distintos tipos de actividades intergeneracionales de aprendizaje
- Establecer y aplicar distintos programas motivacionales

COMPETENCIAS:

- Desarrollar relaciones significativas con la nueva generación
- Reconocer situaciones de aprendizaje no formal
- Desarrollar estrategias para gestionar distintas actividades de aprendizaje intergeneracional

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS

Unidad 18: Comunicación Interpersonal

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS:

- Comunicación interpersonal y sus elementos
- Habilidades Interpersonales
- Formas de motivar a distintos tipos de estudiantes en prácticas y formas de construir relaciones de confianza dentro del WBL

HABILIDADES

- Aplicar distintas habilidades sociales para garantizar el éxito en el proceso WBL
- Desarrollar habilidades de colaboración, de coaching y de mentoring
- Diferenciar entre malos ejemplos y buenas prácticas al aplicar las habilidades interpersonales en el lugar de trabajo

COMPETENCIAS

- Demostrar los elementos de comunicación interpersonal
- Demostrar buenos y malos ejemplos de la aplicación de habilidades interpersonales en un lugar de trabajo
- Demostrar la habilidad para motivar a los compañeros de manera eficaz y construir relaciones de confianza y éxito

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS



Unidad 19: Comunicación Utilizando Herramientas Digitales

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS:

- Formas de incluir las herramientas de comunicación digital en la educación y formación
- Formas de comunicación online y búsqueda de información que prefieren las personas jóvenes
- Distintas herramientas de comunicación digital que se pueden utilizar para colaborar con agentes implicados en WBL

HABILIDADES

- Uso de herramientas de comunicación digital
- Desarrollo de fuentes online para el WBL
- Aplicar herramientas adecuadas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes y la interacción mutua entre agentes

COMPETENCIAS

- Decidir cuáles son las herramientas de comunicación más eficaces en su práctica
- Demostrar habilidad para crear y utilizar fuentes y herramientas online
- Demostrar habilidad para buscar y acceder a las herramientas online

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS

Unidad 20: Captación de Talentos

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS:

- Explicar qué podemos entender por el término “talento” en un contexto empresarial
- Resumir distintas maneras de identificar el talento
- Describir las posibilidades de los instrumentos Europass para la identificación de talentos

HABILIDADES:

- Formular una definición propia de talento para su contexto WBL específico
- Seleccionar formas adecuadas de identificación de talentos para su contexto empresarial
- Definir los requisitos de herramientas Europas para que encajen en sus objetivos específicos de identificación de talentos

COMPETENCIAS:

- Definir talentos para casos específicos/individuales
- Preseleccionar las formas adecuadas de identificación de talentos con fines de WBL
- Utilizar las herramientas Europass con el fin de identificar talentos

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS

Unidad 21: Movilidades para Desarrollar Habilidades

Al finalizar esta unidad, el alumnado es capaz de ...

CONOCIMIENTOS:

- Describir la herramienta EURES
- Describir la herramienta ESCO

HABILIDADES:

- Utilizar la red EURES en la empresa
- Aplicar la herramienta ESCO en la empresa

COMPETENCIAS:

- Diseñar servicios de selección / colocación utilizando EURES

EL TITULAR DEL CERTIFICADO HA COMPLETADO ESTA UNIDAD Y LOGRADO LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MENCIONADOS

