



Creating more inclusive and supportive WBL environments

Plan de formación

Número de proyecto 2022-1-FR01-KA220-VET-000088272



Co-funded by
the European Union

Contenido

	INTRODUCCIÓN1
PLAN DE	FORMACIÓN2
DESCRIPCIÓN DE LOS ELEMENTOS INCLUIDOS EN LOS RESULTADOS DEL	APRENDIZAJE3
MARCO CURRICULAR DE LA	FORMACIÓN4
UNIDADES DE RESULTADOS DE	APRENDIZAJE5
Unidad 1. Introducción al Aprendizaje Transformador en el WBL: comprender el valor del desarrollo de habilidades de preparación para el	trabajo6
Unidad 2. Comprender a los alumnos de WBL en el lugar de	trabajo7
Unidad 3. Creación de entornos de aprendizaje permanente inclusivos y de apoyo para alumnos poco cualificados8	
Unidad 4. Capacitación de los alumnos y contextos de aprendizaje	permanente9
Unidad 5. Identificar y desarrollar las capacidades de preparación para el	trabajo10
Unidad 6. Establecimiento de situaciones de aprendizaje y enseñanza de las capacidades de preparación para el	trabajo11
Unidad 7. Desarrollo personal y profesional en WBL12 Desarrollo personal y profesional en	WBL12

Producido por:





INTRODUCCIÓN

El aprendizaje basado en el trabajo (ABT) facilita la transición de la educación y la formación al trabajo, y está demostrado que los países con un sistema sólido de EFP y ABT tienen niveles más bajos de desempleo juvenil (Alianza Europea para el Aprendizaje). Sin embargo, las recientes reformas del aprendizaje basado en el trabajo en los países europeos hacen hincapié en la creación de un aprendizaje basado en el trabajo de alta calidad y de nivel superior, dejando atrás a los estudiantes menos cualificados o con niveles de competencia más bajos.

Para muchos jóvenes, una oportunidad de aprendizaje basado en el trabajo (ABT) como parte de un programa de EFP es su primera experiencia en el mundo laboral. Encontrar un entorno de trabajo acogedor y solidario con buenas oportunidades de aprendizaje puede ser muy motivador y contribuir a la obtención de una cualificación. Sin embargo, el aprendizaje en alternancia también puede ser desalentador y provocar el abandono. Esto puede deberse a un desajuste entre las expectativas de los alumnos y la realidad de la profesión, o a la falta de competencias de los jóvenes alumnos.

El abandono de las iniciativas de aprendizaje permanente constituye un grave problema. En la mayoría de los países rara vez se dispone de ayuda específica para los alumnos con dificultades y los alumnos poco cualificados suelen tener pocas oportunidades de seguir desarrollando sus capacidades a través de la educación y la formación. Muchos se ven atrapados en una "trampa de las bajas cualificaciones" que les condena a ocupar puestos de bajo nivel o a tener pocas expectativas de entrar en el mercado laboral.

La formación de los alumnos en WBL depende de los profesores de EFP por parte del centro educativo, y de los formadores en la empresa por parte de la empresa. Con las herramientas adecuadas, podrán implicar a los alumnos poco cualificados en el desarrollo de competencias, contribuyendo a evitar el abandono de la formación en alternancia y a convertir la experiencia laboral en un éxito.

Las competencias de preparación para el trabajo (Work-Readiness Skills, WRS) reúnen el conjunto de habilidades necesarias para que la experiencia de formación en alternancia no fracase y acabe siendo abandonada, con la consiguiente pérdida de oportunidades laborales. Serán la herramienta pedagógica que utilizarán los profesores de EFP y los formadores en empresa para mejorar el rendimiento de los alumnos poco cualificados. Las WRS hacen referencia a un amplio espectro de "habilidades blandas" conductuales e interpersonales, como la actitud y la motivación de una persona para trabajar y aprender en el puesto de trabajo; trabajar de forma independiente; ser capaz de colaborar en equipo; resolver problemas y tomar decisiones razonadas; mostrar creatividad y flexibilidad y demostrar pensamiento crítico; comunicarse de forma eficaz, etc.

Para que los alumnos participen en el desarrollo de los SART, es necesario utilizar enfoques pedagógicos innovadores centrados en las percepciones, los sentimientos y los pensamientos de los alumnos. El aprendizaje transformativo se describe como "una orientación que sostiene que la forma en que los alumnos interpretan y reinterpretan su experiencia sensorial es fundamental para dar sentido a las cosas y, por tanto, para aprender".

Orientar el aprendizaje transformador hacia el desarrollo de competencias de preparación para el trabajo contribuirá a crear entornos de aprendizaje basados en el trabajo más inclusivos y favorables para los alumnos poco cualificados, y éste es el objetivo del proyecto B.COMP.

PLAN DE FORMACIÓN

Basado en un enfoque orientado a los resultados de aprendizaje que se alinea con las metodologías y herramientas EQF y ECVET, el Currículo de Formación B.COMP tiene como objetivo proporcionar a los profesores de FP y a los formadores en las empresas, a nivel nacional y europeo, una herramienta destinada a facilitar y mejorar la transferencia y el reconocimiento de los Resultados de Aprendizaje relacionados con la Orientación del Aprendizaje Transformador hacia el desarrollo de Competencias de Preparación para el Trabajo.

Este Plan de Formación sentará las bases para el futuro proceso de reconocimiento, validación y certificación de este perfil y proporcionará una herramienta para mejorar las posibilidades de movilidad y cualificación de los usuarios y profesionales destinatarios a escala europea.

Para ello, la asociación ha trabajado en los siguientes puntos para lograr el Programa de Formación:

- Establecimiento del marco de competencias analizando los marcos de cualificación europeos y nacionales.
- Definición del Marco de Competencias y creación de las Unidades de Aprendizaje.
- Desarrollar los Resultados de Aprendizaje expresados en términos de Conocimientos, Capacidades y Responsabilidad y Autonomía.

El currículo de formación es un recurso educativo abierto (REA) disponible en inglés y en todos los idiomas del consorcio, al que se puede acceder a través del sitio web del proyecto.

La metodología europea ECVET aplicada al proyecto B.COMP proporciona un marco de competencias para los profesores de EFP y los formadores en la empresa en el desarrollo de habilidades de preparación para el trabajo para el WBL a través del aprendizaje transformador utilizando un lenguaje común para describir las competencias, habilidades, conocimientos y niveles de competencia que se pueden entender en toda Europa, siguiendo las normas europeas y los marcos de referencia.

DESCRIPCIÓN DE LOS ELEMENTOS INCLUIDOS EN LOS RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Objetivo

Descripción general de la finalidad, intención u objetivo de la Unidad.

Resultados del aprendizaje

Conocimientos

Recopilación de hechos, principios, teorías y prácticas relacionados con el campo de estudios o la actividad profesional.

Habilidades

Capacidad de aplicar los conocimientos y utilizar los recursos adquiridos para completar tareas y resolver problemas. Puede ser cognitiva (uso del pensamiento lógico, intuitivo o creativo) o práctica (implica habilidades manuales y el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).

Responsabilidad y autonomía

Capacidad para desarrollar tareas y resolver problemas de mayor o menor grado de complejidad y diferentes grados de autonomía y responsabilidad.

El programa de formación B.COMP está orientado al nivel 5 del MEC:

Nivel de cualificación	Conocimientos	Habilidades	Responsabilidad y autonomía
5	Conocimientos amplios, especializados, fácticos y teóricos dentro de un campo de trabajo o estudio y conciencia de los límites de esos conocimientos.	Amplia gama de habilidades cognitivas y prácticas necesarias para desarrollar soluciones creativas a problemas abstractos.	Ejercer la dirección y supervisión en contextos de trabajo o actividades de estudio en los que se produzcan cambios impredecibles; revisar y desarrollar el rendimiento propio y de los demás.

MARCO CURRICULAR DE LA FORMACIÓN

Las Unidades de Resultados de Aprendizaje que componen este Currículo de Formación surgen de las siguientes Competencias, sugeridas tras comprobar los entornos europeos y nacionales relativos a los Marcos Nacionales de Cualificaciones, los requisitos educativos, los retos y las necesidades de los profesionales de la FP que trabajan con alumnos poco cualificados basados en el trabajo y el desarrollo de habilidades de preparación para el trabajo para el WBL.

Se agrupan según 8 dimensiones para comprender mejor el alcance de cada una de ellas:

Dimensión	Competencias
Dimensión de autoconciencia	Concienciación del contexto laboral, autonomía profesional, reconocimiento de los requisitos del trabajo, fomento de una visión positiva de uno mismo, evaluación de las dinámicas sociales y de comunicación, práctica de la empatía, afrontamiento del estrés.
Dimensión comunicativa	Comunicación verbal y escrita, escucha activa, transmitir cómo gestionar los conflictos y las emociones a los participantes de WBL en el lugar de trabajo, aplicar una comunicación clara y eficaz entre el alumno y los colaboradores de WBL, habilidades comunicativas, capacidad de adaptar los conocimientos a las capacidades de los oyentes.
Dimensión de resolución de problemas	Resolución de problemas, capacidad de pensamiento crítico, toma de decisiones, análisis y evaluación de riesgos.
Dimensión organizativa	Gestión del tiempo y los plazos, organización del trabajo, delegación de tareas y cumplimiento de las mismas, competencia organizativa.
Dimensión del trabajo en equipo	Gestionar la colaboración y los equipos en WBL, comprender y gestionar a los alumnos en el lugar de trabajo, apoyar a las personas y fomentar la inclusión, el trabajo en equipo y la colaboración.
Dimensión de aplicación del aprendizaje transformador	Integrar el aprendizaje transformador en las prácticas de WBL, saber cómo crear entornos de aprendizaje transformador en WBL.
Dimensión de tutoría y apoyo	Capacidad para apoyar la trayectoria de integración y el desarrollo de habilidades de los alumnos de FP, identificando y planificando los recursos necesarios para llevar a cabo el proceso de tutoría de FP en la empresa, apoyando y capacitando al alumno a lo largo del programa de FP, reconociendo y aprovechando las habilidades del alumno para fomentar una relación productiva, gestionando esta relación para lograr un beneficio mutuo, fomentando cambios positivos basados en los puntos fuertes.
Dimensión de adaptabilidad y flexibilidad	Establecer situaciones de aprendizaje para mejorar las aptitudes de preparación para el trabajo, reconocer el alcance del programa de FP y combinar sus resultados de aprendizaje con tareas específicas, planificar de forma realista el programa de FPP, gestionar los riesgos, demostrar flexibilidad para ajustar el programa de FPP en función de las necesidades/capacidades del alumno, flexibilidad y tolerancia con respecto a los posibles ajustes del programa en función de las diferentes necesidades o capacidades de los alumnos.

UNIDADES DE RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Unidad	Título	Acérquese a
Unidad 1	Introducción al aprendizaje transformador en la formación profesional y el empleo: comprender el valor del desarrollo de las aptitudes para el trabajo	Visión general del aprendizaje transformativo y sus beneficios en contextos de aprendizaje basado en el trabajo, introducción a las competencias de preparación para el trabajo y su importancia para el éxito en el lugar de trabajo, el papel del aprendizaje transformativo en el desarrollo de las competencias de preparación para el trabajo.
Unidad 2	Comprender a los alumnos de WBL en el lugar de trabajo	Comprender las funciones de tutoría, las misiones y los retos relacionados con las funciones de tutoría, proporcionar orientación sobre cómo comunicarse bien para formar y apoyar mejor a los alumnos en entornos WBL, resolución de problemas en el lugar de trabajo.
Unidad 3	Creación de entornos de aprendizaje permanente inclusivos y de apoyo para alumnos poco cualificados	Proporcionar pasos y resultados para garantizar que los entornos de aprendizaje basados en el trabajo sean inclusivos y de apoyo, incluida la integración satisfactoria de nuevos alumnos en el aprendizaje basado en el trabajo.
Unidad 4	Capacitación de los alumnos y contextos de aprendizaje permanente y continuo	Cómo identificar y atender las necesidades de los alumnos, incluidos los poco cualificados, y explorar formas de potenciar la colaboración entre los distintos agentes implicados en el aprendizaje basado en el trabajo.
Unidad 5	Determinación y desarrollo de las aptitudes para el trabajo	Identificar las competencias clave de preparación para el trabajo necesarias en diferentes contextos laborales, la importancia de la cultura del lugar de trabajo, las normas, la ética, la autoconciencia en la identificación y el desarrollo de las competencias de preparación para el trabajo y cómo abordar estas necesidades.
Unidad 6	Establecimiento de situaciones de aprendizaje y enseñanza de aptitudes para el trabajo	Oportunidades para que los alumnos apliquen las destrezas y conocimientos adquiridos a lo largo del programa en contextos de aprendizaje basados en el mundo laboral real.
Unidad 7	Desarrollo personal y profesional en WBL	Desarrollo de objetivos de carrera y planes de crecimiento profesional, orientación en la elaboración de un plan de acción para el desarrollo personal y profesional, aplicación de la orientación profesional, gestión de equipos y motivación de los alumnos, al tiempo que se gestionan los conflictos y las emociones en el lugar de trabajo.

Unidad 1. Introducción al aprendizaje transformador en el aprendizaje basado en el trabajo: comprender el valor del desarrollo de las capacidades de preparación para el trabajo.

AIMS

Esta Unidad tiene como objetivo mejorar la competencia de los formadores de FP y de los tutores en empresa en cuanto a la comprensión del Aprendizaje Transformativo y sus beneficios en contextos de Aprendizaje Basado en el Trabajo (ABT), motivando a los alumnos poco cualificados y cómo esta metodología podría conducir al desarrollo de Habilidades de Preparación para el Trabajo, destacando lo importantes que son estas habilidades para el éxito en el lugar de trabajo.

PUNTOS ECVET ASIGNADOS

1 punto (25 horas de formación semipresencial)

Contacto: 10

Prácticas: 8

Estudio autónomo: 5

Evaluación: 2

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Al finalizar esta Unidad, el formador de EFP o el tutor en la empresa será capaz de...

Conocimientos	Habilidades	Responsabilidad y autonomía
<p>K1. Definir el Aprendizaje Transformador como una metodología de Aprendizaje Basado en el Trabajo (ABT).</p> <p>K2. Presentar las ventajas de aplicar el Aprendizaje Transformador en contextos de WBL.</p> <p>K3. Relacionar el Aprendizaje Transformador con el desarrollo de Habilidades de Preparación para el Trabajo.</p> <p>K4. Demostrar los efectos de un buen desarrollo de las competencias de preparación para el trabajo en contextos de aprendizaje permanente.</p>	<p>S1. Utilizar la metodología del Aprendizaje Transformador en contextos de WBL como una poderosa herramienta con alumnos poco cualificados.</p> <p>S2. Contrastar escenarios de aprendizaje basado en el aprendizaje con y sin un enfoque transformador y centrado en el alumno.</p> <p>S3. Diseñar experiencias de Aprendizaje Transformador que inicien el desarrollo de Habilidades de Preparación para el Trabajo.</p>	<p>C1. Crear escenarios para el Aprendizaje Transformador en contextos de WBL.</p> <p>C2. Supervisar los procesos de aprendizaje transformador.</p> <p>C3. Asumir responsabilidades en la planificación y el diseño de actividades de Aprendizaje Transformador vinculadas a las competencias de Preparación para el Trabajo.</p> <p>C4. Instruir a los aprendices mediante Habilidades de Preparación para el Trabajo bien desarrolladas.</p>

S4. Proporcionar ejemplos de éxito en contextos de WBL con Habilidades de Preparación para el Trabajo bien desarrolladas.

Unidad 2. Comprender a los alumnos de WBL en el lugar de trabajo

AIMS

Esta Unidad tiene como objetivo mejorar la comprensión de los profesionales de la FP de las funciones y responsabilidades de la tutoría en las diferentes etapas de la formación profesional continua y mejorar el conocimiento de las diferentes técnicas de tutoría que pueden ser adecuadas para los diferentes alumnos. Su objetivo es apoyarles con la prestación de orientación para aumentar la motivación y el compromiso de los alumnos a través de la retroalimentación motivacional y la comunicación constructiva para un mejor proceso de aprendizaje, y para eliminar los retos y problemas por medio de diversas estrategias y la cooperación con las partes pertinentes.

PUNTOS ECVET ASIGNADOS

1 punto (25 horas de formación semipresencial)

Contacto:12

Prácticas:5 horas

Estudio autónomo:6 horas

Evaluación:2 horas

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Al finalizar esta Unidad, el formador de EFP o el tutor en la empresa será capaz de...

Conocimientos

Habilidades

Responsabilidad y autonomía

K1. Reconocer las funciones y responsabilidades de los tutores en las distintas fases del aprendizaje a distancia.

K2. Discutir diferentes técnicas de tutoría y entrenamiento.

K3. Explicar la comunicación constructiva y los criterios de retroalimentación motivacional y de desarrollo para facilitar el aprendizaje.

K4. Identificar posibles retos y problemas en los entornos de aprendizaje a distancia.

S1. Planificar las disposiciones para el aprendizaje en las diferentes fases de la formación en alternancia de acuerdo con las funciones y responsabilidades.

S2. Aplicar diversas técnicas de tutoría para motivar y comprometer al alumno.

S3. Proporcionar retroalimentación motivadora y de desarrollo para apoyar a los alumnos mediante una comunicación constructiva en diferentes situaciones de aprendizaje.

S4. Emplear estrategias de resolución de problemas para hacer frente a situaciones problemáticas a lo largo del proceso WBL.

C1. Gestionar las diferentes fases de la formación profesional continua en colaboración con colegas y otras partes.

C2. Asumir la responsabilidad de supervisar las necesidades y los progresos de los alumnos y adaptar el proceso de aprendizaje en consecuencia.

C3. Mantener una comunicación constructiva con los alumnos para garantizar la mejora de la formación.

C4. Cooperar con los alumnos y otras partes importantes para el WBL para minimizar los problemas y desafíos.

Unidad 3. Creación de entornos de aprendizaje permanente inclusivos y de apoyo para alumnos poco cualificados

AIMS

Esta unidad tiene como objetivo informar a los formadores de FP y a los tutores en la empresa de los pasos y resultados para garantizar que los entornos de aprendizaje en el trabajo sean inclusivos y de apoyo para asegurar la integración con éxito de los nuevos alumnos.

PUNTOS ECVET ASIGNADOS

1 punto (25 horas de formación semipresencial)

Contacto: 10

Prácticas: 8

Estudio autónomo: 5

Evaluación: 2

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Al finalizar esta Unidad, el formador de EFP o el tutor en la empresa será capaz de...

Conocimientos	Habilidades	Responsabilidad y autonomía
<p>K1. Identificar los obstáculos a los entornos de aprendizaje permanente inclusivos y favorables.</p> <p>K2. Describir los pasos que hay que dar para garantizar que los entornos de aprendizaje en alternancia sean inclusivos y de apoyo e integren con éxito a los nuevos alumnos.</p> <p>K3. Describir los resultados positivos de garantizar entornos de aprendizaje permanente inclusivos y favorables.</p> <p>K4. Informe sobre ejemplos de buenas prácticas y herramientas para entornos de aprendizaje permanente inclusivos y favorables.</p>	<p>S1. Analizar los obstáculos que dificultan la creación de entornos de aprendizaje en línea inclusivos y favorables.</p> <p>S2. Describir los factores protectores y los enfoques de intervención relacionados para garantizar que los entornos WBL sean inclusivos, de apoyo e integren con éxito a los nuevos alumnos.</p> <p>S3. Presentar los resultados esperados de los factores protectores y los enfoques de intervención relacionados para garantizar que los entornos de aprendizaje en alternancia sean inclusivos y de apoyo e integren con éxito a los nuevos alumnos.</p> <p>S4. Evaluar los ejemplos de buenas prácticas y las herramientas para entornos de aprendizaje permanente inclusivos y favorables.</p>	<p>C1. Asumir la responsabilidad de la identificación de las barreras que repercuten negativamente en los entornos WBL.</p> <p>C2. Dirigir un equipo en la aplicación de las medidas necesarias para garantizar que los entornos de aprendizaje en alternancia sean inclusivos y de apoyo e integren con éxito a los nuevos alumnos.</p> <p>C3. Instruir a los alumnos sobre los resultados positivos que se esperan cuando los entornos de aprendizaje en alternancia son inclusivos y favorables.</p> <p>C4. Asumir la responsabilidad de aplicar las características y herramientas de las buenas prácticas para promover entornos de aprendizaje en línea inclusivos y favorables.</p>

Unidad 4. Capacitación de los alumnos y contextos de aprendizaje en línea

AIMS

Esta Unidad tiene como objetivo mejorar la capacidad del educador para identificar las necesidades de los alumnos, colaborar eficazmente, alinear las experiencias de aprendizaje con los requisitos de la industria y capacitar a los alumnos para que se apropien de su experiencia de aprendizaje en contextos de aprendizaje basados en el trabajo.

PUNTOS ECVET ASIGNADOS

1 punto (25 horas de formación semipresencial)

Contacto: 10

Prácticas: 8

Estudio autónomo: 5

Evaluación: 2

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

WP2. Plan de formación

Al finalizar esta Unidad, el formador de EFP o el tutor en la empresa será capaz de...

Conocimientos	Habilidades	Responsabilidad y autonomía
<p>K1. Comprender cómo identificar las lagunas y las áreas de mejora en los conocimientos, habilidades y competencias de los alumnos.</p> <p>K2. Obtener información sobre estrategias eficaces y buenas prácticas para fomentar la colaboración entre los distintos agentes implicados en el aprendizaje en el lugar de trabajo, como empresarios, educadores, formadores y alumnos.</p> <p>K3. Comprender el contexto específico de la industria y el lugar de trabajo en el que tiene lugar el aprendizaje basado en el trabajo, ayudándoles a alinear las experiencias de aprendizaje con los requisitos y expectativas de la industria, mejorando la empleabilidad y relevancia de los alumnos.</p> <p>K4. Explicar las funciones y responsabilidades de cada agente implicado en el aprendizaje en el lugar de trabajo, incluidos empresarios, educadores, formadores y alumnos.</p>	<p>S1. Desarrollar habilidades para llevar a cabo evaluaciones de necesidades, incluyendo el diseño y la administración de encuestas, la realización de entrevistas y la observación de los alumnos en contextos de aprendizaje basados en el trabajo.</p> <p>S2. Mejorar las habilidades comunicativas e interpersonales para colaborar eficazmente con los diferentes agentes implicados en el aprendizaje en el lugar de trabajo, incluidos empresarios, educadores, formadores y alumnos.</p> <p>S3. Desarrollar la capacidad de escuchar con empatía para comprender las perspectivas, los retos y las aspiraciones de los alumnos.</p> <p>S4. Desarrollar habilidades de resolución de problemas y pensamiento crítico para analizar las necesidades de los alumnos y proponer soluciones adecuadas.</p>	<p>C1. Desarrollar la capacidad de autoevaluar conocimientos, habilidades y competencias en relación con el apoyo a los alumnos en el aprendizaje basado en el trabajo.</p> <p>C2. Aprender estrategias para que los alumnos asuman la responsabilidad de su aprendizaje.</p> <p>C3. Adquirir destrezas para facilitar procesos de fijación de objetivos con los alumnos.</p> <p>C4. Reconocer la importancia de su desarrollo profesional continuo para mejorar su eficacia en la capacitación de los alumnos.</p>

Unidad 5. Identificación y desarrollo de las capacidades de preparación para el trabajo

AIMS

Esta Unidad tiene como objetivo identificar las competencias clave de preparación para el trabajo necesarias en diferentes contextos laborales, e introducir la importancia de la cultura del lugar de trabajo, las normas, la ética, la autoconciencia en la identificación y el desarrollo de las competencias de preparación para el trabajo y cómo abordar estas necesidades.

PUNTOS ECVET ASIGNADOS

1 punto (25 horas de formación semipresencial)

Contacto: 10

Prácticas: 8

Estudio autónomo: 5

WP2. Plan de formación

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Al finalizar esta Unidad, el formador de EFP o el tutor en la empresa será capaz de...

Conocimientos	Habilidades	Responsabilidad y autonomía
<p>K1. Describir las competencias clave de preparación para el trabajo necesarias en diferentes contextos laborales.</p> <p>K2. Explicar la importancia de la cultura del lugar de trabajo en contextos laborales.</p> <p>K3. Describir los beneficios de la ética y la autoconciencia en la identificación de las aptitudes para el trabajo.</p>	<p>S1. Identificar las competencias clave de preparación para el trabajo necesarias en diferentes contextos laborales.</p> <p>S2. Ilustrar ejemplos positivos de cultura del lugar de trabajo en contextos laborales.</p> <p>S3. Expresar los beneficios de la ética y la autoconciencia en la identificación de las aptitudes para el trabajo.</p>	<p>C1. Discutir la importancia de las competencias clave necesarias para la preparación para el trabajo en diferentes contextos laborales.</p> <p>C2. Instruir a otros sobre cómo crear una cultura positiva en el lugar de trabajo en contextos laborales.</p> <p>C3. Destacar la importancia y los beneficios de la ética y la autoconciencia en la identificación de las aptitudes para el trabajo.</p>

Unidad 6. Establecimiento de situaciones de aprendizaje y enseñanza de aptitudes para el trabajo

AIMS

Esta unidad tiene como objetivo mejorar la capacidad de los profesionales de EFP y de los formadores en la empresa para aumentar las oportunidades de los alumnos de aplicar sus habilidades y conocimientos adquiridos durante el programa en contextos reales de aprendizaje en el lugar de trabajo.

PUNTOS ECVET ASIGNADOS

1 punto (25 horas de formación semipresencial)

Contacto: 10

Prácticas: 8

Estudio autónomo: 5

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Al finalizar esta Unidad, el formador de EFP o el tutor en la empresa será capaz de...

Conocimientos	Habilidades	Responsabilidad y autonomía
<p>K1. Explicar las técnicas de medición del nivel de competencias y conocimientos adicionales que poseen los alumnos en el trabajo.</p> <p>K2. Identificar las habilidades y los conocimientos que debe desarrollar un estudiante en contextos reales de aprendizaje en el lugar de trabajo.</p> <p>K3. Identificar oportunidades para aplicar los conocimientos adquiridos durante el programa en contextos reales de aprendizaje en el lugar de trabajo.</p> <p>K4. Identificar la ayuda necesaria para que los alumnos desarrollen las habilidades y conocimientos adquiridos durante el programa en contextos reales de aprendizaje en el lugar de trabajo.</p>	<p>S1. Determinar el nivel de aptitudes y conocimientos básicos del alumno en el trabajo.</p> <p>S2. Crear un plan para el desarrollo de habilidades y conocimientos que se espera que el alumno genere en contextos reales de aprendizaje en el lugar de trabajo.</p> <p>S3. Adaptar las condiciones de trabajo necesarias para que los estudiantes apliquen las habilidades y conocimientos adquiridos durante el programa en contextos reales de aprendizaje en el lugar de trabajo.</p> <p>S4. Gestionar las dificultades en el uso práctico de los conocimientos y habilidades de los alumnos en su trabajo profesional.</p>	<p>C1. Enseñar a los alumnos las competencias y los conocimientos básicos en el trabajo a varios niveles.</p> <p>C2. Instruir a los alumnos sobre cómo planificar el desarrollo de habilidades y conocimientos que los alumnos puedan crear en contextos reales de aprendizaje en el lugar de trabajo.</p> <p>C3. Supervisar los procesos de trabajo en la evaluación y adaptación de las condiciones de trabajo que deben aplicar los alumnos.</p> <p>C4. Colaborar con los estudiantes y el resto del personal en la gestión del rendimiento en la práctica.</p>

Unidad 7. Desarrollo personal y profesional en WBL

AIMS

El objetivo de esta unidad es mejorar la capacidad de los profesionales de la EFP y de los formadores en empresas para desarrollar objetivos y planes de crecimiento profesional, así como proporcionar orientación en el desarrollo de un plan de acción para el crecimiento tanto a nivel personal como profesional. Además, la unidad pretende mejorar su capacidad para aplicar la orientación profesional, gestionar equipos, motivar a los alumnos, así como resolver conflictos y manejar las emociones en el lugar de trabajo.

PUNTOS ECVET ASIGNADOS

1 punto (25 horas de formación semipresencial)

Contacto: 10

Prácticas: 8

Estudio autónomo: 5

Evaluación: 2

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Al finalizar esta Unidad, el formador de EFP o el tutor en la empresa será capaz de...

Conocimientos	Habilidades	Responsabilidad y autonomía
<p>K1. Describir el concepto de objetivos profesionales y los pasos necesarios para establecerlos y alcanzarlos.</p> <p>K2. Explicar el éxito de la orientación profesional.</p> <p>K3. Identificar los obstáculos a los que se enfrentan los alumnos poco cualificados.</p> <p>K4. Describir estrategias y habilidades para resolver conflictos y gestionar las emociones en el lugar de trabajo.</p>	<p>S1. Establecer objetivos de carrera y desarrollar planes de crecimiento personal y desarrollo profesional, con ejemplos proporcionados.</p> <p>S2. Aplicar la orientación profesional.</p> <p>S3. Utilizar métodos eficaces para motivar a los alumnos poco cualificados y gestionar equipos.</p> <p>S4. Aplicar destrezas de resolución de conflictos, como la mediación y la escucha activa con los alumnos en entornos WBL.</p>	<p>C1. Establecer y mantener una relación positiva con los alumnos.</p> <p>C2. Orientar a los alumnos sobre su desarrollo profesional.</p> <p>C3. Dirigir un equipo de desarrollo personal y profesional.</p> <p>C4. Colaborar con los alumnos y otros empleados para resolver conflictos en el lugar de trabajo.</p>