



Profesionalización de los encargados/as de obra y jefes/as de equipo en la dirección específica de obras de rehabilitación de edificios en Europa

Contrato Nb. 2020-1-FR01-KA202-080105 (2020-2023)

FUNDACION LABORAL
DE LA CONSTRUCCION
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS



FORMEDIL
ENTE NAZIONALE PER LA
FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO
PROFESSIONALE NELL'EDILIZIA



IO2: Sistema transnacional para la evaluación y reconocimiento de los resultados de aprendizaje de los encargados/as de obra y jefes/as de equipo para la construcción de obras de rehabilitación con Open Badges.

IO2-A1 y IO2-A2

IO2 Síntesis transnacional de buenas prácticas nacionales útiles para el aprendizaje basado en el trabajo

INFORME FINAL



Erasmus+

CCCA-BTP, Paris (FR), 17 septiembre 2021

Contents

1. Presentación de IO2 y objetivo del informe	3
Cronograma de actividades relacionadas con IO2	5
2. Prácticas identificadas	5
3. Métodos existentes para la observación y el análisis de situaciones de trabajo a ser explotadas en el aprendizaje en situaciones reales	6
Métodos identificados en los países socios	6
Cómo la competencia, resultante de una situación de aprendizaje basada en el trabajo, se define y entiende con los métodos identificados	10
Utilidad potencial de los métodos identificados para el diseño de los itinerarios de profesionalización planificados	11
4. Prácticas existentes permitiendo a las organizaciones de formación a preevaluar y posicionar a los aprendientes en su proceso de profesionalización	13
Prácticas identificadas en los países socios.....	13
Utilidad potencial de las prácticas identificadas para el diseño del posicionamiento inicial de los aprendientes en los itinerarios de profesionalización.....	15
5. Prácticas existentes para la validación y reconocimiento formal/no formal de los resultados de aprendizaje en situaciones reales de trabajo (ex. Open Budgets)	17
Prácticas identificadas en los países socios.....	17
Utilidad potencial de las prácticas identificadas para el diseño de la validación planificada de competencias individuales y resultados de aprendizaje.....	21
6. Conclusión: Ideas para explotar la información recogida para el diseño de itinerarios de profesionalización	24
Para la concepción del aprendizaje basado en el trabajo (en empresa o en centro de formación)	25
Para la concepción de la preevaluación y posicionamiento de los futuros aprendientes en su proceso de profesionalización	25
Para la validación y el reconocimiento de las capacidades, habilidades, resultados de aprendizaje y competencias de los grupos beneficiarios objetivo	26
Annex : Contribución detallada de cada socio	26
CCCA-BTP (Francia).....	26
FLC Asturias (España)	39
Formedil (Italia).....	47
ITE Łukasiewicz (Polonia).....	51
Pedmede (Grecia).....	61

1. Presentación de IO2 y objetivo del informe

"Sistema transnacional para la evaluación y el reconocimiento de los resultados del aprendizaje de los encargados/as de obra y jefes/as de equipo para la construcción de obras de rehabilitación con Open Badges".

Hasta donde sabemos, las habilidades específicas de los mandos intermedios en obras de rehabilitación de edificios no están reconocidas. El reconocimiento sistemático de competencias, incluso informales como se propone aquí, sería, por tanto, un primer paso hacia la identificación más clara de su especificidad y contribuiría así a la mayor aparición de una identidad profesional específica de los encargados/as de obra y jefes/as de equipo que trabajan en el sector de la rehabilitación de edificios.

El planteamiento propuesto seguirá la lógica de la atribución de un Open Badge, entendido como una imagen digital en la que se informa como: el campo de atribución (o definición / descripción del camino de profesionalización seguido), la identidad del emisor y receptor del distintivo, se registrará la declaración de las competencias objetivo, los criterios para la atribución del distintivo y las pruebas que justifiquen las competencias adquiridas. Para respetar su carácter abierto, no solo constituirá un certificado de trayectoria profesional cumplida con éxito, sino que también podrá considerar otras experiencias, logros, competencias, compromisos, valores o aspiraciones de la persona que lo obtendrá.

Los Open Badges, lanzados simultáneamente en todos los países socios, permitirán validar el enfoque en varias situaciones, lo que probablemente conducirá a su ajuste gradual, siguiendo las experiencias programadas como fase 4 del proyecto (ver IO4). Este enfoque podría ser valorizado y difundido a otros públicos y sectores, principalmente a través de eventos con efecto multiplicador y testimonios de experiencias en los diferentes sitios web y a través de las redes sociales de los socios.

La elaboración de Open Badges considerará particularmente los resultados de IO1-A3 y IO1-A4 (con el objetivo de métodos de profesionalización, contenidos y resultados de aprendizaje). Se establecerán vínculos entre IO1-A3 e IO1-A4 por un lado e IO2.

Las principales actividades programadas dentro de IO2 son las siguientes:

- **IO2-A1.** Identificación y revisión de los resultados de aprendizaje de los grupos implicados a validar en cada país socio y su posible reformulación, de modo que su descripción corresponda, **en principio**, a los requisitos de nivel 4 (EQF) para jefes/as de equipo y nivel 5 (EQF) para los encargados/as de obra, incluso si Open Badge también es un reconocimiento informal.
- **IO2-A2.** Desarrollo de una estrategia para la evaluación de los resultados de aprendizaje de los encargados/as de obra y jefes/as de equipo para la construcción de obras de rehabilitación en cada país de la asociación, incluidos los criterios y modalidades para el reconocimiento de los resultados de aprendizaje en cuestión (con Open Badge).

Sin embargo, antes de abordarlos, los socios decidieron, durante la tercera reunión técnica transnacional (celebrada en línea el 26 de abril de 2021), realizar una investigación documental adicional (no prevista en el plan de trabajo inicial) y recopilar información relevante, en cada país socio, con el objetivo de en la identificación de buenas prácticas nacionales existentes en los siguientes campos:

- **Métodos de observación y análisis de situaciones laborales en empresa por parte de especialistas que trabajan para organizaciones de formación (formadores, ingenieros pedagógicos, etc.)**
 - Identifique, en cada país socio, un máximo de 3 métodos existentes de observación y análisis de situaciones laborales que puedan ser explotadas para el aprendizaje basado en el trabajo (en el sector de la construcción o en otros lugares).
 - Describa los métodos identificados utilizando la cuadrícula propuesta (Parte 1 del Informe).
 - Identificar las formas y métodos con los que las situaciones laborales identificadas y analizadas se combinan / cruzan con módulos de formación / resultados de aprendizaje).
 - Descubra cómo la competencia, resultado de un aprendizaje basado en el trabajo, se define y comprende dentro de cada método identificado.

- **Prácticas que permiten a las organizaciones de formación evaluar y posicionar a los alumnos en su proceso de profesionalización (formación ajustable)**
 - Identificar, en cada país socio, un máximo de tres prácticas existentes que permitan a las organizaciones / centros de formación identificar los conocimientos y habilidades que los futuros alumnos/as ya poseen y proponerles planes de estudio individualizados que correspondan a sus propios objetivos y necesidades de aprendizaje (en el sector de la construcción o en otro lugar).
 - Describa las prácticas identificadas utilizando la cuadrícula propuesta (Parte 2 del Informe).
 - Identificar las formas y métodos con los que los resultados de este posicionamiento pueden ser explotados pragmáticamente dentro de los planes de estudio a proponer.

- **Prácticas de validación y reconocimiento formal de los resultados del aprendizaje en situaciones laborales (útil para futuros Open Badges)**
 - Identificar, en cada país socio, un máximo de tres prácticas existentes de validación y reconocimiento formal de los resultados del aprendizaje en situaciones laborales (en el sector de la construcción o en otros lugares).

- Describa las prácticas identificadas utilizando la cuadrícula propuesta (Parte 3 del Informe).

La identificación de estas tres categorías de buenas prácticas que ya existen en los países socios, en la industria de la construcción o en otros lugares, se considera útil para el aprendizaje basado en el trabajo, es decir, un esquema de profesionalización que se propondrá a los encargados/as de obra y jefes/as de equipo en los obras de rehabilitación. De hecho, antes de proponer la innovación, los socios del proyecto pretenden conocer mejor y explorar más lo que ya existe.

Todos los socios contribuyeron a este informe, elaborado bajo la coordinación del CCCA-BTP (FR).

Cronograma de actividades relacionadas con IO2

La práctica ha demostrado que IO1 e IO2 están estrechamente vinculados y ahora se llevan a cabo en paralelo, con fases y plazos claramente identificados (consulte el documento "Metodología de investigación RenovUp IO2", CCCA-BTP, 20 de abril de 2021).

La investigación de buenas prácticas a la que se hace referencia en este Informe se llevó a cabo principalmente entre mayo y julio de 2021.

Los resultados obtenidos se incorporarán al trabajo sobre IO1 - Actividades 3 y 4 que se desarrollarán en paralelo con IO2 - Actividades 1 y 2, probablemente hasta finales de 2021.

Así, a partir de principios de 2022, los socios podrán prever el trabajo relacionado con IO3 e IO4 del proyecto RenovUp. Estos se referirán a la formación de formadores y la implementación de las vías de profesionalización previstas.

2. Prácticas identificadas

Los socios llevaron a cabo la encuesta actual principalmente sobre la base de los recursos documentales disponibles (investigación documental) que se enriquecieron con sus propios comentarios basados en su experiencia profesional y conocimiento de los contextos nacionales. Algunos sitios web relevantes también proporcionaron información sobre la práctica existente, el material didáctico y los resultados de la experiencia de campo. Se utilizó una cuadrícula proporcionada (ver Anexo 1) como base para informar los resultados de todos los socios.

Descubrimos que, a pesar de un material teórico y metodológico bastante abundante sobre la formación en el puesto de trabajo y semipresencial, incluido el aprendizaje, existen pocos ejemplos pragmáticos de cómo se explotan situaciones laborales concretas dentro de las trayectorias formativas, cómo se desarrollan previamente las habilidades y habilidades de los candidatos a la formación. evaluado y cómo se utilizan en la práctica herramientas como Open Badges. Así, la integración de situaciones laborales en los cursos de formación a mayor escala,

el posicionamiento de los candidatos a la formación en sus cursos y el reconocimiento de los resultados del aprendizaje con insignias abiertas siguen siendo retos relativamente insatisfechos en todos los países socios.

Las empresas de construcción especializadas en la rehabilitación de edificios son muchas y bastante pequeñas en todos los países del proyecto. Emplean a pocos trabajadores asalariados y sus funciones a menudo son borrosas, donde una distinción clara entre trabajador independiente altamente calificado, líder de equipo e incluso supervisor de sitio a menudo es bastante imposible de hacer. Por tanto, una observación metodológica y categorización de situaciones laborales en términos de actividades y tareas, así como una identificación pragmática y simple de capacidades (en términos de habilidades y aptitudes) para estas funciones o un claro reconocimiento de competencia con herramientas adecuadas como Open Badges son desafíos bastante complejos.

Pero aunque las situaciones no sean fáciles de identificar y clasificar, las prácticas de transmisión de conocimiento y aprendizaje, tanto formales como informales, existen en las empresas que nos interesan en el marco de RenovUp. Nuestro proyecto debe tenerlas en cuenta a la hora de concebir trayectorias de profesionalización basadas en el trabajo, para que no se vean desvinculadas de las realidades que viven a diario las empresas de rehabilitación de edificios.

Es por ello que el análisis de buenas prácticas tiene sentido si luego se utiliza para tener más en cuenta la realidad de las empresas afectadas (presentada en el informe de los estudios realizados en el marco de IO1 A1 y A2) y proponerles itinerarios de profesionalización de los encargados/as de obra y jefes/as de equipo en consonancia con sus realidades y posibilidades. Los socios del proyecto están a favor de esta apariencia de habilidades directas y "experienciales", ya que el alumno necesita lidiar con situaciones concretas y circunstancias directas en lugar de a través de múltiples representaciones teóricas y solo verbales.

Así, las buenas prácticas identificadas, junto con una reflexión sobre su aplicación concreta en la realidad de las empresas que aquí nos interesan, deben contribuir a que nuestras propuestas de profesionalización sean realistas y significativas para los actores implicados (aprendices y empresas de rehabilitación de edificios).

3. Métodos existentes de observación y análisis de situaciones laborales susceptibles de ser explotadas para el aprendizaje basado en el trabajo.

Métodos identificados en los países socios

Socio / País	Método / Características principales	Prescriptores / Implementadores
CCCA-BTP / Francia	<p>Método 1: AFEST - Formación en el puesto de trabajo, enfoque por competencias e individualización (formación formal en situación laboral).</p> <p>El objetivo principal es acercar situaciones laborales y objetivos de aprendizaje para ayudar a las personas a desarrollar sus capacidades y competencias.</p>	<p><i>Prescriptores:</i> Autoridades Nacionales</p> <p><i>Implementadores:</i> Centros de formación Compañías Organismos financiadores</p>

	<p>Su principal característica es implementar una acción formativa directamente en una situación laboral . Esto incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la actividad laboral para adecuarla, en su caso, a fines docentes. • La cita previa de un formador que pueda realizar una función tutorial. • La puesta en marcha de fases reflexivas, distintas de las situaciones laborales y destinadas a aprovechar las lecciones aprendidas de la situación laboral con fines didácticos, que permitan observar y analizar las diferencias entre las expectativas, los logros y los conocimientos adquiridos en cada trabajo. situación para consolidar y explicar lo aprendido. • Evaluaciones específicas de los resultados formativos que marcan o concluyen la acción. 	
<p>CCCA-BTP / Francia</p>	<p>Método 2: Enfoque educativo " Séquence Pro", que permite utilizar situaciones reales del trabajo y del sitio para transformarlas en situaciones de aprendizaje en los cursos de formación. Este enfoque fue diseñado para profesionalizar a los instructores de los centros de formación, preparándolos para hacer un mejor uso de las situaciones laborales en la formación de aprendices en los centros de formación . También da sentido al aprendizaje al anclarlo en la realidad de los alumnos y, por lo tanto, evita enfoques teóricos / descontextualizados. El método consta de tres fases:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OBSERVAR y ANALIZAR las situaciones laborales propias de los trabajos o funciones, desglosadas en actividades y luego en tareas. 2. CONSTRUIR la secuencia de aprendizaje (situación) a partir de las situaciones laborales y al mismo tiempo las situaciones de aprendizaje en la empresa, ORGANIZAR las diferentes sesiones que tengan sentido para el alumno. 3. MODERAR la secuencia de aprendizaje en el centro de formación que integra la experiencia profesional del alumno en la empresa y en el lugar de trabajo. 	<p><i>Prescriptor:</i> CCCA-BTP</p> <p><i>Implementadores:</i> Centros de formación Compañías</p>

<p>FLC Asturias / España</p>	<p>Método 3: FP dual - Observación y análisis de situaciones laborales en la empresa. La FP dual es una modalidad de formación reciente en la que los contenidos de los módulos de formación / resultados de aprendizaje se distribuyen entre el centro educativo y la empresa, y se evalúa al alumno por la formación recibida en ambos lugares. Permite especificar las tareas realizadas en el lugar de trabajo y acelerar el plan de formación individualizado para el alumno en el centro de formación.</p>	<p><i>Prescriptores:</i> Administraciones de FP regionales y nacionales Cámaras y Organizaciones Empresariales</p> <p><i>Implementadores:</i></p>
--------------------------------------	--	---

	<p>De hecho, una vez que el tutor de la empresa tiene las tareas detalladas, el siguiente paso es comparar esa descripción de lo que se hace en la empresa con el contenido de la calificación de formación del futuro alumno.</p> <p>Tres pasos principales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de lo que se hace habitualmente en la empresa dando lugar a una descripción del puesto en cuanto a actividades / tareas y su secuenciación. 2. Puesta en marcha de un plan de formación individualizado. 3. Evaluación de resultados de aprendizaje en centro de formación y en empresa. 	Centros de formación Compañías
Formedil / Italia	<p>Método 4: Análisis de las habilidades necesarias para el rol asignado</p> <p>A partir de las competencias identificadas, se elabora un formulario de evaluación analizando el nivel de competencias que posee el trabajador. Luego se llevan a cabo entrevistas técnicas / pruebas adicionales para una evaluación adicional de las competencias.</p> <p>La práctica utilizada permite a los proveedores de formación reconocer el conocimiento, las habilidades, etc. que poseen los alumnos u otras personas. El procedimiento consta de los siguientes pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entrevista inicial 2. Evaluación de competencias y experiencias declaradas por el trabajador 3. Verificación inicial de las habilidades poseídas en relación a la experiencia. 4. Análisis de la documentación presentada por el trabajador (CV, certificados de formación, autodeclaraciones, Cuaderno de Formación Ciudadana, etc) 5. Verificación de la documentación presentada (pruebas, entrevista, pruebas de campo, etc ...) 6. Actualización / edición del CV Europass, Pasaporte Europeo de Idiomas, Folleto de Formación del Ciudadano, 7. Emisión del Dossier de Evidencia y (posiblemente) el Dossier de Experiencia, que pretende ser una herramienta de validación de competencias para identificar la forma correcta de validar / analizar las competencias de los trabajadores que solicitan su certificación. 	<p><i>Prescriptores:</i> Las actividades serán realizadas por los órganos de la red Formedil también en colaboración con las empresas constructoras implicadas en la formación del trabajador.</p> <p><i>Implementadores:</i> Los capacitadores / tutores de las escuelas de construcción podrán verificar las habilidades del trabajador también en el sitio de construcción durante las operaciones de trabajo con el apoyo del tutor de la empresa o del empleador.</p>
ITE Łukasiewicz / Polonia	<p>Método 5: Nivel de requisitos de examen para oficiales y maestros en el sistema de educación artesanal</p> <p>Los estándares desarrollados definen el rango de competencias que se esperan de los futuros oficiales y maestros (perfil de habilidades relacionadas con la profesión), definen el equipamiento de los puestos de examen y las condiciones para realizar el examen. Indicar la posibilidad de obtener titulaciones adicionales (desarrollo profesional).</p> <p>En Polonia, el aprendizaje se divide entre la escuela y los empleadores. En cuanto a los estándares de examen en oficios, desempeñan un papel clave en la EFP, ya que son la guía para el</p>	<p><i>Prescriptores:</i> Asociación Polaca de Artesanía en cooperación con cámaras artesanales.</p> <p><i>Implementadores:</i> Empresas de centros de formación</p>

	<p>estudiante o el trabajador, y saben lo que deben cumplir para convertirse en jornaleros o maestros artesanos. La forma de lograrlo no es tan importante (formal, no formal o informal).</p> <p>Los métodos de observación (durante el WBL, también antes de un examen) utilizan el artesano o su empleado (ambos con las competencias pedagógicas adecuadas) para monitorear y evaluar el progreso del estudiante. Un maestro artesanal puede supervisar máx. 3 alumnos.</p> <p>El estándar puede ser un tema de desarrollo adicional o constante, dependiendo de las necesidades de los empleadores / profesionales. Eso quiere decir que se pueden añadir constantemente algunas habilidades o competencias (cuestiones medioambientales, problemas tecnológicos, etc.). Eso también significa que algunas de esas habilidades pueden ser iguales al contenido de las insignias y validadas en una forma de "exámenes de verificación" por las cámaras de artesanía o como una nueva insignia complementaria confirmada por otra institución / autoridad. Lo que es esencial aquí es el hecho de que los estándares de artesanía no se cambian con tanta frecuencia (la última vez que se hizo de manera sistémica en 2012), por lo que hay un espacio para ofrecer algunos cursos de respuesta rápida también para artesanos que estarían listos para barbechar nuevos desafíos en el mercado.</p> <p>En general, las necesidades de las empresas se dirigen a los miembros de un gremio y una cámara artesanal de una organización filial y luego son una cuestión de un proceso de aceptación realizado por la comisión de la rama artesanal de construcción de ZRP. La última fase es una introducción del contenido (de la propuesta) en el estándar de examen para jornaleros o maestros artesanos (y mayor difusión).</p>	
<p>Pedmede / Grecia</p>	<p>Método 6 : Implementación de tareas dentro de un contexto laboral real Dos dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensión práctica del proceso educativo, incluso eligiendo la "tarea" necesaria (que se caracteriza por la capacidad del empleado para realizar las tareas definidas por el supervisor de la empresa o la organización en general). 2. Inclusión de las tres dimensiones del aprendizaje , es decir, cognitiva (contenido), emocional (motivación) y social (interacción), con referencia al aspecto cognitivo crítico y evaluativo (meditación). <p>Ejemplo: aprendizaje basado en desafíos, basado en un marco colaborativo, donde los alumnos, mientras intentan superar los desafíos, obtienen un conocimiento profundo y al mismo tiempo desarrollan habilidades que mejoran sus habilidades comerciales. Cuando se enfrentan a un desafío, los equipos o las personas utilizan su experiencia, recursos internos y externos, diseñan un plan de acción y se esfuerzan por encontrar la mejor solución posible.</p> <p>El formador de la empresa, tras las discusiones con todos los departamentos relevantes, prepara una lista de tareas detalladas que incluyen todas las dimensiones del aprendizaje y luego</p>	<p><i>Prescriptores:</i> autoridades nacionales compañías</p> <p><i>Implementadores:</i> Centros de formación Compañías</p>

	establece un plan de formación individual en función del perfil de los alumnos.	
--	---	--

Cómo se define y comprende la competencia, resultante de un aprendizaje basado en el trabajo, dentro de los métodos identificados

Dentro de los métodos identificados y presentados anteriormente, la competencia, resultante de un aprendizaje basado en el trabajo, se define y comprende de forma relativamente unívoca y global, en coherencia con la definición dada por el CEDEFOP (Terminología de la política europea de educación y formación, UE Oficina de Publicaciones, 2008), que especifica que “La competencia es la capacidad de aplicar los resultados del aprendizaje de manera adecuada en un contexto definido (educación, trabajo, desarrollo personal o profesional)”. Según el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF), la competencia se expresa en términos de grado de responsabilidad y autonomía.

En este contexto, los métodos francés, español e italiano perciben la competencia como un conjunto de conocimientos y habilidades que permiten al alumno comprender la situación profesional y actuar en ella. Por tanto, la competencia puede surgir simultáneamente en el centro de formación, donde el alumno adquiere conocimientos y saber hacer (teóricos y prácticos), y en el lugar de trabajo, donde aplica estos conocimientos y habilidades en situaciones laborales concretas.

El método griego enfatiza la diferencia entre “aprendizaje en el lugar de trabajo” y “aprendizaje basado en el trabajo en la educación”, donde el primer caso es un proveedor de competencia, mientras que el segundo caso se orienta más hacia el conocimiento y las habilidades. De hecho, el aprendizaje en el lugar de trabajo suele tener lugar a través de procesos que están directamente relacionados con las condiciones laborales específicas en la empresa o en la obra y se considera que contribuye tanto a aplicar los conocimientos y habilidades de las personas y los grupos de trabajo en situaciones laborales concretas. Además, el aprendizaje en el lugar de trabajo incluye muchos elementos de aprendizaje no formales e informales. Está fuertemente vinculado a las interacciones y prácticas sociales de la vida diaria profesional y laboral.

Así, en consonancia con el enfoque griego, tanto los franceses como todos los demás socios consideran que la competencia adquirida a través del aprendizaje en el lugar de trabajo puede basarse en los siguientes aspectos:

- Grado de adherencia del alumno a la actividad (interés por las acciones y tareas a realizar - motivación)
- Anticipación y adaptación a las situaciones encontradas y grado de facilidad para realizar las acciones y tareas asignadas)
- Dominio del ejercicio profesional (seguridad del gesto, habilidad, autoconfianza)
- Iniciativa ante imprevistos
- Buen manejo de errores.

De hecho, estos indicadores se consideran en los procesos de evaluación de los resultados del aprendizaje especificados, entre otros, en los estándares de los exámenes polacos donde se cumplen las capacidades y actividades, en la articulación entre el individuo, la situación y el entorno. El hecho de disponer de recursos (internos y externos, como los conocimientos y el saber hacer adquiridos en el centro de formación) no es garantía de poder ser competente, ya que también hay que saber combinarlos y ponerlos en práctica en un contexto o situación. En el contexto polaco, los conocimientos, las habilidades y las competencias sociales se verifican

mediante la realización de tareas de examen. En la etapa práctica se lleva a cabo una evaluación particularmente completa y transversal, donde el candidato debe realizar las actividades relevantes y lograr el resultado en forma de un producto o servicio realizado en el lugar de trabajo bajo la supervisión de los miembros de la junta examinadora. También se establecen procedimientos similares en otros países socios.

Posible utilidad de los métodos identificados para el diseño de las vías de profesionalización previstas

Método / País	Utilidad y ventajas de RenovUp
<p>Método 1: AFEST - Formación en el puesto de trabajo, enfoque basado en competencias e individualización (formación formal en una situación laboral) - Francia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AFEST se puede utilizar como una única modalidad de entrenamiento o combinarse con otras modalidades de entrenamiento. • AFEST permite el desarrollo de competencias profesionales vinculadas a una actividad específica (como encargados/as de obra y jefes/as de equipo). • AFEST se puede integrar en una vía de formación más amplia que conduzca a una certificación como <ul style="list-style-type: none"> - Un diploma o título profesional nacional expedido por el Estado. - Título profesional expedido por una organización de formación o una cámara consular. <p>Por lo tanto, los resultados de aprendizaje resultantes de AFEST pueden ser validados por un Open Badge en el marco de RenovUp.</p>
<p>Método 2: enfoque educativo "Séquence Pro", que permite utilizar situaciones reales del trabajo y del lugar para transformarlas en situaciones de aprendizaje en cursos de formación - Francia</p>	<p>La "Séquence pro" proporciona una mejor comprensión de los conceptos útiles para la construcción de caminos de profesionalización RenovUp:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La situación profesional que es el hecho de la empresa. <p>Se caracteriza por el contexto concreto en el que las personas realizan una producción material o inmaterial en condiciones de actividad y seguridad definidas de antemano.</p> • La situación laboral es el hecho de que el individuo intervenga en la situación profesional. <p>Es, por tanto, el conjunto de actividades que realiza el individuo para lograr la producción esperada. La experiencia y la competencia profesionales se construyen en la situación laboral.</p> • La situación de aprendizaje en el centro de formación (o en línea) es el trabajo del formador que la construye a partir de la observación de una situación de trabajo en el sitio y su análisis.
<p>Método 3: FP dual - Observación y análisis de situaciones laborales en la empresa - España</p>	<p>El método podría ayudar a resaltar cómo distribuir roles dentro de la gestión y configuración del proceso de profesionalización de RenovUp :</p> <p>Después de observar y analizar las situaciones de trabajo a las que se enfrentan los encargados/as de obra y los jefes/as de equipo en la obra de rehabilitación, estas pueden relacionarse con los resultados de</p>

	aprendizaje identificados en el estándar de cualificación / formación y así poder determinar cuáles son alcanzables en el contexto práctico (situaciones de trabajo) y que deben abordarse (o complementarse) en el centro de formación.
--	--

<p>Método 4: Análisis de las habilidades necesarias para el rol asignado A partir de las competencias necesarias identificadas, elaboración de hoja de evaluación y análisis del grado de cobertura de cada una de ellas - Italia</p>	<p>El método puede ayudar a desarrollar la capacidad de aprender en el lugar de trabajo, también mediante una gestión eficaz del tiempo y la información para ganar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conciencia del propio proceso de aprendizaje y las necesidades en el lugar de trabajo - capacidad para concentrarse durante períodos prolongados - capacidad para reflexionar críticamente sobre los objetivos y metas de aprendizaje - capacidad para reconocer la coherencia entre el objetivo y la ruta utilizada para alcanzarlo - conocimiento de las propias estrategias de aprendizaje habituales - comprensión de las fortalezas y debilidades de las propias habilidades para gestionar la carrera y los patrones laborales de forma eficaz - autonomía para identificar oportunidades de educación / formación y orientación y / o herramientas de apoyo disponibles. <p>Además, este método puede ayudar a definir los contenidos a profundizar en las entrevistas y a definir el itinerario formativo a adoptar (metodología y contenidos de la formación).</p>
<p>Método 5: Nivel de requisitos de examen para oficiales y maestros en el sistema de educación artesanal - Polonia</p>	<p>El conjunto de resultados de aprendizaje definidos en la norma (y posteriormente confirmados en el suplemento Europass) es bastante general, pero puede ampliarse con efectos menores, por ejemplo, confirmando nuevas cualificaciones en la cámara de oficios, en cursos de cualificación profesional o en algún momento en el futuro, en forma de Open Badges (especialmente si las llamadas innovaciones técnicas y tecnológicas ingresan al mercado).</p> <p>Un estándar de requisitos de examen es el plan de estudios básico para la educación vocacional y las necesidades informadas por los empleadores: los artesanos. Para los estándares de requisitos de examen para el nivel de maestría, se aplican requisitos mucho más estrictos (tareas más amplias y de mayor complejidad, mientras que al mismo tiempo, por ejemplo, con un tiempo de tarea de examen reducido).</p> <p>El estándar puede ser un tema de desarrollo adicional o constante, dependiendo de las necesidades de los empleadores / profesionales. Eso quiere decir que se pueden añadir constantemente algunas habilidades o competencias (cuestiones medioambientales, problemas tecnológicos, etc.). Eso también significa que algunas de esas habilidades pueden ser iguales al contenido de las insignias y validadas en una forma de "exámenes de verificación" por las cámaras de artesanía o como una nueva insignia complementaria confirmada por otra institución / autoridad. Lo que es esencial aquí es el hecho de que los estándares de artesanía no se cambian con tanta frecuencia (la última vez que se hizo de manera sistémica en 2012), por lo que hay un espacio para ofrecer algunos cursos de respuesta rápida también para artesanos que estarían listos para barbechar nuevos desafíos en el mercado.</p> <p>Por lo general, las necesidades de la empresa se dirigen a los miembros de un gremio y una cámara artesanal de una organización filial y luego son una cuestión de un proceso de aceptación realizado por la comisión</p>

	de la rama artesanal de construcción de ZRP. La última fase es una introducción del contenido (de la propuesta) en el estándar de examen para oficial o maestro artesano (y mayor difusión).
--	--

<p>Método 6 : Implementación de tareas en un contexto laboral real - Grecia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El aprendizaje en el lugar de trabajo favorece, en comparación con el aprendizaje en estructuras de formación organizadas, a quienes tienen una mejor formación académica, ya que se basan en conocimientos ya existentes. Con este fin, este método permite el desarrollo de habilidades profesionales relacionadas con una actividad y puede formar parte de un programa de formación más amplio impartido por un proveedor de educación o una empresa. • Trabajar en el propósito principal de la empresa siempre tiene prioridad sobre las acciones previstas en el aprendizaje, ya que los trabajadores se encuentran en situaciones de la vida real cuando las brechas de habilidades existentes se vuelven evidentes, lo que indica la necesidad de una posible capacitación. En pocas palabras, primero el trabajador se encuentra en una situación en la que comprende sus deficiencias en sus habilidades y luego avanza hacia nuevos caminos de aprendizaje. • Es necesaria una combinación de formación profesional en estructuras educativas y situaciones laborales concretas para garantizar un aprendizaje integrado, pero también para abordar los diversos problemas que pueden surgir durante la experiencia laboral. En el caso del aprendizaje basado en desafíos, los desafíos mejoran los entornos de aprendizaje al agregar aprendizaje experiencial, aprendizaje autorregulado y pensamiento crítico. Este enfoque centrado en el alumno permite a los alumnos abordar los problemas que surgen en el lugar de trabajo y en el mundo real, mejorando así habilidades portátiles como el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la toma de riesgos, hablar en público, la confianza, la motivación individual y la creatividad.
--	--

4. Prácticas existentes que permiten a las organizaciones de formación evaluar previamente y luego posicionar a los aprendices en su proceso de profesionalización.

Prácticas identificadas en los países socios

Socio / País	Práctica / Características principales	Prescriptores / Implementadores
CCCA-BTP / Francia	<p>Práctica 1: Posicionamiento pragmático (evaluación previa de los conocimientos, habilidades y competencias iniciales de los estudiantes potenciales).</p> <p>El posicionamiento es más un proceso que un acto aislado. Es una parte integral de la ruta de formación del individuo.</p>	<p><i>Prescriptores:</i> formación de organizaciones líderes</p> <p><i>Implementadores:</i> Centros de formación</p>

	<p>Esta práctica consiste en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar las habilidades, know-how o conocimientos adquiridos por un candidato antes de ingresar a la formación. - Tener en cuenta las necesidades y expectativas individuales del alumno. - Establecer un itinerario formativo individualizado considerando los contenidos formativos a ofrecer, la duración del periodo formativo y los métodos de enseñanza. <p>Dos procedimientos diferentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para EDUCACIÓN INICIAL - Para FORMACIÓN ADICIONAL (continuada). <p>Todo este posicionamiento conduce a la producción de cursos personalizados, que no son fijos en tiempo y contenido, para permitir una posible regulación de estos últimos.</p>	<p>Aprendices Empresas (a veces)</p>
<p>CCCA-BTP / Francia</p>	<p>Práctica 2: Certificación CléA: un diploma reconocido en toda Francia que le permite aprender a lo largo de su carrera.</p> <p>Esta certificación es, en la práctica, un sistema de evaluación, formación y certificación de conocimientos y habilidades interprofesionales. La certificación CléA brinda a los candidatos la oportunidad de probar sus niveles y confrontar sus visiones del entorno profesional con las realidades y requisitos del mercado laboral. El candidato es evaluado en 7 áreas de habilidades transversales y profesionales que conducen a competencias.</p> <p>El candidato a la certificación CléA será acompañado en un proceso de evaluación inicial para identificar su conocimiento de las 7 áreas de la base común de conocimientos y habilidades profesionales.</p> <p>Duración total del trámite: 7 horas más trabajo intersesional. La duración total del procedimiento no excederá de un mes.</p>	<p><i>Prescriptor:</i> Autoridades educativas nacionales.</p> <p><i>Implementadores:</i> Centros de formación Compañías Aprendices</p>
<p>FLC Asturias / España</p>	<p>Práctica 3: FP dual - Identificación de planes de estudio individualizados en FP.</p> <p>Esta práctica ofrece un conjunto de herramientas que permiten a los centros de formación y a las empresas identificar, en conjunto, qué tipo de habilidades y aptitudes ya poseen los potenciales aprendices y cuáles aún deben adquirir. En esta perspectiva, el posicionamiento no solo se considera una preparación de la docencia sino también:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparar al alumno para incorporarse al mundo laboral. - Transmitirle valores y principios. - Generar curiosidad y ganas de aprender. <p>En el posicionamiento el rol del tutor de la empresa es fundamental: debe identificar los requisitos que debe cumplir el futuro alumno de acuerdo con las necesidades de la empresa (herramienta 2.1), y luego, en estrecha colaboración con el tutor del centro de formación, personalice la formación teniendo en cuenta tanto las habilidades del alumno (herramienta 2.2) como sus características de personalidad (herramienta 2.3); consulte el informe nacional (anexo).</p>	<p><i>Prescriptores:</i> Administraciones de FP regionales y nacionales Cámaras y Organizaciones Empresariales</p> <p><i>Implementadores:</i> Centros de formación Compañías Aprendices potenciales</p>
<p>Formedil / Italia</p>	<p>Práctica 4: APRENDER HACIENDO - Partiendo de un perfil existente o identificando cuáles son las competencias que debe adquirir la persona.</p>	<p><i>Prescriptores:</i> Centros de formación</p> <p><i>Implementadores:</i></p>

	<p>El proceso de validación comienza con un pacto entre tres personas: mentor empleador / empresa, empleado y proveedor de formación a través de la reunión formador / tutor. A partir de este encuentro se establece la vía de desarrollo profesional del trabajador (PSP). Una vez que todos los actores involucrados aceptan las condiciones del convenio, se lleva a cabo una entrevista informal con el trabajador para hacer una primera valoración de sus competencias. En el segundo encuentro se realiza un análisis formal de competencias: el trabajador presenta sus certificados / atestaciones, el tutor / formador analizará la documentación y comprobará las competencias a través de la entrevista y las pruebas. Al final de este proceso, se definirá una ruta de formación ad hoc para el trabajador para la adquisición de nuevas competencias o la mejora de las existentes. Este camino incluirá reuniones formales e informales en el centro de capacitación, en las instalaciones de la empresa y en la obra donde se observarán las fases de trabajo (Learn by doing). Al finalizar el curso, se realizará una verificación final y se emitirá un certificado de las competencias adquiridas, también mediante la actualización del cuadernillo del trabajador.</p>	<p>Este proceso se realiza en colaboración con la empresa a través del empleador o tutor de la empresa.</p>
<p>Pedmede / Grecia</p>	<p>Práctica 5 : Curso de especialización para profesionales de museos y cultura</p> <p>Los socios sectoriales asumieron la tarea de contactar museos y organizaciones culturales y preguntarles sus necesidades en términos de actividades de digitalización. Organizaron eventos con el fin de informarles sobre los módulos exactos que los alumnos habían estado capacitando y juntos crearon una lista de posibles proyectos-actividades que el alumno podría implementar mientras se encontraba en un puesto de trabajo que realmente satisfarían las necesidades del museo.</p> <p>Los socios asumieron la responsabilidad de alinear estas actividades con los módulos del proyecto y proporcionaron una duración indicativa en horas para que el alumno junto con su supervisor en el museo elijan juntos una o más actividades para implementar.</p> <p>Las habilidades necesarias se identificaron mediante una investigación cuantitativa y cualitativa que dio como resultado un índice de habilidades. Tras la finalización del blended learning, los implementadores juntos (centros de formación y empresas), diseñaron una lista de actividades prácticas donde se pusieron en práctica algunas de las habilidades identificadas. Por lo tanto, se evaluó a cada alumno en función de la eficacia de los ejercicios prácticos que eligió realizar.</p>	<p><i>Prescriptores:</i> Museo y organizaciones profesionales</p> <p><i>Implementadores:</i> Centros de formación Compañías</p>

Posible utilidad de las prácticas identificadas para el diseño del posicionamiento inicial planificado de los alumnos dentro de sus trayectorias de profesionalización.

Práctica / País	Utilidad y ventajas de RenovUp
-----------------	--------------------------------

<p>Práctica 1 : Posicionamiento pragmático (evaluación de los conocimientos, habilidades y competencias iniciales de los estudiantes potenciales). - Francia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Expresión de necesidades por parte del candidato a la formación - Identificación del objetivo a partir de una cuadrícula de competencias focalizadas en el contexto de la formación. - Cruce de los dos pasos anteriores para identificar el contenido formativo a proponer.
<p>Práctica 2 : Certificación CléA: un diploma reconocido en toda Francia que le permite aprender a lo largo de su carrera. - Francia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El proceso de entrevista inicial, que dura al menos un mes. - Una serie de al menos dos entrevistas para comprender completamente las necesidades y deseos del alumno potencial - La preparación de materiales específicamente adaptados a las competencias de que se trate la formación. - La profesionalización de los participantes (en particular del evaluador).
<p>Práctica 3: FP dual - Identificación de planes de estudio individualizados en FP. - España</p>	<p>Esta práctica podría facilitar la atención personalizada y el estímulo a los futuros encargados/as de obra y jefes/as de equipo, teniendo en cuenta sus competencias individuales. Los alumnos pueden recibir tutoría personalizada según sea necesario y progresar según sus propias posibilidades, pasando de un nivel a otro a medida que estén preparados.</p>
<p>Práctica 4: APRENDER HACIENDO - Partiendo de un perfil existente o identificando cuáles son las competencias que debe adquirir la persona - Italia</p>	<p>Completar la adquisición de habilidades faltantes en los cursos de formación mediante el análisis de las experiencias ya realizadas por los centros de formación, es posible identificar las habilidades transversales que faltan para los jefes/as de equipo y encargados/as de obra.</p> <p>A partir de este análisis se podría desarrollar un curso de formación ad hoc para cada una de estas figuras. Esta vía les permitirá efectivamente adquirir las competencias que el mercado, las empresas y los trabajadores demandan y evitar el desarrollo de itinerarios formativos redundantes. Esto es gracias a la observación de las actividades laborales en el sitio y gracias al pacto de formación firmado con la empresa y el trabajador para el continuo crecimiento profesional del trabajador.</p>
<p>Práctica 5 : Curso de especialización para profesionales de museos y cultura - Grecia</p>	<p>Esta práctica podría ayudar al proyecto RenovUp, ya que proporciona una experiencia inmersiva para los alumnos en la que pueden aprender de primera mano, aplicando sus conocimientos y experiencia a una situación laboral predefinida pero real. Esto es co-creado por el empleador (supervisor) y los proveedores de capacitación del proyecto identificando las actividades específicas que se realizarán en el lugar de trabajo durante la colocación; objetivos de aprendizaje y tareas asociadas; mecanismos de información y retroalimentación; y apoyo de mentores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Expresión de las necesidades actuales por parte de la empresa en términos de actividades prácticas que podría realizar un aprendiz. - Identificación de todos los resultados del aprendizaje vinculados a cada una de las actividades prácticas sugeridas. - Establecimiento de procedimientos y roles de seguimiento: 1. El supervisor en la empresa del aprendiz, 2. El supervisor externo de la empresa de formación, 3. El sindicato de empleadores supervisó al supervisor de la empresa en busca de cualquier asistencia necesaria.

5. Prácticas existentes de validación y reconocimiento formal / no formal de los resultados del aprendizaje en situaciones laborales (por ejemplo, Open Badges)

Prácticas identificadas en los países socios

Socio / País	Práctica / Características principales	Prescriptores / Implementadores
CCCA-BTP / Francia	<p>Práctica 1: LAS GRANJAS DEL FUTURO - COMPAÑERISMO EN JARDINERÍA AGROECOLÓGICA</p> <p>El Programa de Aprendizaje de Agricultura Agroecológica es un curso de capacitación itinerante de 8 meses con apoyo educativo local, adquisición de habilidades a través de la experiencia y reconocimiento de habilidades por parte de los pares.</p> <p>El proyecto responde a un doble desafío social: formar a la futura generación de agricultores en prácticas agrícolas respetuosas con el medio ambiente y los seres humanos (instalación o agricultura asalariada), y facilitar la integración socioprofesional de las personas, incluidos los refugiados en Francia, por el reconocimiento de sus habilidades y competencias con Open Badges.</p> <p>El reconocimiento de los resultados del aprendizaje se logra a través de un sistema de insignias digitales, un registro digital de logros o competencia / habilidad / aptitud.</p> <p>Las evaluaciones se llevan a cabo cada dos meses en paralelo con el seguimiento profesional mensual.</p> <p>Se organizan presentaciones periódicas de trabajos individuales y grupales.</p> <p>Un cuestionario para validar la adquisición de conocimientos se rellena al final de la formación.</p> <p>Se emite un certificado de formación al final del curso, así como un folleto de habilidades.</p>	<p><i>Prescriptores:</i> Organismos territoriales agroecológicos.</p> <p><i>Implementadores:</i> Centros de formación Empresas / Granjas</p>
CCCA-BTP / Francia	<p>Práctica 2: CONCURSO NACIONAL "GENIO DE LA CONSTRUCCIÓN" (Pase Mi-Construcción)</p> <p>My-Construction Pass: es un espacio virtual común para conectar, mediante insignias abiertas, redes de socios que necesitan y quieren conectarse entre sí en torno a acciones de formación y atractivo de los jóvenes para los oficios de la construcción. Hoy, una decena de socios ya se han sumado al proyecto colectivo</p> <p>En el sector de la construcción en Francia, la primera iniciativa nació durante el concurso "CONSTRUCTION GENIUS" para responder a la crisis de salud COVID19 con Open Badges de participación y ganadores para la edición 2020. Tres tipos de insignias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una insignia de participación - Una insignia de finalista - Una placa de ganador. 	<p><i>Prescriptor:</i> Fundación Escuela Francesa del Concreto</p> <p><i>Implementadores:</i> Organizaciones y comunidades que deseen implementar un sistema de reconocimiento basado en Open Badges</p>
CCCA-BTP / Francia	<p>Práctica 3: Insignia "Inclusión a través de la actividad económica (IAE)" en la Región Centro Val de Loire</p> <p>Esta experimentación debe permitir que los solicitantes de empleo y los empleados en el proceso de integración</p>	<p><i>Prescriptores:</i> Federación de empresas de Inclusión de la Región Centro-Val de Loira</p>

	<p>tengan reconocidas sus habilidades informales adquiridas a lo largo de su carrera y poder encapsularlas en una "insignia digital" reconocida por las partes interesadas como gerentes de empresas, grandes grupos, profesores, formadores. , y así facilitar la contratación. Para emitir una credencial, el socio debe haber participado en el 1er Comité de Dirección de la acción.</p>	<p>Autoridad regional del Centro Francés Val de Loire</p> <p><i>Implementadores:</i> Liga de Educación (organismo regional) Empresas de inclusión</p>
<p>FLC Asturias / España</p>	<p>Práctica 4: FP Dual - VALIDACIÓN Y RECONOCIMIENTO FORMAL DE LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE EN SITUACIONES LABORALES EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL ESPAÑA</p> <p>Cada Comunidad Autónoma Española establece cómo el tutor de la empresa debe evaluar la formación del alumno.</p> <p>La evaluación puede ser: - Cuantitativa, de 1 a 10 o de 1 a 5. - Formación cualitativa, cualificadora en una escala de "Muy satisfactorio" a "Insatisfactorio", o de "Adecuado" a "No adecuado".</p> <p>Además de valorar los conocimientos relacionados con el aprendizaje profesional, las Autoridades Autonómicas de Educación pueden solicitar al tutor de la empresa que observe y evalúe otro tipo de competencias del aprendiz como: autonomía, iniciativa, organización, trabajo en equipo, capacidad de resolución de problemas, etc. .</p>	<p><i>Prescriptores:</i> Administraciones de FP regionales y nacionales Cámaras y Organizaciones Empresariales</p> <p><i>Implementadores:</i> Centros de formación Compañías</p>
<p>Formedil / Italia</p>	<p>Práctica 5: APRENDER HACIENDO - IDENTIFICACIÓN - VALIDACIÓN - CERTIFICACIÓN</p> <p>Pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recepción e información, 2. Reconocimiento de las experiencias declaradas por la persona, 3. Primera identificación de las competencias correspondientes a la experiencia adquirida, 4. Producción de pruebas, 5. Selección de pruebas, 6. Posible preparación del CV Europass, Pasaporte Europeo de Idiomas, Folleto de Formación del Ciudadano, 7. Liberación del Dossier de Evidencia y (posiblemente) del Dossier de experiencias. <p>El centro de formación analiza las competencias adquiridas por el trabajador: mediante entrevistas formales e informales, administración de pruebas, verificación de las actividades laborales en los talleres del centro de formación y mediante la observación de las fases de obra en obra.</p> <p>Se utiliza una tabla de evaluación que contiene puntajes para cada habilidad y se actualizará de vez en cuando durante el curso de capacitación. Esta herramienta servirá para verificar la evolución del crecimiento profesional durante el itinerario formativo.</p> <p>El tutor empleador / empresa utilizará una hoja de trabajo (formulario de registro diario) donde cada semana registrará las fases de trabajo realizadas por el trabajador, informando en su interior la evaluación del trabajo realizado por el trabajador. Esta herramienta será utilizada por el tutor / formador para analizar el crecimiento del trabajador e intervenir si se destacan puntos críticos.</p>	<p><i>Prescriptores:</i> Centros de formación, empresas</p> <p><i>Implementadores:</i> Entidades de formación acreditadas para impartir itinerarios formativos y orientación profesional. Servicios de obra pública y privada.</p>

<p>ITE Łukasiewicz / Polonia</p>	<p>Práctica 6: Certificado para formadores de ONG</p> <p>En el marco de la iniciativa, los formadores (miembros de la Asociación de Formadores de ONG) confirman que tienen habilidades de coaching en planificación y formación. Los candidatos pueden solicitar un certificado básico seguido de certificados de nivel I, II o III. Para cada certificado, se definen los requisitos, incluida una lista de competencias necesarias para la adquisición de la calificación.</p> <p>La persona que desea continuar con el procedimiento de validación inicia y lidera el proceso. Él / ella deberá completar un cuestionario que describía su / su entrenador experiencia y el número de entrenamientos realizados y concluidos.</p> <p>La etapa más importante de la validación es realizar la denominada formación bajo la supervisión. El supervisor evalúa tanto el programa de capacitación como la forma en que se lleva a cabo. Su nota y recomendación van al comité de certificación, que puede solicitar más aclaraciones en caso de duda. Para evitar irregularidades en el proceso de validación, la Asociación ha establecido estándares para la realización de las supervisiones.</p> <p>Proceso de supervisión:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sesión introductoria: el supervisor firma un contrato con la persona supervisada (número de reuniones, marco organizativo y condiciones, áreas de supervisión), analiza los supuestos y el esquema de la capacitación y proporciona retroalimentación al respecto. La responsabilidad del programa de formación recae en la persona supervisada. 2. Sesión participativa - El supervisor participa en el taller / formación cursada por la persona supervisada (observación directa del trabajo de coaching). 3. Sesión de clausura: después de la formación, el supervisor proporciona comentarios, en particular sobre las competencias necesarias para obtener un certificado de un título determinado. La retroalimentación, además de describir las fortalezas y debilidades, también debe incluir recomendaciones de desarrollo. <p>Es un ejemplo de "certificación ambiental". Dicho certificado es válido solo para quienes reconocen esta Asociación de Formadores No Gubernamentales y aceptan su requisito como valioso.</p>	<p><i>Prescriptor:</i> Asociación de formadores no gubernamentales</p> <p><i>Implementadores:</i> Centros de formación. Candidatos a la certificación.</p>
<p>ITE Łukasiewicz / Polonia</p>	<p>Práctica 7: Validación de las cualificaciones de mercado en el Sistema Integrado de Cualificaciones - procedimiento de validación regulado legalmente</p> <p>La validación está disponible para todos los que cumplan con los requisitos previos. Dos casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Candidatos a jornaleros y másteres en las profesiones correspondientes a un tipo de oficio determinado, que cumplan los criterios establecidos por la ley (en lo que respecta a sus certificados de finalización de 	<p><i>Prescriptor:</i> Ministerio de Educación y Ciencia. Instituto de Investigaciones Educativas (IBE) como organismo supervisado por el Ministerio.</p> <p><i>Implementadores:</i></p>

	<p>estudios primarios / secundarios, títulos profesionales, aprendizajes)</p> <p>– Candidatos para el llamado "examen de verificación", que hayan completado la educación continua en el campo de las habilidades profesionales que entran en el ámbito de la profesión cubierta por el examen y que estén en posesión de un certificado que acredite la finalización de esta forma de formación.</p> <p>La denominada "calificación de mercado" es una calificación que se otorga fuera del sistema educativo formal. Puede ser incluido en el Sistema Integrado de Cualificaciones (ZSK) a solicitud de entidades que actúen en las áreas de economía, mercado laboral, educación o formación.</p> <p>La validación puede constar de tres etapas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - identificando - documentar - verificación de los resultados del aprendizaje. <p>Al realizar las tareas de examen, se evalúan los siguientes elementos :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selección adecuada de herramientas e instrumentos, y capacidad para usarlos correctamente. 2. Mantener la actitud correcta durante el trabajo. 3. Observar las normas de salud y seguridad, así como las normas de protección del medio ambiente. 4. Pedido de actividades realizadas 5. Limpieza, precisión y regularidad del trabajo, 6. Rapidez de orientación del candidato en un nuevo entorno de taller. <p>El resultado del trabajo común del asesor con la persona que se une a la validación puede ser una mejor preparación para la etapa de verificación o el desarrollo de un plan para un mayor desarrollo educativo y profesional.</p> <p>La autoridad de certificación (IC) planifica el curso exacto del proceso de verificación y lo presenta en su sitio web.</p>	<p>Autoridades certificadoras (IC). Organismo externo de garantía de calidad (PZZJ).</p>
<p>ITE Łukasiewicz / Polonia</p>	<p>Práctica 8: Validación de competencias que dan derecho a realizar funciones técnicas independientes en el sector de la construcción - una solución regulada legalmente.</p> <p>La condición para obtener los derechos de construcción es aprobar el examen con conocimiento del proceso de construcción y habilidades en la aplicación práctica de los conocimientos técnicos. La cámara competente de autogobierno profesional reconocerá una experiencia profesional que haya sido completada por el candidato después de la graduación (solo puede ser confirmada por una persona que esté registrada en una Cámara y que tenga los derechos de construcción apropiados). La cámara lleva a cabo un procedimiento de calificación que consta de dos etapas:</p> <p>(1) verificación de la educación y experiencia profesional como adecuada para la especialidad de derechos de</p>	<p><i>Prescriptor:</i> Ministerio de Desarrollo Económico y Tecnología</p> <p><i>Implementadores:</i> Cámara polaca de ingenieros civiles + cámaras regionales</p>

	<p>construcción (verificación de los documentos, incluidas las declaraciones que confirman el período de prácticas que ha realizado el candidato).</p> <p>(2) un examen del conocimiento del proceso de construcción y la aplicación práctica de los conocimientos técnicos (el examen consta de una parte escrita y otra oral; ninguna parte separada del examen tiene lugar directamente en el sitio de construcción).</p>	
Pedmede / Grecia	<p>Práctica 9 : Validación de las cualificaciones de mercado en el Sistema Integrado de Cualificaciones - ISO 17024 Ejemplo: Formación y Certificación de empleados del sector de la construcción y materiales / Experto BIM - PEDMEDE</p> <p>En detalle, la ruta de certificación constaba de los siguientes pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación de la solicitud de certificación y los documentos justificativos necesarios. 2. Verificación por parte del Organismo de Acreditación Helénico (ESYD) de la solicitud de certificación y los documentos de respaldo de cada participante 3. Desde que se aprobó la solicitud, se emitió la tarjeta de certificación de cada participante 4. Creación de un calendario de exámenes de certificación acreditados 5. Participación de los participantes en el examen. 6. Emisión de resultados al final del examen de certificación 7. Emisión de la decisión de expedir certificados y certificados a quienes hayan superado el examen de certificación 	<p><i>Prescriptores:</i> PEDMEDE Organismo de acreditación helénico</p> <p><i>Implementadores:</i> Centros de certificación</p>

Posible utilidad de las prácticas identificadas para el diseño de la validación planificada de las habilidades individuales y los resultados del aprendizaje.

Práctica / País	Utilidad y ventajas de RenovUp
Práctica 1 : LAS GRANJAS DEL FUTURO - COMPAÑÍA EN JARDINERÍA AGROECOLÓGICA - Francia	Esta insignia abierta permite producir referencias laborales en evolución, crear una red articulada en torno a cada habilidad, construir una sociedad de cooperación y resiliencia y sacar a relucir las habilidades resultantes de la experiencia informal.
Práctica 2 : CONCURSO NACIONAL "GENIO DE LA CONSTRUCCIÓN" (My-Construction Pass) - Francia	Esta Open Badge representa no solo una declaración, sino también una validación digital de las habilidades, conocimientos y experiencia de una persona, adquiridos formal o informalmente, que se pueden agregar a un CV. Las insignias abiertas pueden mejorar y resaltar una red de habilidades y conocimientos específicos de una profesión.

<p>Práctica 3 : Insignia “Inclusión a través de la actividad económica (IAE)” en la región del Centro Val de Loire - Francia</p>	<p>La Federación de empresas de integración de la región Centre-Val de Loire se ha fijado el objetivo de promover las competencias informales y no certificables adquiridas por los empleados en los programas de integración a lo largo de sus carreras y hacerlas accesibles a los empleadores como parte de los " <i>Badgeons / ' Experiencia IAE en Centre-Val de Loire "</i> .</p>
<p>Práctica 4: FP Dual - VALIDACIÓN Y RECONOCIMIENTO FORMAL DE LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE EN SITUACIONES LABORALES EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL ESPAÑA - España</p>	<p>Esta práctica podría facilitar la validación y el reconocimiento de los resultados del aprendizaje y las habilidades blandas adquiridas en situaciones de aprendizaje del mundo real en la empresa, facilitando presumiblemente su integración en futuros Open Badges de sus propias posibilidades, pasando de un nivel a otro a medida que estén preparados.</p>
<p>Práctica 5: APRENDER HACIENDO - IDENTIFICACIÓN - VALIDACIÓN - CERTIFICACIÓN - Italia</p>	<p>Análisis de la evidencia e identificación de competencias potencialmente aprobables, definición de los contenidos a profundizar a través de la entrevista y su implementación. Estructuración y administración de pruebas, formulación de una decisión de validación en los documentos de examen. Comunicación.</p>
<p>Práctica 6: Certificado para formadores de ONG - Polonia</p>	<p>Práctica 6: Certificado para formadores de ONG</p> <p>En el marco de la iniciativa, los formadores (miembros de la Asociación de Formadores de ONG) confirman que tienen habilidades de coaching en planificación y formación. Los candidatos pueden solicitar un certificado básico seguido de certificados de nivel I, II o III. Para cada certificado, se definen los requisitos, incluida una lista de competencias necesarias para la adquisición de la calificación.</p> <p>La persona que desea continuar con el procedimiento de validación inicia y lidera el proceso. Él / ella deberá completar un cuestionario que describía su / su entrenador experiencia y el número de entrenamientos realizados y concluidos.</p> <p>La etapa más importante de la validación es realizar la denominada formación bajo la supervisión. El supervisor evalúa tanto el programa de capacitación como la forma en que se lleva a cabo. Su nota y recomendación van al comité de certificación, que puede solicitar más aclaraciones en caso de duda. Para evitar irregularidades en el proceso de validación, la Asociación ha establecido estándares para la realización de las supervisiones.</p> <p>Proceso de supervisión:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sesión introductoria: el supervisor firma un contrato con la persona supervisada (número de reuniones, marco organizativo y condiciones, áreas de supervisión), analiza los supuestos y el esquema de la capacitación y proporciona retroalimentación al respecto. La responsabilidad del programa de formación recae en la persona supervisada. 2. Sesión participativa - El supervisor participa en el taller / formación cursada por la persona supervisada (observación directa del trabajo de coaching). 3. Sesión de clausura: después de la formación, el supervisor proporciona comentarios, en particular sobre las competencias necesarias para obtener un certificado de un título determinado. La

	<p>retroalimentación, además de describir las fortalezas y debilidades, también debe incluir recomendaciones de desarrollo.</p> <p>Es un ejemplo de “certificación ambiental”. Dicho certificado es válido solo para quienes reconocen esta Asociación de Formadores No Gubernamentales y aceptan su requisito como valioso.</p>
<p>Práctica 7: Validación de las cualificaciones de mercado en el Sistema Integrado de Cualificaciones - procedimiento de validación regulado legalmente - Polonia</p>	<p>Es un método de reconocimiento de los resultados del aprendizaje, aplicable en el caso de los jefes/as de equipo de construcción (encargados/as de obra y jefes/as de equipo) en Polonia (la descripción de sus cualificaciones se incluye en el Sistema Integrado de Cualificaciones).</p> <p>Los certificados emitidos por las cámaras de oficios después de aprobar el examen de "verificación" de facto desempeñan un papel similar al de las credenciales abiertas, lo que permite la verificación y validación de pequeñas porciones de resultados de aprendizaje, más pequeñas que las calificaciones, pero con una clara expresión de su carácter profesional (incluyendo Temas de la parte oral del examen, en materia de salud y seguridad, protección del medio ambiente , no tienen formato digital .</p>
<p>Práctica 8: Validación de competencias que dan derecho a realizar funciones técnicas independientes en el sector de la construcción - una solución regulada legalmente - Polonia</p>	<p>Esta práctica asume que la prueba más fehaciente de contar con las competencias requeridas (en este caso, el derecho a realizar funciones técnicas independientes en la construcción) es la duración adecuada de la práctica profesional.</p> <p>Las funciones del director de obra son tan complejas, se refieren a actividades a tan largo plazo que es difícil imaginar un examen práctico (directamente en el sitio de construcción) que otorgue licencias / derechos de construcción (tendría que durar muchos meses). La evaluación en el lugar de trabajo puede referirse más bien a habilidades o competencias específicas (sería más fácil para el capataz que para el gerente).</p> <p>Esta es una práctica basada en las opiniones / declaraciones de otras personas de la industria con los permisos adecuados para este propósito (la experiencia profesional del candidato solo puede ser confirmada por una persona con los derechos de construcción apropiados e inscrita en la lista de miembros de la Cámara) . Este enfoque podría utilizarse también en el proyecto RenovUp para la validación de las habilidades de los encargados/as de obra o jefes/as de equipo en el sector de la construcción (evaluación por parte de expertos con más experiencia; por supuesto, se necesita la definición de “experto”).</p> <p>Hoy en día, en Polonia no existe una forma de confirmar las competencias del capataz en absoluto y también en el sitio de construcción. RenovUp podría ayudarnos a desarrollar un perfil de competencia para el capataz en la rama de la construcción y métodos de validación que consumirían experiencias artesanales.</p>
<p>Práctica 9 : Validación de las cualificaciones de mercado en el Sistema Integrado de Cualificaciones - ISO 17024 Ejemplo: Formación y certificación de empleados del sector de la construcción y los materiales / Experto en BIM - PEDMEDE - Grecia</p>	<p>Podría ser un método alternativo de reconocimiento ya que el esquema de certificación de ISO 17024 es común en todos los países.</p>

6. Conclusión: Ideas sobre cómo aprovechar la información recopilada para el diseño de las vías de profesionalización.

Los socios del proyecto RenovUp ahora deben enfrentar el gran desafío, que es el diseño de vías de profesionalización para los encargados/as de obra y jefes/as de equipo que trabajan en obras de rehabilitación de edificios. Estos deben ser, según lo acordado, individualizados y construidos sobre el aprendizaje basado en el trabajo, en línea con las expectativas de las empresas, identificadas durante la fase IO1 - Actividades 1 y 2, entre octubre de 2020 y mayo de 2021 (ver informe transnacional y los informes nacionales correspondientes). . A medida que crece su experiencia en el proyecto, los socios se están alejando de un enfoque exclusivamente modular de la formación profesional y están cada vez más convencidos de que los futuros planes de formación serán cada vez más individualizados, anclados en situaciones laborales y dirigidos a alumnos cada vez más heterogéneos. Por tanto, la respuesta formativa debe ser flexible y adaptable a muchas circunstancias imprevistas.

Estas tendencias también son perceptibles en la información recopilada al identificar ejemplos existentes de aprendizaje basado en el trabajo, posicionamiento individual de los estudiantes antes de ingresar a sus cursos de formación profesional / profesionalización, así como la validación de habilidades, habilidades y competencias personales. Los métodos y prácticas identificados muestran la importancia de los siguientes factores en la formación profesional:

- **Mayor consideración de la coactividad y la imprevisibilidad** en las actividades profesionales, incluidas las de los encargados/as de obra y los jefes/as de equipo en los obras de rehabilitación de edificios (en todos los países socios) .
- **Reconocimiento del papel de la empresa en el proceso de formación** como lugar principal de adquisición de competencias profesionales y no solo lugar de postulación o prácticas (altamente formalizado en Francia y España).
- Distinción entre "**situación profesional**" y "**situación laboral**" resaltada por CCCA-BTP (ver método "Séquence PRO", FR) y entre "**aprendizaje basado en el trabajo**" y "**aprendizaje en el lugar de trabajo**" resaltado por Pedmede (ver "Implementación de tareas dentro de un contexto laboral real", GR).
- La comprensión de "**competencia**" como **cruce entre "capacidad" y "actividad"**, en coherencia con la definición dada por el CEDEFOP. Por lo tanto, se deben utilizar insignias abiertas para reconocer esta competencia, para que se demuestre en la situación laboral, y no solo la capacidad o aptitud profesional. Esto implica que, naturalmente, si los socios desean trabajar en **esquemas de mejora de competencias, deben diseñarlos en relación con las situaciones laborales (actividades) en la empresa** .
- **El posicionamiento inicial**, a diferencia de la evaluación final de los resultados del aprendizaje, aunque todavía no se practique en todo su potencial en todas partes, **sigue siendo un futuro y un valor añadido indispensable** para el desarrollo de las vías de profesionalización. Las prácticas proporcionadas por CCCA-BTP, FLC Asturias e ITE Łukasiewicz demuestran que el **posicionamiento es un proceso y no un acto único** .
- **La validación, la transparencia y el reconocimiento tanto de las habilidades personales como de los resultados del aprendizaje se llevan a cabo** (especialmente en Francia y España, pero también en Polonia y Grecia) no solo en organizaciones de formación o centros de exámenes especializados, sino **en compañía**, con tutores de empresa adecuados.

A partir de estas observaciones generales, parece fundamental integrar en nuestro trabajo de ingeniería educativa y de formación una serie de elementos encontrados a través del análisis de buenas prácticas discutidas en este informe.

Para la concepción del aprendizaje basado en el trabajo (en el lugar de trabajo y en el centro de formación)

- Adoptar definitivamente un enfoque basado en competencias y no visible un enfoque basado en habilidades (cf. Métodos franceses 3.1. Y 3.2, Método español 3.3)
- Combinar el aprendizaje basado en competencias en situaciones laborales con evaluaciones formativas durante las actividades de formación en la empresa y en el centro de formación (cf. Métodos franceses 3.1 y 3.2)
- Trabajar en los métodos de observación y análisis de situaciones laborales en las empresas, así como en la distribución de las actividades formativas entre empresa y centro de formación, basándose mayoritariamente en experiencias realizadas más concretamente en Francia (Método 3.2) y España (Método 3.3)
- Clasifique las competencias a adquirir en situaciones laborales inspirándose en el Método polaco 3.5 e incluyendo las tres dimensiones siguientes: cognitiva (contenido), emocional (motivación) y social (interacción), con referencia a la mediación entre ellas y en relación con “ Concepto de aprendizaje basado en desafíos (método griego 3.6)
- Explore las herramientas existentes útiles para la identificación y descripción de competencias específicas requeridas de los encargados/as de obra y jefes/as de equipo que trabajan en obras de rehabilitación de edificios (revise todos los métodos analizados, incluido el Método italiano 3.4).

En conclusión, explorar, sobre todo, los vínculos entre las actividades profesionales y las capacidades a movilizar para estas actividades en el proceso de emergencia y consolidación de competencias.

Para la concepción de la preevaluación y posicionamiento de los futuros aprendices en su proceso de profesionalización

- Considerar la preevaluación y el posicionamiento como un Paso 1 (obligatorio) del proceso de profesionalización, crucial para su éxito (cf. Prácticas francesas 4.1. Y 4.2 - especialmente para su ritmo en el tiempo y para la identificación del trabajo acompañado y autónomo del futuro estudiantes, Práctica de español 4.3 - para la identificación de planes de estudio individualizados)
- Explore las herramientas existentes útiles para la evaluación previa y el posicionamiento de los encargados/as de obra y jefes/as de equipo actuales o futuros que trabajan en la construcción de obras de rehabilitación en sus vías de profesionalización (revise todos los métodos analizados, incluida la práctica italiana 4.4, polaca 4.5 y griega 4.6)
- Analizar las prácticas que permitan a los formadores comprobar periódicamente que los contenidos de las vías de profesionalización están en consonancia con el posicionamiento inicial y las formas en las que se adaptan a las situaciones cambiantes (complejidad e

imprevisibilidad en los procesos de profesionalización - todas las prácticas implicadas - de 4.1 a 4.6).

En conclusión, el análisis de las prácticas identificadas muestra que aún se pueden mejorar los procesos de preevaluación y posicionamiento como prerrequisito para la formación. Sin embargo, nuestra investigación muestra que este es un paso esencial para comprender el vínculo entre los alumnos, la situación laboral en la que estarán trabajando y el progreso que deben hacer para trabajar con la competencia esperada (en otros términos, el vínculo entre el trabajador, el profesional actividades y capacidades a movilizar para estas actividades en el proceso de emergencia y consolidación de competencias individuales).

Para la validación y reconocimiento de las capacidades, habilidades, resultados del aprendizaje y competencias de los grupos beneficiarios objetivo.

- Estabilizar los procesos de validación y reconocimiento basándose en las prácticas de español (5.4), italiano (5.5), polaco (5.7 y 5.8) y griego (5.9)
- Crear un enlace con las Insignias Abiertas planificadas y la norma ISO 17024 para los procesos de reconocimiento de calificaciones (Práctica griega 5.9)
- Analizar más de cerca las Prácticas polacas 5.6, 5.7 y 5.8 relativas al reconocimiento de las competencias adquiridas en el trabajo o de otras formas informales, a través del Sistema Integrado de Cualificaciones.
- Resuelva problemas de espacio digital y virtual con la experiencia realizada a través de las prácticas francesas 5.1 y 5.2.

En conclusión, algunos enfoques metodológicos para el posicionamiento inicial y la evaluación final pueden utilizarse en ambas direcciones, incluso si su propósito no es el mismo. De hecho, ambas etapas están individualizadas y dan lugar a procedimientos de coaching que suelen tener un diseño similar.

Anexo: Contribución detallada de los socios del proyecto

CCCA-BTP (Francia)

Resumen ejecutivo

El CCCA-BTP realizó su investigación a partir de los recursos documentales disponibles. En esta investigación documental participaron tres investigadores en formación e innovación pedagógica, todos ellos del departamento de formación, que se llevó a cabo entre principios de junio y finales de julio de 2021. Se utilizó una cuadrícula proporcionada como base para informar los resultados.

Descubrimos que, a pesar de un marco teórico y metodológico bastante abundante, principalmente en acciones de formación en el trabajo, existían pocos ejemplos concretos de aplicación en el campo. Así, la integración de situaciones laborales en cursos de formación a mayor escala, el posicionamiento de los candidatos a formación en sus cursos y el reconocimiento de los resultados del aprendizaje con distintivos abiertos siguen siendo retos relativamente insatisfechos.

No obstante, hemos identificado, en el contexto francés, algunas prácticas que pueden ser interesantes de analizar más a fondo en el marco del proyecto RenovUp:

- * Mejor consideración de la coactividad y la imprevisibilidad en las actividades del administrador del sitio y el líder del equipo gracias al enfoque AFEST (*acción de formación en situación de trabajo*).
- * Reconocimiento del rol de la empresa en el proceso de formación como lugar principal de adquisición de competencias profesionales y no solo lugar de aplicación.
- * Distinción entre "situación profesional" y "situación laboral" a realizar en la obra de ingeniería de formación (ver enfoque "Séquence PRO").
- * La comprensión de la noción de "competencia" como un cruce entre "capacidad" y "actividad". Por lo tanto, se deben utilizar insignias abiertas para reconocer esta competencia, para que se demuestre en la situación laboral, y no solo la capacidad o aptitud profesional.
- * El posicionamiento, aunque todavía no se practique en todo su potencial, sigue siendo un futuro y un valor añadido indispensable para las vías de profesionalización a desarrollar en el marco del proyecto RenovUp.

Esto podría explotarse de una manera más particular:

- * Teniendo en cuenta la experiencia profesional de los candidatos siguiendo el método "Séquence Pro" y el posicionamiento practicado por el centro de formación BTP CFA Normandie
- * Vínculos entre las actividades profesionales y las capacidades a movilizar para estas actividades en el proceso de emergencia y consolidación de competencias.
- * Vínculos a crear entre las competencias resultantes del proceso de aprendizaje en situaciones laborales y su reconocimiento con distintivos abiertos basados en la experiencia "Granjas del futuro"
- * Experiencia "CléA" para la organización práctica del proceso de posicionamiento en los itinerarios de profesionalización (secuencias de trabajo acompañadas y trabajo autónomo de los candidatos a formación).

Parte 1:

Métodos existentes de observación y análisis de situaciones laborales susceptibles de ser explotadas para el aprendizaje basado en el trabajo (en el sector de la construcción o en otros lugares).

Método 1: AFEST - Acción de formación en el puesto de trabajo, enfoque por competencias e individualización de trayectorias

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
Definición del método 1 y explicación de su contexto.	<p>AFEST (<i>acción de formación en situación de trabajo</i>) - <i>acción de formación en el trabajo</i> - se incluyó en la ley de reforma de la formación profesional de 5 de septiembre de 2018. Es una formación formal en una situación de trabajo, es decir, en el entorno de producción. Su ambición es organizar encuentros con objetos y situaciones que ayuden a las personas a aprender, construir y desarrollar capacidades para comprender y actuar.</p> <p>En Francia se llevan a cabo acciones experimentales desde 2018, principalmente en ramas donde la formación en el puesto de trabajo es una tradición (reparación de automóviles, comercios de producción de alimentos, hoteles, restaurantes, construcción). Sin embargo, existe una dificultad para pasar de las fases experimentales del AFEST formalizado a su despliegue a mayor escala.</p>
Principales actores (prescriptores, usuarios, evaluadores, etc.)	<p>La coactividad entre los formadores de los centros de formación y la cooperación con los profesores asistentes, directores y otro personal, principalmente aquellos que proporcionan un vínculo con las empresas, además de los vínculos con los financiadores de formación profesional (como los asesores regionales de Constructys para el sector de la construcción en Francia) y los empleados de la empresa son fundamentales. a un AFEST exitoso.</p> <p>Jugadores AFEST</p> <ul style="list-style-type: none"> • El alumno: la persona formada a través de AFEST • El referente AFEST: diseña la ingeniería del curso y supervisa los guías AFEST en el centro de formación o a nivel regional (si los centros de formación funcionan en red) • El supervisor de AFEST en el centro de formación: un formador, que puede ser o no un experto en la materia. Puede ser una persona capacitada en la entrevista explicativa y que no sea necesariamente un capacitador. Acompaña, en conjunto con el formador AFEST en la empresa, la implementación del proceso, desde el diagnóstico de oportunidad y viabilidad del AFEST hasta la evaluación de los resultados del aprendizaje. • El formador AFEST en la empresa: empleado, director de la empresa o gerente que formará al alumno.
Descripción del método 1.	<p>AFEST es la confirmación de que las situaciones de producción pueden utilizarse con fines formativos, siempre que su organización e implementación estén debidamente supervisadas. La implementación de una acción formativa en una situación laboral incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la actividad laboral para adecuarla, en su caso, a fines docentes. • La cita previa de un formador que pueda realizar una función tutorial. • La puesta en marcha de fases reflexivas, distintas de las situaciones laborales y destinadas a aprovechar las lecciones aprendidas de la situación laboral con fines didácticos, que permitan observar y analizar las diferencias entre las expectativas, los logros y los conocimientos adquiridos en cada trabajo. situación para consolidar y explicar lo aprendido • Evaluaciones específicas de los resultados formativos que marcan o concluyen la acción.

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
	<p>Pasos de AFEST:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprobación de la idoneidad del AFEST en una situación concreta (solicitud de la empresa, solicitud del futuro alumno, reciclaje profesional, etc.): actuación del referente AFEST y / o asesor del organismo financiador. 2. Identificar las competencias a desarrollar en una situación laboral: el referente AFEST y / o el entrenador AFEST. 3. Elaborar la oferta pedagógica y comercial: el referente AFEST y / o el coach AFEST. 4. Posicionamiento del alumno: el referente AFEST y / o el entrenador AFEST. 5. Construyendo e implementando el itinerario formativo: el referente AFEST y / o el entrenador AFEST. 6. Analizar la acción y hacerla analizar: el supervisor AFEST. 7. Adaptación del itinerario formativo: el referente AFEST y / o el supervisor AFEST. 8. Midiendo los logros del alumno: el supervisor AFEST. 9. Analizando la aproximación y su impacto: el referente AFEST y / o el entrenador AFEST.
<p>Cómo se define y comprende la competencia, resultante de un aprendizaje basado en el trabajo, dentro del método 1.</p>	<p>El enfoque por competencias y la individualización de los cursos son grandes desafíos para AFEST. La competencia, en este contexto, es un conjunto de conocimientos y habilidades que permiten al alumno comprender la situación profesional y actuar en ella.</p> <p>Durante su período de formación en el centro de formación, el alumno adquiere conocimientos y experiencia (que pueden ser teóricos y prácticos). Luego, cuando regresa al lugar de trabajo, es capaz de aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en el centro de formación (es decir, transformarlos en competencias).</p> <p>La competencia, en el contexto de AFEST, se expresa a través de los siguientes indicadores (<i>Santelmann, Education Permanente, Dossier L'AFEST, 2021, p. 132</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grado de adherencia del alumno a la actividad (interés por las acciones y tareas a realizar - motivación) - Anticipación y adaptación a las situaciones encontradas y grado de facilidad en la realización de las acciones y tareas asignadas) - Dominio del ejercicio profesional (seguridad del gesto, habilidad, autoconfianza) - Iniciativa ante imprevistos - Buena gestión de errores. <p>Estos indicadores se pueden considerar en los procesos de evaluación de los resultados del aprendizaje en situaciones laborales.</p>
<p>Utilidad potencial del método 1 para el diseño de esquemas de profesionalización</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AFEST se puede utilizar como una única modalidad de entrenamiento o combinarse con otras modalidades de entrenamiento. • AFEST permite el desarrollo de competencias profesionales vinculadas a una actividad específica (como encargados/as de obra y jefes/as de equipo). • AFEST se puede integrar en una vía de formación más amplia que conduzca a una certificación como <ul style="list-style-type: none"> - Un diploma o título profesional nacional expedido por el Estado.

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
	<p>- Título profesional expedido por una organización de formación o una cámara consular.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los resultados del aprendizaje resultantes del AFEST se pueden validar mediante una insignia abierta.

Referencias :

AFEST acción de formación en situación de dolores del parto - GUIDE de déploiement (méthodologie ET OUTILS) - CCCA-BTP - DPFIP - Certifications Pôle - 2017

Education Permanente, Dossier L'AFEST, 2021

Método 2: « SÉQUENCE PRO »

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
Definición del método 2 y explicación de su contexto.	<p>"Séquence Pro" es un enfoque educativo, creado por el CCCA-BTP hace más de 15 años, que permite utilizar situaciones reales de trabajo y obra para transformarlas en situaciones de aprendizaje en cursos de formación.</p> <p>Este enfoque fue diseñado para apoyar y profesionalizar a los instructores de los centros de formación, preparándolos para hacer un mejor uso de las situaciones laborales en la formación de aprendices en los centros de formación. También da sentido al aprendizaje al anclarlo en la realidad de los alumnos y, por lo tanto, evita enfoques demasiado teóricos y descontextualizados.</p> <p>Se sigue aplicando en los centros de formación en relación con el CCCA-BTP.</p>
Principales actores (prescriptores, usuarios, evaluadores, etc.)	<p>"Séquence Pro" es una iniciativa del departamento de formación CCCA-BTP, creada de acuerdo con los interlocutores sociales del sector de la construcción francés. Todavía es administrado por los asesores de capacitación de CCCA-BTP y se transmite a las organizaciones de capacitación regionales y locales. Hay dos grupos de usuarios principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseñadores de acciones formativas en centros de formación. - Formadores (disciplinas principalmente profesionales).
Descripción del método 2.	<p>El enfoque consta de tres fases:</p> <p>4. OBSERVAR y ANALIZAR las situaciones laborales propias de los trabajos o funciones.</p> <p>La descripción de una situación laboral consiste en describir las actividades del individuo en una situación laboral.</p> <p>Cada situación laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tiene un principio y un final, - está orientado hacia un objetivo, - tiene en cuenta las limitaciones (medios, entornos, métodos, materiales, mano de obra), - requiere recursos materiales e inmateriales, - tiene lugar en un contexto, - se divide en actividades y luego en tareas.

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
	<p>5. CONSTRUIR la secuencia de aprendizaje (situación) a partir de las situaciones laborales y al mismo tiempo las situaciones de aprendizaje en la empresa, ORGANIZAR las diferentes sesiones.</p> <p>La situación de aprendizaje es la contextualización del objetivo de la secuencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Siempre se extrae de situaciones reales y concretas que tienen sentido para el aprendiz. - En el ámbito profesional, las situaciones de aprendizaje siempre se toman de situaciones laborales observadas en las empresas. - Permite poner a los aprendices a trabajar sobre la base de un problema que puedan comprender, es decir, que se inspire en su experiencia. - El objetivo es adquirir los conocimientos y la experiencia específicos que puedan transformarse en habilidades. <p>6. MODERAR la secuencia de aprendizaje en el centro de formación, en tres etapas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis por parte de los aprendices de la situación laboral vivida en la empresa. - Integración de la experiencia profesional de los aprendices en diferentes sesiones de aprendizaje en el centro de formación. - Trabajo de síntesis y preparación de la formación en la empresa. Esta síntesis es individual y se centra en dos aspectos: <ul style="list-style-type: none"> ° Lo que aprendí en el centro de capacitación (preguntas y respuestas). ° Cómo voy a utilizar lo aprendido en el centro de formación en situaciones laborales en la empresa.
<p>Cómo se define y comprende la competencia, resultante de un aprendizaje basado en el trabajo, dentro del método 2.</p>	<p>La competencia es aquí un encuentro entre capacidad y actividad, articulando al individuo, la situación y el entorno.</p> <p>actividad, vinculando al individuo, la situación y el entorno. Por tanto, la competencia es ante todo capacidad para combinar y movilizar recursos en un contexto relacional y colaborativo, mostrando responsabilidad, autonomía y creatividad.</p> <p>El hecho de disponer de recursos (internos y externos, como los conocimientos y el saber hacer adquiridos en el centro de formación) no es garantía de poder ser competente, ya que también hay que saber combinarlos y ponerlos en práctica en un contexto o situación. Este es el significado de competencia en el marco de la "Pro Sequence".</p>
<p>Utilidad potencial del método 2 para el diseño de esquemas de profesionalización</p>	<p>La "Séquence pro" proporciona una mejor comprensión de los conceptos útiles para la construcción de caminos de profesionalización RenovUp:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La situación profesional que es el hecho de la empresa. <p>Se caracteriza por el contexto concreto en el que las personas realizan una producción material o inmaterial en condiciones de actividad y seguridad definidas de antemano.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La situación laboral es el hecho de que el individuo interviene en la situación laboral. <p>Es, por tanto, el conjunto de actividades que realiza el individuo para lograr la producción esperada. La experiencia y la competencia profesionales se construyen en la situación laboral .</p> <ul style="list-style-type: none"> - La situación de aprendizaje en el centro de formación es obra del formador que la construye a partir de la observación de una situación de trabajo en el sitio y su análisis.

Parte 2

Prácticas que permiten a las organizaciones de formación evaluar previamente y luego posicionar a los aprendices en su proceso de profesionalización (formación modular): en el sector de la construcción o en otro lugar.

Práctica 1: Posicionamiento (evaluación del conocimiento inicial, las habilidades y la competencia de los estudiantes potenciales) identificado en el centro de capacitación BTP CFA Normandie

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
Definición de la práctica 1 y explicación de su contexto.	<p>El posicionamiento es más un proceso que un acto aislado. Es una parte integral de la ruta de formación del individuo.</p> <p>Idealmente, esta práctica consiste en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar las habilidades, conocimientos o conocimientos adquiridos por un candidato antes de ingresar a la formación. - Teniendo en cuenta las necesidades y expectativas individuales del alumno. - Establecer un itinerario formativo individualizado considerando los contenidos formativos a ofrecer, la duración del periodo formativo y los métodos de enseñanza. <p>El posicionamiento en el inicio de la formación para establecer un itinerario formativo adaptado a las necesidades del educando es obligatorio desde la Ley de Formación Profesional de 2018.</p> <p>Esta práctica ha estado vigente desde entonces en muchas organizaciones de capacitación en la rama BTP, pero con relativa eficiencia.</p> <p>Por lo tanto, algunas instituciones de formación lo han reelaborado con el objetivo de hacerlo más atractivo para los futuros alumnos.</p>
Principales actores (prescriptores, usuarios, evaluadores, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - La gestión para el impulso institucional. - Los equipos docentes de las organizaciones formadoras que se encargan de organizar el posicionamiento (entrevista, cuestionarios, síntesis, etc.) para la operacionalización. - El alumno potencial, cuyo compromiso e implicación en el proceso son fundamentales
Descripción de la práctica 1	<p>Para los candidatos a FORMACIÓN INICIAL, la práctica es la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posicionamiento entre un abanico de posibles itinerarios formativos, con el fin de elegir el que mejor se adapte al individuo en cuestión. Se ofrece lo antes posible a todos los prospectos (EQF 3 y 4) que estén considerando capacitarse. - Actualmente se lleva a cabo mediante una prueba presencial en papel y en forma de cuestionarios centrados en los conocimientos básicos (matemáticas y francés + algunas competencias). - El objetivo es detectar lo antes posible a los que se encuentran en dificultades o que abandonan la escuela para ofrecerles una remediación inmediata a través de un sistema específico o apoyándose en los "centros de asistencia de recursos y formación" disponibles en las organizaciones de formación de BTP. - Estas pruebas van acompañadas de una entrevista de treinta minutos entre el futuro alumno y un miembro del equipo docente. Esta entrevista

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
	<p>permite validar o no los resultados de la prueba inicial, y también tiene en cuenta los deseos de formación del candidato.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La práctica es idéntica para los estudiantes de nivel 5 (BTS), pero con un cuestionario más profundo extendido a las habilidades profesionales. <p>Para los candidatos en FORMACIÓN CONTINUA, la práctica es la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se entrevista al candidato para expresar sus necesidades formativas. Una prueba presencial se utiliza para evaluar ciertos conocimientos (educación general y tecnología) y habilidades profesionales de la persona. La herramienta utilizada es una cuadrícula que enumera todas las habilidades objetivo en el marco de referencia de la actividad comercial. De hecho, se trata más de un ejercicio de autoposicionamiento al cruzar las necesidades expresadas por la persona y las necesidades detectadas por la prueba. Todo esto se hace con el apoyo del equipo docente. - Todo este posicionamiento conduce a la producción de cursos personalizados, que no son fijos en tiempo y contenido, para permitir una posible regulación de estos últimos.
Utilidad potencial de la práctica 1 para el diseño de esquemas de profesionalización	<ul style="list-style-type: none"> - Expresión de necesidades por parte del candidato a la formación - Identificación del objetivo a partir de una cuadrícula de competencias focalizadas en el contexto de la formación. - Cruce de los dos pasos anteriores para identificar el contenido formativo a proponer.

Práctica 2: Certificación CléA: un diploma reconocido en toda Francia que le permite aprender a lo largo de su carrera.

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
Definición de la práctica 2 y explicación de su contexto.	<p>La certificación CléA es un sistema de evaluación, formación y certificación de conocimientos y habilidades interprofesionales. La certificación CléA brinda a los candidatos la oportunidad de probar sus niveles y confrontar sus visiones del entorno profesional con las realidades y requisitos del mercado laboral. El candidato es evaluado en 7 áreas de competencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. COMUNICARSE EN FRANCÉS 2. UTILIZAR LAS REGLAS BÁSICAS DE CÁLCULO Y EL RAZONAMIENTO MATEMÁTICO 3. UTILIZAR LAS TÉCNICAS HABITUALES DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN DIGITAL 4. TRABAJAR DENTRO DE LAS REGLAS DEFINIDAS DE TRABAJO EN EQUIPO 5. TRABAJAR DE FORMA INDEPENDIENTE Y ALCANZAR UN OBJETIVO INDIVIDUAL 6. APRENDER A APRENDER A LO LARGO DE LA VIDA 7. DOMINAR LOS GESTOS Y LAS POSTURAS Y RESPETAR LAS NORMAS BÁSICAS DE HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE <p>Cuando se adquieren todas las áreas, el candidato recibe una certificación profesional oficial, reconocida en todos los sectores de actividad y en todas las regiones francesas.</p> <p>La adquisición de la base de conocimientos y habilidades profesionales certificadas por CléA es a la vez un activo para asegurar la carrera profesional, una cuestión de competitividad para las empresas y una cuestión social.</p>

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
Principales actores (prescriptores, usuarios, evaluadores, etc.)	<p>Personas menos cualificadas, a menudo sin titulación, para afirmar su empleabilidad y desarrollar su capacidad de evolución.</p> <p>Los formadores del equipo docente (formalización de pruebas y elección de contenidos)</p> <p>Un evaluador capacitado específicamente para este esquema.</p>
Descripción de la práctica 2, que permite a las organizaciones / centros de formación identificar los conocimientos y habilidades que los futuros alumnos ya poseen y proponerles planes de estudio individualizados que correspondan a sus propios objetivos y necesidades de aprendizaje.	<p>El candidato a la certificación CléA será acompañado en un proceso de evaluación inicial para identificar su conocimiento de las 7 áreas de la base común de conocimientos y habilidades profesionales.</p> <p>Procedimiento de posicionamiento: 1a cita (duración: 3 horas) El evaluador da la bienvenida al candidato, recoge sus necesidades y motivación con respecto a la certificación CléA, elabora el cuadernillo de seguimiento con el candidato, identifica los datos personales (nombre, dirección, etc.), la trayectoria profesional, recoge títulos y certificaciones poseídos, crea y proporciona identificadores. A continuación, se invita al candidato a detallar oralmente su experiencia profesional y extraprofesional, con el fin de verificar el potencial de validación de competencias básicas e identificar situaciones que puedan servir como material para la identificación de competencias. El evaluador (una persona del centro de capacitación, específicamente capacitado en este proceso de evaluación) luego presenta el marco de referencia del certificado CléA e ilustra el concepto de criterios e indicadores de evaluación. El evaluador y el candidato seleccionan una situación específica en la que el candidato ha logrado resolver una situación problemática, y luego identifican los dominios afectados por esta situación (entre los siete). A continuación, rellenan juntos en la herramienta de seguimiento digital los "indicadores" que permiten dar fe de la competencia, en función de la explicación de la situación. A continuación, el evaluador y el candidato enumeran todas las situaciones posibles y seleccionan las más significativas, que se formalizarán en la herramienta de seguimiento. Este trabajo puede ser completado directamente durante la entrevista si queda tiempo, o por el candidato durante el período entre sesiones. Tiempo entre sesiones entre la 1ª y la 2ª cita El candidato completa el folleto de seguimiento describiendo las situaciones encontradas de acuerdo con el modelo indicado. Agrega la evidencia que desea presentar (en formato de texto, imagen o video). Él / ella puede ser asistido por su supervisor quien también puede completar una columna provista para este propósito. El evaluador toma nota de las calificaciones adquiridas por el candidato y prepara las preguntas que permitirán la validación de competencias; no puede ser una correspondencia automática, ya que el evaluador debe verificar que el candidato tiene las competencias requeridas. El evaluador tendrá a su disposición una base de situaciones problema simuladas (estudio de caso), cada una de las cuales permitirá comprobar uno o varios campos de competencias de forma transversal. 2a cita (duración prevista: 3 horas) El evaluador da la bienvenida al candidato y presenta las situaciones que ha preparado. El evaluador explica el propósito de las evaluaciones y da al candidato confianza y apoyo, si es necesario, para llevar a cabo las situaciones de evaluación.</p>

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
	<p>El candidato realiza las situaciones de evaluación previstas. Al final de la prueba, el evaluador registra las producciones del candidato y le informa sobre lo que ha validado en el archivo de seguimiento digital.</p> <p>3er encuentro: restitución (duración prevista: 1 hora) El evaluador recibe al candidato por última vez. Resume lo validado mediante las evaluaciones en las situaciones mencionadas y las situaciones simuladas. Si todos los dominios están validados, envía el expediente al jurado de certificación, en caso contrario propone un curso de formación adicional al candidato.</p> <p>Duración total del trámite: 7 horas más trabajo intersesional. La duración total del procedimiento no excederá de un mes.</p>
Potencial utilidad de la práctica 2 para el diseño de esquemas de profesionalización.	<ul style="list-style-type: none"> - El proceso de entrevista inicial - Una serie de al menos dos entrevistas para comprender completamente las necesidades y deseos del alumno potencial - La preparación de materiales específicamente adaptados a las competencias de que se trate la formación. - La profesionalización de los participantes (en particular, el evaluador)

Parte 3

Prácticas de validación y reconocimiento formal / no formal de los resultados del aprendizaje en situaciones laborales (útiles para futuros Open Badges): en el sector de la construcción o en otros lugares).

Práctica 1: LAS GRANJAS DEL FUTURO - COMPAÑERISMO EN JARDINERÍA AGROECOLÓGICA

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
Definición de la práctica 1 y explicación de su contexto.	<p>El Programa de Aprendizaje Agroecológico de GRANJAS DEL FUTURO es un curso de capacitación itinerante de 8 meses con apoyo educativo local, adquisición de habilidades a través de la experiencia y reconocimiento de habilidades por parte de los pares.</p> <p>El proyecto responde a un doble desafío social: formar a la futura generación de agricultores en prácticas agrícolas respetuosas con el medio ambiente y los seres humanos (instalación o agricultura asalariada), y facilitar la integración socioprofesional de las personas, incluidos los refugiados en Francia, por el reconocimiento de sus habilidades y competencias con Open Badges.</p> <p>Al finalizar la formación, los acompañantes pueden dedicarse a sus propios proyectos de instalación, ser contratados como trabajadores agrícolas o gestores de cultivos en una finca o continuar su curso de formación.</p>
Principales actores (prescriptores, usuarios, evaluadores, etc.)	<p>Un gestor pedagógico. Técnicos agrícolas. Trabajadores sociales para apoyar a los acompañantes.</p> <p>Una red de 16 fincas educativas (incluidas 3 fincas de referencia que participan en la co-construcción del programa).</p>

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
<p>Descripción de la práctica 1, que permite a las organizaciones / centros de formación reconocer conocimientos, habilidades, valores, etc., que los alumnos u otras personas poseen o vehículos.</p>	<p>Características generales: 8 meses de itinerancia en varias granjas. Reconocimiento de habilidades por parte de los compañeros. Apoyo socioprofesional, educativo y lingüístico. Adquisición de habilidades a través de la experiencia práctica.</p> <p>Una selección de dos cursos de formación: Ruta 1 : Instalación / administrador de la granja asalariado (4 bloques de habilidades) A - Establecer un sistema global para diseñar y administrar la granja (teniendo en cuenta las limitaciones ambientales, económicas y humanas) B - Preparar y gestionar una producción de hortalizas C - Comercializar una producción D - Establecer y mantener una granja E - Diversificar la actividad de una finca Ruta 2 : Empleado agrícola (4 bloques de competencias) A - Preparar y gestionar una producción de hortalizas B - Comercialización de una producción C - Establecimiento y mantenimiento de una granja D - Diversificar la actividad de una finca.</p> <p>Reconocimiento y validación: El reconocimiento de los resultados del aprendizaje se logra a través de un sistema de insignias digitales, un registro digital de logros o competencia / habilidad / aptitud. Las evaluaciones se llevan a cabo cada dos meses en paralelo con el seguimiento profesional mensual. Se organizan presentaciones periódicas de trabajos individuales y grupales. Un cuestionario para validar la adquisición de conocimientos se rellena al final de la formación. Se emite un certificado de formación al final del curso, así como un folleto de habilidades.</p>
<p>Posible utilidad de la práctica 1.</p>	<p>La insignia permite producir referencias laborales en evolución, crear una red articulada en torno a cada habilidad, construir una sociedad de cooperación y resiliencia y sacar a relucir las habilidades resultantes de la experiencia informal.</p>

Práctica 2: CONCURSO NACIONAL "GENIO DE LA CONSTRUCCIÓN" (Pase Mi-Construcción)

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
<p>Definición de la práctica 2 y explicación de su contexto.</p>	<p>My-Construction Pass: es un espacio virtual común para conectar, mediante insignias abiertas, redes de socios que necesitan y quieren conectarse entre sí en torno a acciones de formación y atractivo de los jóvenes para los oficios de la construcción. Hoy, una decena de socios ya se han sumado al proyecto colectivo</p> <p>En el sector de la construcción en Francia, la primera iniciativa nació durante el concurso " CONSTRUCTION GENIUS " para responder a la crisis de salud COVID19 con Open Badges de participación y ganadores para la edición 2020. Se otorgaron 146 insignias: 3 tipos de insignias</p>

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
	<ul style="list-style-type: none"> - Una insignia de participación - Una insignia de finalista - Una placa de ganador.
Principales actores (prescriptores, usuarios, evaluadores, etc.)	Fundación Escuela Francesa del Concreto Open Badges Factory: plataforma online para organizaciones y comunidades que deseen implementar un sistema de reconocimiento basado en Open Badges.
Descripción de la práctica 2, que permite a las organizaciones / centros de formación reconocer conocimientos, habilidades, valores, etc., que los alumnos u otras personas poseen o vehículos.	<p>¿Cómo conseguir las insignias de la competición?</p> <p>Ganador del 1er premio en el concurso nacional CONSTRUCTION GENIUS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ganar la competencia - Participación en el concurso nacional CONSTRUCTION GENIUS - Trabajar en modo proyecto transversal - Trabajar en equipo multidisciplinar - Presentación sintética de un proyecto - Comunicación multimedia - Conciencia de implementación y producción concreta <p>Insignia de participación Categoría superior</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participación en el concurso nacional CONSTRUCTION GENIUS - categoría SUP (Educación superior: STS, IUT, Universidad, Escuela de Ingeniería, Escuela de Arquitectura, etc.) - Trabajar en modo proyecto interdisciplinario - Trabajo en equipo multidisciplinar - Presentación sintética de un proyecto - Comunicación multimedia - Conciencia de implementación y producción concreta
Posible utilidad de la práctica 2 para la validación y el reconocimiento formal / no formal de los resultados de aprendizaje que se persiguen dentro de RenovUp.	<p>El Open Badge representa no solo una declaración, sino también una validación digital de las habilidades, conocimientos y experiencia de una persona, adquiridos formal o informalmente, que se pueden agregar a un CV.</p> <p>Las insignias abiertas pueden mejorar y resaltar una red de habilidades y conocimientos específicos de una profesión .</p>

Información adicional: El sector de la construcción francés se abre a Open Badges.

Fuente: *École Française du Béton (EFB), noviembre de 2020*

Los Open Badges son cada vez más populares en Francia, especialmente en el sector de la construcción. El proyecto nacional " *Pasaportes para la construcción* " EFB se está desarrollando para dar valor total a los Open Badges y así hacer más atractivo el sector. Desde entonces, ha habido un debate sobre cómo conseguir que todos los jugadores los utilicen.

Poco a poco, la idea de Open Badges va ganando terreno en el sector de la construcción. Informar y sensibilizar a los agentes de la construcción sobre esta innovadora herramienta de validación de competencias y dotarla de visibilidad y eficacia para todo el sector fue el objetivo del webinar celebrado el 27 de noviembre por iniciativa de la *École Française du Béton* (EFB), en la empresa de Open Badge Factory, una plataforma versátil para organizaciones que deseen crear, emitir y administrar credenciales digitales.

Historia de las insignias abiertas

Creado en 2011 por la Fundación Mozilla, Open Badges proporciona un sistema de acreditación que tiene como objetivo valorar el aprendizaje informal, que representa el 90% de lo que aprendemos a lo largo de nuestras vidas. Estas insignias son parte de una era en la que las habilidades y los conocimientos evolucionan y deben actualizarse constantemente. No pretenden reemplazar un diploma o certificación, sino complementarlos. El objetivo es crear nuevas oportunidades profesionales y educativas que promuevan el reconocimiento de las habilidades y logros adquiridos a través del aprendizaje.

Una insignia abierta es una imagen digital en la que se registra información: identidad del destinatario de la insignia, identidad del emisor, criterios para otorgar la insignia y evidencia para respaldar el premio. Es una declaración digital verificable y a prueba de manipulaciones de las experiencias, logros, habilidades, compromisos, valores o aspiraciones de una persona. Las Open Badges se pueden utilizar más allá del reconocimiento de conocimientos y habilidades. Puede ser una insignia de participación, una insignia de compromiso o una insignia colectiva para un proyecto, una habilidad, una función o un interés.

Utilizados desde su aparición en 2011 en Estados Unidos, Open Badges llegó a Francia en 2017 con la idea de crear territorios de aprendizaje y la creación de la asociación " *Reconnaître* " en 2018 para "construir una sociedad de reconocimiento". En el sector de la construcción, los Open Badges se introdujeron realmente en 2020 con el concurso " *Les Génies de la Construction* " abierto a estudiantes de secundaria y educación superior para premiarlos por su visión de futuro relacionada con los nuevos desafíos de la construcción. Se repartieron 146 Open Badges y se activó el 40%. Los jóvenes quedaron encantados con el premio. Unos lo sabían, otros no, pero en cualquier caso, entendieron muy pronto el interés de este enfoque, es algo que ha valor a sus ojos Esta iniciativa aportó modernidad a este concurso y esto puede motivar a los jóvenes a participar.

Desarrollo de Open Badges en el sector de la construcción francés

Desde su aparición, se han emitido 25 millones de distintivos, y claramente están ganando terreno en varios sectores de Francia. El sector de la construcción francés se está interesando mucho en este desarrollo. " *Es importante que empecemos a pensar ahora en la importancia de Open Badges para nuestro sector. A todos nos preocupa atraer a más jóvenes, dar más visibilidad a las ofertas de trabajo y la diversidad de la formación. Open Badges puede facilitar y promover la empleabilidad: pueden ayudar en la contratación de trabajadores poco calificados, pero también ayudan a una empresa que busca una habilidad específica. También son una respuesta al rápido surgimiento de nuevas ocupaciones que anticipan la necesidad de certificación. Open Badges, por lo tanto, permiten una gran flexibilidad al crear itinerarios formativos adaptados, transversales o específicos. Su uso en el sector de la construcción demostraría que nuestro sector es más abierto y atractivo que nunca y que puede atraer a otras personas a incorporarse. Y para los que ya están integrados, las insignias serían una oportunidad para que los empleados mejoren sus habilidades y se embarquen en cursos de formación que no habían imaginado* ", dice Sandrine Mansoutre de EFB.

Cualquier organización, institución o empresa puede crear y otorgar Open Badges. Una vez emitidas, se pueden exportar a una "bolsa de credenciales", una aplicación que centraliza todas las credenciales obtenidas, sean las que sean. Estos servicios en línea, como Open Badge Passport o Mozilla Backpack, facilitan a los destinatarios recibir, almacenar, organizar y compartir sus credenciales digitales. También es un espacio comunitario para mostrar y reconocer las habilidades propias a través de la red.

" *Una Open Badge no debe reducirse a un certificado, debe compartirse fácilmente en redes sociales, en LinkedIn, en un CV, etc. En muchos casos, el emisor de la insignia no piensa en el valor de la insignia en un ecosistema. Antes de embarcarse en esta aventura, es necesario considerar el valor agregado para el beneficiario y su valor dentro de una comunidad* ", explica Eric Rousselle de Open Badge Factory Platform. Lo importante en este enfoque es ver qué puede ser valorado por y para un joven o un empleado y qué podría interesar a un empleador potencial. No se trata en modo alguno de competir con los diplomas, sino de destacar competencias que no están validadas ni valoradas de forma más formal. Por ejemplo, en una escuela de ingeniería, los estudiantes se van con el mismo diploma. ¿Cómo puedes marcar la diferencia frente a un empleador? Es probable que se realice con un Open Badge que acredite un premio ganado, un papel activo desempeñado dentro de una empresa junior o una misión específica en el marco de una pasantía.

Práctica 3: Insignia "Inclusión a través de la actividad económica (IAE)" en la Región Centro Val de Loire

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
Definición de la práctica 3 y explicación de su contexto.	Como parte de su misión de apoyo, la Federación de empresas de Inclusión de la Región Centre-Val de Loire está poniendo en marcha un experimento denominado " <i>Badgeons l'IAE en région Centre-Val de Loire</i> ". Esta experimentación debe permitir que los solicitantes de empleo y los empleados en el proceso de integración tengan reconocidas sus habilidades informales adquiridas a lo largo de su carrera y poder encapsularlas en una "insignia digital" reconocida por las partes interesadas como gerentes de empresas, grandes grupos, profesores, formadores. , y así facilitar la contratación, objetivo de esta experimentación en la comarca del Centre Val de Loire.
Principales actores (prescriptores, usuarios, evaluadores, etc.)	<p>Las instituciones detrás del proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El centro de la región francesa Val de Loire - Fondo Europeo de Desarrollo Regional: FEDER - Centro regional de recursos digitales: GIP Recia - La Liga de la Educación <p>Desde junio de 2018, 23 organizaciones del sector social y de la inclusión se han incorporado a la red de empresas colaboradoras de L'IAE (inclusión a través de la actividad económica).</p>
Descripción de la práctica 3, que permite a las organizaciones / centros de formación reconocer conocimientos, habilidades, habilidades, valores, etc., que los alumnos u otras personas poseen o vehículos.	<p>Para emitir una credencial, el socio debe haber participado en el 1er Comité de Dirección de la acción.</p> <p><i>Programa:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Descubrimiento de Open Badges y experimentación en IAE - Presentación de la filosofía de acción del Reconocimiento Abierto: ¿cómo valorar mejor las experiencias? - Obtener su primera insignia abierta: prueba práctica e intercambios - Expectativas y objetivos de la experimentación - Open Badge e IAE: propuesta de enfoque para desencadenar la contratación y / o la formación en empresas convencionales <p>Compartir y compromisos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enriquecimiento del enfoque propuesto por los miembros del consorcio creado - Adherencia a la experimentación - Construcción de la agenda del proyecto - Comentarios de los participantes: enfoque propuesto, estado de ánimo y viabilidad.
Posible utilidad de la práctica 3 para la validación y el reconocimiento formal / no formal de los resultados de aprendizaje que se persiguen dentro de RenovUp.	<p>¿Cómo contratar de manera diferente?</p> <p>La Federación de empresas de integración de la región Centre-Val de Loire se ha fijado el objetivo de promover las competencias informales y no certificables adquiridas por los empleados en los programas de integración a lo largo de sus carreras y hacerlas accesibles a los empleadores como parte de los " <i>Badgeons l'Experiencia IAE en Centre-Val de Loire</i> ".</p> <p>La insignia digital enumera una o más habilidades y conocimientos informales reconocidos. Proporciona una ilustración de estas habilidades y permite saber cómo se adquirieron.</p>

Resumen ejecutivo

La investigación documental que se llevó a cabo en España, gestionada por la Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias, se basó en la consulta de algunas webs relevantes sobre la FP dual en España, donde se dispone de interesantes materiales didácticos y experiencias.

En este informe se describen tres métodos y sus herramientas, que probablemente se explotarán en el aprendizaje basado en el trabajo:

- Uno de observación y análisis de la situación laboral, con el fin de facilitar al tutor de la empresa y al tutor del centro de formación la definición del plan de formación del futuro alumno, determinando cuáles son alcanzables en el contexto práctico de la empresa y cuáles se abordarán en el centro de entrenamiento
- Otro para permitir a las organizaciones de formación (empresa y centro de FP) definir un plan de estudios individualizado para cada alumno, facilitando la atención personalizada y el estímulo a los futuros encargados/as de obra y jefes/as de equipo, teniendo en cuenta sus competencias individuales.
- Y el tercero para facilitar la validación y reconocimiento de los resultados del aprendizaje en situación laboral, potenciando presuntamente su integración en futuros Open Badges.

También se proporcionan algunos enlaces útiles sobre el uso de presupuestos abiertos al final del documento.

Parte 1:

Métodos existentes de observación y análisis de situaciones laborales susceptibles de ser explotadas para el aprendizaje basado en el trabajo (en el sector de la construcción o en otros lugares).

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
Definición del método 1 y explicación de su contexto.	OBSERVACIÓN Y ANÁLISIS DE SITUACIONES LABORALES EN LA EMPRESA EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN DUAL EDUCATIVA Y PROFESIONAL EN ESPAÑA (Dual VET) Fuente: <i>Manual de tutores de empresa en la FP Dual</i> , Fundación Bertelsmann, 2016 La FP dual es una modalidad de formación reciente en la que los contenidos de los módulos de formación / resultados de aprendizaje se distribuyen entre el centro educativo y la empresa, y se evalúa al alumno por la formación recibida en ambos lugares.
Principales actores (prescriptores, usuarios, evaluadores, etc.)	Los principales actores en la fase de observación y análisis de situaciones laborales son: <ul style="list-style-type: none">- Tutor de empresa- Tutor del centro de formación Tanto el tutor de la empresa como el tutor del centro de formación coinciden en cómo se distribuye el plan de formación: qué parte debe hacer el alumno en el lugar de trabajo y qué parte en el centro de formación. En la primera reunión donde ambos tutores tienen que planificar la formación, el tutor de la empresa puede explicar cuáles son las principales tareas que se desarrollan en la empresa , y el tutor del

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación																		
	<p>centro de formación, ya que conoce la titulación formativa, puede orientarle en la encajar entre esas tareas y los diferentes módulos (o asignaturas) de formación , con el fin de especificar la parte de la formación que el alumno podrá seguir en la empresa.</p>																		
<p>Descripción del método 1.</p>	<p>Puede resultar muy útil para el tutor de la empresa intentar detallar, antes de la reunión con el tutor del centro de formación, cuáles son estas tareas que se suelen realizar en el puesto de trabajo. Esto le permitirá sentarse posteriormente con el tutor del centro de formación con ese trabajo previo realizado, y así agilizar el plan de formación del alumno.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar lo que se suele hacer en la empresa: se trata de detallar cuáles son las tareas de su puesto de trabajo, o las de otros puestos que puedan estar relacionados con la formación del futuro aprendiz. 2. Divida esas funciones en tareas específicas del día a día . Aquí consiste en detallar paso a paso lo que se hace, dentro de cada función. Las funciones responden a LO QUE ÉL / ELLA HACE y las tareas específicas a CÓMO LO HACE. De alguna manera lo que se ha hecho es una descripción del puesto de trabajo (en algunas empresas puede ser que este documento ya exista y que facilite su trabajo al tutor de la empresa). 																		
<p>Cómo se define y comprende la competencia, resultante de un aprendizaje basado en el trabajo, dentro del método 1.</p>	<p>Una vez que el tutor de la empresa tiene las tareas detalladas, el siguiente paso es comparar esa descripción de lo que se hace en la empresa con el contenido de la calificación de formación del futuro alumno. Esta comparativa se puede realizar conjuntamente con el tutor del centro de formación. Es importante que en este momento el tutor de la empresa pregunte y aclare todos aquellos términos con los que puede que no esté familiarizado, ya que forman parte de la "jerga" didáctica, y no necesariamente del quehacer diario de la empresa.</p> <p>En la práctica lo más habitual es que existan contenidos de los módulos formativos que se impartan íntegramente en el centro formativo, mientras que los demás se hagan parte de este y parte de la empresa.</p> <p>Herramienta 1.1. Identificación de situaciones laborales reales con resultados de aprendizaje</p> <table border="1" data-bbox="552 1498 1316 2036"> <thead> <tr> <th data-bbox="552 1498 687 1585">Tareas en la empresa</th> <th data-bbox="687 1498 842 1585">Asunto (módulo de formación)</th> <th data-bbox="842 1498 1010 1585">Contenido de la asignatura</th> <th data-bbox="1010 1498 1182 1585">Entrenamiento en el centro de entrenamiento</th> <th data-bbox="1182 1498 1316 1585">Formación en la empresa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="552 1585 687 1794">Sirviendo a los clientes y tratando de ver lo que necesitan</td> <td data-bbox="687 1585 842 2036" rowspan="3">Dinamización del punto de venta</td> <td data-bbox="842 1585 1010 1794">Organización del área comercial</td> <td data-bbox="1010 1585 1182 1794" style="text-align: center;">✓</td> <td data-bbox="1182 1585 1316 1794"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="552 1794 687 1881">Controlar que el producto esté bien colocado, de acuerdo con las</td> <td data-bbox="842 1794 1010 1881">Conocimiento de los clientes</td> <td data-bbox="1010 1794 1182 1881" style="text-align: center;">✓</td> <td data-bbox="1182 1794 1316 1881" style="text-align: center;">✓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="552 1881 687 2036"></td> <td data-bbox="842 1881 1010 2036">Colocación, exhibición y reposición de productos en</td> <td data-bbox="1010 1881 1182 2036"></td> <td data-bbox="1182 1881 1316 2036" style="text-align: center;">✓</td> </tr> </tbody> </table>	Tareas en la empresa	Asunto (módulo de formación)	Contenido de la asignatura	Entrenamiento en el centro de entrenamiento	Formación en la empresa	Sirviendo a los clientes y tratando de ver lo que necesitan	Dinamización del punto de venta	Organización del área comercial	✓		Controlar que el producto esté bien colocado, de acuerdo con las	Conocimiento de los clientes	✓	✓		Colocación, exhibición y reposición de productos en		✓
Tareas en la empresa	Asunto (módulo de formación)	Contenido de la asignatura	Entrenamiento en el centro de entrenamiento	Formación en la empresa															
Sirviendo a los clientes y tratando de ver lo que necesitan	Dinamización del punto de venta	Organización del área comercial	✓																
Controlar que el producto esté bien colocado, de acuerdo con las		Conocimiento de los clientes	✓	✓															
		Colocación, exhibición y reposición de productos en		✓															

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación					
	estrategias de venta.		el área de ventas			
Posible utilidad del método 1 para el diseño de esquemas de profesionalización identificados	El método facilita que luego de observar y analizar las situaciones laborales a las que se enfrentan los encargados/as de obra y jefes/as de equipo de la empresa, estas puedan relacionarse con los resultados de aprendizaje identificados en la titulación y así poder determinar cuáles son alcanzables en el contexto práctico de la empresa y los que se atenderán en el centro de formación.					

Parte 2:

Prácticas que permiten a las organizaciones de formación evaluar y posicionar a los aprendices en su proceso de profesionalización (formación modular): en el sector de la construcción o en otro lugar.

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación																																			
Definición de la práctica 1 y explicación de su contexto.	<p>IDENTIFICACIÓN DE CURRÍCULOS INDIVIDUALIZADOS EN EL MARCO DEL EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN DUAL EDUCATIVA Y PROFESIONAL EN ESPAÑA (Dual VET) Fuente: <i>Manual de tutores de empresa en la FP Dual</i>, Fundación Bertelsmann, 2016</p> <p>La empresa que va a seleccionar un alumno debe tener claro el perfil que busca, y los requisitos mínimos que debe cumplir el joven que se va a formar en el ámbito laboral para posteriormente diseñar un currículo individualizado a sus necesidades. y que cumpla también con las expectativas de la empresa.</p>																																			
Principales actores (prescriptores, usuarios, evaluadores, etc.)	<p>El tutor del centro de formación, que se encarga de programar la formación con el tutor de la empresa, mantener el contacto con él y controlar la estancia del alumno en el puesto de trabajo.</p> <p>El tutor de la empresa, responsable de formar, acompañar y valorar al alumno en el puesto de trabajo, y de coordinar con el tutor del centro de formación.</p> <p>El aprendiz, que se forma en el centro de formación y en la empresa, y tiene una serie de derechos y obligaciones como alumno y como aprendiz.</p>																																			
Descripción de la práctica 1, que permite a las organizaciones / centros de formación identificar los conocimientos y habilidades que ya poseen los futuros alumnos y proponerles planes de estudio individualizados que correspondan a sus	<p>La empresa debe ser realista y consciente de la edad y experiencia de los jóvenes candidatos. En este sentido, puede resultar útil disponer de una herramienta, como la siguiente, cuyo contenido es orientativo, pudiendo modificarse según las características de la empresa y el puesto formativo ofertado:</p> <p>Herramienta 2.1. Requisitos que debe cumplir el futuro alumno</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Esencial</th> <th>Deseado</th> <th>Irrelevante</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CONOCIMIENTO</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Cálculo</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Expresión verbal</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Comprensión escrita</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Expresión escrita</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Idioma (s) extranjero (s) (por especificar)</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>HABILIDADES METODOLÓGICAS</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Esencial	Deseado	Irrelevante	CONOCIMIENTO				Cálculo				Expresión verbal				Comprensión escrita				Expresión escrita				Idioma (s) extranjero (s) (por especificar)				HABILIDADES METODOLÓGICAS			
	Esencial	Deseado	Irrelevante																																	
CONOCIMIENTO																																				
Cálculo																																				
Expresión verbal																																				
Comprensión escrita																																				
Expresión escrita																																				
Idioma (s) extranjero (s) (por especificar)																																				
HABILIDADES METODOLÓGICAS																																				

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación				
<p>propios objetivos y necesidades de aprendizaje.</p>	Funciona rigurosamente				
	Funciona de forma autónoma				
	Tengo iniciativa				
	Sabe planificar y priorizar				
	Obedecer las reglas				
	Es una persona creativa				
	HABILIDADES SOCIALES				
	Persona abierta y comunicativa				
	Persona sensible				
	Encaja en el grupo				
	Tiene confianza en sí mismo				
	Sabe cómo lidiar con los conflictos.				
	HABILIDADES INDIVIDUALES				
	Muestra motivación				
	Tiene buenos modales				
Está determinado					
Muestra curiosidad por las cosas.					
OTROS (a ser incluidos por la Compañía)					
... / ...					
<p>La formación no es solo enseñar, sino también:</p>					
<ul style="list-style-type: none"> - Preparar al alumno para incorporarse al mundo laboral. 					
<ul style="list-style-type: none"> - Transmitirle valores y principios. 					
<ul style="list-style-type: none"> - Generar curiosidad y ganas de aprender. 					
<p>Cada persona tiene su propia forma de aprender y el tutor de la empresa debe trasladarse a la del alumno. A continuación se describen algunas herramientas que pueden resultar prácticas para el éxito de esta adaptación.</p>					
<p>Teniendo en cuenta los sentidos, hay alumnos que para aprender priorizan lo visual, otros lo auditivo, y también aquellos que necesitan tocar y moverse.</p>					
<p>Herramienta 2.2. Prestando atención a los sentidos</p>					
VISUAL					
CÓMO DETECTARLO		QUÉ HACER			
Es un alumno que necesita ver las cosas en papel o leer información.		Explíquelo las cosas con una tabla, un dibujo o un esquema.	Dale tiempo para tomar notas.	Entréguele un documento, un folleto explicativo, etc.	
	Escribe cosas, usa sus notas para hacer preguntas, escribir o hacer diagramas cuando intenta explicarse.				Tenga siempre lápiz y papel a mano, o una computadora donde pueda hacer gráficos o esquemas.
AUDITIVO					
CÓMO DETECTARLO		QUÉ HACER			
Es un alumno que obtiene información escuchando, sin tener que tomar notas.		Transmita la información de forma oral destacándole los puntos clave.			

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación																														
	<p style="text-align: center;">KINESTESIA</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">CÓMO DETECTARLO</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">QUÉ HACER</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #00b0f0; color: white; padding: 5px;">Es una persona movida, inquieta, que cambia a menudo de postura y le cuesta permanecer estático.</td> <td style="background-color: #90c060; padding: 5px;">Déjalo moverse. Llévelo a otro lugar para que le explique la tarea.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #007080; color: white; padding: 5px;">Le gusta intentar, hacer cosas, actuar.</td> <td style="background-color: #608040; color: white; padding: 5px;">Haz que pruebe cosas y permítele experimentar.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Si nos fijamos en la personalidad del alumno, es posible que encuentre al activo, que necesita actuar rápidamente; el metódico, que requiere un procedimiento a seguir, y el creativo, al que le gusta crear y probar cosas nuevas.</p> <p>Herramienta 2.3. Mirando la personalidad</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #603090; color: white; text-align: center;">EL ACTIVO</th> </tr> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">CÓMO DETECTARLO</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">QUÉ HACER</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #00b0f0; color: white; padding: 5px;">Quien quiera inmediatamente actuar y hacer cosas.</td> <td style="background-color: #90c060; padding: 5px;">El tutor debe darle las pautas necesarias y dejar que se haga.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #007080; color: white; padding: 5px;">Pregúntale al tutor ¿qué hago ahora? o puedo hacer esto ...?</td> <td style="background-color: #608040; color: white; padding: 5px;">Puede plantear un desafío o un problema a resolver, ya que esto motiva mucho a un alumno activo.</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #603090; color: white; text-align: center;">EL METODICO</th> </tr> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">CÓMO DETECTARLO</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">QUÉ HACER</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #00b0f0; color: white; padding: 5px;">Es alguien a quien hay que explicarle el procedimiento para poder seguir adelante. Siempre pregunte o hable sobre los próximos pasos.</td> <td style="background-color: #90c060; padding: 5px;">El tutor debe explicar paso a paso qué hacer, por qué se hacen las cosas y los objetivos de cada tarea.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #007080; color: white; padding: 5px;">Es una persona ordenada y organizada, lo que se nota en su escritorio o en la forma en que cuida sus herramientas.</td> <td style="background-color: #608040; color: white; padding: 5px;">También es bueno que se anime al alumno a preguntar sobre el procedimiento o método.</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #603090; color: white; text-align: center;">EL CREATIVO</th> </tr> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">CÓMO DETECTARLO</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">QUÉ HACER</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #00b0f0; color: white; padding: 5px;">Le gusta compartir ideas, probar nuevos métodos. Es alguien original.</td> <td style="background-color: #90c060; padding: 5px;">El tutor de la empresa debe darle nuevas tareas y conocimientos con frecuencia y transmitir conceptos que le hagan pensar o experimentar.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #007080; color: white; padding: 5px;">Su lema podría ser "¿y si ...?"</td> <td style="background-color: #608040; color: white; padding: 5px;">No se debe permitir que caiga en la rutina.</td> </tr> </tbody> </table>	CÓMO DETECTARLO	QUÉ HACER	Es una persona movida, inquieta, que cambia a menudo de postura y le cuesta permanecer estático.	Déjalo moverse. Llévelo a otro lugar para que le explique la tarea.	Le gusta intentar, hacer cosas, actuar.	Haz que pruebe cosas y permítele experimentar.	EL ACTIVO		CÓMO DETECTARLO	QUÉ HACER	Quien quiera inmediatamente actuar y hacer cosas.	El tutor debe darle las pautas necesarias y dejar que se haga.	Pregúntale al tutor ¿qué hago ahora? o puedo hacer esto ...?	Puede plantear un desafío o un problema a resolver, ya que esto motiva mucho a un alumno activo.	EL METODICO		CÓMO DETECTARLO	QUÉ HACER	Es alguien a quien hay que explicarle el procedimiento para poder seguir adelante. Siempre pregunte o hable sobre los próximos pasos.	El tutor debe explicar paso a paso qué hacer, por qué se hacen las cosas y los objetivos de cada tarea.	Es una persona ordenada y organizada, lo que se nota en su escritorio o en la forma en que cuida sus herramientas.	También es bueno que se anime al alumno a preguntar sobre el procedimiento o método.	EL CREATIVO		CÓMO DETECTARLO	QUÉ HACER	Le gusta compartir ideas, probar nuevos métodos. Es alguien original.	El tutor de la empresa debe darle nuevas tareas y conocimientos con frecuencia y transmitir conceptos que le hagan pensar o experimentar.	Su lema podría ser "¿y si ...?"	No se debe permitir que caiga en la rutina.
CÓMO DETECTARLO	QUÉ HACER																														
Es una persona movida, inquieta, que cambia a menudo de postura y le cuesta permanecer estático.	Déjalo moverse. Llévelo a otro lugar para que le explique la tarea.																														
Le gusta intentar, hacer cosas, actuar.	Haz que pruebe cosas y permítele experimentar.																														
EL ACTIVO																															
CÓMO DETECTARLO	QUÉ HACER																														
Quien quiera inmediatamente actuar y hacer cosas.	El tutor debe darle las pautas necesarias y dejar que se haga.																														
Pregúntale al tutor ¿qué hago ahora? o puedo hacer esto ...?	Puede plantear un desafío o un problema a resolver, ya que esto motiva mucho a un alumno activo.																														
EL METODICO																															
CÓMO DETECTARLO	QUÉ HACER																														
Es alguien a quien hay que explicarle el procedimiento para poder seguir adelante. Siempre pregunte o hable sobre los próximos pasos.	El tutor debe explicar paso a paso qué hacer, por qué se hacen las cosas y los objetivos de cada tarea.																														
Es una persona ordenada y organizada, lo que se nota en su escritorio o en la forma en que cuida sus herramientas.	También es bueno que se anime al alumno a preguntar sobre el procedimiento o método.																														
EL CREATIVO																															
CÓMO DETECTARLO	QUÉ HACER																														
Le gusta compartir ideas, probar nuevos métodos. Es alguien original.	El tutor de la empresa debe darle nuevas tareas y conocimientos con frecuencia y transmitir conceptos que le hagan pensar o experimentar.																														
Su lema podría ser "¿y si ...?"	No se debe permitir que caiga en la rutina.																														
Utilidad potencial de la práctica 1 para el diseño de esquemas de profesionalización	El método podría facilitar la atención personal y el estímulo a los futuros encargados/as de obra y jefes/as de equipo, teniendo en cuenta sus competencias individuales. Los alumnos deben recibir tutoría individualizada según sea necesario y progresar según sus propias posibilidades, pasando de un nivel a otro a medida que estén listos.																														

Prácticas de validación y reconocimiento formal / no formal de los resultados del aprendizaje en situaciones laborales (útiles para futuros Open Badges): en el sector de la construcción o en otros lugares).

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación																									
Definición de la práctica 1 y explicación de su contexto.	<p>VALIDACIÓN Y RECONOCIMIENTO FORMAL DE LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE EN SITUACIONES LABORALES EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL ESPAÑA</p> <p>Fuente: <i>Manual de tutores de empresa en la FP Dual</i>, Fundación Bertelsmann, 2016</p>																									
Principales actores (prescriptores, usuarios, evaluadores, etc.)	<p>Las administraciones de FP regionales y nacionales con sus respectivas competencias. Las Comunidades Autónomas españolas son las encargadas de aprobar los diferentes proyectos de FP Dual en sus respectivos territorios.</p> <p>El tutor del centro de formación, que se encarga de programar la formación con el tutor de la empresa, mantener el contacto con él y controlar la estancia del alumno en el puesto de trabajo.</p> <p>La empresa, que es el otro centro donde se forma al alumno. Puede ser grande, PYME o incluso microempresa.</p> <p>El tutor de la empresa, responsable de formar, acompañar y valorar al alumno en el puesto de trabajo, y de coordinar con el tutor del centro de formación.</p> <p>El aprendiz, que se forma en el centro de formación y en la empresa, y tiene una serie de derechos y obligaciones como alumno y como aprendiz.</p> <p>Las Cámaras y Organizaciones Emprendedoras, que colaboran en el desarrollo de la FP Dual en España.</p>																									
Descripción de la práctica 1, que permite a las organizaciones / centros de formación reconocer conocimientos, habilidades, valores, etc., que los alumnos u otras personas poseen o vehículos.	<p>Cada Comunidad Autónoma Española establece cómo el tutor de la empresa debe evaluar la formación del alumno.</p> <p>La evaluación puede ser: - Cuantitativa, de 1 a 10 o de 1 a 5. - Formación cualitativa, cualificadora en una escala de "Muy satisfactorio" a "Insatisfactorio", o de "Adecuado" a "No adecuado".</p> <p>La valoración realizada por el tutor de la empresa debe tenerse en cuenta y ponderarse en la evaluación final del alumno realizada por el centro de FP.</p> <p>A continuación, se muestra un ejemplo de evaluación cualitativa, en este caso en un Grado Superior de Administración y Finanzas (a efectos del ejemplo, aparece parte de un único módulo de formación):</p> <p>Herramienta 3.1 Seguimiento y evaluación de las actividades formativas en la empresa</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="5">Mf1. Comunicación y atención al cliente</th> </tr> <tr> <th style="width: 20%;">Actividades de formación</th> <th colspan="4">La realización de las actividades formativas ha sido:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: left;">Gestión telefónica de consultas, quejas y reclamaciones</td> <td>○○○○○ Muy adecuado</td> <td>○○○○ Bastante adecuado</td> <td>○○○ Apropiado</td> <td>○ No adecuado</td> </tr> <tr> <td style="text-align: left;">Gestión presencial de consultas, quejas y reclamaciones</td> <td>○○○○○ Muy adecuado</td> <td>○○○○ Bastante adecuado</td> <td>○○○ Apropiado</td> <td>○ No adecuado</td> </tr> <tr> <td style="text-align: left;">Elaboración de documentos</td> <td>○○○○○ Muy adecuado</td> <td>○○○○ Bastante adecuado</td> <td>○○○ Apropiado</td> <td>○ No adecuado</td> </tr> </tbody> </table>	Mf1. Comunicación y atención al cliente					Actividades de formación	La realización de las actividades formativas ha sido:				Gestión telefónica de consultas, quejas y reclamaciones	○○○○○ Muy adecuado	○○○○ Bastante adecuado	○○○ Apropiado	○ No adecuado	Gestión presencial de consultas, quejas y reclamaciones	○○○○○ Muy adecuado	○○○○ Bastante adecuado	○○○ Apropiado	○ No adecuado	Elaboración de documentos	○○○○○ Muy adecuado	○○○○ Bastante adecuado	○○○ Apropiado	○ No adecuado
Mf1. Comunicación y atención al cliente																										
Actividades de formación	La realización de las actividades formativas ha sido:																									
Gestión telefónica de consultas, quejas y reclamaciones	○○○○○ Muy adecuado	○○○○ Bastante adecuado	○○○ Apropiado	○ No adecuado																						
Gestión presencial de consultas, quejas y reclamaciones	○○○○○ Muy adecuado	○○○○ Bastante adecuado	○○○ Apropiado	○ No adecuado																						
Elaboración de documentos	○○○○○ Muy adecuado	○○○○ Bastante adecuado	○○○ Apropiado	○ No adecuado																						

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación																																																																																								
	informativos y comunicaciones.																																																																																								
Clasificación y archivo de documentación	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Muy adecuado	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Bastante adecuado	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Apropiado	<input type="radio"/> No adecuado																																																																																					
Desarrollo de comunicaciones orales y escritas, con clientes internos en diferentes canales de comunicación.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Muy adecuado	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Bastante adecuado	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Apropiado	<input type="radio"/> No adecuado																																																																																					
<p>Además de valorar los conocimientos relacionados con el aprendizaje profesional, las Autoridades Autonómicas de Educación pueden solicitar al tutor de la empresa que observe y evalúe otro tipo de competencias del aprendiz como: autonomía, iniciativa, organización, trabajo en equipo, capacidad de resolución de problemas, etc. .</p> <p>A continuación se muestra una herramienta que puede ayudar a realizar un seguimiento de las habilidades. Cada empresa puede incorporar aquellas competencias que considere importantes y adaptar la herramienta a los criterios que más le interesen.</p>																																																																																									
<p>Herramienta 3.2. Seguimiento y evaluación de competencias transversales</p>																																																																																									
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="539 1030 805 1086"></th> <th data-bbox="805 1030 901 1086">Fecha 1</th> <th data-bbox="901 1030 997 1086">Fecha 2</th> <th data-bbox="997 1030 1197 1086">Fecha 3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4" data-bbox="539 1086 1197 1131">HABILIDADES METODOLÓGICAS</td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 1131 805 1164">Funciona rigurosamente</td> <td data-bbox="805 1131 901 1164"></td> <td data-bbox="901 1131 997 1164"></td> <td data-bbox="997 1131 1197 1164"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 1164 805 1220">Funciona de forma autónoma</td> <td data-bbox="805 1164 901 1220"></td> <td data-bbox="901 1164 997 1220"></td> <td data-bbox="997 1164 1197 1220"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 1220 805 1276">Mantiene el lugar de trabajo ordenado</td> <td data-bbox="805 1220 901 1276"></td> <td data-bbox="901 1220 997 1276"></td> <td data-bbox="997 1220 1197 1276"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 1276 805 1310">Funciona de forma ágil</td> <td data-bbox="805 1276 901 1310"></td> <td data-bbox="901 1276 997 1310"></td> <td data-bbox="997 1276 1197 1310"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 1310 805 1344">Tengo iniciativa</td> <td data-bbox="805 1310 901 1344"></td> <td data-bbox="901 1310 997 1344"></td> <td data-bbox="997 1310 1197 1344"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 1344 805 1400">Sabe planificar y priorizar</td> <td data-bbox="805 1344 901 1400"></td> <td data-bbox="901 1344 997 1400"></td> <td data-bbox="997 1344 1197 1400"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 1400 805 1456">Pide ayuda cuando la necesita</td> <td data-bbox="805 1400 901 1456"></td> <td data-bbox="901 1400 997 1456"></td> <td data-bbox="997 1400 1197 1456"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 1456 805 1489">Obedecer las reglas</td> <td data-bbox="805 1456 901 1489"></td> <td data-bbox="901 1456 997 1489"></td> <td data-bbox="997 1456 1197 1489"></td> </tr> <tr> <td colspan="4" data-bbox="539 1489 1197 1523">HABILIDADES SOCIALES</td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 1523 805 1579">Persona abierta y comunicativa</td> <td data-bbox="805 1523 901 1579"></td> <td data-bbox="901 1523 997 1579"></td> <td data-bbox="997 1523 1197 1579"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 1579 805 1635">Encaja bien en el grupo de trabajo</td> <td data-bbox="805 1579 901 1635"></td> <td data-bbox="901 1579 997 1635"></td> <td data-bbox="997 1579 1197 1635"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 1635 805 1691">Mantiene la calma en situaciones difíciles</td> <td data-bbox="805 1635 901 1691"></td> <td data-bbox="901 1635 997 1691"></td> <td data-bbox="997 1635 1197 1691"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 1691 805 1724">Colabora activamente</td> <td data-bbox="805 1691 901 1724"></td> <td data-bbox="901 1691 997 1724"></td> <td data-bbox="997 1691 1197 1724"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 1724 805 1780">Tiene confianza en sí mismo</td> <td data-bbox="805 1724 901 1780"></td> <td data-bbox="901 1724 997 1780"></td> <td data-bbox="997 1724 1197 1780"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 1780 805 1836">Sabe cómo lidiar con los conflictos.</td> <td data-bbox="805 1780 901 1836"></td> <td data-bbox="901 1780 997 1836"></td> <td data-bbox="997 1780 1197 1836"></td> </tr> <tr> <td colspan="4" data-bbox="539 1836 1197 1870">HABILIDADES INDIVIDUALES</td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 1870 805 1904">Muestra motivación</td> <td data-bbox="805 1870 901 1904"></td> <td data-bbox="901 1870 997 1904"></td> <td data-bbox="997 1870 1197 1904"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 1904 805 1937">Tiene buenos modales</td> <td data-bbox="805 1904 901 1937"></td> <td data-bbox="901 1904 997 1937"></td> <td data-bbox="997 1904 1197 1937"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 1937 805 1971">Es resuelto</td> <td data-bbox="805 1937 901 1971"></td> <td data-bbox="901 1937 997 1971"></td> <td data-bbox="997 1937 1197 1971"></td> </tr> </tbody> </table>							Fecha 1	Fecha 2	Fecha 3	HABILIDADES METODOLÓGICAS				Funciona rigurosamente				Funciona de forma autónoma				Mantiene el lugar de trabajo ordenado				Funciona de forma ágil				Tengo iniciativa				Sabe planificar y priorizar				Pide ayuda cuando la necesita				Obedecer las reglas				HABILIDADES SOCIALES				Persona abierta y comunicativa				Encaja bien en el grupo de trabajo				Mantiene la calma en situaciones difíciles				Colabora activamente				Tiene confianza en sí mismo				Sabe cómo lidiar con los conflictos.				HABILIDADES INDIVIDUALES				Muestra motivación				Tiene buenos modales				Es resuelto			
	Fecha 1	Fecha 2	Fecha 3																																																																																						
HABILIDADES METODOLÓGICAS																																																																																									
Funciona rigurosamente																																																																																									
Funciona de forma autónoma																																																																																									
Mantiene el lugar de trabajo ordenado																																																																																									
Funciona de forma ágil																																																																																									
Tengo iniciativa																																																																																									
Sabe planificar y priorizar																																																																																									
Pide ayuda cuando la necesita																																																																																									
Obedecer las reglas																																																																																									
HABILIDADES SOCIALES																																																																																									
Persona abierta y comunicativa																																																																																									
Encaja bien en el grupo de trabajo																																																																																									
Mantiene la calma en situaciones difíciles																																																																																									
Colabora activamente																																																																																									
Tiene confianza en sí mismo																																																																																									
Sabe cómo lidiar con los conflictos.																																																																																									
HABILIDADES INDIVIDUALES																																																																																									
Muestra motivación																																																																																									
Tiene buenos modales																																																																																									
Es resuelto																																																																																									
<p>Cada habilidad se calificará de 1 a 5, siendo 1 la más baja y 5 la más alta.</p>																																																																																									

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
	Es importante que, además de evaluar los resultados del aprendizaje y las habilidades del alumno, el tutor de la empresa disponga de una hoja de control de ausencias y retrasos, con las justificaciones de estos si es el caso.
Posible utilidad de la práctica 1	Este método debería facilitar la validación y reconocimiento de los resultados del aprendizaje y las habilidades blandas adquiridas en situaciones de aprendizaje del mundo real en la empresa, facilitando presumiblemente su integración en futuros Open Badges.

ALGUNOS EJEMPLOS DE PLACAS ABIERTAS EN ESPAÑA

[Universidad Politécnica de Madrid-Gabinete de Telecomunicación. Insignias digitales como acreditación de competencias en la Universidad](#)

[Insignias INTEF](#) es el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y Formación del Profesorado de España, la mochila de insignias digitales del INTEF.

[Conjunto de herramientas EU-OBP](#) de insignias abiertas en educación de adultos (Erasmus + 2019-1-RO01-KA204-063793)

Lista de referencias

La formación en centros de trabajo (FCT) ([enlace](#))
 Alianza para la FP dual. El tutor de empresa ([enlace](#))
 Ejemplos prácticos en el ámbito de la Tutoría de empresa en la FP Dual ([enlace](#))
 La formación profesional dual, Fundación Bertelsmann ([enlace](#))
 Caballero M.º Ángeles y Pep Lozano, *Manual de tutores de empresa en la FP Dual*, Fundación Bertelsmann, 2016 ([enlace](#))

Formedil (Italia)

Parte 1a:

Métodos existentes de observación y análisis de situaciones laborales que pueden ser explotados para el aprendizaje basado en el trabajo (en el sector de la construcción).

Área de investigación	Descripción sintética
Definición del método y explicación de su contexto.	ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES NECESARIAS PARA EL PAPEL ASIGNADO - Identifico las competencias necesarias
Principales actores (prescriptores, usuarios, evaluadores, etc.)	Tutor del Organismo de Formación - Experto de la Industria - Usuario - Tutor de Negocios - Expertos de Negocios
Descripción del método.	A partir de las competencias identificadas, se elabora un formulario de evaluación analizando el nivel de competencias que posee el

Área de investigación	Descripción sintética
	<p>trabajador. Luego se llevan a cabo entrevistas técnicas / pruebas adicionales para una evaluación adicional de las competencias. La práctica utilizada permite a los proveedores de formación reconocer el conocimiento, las habilidades, etc. que poseen los alumnos u otras personas. El procedimiento consta de los siguientes pasos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entrevista inicial 2. Evaluación de competencias y experiencias declaradas por el trabajador 3. Verificación inicial de las habilidades poseídas en relación con la experiencia. 4. Análisis de la documentación aportada por el trabajador (CV, certificados de formación, autodeclaraciones, Cuaderno de Formación Ciudadana, etc) 5. Verificación de la documentación presentada (pruebas, entrevista, pruebas de campo, etc ...) 6. Actualización / edición del CV Europass, Pasaporte Europeo de Idiomas, Folleto de Formación del Ciudadano, 7. Emisión del Dossier de Evidencia y (posiblemente) el Dossier de Experiencia. <p>El siguiente dossier pretende ser una herramienta de validación de competencias con el fin de identificar la forma correcta de validar / analizar las competencias de los trabajadores que solicitan su certificación.</p>
<p>Cómo se define y comprende la competencia, resultado de un aprendizaje basado en el trabajo.</p>	<p>El método puede ayudar a desarrollar la capacidad de aprender en el lugar de trabajo, también a través de una gestión eficaz del tiempo y la información, con el fin de ganar</p> <ul style="list-style-type: none"> - conciencia del propio proceso de aprendizaje y de las necesidades en el lugar de trabajo; - capacidad para concentrarse durante períodos prolongados - capacidad para reflexionar críticamente sobre los objetivos y metas de aprendizaje - capacidad para reconocer la coherencia entre el objetivo y la ruta utilizada para alcanzarlo - conocimiento de las propias estrategias de aprendizaje habituales - comprensión de los puntos fuertes y débiles de las propias habilidades para gestionar la carrera y los patrones laborales de forma eficaz; - autonomía para identificar oportunidades de educación / formación y orientación y / o herramientas de apoyo disponibles. <p>Además, puede ayudar a definir los contenidos a profundizar en las entrevistas y a definir el itinerario formativo a adoptar (metodología y contenidos de la formación).</p>
<p>Potencial utilidad del método para el diseño de esquemas de profesionalización dedicados a jefes/as de equipo y encargados/as de obra para rehabilitación.</p>	<p>Sirve para comprender si se pueden certificar las competencias y por tanto certificar las horas del camino o si no se adquiere la competencia qué aspectos incluir en la ruta formativa para obtener las competencias requeridas</p>

Parte 1b:

Prácticas que permitan a las instituciones de formación evaluar e insertar a los trabajadores / aprendices en el proceso de profesionalización (formación modular) en el sector de la construcción.

Área de investigación	Descripción sintética
Definición de la práctica 1 y explicación de su contexto.	APRENDER HACIENDO - Partiendo de un perfil existente o identificando cuáles son las competencias que debe adquirir la persona
Principales actores (prescriptores, usuarios, evaluadores, etc.)	Tutor del Organismo de Formación - Experto de la Industria - Usuario - Tutor de Negocios - Expertos de Negocios
Descripción de la práctica 1, que permite a las organizaciones / centros de formación identificar los conocimientos y habilidades que ya poseen los futuros alumnos y proponerles planes de estudio individualizados que correspondan a sus propios objetivos y necesidades de aprendizaje.	<p>Desarrollar la capacidad de aprender en el lugar de trabajo, también mediante una gestión eficaz del tiempo y la información, con el fin de adquirir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conciencia del propio proceso de aprendizaje y de las necesidades en el lugar de trabajo; - capacidad para concentrarse durante períodos prolongados; - capacidad para reflexionar críticamente sobre los objetivos y propósitos de aprendizaje; - capacidad para reconocer la coherencia entre el objetivo y el camino utilizado para lograrlo; - conocimiento de las propias estrategias de aprendizaje habituales; - comprender los puntos fuertes y débiles de las propias habilidades para gestionar de forma eficaz la propia carrera y los patrones de trabajo; - autonomía para identificar oportunidades de educación / formación y orientación y / o herramientas de apoyo disponibles. <p>El proceso de validación comienza con un pacto entre tres personas: mentor empleador / empresa, empleado y proveedor de formación a través de la reunión formador / tutor. A partir de este encuentro se establece la vía de desarrollo profesional del trabajador (PSP). Una vez que todos los actores involucrados aceptan las condiciones del convenio, se lleva a cabo una entrevista informal con el trabajador para hacer una primera valoración de sus competencias. En el segundo encuentro se realiza un análisis formal de competencias: el trabajador presenta sus certificados / atestaciones, el tutor / formador analizará la documentación y comprobará las competencias a través de la entrevista y las pruebas. Al final de este proceso, se definirá una ruta de formación ad hoc para el trabajador para la adquisición de nuevas competencias o la mejora de las existentes. Este camino incluirá reuniones formales e informales en el centro de capacitación, en las instalaciones de la empresa y en la obra donde se observarán las fases de trabajo (Learn by doing). Al finalizar el curso, se realizará una verificación final y se emitirá un certificado de las competencias adquiridas, también mediante la actualización del cuadernillo del trabajador.</p>

Área de investigación	Descripción sintética
Potencial utilidad de la práctica 1 para el diseño de esquemas de profesionalización dedicados a jefes/as de equipo y encargados/as de obra para rehabilitación.	<p>Completar la adquisición de habilidades faltantes en los cursos de formación mediante el análisis de las experiencias ya realizadas por los centros de formación, es posible identificar las habilidades transversales que faltan para los jefes/as de equipo y encargados/as de obra.</p> <p>A partir de este análisis se podría desarrollar un curso de formación ad hoc para cada una de estas figuras. Esta vía les permitirá efectivamente adquirir las competencias que el mercado, las empresas y los trabajadores demandan y evitar el desarrollo de itinerarios formativos redundantes. Esto es gracias a la observación de las actividades laborales en el sitio y gracias al pacto de formación firmado con la empresa y el trabajador para el continuo crecimiento profesional del trabajador.</p>

Parte 1c:

Prácticas de validación y reconocimiento formal / no formal de los resultados del aprendizaje en situaciones laborales (útiles para futuros Open Badges) en el sector de la construcción.

Área de investigación	Descripción sintética
Definición de la práctica 1 y explicación de su contexto.	IDENTIFICACIÓN - VALIDACIÓN - CERTIFICACIÓN
Principales actores (prescriptores, usuarios, evaluadores, etc.)	AGENCIAS DE FORMACIÓN ACREDITADAS A LA VÍA PROFESIONAL; AGENCIAS DE FORMACIÓN ACREDITADAS A ORIENTACIÓN; SERVICIOS DE TRABAJO PÚBLICO PRIVADOS Y ACREDITADOS; Experto en Técnicas de Certificación; Operador debidamente capacitado en los procesos de identificación, validación y certificación; Experto en la materia; Comisión de evaluación
Descripción de la práctica 1, que permite a las organizaciones / centros de formación reconocer conocimientos, habilidades, habilidades, valores, etc., que los alumnos u otras personas poseen o vehículos.	IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDAD 1. Recepción e información, 2. Reconocimiento de las experiencias declaradas por la persona, 3. Primera identificación de las competencias correspondientes a la experiencia adquirida, 4. Producción de pruebas, 5. Selección de pruebas, 6. Posible preparación del CV Europass, Pasaporte Europeo de Idiomas, Folleto de Formación del Ciudadano, 7. Divulgación del Dossier de Evidencia y (posiblemente) del Dossier de experiencias
Posible utilidad de la práctica 1 para la validación y el reconocimiento formal / no formal de los resultados de aprendizaje que se persiguen dentro de RenovUp.	ACTIVIDAD DE UTILIDAD PARA VALIDACIÓN ANÁLISIS DE LA PRUEBA E IDENTIFICACIÓN DE HABILIDADES POTENCIALMENTE VALIDABLES, DEFINICIÓN DE LOS CONTENIDOS A PROFUNDIZAR EN LA ENTREVISTA Y SU EJECUCIÓN, ESTRUCTURACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE POSIBLES PRUEBAS, FORMULACIÓN DE SENTENCIA DE

Área de investigación	Descripción sintética
	<p>VALIDACIÓN DEL EXAMEN, DOCUMENTO DE COMUNICACIÓN</p> <p>UTILIDAD PARA ACTIVIDADES DE CERTIFICACIÓN</p> <p>SOLICITUD DE ACCESO AL EXAMEN FINAL, INSERCIÓN EN LA PRIMERA SESIÓN DE EXAMEN ÚTIL, ACOMPAÑANTE AL EXAMEN, REALIZACIÓN DEL EXAMEN Y EVALUACIÓN, COMUNICACIÓN DE RESULTADOS Y LIBERACIÓN DE CERTIFICADOS / DOCUMENTOS</p>

ITE Łukasiewicz (Polonia)

1a: Métodos existentes de observación y análisis de situaciones laborales susceptibles de ser explotadas para el aprendizaje basado en el trabajo (en el sector de la construcción o en otros lugares).

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
1. Definición del método 1 y explicación de su contexto.	<p>Norma de requisitos de examen para oficiales y maestros en el sistema de educación artesanal</p> <p>Las normas son desarrolladas por la Asociación de Artesanía de Polonia en cooperación con las cámaras de artesanía. Definen el abanico de competencias que se esperan de los futuros jornaleros y maestros (perfil de competencias relacionadas con la profesión), definen el equipamiento de los puestos de examen y las condiciones para realizar el examen. Indicar la posibilidad de obtener titulaciones adicionales (desarrollo profesional).</p> <p>El sistema de aprendizaje de artesanía polaca difiere del francés. La principal diferencia radica en el papel de los centros de formación. Las cámaras francesas tienen una estrecha cooperación con los centros de formación y la parte práctica de la formación se realiza de manera más alterna con el tiempo dividido entre el lugar de trabajo, la escuela y el centro de formación ... en Polonia este tiempo se divide solo entre la escuela y el empleador. En cuanto a los estándares de examen en oficios, desempeñan un papel clave en la EFP, ya que son la guía para el estudiante / trabajador y saben lo que deben cumplir para convertirse en jornaleros o maestros artesanos. La forma de lograrlo no es tan importante (formal, no formal o informal).</p> <p>Los métodos de observación (durante el WBL, también antes de un examen) utilizan el artesano o su empleado (ambos con las competencias pedagógicas adecuadas) para monitorear y evaluar el progreso del estudiante. Un maestro artesanal puede supervisar máx. 3 aprendices.</p> <p><i>Se adjunta un estándar de ejemplo para un oficial y un maestro en la construcción de la profesión.</i></p>
2. Principales actores (prescriptores,	Candidatos a jornaleros y másteres en profesiones correspondientes a un determinado tipo de oficio, que cumplan los criterios establecidos por la ley (en cuanto a su egreso de la escuela primaria

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
usuarios, evaluadores, etc.)	/ secundaria, certificados, títulos profesionales, experiencia profesional en cuestión) ²¹
3. Descripción del método 1.	<p>Tanto los exámenes de oficial como los de maestría se desarrollan en dos etapas: práctica y teórica.</p> <p>La etapa práctica del examen se llevará a cabo en los empleadores o en talleres de formación con las condiciones organizativas y técnicas necesarias para que el examinador complete las tareas de examen.</p> <p>La parte práctica del examen de oficial y maestría consiste en la autoevaluación de las tareas de la prueba en el campo de las habilidades prácticas. Durante la fase de examen práctico, cada examinado trabaja en un lugar de trabajo separado.</p> <p>Las tareas de examen son preparadas por miembros del equipo examinador, que a menudo las eligen del grupo de tareas recomendadas por la Asociación de Artesanos Polacos (pero teniendo en cuenta la especificidad de los servicios prestados por el lugar de trabajo, donde se realiza el examen). <i>Más sobre las tareas de examen en la parte c.</i></p> <p>La evaluación de la tarea de examen se realizará sobre la base de las observaciones de su desempeño (ficha de observación y evaluación de la etapa práctica) y asignando un número adecuado de puntos.</p>
4. Cómo se define y comprende la competencia, resultante de un aprendizaje basado en el trabajo, dentro del método 1.	<p>Las competencias se definen en los estándares de requisitos de examen para oficiales y maestros en oficios. Todas las profesiones, incluido el sector de la construcción, tienen su propio conjunto de conocimientos y habilidades (como mínimo para adquirir), pero también un conjunto de competencias comunes a todos los oficios (personales, sociales y para maestros, además, en el campo de la pedagogía, la psicología y la educación). metodología de enseñanza).</p> <p>Los conocimientos, habilidades, competencias sociales se verifican mediante la realización de tareas de examen. En la etapa práctica se lleva a cabo una evaluación particularmente completa y transversal, donde el candidato debe, efectivamente, realizar las actividades relevantes y lograr el resultado en la forma de un producto o servicio realizado en el lugar de trabajo bajo la supervisión de los miembros del Junta de examen.</p>
5. Potencial utilidad del método 1 para el diseño de esquemas de profesionalización dedicados a jefes/as de equipo y encargados/as de obra para rehabilitación. (Cómo las situaciones laborales identificadas y analizadas con el método 1 pueden combinarse /	<p>Los estándares de examen proporcionan la base para determinar los requisitos para convertirse en oficial o maestro en una profesión correspondiente a un tipo particular de oficio (en el caso de las profesiones de la construcción, el diploma de maestro en el oficio de la construcción brinda la oportunidad de presentarse al examen de construcción derechos).</p> <p>El conjunto de resultados de aprendizaje definidos en la norma (y posteriormente confirmados en el suplemento Europass) es bastante general. Indica los requisitos mínimos. Puede ampliarse con efectos menores, por ejemplo, confirmando nuevas cualificaciones en la cámara de oficios, en cursos de cualificación profesional o en algún momento en el futuro, en forma de Open Badges (especialmente si las denominadas innovaciones técnicas y tecnológicas entran en el mercado). .</p>

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
cruzarse con módulos de formación / resultados de aprendizaje).	La base para crear un estándar de requisitos de exámenes para los oficiales es el plan de estudios básico de la educación en las profesiones de la educación vocacional y las necesidades informadas por los empleadores - los artesanos. Para los estándares de requisitos de examen para el nivel de maestría, se aplican requisitos mucho más estrictos (tareas más amplias y de mayor complejidad, mientras que al mismo tiempo, por ejemplo, con un tiempo de tarea de examen reducido).

1b: Prácticas que permiten a las organizaciones de formación evaluar y posicionar a los alumnos en su proceso de profesionalización (formación modular): en el sector de la construcción o en otro lugar.

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
1. Definición de la práctica 1 y explicación de su contexto.	Certificado para formadores de ONG (proyecto innovador no regulado por ley)
2. Principales actores (prescriptores, usuarios, evaluadores, etc.)	Este tipo de certificación solo está disponible para los miembros de la Asociación de Formadores No Gubernamentales (STOP).
3. Descripción de la práctica 1, que permite a las organizaciones / centros de formación identificar los conocimientos y habilidades que ya poseen los futuros alumnos y proponerles planes de estudio individualizados que correspondan a sus propios objetivos y necesidades de aprendizaje.	<p>En el marco de la iniciativa, los miembros de la Asociación de Formadores de ONG confirman que tienen habilidades de coaching en planificación y formación. Los candidatos pueden solicitar un certificado básico seguido de un certificado de Nivel I, II o III. Para cada certificado se definen los requisitos, incluida una lista de competencias necesarias para la adquisición del título.</p> <p>La persona que desee continuar con el procedimiento de validación deberá completar un cuestionario describiendo su experiencia de coaching y el número de entrenamientos realizados y completados.</p> <p>La etapa más importante de la validación es realizar la denominada formación bajo la supervisión. El supervisor evalúa tanto el programa de capacitación como la forma en que se lleva a cabo. Su nota y recomendación van al comité de certificación, que puede solicitar más aclaraciones en caso de duda. Para evitar irregularidades en el proceso de validación, la Asociación ha establecido estándares para la realización de las supervisiones.</p>
4. Posible utilidad de la práctica 1	Como idea para utilizar la supervisión en la evaluación de habilidades en un lugar de trabajo real.
Referencias: https://stowarzyszeniestop.pl/certyfikacja/	

1c: Prácticas de validación y reconocimiento formal / no formal de los resultados del aprendizaje en situaciones laborales (útil para futuros Open Badges): en el sector de la construcción o en otros lugares)

Práctica 1

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
1. Definición de la práctica 1 y explicación de su contexto.	Validación de las cualificaciones de mercado en el Sistema Integrado de Cualificaciones - procedimiento de validación regulado legalmente
2. Principales actores (prescriptores, usuarios, evaluadores, etc.)	La validación está disponible para todos los que cumplan con los requisitos previos (si se especifica en la descripción de calificación de mercado).
3. Descripción de la práctica 1, que permite a las organizaciones / centros de formación reconocer conocimientos, habilidades, habilidades, valores, etc., que los alumnos u otras personas poseen o vehículos.	<p>La denominada “calificación de mercado” es una calificación que se otorga fuera del sistema educativo formal. Puede ser incluido en el Sistema Integrado de Cualificaciones (ZSK) a solicitud de entidades que actúen en las áreas de economía, mercado laboral, educación o formación.</p> <p>Una entidad que desee obtener los derechos de un organismo de certificación (CI) puede solicitar el derecho a validar esa calificación.</p> <p>El Ministro competente conferirá al organismo el poder de la autoridad de certificación (CI) y encomendará, mediante contrato, al organismo externo de garantía de calidad seleccionado (PZZI) la función de garantía externa de calidad frente a CI específicos.</p> <p>Los estándares mínimos establecidos para las entidades de CI son:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Utilizar métodos para probar los resultados del aprendizaje que están permitidos para una calificación determinada o resultados de aprendizaje específicos; – contratación de personal que cumpla los requisitos para las personas que realizan la validación: evaluadores y miembros del comité; – asegurando un curso adecuado de validación así como las condiciones organizativas y materiales. Estos podrían ser, por ejemplo, las condiciones de la vivienda, el equipo necesario, los plazos de validación u otras cuestiones relevantes relacionadas con la organización de la validación. <p>La validación puede constar de tres etapas: identificación, documentación y verificación de los resultados del aprendizaje.</p> <p>En la etapa de identificación y documentación, es extremadamente importante el apoyo de un consejero profesional que ayude a determinar sus competencias y a reunir pruebas relevantes de su posesión. El resultado del trabajo común del asesor con la persona que se une a la validación puede ser una mejor preparación para la etapa de</p>

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
	<p>verificación o el desarrollo de un plan para un mayor desarrollo educativo y profesional.</p> <p>En la etapa de verificación, un evaluador o un comité de evaluadores juega un papel decisivo. Ellos toman la decisión final sobre la emisión del certificado.</p> <p>El curso de la validación depende de la calificación de mercado específica. Algunos requisitos se incluyen en la descripción de la propia titulación, a la que se puede acceder en el Registro Integrado de Cualificaciones. Sin embargo, la autoridad certificadora (IC) planifica el curso exacto del proceso de verificación y lo presenta en su sitio web.</p>
4. Posible utilidad de la práctica 1 para la validación y el reconocimiento formal / no formal de los resultados de aprendizaje que se persiguen dentro de RenovUp.	<p>Es un método de reconocimiento de los resultados del aprendizaje, aplicable en el caso de los jefes/as de equipo de construcción en Polonia (la descripción de las calificaciones del capataz debería prepararse e incluirse en el Sistema Integrado de Cualificaciones, por supuesto).</p> <p>La función de administrador del sitio está regulada en Polonia por la ley de construcción y requiere derechos de construcción para realizar las llamadas funciones técnicas independientes en la construcción (SFT). Las reglas para la adquisición de derechos de construcción están estrictamente definidas, atribuibles al autogobierno profesional: la Cámara Polaca de Ingenieros Civiles y las Cámaras Regionales de Ingenieros Civiles.</p>
<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> – https://kwalifikacje.edu.pl/baza-wiedzy/skorzystaj-z-zintegrowanego-systemu-kwalifikacji-zsk/kwalifikacje-rynkowe/ – Rozporządzenie Ministra Inwestycji i Rozwoju z dnia 29 kwietnia 2019 r. w sprawie przygotowania zawodowego do wykonywania samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz.U.2019 poz.831) http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190000831/O/D20190831.pdf 	

Práctica 2

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
1. Definición de la práctica 2 y explicación de su contexto.	Validación de las competencias prácticas del oficial y del maestro (examen en el sistema de formación artesanal) - procedimiento de validación regulado legalmente
2. Principales actores (prescriptores, usuarios, evaluadores, etc.)	<p>Personas que deseen obtener (durante el aprendizaje basado en el trabajo en los trabajos de artesanía) o confirmar (examen en la cámara de oficios) calificaciones profesionales formales en más de 130 profesiones artesanales (escolares y extraescolares). Son:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Candidatos a oficiales y másteres en las profesiones correspondientes a un tipo de oficio determinado, que cumplan los criterios establecidos por la ley (en lo que respecta a sus títulos de estudios primarios / secundarios, títulos profesionales, aprendizajes); – Candidatos para el llamado "examen de verificación", que hayan completado la educación continua en el campo de las

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
	<p>habilidades profesionales que entran en el ámbito de la profesión cubierta por el examen y que estén en posesión de un certificado que acredite la finalización de esta forma de formación.</p>
<p>3. Descripción de la práctica 2, que permite a las organizaciones / centros de formación reconocer conocimientos, habilidades, valores, etc., que los alumnos u otras personas poseen o vehículos.</p>	<p>Las soluciones utilizadas en el oficio están legalmente sancionadas ⁽²⁾ ⁽³⁾ .</p> <p>Para los jóvenes (al menos 16 años), la formación consta de dos partes integrales: práctica, realizada <u>en el proceso de trabajo en una empresa artesanal</u> y formación teórica. Los jóvenes pueden elegir una forma de formación continua teórica: en una escuela profesional básica o en un curso de educación superior.</p> <p>Las actividades de validación, también para adultos, las lleva a cabo la Asociación de Artesanos Polacos, cuyas tareas incluyen: proporcionar asistencia organizativa y sustantiva a las cámaras de artesanía, establecer una lista de profesiones en las que se realizan los exámenes, desarrollar estándares de exámenes, organizar la capacitación para los presidentes de los comités. y difusión de buenas prácticas.</p> <p>Los exámenes se organizan en las profesiones enseñadas por los empleadores, incluidas las profesiones para las que no se organiza educación en las escuelas profesionales.</p> <p>Las actividades de examen de las cámaras de oficios están abiertas a los adultos que buscan la oportunidad de confirmar las calificaciones profesionales adquiridas a través del trabajo profesional a largo plazo (WBL) y la preparación teórica profesional. Esto es importante, especialmente para aquellos que trabajan en profesiones con la obligación adicional de confirmar periódicamente sus calificaciones y preparación profesional para trabajar (por ejemplo, bajo la ley de construcción o energía).</p> <p>Una característica del sistema artesanal de confirmación de las calificaciones profesionales es la organización de exámenes fuera de la empresa "todos los días" del candidato (donde se llevó a cabo el aprendizaje basado en el trabajo) y sin la participación en el comité de su maestro de formación, el empleador.</p> <p>Un elemento importante del sistema de exámenes es la uniformidad de los requisitos para los candidatos a los exámenes, independientemente de dónde se realicen los exámenes.</p> <p><u>El examen de oficial y máster</u> consta de varios elementos, es decir, la parte teórica (prueba escrita y preguntas orales) y la parte práctica que se realiza en el lugar de trabajo, principalmente en las pymes.</p> <p>La parte práctica puede durar hasta 24 horas, entendiéndose como 3 días después de 8 horas. La duración depende del nivel de complejidad de la tarea de examen tecnológico y del equipo disponible, pero le permite observar el proceso completo de formación del producto o la producción del servicio.</p> <p><u>El denominado "examen de verificación"</u> incluirá la validación de determinadas competencias profesionales que se encuentran dentro de la parte de los requisitos del examen para la profesión en cuestión y el examen de conocimientos en la parte oral. Abarca también las normas y principios de salud y seguridad en el trabajo y protección contra incendios, principios básicos de la protección del medio ambiente. El alcance del examen es mucho más limitado que el del oficial. Por tanto, la parte práctica no tarda más de 8</p>

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
	<p>horas. Después de aprobar el examen de verificación, el candidato recibe un certificado que confirma sus habilidades específicas. <i>Los estándares de requisitos para los exámenes de maestro y oficial se describen en la Parte 1a.</i></p> <p>Los exámenes de maestro, oficial y "de verificación" son realizados por juntas examinadoras de cámaras de oficios creadas sobre la base de la ley aplicable. La realización del examen en el lugar de trabajo es supervisada por dos miembros del equipo examinador designados por el presidente del equipo examinador, uno de los cuales elaborará fichas de observación y evaluación para la etapa práctica.</p> <p>Al realizar las tareas de examen, se evalúan los siguientes elementos :</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. selección adecuada de herramientas, instrumentos y capacidad para utilizarlos correctamente, 8. para mantener la actitud correcta durante el trabajo, 9. observar las normas de salud y seguridad, así como las normas de protección del medio ambiente, 10. orden de las actividades realizadas, 11. limpieza, precisión y regularidad del trabajo, 12. Velocidad de orientación del candidato en un nuevo entorno de taller. <p>La valoración de la etapa práctica se determinará sobre la base de las valoraciones dadas para cada tarea de examen. Para los exámenes de maestría, la Asociación de Artesanos Polacos, con fondos europeos, ha creado una base de datos de aproximadamente 30,000 tareas de examen para aproximadamente 40 profesiones, incluida la mayoría de las profesiones en la industria de la construcción (es decir: instalador de redes, instalación y saneamiento, instalador de acabados, deshollinador, electricista, etc.).</p> <p>Para cada profesión, se ha elaborado un catálogo de tareas para la etapa práctica, que la junta examinadora asigna al candidato a realizar, en función de las capacidades técnicas disponibles, la infraestructura, el tipo de trabajo realizado en el taller / empresa específico (también el condiciones asociadas a la obra), lo que da una gran flexibilidad en la planificación del examen y no afecta la calidad del proceso de validación (se dibujan las tareas de examen para la etapa teórica, gracias a la posibilidad de generar conjuntos de tareas en la Plataforma de Exámenes en Crafts - ewr.zrp.pl - disponible para los miembros del comité después de iniciar sesión).</p>
<p>4. Posible utilidad de la práctica 2 para la validación y el reconocimiento formal / no formal de los resultados de aprendizaje que se persiguen dentro de RenovUp.</p>	<p>Las tareas de examen desarrolladas para la plataforma EWR y el trabajo de los miembros de las juntas examinadoras de las cámaras de oficios también se pueden utilizar para "verificar" los exámenes que verifican que el candidato tiene ciertas habilidades profesionales.</p> <p>Los certificados emitidos por las cámaras de oficios después de aprobar el examen de "verificación" de facto desempeñan un papel similar al de las credenciales abiertas, lo que permite la verificación y validación de pequeñas porciones de resultados de aprendizaje, más pequeñas que las calificaciones, pero con una clara expresión</p>

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
	<p>de su carácter profesional (incluyendo Temas de la parte oral del examen, en materia de salud y seguridad, protección del medio ambiente , no tienen formato digital .</p> <p>La obtención de cualificaciones profesionales en el sistema de exámenes de pericia y maestría es una solución bien conocida y utilizada en el círculo de los Estados miembros de la UE. Los documentos emitidos por las cámaras de artesanía en Polonia están reconocidos en los países europeos, lo que es especialmente importante cuando se requieren calificaciones profesionales para iniciar un negocio.</p> <p>Es un método de confirmación de los resultados del aprendizaje aplicable en el reconocimiento de los resultados del aprendizaje del capataz de construcción (solo con respecto al título de maestría). No apto para gerentes de construcción y gerentes de obra, donde se requiere educación superior.</p>
<p>Recursos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. https://zrp.pl/ 2. <i>Ustawa o rzemiośle</i> - Załącznik do obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 13 de noviembre de 2020 r. (poz. 2159) 3. <i>Rozporządzenie ministra edukacji narodowej z dnia 10 stycznia 2017 roku w sprawie przeprowadzania egzaminów czeladniczych, mistrzowskich i sprawdzających</i> , Dz. U. z 2017 r., Poz. 89 ze zm.) 4. <i>Kryteria oceniania na egzaminach mistrzowskim, czeladniczym i sprawdzającym</i> , Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa 2017, Załącznik do Uchwały Nr 7 Zarządu ZRP z dnia 22 marca 2017 r. w sprawie: ustalenia wzorcowych kryteriów oceniania etapu praktycznego i etapu teoretycznego egzaminów przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych 5. <i>Informador egzaminacyjny dla kandydatów przystępujących do egzaminu czeladniczego „murarz-tylnkarz”</i> , Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu, wydanie 1/2016. 6. Platforma Egzaminów w Rzemiośle, Ewr.zrp.pl (<i>URL de źródło</i>) 	

Comentario:

Ejemplos de tareas prácticas a realizar en el examen de jornalero en la profesión de albañil-yesero (a ser seleccionado por los miembros del comité teniendo en cuenta los servicios realizados en el taller / empresa específico donde se organiza el examen):

- *Reemplazo de puertas con mecanizado;*
- *Reemplazo de ventanas con mecanizado;*
- *Ejecución de la pared del codo con la mampostería de la viga;*
- *Ejecución de pilares de hormigón armado;*
- *Construcción de escaleras de hormigón reforzado con descansos rectos;*
- *Mampostería de pared de ladrillo con asientos en la puerta;*
- *Ejecución del tabique;*
- *Ladrillo de la pared divisoria de siporeks, Ytongu - de su elección;*
- *Mampostería de la pared de soporte externa sobre ladrillos de 1 1/2 junto con aberturas de ventanas y puertas;*
- *Ejecución de yeso interior: una pared con una abertura de ventana;*
- *Hacer una pared exterior cálida de lana mineral o poliestireno junto con yeso, de su elección;*
- *Hacer dinteles de puertas y ventanas hasta el techo;*
- *Construcción de la base en el banco a partir de bloques de hormigón junto con aislamiento horizontal y vertical;*
- *Excavación del banco de cimentación con tarima, refuerzo y hormigonado.*

Durante la etapa práctica del examen, el examinador suele realizar de 2 a 10 tareas (normalmente 3) según la profesión. En el examen de "verificación", estas tareas se llevan a cabo en un grado limitado, por ejemplo, para una técnica o tecnología en particular (por ejemplo, ejecución de un techo de un solo tipo, a ser seleccionado por Klein o Fert).

Práctica 3

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
1. Definición de la práctica 3 y explicación de su contexto.	<p>Validación de competencias que dan derecho a realizar funciones técnicas independientes en el sector de la construcción : una solución regulada legalmente</p> <p>La condición para obtener los derechos de construcción es aprobar el examen con conocimiento del proceso de construcción y habilidades en la aplicación práctica de los conocimientos técnicos. La cámara competente de autogobierno profesional reconocerá una experiencia profesional que haya sido completada por el candidato después de la graduación (solo puede ser confirmada por una persona que esté registrada en una Cámara y que tenga los derechos de construcción apropiados). La cámara lleva a cabo un procedimiento de calificación que consta de dos etapas:</p> <p>(1) verificación de la educación y experiencia profesional adecuadas para la especialidad de derechos de construcción (verificación de los documentos, incluidas declaraciones que confirmen el período de prácticas que ha realizado el candidato);</p> <p>(2) un examen del conocimiento del proceso de construcción y la aplicación práctica de los conocimientos técnicos (el examen consta de una parte escrita y otra oral; ninguna parte separada del examen tiene lugar directamente en el sitio de construcción).</p>
2. Principales actores (prescriptores, usuarios, evaluadores, etc.)	Egresados de la educación superior en el campo de la Construcción.
3. Descripción de la práctica 3, que permite a las organizaciones / centros de formación reconocer conocimientos, habilidades, valores, etc., que los alumnos u otras personas poseen o vehículos.	<p>Los requisitos específicos para el proceso de validación y organismos de validación están establecidos por ley.^{[4] [5]} .</p> <p>La condición para obtener los derechos de construcción es aprobar el examen con conocimiento del proceso de construcción y habilidades en la aplicación práctica de los conocimientos técnicos. La cámara competente de autogobierno profesional llevará a cabo un procedimiento de calificación que constará de dos etapas: (1) verificación de la educación y experiencia profesional como adecuadas para la especialidad de derechos de construcción, (2) un examen de conocimiento del proceso de construcción y la práctica. aplicación de conocimientos técnicos.</p> <p>La Cámara de Ingenieros de Caminos competente reconocerá la experiencia profesional cumplida con posterioridad a la graduación si ha sido confirmada por persona con los correspondientes derechos de edificación e inscrita en la lista de miembros de la Cámara y su alcance corresponde a la especialidad de derechos de edificación. La Cámara también reconocerá la práctica profesional una vez finalizado el tercer año de estudios, confirmado por una persona con los correspondientes derechos de construcción e inscrito en la lista de miembros de la Cámara.</p>

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
	<p>Los documentos que confirman la educación son: - una copia del diploma; - suplemento de diploma o certificado de estudios; - una declaración que confirme que se ha realizado el período de prácticas. El examen consta de una parte escrita, realizada en forma de prueba y una parte oral (ninguna parte separada del examen tiene lugar directamente en el sitio de construcción).</p> <p>La parte escrita del examen consta de 30 a 90 preguntas y se refiere a los siguientes conocimientos: 1) la ley y las leyes correspondientes al alcance de la especialidad de los derechos de construcción, así como los actos de ejecución emitidos en base a ellos - 70% de los preguntas; 2) condiciones de salud y seguridad en la ejecución de obras de construcción - 20% de preguntas; 3) procedimiento administrativo - 10% de preguntas. La parte oral del examen consta de respuestas a preguntas de un conjunto elaborado de 5 a 10 preguntas. Las unidades organizativas de los gobiernos autónomos profesionales responsables de realizar los exámenes son: Cámara de Ingenieros Civiles de Polonia; Cámaras Distritales de Ingenieros Civiles.</p>
<p>4. Posible utilidad de la práctica 3 para la validación y el reconocimiento formal / no formal de los resultados de aprendizaje que se persiguen dentro de RenovUp.</p>	<p>Esta práctica se basa en el supuesto de que la prueba más fehaciente de contar con las competencias requeridas (en este caso el derecho a realizar funciones técnicas independientes en la construcción) es la duración adecuada de la práctica profesional.</p> <p>Las funciones del director de obra son tan complejas, se refieren a actividades a tan largo plazo que es difícil imaginar un examen práctico (directamente en el sitio de construcción) que otorgue licencias / derechos de construcción (tendría que durar muchos meses). La evaluación en el lugar de trabajo puede referirse más bien a habilidades o competencias específicas (sería más fácil para el capataz que para el gerente).</p> <p>Esta es una práctica basada en las opiniones / declaraciones de otras personas de la industria con los permisos adecuados para este propósito (la experiencia profesional del candidato solo puede ser confirmada por una persona con los derechos de construcción apropiados e inscrita en la lista de miembros de la Cámara) . Este enfoque podría utilizarse también en el proyecto RenovUp para la validación de las habilidades de los encargados/as de obra o jefes/as de equipo en el sector de la construcción (evaluación por parte de expertos con más experiencia; por supuesto, se necesita la definición de "experto").</p> <p>Hoy en día, en Polonia no existe una forma de confirmar las competencias del capataz en absoluto y también en el sitio de construcción. RenovUp podría ayudarnos a desarrollar un perfil de competencia para el capataz en la rama de la construcción y métodos de validación que consumirían experiencias artesanales.</p>
<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ustawa z dnia 7 lipca 1994 Prawo budowlane (tj Dz.U. z 2019 r. Poz. 1186) - Rozporządzenie Ministra Inwestycji i Rozwoju z dnia 29 kwietnia 2019 r. w sprawie przygotowania zawodowego do wykonywania samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz.U., poz.831) - Ustawa z dnia 15 grudnia 2000 r. o samorządach zawodowych architektów oraz inżynierów budownictwa (tj Dz. U. z 2019 r. poz. 1117). 	

INFORMACIÓN ADICIONAL

Lamentablemente, la experiencia polaca en relación **con el aprendizaje en el trabajo** no es muy rica. De hecho, solo el sistema de educación artesanal lo implementa de manera realista y organiza el proceso de validación de las competencias adquiridas en el lugar de trabajo. El punto de referencia en este caso son los llamados estándares de requisitos de examen (también para las profesiones de la construcción) preparados por la Asociación de Artesanos Polacos.

Respecto a la experiencia **Open Badge** : El Instituto Lukaszewicz participó en el proyecto Open Badge Network en (2014-2017). Esta fue una iniciativa de instituciones de ocho países europeos. El objetivo era promover un sistema abierto para el reconocimiento de los logros de los procesos de aprendizaje en los países de la Unión Europea sobre la base del concepto Open Badge. Con este fin se desarrollaron los siguientes resultados:

- guías para individuos, organizaciones y regiones que deseen incrementar su competitividad implementando al mismo tiempo un carácter digital open badges,
- orientación sobre la infraestructura de TI requerida,
- un curso en línea (MOOC) que presenta el concepto de insignia abierta y proporciona orientación práctica sobre cómo generar signos de logro.

Todos los resultados enumerados están disponibles en el sitio web de Open Badge

Network: <http://www.openbadgenetwork.com>

Desafortunadamente, la implementación del concepto de insignia abierta no se llevó a cabo en Polonia. Por lo que sabemos extraoficialmente en el Instituto de Investigación Educativa, se está trabajando para integrar el CONCEPTO de OB en el Sistema Integrado de Cualificaciones que opera en Polonia desde 2017.

Aquí se puede acceder a información bastante útil y actualizada relacionada con un enfoque europeo de las micro credenciales (resultados de aprendizaje "pequeños") (un seminario web):

- https://hub.vet4eu2.eu/webinar/micro-credentials-in-vet-challenges-and-opportunities-at-european-level/?fbclid=IwAR09fV_ToO9jek-zhh_XOpRHqgO3RHe1Eh6UJana4MV1-Kt6pxZTF
- https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area/a-european-approach-to-micro-credentials_en

Pedmede (Grecia)

Resumen ejecutivo

Grecia es un país con muchas y pequeñas empresas, que emplean a pocos empleados por unidad y se distinguen por una productividad relativamente baja. En general, las empresas más grandes invierten en aprendizaje en mayor medida que las más pequeñas. Esto es natural debido a una mayor escala, más recursos y una mejor organización interna. Las grandes empresas son muy pocas y cubren solo una pequeña parte de las necesidades de formación en el lugar de trabajo. Por tanto, el país no se considera un "caso fácil" para los aprendizajes y las prácticas laborales.

Durante los últimos años, las políticas educativas y los esfuerzos educativos del sector privado se están reorientando para adoptar mejor estos enfoques. Se cree que el aprendizaje profesional, que implica un tiempo de aprendizaje en un entorno de trabajo o en un laboratorio de prácticas, además de la instrucción en instituciones educativas organizadas, proporciona un entorno de aprendizaje adecuado para la adquisición exitosa de conocimientos.

La industria griega parece estar a favor de este conocimiento directo "experiencial", ya que el alumno necesita lidiar con situaciones y circunstancias directamente en lugar de a través de múltiples representaciones verbales. En términos de reconocimiento del aprendizaje, en

comparación con otras naciones de la Unión Europea, la estrategia nacional de Grecia para la validación del aprendizaje no formal e informal no avanza. Predominó el sistema de educación formal, con el supuesto de que otras rutas de aprendizaje son una "segunda opción" para aquellos con antecedentes socioeconómicos bajos que tienen una capacidad de aprendizaje inadecuada.

No obstante, la promulgación de las leyes 3879/2010 sobre el desarrollo del aprendizaje permanente y 4115/2013 y la organización y funcionamiento de la Organización Nacional para la Certificación de Cualificaciones y Orientación Profesional (EOPPEP), así como el desarrollo de esquemas de certificación en numerosas ocupaciones. dentro de ISO 17024, demostrar un cambio en esta actitud y un creciente interés en promover el aprendizaje permanente a través del reconocimiento de formas alternativas de aprendizaje.

1a: **Métodos existentes** de observación y análisis de situaciones laborales susceptibles de ser explotadas para el aprendizaje basado en el trabajo (en el sector de la construcción o en otros lugares).

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
Definición del método y explicación de su contexto.	<p>“Implementación de tareas en un contexto laboral real” que implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. la dimensión práctica del proceso educativo, incluso eligiendo la "tarea" necesaria (que se caracteriza por la capacidad del empleado para realizar las tareas definidas por el supervisor de la empresa o la organización en general) y b. la inclusión de las tres dimensiones del aprendizaje, es decir, cognitiva (contenido), emocional (motivación) y social (interacción), con referencia al aspecto cognitivo crítico y evaluativo (meditación). <p>Ejemplo: aprendizaje basado en desafíos, basado en un marco colaborativo, donde los alumnos, mientras intentan superar los desafíos, obtienen un conocimiento profundo y al mismo tiempo desarrollan habilidades que mejoran sus habilidades comerciales. Cuando se enfrentan a un desafío, los equipos o las personas utilizan su experiencia, recursos internos y externos, diseñan un plan de acción y se esfuerzan por encontrar la mejor solución posible. El formador de la empresa, tras las discusiones con todos los departamentos relevantes, prepara una lista de tareas detalladas que incluyen todas las dimensiones del aprendizaje y luego establece un plan de formación individual en función del perfil de los alumnos.</p>
Principales actores (prescriptores, usuarios, evaluadores, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - El instructor (mentor, consultor) que debe combinar conocimientos constantemente actualizados de la especialidad técnica profesional, así como suficientes habilidades docentes (especialmente conocimientos, experiencia y un fuerte compromiso con la aplicación de los principios de la educación de adultos). - El alumno que es introducido a formas específicas y de manejo de situaciones complejas, y que se une

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
	<p>gradualmente a la "comunidad de práctica" de la profesión con la adopción práctica de reglas de cooperación y códigos de conducta. Además de aprender las técnicas específicas de cada profesión, a través de este método el alumno / practicante se familiariza con la cultura, los procesos de afrontamiento y resolución de la empresa, desarrolla habilidades generales (blandas / sociales) como el trabajo en equipo, la gestión de relaciones, la evaluación de situaciones y toma de decisiones, etc.</p> <p>- La empresa que tiene interés en operar con proveedores de educación como una organización de aprendizaje, es decir, como una organización que está en constante aprendizaje y cambio. En este contexto, el aprendizaje es un proceso continuo, estratégicamente utilizado, que se conecta e implementa en paralelo con el trabajo diario y se integra en la planificación del trabajo, la trayectoria profesional y la recompensa por el desempeño.</p>
Descripción del método.	<p>Además del apartado anterior, el método consiste en la adquisición de conocimientos y habilidades a través de la implementación de tareas (y reflexión sobre ellas) en un entorno laboral, o en el lugar de trabajo (como la formación alterna). La posibilidad de experimentación práctica y evaluación del resultado es una fuente importante de aprendizaje a través de la experiencia directa. Dentro de esta consideración, las posibilidades de correr un riesgo a través de la práctica en el lugar de trabajo y cometer un error varían de limitadas a inexistentes.</p> <p>En general, el aprendizaje basado en desafíos se basa en un marco colaborativo, donde los estudiantes, mientras intentan superar los desafíos, obtienen un conocimiento profundo y al mismo tiempo desarrollan habilidades que mejoran sus habilidades comerciales. Cuando se enfrentan a un desafío, los equipos o las personas utilizan su experiencia, recursos internos y externos, diseñan un plan de acción y se esfuerzan por encontrar la mejor solución posible.</p>
Cómo se define y comprende dentro del método la competencia, resultante de un aprendizaje basado en el trabajo.	<p>El aprendizaje en el lugar de trabajo, a diferencia del aprendizaje basado en el trabajo en la educación, suele tener lugar a través de procesos que están directamente relacionados con las condiciones laborales específicas de cada empresa y se considera que contribuye tanto a incrementar los conocimientos y habilidades de las personas y los grupos de trabajo dentro de la empresa.</p> <p>Cabe señalar que el aprendizaje en el lugar de trabajo incluye muchos elementos de aprendizaje no formal y no formal y está estrechamente vinculado a las interacciones sociales y las prácticas de la vida profesional y laboral diaria. El elemento empírico y especialmente la naturaleza implícita (o tácita) del aprendizaje (conocimiento tácito) y el aspecto práctico-vivencial del conocimiento que existe en las organizaciones tienen, en este caso, un efecto muy significativo sobre los contenidos, procesos y formas de aprendizaje. .</p>

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
<p>Potencial utilidad del método para el diseño de esquemas de profesionalización dedicados a jefes/as de equipo y encargados/as de obra para rehabilitación. (Cómo se pueden combinar / cruzar situaciones laborales identificadas y analizadas con el método con módulos de formación / resultados de aprendizaje).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El aprendizaje en el lugar de trabajo favorece, en comparación con el aprendizaje en estructuras de formación organizadas, a quienes tienen una mejor formación académica, ya que se basan en conocimientos ya existentes. Con este fin, este método permite el desarrollo de habilidades profesionales relacionadas con una actividad y puede formar parte de un programa de formación más amplio impartido por un proveedor de educación o una empresa. • Trabajar en el propósito principal de la empresa siempre tiene prioridad sobre las acciones previstas en el aprendizaje, ya que los trabajadores se encuentran en situaciones de la vida real cuando las brechas de habilidades existentes se vuelven evidentes, lo que indica la necesidad de una posible capacitación. En pocas palabras, primero el trabajador se encuentra en una situación en la que comprende sus deficiencias en sus habilidades y luego avanza hacia nuevos caminos de aprendizaje. • Una forma eficaz de dicho método de aprendizaje viene con una combinación de formación profesional en estructuras educativas y pasantías / trabajo en la empresa, como el aprendizaje de tipo dual. Por tanto, el primer elemento estructural de la eficiencia y la calidad es la combinación del aprendizaje "práctico" en los negocios con el aprendizaje "teórico" en la escuela profesional. La combinación -lo mejor posible diseñada en términos educativos- de estos aspectos es necesaria para asegurar un aprendizaje integrado, pero también para abordar los diversos problemas que pueden surgir durante la experiencia laboral. En el caso del aprendizaje basado en desafíos, los desafíos mejoran los entornos de aprendizaje al agregar aprendizaje experiencial, aprendizaje autorregulado y pensamiento crítico. Este enfoque centrado en el alumno permite a los alumnos abordar los problemas que surgen en el lugar de trabajo y en el mundo real, mejorando así habilidades portátiles como el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la toma de riesgos, hablar en público, la confianza, la motivación individual y la creatividad.
<p>Referencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lintzeris P. (2020), "Dimensiones teóricas y prácticas del aprendizaje basado en el trabajo", Textos de investigación IME GSEVEE 9/2020, Atenas: IME GSEVEE, p. 44 - Nichols, M., Cator, K. y Torres, M. (2016) Guía del usuario del alumno basada en desafíos. Redwood City, CA: Promesa digital. 	

1b: Prácticas que permiten a las organizaciones de formación evaluar y posicionar a los alumnos en su proceso de profesionalización (formación modular): en el sector de la construcción o en otro lugar.

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
Definición de la práctica 1 y explicación de su contexto.	Curso de especialización para profesionales de museos y cultura

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
Principales actores (prescriptores, usuarios, evaluadores, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - Estudiantes: profesionales de museos y organizaciones - Supervisores: personal de los museos / organizaciones culturales donde se llevó a cabo la colocación que estaban monitoreando a los alumnos durante su colocación. - Supervisores de formación: personal de los socios que supervisó todo el procedimiento de colocación laboral y calificó a los alumnos.
Descripción de la práctica 1, que permite a las organizaciones / centros de formación identificar los conocimientos y habilidades que ya poseen los futuros alumnos y proponerles planes de estudio individualizados que correspondan a sus propios objetivos y necesidades de aprendizaje.	<p>Después de una serie de módulos basados en los perfiles de trabajo que habían seleccionado, los alumnos del proyecto pasaron a 205 horas de aprendizaje basado en el trabajo, incluyendo 200 h de prácticas en el entorno laboral real y 5 h de evaluación.</p> <p>Los socios sectoriales asumieron la tarea de contactar museos y organizaciones culturales y preguntarles sus necesidades en términos de actividades de digitalización. Organizaron eventos con el fin de informarles sobre los módulos exactos que los alumnos habían estado capacitando y juntos crearon una lista de posibles proyectos-actividades que el alumno podría implementar mientras se encontraba en un puesto de trabajo que realmente satisficieran las necesidades del museo.</p> <p>Los socios asumieron la responsabilidad de alinear estas actividades con los módulos del proyecto y proporcionaron una duración indicativa en horas para que el alumno junto con su supervisor en el museo elijan juntos una o más actividades para implementar.</p> <p>El supervisor de los socios organizó una discusión semanal con los alumnos sobre cualquier problema que afrontaran los alumnos o los supervisores e incluso procedió a realizar visitas en los puestos de trabajo, cuando fue necesario.</p> <p>Al final, todos los alumnos tuvieron que escribir un informe sobre sus actividades seleccionadas y preparar una presentación al respecto que se calificó como parte del procedimiento de certificación del proyecto. Más específicamente, representó el 30% de su calificación final (el 70% restante provino de la finalización exitosa del aprendizaje combinado).</p> <p>Las habilidades necesarias se identificaron mediante una investigación cuantitativa y cualitativa que dio como resultado un índice de habilidades. Tras la finalización del blended learning, los implementadores juntos (centros de formación y empresas), diseñaron una lista de actividades prácticas donde se pusieron en práctica algunas de las habilidades identificadas. Por lo tanto, se evaluó a cada alumno en función de la eficacia de los ejercicios prácticos que eligió realizar.</p>
Potencial utilidad de la práctica 1 para el diseño de esquemas de profesionalización dedicados a jefes/as de equipo y encargados/as de obra para rehabilitación.	<p>Este método podría ayudar al proyecto RenovUp, ya que proporciona una experiencia inmersiva para el alumno donde pueden aprender de primera mano, aplicando sus conocimientos y experiencia a una situación laboral predefinida pero real. Esto es co-creado por el empleador (supervisor) y los proveedores de capacitación del proyecto identificando las actividades específicas que se realizarán en el lugar de trabajo durante la colocación; objetivos de aprendizaje y tareas asociadas; mecanismos de información y retroalimentación; y apoyo de mentores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Expresión de las necesidades actuales por parte de la empresa en términos de actividades prácticas que un aprendiz podría realizar.

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de todos los resultados del aprendizaje relacionados con cada una de las actividades prácticas sugeridas. - Establecimiento de procedimientos y roles de monitoreo: 1. El supervisor en la empresa del aprendiz, 2. El supervisor externo de la empresa de capacitación, 3. El sindicato de empleadores monitoreó al supervisor de la empresa para detectar cualquier asistencia necesaria
Referencias: http://www.project-musa.eu/	

1c: Prácticas de validación y reconocimiento formal / no formal de los resultados del aprendizaje en situaciones laborales (útil para futuros Open Badges): en el sector de la construcción o en otros lugares)

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
Definición de la práctica 1 y explicación de su contexto.	Validación de las cualificaciones de mercado en el Sistema Integrado de Cualificaciones - ISO 17024 Ejemplo: Formación y Certificación de empleados del sector de la construcción y materiales / Experto BIM - PEDMEDE https://pedmede.gr/epanek-2/#1543408804165-097bf8d6-7873
Principales actores (prescriptores, usuarios, evaluadores, etc.)	En el marco del proyecto, PEDMEDE como Líder del Proyecto, celebró un acuerdo con un centro de formación para la impartición de la formación BIM así como con un centro de Certificación acreditado (por el Organismo de Acreditación Helénico) para el procedimiento de certificación.
Descripción de la práctica 1, que permite a las organizaciones / centros de formación reconocer conocimientos, habilidades, habilidades, valores, etc., que los alumnos u otras personas poseen o vehículos.	<p>El proceso de certificación para los aprendices se puede resumir de la siguiente manera:</p> <p>Etapas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Etapas 1: Acuerdo con el centro de certificación Etapas 2: Preparación para la certificación Etapas 3: Realizar exámenes de certificación Etapas 4: Decisión de certificación Etapas 5: Valoración de la Acción de Certificación. <p>Cada beneficiario participó en el proceso de certificación de BIM una vez finalizada su participación en el proceso educativo (80 horas de formación).</p> <p>Junto con el examen teórico también hubo uno práctico. El examen práctico fue verificado y evaluado por un examinador competente, mientras que su duración fue de aproximadamente treinta (30) minutos. A cada candidato se le pidió que identificara componentes, instrumentos de medición y equipos, así como la planificación correcta de un escenario específico en un edificio inteligente, utilizando el software adecuado.</p> <p>Durante el examen práctico, los candidatos fueron examinados en los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprender los diseños y especificaciones técnicas de componentes y equipos. - Identificación de componentes y equipos usados - Identificación de componentes de la red de comunicaciones y cableado de componentes. - Reconocimiento del cableado correcto del circuito. - Identificación de posibles averías y averías existentes

Áreas clave de investigación	Síntesis de los resultados de la investigación
	<p>Al completar los exámenes de certificación, se emitió una lista de participantes en los exámenes de certificación, que registró los resultados de los exámenes. Para aquellos que lo han logrado, se tomó la decisión de emitir sus certificados y todos los certificados correspondientes.</p> <p>En detalle, la ruta de certificación constaba de los siguientes pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación de la solicitud de certificación y los documentos justificativos necesarios. 2. Verificación por parte del Organismo de Acreditación Helénico (ESYD) de la solicitud de certificación y los documentos de respaldo de cada participante 3. Desde que se aprobó la solicitud, se emitió la tarjeta de certificación de cada participante 4. Creación de un calendario de exámenes de certificación acreditados 5. Participación de los participantes en el examen. 6. Emisión de resultados al final del examen de certificación 7. Emisión de la decisión de expedir certificados y certificados a quienes hayan superado el examen de certificación
<p>5. Posible utilidad de la práctica 1 para la validación y el reconocimiento formal / no formal de los resultados de aprendizaje que se persiguen dentro de RenovUp.</p>	<p>Podría ser un método alternativo de reconocimiento ya que el esquema de certificación de ISO 17024 es común en todos los países.</p>