



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Enfoque sistemático para mejorar la participación de las pyme del sector de la construcción en los sistemas de aprendizaje

Junio de 2018



*D.7 Cualificación Tutor de empresa
del sector de la construcción (WP4)*



Programa ERASMUS

Acción clave 3 | Convocatoria 2016

Apoyo a la Reforma Política

Apoyo a las pequeñas y medianas empresas

participar en programas de aprendizaje

Código del proyecto:

572751-EPP-1-2016-1-ES-EPPKA3-SUP-APPREN

Asociación:

- Fundación Laboral de la Construcción (Spain).
- Confederación Nacional de la Construcción -CNC- (Spain).
- Associazione Nazionale e Costruttori Edili -Ance- - (Italia).
- Ente per la Formazione e l'addestramento professionale nell'edilizia -Formedil (Italia).

El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido que refleje únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no puede ser considerada responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.

- ☉ **Resumen ejecutivo**
- ☉ **Objetivo general del programa de formación**
- ☉ **Definición y requisitos del tutor de empresa**
- ☉ **Cualificación de tutores de empresa en el marco del EQF**
- ☉ **Cualificación de los tutores de empresa**

Secuenciación y distribución de módulos profesionales

Créditos ECVET

Módulos de formación

- **Módulo 1.**
- **Módulo 2.**
- **Módulo 3.**
- **Módulo 4.**

Resumen ejecutivo

Al mismo tiempo que la industria de la construcción se recupera de la recesión que la ha afectado durante años, tiene que enfrentarse a un nuevo reto: ser capaz de salir fortalecida respondiendo a una demanda cada vez mayor de mano de obra cualificada y especializada. En este contexto, algunas de las iniciativas que se han considerado como oportunidades en el sector son la formación profesional y el sistema de aprendizaje: ambas pueden ser de gran relevancia a la hora de intentar paliar el desempleo juvenil.

Sin embargo, las iniciativas de aprendizaje han experimentado un desarrollo diferente en los distintos países, y tanto en Italia como en España -los países que participan en el programa de la Co. Proyecto Tutor - hasta ahora no ha alcanzado un alto nivel de implementación. Además, la FP cuenta con una cierta imagen y consideración social negativa, y por lo general es percibida sólo como una segunda opción por la mayoría de los estudiantes.

El proyecto Co.Tutor (*Co.Tutor*. Por lo tanto, se ha aplicado *un enfoque sistemático para mejorar la participación de las PYME del sector de la construcción en los sistemas de aprendizaje*, con la firme convicción de que los programas de FP y de aprendizaje en el sector de la construcción pueden constituir una sólida oportunidad para que los jóvenes construyan su futuro.

Por consiguiente, el proyecto tiene por objeto mejorar la participación de las PYME en los sistemas de aprendizaje mediante el desarrollo de acciones destinadas a lograr dos objetivos principales:

- Desarrollar las capacidades de las organizaciones de empresarios de la construcción como organismos intermediarios y potenciar su efecto multiplicador en la cultura del aprendizaje, mediante la creación de su posición y la obtención de su papel a corto, medio y largo plazo.
- Apoyar y motivar a las pymes y a los centros de FP en la asignación de un formador cualificado a través de mecanismos que permitan el **reconocimiento de los tutores de empresa** como actores clave para el correcto aprendizaje del alumno y para aumentar la confianza del empresario en este tipo de aprendizaje en la obra.

En este último aspecto (es decir, el reconocimiento del papel del tutor de empresa en el sector de la construcción), la propuesta de proyecto incluía el diseño y desarrollo del "tutor de empresa en la industria europea de la construcción". Esta cualificación es uno de los principales entregables del proyecto, y se ha realizado bajo el PT4: a partir del Perímetro de Cualificación definido en el PT3, el PT4 propone diseñar una nueva cualificación sectorial de la UE y los contenidos formativos asociados para aquellos

trabajadores que desempeñan el papel de tutores de empresa en las empresas constructoras europeas.

El presente informe describe la cualificación profesional diseñada, junto con el programa de formación desarrollado asociado a la cualificación, que se centra en los conocimientos, habilidades y competencias que el consorcio del proyecto ha considerado esenciales para el tutor de empresa.

La necesidad de desarrollar esta cualificación profesional se deriva de la falta de reconocimiento oficial de estos profesionales, aunque su papel sea de extrema relevancia dentro de los sistemas de aprendizaje; de hecho, su buen desempeño supondrá el éxito de los programas de aprendizaje.

Este tutor de empresa es un trabajador de la organización que acoge a los aprendices, seleccionado por la empresa para que se encargue del programa de formación definido para el aprendiz y actúe como intermediario entre la empresa y el centro de formación que transfiere al aprendiz a la empresa.

Algunas de las funciones que debe realizar el tutor de empresa son:

- Planificación del proceso de formación en colaboración con el centro de formación.
- Mantenga el contacto con el formador del centro de formación.
- Participar en la selección de los aprendices (se recomienda, ya que será el responsable de la formación del aprendiz dentro de la empresa).
- Acompañar, formar, apoyar y evaluar a los aprendices, junto con el tutor/formador del centro de formación.

Además, debe quedar claro que los tutores de empresa son también trabajadores de la empresa, por lo que deben ser expertos a nivel profesional, por lo que, al mismo tiempo que forman a los aprendices, deben cumplir con su propia actividad profesional.

Como se ha observado durante la ejecución de la investigación experimental durante el proyecto, la mayoría de los tutores de empresa no poseen todos los conocimientos, habilidades y competencias que serían necesarios para llevar a cabo su función de forma óptima. Por lo tanto, el desarrollo de la cualificación diseñada y el contenido de formación asociado sería de gran interés, ya que les apoyaría en su desempeño profesional. Es necesario contar con un marco común a nivel europeo, que permita a los tutores de las empresas adquirir las competencias necesarias y facilite su reconocimiento profesional.

Estas competencias se adquirirán mediante un programa de formación específico en función de la cualificación; este programa se ha elaborado en términos de resultados de aprendizaje (conocimientos, habilidades y competencias) para un nivel de cualificación

4 del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC). El currículo/programa de formación desarrollado se describirá más adelante en este documento.

Estructura de cualificación

La cualificación sectorial diseñada se ha desarrollado de acuerdo con la metodología del Marco Europeo de Cualificaciones, es decir, se basa en lo que se denomina "enfoque de los resultados del aprendizaje", que se compone de conocimientos, capacidades y competencias.

- *Conocimiento*: Conocimientos fácticos y teóricos en contextos amplios dentro del campo de trabajo o de estudio.
- *Skills*: Una serie de habilidades cognitivas y prácticas necesarias para generar soluciones a problemas específicos en el campo del trabajo o del estudio.
- *Competencias*:
 - a) Ejercitar la autogestión dentro de los lineamientos de los contextos de trabajo o estudio que suelen ser predecibles pero que están sujetos a cambios;
 - b) Supervisar el trabajo rutinario de los demás, asumiendo alguna responsabilidad en la evaluación y mejora de las actividades de trabajo o estudio.

Asimismo, tiene en cuenta los marcos y directrices del Marco Europeo de Cualificaciones y del ECVET, es decir, que el programa/plan de estudios de la formación se ha diseñado para el nivel correspondiente del Marco Europeo de Cualificaciones (nivel 4), teniendo en cuenta la complejidad, el alcance y el nivel de rendimiento de aprendizaje esperado.

Los elementos incluidos en la calificación son los siguientes:

- Descripción
- Competencia general
- Unidades de aprendizaje y sus correspondientes resultados de aprendizaje en términos de conocimientos, habilidades y competencias.
- Método de formación y evaluación
- Horas de aprendizaje total y asignación de los respectivos créditos ECVET

Objetivo general del programa de formación

El programa de formación diseñado se basa en el producto anterior del proyecto, el Perímetro de Calificación desarrollado en el PT3, que a su vez se realizó a partir de los resultados obtenidos en encuestas, entrevistas e investigación documental exhaustiva.

El objetivo principal de la titulación, es proporcionar una acción formativa a todos aquellos profesionales que desempeñan el papel de tutor de empresa dentro del sector de la construcción, permitiéndoles apoyar a los estudiantes durante el periodo de aprendizaje en la empresa.

El objetivo general del programa de formación diseñado es proporcionar al tutor de empresa conocimientos sobre cómo organizar y evaluar el rendimiento formativo del aprendiz en la empresa. Este objetivo se alcanzará al final del programa de formación, y permitirá al tutor de empresa poder tutelar al aprendiz, fomentar su implicación en la empresa y motivarlo para que mejore.

A nivel de competencia, el tutor sabrá cómo comunicarse con los principales actores involucrados en el sistema de aprendizaje, cómo resolver pequeños conflictos y cómo reconocer los beneficios de un aprendizaje permanente, entre otros.

Esta formación específica es de gran utilidad para estos tutores de empresa, ya que responde a una realidad cambiante tanto en Italia como en España: el cambio de un sistema tradicional de FP a una modalidad dual. Esta doble modalidad posee características particulares, y presenta requisitos específicos para los tutores de empresa.

Por último, si se persigue la profesionalización del sector de la construcción y se desea impulsar la FP, es necesario que la persona de contacto dentro de la empresa (es decir, el tutor de empresa) esté preparada para acoger y apoyar a los estudiantes.

Todos estos aspectos se abordarán a través del programa de formación desarrollado.

Definición y requisitos del tutor de empresa

Como ya se ha indicado en el Entregable 5 del Proyecto Co Tutor (D5. *Informe sobre Análisis Documental y Experimental*), el tutor de empresa "es un trabajador de la organización que acoge a los aprendices, seleccionado por la empresa para que se encargue del programa de formación definido para el aprendiz y actúe como intermediario entre la empresa y el centro de formación que traslada al aprendiz a la empresa, con el fin de realizar un seguimiento de la actividad formativa impartida".

Más concretamente, en el marco del Proyecto Co.Tutor, el tutor de empresa dentro de la empresa constructora será aquella persona que será el nexo entre la empresa y el centro de formación y la empresa y el estudiante, y tendrá el siguiente perfil: su categoría profesional será la de "comerciante de primera clase" o equivalente o superior; esta categoría ha sido seleccionada por el hecho de que es necesario que el tutor sea un trabajador cualificado, con al menos 2 años de experiencia profesional. Tanto la categoría como los años de experiencia han sido seleccionados por los socios debido a la consideración de que es necesario tener un muy buen dominio de la profesión, de lo contrario, no podrá enseñar a otros adecuadamente. Asimismo, sería necesario formarse como tutor de empresa, mediante un curso de formación basado en el programa de formación descrito en este documento.

Situación en Italia

En octubre de 2017 se firmó un Memorando de Entendimiento entre el Miur (Ministerio de Educación y Ciencia e Investigación) y el Anpal (Agencia Nacional de Política Laboral), con el que se garantiza la presencia de un "tutor para la alternancia" en las escuelas secundarias. Esta cifra se acompaña de tutores internos y líderes escolares para facilitar y apoyar el desarrollo de acciones que favorezcan la activación de vías de alternancia.

Sin embargo, las competencias estándar del tutor no han sido definidas por las normativas nacionales o regionales, sino que han sido estudiadas por operadores de formación y figuras de la investigación institucional, por lo que Isfol (actualmente denominado Inapp), ha elaborado un [manual del tutor](#). También el Formedil desarrolló el vademécum sobre el tutor de empresa dentro del texto "Los jóvenes y la construcción".

Situación en España

La normativa española hace especial hincapié en el tutor de empresa. Sus funciones están definidas en el artículo 20 del RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el "Contrato de formación y aprendizaje" y se establecen las bases de la doble formación profesional.

Sin embargo, aunque el papel del tutor de empresa está legalmente reconocido en España, las personas que desempeñan este papel no siempre son reconocidas como tales en algunas empresas. Además, no existe un reconocimiento oficial de este papel a nivel nacional.

En cuanto a los programas y acciones formativas dirigidas específicamente a los trabajadores que desempeñan el papel de tutores de empresa, hay que decir que si bien esta cifra está legalmente reconocida, no existe una formación oficial de aplicación para estos casos, ni una cualificación profesional específica para este perfil profesional, como ya se ha mencionado anteriormente. La base del proyecto Co.Tutor afirma que es imprescindible disponer de una cualificación estandarizada que ayude a estos tutores internos a que se reconozcan sus competencias, como una forma de apoyar los sistemas de aprendizaje en las empresas.

Formación de tutores de empresa en el marco del MEC

Un punto clave a tener en cuenta a la hora de desarrollar los conocimientos, habilidades y competencias de la cualificación es el nivel del **Marco Europeo de Cualificaciones** (MEC). El MEC se compone de 8 niveles, pasando de básico (1) a avanzado (8). De acuerdo con la investigación realizada y los resultados obtenidos en el trabajo previo realizado, el consorcio ha identificado que el perfil del tutor de empresa debe incluirse en el nivel 4 del MEC, que incluye los siguientes conocimientos, habilidades y competencias (descriptores de los resultados del aprendizaje):

	CONOCIMIENTO	HABILIDADES	COMPETENCIAS
NIVEL 4 Resultados de aprendizaje	✓ <i>Conocimientos fácticos y teóricos en contextos amplios dentro del campo de trabajo o de estudio.</i>	✓ <i>Una serie de habilidades cognitivas y prácticas necesarias para generar soluciones a problemas específicos en el campo del trabajo o del estudio.</i>	✓ <i>Una serie de habilidades cognitivas y prácticas necesarias para generar soluciones a problemas específicos en el campo del trabajo o del estudio.</i> ✓ <i>Supervisar el trabajo rutinario de los demás, asumiendo alguna responsabilidad en la evaluación y mejora de las actividades de trabajo o estudio.</i>

Asimismo, se ha buscado información sobre el perfil del tutor de empresa en ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations), que es una clasificación que identifica y clasifica las habilidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones relevantes para el mercado laboral y la educación de la UE. Esta clasificación ha sido desarrollada por la Comisión Europea.

El objetivo era realizar una investigación sobre qué habilidades y competencias debe poseer un tutor de empresa según esta clasificación; sin embargo, no se ha encontrado información al respecto.

En este contexto, la necesidad de desarrollar una nueva cualificación profesional para el perfil del tutor de empresa está plenamente justificada, ya que proporcionará

Enfoque sistemático para mejorar la participación de las PYME del sector de la construcción en los programas de aprendizaje

información valiosa sobre los conocimientos, habilidades y competencias que deben ser propiedad de todas aquellas personas que desempeñarán el papel de tutor de empresa en la industria de la construcción en Europa.

Cualificación de los tutores de empresa

Secuenciación y distribución de módulos profesionales

El programa de formación asociado a la titulación "Tutor de empresa del sector de la construcción" consta de cuatro (4) módulos de formación, cada uno de los cuales contiene una serie de unidades de aprendizaje. De estos cuatro módulos, los tres primeros tratan bastante de cuestiones técnicas, y el último se refiere a la calidad y la mejora. Estos módulos son el resultado del análisis derivado del perímetro de calificación realizado en el PT3.

Lo que el consorcio ha propuesto es conseguir una duración flexible, capaz de adaptarse a las necesidades de la empresa, especialmente en el caso de las pymes, cuya disponibilidad y disposición suele ser más reducida que en las grandes empresas.

En este contexto, se ha sugerido que los contenidos de la formación no deberían durar menos de 8 horas; sin embargo, se ha considerado que la duración más adecuada sería de 20 horas en total, que, en algunos casos, podrían ser acreditadas/validadas a través de la experiencia profesional previa (este aspecto se trata en el PT5 del proyecto).

Créditos ECVET

Por lo que se refiere a la ya mencionada asignación de puntos de crédito (ECVET) al "tutor de empresa del sector de la construcción", y de conformidad con la Recomendación ECVET¹ para permitir un enfoque común para el uso de los puntos ECVET para una cualificación determinada en la UE, la asignación de puntos ECVET debe hacerse de la siguiente manera:

- La asignación de puntos ECVET a una cualificación se basa en la utilización de un convenio según el cual se asignan **60 puntos** a los resultados de aprendizaje que se espera obtener en **un año de FP formal a tiempo completo**.
- Corresponde a las instituciones competentes encargadas de diseñar las cualificaciones decidir qué programa específico se elegirá como **punto de referencia** (por ejemplo, la FP inicial o el programa más común).

¹ RECOMENDACIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 18 de junio de 2009 relativa a la creación del Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET) (2009/C 155/02)

- La duración del programa de referencia seleccionado, junto con el Convenio ECVET sobre puntos ECVET (60 puntos para un año), indicará el número de puntos ECVET asignados a la cualificación.

En este sentido, y teniendo en cuenta el enfoque ampliamente aceptado de **1 punto ECVET (crédito) = 25 horas de aprendizaje total**, lo que corresponde a una media de 1500 horas para un año de FP completo (tal como se aplica, por ejemplo, en el caso del programa Erasmus en el caso de la movilidad de los trabajadores -también coherente con el modelo ECTS-), puede considerarse que el plan de estudios "Tutor de empresa en el sector de la construcción" prevé la asignación de **1 crédito ECVET**. Sin embargo, esto es sólo indicativo, ya que, en primer lugar, debe decidirse el programa de formación que se utilizará como referencia, mientras que la distribución de las horas de aprendizaje puede tener que revisarse en función de las necesidades nacionales.

Módulos de formación

Como ya se ha mencionado, el programa de formación se divide en cuatro módulos de formación, que a su vez se subdividen en unidades de aprendizaje. La siguiente tabla muestra la distribución sugerida de horas por módulo y una propuesta de créditos ECVET:

		HORAS	ECVET
<i>"Tutor de empresa en el sector de la construcción"</i>			
- Módulo 1	Preparación y organización del programa	3	
- Módulo 2	Tutoría de aprendices	10	1
- Módulo 3	Planificación del proceso de evaluación y herramientas relacionadas	4	
- Módulo 4	Aprendizaje y mejora permanente del tutor	3	

Los resultados de aprendizaje identificados para el programa de formación se describen en términos de KSC (conocimientos, habilidades y competencias) y se basan en los descriptores del nivel 4 del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC).

- Conocimiento: Conocimientos fácticos y teóricos en contextos amplios dentro del campo de trabajo o de estudio.
- Skills: Una serie de habilidades cognitivas y prácticas necesarias para generar soluciones a problemas específicos en el campo del trabajo o del estudio.
- Competencias: a) Ejercitar la autogestión dentro de los lineamientos de los contextos de trabajo o estudio que suelen ser predecibles pero que están sujetos a cambios; b) Supervisar el trabajo rutinario de los demás, asumiendo alguna responsabilidad en la evaluación y mejora de las actividades de trabajo o estudio.

Para cada módulo, la siguiente tabla muestra la propuesta de distribución de horas por unidad de aprendizaje:

		HORAS	ECVET
<i>"Tutor de empresa en el sector de la construcción"</i>			
Módulo 1	<i>Preparación y organización del programa</i>	3	
Unidad 1.1	El sistema de aprendizaje: funcionamiento, características y actores principales	1	
Unidad 1.2	Desarrollo y gestión de programas de formación	2	
Módulo 2	<i>Tutoría de aprendices</i>	10	
Unidad 2.1	Análisis de los conocimientos y habilidades de los aprendices	3	
Unidad 2.2	Diseño de actividades a realizar en la obra	3	1
Unidad 2.3	Método y estrategias de tutoría	4	
Módulo 3	<i>Planificación del proceso de evaluación y herramientas relacionadas</i>	4	
Unidad 3.1	Diseñar y programar el plan de evaluación del aprendizaje	4	
Módulo 4	<i>Aprendizaje y mejora permanente del tutor</i>	3	
Unidad 4.1	La reformulación del programa de formación	3	

La siguiente sección proporciona una descripción detallada de cada módulo.

Módulo 1.- PREPARACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA

Competencia general

Conocer las opciones de aprendizaje dentro del ámbito formal nacional del sistema de educación y formación profesional, los temas implicados y sus principales funciones, así como los términos pedagógicos aplicados a la formación en la empresa. Por lo tanto, la empresa del tutor es capaz de adaptarse a los objetivos de formación y a la oferta y las necesidades de la empresa.

Unidades de aprendizaje

Unidad 1. El sistema de aprendizaje: funcionamiento, características y actores principales

Unidad 2. Desarrollo y gestión de programas de formación

Unidad 1- El sistema de aprendizaje: funcionamiento, características y actores principales

Descripción general: Conocer las opciones nacionales de aprendizaje en el sector de la construcción y las ventajas para las empresas y el sector. Identificar a los protagonistas, roles y responsabilidades, y su interacción con el tutor de empresa. Qué es un aprendiz, qué es la práctica y qué no es la práctica: condiciones y requisitos laborales y de formación.

Resultados del aprendizaje: Una vez completada con éxito la Unidad, el estudiante debería:

Conocimiento (K)	K1. Comprender la importancia de que una pyme de la construcción participe en el sistema de aprendizaje.
	K2. Identificar el papel y las funciones de los personajes principales dentro del sistema de aprendizaje.
	K3. Identificar la interrelación entre el personaje principal de los sistemas de aprendizaje.
Habilidades (S)	S1. Clasificar una tarea laboral como una práctica
	S2. Reconocer los diferentes marcos de formación del aprendizaje
Competencias (C)	C1. Internalizar el papel y las funciones del tutor de empresa en lo que se refiere a
	C2. Diálogo abierto con los gerentes de la empresa para tratar el tema del aprendizaje.

Resumen del contenido de la unidad

Contenido	Descripción
Sistema de aprendizaje español/italiano en el sector de la construcción	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Por qué es importante el sistema de aprendizaje en el sector de la construcción? - Opciones nacionales de sistemas de aprendizaje - "Definición de"Práctica - Cursos/certificados relacionados con la construcción - Contratos de empresas y organismos públicos
Principales temas dentro del sistema de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Administración pública: cómo negociar un aprendizaje específico - Aprendices: aspectos laborales, incentivos, derechos y deberes, formación en salud y seguridad - Centro de formación profesional: programa de formación - Pyme: incentivos nacionales - Tutor de empresa - Relación y comunicación entre el tutor de empresa y el resto de actores
Conceptos pedagógicos a lo largo del aprendizaje basado en el trabajo	Principales términos teóricos del programa de formación: Enfoque basado en los resultados del aprendizaje

Método de formación y evaluación

Entrega		Evaluación	
X	Discusiones		Examen
	Práctico	X	Examen oral / ejercicios
	Lecciones		Proyecto
	Juego de roles		Ejercicios escritos / examen

Unidad 2. Desarrollo y gestión de programas de formación

Descripción general: Desarrollo del programa de formación en colaboración con el centro de FP mediante la programación de acciones formativas, adaptándolas a las características y condiciones del ámbito empresarial.

Resultados del aprendizaje: Una vez completada con éxito la Unidad, el estudiante debería:

Conocimiento (K)	K1. Conocer las características del programa de formación diseñado por el centro de formación
	K2. Entender los términos del acuerdo entre el centro de FP y la empresa
Habilidades (S)	S1. Indicar las actividades habituales y las tareas específicas de la empresa

	S2. Identificar las actividades de la empresa dentro del programa de formación
	S3. Adaptar los objetivos de formación a la oferta de prácticas de la empresa
	S4. Seleccionar las actividades/tareas formativas a realizar en la empresa, junto con el centro de FP.
	S5. Programar la formación y la evaluación de los aprendices
Competencias (C)	C1. Colaboración con el centro de EFP para los acuerdos de seguimiento y formación de los aprendices.
	C2. Adaptar el programa de entrenamiento a la actividad de la empresa
	C3. Comunicar el programa de formación al personal y a los líderes de la empresa.

Resumen del contenido de la unidad

Contenido	Descripción
Análisis y distribución de los contenidos formativos entre el centro de FP y la empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar las actividades, funciones y tareas habituales dentro de la empresa. - Comparar las acciones formativas y las actividades de la empresa. - Qué hacer cuando la empresa no se ajusta a todas las actividades previstas para ser realizadas en la empresa.
Información previa necesaria para la adaptación de la formación	<ul style="list-style-type: none"> - Documentación a cumplimentar - Tipo de relación laboral entre el aprendiz y la empresa - Fecha y lugar del sistema de aprendizaje - Necesidades de formación (por ejemplo, salud y seguridad)
Desarrollo de programas de formación	<ul style="list-style-type: none"> - Características del programa de formación - Tareas que deben ser desarrolladas, programadas y especificadas en los puestos de trabajo e instalaciones de trabajo. - Elementos que deben evaluarse - Documento del programa de formación: programación de actividades; calendario de prácticas; datos del tutor de empresa; calendario de visitas del formador; procedimientos y criterios de evaluación; elementos a evaluar; calendario; registros/formularios.

Método de formación y evaluación

Entrega		Evaluación	
X	Discusiones		Examen
	Práctico	X	Examen oral / ejercicios
	Lecciones		Proyecto

Enfoque sistemático para mejorar la participación de las PYME del sector de la construcción en los programas de aprendizaje

	<i>Juego de roles</i>		<i>Ejercicios escritos / examen</i>
--	------------------------------	--	--

Módulo 2.- TUTORADO DE APARENTADOS

Competencia general

Monitorear, guiar y motivar el aprendizaje del aprendiz en la obra organizando y programando actividades de aprendizaje, teniendo en cuenta la situación de partida y las necesidades de aprendizaje del aprendiz, de acuerdo con el programa de formación.

Unidades de aprendizaje

Unidad 1. Análisis de los conocimientos y habilidades de los aprendices

Unidad 2. Diseño de actividades a realizar en la obra

Unidad 3. Método y estrategias de tutoría

Unidad 1. Análisis de los conocimientos y habilidades de los aprendices

Descripción general

Una vez finalizada esta unidad, el formador debe saber cómo recopilar datos sobre la personalidad de los aprendices y sus expectativas con respecto al período de aprendizaje, así como el punto de partida de sus conocimientos y habilidades.

Resultados del aprendizaje: Una vez completada con éxito la Unidad, el estudiante debería:

Conocimiento (K)	K1. Conocer el perfil del aprendiz que la empresa busca
	K2. Conocer diferentes técnicas de entrevista
	K3. Identificar información dentro de una entrevista con el aprendiz que sea útil para el ajuste de la capacitación.
Habilidades (S)	S1. Describir detalladamente la posición del aprendiz dentro de la empresa
	S2. Describa detalladamente las obras habituales de la empresa constructora
	S3. Evaluar la personalidad y las expectativas del aprendiz
Competencias (C)	C1. Asegurarse de que el aprendiz ha comprendido las actitudes y comportamientos esperados en la empresa constructora.
	C2. Asegurarse de que el aprendiz ha comprendido sus derechos y condiciones dentro de las empresas constructoras durante su aprendizaje.
	C3. Adaptar las expectativas de los aprendices a las de la empresa

Resumen del contenido de la unidad

Contenido	Descripción
Cómo hacer una entrevista	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevista normal/no estructurada - Entrevistas basadas en competencias (también llamadas entrevistas estructuradas o de comportamiento) - Identificación de las competencias de los aprendices
Descripción de las obras de la empresa constructora	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de roles y tareas por puestos de trabajo vinculados a la formación

Método de formación y evaluación

Entrega		Evaluación	
X	Discusiones		Examen
	Práctico	X	Examen oral / ejercicios
	Lecciones		Proyecto
	Juego de roles		Ejercicios escritos / examen

Unidad 2. Diseño de actividades a realizar en la obra

Descripción general

Una vez finalizada esta unidad, el formador debe saber cómo hacer coincidir el programa de formación y la actividad de la obra, con el fin de elaborar un plan de formación personal, programándolo en una secuencia lógica en línea con las fases de trabajo en la obra.

Resultados del aprendizaje: Una vez completada con éxito la Unidad, el estudiante debería:

Conocimiento (K)	K1. Emparejar los objetivos del aprendizaje basado en el trabajo y en el aula.
	K2. Identificar los conocimientos, habilidades y competencias que el aprendiz debe adquirir después del periodo de aprendizaje en la empresa.
	K3. Diseñar los contenidos prácticos y la metodología de formación
Habilidades (S)	S1. Programar los contenidos de la formación a realizar en obra, teniendo en cuenta las fases de trabajo en la obra.

	S2. Preparar el material de formación propuesto por el tutor del centro de FP
Competencias (C)	C1. Asegurarse de que las actividades a realizar por el aprendiz estén en línea con el aprendizaje del aprendiz.
	C2. Colaborar con el centro de FP
	C3. Mantenga informado al gerente y al personal de la empresa sobre el avance y progreso del aprendiz.

Resumen del contenido de la unidad

Contenido	Descripción
Definición de los objetivos de aprendizaje dentro del sistema de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Cómo definir los resultados del aprendizaje basado en el trabajo a lo largo de las fases de trabajo in situ - Descripción de los requisitos durante la práctica (contexto, recursos, capacitación en salud y seguridad requerida, etc.) - Descripción de los niveles de rendimiento esperados
Diseño de la formación práctica y de la metodología de formación	<ul style="list-style-type: none"> - Metodologías de formación según el contenido de la formación y el perfil del aprendiz
Recursos para el sistema de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Herramientas y materiales útiles para el objetivo de la formación: identificación, gestión y normas: ropa de trabajo, equipos de protección individual, etc.
Calendario de las actividades de formación	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de formación individual: objetivos y tareas específicas a realizar por el aprendiz; calendario.

Método de formación y evaluación

Entrega		Evaluación	
X	Discusiones		Examen
X	Práctico	X	Examen oral / ejercicios
X	Lecciones	X	Proyecto
	Juego de roles		Ejercicios escritos / examen

Unidad 3. Método y estrategias de tutoría

Descripción general

Después de esta unidad, el capacitador debe conocer los métodos y técnicas a utilizar mientras enseña al aprendiz a través de aprender haciendo, tomando en consideración la variedad de formas de aprendizaje, creando un ambiente de aprendizaje positivo.

Resultados del aprendizaje: Una vez completada con éxito la Unidad, el estudiante debería:

Conocimiento (K)	K1. Conocer los métodos y técnicas de capacitación y facilitación del aprendizaje
Habilidades (S)	S1. Dar la bienvenida al aprendiz dentro de la actividad de la empresa
	S2. Utilizar diferentes metodologías adaptadas a la diversidad y características de los aprendices.
	S3. Ser capaz de ser resistente, de resolver conflictos
	S4. Guiar el proceso de aprendizaje del participante
	S5. Crear condiciones que conduzcan al aprendizaje y crear un ambiente de aprendizaje motivador.
	S6. Ser capaz de mantener una comunicación clara (verbal y no verbal, escucha activa)
	S7. Ser capaz de interactuar con el aprendiz para detectar sus necesidades.
Competencias (C)	C1. Hacer frente a la presión del centro de formación, de la empresa o del aprendiz.
	C2. Trabajo en equipo (cómo aplicar la colaboración y el trabajo en equipo)
	C3. Impulsar actitudes positivas en el trabajo diario (responsabilidad, puntualidad, aceptación de normas, etc.).

Resumen del contenido de la unidad

Contenido	Descripción
Estrategias de tutoría	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción al aprendizaje visual, auditivo y sensible - Cómo comunicarse con el aprendiz en función de su personalidad: aprendiz activo, metódico y creativo. - Principios de la comunicación interpersonal y motivacional - Comportamiento ético y atención a la diversidad
Resistencia	- Flexibilidad y adaptabilidad
Orientación	- Técnicas de negociación
	- Orientación al éxito
	- Mentoring/coaching
Motivación	- Promover la participación de los aprendices

	- Reforzar el trabajo de los aprendices
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación clara -verbal y no verbal-, escucha activa - Comunicación del proceso de aprendizaje del aprendiz al centro de formación - Asegurar el proceso de comunicación y garantizar un clima favorable
Trabajo en equipo	- Trabajar en equipo, comparar ideas y contenidos de aprendizaje
Acogida de los aprendices	<ul style="list-style-type: none"> - Qué comunicar sobre el funcionamiento de la empresa (valores, organigrama, horarios, actividades, etc.). - Entorno de trabajo y lugares donde realizar las actividades - Requisitos de salud y seguridad - Comunicación con colegas y supervisores - Demostrar cómo realizar el trabajo - Impulsar actitudes positivas: trabajo de calidad, comprender el trabajo de otros oficios, puntualidad, seguridad y protección, etc.).

Método de formación y evaluación

Entrega		Evaluación	
X	Discusiones		Examen
	Manos a la obra		Examen oral / ejercicios
	Lecciones	X	Proyecto
X	Juego de roles		Ejercicios escritos / examen

Módulo 3.- PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN Y HERRAMIENTAS RELACIONADAS

Competencia general

Construir un itinerario y herramientas de evaluación del aprendizaje de acuerdo con el plan de formación individual, para que el centro de FP conozca el nivel de adquisición de competencias a lo largo del aprendizaje, a la vez que se da la oportunidad de apoyar al aprendiz en las áreas de mejora, dotando al tutor de autonomía y responsabilidad para asegurar la organización y gestión de la evaluación final.

Unidad 1. Diseñar y programar el plan de evaluación del aprendizaje

Unidad 1. Diseñar y programar el plan de evaluación del aprendizaje

Descripción general:

Definir los criterios de evaluación, observables y medibles con el fin de verificar si los aprendices cumplen con los requisitos de formación: conocimientos prácticos y técnicos, desempeño adecuado de las tareas y comportamientos.

Resultados del aprendizaje: Una vez completada con éxito la Unidad, el estudiante debería:

Conocimiento (K)	K1. Conocer el tipo de evaluación que requieren el centro de FP y las administraciones públicas
	K2. Identificar los aspectos más relevantes del programa de formación: teórico-técnicos y de comportamiento.
	K3. Identificar las herramientas de seguimiento y evaluación apropiadas para el programa de formación.
	K4. Identificar indicadores para la evaluación del aprendiz en relación con las áreas de observación.
	K5. Identificar el nivel de desempeño de acuerdo con la capacitación
Habilidades (S)	S1. Informar sobre los objetivos y las metas de desempeño
	S2. Identificar y seleccionar las acciones individuales que se realizarán y evaluarán
	S3. Ser capaz de evaluar el trabajo de los aprendices en términos de las habilidades adquiridas y la calidad del desempeño.
	S4. Aplicar y diseñar herramientas de apoyo tales como tablas de evaluación del sistema de aprendizaje, informes periódicos, etc.
	S5. Programar la evaluación continua a lo largo del aprendizaje

	S6. Evaluar el propio proceso de aprendizaje del aprendiz
Competencias (C)	C1. Asegurarse de que el plan de evaluación es adecuado para los objetivos de rendimiento del sistema de aprendizaje.
	C2. Comunicación con el centro de FP sobre el progreso del aprendiz.
	C3. Comunicar al aprendiz sus posibilidades y dificultades.
	C4. Ser objetivo

Resumen del contenido de la unidad

Contenido	Descripción
Rutas de formación	<ul style="list-style-type: none"> - Cómo diseñar un plan de evaluación de la formación teniendo en cuenta el programa de formación
Áreas de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Las competencias a desarrollar durante la ejecución de las prácticas - Las diferentes actividades que se llevarán a cabo, cuándo y cómo se evaluarán esas actividades, y qué materiales serán necesarios para llevarlas a cabo. - Los criterios de evaluación observables y mensurables
Tipos de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación cuantitativa y cualitativa. Balanzas - Autoevaluación - Métodos y técnicas de pruebas de evaluación de naturaleza apreciativa (audición, entrevista técnica, prueba de autoevaluación).
Establecimiento de indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Indicadores para medir la capacidad de asimilación; habilidades técnicas y habilidades sociales
Herramientas de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Cuaderno de formación; fichas de seguimiento y evaluación - Informes; Herramientas en línea; Control de asistencia
Programar la evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación ex ante - Evaluación ex post - Evaluación en curso - Evaluación final
El informe final	<ul style="list-style-type: none"> - Cómo describir todo el trabajo realizado y los resultados obtenidos

Enfoque sistemático para mejorar la participación de las PYME del sector de la construcción en los programas de aprendizaje

Método de formación y evaluación (a revisar)

Entregando		Evaluación	
	Discusiones		Examen
X	Práctico		Examen oral / ejercicios
X	Lecciones	X	Proyecto
	Juego de roles		Ejercicios escritos / examen
X	Clases en línea		

Módulo 4.- APRENDIZAJE Y MEJORA PERMANENTE DEL TUTOR

Competencia general

Mejorar la calidad del desempeño como tutor de empresa dentro del sector de la construcción, gestionando la información de los procesos de evaluación, experiencia y automotivación para mejorar sus competencias, el aprendizaje de los aprendices y las propuestas de mejora para conseguir un sistema de aprendizaje más eficaz.

Unidades de aprendizaje

Unidad 1. La reformulación del programa de formación

Unidad 1. La reformulación del programa de formación

Descripción general: avanzar en el papel del tutor de empresa en el diseño, el rendimiento y la evaluación de los programas de formación, después de haber seleccionado las causas y los problemas a los que se enfrentan los aprendices durante su sistema de aprendizaje.

Resultados del aprendizaje: Una vez completada con éxito la Unidad, el estudiante debería:

Conocimiento (K)	K1. Identificar la parte de la formación y el concepto que es objeto de mejora
Habilidades (S)	S1. Crear herramientas de evaluación y observación que recojan evidencias de dificultades en el aprendizaje.
	S2. Reconocer y analizar los problemas que han dificultado el aprendizaje del aprendiz.
	S3. Formular nuevas propuestas después de analizar las cuestiones críticas que han surgido de manera objetiva y consciente.
	S4. Identificar las acciones de mejora correctas
Competencias (C)	C1. Asegurar la solución correcta en la rehacer el proyecto y garantizar los resultados de aprendizaje en línea con las necesidades de la empresa y de los aprendices.
	C2. Garantizar las correcciones necesarias, si fuera necesario, en el plan de formación acordado con el centro de formación.
	C3. Actitud proactiva

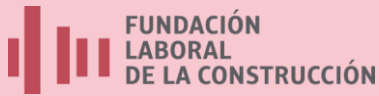
Resumen del contenido de la unidad

Contenido	Descripción
Medición de herramientas e indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Cómo medir el logro de los objetivos, la adecuación de los contenidos y recursos, la modalidad de formación, etc. - Autoevaluación - Interpretar los resultados de la evaluación
Canales de comunicación	<p>Cómo proponer propuestas de mejora efectivas para..:</p> <ul style="list-style-type: none"> - centro de formación profesional - Administración pública - Gerentes de empresas
Contacto experto	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en los procesos de calidad, innovación y mejora continua de la organización - Actualizar conocimientos, participar en acciones formativas (como estudiante)

Método de formación y evaluación

Entregando		Evaluación	
	Discusiones		Examen
X	Práctico		Examen oral / ejercicios
X	Lecciones en el aula	X	Proyecto
	Juego de roles		Ejercicios escritos / examen
X	Clases en línea		

Coordinador del proyecto:



Fundación Laboral de la Construcción
España

Socios:



Confederación Nacional de la Construcción
España



Associazione Nazionale de Costruttori Edili
(Ance). Italia



Ente per la Formazione e l'addestramento
professionale nell'edilizia (Formedil).
Italia

