

BRIDGES

- Mejora del aprendizaje basado en el trabajo a través de vínculos con los empleadores (WBL)



RESUMEN

El aprendizaje basado en el trabajo (WBL) es una estrategia educativa que proporciona a los alumnos una experiencia laboral real en la que pueden aplicar sus conocimientos académicos y técnicos y desarrollar su empleabilidad.

El aprendizaje basado en el trabajo se lleva a cabo en cursos de aprendizaje, prácticas, habilidades para avanzar, habilidades para competir y otros cursos de este tipo, con carácter práctico. El WBL crea un paradigma de aprendizaje diferente.

Por ETBI

Bienvenidos a nuestra Newsletter – Issue 1.

Esperamos que este boletín dé una idea de lo que deseamos lograr a través de BRIDGES - Mejorar el aprendizaje basado en el trabajo a través de vínculos con los empleadores.

Nuestros ocho socios, repartidos por siete países europeos, conocen perfectamente los beneficios del aprendizaje basado en el trabajo (WBL) para nuestros estudiantes, pero nuestro reto es mejorarlo reforzando el vínculo entre los proveedores de educación (EFP) y los empleadores para atender las necesidades de las partes interesadas mediante una conversación más significativa.

Al igual que muchos otros, hemos dependido de Zoom/Teams desde nuestra reunión inicial en enero de 2021, pero ha concentrado todas las mentes y nos hemos mantenido muy bien encaminados.

Nuestro Marco de Compromiso con el Empleador BRIDGES (Resultado Intelectual 1) ha sido completado por Mindshift Talent Advisory y está en fase de retroalimentación, mientras que Evolve y CWEP están liderando el Programa CPD y el Aprendizaje Digital, y la comunidad de práctica respectivamente.

Gracias a todos los que han contribuido y a los que han aportado sinopsis sobre los avances en materia de WBL en sus colegios. La tecnología nos ha servido a lo largo de 2021, pero estamos deseando reunirnos cara a cara en noviembre y diciembre.

Descripción del Proyecto

BRIDGES BRIDGES apoyará y facilitará el perfeccionamiento de los profesionales de la EFP a todos los niveles (profesores, formadores, tutores, desarrolladores de cursos, equipo de desarrollo de negocios, gerentes) a través de un marco de referencia y a medida sobre cómo involucrar efectivamente a los empleadores y a través de actividades de CPD abiertas e innovadoras de alta calidad, recursos digitales y comunidad de práctica.

El punto de partida de este proceso de desarrollo es la investigación del análisis de las necesidades internas llevada a cabo por los socios proveedores de EFP que participan en BRIDGES, así como una investigación documental paneuropea y una comparación de las prácticas y los desafíos de la participación en el empleo.

Grupos objetivo:

- Proveedores de EFP
- Profesionales de EFP
- Estudiantes de EFP



Resultados del Proyecto

1: BRIDGES Marco de Participación de Empleadores - Resultado1 (O1) incluirá una revisión bibliográfica con la participación de Grupos de Expertos Locales, la definición de lo que es una relación comprometida con un empleador, la descripción de cada uno de los 4 niveles para el compromiso del empleador y una guía completa.

2: BRIDGES Programa CPD – Resultado 2 (O2) formación mixta para los profesionales de la EFP, que ofrece un plan de estudios flexible y adaptable a diferentes países y contextos.

3: BRIDGES Recursos de aprendizaje digital y Comunidad de práctica - Resultado 3 (O3) un conjunto de infografías basadas en el O1, contenidos de aprendizaje electrónico para apoyar el O2, vídeos de buenas prácticas sobre el compromiso de los empleadores y una Comunidad de práctica para promover el intercambio de ideas, acciones y prácticas que contribuyan a un compromiso efectivo de los empleadores.

Socios

- Belfast Metropolitan College – Belfast, Reino Unido (coordinador)
- City of Dublin Education and Training Board – Dublin, Irlanda
- Internationaler Bund – Chemnitz, Germany
- Mindshift Talent Advisory – Lisboa, Portugal
- Evolve Global Solutions Ltd – Stratford Upon Avon, Reino Unido
- Infodef – Valladolid, Spain
- Center for Social Innovation Ltd – Nicosia, Chipre
- CWEP – Rzeszow, Polonia



La colaboración de los empresarios ofrece una emocionante oportunidad de carrera para cuarenta y cinco nuevos puestos a través del itinerario de formación profesional

Belfast Met se complace en impartir Formación Profesional (EFP) utilizando el modelo de entrega de aprendizajes para cuarenta y cinco nuevos puestos de trabajo en la Profesión de Entrega Operativa (ODP) dentro del Servicio Civil de Irlanda del Norte.

Esta oportunidad de carrera es el resultado del compromiso y la colaboración efectiva de los empleadores, donde el Centro de Habilidades y el equipo de



aprendizaje de Belfast Met ha diseñado este programa conjuntamente con los socios de ODP.

Los esfuerzos de todos los implicados han dado lugar a un enfoque pionero de la Formación Profesional (EFP) a través del modelo de aprendizaje.

El programa de aprendizaje de ODP también ha abierto nuevos caminos con interacciones de aprendizaje digital de vanguardia, a través de la inversión en un estudio virtual "Met LIVE" hecho a medida, lo que permite al Colegio adoptar nuestra filosofía de "Colegio sin Muros" e interactuar con estudiantes de toda Irlanda del Norte y del mundo.

Louise Warde Hunter, directora y jefa ejecutiva de Belfast Met, confirmó;

"Estamos encantados de ser el socio de educación superior que imparte la formación para este nuevo programa de aprendizaje operativo con el Servicio Civil que proporcionará empleo vital y valiosas oportunidades de carrera.

Animamos a las personas de todos los orígenes a solicitar este programa y esperamos dar la bienvenida a la primera cohorte de aprendices en Belfast Met".

MentorConnect

Connecting you to the right skills



Mentor Connect – Una exitosa colaboración entre seis universidades de Irlanda del Norte

Los seis centros de enseñanza superior y continua de Irlanda del Norte han trabajado eficazmente en colaboración para ofrecer una solución *Elearn* única que apoye el conocimiento y la comprensión de las principales partes interesadas en la formación profesional.

Los kits de herramientas Mentor Connect, Apprentice Connect y Employer Connect ofrecerán un conjunto único de orientación y apoyo al público objetivo, a través de *Elearns* alojados en la página web de cada universidad y en la plataforma del entorno de aprendizaje virtual (Canvas/Moodle)

Cada kit de herramientas contextualiza las interacciones de Elearning para desmitificar los diversos componentes de la EFP, mejorando así el compromiso de los empleadores, la retención de los alumnos y proporcionando una fuente de información consolidada para todas las partes interesadas.

El proyecto fue financiado a través del Challenge Fund como parte del Paquete de Recuperación del Aprendizaje para Irlanda del Norte del Departamento de Economía, que canaliza el apoyo financiero para ayudar al sistema de aprendizaje a responder al impacto de la crisis COVID-19.

Aidan Sloane, Director Interino de Desarrollo e Infraestructura de Belfast Met, dijo:

"Vamos a trabajar juntos para idear un programa de tutoría de empleadores para dotar a los gestores de aprendices de las habilidades que necesitan para apoyar y desarrollar eficazmente a los aprendices y los programas de aprendizaje.

Un módulo en línea certificará a los empresarios como mentores formados de aprendices.

Los recursos producidos también ayudarán a los empresarios a entender mejor la estructura del aprendizaje, y los programas de aprendizaje de nivel superior con el objetivo estratégico de aumentar la participación."



MentorConnect

Connecting you to the right skills



Coláiste Dhúlaigh College of Further Education (CDCFE)



El Coláiste Dhúlaigh College of Further Education (CDCFE) es uno de los 23 colegios del City of Dublin Education & Training Board (CDET B).

El CDCFE se enorgullece de su compromiso con los empleadores y lo considera un aspecto fundamental para su funcionamiento, al igual que en todos los colegios del CDET B.



CDCFE Employer Engagement se estableció para desarrollar vínculos con los empleadores con el fin de ayudar a los alumnos a obtener su experiencia laboral menor, tal y como establece Quality and Qualification Ireland (QQI). Los alumnos deben completar su experiencia laboral en las diferentes áreas profesionales para cumplir con los resultados de aprendizaje requeridos por QQI.



CDCFE Employer Engagement también busca el consejo y recomendaciones de los empleadores durante el desarrollo de nuevos cursos a medida, así como las prácticas o la identificación de las necesidades dentro de los sectores, lo que permite a la universidad identificar lo que deberíamos ofrecer en los planes de estudio.

Además, la universidad también se compromete con los empleadores y las empresas locales para ofrecerles apoyo y asegurar que su negocio puede mantenerse al día en el entorno siempre cambiante, así como comprometerse con los empleadores que han sido identificados por la Unidad de Compromiso del Empleador del CDET B.

A través de la financiación de la iniciativa gubernamental de formación "Skills to Advance", trabajamos con las empresas para desarrollar soluciones de formación flexibles y adaptadas a sus necesidades individuales y proporcionamos acceso a los empresarios a un conjunto de oportunidades de educación de alta calidad a través del aprendizaje online, a tiempo parcial.

El objetivo de la formación es apoyar a las empresas para que inviertan y desarrollen su mano de obra para adaptarse a los cambios en la tecnología, los mercados y las prácticas laborales.



Skills To Advance aims to equip employees with the skills to progress in their current job, or to take advantage of new job opportunities.



Coláiste Dhúlaigh College of Further Education (CDCFE)



La iniciativa Skills to Advance tiene la posibilidad de permitir que los empleados accedan a programas de formación mediante una solicitud directa o que una empresa cree una formación a medida reconociendo un déficit de competencias mediante la realización de un análisis de competencias profesionales con el coordinador del programa dentro de la universidad.

El inicio de Covid19 y los subsiguientes cierres crearon un espacio en el que los empleados/empleadores encontraron el tiempo para participar en las plataformas de aprendizaje online ofrecidas por la universidad. El desarrollo por parte del CDCFE de programas de aprendizaje mixto antes de marzo de 2020 fue enormemente beneficioso para el éxito continuado del programa y preparó a los profesores para la impartición online.

Un equipo de profesores altamente cualificados, motivados y apasionados, que se adaptaron muy rápidamente a las clases presenciales, impartieron las clases en línea con gran éxito.

Mary Hickey, directora del Coláiste Dhúlaigh College of Further Education, afirma,

"Estoy muy orgullosa y agradecida por la posición que ocupa el Coláiste Dhúlaigh College of Further Education como el lugar "ideal" para los empresarios de la zona norte de Dublín que desean contratar y mejorar su mano de obra.

Esto se ha logrado en gran medida gracias al personal del colegio, que ha desarrollado sólidas relaciones de colaboración con los organismos locales, entre ellos, La Asociación de la Zona Norte, el Foro Regional de Competencias, la Cámara del Norte de Dublín y el Grupo de Estrategia de Competencias.

También estoy muy impresionada por la transformación que han logrado nuestros alumnos y el personal para conseguir la transformación digital necesaria en los últimos 18 meses".



En los últimos 18 meses, el compromiso de los empleadores de CDCFE ha visto un aumento en la colaboración con varias empresas líderes en varios sectores, incluyendo la salud, el trabajo juvenil, el turismo y la fabricación.

Los empleados que han participado en los cursos a medida de CDCFE diseñados para sus necesidades, han completado con éxito los premios menores de nivel 5 y/o nivel 6 de QQI asignados en el Marco Nacional de Cualificaciones (NFQ).

Beneficios para las empresas y empleadores

Desarrollar canales de talento más sólidos.

Al participar en programas de aprendizaje basado en el trabajo (WBL), las empresas pueden adoptar estrategias de desarrollo de talentos "a su medida", dando a sus empleados actuales la oportunidad de desarrollar las habilidades necesarias para los puestos difíciles de cubrir.

Como socios de estas iniciativas, las empresas pueden asegurarse de que las competencias y cualificaciones que adquieren los aprendices se ajustan a sus necesidades específicas de mano de obra.

La formación en alternancia, en la que los estudiantes y otros aprendices reciben asignaciones de trabajo temporales con los empleadores participantes, puede dar a las empresas la oportunidad de formar y observar a los empleados potenciales antes de comprometerse a contratarlos.

Acceder a una reserva de mano de obra más diversa e innovadora.

Las empresas con plantillas diversas son más fuertes y pueden ser más competitivas que otras porque sus equipos están formados por personas que aportan una serie de perspectivas e ideas innovadoras que pueden ayudarles a seguir el ritmo de un mercado en rápida evolución.

Los programas de aprendizaje basado en el trabajo pueden ayudar a cultivar la diversidad en la canalización del talento proporcionando la estructura, el apoyo y la formación que las personas de diferentes orígenes necesitan para tener éxito.

Motivación y trabajo en equipo.

Los programas de aprendizaje basados en el trabajo ayudan a fortalecer el clima empresarial local y a fomentar el crecimiento económico, contribuyendo a la creación de una mano de obra regional cualificada. Ofrecer a los trabajadores la oportunidad de obtener valiosas credenciales y desarrollar nuevas habilidades beneficia a todos los miembros de la comunidad al fomentar una cultura de intercambio de conocimientos e interacción.

Retención

Muchas organizaciones descubren que los índices de rotación de personal disminuyen cuando ponen en marcha programas de aprendizaje basados en el trabajo. Esto se debe a que los empleados ven estas oportunidades como una inversión en su futuro y es más probable que se mantengan fieles a las empresas que las ofrecen. Los solicitantes de empleo también pueden ver el aprendizaje basado en el trabajo como una ventaja a la hora de evaluar a los posibles empleadores.



Durante los primeros meses del proyecto, los socios trabajaron activamente en el desarrollo del primer resultado: el marco de participación de empleadores BRIDGES.

Inicialmente, se llevó a cabo la recopilación de datos en cada país socio para identificar modelos, retos, oportunidades, factores de éxito y tendencias en las relaciones entre la EFP y los empleadores, así como para definir qué cualidades deberían tenerse en cuenta en estas asociaciones. Para ello, cada socio colaboró estrechamente con sus Grupos de Expertos Locales, habiendo reunido un total de 40 contribuciones de los mismos.

Mindshift y Belfast Met analizaron los datos y diseñaron el Marco, que se presenta en el esquema que figura a continuación, como una vía de 4 niveles para involucrar a los empresarios en los programas de EFP.

Los socios están traduciendo ahora el Marco en sus idiomas nacionales, con las adaptaciones necesarias para ajustarse a los contextos locales, de modo que el marco pueda estar disponible para su aplicación en 2022.



Employer Engagement Framework

