

WBL GUARANTEE

**ALIANZA PÚBLICO-PRIVADA PARA
GARANTIZAR LA CALIDAD DEL APRENDIZAJE
BASADO EN EL TRABAJO**

IO6

**FP DUAL Road Map Handbook and
Legacy Framework**

GUÍA

1. MAPA DE RUTA DE WBL GUARANTEE

El objetivo principal del proyecto "WBL GUARANTEE – Alianza Público-Privada para GARANTIZAR la calidad del aprendizaje basado en el trabajo" ha sido la contribución al aprendizaje basado en el trabajo, mejorando las aptitudes de las personas tutoras que han participado en los cursos de aprendizaje, en base al sector laboral.

El proyecto se ha centrado, en las actividades de la FP DUAL que no estaban incluidas en el aprendizaje de cursos formales. El proyecto ha experimentado, con una nueva metodología para valorizar las actividades y poder obtener, un certificado de aprendizaje.

Los principales resultados de WBL GUARANTEE han sido:

- 1) Estudio sobre los esquemas de FP DUAL adoptados en los países participantes del consorcio del proyecto, con el fin de identificar las habilidades requeridas por los perfiles a cargo de la gestión de dispositivos. La investigación se ha basado en un análisis cuantitativo (cuestionarios dirigidos a las personas aprendices, pasantes y personas tutoras de empresas y agencias de formación) y en un análisis cualitativo de los dispositivos legales adoptados en cada país. Del estudio surgió, un mapa de las competencias necesarias para asumir el papel de la persona tutora, tanto en las empresas de acogida como en los organismos de formación.
- 2) Desarrollo y prueba de un programa de formación de las personas tutoras de la empresa (PYMES), con folletos descargables en todos los idiomas del proyecto. El curso se desarrolló de forma online, MOOC, con diapositivas comentadas en los diferentes idiomas del proyecto, siendo aprobado y validado, a través de reuniones piloto llevadas a cabo

por personas tutoras de empresa, en todos los países participantes. El curso permite a las personas participantes adquirir conocimientos, técnicas e instrumentos para supervisar y cuantificar el aprendizaje, incluso para su posterior certificación, así como desarrollar relaciones de tutoría eficaces, tanto para las personas usuarias de la FP DUAL como para la propia empresa.

- 3) Desarrollo y prueba de un programa de estudio para personas tutoras de agencias de capacitación y/o empleo, que operan con los programas de FP DUAL, con el fin de fortalecer sus habilidades en la planificación, gestión, monitoreo del aprendizaje. El curso, diseñado sobre la base de un estándar de formación profesional, se acompaña de un kit de herramientas, que contiene la metodología del curso, los resultados del aprendizaje, directrices para la provisión de las mismas, así como materiales de referencia bibliográficos, todo online, debido a la actual situación sanitaria. El curso transfiere habilidades metodológicas a las personas tutoras de los organismos para diseñar, implementar y monitorear los caminos de los FP DUAL basados en objetivos/resultados de aprendizaje claros y medibles, así como referibles a perfiles nacionales estandarizados, para aumentar la garantía de que pueden ser (en un próximo paso) mejorados a través de un proceso de certificación de habilidades. El curso fue validado a través de una actividad piloto llevada a cabo de modo online debido al COVID19.
- 4) Esta guía para la implementación de caminos de calidad FP DUAL, desarrollada en base a las contribuciones de todas las entidades socias del proyecto, contiene sugerencias sobre la sostenibilidad y la transferibilidad de la metodología de WBL GUARANTEE en otros contextos y países, con el fin de maximizar



la explotación de los productos realizados y estimular una reflexión institucional sobre el futuro del aprendizaje basado en el trabajo.

La hoja de ruta de FP DUAL que surgió de la Alianza Público-Privada para Garantizar la Calidad en el Consorcio de Aprendizaje Basado en el Trabajo fue resumida en un anuncio, el cual informa de forma sencilla los pasos considerados esenciales por todos los países socios participantes en el Proyecto, de como mejorar las experiencias de FP DUAL, no incluidas en los caminos de aprendizaje formal:

<https://www.youtube.com/watch?v=hXpZ9WRDSzU&feature=youtu.be>

El objetivo:

1. Hacer que las experiencias de la FP DUAL, no incluidas en las actividades de aprendizaje formal, pasen de ser caminos llevados a cabo principalmente en el contexto local, regional a una oportunidad SIN FRONTERAS nacionales y para todas las personas.
2. De una experiencia SIN VALIDACIÓN de los aprendizajes a una experiencia con RECONOCIMIENTO AUTOMÁTICO de los aprendizajes.
3. De una experiencia llevada a cabo con personas tutoras NO especializadas, a una experiencia que se llevará a cabo bajo la guía de una persona MENTORA CUALIFICADA, basado en el modelo alemán.
4. De una experiencia regulada sólo por DISPOSITIVOS NACIONALES a un camino en el que los dispositivos nacionales estén INTEGRADOS Y COORDINADOS con programas europeos, de manera que la movilidad transnacional sea también un curso de formación profesional con valor legal.

El plazo que haría posible esta transformación es de aproximadamente

15 años.

Los pasos principales:

1. Creación de un repertorio nacional y/o local de cualificaciones profesionales, como marco de referencia para la certificación de competencias.
2. Institución de un sistema nacional y/o local de certificación de competencias formales, informales y no formales para las calificaciones profesionales.
3. Reconocimiento de organismos y profesionales calificados para el reconocimiento de competencias.
4. Inclusión de la calificación de la persona Tutora de la FP DUAL en el repertorio nacional y/o local de calificaciones profesionales y/o por otras autoridades del sistema empresarial.
5. Integración de las políticas activas del mercado de trabajo en apoyo de la FP DUAL con el programa europeo para la educación, la formación, la juventud y el deporte (ERASMUS +), con el fin de que las experiencias de la FP DUAL sean reconocidas legalmente.
6. Revisión del marco normativo de la FP DUAL, con el fin de introducir el perfil de persona Tutora y la definición de proyectos formativos destinados a la validación del aprendizaje.
7. Identificación, a nivel nacional y europeo, de recursos económicos adecuados para apoyar a los organismos de capacitación y a las entidades proveedoras de educación y formación profesional en la aplicación de las vías de profesionalización y de reconocimiento legal de la FP DUAL.



2. VENTAJAS DE LA FP DUAL

La FP Dual tiene la ventaja potencial de ofrecer a los empleadores varios beneficios:

- **Mejora de la productividad.** De la mayoría de los estudios europeos se desprende que la FP Dual tiene un impacto significativo en la productividad, aunque el rendimiento estimado de la inversión puede variar considerablemente (rentabilidad educativa). En algunos estudios, las personas empleadoras que han contratado a los que habían participado anteriormente en los programas de FP DUAL dicen que estas personas empleadas requieren menos formación, su rendimiento es mejor y sus habilidades son mayores que las que poseen otras personas "seleccionadas".

- **Mejora del proceso de reclutamiento.** La FP DUAL permite a las propias personas empleadoras entender si los participantes tienen las características necesarias para llevar a cabo el trabajo.

- **Mejora de la imagen corporativa.** Según muchos estudios, en algunos países las propias personas empleadoras creen que la participación en los programas de la FP DUAL mejora la reputación de la empresa.

La FP DUAL puede ser usada como una estrategia efectiva para asegurar la disponibilidad de las personas trabajadoras competentes a través de la inversión en la futura fuerza de trabajo. En Alemania, una encuesta realizada a 15.000 empresas encontró que los programas de aprendizaje representan, para seis de cada diez empresas, un medio muy importante para satisfacer la necesidad futura de personal. Ello se debe a que el aprendizaje permite a las personas aprendices desarrollar aptitudes que les permiten hacer frente a problemas inesperados y a situaciones reales de la vida laboral.

- **Habilidades de especialista, habilidades técnicas y conocimiento tácito.** La LBM representa un método eficaz para el desarrollo de la profesionalidad, las habilidades y competencias relevantes para una profesión en particular o un lugar de trabajo específico. Debido a la

estrecha correlación entre el aprendizaje, las actividades laborales reales y la naturaleza de los mecanismos que subyacen a los LBM (aprendizaje a través de la observación y la práctica), el desarrollo de habilidades técnicas y conocimientos relacionados con la actividad realizada va de la mano de la adquisición de conocimientos tácitos (know-how y conocimientos de procedimiento) típicos de cada ocupación, tanto académica como no académica.

- **Habilidades, competencias y actitudes transversales.** Las aptitudes técnicas por sí solas ya no se consideran suficientes en el mercado laboral actual. Las aptitudes sociales y personales (comunicación, trabajo en equipo y capacidad de relacionarse con los clientes), las aptitudes generales (capacidad de planificación y de resolución de problemas, como ser emprendedor, estar profundamente motivado y dispuesto a correr riesgos) son hoy más importantes que nunca. Muchas de estas aptitudes son difíciles de desarrollar fuera del mundo real del trabajo, como ocurre por ejemplo en la actitud hacia el trabajo, incluida la capacidad de asumir responsabilidades, cumplir los plazos y saber actuar en función de la situación. Las competencias clave (comunicación, trabajo en equipo y capacidad de relacionarse con los clientes) son cada vez más importantes en el mercado laboral actual.

La LBM tiene el potencial de desarrollar la autoestima y la autoeficacia de las personas aprendices, ya que se les da la oportunidad de demostrar sus habilidades, completar tareas y resolver problemas dentro de un contexto de trabajo específico.

- **Socialización y motivación.** Un número creciente de investigaciones muestra que la FP DUAL, además de facilitar la adquisición de habilidades técnicas y profesionales, también es capaz de proporcionar las condiciones para promover la socialización dentro del ambiente de trabajo.

En Italia, España y Chipre, la función de la persona tutora puede ser desempeñada por la misma persona empleadora, si posee las aptitudes adecuadas, o por una persona que realice actividades laborales acordes con las de la persona aprendiz y/o pasante, con una experiencia laboral

adecuada en el sector, a un nivel contractual igual o superior a la de la persona usuaria de la FP DUAL.

Las principales tareas de las personas tutoras son:

- **Cuidado y recepción del aprendiz en la compañía.** Es el momento más "delicado" en el que la persona entra en la empresa, los primeros pasos en un entorno desconocido y es fundamental para el resultado favorable de su futuro camino que sea apoyado inmediatamente por una figura profesional que cubra el papel de la persona tutora. El primer impacto con una nueva situación, de hecho, influye en gran medida en las actitudes y condiciona el comportamiento personal y profesional. Es también el momento en que se empieza a establecer la relación con la persona tutora, figura fundamental para que el recién contratado comprenda mejor tanto el funcionamiento del mundo laboral como los objetivos profesionales concretos a alcanzar para aprender el dominio profesional y cómo hacerlo. "Se mueve" en el lugar de trabajo, a través de las llamadas "soft skills" (habilidades relacionales, sociales, motivacionales).
- **Planificación del curso de formación en la empresa.** En esta fase, la persona tutora de la empresa debe acompañar los itinerarios de aprendizaje y facilitar el proceso de adquisición de las competencias de la persona aprendiz durante todo el curso de formación.
- **Formación.** La persona tutora de la empresa tiene en esta fase, el papel de facilitador del aprendizaje, apoyándolo también a nivel de información y orientación respecto al contexto organizativo de la empresa, consistente en el conjunto de valores, normas, sistema de relaciones y métodos de organización. En el proceso de construcción de sentido, en particular en esta función específica de facilitación del aprendizaje, la persona tutora de la empresa es esencial. Asume el papel de agente capaz de activar los procesos de negociación de sentido que permiten al aprendiz aprender de la experiencia. También puede actuar como "puente" entre las dos comunidades, escuela / agencia de formación y trabajo, a través de la planificación compartida y la creación de artefactos que permitan el intercambio de idiomas y conocimientos en

un proceso de transformación mutua. En este sentido, la persona tutora de la empresa actúa como facilitadora del aprendizaje, capaz de acoger y apoyar a la persona aprendiz en la construcción de conocimientos a través de diferentes formas.

- **La evaluación del aprendizaje.** La persona tutora de la empresa también debe expresar sus evaluaciones sobre el aprendizaje y las habilidades adquiridas, así como sobre el progreso y los resultados alcanzados por la persona usuaria de la LBM durante su proceso de inserción y crecimiento profesional, a efectos de la correspondiente certificación emitida por la empresa. Por consiguiente, la persona aprendiz debe someterse periódicamente a una evaluación de su aprendizaje mediante formularios de evaluación específicos, ya que se le exige que demuestre su capacidad para realizar tareas y cubrir una función dentro de la organización.

3. LA CONTRIBUCIÓN DE WBL GUARANTEE - ALIANZA PÚBLICO-PRIVADA PARA GARANTIZAR LA CALIDAD DEL APRENDIZAJE BASADO EN EL TRABAJO A LA APLICACIÓN DE LA HOJA DE RUTA

El proyecto ha dado lugar a dos resultados principales: **curso para personas tutoras de las empresas y otro para las personas tutoras de agencias de empleo.**

¿Pero qué es la FP DUAL? El aprendizaje basado en el trabajo (FP DUAL) significa la adquisición de conocimientos y habilidades mediante la realización de tareas en un contexto profesional, seguido de una reflexión sobre las actividades realizadas. El LBM identifica las prácticas de formación realizadas en un entorno laboral concreto y real a través de la implicación en actividades laborales individuales y colectivas. Esta definición es independiente de si las personas estudiantes alumnos son personas jóvenes, personas adultas, estudiantes, personas desempleadas o empleadas. La metodología FP DUAL puede ser utilizada en la formación inicial de las personas jóvenes (FP inicial: Formación Profesional Inicial) y en la formación continua de las personas trabajadoras (FPC: Formación Profesional Continua).

¿Cuál es la función de los cursos de especialización realizados durante el proyecto? Aumentar las competencias de las personas trabajadoras / personas tutoras de la formación en el trabajo para mejorar el aprendizaje no formal, sobre todo cuando la FEP no está integrada en los cursos de educación y formación formal, como en el caso de las prácticas extracurriculares y los aprendizajes de segundo nivel.

En los tipos de cursos en los que la formación no es parte integrante de un programa de estudios aunque estén dirigidos a la profesionalización, para dar lugar a un proceso de identificación, transparencia y validación de las competencias, también con fines de certificación, el aprendizaje derivado de la 'experiencia de los LBM' debe ser:

- referible a un perfil profesional,

- medible en los resultados del aprendizaje e
- verificable a través de las pruebas.

Desde diferentes perspectivas y con diferentes contenidos, dependiendo del público objetivo (personas tutoras de empresas y personas tutoras de instituciones proponentes), los cursos de formación desarrollados por WBL GUARANTEE proporcionan conocimientos y herramientas operativas para implementar 3 procesos inherentes a cada trayectoria de FP DUAL, que cobran aún más importancia en las prácticas extracurriculares y en los aprendizajes de segundo nivel:

- 1. Identificar los objetivos de aprendizaje, con el fin de diseñar un aprendizaje coherente y articulado en un procedimiento dirigido a la validación y el reconocimiento de las habilidades no formales derivadas del camino de FP DUAL.*
- 2. Evaluar y documentar los resultados del aprendizaje de la FP DUAL, con el propósito de su uso en el trabajo y/o cursos de capacitación.*
- 3. Manejar la relación de tutoría con técnicas y herramientas efectivas.*

Los tres caminos han sido analizados en ambos cursos; en el destinado a las personas tutoras de los organismos de capacitación se hizo más hincapié en el diseño y la evaluación de los resultados del aprendizaje; en el destinado a las personas tutoras de las empresas, se hizo especial hincapié en la esfera de las aptitudes de gestión de las relaciones.

En ambos cursos se proporcionaron conocimientos, técnicas e instrumentos para que las personas tutoras (tanto de empresas como de agencias de formación y empleo) no sólo diseñaran y gestionaran cursos que tuvieran un marco potencialmente validable a efectos de certificación, sino también para potenciar, en la persona estudiante, seis dimensiones cognitivas, que podríamos definir axiales con respecto a las unidades específicas de competencia que caracterizan a los dos caminos diferentes.

Las dimensiones axiales, comunes a ambas vías, eran:

- 1. La conciencia de sí mismo para que las personas, por mediación del tutor, puedan aprender a ejercer sobre sí mismos una acción cognitiva con respecto a la práctica profesional (conocimiento en acción).**

Ejemplo:

- o Desarrollar un proceso de atención a los detalles con respecto a las actividades realizadas.
- o Desarrollar capacidad de controlar los errores e identificar las estrategias para evitarlos.
- o Desarrollar la conciencia de las consecuencias de no "comprobar los errores".

- 2. Auto-orientación para que las personas usuarias de FP DUAL puedan elaborar, también con el apoyo de personas tutoras, los objetivos de desarrollo de su trayectoria de aprendizaje.**

Ejemplo:

Apoyar a la persona usuaria de la FP DUAL en la toma de conciencia de cómo el conocimiento teórico se convierte en habilidades en acción, en el lugar de trabajo.

- 3. Fortalecimiento de la identidad para que las personas usuarias, con el apoyo de las personas tutoras, fortalezcan su identidad, identificando formas de participación consciente tanto en las actividades laborales como en referencia a los diferentes contextos relacionales.**

Ejemplo:

- o Utilizar situaciones estimulantes para facilitar la comunicación con otros colegas
- o Promoviendo el crecimiento de la responsabilidad del usuario de la LBM en los procesos de división de tareas y desarrollo de actuaciones cooperativas.

4. Desarrollo personal - para que los usuarios de la FP DUAL aprendan a desarrollar un camino de desarrollo profesional negociando objetivos de formación a medio-largo plazo con las personas tutoras.

Ejemplo:

- o Mejorar el desarrollo personal de la persona usuaria de la FP DUAL a través de la palanca de la motivación
- o Experimentar con las ventajas de una orientación de práctica, que puede tener el valor de un refuerzo motivacional.

5. Autoeficacia - para que las personas usuarias de FP DUAL aprendan a desarrollar su propio potencial de forma independiente.

Ejemplo:

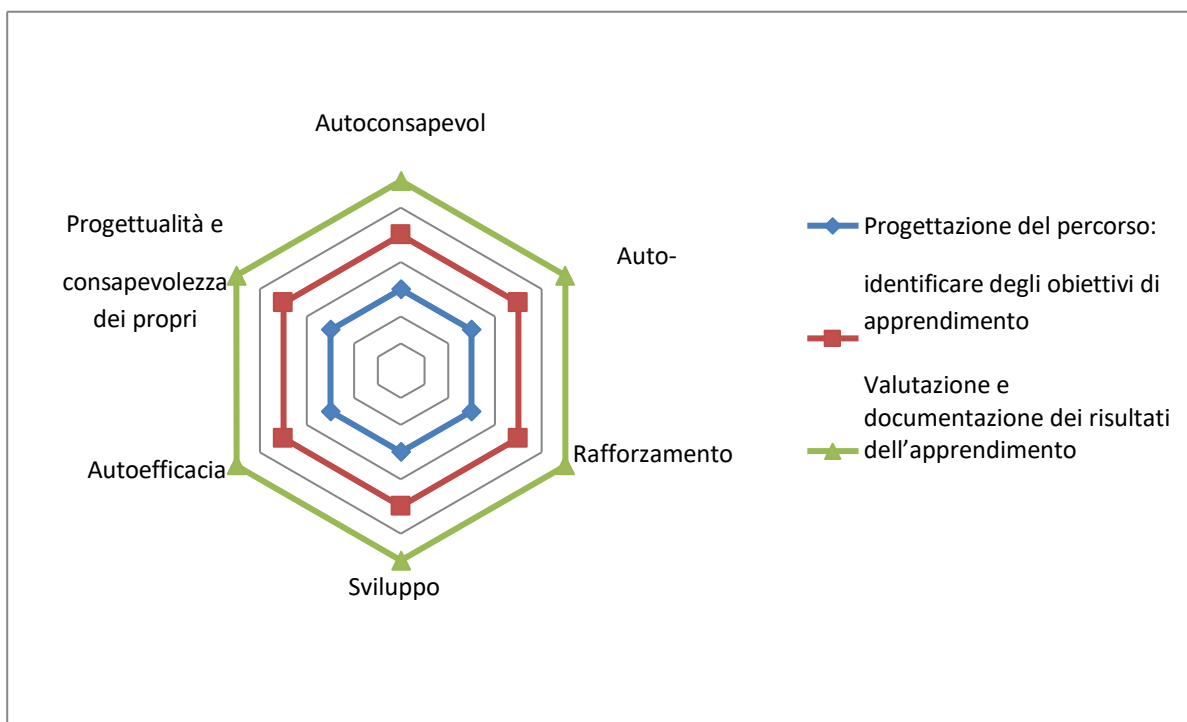
Trabajar en la palanca de "autoeficacia" para reforzar el papel profesional asumido en la empresa y las habilidades que representan los puntos fuertes de la persona usuaria.

6. Planificación y conciencia de su propio aprendizaje - para que las personas usuarias de FP DUAL sean progresivamente más capaces de ejercer la capacidad de actuar, persiguiendo sus objetivos a través de relaciones de negociación.

Ejemplo:

- o Ayudar a la persona usuaria a reflexionar sobre el aprendizaje adquirido y su portabilidad en otros contextos, laborales o no.
- o Ayudar a la persona usuaria a comprender cómo la experiencia adquirida en un contexto laboral es el resultado de la movilización de sus habilidades personales.

IMPORTANCIA DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA - CURSO DE TUTOR DE EMPRESA



El desarrollo del proyecto WBL GUARANTEE parte del marco teórico que pone en primer plano el enfoque de la Capacidad (Nussbaum, Sen). La "Capacidad-Acción" (Amartya Sen) debe entenderse como la capacidad de movilizar (activar) y orquestar (combinar) los recursos internos que se poseen para hacer frente a una clase o tipo de situaciones (formación y/o trabajo) de forma válida y productiva.

La capacidad-acción puede ser estimulada / fortalecida por la persona tutora (tanto de la empresa como de la agencia de formación) a través de una doble actividad:

- Promover en el alumnado la conciencia de los "recursos internos que posee".
- Apoyar al alumnado para que sea "capaz de ponerse en marcha, de activar las energías personales de manera fácil, de afrontar las necesidades o retos que se derivan de las situaciones encontradas".

En otras palabras, la persona tutora apoye al alumnado en el desarrollo del yo, aumentando su autoeficacia y autodeterminación.

El concepto de competencia se convierte en el de "competencia para actuar", porque mediante la acción, es decir, mediante la actividad práctica realizada en un contexto de trabajo, las personas de los LBM pueden iniciar un proceso de "capacidad-acción" que les lleva a ser competentes para actuar.

Por capacidad-acción entendemos "lo que las personas son realmente capaces de hacer y ser, el conjunto de oportunidades reales que una persona tiene para realizar su vida, la libertad de poder elegir un comportamiento en lugar de otros". Pero la capacidad-acción también debe dar lugar a resultados, es decir, debe estimular una acción funcional sobre la base de la cual cada uno realiza efectivamente su propia libertad y potencial.

Diseñar, crear y vivir momentos de aprendizaje basado en el trabajo en clave "capacitadora" significa generar concretamente nuevas oportunidades de desarrollo, de participación compartida, de práctica laboral en contextos relacionales.

Los caminos de la FP DUAL pueden desarrollar en las personas usuarias involucradas, el espíritu de iniciativa, la actitud proactiva, el pensamiento creativo, la capacidad empresarial, la habilidad para aceptar y manejar el riesgo: todas las habilidades básicas y estratégicas que activan a la persona que se está formando. proyectos que ponen en acción los recursos, las preferencias, las actitudes y los valores, en función de los proyectos futuros y las elecciones profesionales.

En conclusión, una pasantía/prácticas en empresa de calidad debe ofrecer al pasante la oportunidad de aumentar: la capacidad de autoorientación, el pensamiento crítico, la conciencia y la capacidad de gestionar los propios errores.

El aprendizaje a partir de la práctica puede tener un valor profundo y significativo, en el que el proceso de acompañamiento de las funciones de

la persona tutora se convierte en una palanca habilitadora para la persona estudiante.

De ello se desprende que es necesario repensar la formación de las personas tutoras bajo esta luz y releer las cuestiones relativas a su formación en función de la complejidad de la experiencia de los LBM, durante la cual se aprende de la experiencia, donde aprender significa "aprender a pensar".

4. LA IMPORTANCIA DE LAS PERSONAS TUTORAS ESPECIALIZADOS

La persona usuaria de FP DUAL debe:

- Aprender a ser - haciendo una obra de arte para ser un Buena persona ciudadana y no sólo, sino también una buena persona trabajadora.
- Aprender a vivir bien - (también el bienestar y la dimensión eudemónica).
- Aprender a estar juntos - participar, compartir, compartir aspectos mutuos de la propia formación y experiencia laboral.

La formación y la cualificación de una persona tutora es de fundamental importancia para que sepa trabajar en equipo, compartir buenas prácticas y facilitar el aprendizaje del alumnado.

La capacidad de actuación de un persona tutora es la piedra angular de un proyecto educativo centrado en la dimensión profesional. No se trata de desarrollar comportamientos profesionales funcionales a los procesos de adaptación de las personas jóvenes a los contextos laborales (en cierto modo ya dados), sino de crear las condiciones para que la persona tutora pueda potenciar la capacidad de actuación del alumnado.

La especificidad de un programa de intervenciones de cambio o innovación, o incluso sólo de servicio a las personas, también implica que las habilidades de la persona tutora se definan de forma específica.

Las personas tutoras (tanto de la empresa como de la agencia de formación) están llamados a cooperar entre sí en el ejercicio conjunto de una delicada y nueva competencia, la de asegurar la asistencia técnica y metodológica a la innovación que se quiere promover. Esta competencia se define como metodologías de formación que agrupan y dan sentido a las numerosas acciones específicas en las que se expresa la asistencia solicitada.

En consecuencia, **las personas TUTORAS tendrán las siguientes tareas:**

- Organizar la red de relaciones persona-contexto-institución bajo el perfil de la interacción interpersonal, desarrollando el dominio comunicativo, verbal y no verbal, en el suministro de información e instrucciones.
- Interactuar correcta y productivamente con profesores, expertos y otros testigos "significativos".
- Analizar e interpretar las necesidades de formación de los individuos y trabajar para asegurar que tengan las respuestas adecuadas.
- Motivar, animar, dirigir, gratificar al grupo en situaciones de trabajo (reuniones, discusiones, reflexiones...), garantizando la "transferencia" y la comprensión de la información y asegurando refuerzos medidos y apropiados.
- Observar y evaluar adecuadamente las actitudes y comportamientos individuales y grupales en situaciones de trabajo e intervenir de manera constructiva para aumentar la adquisición de conocimientos.
- Mediar en los contenidos de la innovación y el cambio (en roles, objetivos, situaciones, perfiles).
- Ayudar en el estudio individual y en la profundización y en la enseñanza a distancia desde un punto de vista metodológico-didáctico y organizativo.
- Tener plena competencia en el ámbito de la planificación curricular y la planificación didáctica, administrar los instrumentos de vigilancia, verificación y evaluación.
- Utilizar adecuadamente los instrumentos y técnicas de animación en los diversos contextos de utilización.
- Ser agente de lenguajes y métodos más que de contenidos.

Para este propósito las personas TUTORAS deben:

- Conocer los escenarios institucionales, operativos y de comportamiento en los que ejercerá su acción.
- Conocer y compartir los procedimientos operativos para la

activación e implementación del programa de acción.

- Conocer y manejar las dinámicas que se activan en un grupo de entrenamiento con el fin de optimizar su productividad.
- Conocer los elementos fundamentales de la planificación y gestión de los procesos de formación.

Sin embargo, lo que se suele exigir a la persona tutora y cómo se representa en las solicitudes de intervención no resuelve la complejidad de la formación del perfil. Por ello, a continuación se examinan los diferentes tipos de problemas cuyo análisis permitirá identificar mejor su identidad y su función.

Todo proyecto de formación se organiza de manera adecuada para que el conjunto de información, conceptos, técnicas pueda adquirirse a través de formas, canales y materiales, a fin de garantizar el mayor índice posible de personalización de las ofertas culturales y educativas utilizadas.

Sin embargo, un requisito esencial para garantizar la eficacia visible de las acciones de formación es la provisión de un sistema de apoyo que no subestime el "factor humano" que interviene o se involucra tanto en la relación interpersonal como con la institución. Desde este punto de vista, la función de la persona tutora, se justifica como responsable de un sistema de acciones eminentemente orientadas a asegurar:

- La profundización y personalización del aprendizaje.
- El aumento de la eficacia didáctica y de formación del curso.
- La progresiva clarificación de los objetivos reales que se pueden perseguir en la dimensión de estudio, relación, orientación, entrenamiento.

Esto es importante en relación con las siguientes decisiones que se han de adoptar:

a) En el aspecto organizativo:

- Si se debe rotar a las personas usuarias de FP DUAL con personas tutoras especializadas por función / área de desempeño profesional, o si se debe confiar siempre en la persona tutora.
- Si seleccionar a las personas tutoras en base a las características de antigüedad de la función o de las habilidades docentes particulares manifestadas, o dividir a los usuarios de la FP DUAL entre todas las personas empleadas de la empresa.
- Si determinar mejor las funciones de asesoramiento, orientación y tutoría identificando las tareas particulares de las personas tutoras año tras año, o dejar que cada tutor determine los objetivos y contenidos de su relación con el alumnado.

b) Sobre las tareas de las personas tutoras: Si asignar la función de tutoría a una sola persona o a un equipo que ejercerá estas funciones en el contexto de múltiples desempeños laborales. Si se opta por la segunda solución, se hace urgente adoptar soluciones integradas al problema de cómo hacer que las funciones de tutoría con responsabilidad individual y las funciones de tutoría con responsabilidad de grupo dialoguen provechosamente entre sí. Así, por ejemplo, las funciones de Planificación, Organización, Animación, Consultoría pueden identificarse como factibles mediante la asunción individual de responsabilidades, mientras que las de Coordinación, Orientación, Documentación y Certificación deben pensarse como integradas en los Servicios Integrados.

c) Los medios de la persona tutora. El principal medio que la persona tutora utilizará en su trabajo será la palabra. Pero, ¿es suficiente una palabra clara y distintiva? El uso integrado de los soportes tecnológicos, los laboratorios y los soportes tradicionales de papel parece más adecuado para alcanzar los objetivos que se persiguen con mayor rapidez y eficacia. A modo de ejemplo, podemos decir que la simple operación de escuchar favorece una memoria/aprendizaje del

10% de las posibilidades de aprendizaje de un sujeto; escuchar y ver llevan este umbral al 50%; éste, entonces, se eleva aún más hasta el 70% si escuchar y ver se acompañan de hablar; con el hacer, se realizan picos aún más altos. La potencia comunicativa, y por tanto informativa y formativa, de un medio que transmite y apoya el contenido de un mensaje aumenta en la medida en que involucra más canales y por tanto puede implicar más a la persona usuaria.

Por consiguiente, las funciones esenciales de la persona tutora pueden resumirse de la siguiente manera. Consisten esencialmente en orientar; ayudar en los procesos de asimilación y personalización del aprendizaje; eliminar los obstáculos, realizar intervenciones de capacitación específicas como parte del programa de acción, supervisar el contrato de capacitación, alimentar y vigilar los resultados del aprendizaje adquiridos progresivamente.

Esto da lugar a transformaciones importantes en la realización de las actividades de capacitación:

- de métodos desiguales y desarticulados en la planificación y el desarrollo organizativo de las intervenciones a la organización de una oferta de formación de la FP DUAL integrada en los repertorios de cualificaciones nacionales y/o regionales;
- de una didáctica del estudiante a una didáctica de la formación de adultos.

De esto se desprende la necesidad de las personas tutoras, tanto corporativos como de formación y/o agencias de empleo, que sean también expertos en el proceso de formación.

- Dominio afectivo y dominio de la formación: la persona tutora es el brazo derecho del proceso de formación y de la reconstrucción y reorganización de la experiencia a través de la reflexión.
- Dominio de las metodologías de formación y de las técnicas de animación y de roles.



- La función de la persona tutora es fomentar que el aprendizaje adquirido en un contexto no formal o informal pueda luego ser validado a los efectos de su certificación.