



APP MODE

MODELO DE APRENDIZAJE PARA DESARROLLAR HABILIDADES EMPRESARIALES

Proyecto n. °: 2017-1-FR01-KA202-037277

GUÍA DE ASOCIACIONES DE EMPRESAS PARA PERÍODOS DE PRÁCTICAS

103



Este proyecto se ha fundado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente la opinión del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.

COPYRIGHT

© Copyright 2017 APPMODE Consortium

Consiste en:

- P1: SUD CONCEPT (FR)
- P2: IDEC (GR)
- P3: EUROCREA MERCHANT (IT)
- P4: RUSE CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY (BG)
- P5: AOA AG (RO)
- P6: P.I.T. (SP)

Este documento no puede ser copiado, reproducido o modificado en su totalidad o en parte para ningún propósito sin el permiso por escrito del Consorcio APPMODE. Además, se debe hacer una referencia clara a los autores del documento y a todas las partes aplicables del aviso de derechos de autor.

Todos los derechos reservados.

Este documento puede modificarse sin previo aviso.

Autora: Giulia Zunino

<i>Versión</i>	<i>Fecha</i>	<i>Comentario</i>
----------------	--------------	-------------------

OBJETIVOS DEL PRODUCTO

El objetivo de este documento es proporcionar una guía para el establecimiento de asociaciones de aprendizaje entre empresas y empresas de FP.

Los objetivos de este producto son:

- Promover la concienciación sobre la FP (asociaciones de empresas a nivel local).
- Apoyar la creación de asociaciones con herramientas prácticas.
- Promover el modelo de aprendizaje para el desarrollo del espíritu emprendedor.
- Preparar el terreno para las actividades piloto para experimentar y validar el modelo de aprendizaje.
- Promover asociaciones entre escuelas y empresas de FP.
- Desarrollar el documento "FP - Guía de asociaciones de empresas para períodos de prácticas"

La guía "FP - Guía de asociaciones de empresas para períodos de prácticas" fomentará y apoyará a las empresas locales y a los centros de FP para unirse a la asociación y adoptar el modelo de aprendizaje. La guía presentará apoyo práctico para la creación de asociaciones e historias exitosas en varios sectores, basándose en los pilotos.

Contenidos

APRENDIZAJE PARA EL DESARROLLO DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR	5
1. APRENDIZAJE EN EUROPA	5
2. BENEFICIOS DE LOS APRENDIZAJES	6
3. POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE EMPRENDIMIENTO	7
4. EL PAPEL DE LAS PYME	8
5. EL PAPEL DE LOS CENTROS DE FP	9
6. PASOS Y PRINCIPIOS DIRECTIVOS PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UNA ASOCIACIÓN PARA APRENDICES EN CUANTO AL ESPÍRITU EMPRENDEDOR	10
7. PRINCIPIOS DE GARANTÍA DE CALIDAD DE LA ASOCIACIÓN CENTRO DE FP-EMPRESA	12
PLANTILLA DE RECOLECCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS	15
PLANTILLA DE ACUERDO *ASPECTOS PRINCIPALES	16
REFERENCIAS	21

APRENDIZAJE PARA EL DESARROLLO DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR

1. APRENDIZAJE EN EUROPA

La Comisión Europea define los aprendizajes como períodos de aprendizaje basados en el trabajo, que combinan y alternan de manera formal la formación basada en la empresa con la educación basada en el centro, que conducen a la cualificación reconocida a nivel nacional cuando se finaliza con éxito¹. Los aprendizajes, la mayoría de las veces, se rigen por un contrato formal entre el empleador, el aprendiz o el proveedor de educación de FP.

Lograr una mejor comprensión de lo que se entiende como un aprendizaje algo esencial para involucrar a las empresas en los esquemas de aprendizaje, aumentar el atractivo que pueda tener ante los jóvenes y mejorar la calidad general.

En este momento, muchos programas de formación profesional diferentes se ajustan a la definición de "aprendizaje" de la UE y proporcionan vías de formación profesional separadas para los jóvenes, además de la FP que reciben en el centro. El ámbito de la FP está sujeto a continuas reformas políticas y está influenciado en gran medida por las tradiciones y la cultura nacionales, así como por las asociaciones de empleadores.

Debido a las peculiaridades de las políticas nacionales en lo que respecta a los aprendizajes, es difícil encontrar una definición clara y estándar.

Según la Comisión Europea, los aprendizajes se caracterizan por las siguientes características:

- Son parte del sistema formal de FP;
- Se rigen por un principio dual que combina el aprendizaje o suplentes formación en la empresa (períodos de experiencia práctica en un lugar de trabajo) con la educación escolar (periodos de formación teórica/práctica en una escuela o centro de formación);
- completar el aprendizaje conlleva obtener un certificado/grado de FP reconocido nacionalmente;
- se rige por un contrato entre la empresa, el aprendiz o la institución de formación;
- el aprendiz generalmente recibe ingresos por el trabajo².

La asignación de tiempo entre las dos actividades puede variar según las legislaciones nacionales. Teniendo en cuenta estos criterios, se pueden identificar tres esquemas de aprendizaje en Europa:

a) aprendizajes tipo A: cuando la formación en el trabajo tiene más peso que el aprendizaje teórico (basado en el empleo);

¹ Comisión Europea (2015), "European Alliance for Apprenticeships – Good for Youth, Good for Business"

² http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2016/05/Employers_Final-Report-on-Apprenticeships-May-2016.pdf

- b) aprendizajes tipo B, donde la formación teórica tiene más peso que la formación en el trabajo, por lo que es similar a un período de prácticas;
- c) aprendizajes tipo C (aprendizajes duales), que se caracterizan por un equilibrio entre aprendizaje y formación, con la participación de diferentes partes interesadas a nivel local.

La evidencia demuestra que los países con un sólido sistema de formación profesional y aprendizaje tienen niveles más bajos de desempleo juvenil, lo que facilita una transición más suave de la educación y la formación al trabajo.

Aún hay muchos estados miembros de la UE en los que la FP (especialmente en el nivel secundario superior) no tiene una buena reputación. La percepción de la FP es pobre en comparación con la educación general, y todavía la FP se considera una segunda opción para estudiantes de segunda categoría.

Con el propósito de fortalecer la calidad, la oferta y la imagen de los aprendizajes en Europa, así como la de la educación de FP, los interlocutores sociales europeos intersectoriales lanzaron en 2013 una Alianza Europea para el Aprendizaje. La mayoría de los Estados miembros se han comprometido con la Alianza Europea para el Aprendizaje y así se han respaldado los planes para la reforma del sistema de aprendizaje, abordando el desempleo juvenil, la escasez de habilidades y los desajustes y proporcionar mano de obra cualificada para impulsar el crecimiento de estos sectores.

2. BENEFICIOS DE LOS APRENDIZAJES

El impacto positivo de las políticas de aprendizaje no solo genera mayores oportunidades de empleo para los jóvenes, sino que se extiende al bienestar de la empresa y de la sociedad en general. Entre otros:

- se reduce la discrepancia de habilidades
- oportunidad de formar desde cero a la nueva mano de obra
- mayor lealtad empresarial
- mejora de la imagen de marca y la reputación
- ganancias derivadas del trabajo del aprendiz
- reducción de los costes de reclutamiento cuando los aprendices deciden permanecer en el negocio
- mejoras en la diversidad del personal de la empresa
- una forma económica de reclutar personas talentosas y escoger lo mejor en tiempos de cambio demográfico
- aumento de los ingresos fiscales a nivel local
- reducción de los costes de exclusión y bienestar
- oportunidad de aprender un oficio y de entrar en el mercado laboral
- posibles subvenciones y subsidios del estado
- oportunidades para mejorar las habilidades reflexivas de todo el personal que participa en el apoyo o la formación de aprendices

3. POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE EMPRENDIMIENTO

La educación empresarial se identifica como una prioridad en la Estrategia Europa 2020, en el marco político de la UE de las pequeñas y medianas empresas (PYME) y en las estrategias clave de la UE para la educación y la formación.

El marco político de la Unión Europea sobre pequeñas y medianas empresas (PYME), a través de la Ley general de pequeñas empresas para Europa y el Plan de acción sobre emprendimiento 2020, enfatiza la importancia de la educación empresarial en la construcción de una cultura empresarial en el ámbito de la UE, que a su vez dará lugar a una economía más competitiva, a la creación de empleo y a la cohesión social.

Al mismo tiempo, la educación en emprendimiento se considera una competencia autónoma. Desde 2006, la actitud empresarial se ha definido a título completo como una de las ocho competencias clave para el aprendizaje permanente definidas por el Parlamento Europeo y el Consejo como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que son fundamentales para cada individuo en una sociedad basada en el conocimiento que debería ser adquirido al final de la educación obligatoria y a través del aprendizaje permanente³.

La integración de educar en el emprendimiento en las políticas, los planes de estudio y los marcos de cualificaciones relacionados significa garantizar que los estudiantes adquieran la competencia clave del emprendimiento. Sin embargo, es poco probable que sea suficiente: debido a la novedad y complejidad de la educación empresarial, lograr este objetivo requerirá un esfuerzo mayor.

En este sentido, la Comisión Europea ha solicitado a los Estados miembros que presenten a los estudiantes las experiencias empresariales antes de abandonar la educación obligatoria, que pueden variar: desde la gestión de una empresa de formación hasta la gestión de un proyecto empresarial o social. La mayoría de los Estados miembros ya implementan programas de capacitación o cooperación que permiten a los estudiantes tener alguna forma de experiencia empresarial práctica, pero su implementación no es uniforme en todos ellos. Además, no todas las experiencias son capaces de desarrollar la competencia clave que es el emprendimiento⁴.

Muchas de las medidas que promueven y apoyan el emprendimiento generalmente tienen lugar fuera del sistema educativo formal e incluyen capacitación empresarial no formal para grupos específicos (o capacitación para PYME).

La adopción de un enfoque de competencia clave para la educación empresarial significa garantizar que todos aquellos que completan la educación formal adquieran los conocimientos, habilidades y actitudes definidos bajo la competencia de la UE titulada "un sentido de iniciativa y emprendimiento", y que puedan desarrollar aún más esta competencia a través del aprendizaje permanente. Además de tener en cuenta medidas organizacionales para la ofrecer educación empresarial, la adopción de un enfoque clave en las competencias requiere prestar la misma atención a los contenidos del curso y los resultados de aprendizaje. En particular, los enfoques curriculares deben reflejar el hecho de que la competencia clave de la iniciativa empresarial en un sentido más amplio significa la capacidad de "convertir las ideas en acciones", un componente clave de la empleabilidad⁵. En este sentido, la educación en emprendimiento debe ir más allá de los sectores "Economía" y "Negocios" para convertirse en una competencia general que se brinde de manera compulsiva a todos los estudiantes.

³ Comisión Europea, DG Education and Culture (2006), "Key competences for Lifelong Learning: European Reference Framework"

⁴ South East Centre for Entrepreneurial Learning, "Entrepreneurship Education in the European Union: an overview of policies and practice"

⁵ <http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=23932&no=3>

4. EL PAPEL DE LAS PYME

Las pequeñas y medianas empresas (PYME) emplean a dos tercios de la mano de obra europea y representan al 99 % de todas las empresas europeas.

A pesar de su importancia para el crecimiento económico europeo y la creación de empleo, las PYME apenas participan en programas de aprendizaje, a diferencia de las grandes empresas.

En promedio, incluso en países en los que la cultura del aprendizaje es generalizada, en las empresas más grandes se inscriben más aprendices que las más pequeñas.

Las principales razones de esta reticencia dependen de la burocracia, los costes, las deficiencias internas y la falta de tiempo para invertir en formación.

Una educación de FP relevante y sólida que aborde las necesidades del mercado laboral puede abordar el problema del desempleo que afecta a más del 16 % de los jóvenes de 15 a 24 años (datos de Eurostat 2017) en toda la Unión Europea.

La educación de FP ha demostrado ser efectiva para facilitar la transición de la educación al trabajo en aquellos países con una tradición de aprendizaje consistente, lo que aumenta la atención de los responsables políticos en toda Europa.

Ahora, la Comisión Europea está promoviendo el aprendizaje como un componente clave de una estrategia más amplia para abordar el desempleo juvenil y la exclusión social⁶.

Como las PYME representan el 99 % de todas las empresas europeas y el 67 % del empleo en la Unión Europea, las autoridades públicas han estado buscando naturalmente formas de aumentar su compromiso con el aprendizaje.

Al combinar el aprendizaje y el trabajo, los aprendizajes permiten a los jóvenes adquirir experiencia laboral mientras adquieren habilidades prácticas que coinciden con los requisitos de sus empleadores en la medida en que los aprendices a menudo permanecen en la empresa después del final de su período de formación.

El aprendizaje es una forma rentable para que las PYME manejen los procesos de contratación. Al proporcionar formación profesional inicial, las empresas pueden seleccionar y formar mejor a sus futuros empleados y asegurar trabajadores cualificados: la formación de un aprendiz le permite a la empresa moldear los hábitos de trabajo de un joven y retener, con el tiempo, un empleado cualificado y motivado. Incluso para aquellos que no consiguen un contrato en la empresa después del período de formación, los aprendizajes permiten encontrar un trabajo cualificado igual que los que consiguen sus compañeros de educación general o de FP escolar.

A nivel general, un programa de aprendizaje que funciona bien mejora la transición de la escuela al trabajo y aumenta la empleabilidad, poniendo a disposición habilidades de nivel medio que son particularmente valiosas para las PYME⁷.

La cooperación sistémica entre las escuelas de FP o los centros de formación y las empresas es esencial para garantizar aprendizajes de buena calidad y mejorar la transición sin problemas de la escuela y el trabajo. En particular, las PYME con recursos administrativos limitados pueden beneficiarse de dicha cooperación y apoyo continuos, incluido el acceso a mano de obra cualificada y especializada, el acceso a redes regionales de innovación u otras oportunidades para mejorar sus actividades comerciales. Las

⁶ Cedefop (2011), "Making apprenticeships work for Small and Medium Enterprises: what does it take to strengthen their commitment?", Briefing note.

⁷ European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion (2015), "Guidance Framework. Support for Companies, in particular SMEs, offering apprenticeships: Seven guiding principles"

organizaciones de FP, por otro lado, pueden beneficiarse de una actualización continua referente a las necesidades de habilidades, los perfiles de trabajo y el uso de la tecnología en las empresas.

Asegurar la capacidad de respuesta a las necesidades del mercado requiere un procedimiento de aprobación para reclutar compañías de formación y medidas de apoyo organizacionales permanentes. En este contexto, es importante involucrar a los interlocutores sociales que tienen la experiencia específica del sector. Por lo tanto, son actores clave en la definición de las habilidades y competencias requeridas para establecer estándares de calidad.

Las escuelas de FP o los centros de formación y empresas pueden establecer asociaciones con objetivos específicos, por ejemplo, en forma de proyectos de desarrollo entre las escuelas y empresas, o pueden crear sociedades colectivas que no sólo se centran en el aprendizaje, sino también en otros temas, tales como investigación, innovación regional o emprendimiento.

En todos los casos, las empresas tienen que negociar un plan de formación, proporcionar las instalaciones, el rango de trabajo y supervisión, así como mantener un contacto constante con el centro de formación para brindarle al aprendiz una experiencia relevante.

Durante todo el período, el tutor representará el punto de referencia para el aprendiz como mentor y figura de apoyo. El tutor no solo mostrará, demostrará y explicará el trabajo al aprendiz, sino que también actuará como puente entre el aprendiz y el entorno de la empresa.

Al final del período de formación, el logro exitoso de las competencias esperadas en el plan de formación se certificará mediante un registro de capacitación y la emisión de un título.

Los deberes de las empresas en el establecimiento de aprendizajes incluyen:

- evaluar la disponibilidad de recursos materiales y humanos para la creación de un programa de aprendizaje;
- identificar las figuras que van a formar a otras;
- establecer una cooperación con el centro de FP;
- definir el ciclo de la formación y aprendizaje con el centro de FP;
- firmar un acuerdo de asociación de aprendizaje;
- proporcionar capacitación al aprendiz;
- pagar al aprendiz, garantizar condiciones de trabajo seguras y seguridad social;
- evaluar el progreso y los logros del aprendiz;
- emitir un título.

5. EL PAPEL DE LOS CENTROS DE FP

La formación profesional responde constantemente a la demanda de las personas y de los diferentes sectores. De hecho, la formación teórica y práctica para estudiantes se adapta a la realidad social y económica.

Los centros de FP son las partes interesadas para las PYME que deseen participar en formaciones gracias a sus raíces territoriales: a través de este diálogo continuo de la oferta formativa está constantemente mejorando y adaptándose a las necesidades de las competencias del mercado laboral.

Este sistema de retroalimentación permite configurar nuevas cualificaciones, actualizar programas de FP o planes de estudio. Por lo tanto, las demandas nuevas o cambiantes provenientes del mercado laboral se identifican de manera sencilla y se anotan en la agenda de educación y formación para adaptar las disposiciones de formación.

En muchos países, los centros de FP y las escuelas de formación de FP también ofrecen servicios para que las formaciones que ofrecen las empresas encajen mejor con coincidan los aprendices que buscan dichas oportunidades.

El papel principal del centro de FP dentro de la relación de aprendizaje es proporcionar aprendizaje teórico y orientación a los aprendices.

Dado que las PYMES, especialmente las microempresas, no siempre pueden darse el lujo de tener personal disponible para supervisar a los aprendices o para hacer frente a los requisitos administrativos que implica su formación⁸, los centros de formación pueden aliviar tales problemas organizando formación externa complementaria.

El aprendizaje está regulado por un contrato entre la empresa y el centro de FP o puede consistir en una relación multilateral entre el centro de FP, la empresa y el aprendiz.

El centro de formación, en general, está a cargo de la gestión de los procedimientos administrativos para la implementación del aprendizaje y el control del respeto de la obligación mutua entre la empresa y el centro de FP, así como hacia el aprendiz.

Los roles de FP en el establecimiento de un acuerdo de aprendizaje incluyen:

- búsqueda de oportunidades de aprendizaje basadas en el trabajo;
- creación de una red de cooperación con empresas locales;
- definir un plan de formación y aprendizaje con la empresa;
- proporcionar formación al aprendiz en clase;
- hacer un seguimiento del progreso y la efectividad del aprendizaje;
- supervisar el cumplimiento de las obligaciones contractuales hacia el aprendiz;
- proporcionar una evaluación final del aprendizaje.

6. PASOS Y PRINCIPIOS DIRECTIVOS PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UNA ASOCIACIÓN PARA APRENDICES EN CUANTO AL ESPÍRITU EMPRENDEDOR

Las asociaciones de aprendizaje pueden ser una buena opción para las pequeñas y medianas empresas que no están seguras de cómo seleccionar o formar a candidatos no tradicionales, pero desean expandir su contratación y están dispuestos a orientarlos para que desempeñen un papel.

El establecimiento de programas de aprendizaje en emprendimiento puede ser visto como una actividad difícil, ya que la iniciativa empresarial y la actitud empresarial a menudo se perciben como algo que no se puede enseñar. Es común creer que el emprendimiento es una habilidad innata a menudo asociada con la audacia, la valentía, la imaginación o la creatividad que no se puede canalizar en una ruta de capacitación estructurada.

No obstante, en los últimos años este paradigma ha cambiado y ahora las clases y seminarios sobre emprendimiento están aflorando en el sector de la educación, la formación y entornos de trabajo.

Para que una ruta sea efectiva a la hora de implementar asociaciones exitosas de aprendizaje entre PYME y FP, esta debe diseñarse cuidadosamente e incluir al menos los siguientes pasos:

⁸ Cedefop (2011), "Making apprenticeships work for Small and Medium Enterprises: what does it take to strengthen their commitment?", Briefing note.

1) PLANIFICACIÓN PREVIA

Antes de establecer una asociación, es importante tener un escenario claro, teniendo en cuenta todos los posibles obstáculos y riesgos. En este sentido, es esencial:

- Identificar el sector, el perfil de los alumnos, las actividades (el conocimiento que se proporcionará a los alumnos)
- Describir tareas, resultados de aprendizaje, competencias requeridas, la duración, el coste...

2) CONSTITUCIÓN DE LA ASOCIACIÓN

Después de evaluar la posibilidad de un acuerdo para establecer una ruta de aprendizaje, los socios tienen que:

- Reunirse en persona o por Skype
- Firmar un acuerdo para la asignación de deberes y responsabilidades.
- Definir metodologías para hacer el seguimiento y las herramientas de valoración y evaluación.

3) IMPLEMENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN

El desarrollo de las actividades debe tener un seguimiento constante y, eventualmente, ajustado para proporcionar oportunidades de aprendizaje efectivas, garantizar la calidad y avalar condiciones de trabajo seguras. Se debe prestar especial atención a:

- El marco de tiempo y de comunicación entre socios
- Hacer seguimiento y supervisar
- Actividades de tutoría
- Garantía de condiciones de trabajo seguras
- Trato justo y respeto mutuo

4) SOSTENIBILIDAD DE LA ASOCIACIÓN

Para garantizar el impacto de la asociación a largo plazo, se sugiere a los socios:

- Establecer un plan de contingencia (análisis de riesgos...)
- Diseñar un plan de sostenibilidad
- Siga rastreando el progreso después de que termine la formación (por ejemplo, en casos de contratación después del período de formación)

5) EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

La asociación podría ser un éxito, pero también un fracaso o podría necesitar algunos ajustes. Para evaluar la calidad del aprendizaje, garantizar una mejora continua y promover una colaboración fructífera, todos los socios deben:

- Entregar una evaluación al final del período de aprendizaje
- Escribir recomendación de mejora (positiva y negativa)

- Organizar una reunión entre el centro de formación y la empresa para revisar el aprendizaje (si el estudiante está presente es aún mejor)

6) CONSEJOS

- Evaluar la posibilidad de involucrar a organizaciones intermediarias
- Participar en los actos de empresas y eventos como días de carrera y jornadas de puertas abiertas en centros de FP y empresas (por ejemplo, la Semana Europea de competencias profesionales)

7. PRINCIPIOS DE GARANTÍA DE CALIDAD DE LA ASOCIACIÓN CENTRO DE FP-EMPRESA

La implementación de un aprendizaje de buena calidad requiere inversiones significativas (financieras, de infraestructura, humanas, etc.). Es comprensible que la mayoría de los empleadores quieran adaptar la formación a las necesidades de habilidades específicas de la empresa para ayudar a compensar estos costes. Sin embargo, esto podría ser arriesgado para el aprendiz, que generalmente necesita trabajo y desarrollar habilidades y competencias generales que abarquen "oficios completos"⁹.

Con el fin de garantizar la empleabilidad de los jóvenes, el contenido y la provisión de aprendizajes deben revisarse continuamente en vista de las necesidades del mercado laboral, respetando las necesidades de habilidades de la empresa de formación individual¹⁰.

Según Cedefop, las políticas de aprendizaje comparten rasgos característicos, presentes en diferentes grados y en diferentes combinaciones que pueden ser requisitos previos que tengan que tener los aprendices de calidad¹¹.

1) Lugar en el sistema de educación y formación

- El aprendizaje está regulado y definido en un marco legal
- La posición del aprendiz en relación con otras vías de aprendizaje es clara.
- El aprendizaje ofrece vías horizontales y verticales para una mayor especialización o educación en todos los niveles.

2) Estructuras de gobierno

- Definición clara y distribución de roles y responsabilidades de los actores clave a nivel nacional, regional y local
- Participación activa de las organizaciones de empleadores y sindicatos
- Reconocimiento de la importancia del aprendizaje a nivel social

3) Contenidos de la formación y los resultados de aprendizaje.

- Evaluación periódica y actualización de estándares de cualificación y perfiles ocupacionales para el desarrollo de programas y planes de estudio
- Disposiciones para ajustar partes del plan de estudios a las necesidades del mercado laboral local
- Estipulación de requisitos mínimos para acceder a programas de aprendizaje

⁹ European Commission, "High performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles".

¹⁰ European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion. "Guidance Framework. Support for companies, in particular SMEs, offering apprenticeships: Seven guiding principle".

¹¹ Cedefop (2011), "Making apprenticeships work for Small and Medium Enterprises: what does it take to strengthen their commitment?", Briefing note.

- Evaluación final de todos los resultados de aprendizaje de forma independiente a los lugares de aprendizaje
- Distribución clara y organización del contenido, duración y resultados del aprendizaje de la empresa y el centro

4) Cooperación entre centros de aprendizaje

- Cooperación, coordinación y distribución clara de las responsabilidades entre los lugares y los mecanismos establecidos para proporcionar feedback.
- El plan de desarrollo de la formación mediante las contribuciones de la escuela, la empresa y el aprendiz, de acuerdo con el plan de estudios
- Cooperación entre empresas para garantizar la adquisición de todos los resultados de aprendizaje requeridos según lo previsto en dicho plan de estudios
- Definición clara de la función del coordinador.
- Definición clara de las responsabilidades administrativas de la parte del programa que se realiza en la empresa.

5) Participación y apoyo a empresas

- Acuerdo claro sobre los derechos y obligaciones de las empresas que brindan aprendizaje
- Estrategias e iniciativas de marketing para promover el aprendizaje y los beneficios para las empresas, incluidos los incentivos
- Requisitos mínimos para las empresas dispuestas a proporcionar plazas de formación o un procedimiento de acreditación
- Apoyo no financiero para implementar el aprendizaje
- Reconocimiento y distinción para empresas que ofrecen aprendizajes de calidad.
- Participación de la organización del empleador en el compromiso de las empresas

6) Requisitos y apoyo a docentes y formadores internos

- Asignación de tutor cualificado para ayudar a los aprendices
- Requisitos y cualificaciones claramente definidos en el ámbito de la formación del tutor.
- Competencia pedagógica/didáctica del formador interno
- Formación continua para tutores y profesores para desarrollar y actualizar sus competencias
- Cooperación e intercambio entre formadores internos y profesores de FP en las escuelas.
- Definición clara de la responsabilidad final del aprendizaje de aprendices

7) Mecanismos de financiación y participación en los costes

- Los costes de las empresas incluyen salarios y materiales de aprendizaje
- Los costes de las empresas pueden obtener financiación de las organizaciones de empleadores y sindicatos
- Apoyo económico estatal para escuelas de FP y becas de aprendizaje
- Recuperación de inversiones gracias al trabajo del aprendiz
- Incentivos (subvenciones, deducciones fiscales) para alentar a las empresas a tomar aprendices

8) Aseguramiento de la cualidad

- Los sistemas de garantía de calidad cubren la formación

9) Condiciones de trabajo y aprendizaje de los aprendices

- Estipulación legal de los derechos y obligaciones de los aprendices, tanto para trabajar como para aprender
- Definición de un punto de referencia para apoyar a los aprendices
- Provisión de un contrato de trabajo que define los derechos, beneficios y responsabilidades del aprendiz
- Acceso a servicios de orientación y asesoramiento

10) Capacidad de respuesta al mercado laboral

- Procedimientos institucionales que permiten dicha formación para responder o para anticipar las necesidades del mercado laboral
- Hacer un seguimiento y evaluación regulares de los resultados y resultados del aprendizaje
- Establecimiento de mecanismos de evaluación previa y después de la evaluación

PLANTILLA DE RECOLECCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

PAÍS
....
CIUDAD
....
CENTRO DE FP
...
EMPRESA
...
EDAD OBJETIVO
...
DESCRIPCIÓN DEL APRENDIZAJE
...
IMPACTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS
...
SUGERENCIAS PARA MEJORAR
....

Plantilla de acuerdo aspectos principales*

Dependiendo del país y de las regulaciones legales, el aprendiz tendrá que firmar un acuerdo o un contrato.

A continuación se muestra la lista de los aspectos fundamentales que debe contener el acuerdo¹²:

- La identificación de todas las partes (empresa o centro de FP, aprendiz)
- Nombre, dirección, etc.
- Acuerdo entre las partes
- Contenidos (tema)
- Tareas (plan)
- Fechas de entrega/plazos
- Recursos
- Personas responsables
- Derechos y deberes (cada una de las partes)
- Fecha y lugar
- Firma de todas las partes

*Esta plantilla de acuerdo debe adaptarse según las reglamentaciones nacionales.

¹² "Herramientas para los tutores de los aprendices: Aumentar los aprendizajes que suceden en las PYMEs, apoyo a empresas de tamaño pequeño y mediano que acogen dichas formaciones: Tutores de formación en PYMEs (AC4SME), Project n. ° 572770-EPP-1-2016-1-BE-EPPKA3-SUP-APPREN, <https://www.ac4sme.eu>

Acuerdo de plantilla entre una empresa y un centro de formación de FP

El/la... [nombre de la empresa] con domicilio social y domicilio en ..., n.º de CIF representado/a por el/la Director/a Ejecutivo/a... [nombre completo], en lo sucesivo denominado simplemente....,

... [nombre de la empresa] en lo sucesivo denominado ...,

y

... [nombre de la institución], en lo sucesivo denominado ...

Concluimos este acuerdo marco de educación y formación profesional:

Artículo 1

Objetivo del acuerdo

Este acuerdo marco regula las condiciones y el desempeño entre las partes contratantes, que forman parte del proceso para desarrollar la educación y formación profesional en... [nombre del país], en el oficio...

Artículo 2 Implementación de la formación

El período de formación abarca ... años. Comienza en xx.xx.xxx y termina en xx. xx.xxxx .

La formación se lleva a cabo en dos lugares de aprendizaje:

- en ... [nombre de la empresa], donde se enseña el contenido de la formación práctica;
- en ... [nombre de la institución], donde se enseña el conocimiento teórico de la profesión.

El alcance de la formación práctica se define en el contrato de formación entre la empresa y el/la aprendiz.

El alcance de la formación teórica abarca en total ... horas. El cronograma correspondiente es parte del anexo de este acuerdo.

El período de formación termina con la finalización de los exámenes finales requeridos por la ley aplicable... [nombre del país] ley.

Si el aprendiz no aprueba los exámenes finales, su aprendizaje se extiende hasta la próxima fecha de evaluación posible.

Artículo 3

Deberes de ... [nombre de la empresa]

En el marco de la educación y formación profesional... [nombre de la empresa] forma de manera práctica... [número de aprendices] aprendices en el oficio ...

Para participar en la parte teórica de la formación, los/las aprendices serán enviados a ... [nombre de la institución].

Las obligaciones de ... [nombre de la empresa] con respecto al [nombre de la institución] son el resultado del contrato celebrado entre las dos partes el ... [fecha].

Artículo 4

Deberes de ... [nombre de la institución].

El/la... [nombre de la institución] lleva a cabo la formación de acuerdo con el plan de estudios del oficio respectivo, que se ha coordinado con la autoridad competente de la administración pública en ... [nombre del país].

El/la... [nombre de la institución] informa a... [nombre de la empresa] el ... sobre los requisitos previos que los aprendices deben cumplir con el fin de ser capaces de participar en el curso de formación teórica. Para más detalles, consulte el calendario que se anexa y trata la distribución de la formación teórica y práctica.

El/la... [nombre de la institución] toma las medidas apropiadas necesarias para llevar a cabo la formación teórica del oficio correspondiente.

El grupo de aprendizaje está formado por los aprendices cuya formación práctica se lleva a cabo en diferentes empresas de formación.

Después de completar los exámenes finales, el ... [nombre de la institución] proporcionará a los aprendices un certificado reconocido por el estado que demuestre la cualificación profesional adquirida.

Artículo 5

Responsabilidad y fuerza mayor

Cada parte contratante será responsable ante las otras partes contratantes por el incumplimiento de las obligaciones contractuales. Las excepciones son casos de fuerza mayor.

Se entenderá por fuerza mayor, por ejemplo, que sucedan desastres naturales, conflictos profesionales, disturbios, conflictos armados o de terrorismo que conducen a consecuencias impredecibles para la ejecución del contrato, lo que liberaría a las partes contratantes de sus obligaciones de desempeño durante la duración de la perturbación y en la medida de su impacto, incluso si se incumplen. La resolución automática del contrato no está asociada con esto. Las partes contratantes están obligadas a notificarse tales eventos y adaptar sus obligaciones a las circunstancias cambiadas, siempre con buena fe.

Si, en caso de fuerza mayor, el cumplimiento del contrato se vuelve imposible a largo plazo, las partes contratantes tienen derecho a rescindir el acuerdo.

Artículo 7

Plazo del acuerdo

El acuerdo entrará en vigor en la fecha en el que se firme.

El plazo del acuerdo finaliza en xx.xx.xxxx para el período de formación que comienza en xx.xx.xxxx .

Las partes contratantes pueden extender la relación contractual por mutuo acuerdo tan a menudo como lo demuestre la voluntad de todas las partes involucradas.

Artículo 8

Terminación del acuerdo

El acuerdo anterior puede terminar de la siguiente manera:

- por declaración consensuada por escrito de todas las partes contratantes.
- al expirar el plazo acordado (ver artículo 7).

- cada parte contratante puede rescindir el acuerdo sin previo aviso por una buena causa, de conformidad con las disposiciones legales. No se verá afectado ningún reclamo por daños.

Artículo 9

Provisiones finales

Este acuerdo y sus anexos constituyen el acuerdo completo de las partes contratantes. No existen acuerdos auxiliares silenciosos, verbales o escritos. Las enmiendas y adiciones a este contrato requieren que su forma escrita sea efectiva. Esto también se aplica a la enmienda o abolición de esta cláusula de fuente.

Las partes contratantes se comprometen a guardar silencio sobre todos sus asuntos comerciales adquiridos en el marco de la educación y formación profesional.

Si las disposiciones de este contrato son total o parcialmente nulas, inválidas o inaplicables, o pierden su legalidad o factibilidad más adelante, la validez de este acuerdo no se verá afectada. Se aplicará este mismo hecho en el caso de que se produzca un incumplimiento de dicho acuerdo. En lugar de la regulación ineficaz o impracticable o el llenado de la brecha contractual, las partes harán una regulación apropiada que, en la medida de lo legalmente posible, se acerque más a lo que las partes contratantes quisieron o de acuerdo con el propósito de la formación y del acuerdo.

Las partes del contrato se comprometen a llevar a cabo un procedimiento de mediación en caso de disputas derivadas de este acuerdo antes de que se rescindan los procedimientos legales, con el objetivo de un acuerdo amistoso con la ayuda de un mediador comisionado conjuntamente. El procedimiento de mediación se inicia

mediante notificación escrita de una parte contratante. La parte contratante tiene que proponer un mediador. La propuesta no es vinculante para las otras partes contratantes. Si las partes contratantes no pueden ponerse de acuerdo a la hora de elegir a un mediador común dentro del mes siguiente a la recepción de la notificación, se considerará que el procedimiento de mediación ha fallado.

Este acuerdo se ha realizado en dos copias, una para cada parte.

Las partes acuerdan... [ciudad]; ... [nombre del país], el juzgado de sus derechos y obligaciones

mutuos bajo este acuerdo... a este acuerdo se aplican las leyes de [país] ...

Lugar, fecha

Firmas [nombre de la empresa] [nombre de la institución]

Referencias

Albizu E., Olazaran M., Lavia C., Otero B., (2011), "Relationship between vocational training centres and industrial SMEs in the Basque Country: a regional innovation system approach", Intangible Capital.

Cedefop (2018), "Apprenticeship schemes in European countries: a cross nation overview", Luxemburg, Publication Office of the European Union.

Cedefop (2011), "Making apprenticeships work for Small and Medium Enterprises: what does it take to strengthen their commitment?", Briefing note, Luxemburg, Publication Office of the European Union.

Cedefop (2017), "Cedefop European public opinion survey on vocational education and training", Luxemburg, Publication Office of the European Union.

European Commission, "EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework", JRC Science for Policy Report, 2016.

European Commission (2013) "Entrepreneurship 2020 Action Plan:
https://translate.googleusercontent.com/translate_f

European Commission, "High performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles".

DG Employment, Social Affairs and Inclusion (2015), "Guidance Framework: support for companies, in particular SMEs offering apprenticeships, seven guiding principles".

Klein, P. G. (2006), "Can entrepreneurship be taught?", Journal of Agriculture and Applied Economics.

South East Centre for Entrepreneurial Learning, "Entrepreneurial education in the European Union: an overview of policies and practice" (2015).