



Handbook

Workplace tutor



Berufspädagoge



Työpaikkaohjaaja



Beroepsopleider



Tutor no Local de Trabalho



Pedagogo professione



Pedagogo profesión





Education and Culture DG

This project has been funded with support from the European Commission.

This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Project title:

It's time: High level qualifications for in-company trainers. Transfer of the innovative further training concept "Berufspädagoge/in"

Grant number:

DE/07/LLP-LdV/TOI/147016

Imprint

Publisher:

IG Metall-Vorstand

60519 Frankfurt am Main

Verantwortlich i.S.d.P. Dr. Regina Görner
geschäftsführendes Vorstandsmitglied

Editor:

To Nga Truong

i.A. des IG Metall Vorstands

Bildungs- und Qualifizierungspolitik Frankfurt

Design:

Nina Großmann

Bildung und Design

70839 Gerlingen

Printing:

Druckerei Julius Reichert,

71206 Leonberg

Oktober 2009

Handbook

Workplace tutor

Berufspädagoge

Työpaikkaohjaaja

Beroepsopleider

Tutor no Local de Trabalho

Pedagogo professione

Pedagogo profesión



Handbook Workplace tutor

Table of content

							
Foreword	4	30	56	82	108	134	160
Introduction	5	31	57	83	109	135	161
Method	6	32	58	84	110	136	162
Module overview and short description	9	35	61	87	113	139	165
Module 1 Self-Evaluation	11	37	63	89	115	141	166
Module 2 Analysing and assessing needs and potential of the individual and organisation	12	38	64	90	116	142	167
Module 3 Analysing organisational needs	13	39	65	91	117	143	168
Module 4 Planning the tutoring	14	40	66	92	118	144	169
Module 5 Creating training opportunities	15	41	67	93	119	145	170
Module 6 Tutoring in the work process and implementing training measures	16	42	68	94	120	146	171
Module 7 Evaluation	17	43	69	95	121	147	172
Reports about the pilot courses	18	44	70	96	122	148	173
Modularisation	26	52	78	104	130	156	181
Summary and future prospects	28	54	80	106	132	158	183
Moodle Screenshots	185	185	185	185	185	185	185



Foreword

This handbook is a result of the Leonardo da Vinci project „it's time“. The project aims at transferring key elements of the late German qualification programme of ‚workplace tutor‘ (Berufspädagoge) to other European countries and in return to receive input for further developments in Germany.

The qualification programme is targeted at in-company trainers and tutors who wish to develop their pedagogic and didactic skills and competencies and to gain more knowledge about the management and coordination of vocational training processes in their company. Interested persons must have minimum a completed vocational training and five years of work experience. If he/she has a certified academic study the required work experience is 2 years.

The project aims to develop and test useful learning arrangements throughout Europe, especially through the development of blended learning modules designed to support practical and work process-integrated learning forms. The learning modules will be assessed with credit points in which the applicability of both the ECVET concept and the ECTS system will be examined. Integration into the NQF/EQF system will also be applied.



Introduction

The it's time project wants to broaden the success of the qualification "Berufspädagoge" to other European countries. A European certified training course for Workplace Tutors – based on the 'Berufspädagoge' - is fundamental to its implementation in the different national systems for vocational education and training. Although the positioning of the training course will differ among the participating countries, it can be said that it will vary between secondary and higher vocational education. An important aspect of the training course is that it will take place for the largest part on-the-job.

This course aims at endowing in-house educational staff with skills they require in order to accompany apprentices / trainees and colleagues successfully and pedagogically competent in their learning processes.



Participants will learn about the differences of formal and informal learning environments and the possibilities they offer. Special attention will be given to the workplace as a place of learning as well as the fact that adults and youth learn in different ways. All skills and competencies that are acquired during the course are required in the daily work of the workplace tutor to-be in order to analyse, plan, implement and evaluate their VET. A special focus is placed on the transfer of acquired skills to the work processes of the workplace tutor. The course is based on two questions:

1. Which skills and competencies (with a focus on pedagogical skills and competencies) does the trainer require and how can they be formulated in learning goals?
2. Which course contents and structures make the participants pedagogically competent?

In contrast to many company tutors, workplace tutors are originating from the work floor themselves and will remain working there as well. The Workplace Tutor trains, coaches, supervises and assesses fellow-employees on-the-job, based on his own technical subject knowledge. In addition, he analyses learning needs and opportunities on the work floor, he arranges and develops training programmes, and is authorized to issue training certificates, which are recognized within the company and/or the sector at hand.



Method

The accompanying material provided within the project is designed for a specific method to be applied in the course: the blended learning concept. The material can be adapted by the course tutor if desired.

The training is part-time, modular, and in conjunction with the working practice. The training is tailor-made, but based on already existing training content that is used in Germany. The modules can be changed individually in order. The working practice is taken as the starting point of learning. The curriculum is closely related and connected to the job practice of a work place tutor. The blended learning (b-learning) concept is chosen as an appropriate way of building the training. B-learning is a learning solution created through a mixture of face-to-face and online learning delivered through a mix of media. Through blended learning one can realise individual learning and flexible learning.

The participants will be provided with the learning material at the beginning of the course. An introduction to the material and the structure and procedures of the course will be given. The course is structured into four parts: Face-to-Face sessions (attendance seminars), self-study, e-learning and learning on-the-job.


Face-to-face sessions

The whole training starts with a kick-off meeting. In this first face-to-face session the students will be welcomed to the course and be introduced to each other. The face-to-face sessions are important to reinforce learning and to provide place for discussions with the students. These are moments for the students to meet each other, to exchange their experiences and to cooperate. It is of importance to realise personal contact, especially in the beginning. When teacher and students know each other better, communication can also go through other channels (like e-mail). To make most profit of these rare moments of face-to-face contact and to make them relevant to the students' specific situations, the students are required to have fulfilled a certain assignment and post the outcome on the forum before the face-to-face session takes place. The learners are no novices anymore on the topic; they have explored the information and are already involved during the preparation of the face-to-face session. Furthermore they get guidance, reflections and feedback from the tutor on those sessions.

Self-study

Main part of the training course is self-pace learning (self study). Content (i.e. theory, practical examples, links to relevant internet sites, suggested articles/ books/ newspapers etc.) is offered through the Digital Learning Environment. We have chosen Moodle (an Open Source Learning Management System) as the Learning environment in the It's time project.



- **practical advices on self-study:** A sound filing system: design a filing system both for the computer and print material from the beginning on and maintain it so you can keep a good overview.
- **Planning and allocating time:** Plan your self-study phases realistically and well in advance. Stick to your plan. Put down learning times in your diary. Design a long-term plan including particularly larger tasks at an early stage. Plan rhythmically and in a process-oriented way. Also include time for reflection and iteration.
- **Sources of information:** Consider ways of information procurement and research. Keep a manageable number of sources of information, databases, portals and forums with which you can work well. 
- **Listen actively:** Try to grasp the contents of seminars and learning groups as actively as possible, e.g. by formulating important points in your own words, by discovering arguments and structures, relating contents to own experiences, thinking beyond what is being said („If this is the case, then that really means...“). Listening is not relaxation but a creative activity that requires a large amount of energy and concentration.
- **Take notes:** Take notes, also, and especially when you do not receive documents. Taking notes is another way of actively reflecting upon what is being said. You can place emphasis, decide what is important to you. Develop an adequate format, always take down a title, date and topic as well as keeping a broad margin for subsequent notes and comments. Do not let the process of taking notes distract you from listening. Also remember that the initial draft is usually not the final document. Use arrows, images, and create a system of own abbreviations. Consider that the subsequent amendment can occur (and is recommended).

E-learning

A central role in this training has the E-learning platform with an online communication forum. As already mentioned we chose Moodle as virtual environment. The communication platform (forum functionality in Moodle) will be used to prepare students for the face-to-face sessions. This will be done through:

- Results of assignments have to be posted on the forum;
- Students and tutors will react and give feedback on others work that has been put on the forum (this could also be done by e-mail);
- Also, questions, interesting information or personal experiences can possibly be shared with others.

The content of the above mentioned asynchronous communication on the platform will be input on (or subject of) the face-to-face sessions; the communication platform is not meant to replace face-to-face contact.



The students work on their Personal Development Plan (PDP) on the beginning or at the end of each module. The tutor will supervise the students during this process. By engaging in PDP the students will be reviewing, building and reflecting on their personal and educational development. The process of planning their own development process, aims to enhance the general relevance and application of the skills, knowledge and achievements gained in the training.

Practical applications of learning contents and further learning material can be found on the learning platform www.its-time.org.

Learning times on-the-job (practical assignments and project work) offer the possibility of practical application and integration of learning contents in day-to-day situations. Assignments and project work are documented and presented, discussed and reflected upon in the attendance seminars.

The modules place an emphasis on the module aims but in reality, additional practical problems will become apparent. These will be included, discussed and attempted to be solved within the course.

Real projects at work influence the contents of the course. This is a balancing act that has to be managed by the course tutor. There should be a balance between openness to other issues and permanent control of compliance with module contents and aims. At the end of the course, participants should be able to independently acquire new issues and learning contents. All in all, learning guidance and in-house training is a managerial function and should be perceived as such: each seminar has to lead to the achievement of set aims.

The certificates for the individual modules do not refer to the accompanying theoretical contents but to the methods and specific learning aims.

Contents will be documented at the end of each module and are to be made available to succeeding module tutors. In the optimum case, module tutors will discuss the passover of learning groups through personal contact.

How to tutor a b-learning training?

The tutor has the following general tasks:

- He supervises the forum
- He coaches students through face-to-face sessions, which he plans himself
- He gives feedback on the assignments
- He assesses the final case
- He stimulates the feedback and reflection from student to student on each others work
- He supports the PDP process in case the student needs that (asks for it)



Tips for tutors for supervision

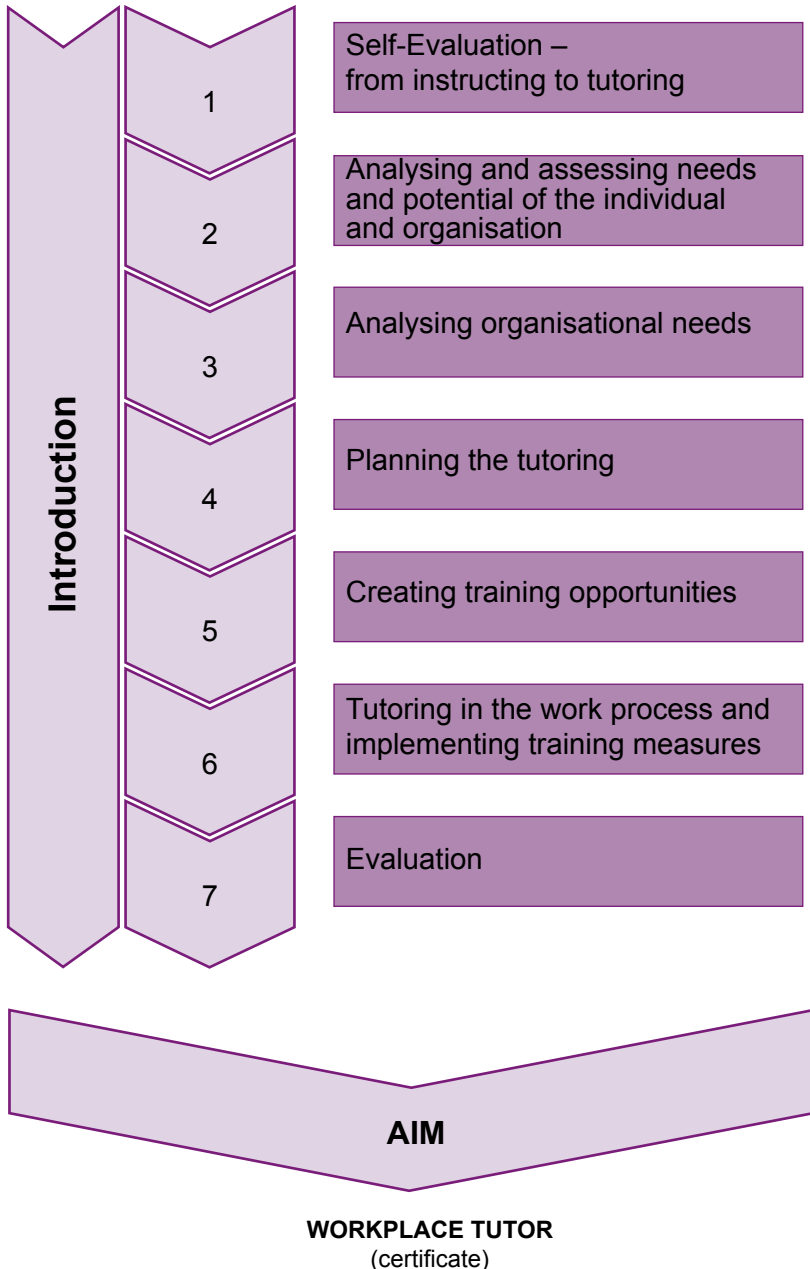
1. Tell the students during your first contact period what you expect from them.
2. Implement planned activities to motivate students. Encourage your students (both during lectures and online).
3. Make sure the students know how they can read the contributions from their fellow students and how they can post their own contributions, by providing instructions or a demonstration before the start of the discussion.
4. Consider whether the feedback should only be visible to the relevant groups or whether it should be available to all student groups to read.
5. Establish deadlines for posting contributions to the discussion platform.
6. Post the description of the assignment in a logical place within the digital learning environment and let students know, via an announcement or e-mail, where they can find the assignment and when the (first) deadline is.
7. Instead of assessing each contribution individually, screen and assess all contributions at the same time.
8. Close the discussion once the last deadline has been reached.
9. Create an active ambience and try involving everyone by encouraging each participant personally to contribute.
10. Reflect upon the form and content of the feedback that the students give each other. At the beginning of their course, students need to learn how to give good feedback.
11. Regularly check the assignments that are handed in and the given feedback, to check whether the quality and the nature of the feedback are adequate.



Module overview and short description

During the project period the it's time project team developed together seven modules in total for the professionalisation of vocational educational staff. Four modules out of seven worked out modules were piloted and tested each in Germany, Netherlands, Portugal and Finland. Thereby the partners transferred the content of the German 'Berufspädagoge' and adjusted it to the country specific requirements. The participants acquired a certificate at the end of the module for passing it. After running through all modules the title 'workplace tutor' can be achieved which is identical with the German degree 'Berufspädagoge'.

On the following pages you will get an insight of the imparted learning contents, learning goals and suggested learning times of each module.





Module 1 Self-Evaluation

The first module is about self-evaluation as well as personal and professional development. It places a particular focus on the development from a teacher/trainer to a tutor and guide. In this module the course participant becomes aware of him/herself as a workplace tutor and the roles this position brings along. It also gives a first insight into what pedagogy means and what kind of pedagogical skills a workplace tutor needs.



Learning goals - skills:

be able to

- be self-aware
- formulate own learning goals
- identify own learning style
- identify own learning pitfalls
- draw up a personal development plan
- self-evaluate and update profile if necessary
- identify own pedagogical competences
- compare teacher and tutor profile
- have the ability to reflect upon his approach to teaching/tutoring/training

Learning goals - knowledge:

know

- how to make and use a Personal Development Plan (PDP)
- his role as a workplace tutor

Learning time/duration:

Recommended course-hours: 100 – 130 h



Module 2

Analysing and assessing needs and potential of the individual and organisation

This module is about the analysis and assessment of the learner/worker as an individual. This encompasses aspects of analysing the existing level of competence and qualification and assessing development potential in accordance with the abilities of the learner as well as the needs of and opportunities offered by the organisation.

Learning goals – skills:

be able to

- analyse the students' entry level, learning style and developmental needs
- assess needs and potential of individual learners in a job context
- identify training needs and potential according to the student's PDP
- identify possible learning difficulties in an adult student
- assess the possibilities of education within the company

Learning goals – knowledge:

know

- how to personalise learning processes (connected to module 2) when taking into consideration possible learning difficulties as well as a different cultural and social background
- the sources there are of materials and courses for self-study/refreshment (life long learning)
- how to find the balance between the training needs and the chances offered by the companies
- the professional competences required by the labour market

Learning times / duration:

Recommended course-hours: 90 – 100 h



Module 3 Analysing organisational needs

This module is about learning to assess and analyse the current situation of the vocational field/labour market/ organisation/ department/ team and its short- and long-term needs and opportunities in terms of training and education. It is about skills and knowledge pertaining to personnel development.



Learning goals – skills:

be able to

- analyse the field's vocational situation
- assess the vocational situation in the field (trends, new developments etc)
- consult company in terms of organisational changes needed for operative implementation and therefore formulate and introduce necessary internal process changes
- support the build-up of functional, social and methodological competences within the company

Learning goals – knowledge:

know

- the professional competences required by the labour market

Learning times / duration:

Recommended course-hours: 80 – 100 h



Module 4 Planning the tutoring

This module teaches methodologies for the planning and organising of training and tutoring at the workplace. This includes both ongoing tutoring processes as well as specific training measures.

Learning goals – skills:

be able to

- develop a training plan based on the students PDP
- formulate learning goals/objectives (SMART)
- design learning activities that match the learning goals
- identify:
 - Teacher-centred methodologies
 - Learner-centred methodologies
 - Methodologies for teaching vocational skills
- understand, what kind of possibilities and challenges the work represents as a learning environment
- personalise learning processes through work tasks

Learning goals – knowledge:

know

- the sources there are of materials and courses for self-study/refreshment (lifelong learning)
- how to personalise learning processes (connected to module 2) when taking into consideration possible learning difficulties as well as a different cultural and social background
- how to use the workplace as a learning environment

Learning times / duration:

Recommended course-hours: 80 – 100 h



Module 5 Creating training opportunities

This module is about tools of personnel development and should offer new possibilities of further education in companies or educational institutions. Not only new in-company needs or needs of the market were evaluated and identified therefore, but also new methods and possibilities to place contents for vocational and further training more tailored and more innovative for staff and institution. This module is an answer to innovation cycles of products and technologies which shorten more and more and an answer to the permanent changing learning environments and needs of staff in the daily work.



Learning goals – skills:

be able to...

- identify the potential of e-learning
- identify tools and methodologies in e-learning
- to design and implement appropriate projects for personnel development, if needed by working together with the company's HRD department (where applicable)
- negotiate for needed means and time
- apply negotiation techniques
- design learning activities that match the learning goals
- devise a training plan
- assess the possibilities of education within the company
- consult company in terms of organisational changes needed for operative implementation and therefore formulate and introduce necessary internal process changes.
- support the build-up of competences within the company

Learning goals – knowledge:

know...

- how to find the balance between the training needs and the chances offered by the companies
- the training objectives
- the regulation in force and the internship documentation that is required
- which teaching methodology (including e-learning) is most effective in different teaching situations
- how to use the workplace as a learning environment
- the professional competences required by the labour market.

Learning times / duration:

Recommended course-hours: 100 – 120 h



Module 6

Tutoring in the work process and implementing training measures

This module is about equipping the students with the necessary knowledge and skills in order to effectively tutor, guide and supervise workers in continuous learning processes at the workplace. It also conveys the required skills and knowledge to implement targeted training measures.

Learning goals – skills:

be able to...

- connect himself to the level of the learner
- give and receive feedback
- be aware of the cultural diversity within the trainee group
- understand critical situations, identify problems and respond appropriately on them
- use communication techniques in conducting progress interviews
- facilitate and promote the learning processes as a tutor (e.g. motivation)
- be skilled to tutor learners on an individual level using appropriate and relevant tutoring methodologies and to switch between them in a tutoring situation
- familiarise the employee with the work, the environment and community
- apply social skills, communication skills and giving feedback to motivate to trainees learning
- offer the student suitable coaching
- apply social and communication skills when interacting with the learner on all levels and in all kind of situations
- adapt the right teaching/coaching/tutoring methodologies to each participant's learning profile and objectives

Learning goals – knowledge:

know...

- how possible learning difficulties effect learning
- how to manage diversity
- strategies for creating positive learning experiences by using sound social skills
- how work tasks trigger learning processes
- the tools that can be used to recognise and take into consideration a fellow workers potential, limitations, attitude,
- can explain the characteristics of tutoring and in which situations it is effective
- has knowledge of coachingstyles
- how to personalise learning processes (connected to module 2) when taking into consideration possible learning difficulties as well as a different cultural and social background
- how a different cultural background can influence learning
- how a different social background can influence learning

Learning times / duration:

Recommended course-hours: 120 – 150 h



Module 7 Evaluation

This module aims at equipping the workplace tutor with the necessary skills and knowledge to evaluate his own work and draw conclusion from it. After completing the module, the workplace tutor should be able to evaluate his/her work, the student's progress and his own development. Based on the evaluation, he/she should be able to adapt his / her work accordingly.

Learning goals – skills:

be able to...

- apply adequate evaluation methodologies when evaluating vocational skills and know how.
- use communication techniques like progress interviews and evaluative conversations
- use observation techniques
- give and receive feedback
- guide the student in their self-evaluation
- evaluate the learning process
- devise sound evaluation instruments
- use observation techniques

Learning goals – knowledge:

know

- how feedback affects the learner and the teacher
- the methodologies for evaluating vocational skills and know how
- the criteria for the assessment of the learner's work and learning processes
- the difference between formative and summative evaluation
- the criteria for assessment of learners work and learning processes
- be familiar with evaluation schemes and tools
- the standard of the given vocational field
- how a different cultural background can influence learning
- how a different social background can influence learning

Learning times / duration:

Recommended course-hours: 80 – 100 h



Reports about the pilot courses

Piloting of Module 1 – self-evaluation within the framework

of the training course „Berufspädagoge“ at the IHK Hanover, Germany

Since March 2009 the bfw Hanover carries out the training course „Berufspädagoge“.

Eleven participants from different professional backgrounds take part in the two-year extra-occupational promotional training leading to the certification “Berufspädagoge”. The training course at the IHK Hanover is one of the first trainings concerning the workplace tutor in Germany.



As part of the training course, the participants tested the first module of the project “it’s time”, which focused on self-evaluation. The testing of the module also included the experiencing of the e-learning-platform, which is one integral part of the course concept that follows the blended learning-approach. The results revealed that there are reservations that can only be resolved step by step. The participants should get in touch with e-learning within their learning process on a regular basis to become familiar with web-based activities. Only a successive habituation helps to reduce sceptical attitudes towards information technology and to establish e-learning as an additional learning method.

Background information about the course:

The eleven participants meet every Friday evening and Saturday morning to attend classes. The course gives attention to basic knowledge about vocational education (e.g. knowledge about learning processes and learning attendance, planning and management processes) as well as specialised knowledge in the field of vocational education including Human Resource Management and Consulting, but also educational coaching. In this context modern didactical methods like e-learning are used.

The training course is addressed to a broad target group. Accordingly the composition of this course is very heterogeneous: The participants are between 27 and 52 years old and have very different professional backgrounds. These backgrounds range from one participant with higher education to one master of vocational education with technical education and AEVO (=German regulation for the aptitude of a trainer), from one instructor in a highly automated production plant to a social pedagogue in the field of vocational preparation, from a colleague, which instructs exclusively young women in domestic economics to an organisational manager in a company with training partnerships. According to the course concept, all participants are full time employed and have long



lasting professional experience, even outside the field of professional education. The integration of the work experience of the participants is part of the course concept and enriches the course.

With focus on methodology and concept, the training course is activity-based and therefore pursues a modern didactical concept, which is different from traditional teacher-centered lectures. The combination of work and study generates better learning outcomes and enables the participants to plan, implement and control independently educational processes in companies and other institutions.

The participants will sit their exams in March, September and November 2010 at the IHK Hanover.



Author: Peter Eckhardt, Frankfurt a.M., Germany

Piloting of Module 2 - Analysing and assessing the learner

at KCH International, Netherlands

KCH International has teamed up with Stenden University Small Business & Retail Management and Kwantum within the 'It's time' project. The organisations were assigned with testing out one of a total of seven existing workplace tutor training modules in a pilot. The Ad (Associate degree) students followed this module as a specialisation assignment within their study programme.



Workplace Tutor

This role is referred to the 'workplace tutor' in the Netherlands and is positioned between the practical trainer (senior secondary vocational education) and the company trainer (higher professional education). The training takes place in a practical working environment wherever possible. The tutor is from this practical working environment him or herself and still works there. The workplace tutor trains, coaches and assesses staff in the workplace on the basis of his or her own professional knowledge, in the same way that a practical trainer would do this with trainees.

Analysing and assessing

However, the workplace tutor does more. He or she analyses learning requirements, produces training programmes, develops training courses that tie in with the practical



situation and is authorised to issue training certificates that are valid within the company and/or sector.

Carry van der Weij (KCH international) added: 'We launched the pilot in January 2009. KCH International, Stenden University and Kwantum were responsible for carrying out one of the modules. Ten Kwantum employees who are following the Associate degree (Ad) study programme were selected for the training course. These students followed the module: Analysing and assessing.'

B-learning

The students were provided with teaching materials together with assignments via a learning management system. There were also three contact days. Maaïke de Caluwé, KCH International trainer: 'The process started off with a briefing. Halfway through the course, a training day was held at KCH where the required theory was explained through exercises and the final project was set. On the last day, the students presented their completed assignments to one another and to a jury. The students learned in a practical environment on the basis of assignments. They were in contact with trainers and fellow students via an online forum so that they could exchange experiences and learn from each other.'

Successful presentations

The students completed the module in less than three months. On the 8th of April 2009, they presented their final projects to a jury consisting of representatives from Kwantum, Stenden University and KCH International.

As their project, the students from Kwantum produced a structured training plan for their colleagues. This training plan was based on the personal motivation, learning style and learning requirements of the staff from their branch. This helped the students to learn that they must first get to know the member of staff before the start of the actual training.

Jury members John Driessens (P&O Manager at Kwantum), Chantal Stegink (lecturer at Stenden University) and Carry van der Weij were pleased with the end result. 'It's great to see the dedication and enthusiasm the students put into their project', says Stegink. 'At the start there was some resistance, but in the end everyone came out with a positive experience. Each of the students made their own contribution and got involved with their colleagues.'

Driessens was particularly proud: 'I've watched everyone make massive leaps in terms of personal growth over the past few months. We wanted to improve the Ad programme participants' ability to think on an abstract level, and in my view it has been a complete success. We are now seeing the benefits of the time that these people have invested in their performance. Investing in people really pays off!'

Nina Spithorst, team leader at Stenden University, had this to say: 'What's striking is that each student took an independent approach to the study material provided. Each person tried to establish their own structure. This was great to see. The search for structure is all part of the process - that's what higher professional education is all about!'



Tommie Janssen, one of the students, told us that he was able to apply the theory from the Analysis and Assessing module immediately to his daily work. 'It didn't feel like a lot of extra work, it went very smoothly!' Mohamed Ahaddouch, another student, found the module to be a useful and fun experience. He also saw a reduction in his failure rate. Student Sylvia Winkel explained: 'I use the training format I developed during the course for all my new colleagues.'

Author: Carry van der Weij, Ede, Netherlands



Piloting of module 4 – Planning the tutoring

at Instituto de Soldadura e Qualidade (ISQ), Portugal

Within the scope of the It's Time project, ISQ piloted the module 4 of the It's Time training programme for workplace tutors. The module title is Planning the Tutoring. The objective of the module was to provide Workplace Tutors with the necessary tools to conduct effective and efficient tutoring sessions. At the end of the course the trainees were able to define and adapt their tutoring sessions to a specific target-group, define the tutoring objectives, design a tutoring session, create evaluation instruments and understand which kind of training offer there is available.

ISQ conducted the training using a b-learning methodology with 20 hours of face-to-face sessions and 88 hours asynchronous sessions. In order to have a valid and constructive pilot training course 15 trainers and workplace tutors were invited to experience and test the methodology and the materials developed. The training course took place between the 16th of March and the 6th of May of 2009 in Oeiras, Portugal.

There was at first an introductory of 4 hours face-to-face session where the participants had a chance to meet the trainer, conduct icebreaking activities and to understand the objectives and the structure of the training course. Afterwards the training was conducted on-line on the moodle e-learning platform. This platform could be accessed by all participants and where all the pedagogical documents and all the work assignments they needed to carry out was available. Also on the platform there was a forum available where the participants could interact with each other and also with the trainer. This tool was used by all participants very enthusiastically throughout the entire course for exchanging information and sharing experiences and best practices. There were more than 100 messages posted in the forum during the course.

The course ended with a two day training session. In this session the trainees could present and discuss the work assignment carried out throughout the course and discuss several issues related to the planning of the tutoring. They also had time to give their



feedback about the training course developed. Overall all participants gave positive feedback on the training course and the methodology used. The e-learning methodology was seen as a very positive factor for the facilitation of learning and to enhance the communication between the trainees and the tutor. All participants stated their interest in participating in a full version of the It's Time Workplace Tutor training course.

Author: James Kirkby, Oeiras, Portugal

Piloting of Module 6 – Tutoring in the work process

at Salpaus Further Education, Finland

The Salpaus Further Education launched the pilot in February 2009. The teachers of the Institute were responsible for carrying out the programme of module 6.

The overall objective was to equip workplace tutors with key-skills and knowledge needed for tutoring workers. Module 6 was about providing the course participants with the necessary skills and knowledge needed to successfully tutor, guide and supervise workers in learning processes within their work environment.



The module dealt with the following contents:

- Soft Skills (from personal qualities to interpersonal skills , verbal and non-verbal communication in tutoring)
- Professional improvement through feedback (types of feedback, use and effects of feedback in tutoring situations, giving and receiving feedback in a positive way)
- Cultural Diversity in tutoring
- The affect of learner's social background in tutoring (sociological basics and adult learning styles, the correlation between positive attitude towards lifelong learning and social background)

The participants applied tutoring methodologies in accordance with their PDP (Personal Development Plan). They were active learners and studied with material on the e-learning platform (Moodle), from printed material which was given to them and also with literature concerning intercultural communication and soft skills. They returned their assignments to Moodle and were interested in using methods of virtual learning. According to them



Moodle made it easier to conduct the assignments and the interaction and also feedback between the participants was easier. During the face-to-face sessions participants analysed and discussed the assignments. They felt that the group discussions were very rewarding. The participants conducted their assignments in their workplaces and reported the results on Moodle. Five of the participants also made a final project assignment and completed the module in three months. Each of them also applied the skills and results of the final project in their own job.

Participants were principal nurses (2), teachers (2) and workplace tutors in industry (3). Four of them had attended the basic training programme for workplace tutors earlier in Finland. They attended the course because they wanted to get more information, knowledge, expertise in multicultural diversity and soft skills. They also appreciated the opportunity to exchange experiences and ideas with other participants.



Even though some felt uncertain about using new technology and producing written assignments, but at the end of the programme they were satisfied with the content and methods of the course. They particularly valued the opportunity to get new points of views and skills for everyday situations in tutoring new groups e.g. newcomers in Finland.

Some comments about the content and methods:

“Social background (one of the themes of the Module 6) has no significance on your motivation to work. It is significant to give constructive feedback.”

“In practice communicative/social skills are constantly needed, not just in multicultural work community. It is true, though multiculturalism will soon be commonplace also on Finland (especially in healthcare).”

“Our needs were well taken into account and we were able to complete our final project assignment based on real needs at work.”

“The face-to-face sessions could be more frequently. Discussing and e-learning is really interesting.”

“Evaluation from the trainers and other participants was adequate”.

“Actually the training was executed in every possible method. Our work community does not have employees from other countries yet, but I’m sure that will change in near future. It is important to know how to receive, guide and help them in order to have good colleagues and valuable employees.”

Author: Maija-Leena Kemppi and Marjukka Nikkari, Lahti, Finland



Examination and certification

Each module ends with an examination and certification. The following text is an example on examination and certification of module 1.

In the area of learning processes and learning guidance, participants should demonstrate the ability to design individual and collaborative learning processes (didactic and methodological competence). In particular, participants should demonstrate the ability to recognise individual abilities of learners, and promote the further development of those. Critical judgment and innovative approaches should be exhibited in those processes. The following qualification contents can be verified in this context:

1. Knowledge pertaining to learning and development theory as a precondition for the creation of learning and qualification processes.
2. Didactic preparation and implementation of learning and qualification processes in the framework of the development of learning goals and contents as well as learning guidance under consideration of business and work processes.
3. Learning guidance of apprentices / trainees, in particular those requiring psychological, social and / or cultural support.
4. (in the area of further training) Learning guidance of employees in work process, also for those unaccustomed to learning.

A complex pedagogical / andragogical problem should be described, assessed and solved in the framework of a project. The subject of the project is proposed to the examination board by the participants. The examination board must accept the project theme.

The participant carries out the project work in his / her work processes according to the examination requirements. The project work must be documented; the documentation is submitted to the examination board.

The project is to be documented in the form of a written paper. The examination board should define the extent of this paper. This work should not take longer than 30 calendar days.

The examination will involve the presentation of the project by the participant to the examination board. After this, the presentation and project work will be assessed through a round-table discussion. Upon successful completion of the examination, a certificate will be issued. The aim of the examination is to verify the qualifications that are required in order to perform tasks independently and responsibly.

The presentation should include the description and substantiation of the results of the project. The subsequent round-table assessments will follow-up the presentation through



deepening and widening the context of the theme. It should verify that the examinee can argue and communicate in a pedagogically appropriate manner. The presentation and round-table assessment should not last longer than 45 minutes, of which 15 minutes should be allocated for the presentation.

The examination in form of presentation and round-table assessment should only be carried out if the documentation of the project was deemed at least satisfactory.

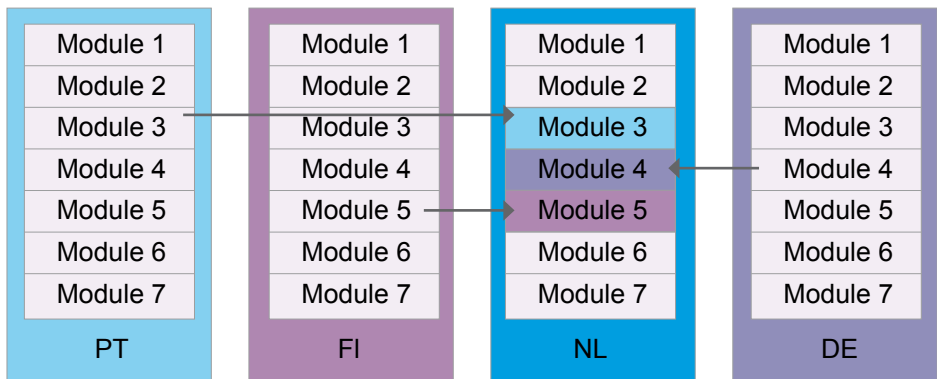
The examination is passed if all contents to be performed were at least satisfactory.

Each examination part is to be assessed separately. Presentation and round-table assessment are to be combined to one grade. A certificate is to be issued. Parts of the examination which were not passed can be re-taken up to two times. Through the request for re-take, the examinee will be exempt from parts of the examination that were passed in the first attempt. In order to be exempt from passed examination parts, the examinee has to apply for re-take within two years from the initial examination. Passed parts of the examination can be re-taken up to one time. In this case, the grade of the last examination is effective.





Modularisation



A sub-goal is to align on custom-fit needs of in-company training staff through a modular system and to grant mobility during the further education in the European educational area. After passing through all modules successfully the learner gets the certificate 'workplace tutor' (in Germany: Berufspädagoge).

The modules place an emphasis on the module aims but in reality, additional practical problems will become apparent. These will be included, discussed and attempted to be solved within the course.

Real projects at work influence the contents of the course. This is a balancing act that has to be managed by the course tutor. There should be a balance between openness to other issues and permanent control of compliance with module contents and aims. At the end of the course, participants should be able to independently acquire new issues and learning contents. All in all, learning guidance and in-house training is a managerial function and should be perceived as such: each seminar has to lead to the achievement of set aims.

The certificates for the individual modules do not aim at the accompanying theoretical contents but the methods and specific learning aims.

Contents will be documented at the end of each module and are to be made available to succeeding module tutors. In the optimum case, module tutors will discuss the pass-over of learning groups through personal contact.

The time frame of each module should be about 3 months (the completion of all modules will take about two years).

Below you will find material that you will require throughout the course for purposes of documentation and self-study. They will facilitate your reflection and a sustainable learning success.

For the self-study periods that play a major role in this course, it is vital to keep a well-structured documentation. The following documents will also help you to record the learning contents and to document open questions as well as problems for the attendance units.



4.1 Learning agreement with myself in the framework of the qualification course of workplace tutor

Name:

What is unclear for me with regard to the concept of the module?
 What seems unfamiliar, what have I done differently, what seems difficult?

4.2 Personal development plan

My personal development plan

Name:

Aims	Activities	Obstacles	Solutions	Duration and deadlines
-> what do I want to achieve	-> what I will do in order to achieve my development aims	-> what could hinder me achieving my goals	-> how I can overcome the obstacles	-> my detailed timeline



4.3 Diary sheet, to be filled in for each assignment

Learner(s) accompanied:
 Self-study time:

Step of the learning guidance:

Assignment:

Initial thoughts and planning:

How did the assignment go, what happened and how did I act?

Outcomes of this assignment

Judgment of my course of action: What was good? What could have been better? What should I change next time around?

What became apparent to me during this assignment?

4.5 Guideline (structure aid) for the documentation of finalised projects

(The documentation must be filled in and delivered to the module tutor as a confirmation of performance)

4.6 Proof of competence

Proof of competence

Surname		First name	
Address			
Institution		Course	
Duration			
1. Please document the course of the project considering the following aspects: Initial situation / problem / junctions / organisational framework conditions / milestones			
2. Reflect upon the course of the project taking into account the following aspects: requirements, barriers, setting directions			
3. Which of your skills and competencies (existing or newly acquired) became apparent?			
4. Which skills and competencies did you develop during the project? Which existing skills and competencies did you expand / improve?			
The above statements are supported by (please name 2-3 internal or external project partners)			
Date and place		Signature of possessor of proof of competence	
Comments by module tutor			
Name	Institution	Date	Signature

All documents for self-study are available on www.its-time.org

with friendly support of GAB Munich



Summary and future prospects

In-house trainers are under increasing pressure to act economically, they face new demands for consultation and advice. Vocational training has become a complex and challenging profession of its own. That has been lacking one major aspect: an appropriate training preparing trainers for the increasing demands they face in their day-to-day work. The it's time project had the aim to bridge this lack. With the German further education ‚Berufspädagoge‘ (workplace tutor) as basis the project partners could transfer that knowledge to create the European workplace tutor programme to professionalise vocational training staff according to their permanent raising responsibility.

Within the project a modern and tailored learning environment was created for the course participants through a blended learning concept. The learning of the future workplace tutors was organised in a way that attendance learning, self-study, e-learning and learning on-the-job was complement. As the focus of the further education was to impart decision making responsibility of workplace tutors the participants transferred the learned skills to day-to-day situations in praxis oriented working assignments.

This further education concept for workplace tutors can be transferred to any other European country and could be adapted to country specific needs. The advised learning times given in each module are guidelines which should not be undercut for quality assurance.

The project progress was guided by an external evaluator who proofed the quality of the work within the project team and the created products, such as the contents of each module and the learning platform. He evaluated the module structure as overall coherent and successful referring to the aims of the project. The participants of the four pilot courses shared his opinion. The pilot courses in Germany, Netherlands, Finland and Portugal also showed that there is a big transnational interest in this further education. The demand on participating on a course was satisfying, though only one module was provided at a time. Even if e-learning was a new learning environment for some participants, the concept with its contents and methodologies was well received.

Because of the demand and up-to-dateness of this VET topic a follow-up project is planned to be initiated. The follow-up project will have the focus on embedding the workplace tutor into the ECVET system of the single participating countries. It is a concern to implement a stage model which plans a three step certification from part-time instructor to education and training pedagogue to workplace tutor. This would be like a horizontal qualification framework in the field of vocational educational training.



Handbook

Workplace tutor

Berufspädagoge



Työpaikkaohjaaja

Beroepsopleider

Tutor no Local de Trabalho

Pedagogo professione

Pedagogo profesión



Vorwort

Dieses Handbuch ist ein Teilergebnis des Leonardo da Vinci-Projektes "It's time". Das Projekt zielt drauf ab, zentrale Elemente des neuen Berufsbildes „Berufspädagoge/in“ aus Deutschland in die EU zu transferieren und die Fortbildung in Deutschland durch Impulse aus anderen EU-Ländern weiterzuentwickeln.

Das Projekt richtet sich an betriebliche Ausbilder, Trainer und Tutoren, die ihre berufspädagogischen und organisatorischen Handlungskompetenzen ausbauen und für ihren Beruf zertifizierte Kompetenznachweise erlangen wollen. Voraussetzungen für eine Teilnahme an der Weiterbildung sind mindestens eine abgeschlossene Ausbildung mit fünfjähriger Berufserfahrung. Falls ein akademischer Abschluss vorhanden ist, sind zusätzlich 2 Jahre Berufserfahrung erforderlich.

Der europäische Mehrwert besteht u.a. darin, dass Erkenntnisse über die Anwendung von Leistungspunkten in der beruflichen Weiterbildung gewonnen werden, indem die Verwertbarkeit des European Credit System for Vocational Education Training (ECVET) und des European Credit Transfer System (ECTS) untersucht werden. Zudem wird die Fortbildung in die Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) und in den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) eingebettet.



Einleitung

Das It's-time-Projekt möchte die Weiterbildung zum Berufspädagogen in andere europäische Länder streuen. Ein europäisch zertifizierter Kurs – basierend auf dem deutschen Berufspädagogen – bietet eine wichtige Grundlage für die Implementierung in die verschiedenen nationalen Systeme für Aus- und Weiterbildung. Obwohl die Positionierung der Maßnahme zwischen den beteiligten Ländern unterschiedlich sein wird, kann grob gesagt werden, dass sie sich zwischen einer sekundären und höheren beruflichen Ausbildung bewegen wird. Ein wichtiger Aspekt der Fortbildung ist, dass der größte Teil davon am Arbeitsplatz stattfindet.

Dieser Kurs zielt darauf ab, betriebliche Ausbilder mit den Fähigkeiten auszustatten, die sie benötigen, um Kollegen und Auszubildende erfolgreich und pädagogisch kompetent im Lernprozess zu begleiten.



Kursteilnehmer lernen die Unterschiede zwischen formellen und informellen Lernumfeldern und die Möglichkeiten, die diese bieten. Besondere Beachtung findet der Arbeitsplatz als Lernort sowie die Tatsache, dass Erwachsene anders lernen als Jugendliche. Alle Fähigkeiten und Kompetenzen, die während dieses Kurses erworben werden, werden benötigt, um im Arbeitsalltag die Aufgaben Bedarfseinschätzung, Planung, Durchführung sowie Evaluation auszuüben. Besonderer Fokus liegt hier auch auf dem Transfer der neu erworbenen Fähigkeiten innerhalb dieser 4 Phasen. Der Kurs basiert auf zwei Gedanken:

1. Welche Fähigkeiten und Kompetenzen (mit Fokus auf pädagogischen Fähigkeiten und Kenntnissen) benötigt der Ausbilder und wie können diese in Lernzielen formuliert werden?
2. Welche Kursinhalte und -struktur machen den Teilnehmer pädagogisch kompetent?

Im Gegensatz zu vielen betrieblichen Lernbegleitern, kommen die Workplace Tutoren aus dem innerbetrieblichen Personal. Basierend auf dem eigenen Fachwissen, bildet der Workplace Tutor aus, betreut, unterweist und beurteilt Mitarbeiter und Kollegen am Arbeitsplatz. Zusätzlich analysiert ein Workplace Tutor Lernbedarfe und Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz; er initiiert und konzipiert Schulungsprogramme.



Methode

Die vom Projekt zur Verfügung gestellten Unterlagen wurden für eine bestimmte Vorgehensweise des Lehrgangs zum Berufspädagogen aufgearbeitet: das Blended Learning Konzept. Das Material kann bei Bedarf vom Kursleiter adaptiert werden.

Die Fortbildung ist nebenberuflich, modular und auf die Berufspraxis ausgerichtet. Die einzelnen Module können in Ihrer Reihenfolge beliebig angeordnet werden. Die Berufspraxis dient hierbei als Startpunkt des Lernens. Das erarbeitete Curriculum hat eine enge Verbindung zur Arbeitspraxis eines Workplace Tutors. Dabei ist das Blended Learning (B-Learning) Konzept eine adäquate Methode das Fortbildungsprogramm zu gestalten. B-Learning meint die Kombination aus Präsenzlernen, Online-Lernen und verschiedenen Medien. Durch B-Learning kann individuelles und flexibles Lernen realisiert werden.

Zu Beginn eines Kurses erhalten die Teilnehmer die Lernmaterialien (wie z. B. persönlicher Entwicklungsplan, Tagebuch, Literaturhinweise etc.) vom Kursleiter. Dann erfolgt die Einweisung in die Unterlagen und die Absprachen wie der Kurs abläuft. Der Lehrgang ist in vier Teile untergliedert: Präsenzlernen, Selbststudium, E-Learning und Lernen im Prozess der Arbeit.

Präsenzlernen

Der Kurs beginnt stets mit einem Auftakttreffen. Bei diesem ersten Treffen werden die Kursteilnehmer begrüßt und sich gegenseitig vorgestellt. Die Präsenzlerneinheiten sind wichtig, um das Gelernte zu festigen und um den Teilnehmer Raum für Diskussionen zu geben. Gerade zu Beginn ist es wichtig, persönlichen Kontakt zu ermöglichen und zu knüpfen. Sobald Lehrer und Kursteilnehmer sich besser kennen, kann die Kommunikation auch über andere Kanäle, wie z.B. über E-Mail, laufen. Um die seltenen Präsenzzeiten sinnvoll zu nutzen und sie für die Teilnehmer bedeutend für ihre spezifischen Situationen zu machen, werden sie aufgefordert vor dem nächstem Treffen bestimmte Aufgaben auszuarbeiten und sie im Online-Forum zu veröffentlichen. Somit sind die Lernenden vorbereitet und haben bereits Informationen zum entsprechenden Thema eingeholt um bei der Präsenzlernstunde direkt einzusteigen. Zudem erhalten sie Unterstützung, Reflexionen und Feedback vom Kursleiter. Diese Momente bieten den Teilnehmern Gelegenheit sich einander kennen zu lernen, ihre Erfahrungen auszutauschen und zusammen zu arbeiten.

Das **Präsenzlernen** beinhaltet auch die fachliche Vorbereitung und Begleitung geplanter Projektarbeiten, ist Austausch- und Kooperationsmöglichkeit, bietet Gelegenheit für die gegenseitige Hilfe, eröffnet Präsentationsmöglichkeiten für alle Praxisaufgaben und fertigen Projekte sowie Feedbackmöglichkeiten seitens des Tutors.

Selbstlernen

Der Hauptbestandteil des Fortbildungsprogramms besteht aus Selbstlernen. Die Inhalte, wie Theorie, praktische Beispiele, Links zu relevanten Internetseiten, empfohlene Artikel, Bücher, Zeitungen etc. werden über eine digitale Lernumgebung angeboten. Das It's-time-Projektteam entschied sich hier für eine Lernumgebung mit Moodle, einem Open Source Lernmanagementsystem.



Praktische Hinweise und Tipps für Teilnehmer

- **Gutes Ordnungssystem:** Legen Sie sich am Anfang sowohl auf dem Computer als auch für Ihre Papierunterlagen (Mitschriften, eigene Kopien, weitere Materialien) ein Ablage- und Ordnungssystem an, das Ihnen einen guten Überblick bietet und mitwachsen kann – pflegen Sie dieses kontinuierlich.
- **Planung und Zeiteinteilung:** Planen Sie Selbstlernzeiten frühzeitig und realistisch ein. Nehmen Sie die Planung so ernst wie eine persönliche Verabredung. Notieren Sie dazu Lernzeiten ruhig in ihrem Terminkalender! Machen Sie eine langfristige Planung, in der Sie größere Aufgaben frühzeitig einkalkulieren. Planen Sie prozessorientiert und rhythmisch – regelmäßig in überschaubaren Zeiträumen schafft man mehr, als wenn man mit Hauruck den einen großen Schritt machen will. Nehmen Sie sich außerdem auch Zeit für Reflexionen und Wiederholungen.
- **Informations-Quellen:** Überdenken Sie die Wege Ihrer Informationsbeschaffung und Recherche. Schaffen Sie sich eine überschaubare Zahl von Informationsquellen, Fachinformationsdiensten, Nachschlagewerken, Informationsportalen, mit denen Sie gut arbeiten können.
- **Zuhören:** Versuchen Sie in den Seminaren und Lerngruppen das Gesagte möglichst aktiv zu erfassen, z. B. in dem Sie Hauptpunkte in eigenen Worten formulieren, Argumentationslinien und Strukturen zu entdecken versuchen; Bezüge zu eigenen Erfahrungen herstellen, das Gehörte weiterdenken (wenn das so ist, dann heißt das doch...): „Zuhören ist keine Entspannung, sondern eine schöpferische Tätigkeit, die ein beträchtliches Ausmaß an Energie und Konzentration erfordert.“
- **Mitschreiben:** Machen Sie sich Notizen! Auch wenn Sie fertige Manuskripte erhalten! Mitschreiben ist ebenfalls eine Form der aktiven Auseinandersetzung mit Gehörtem. Sie setzen damit Schwerpunkte; entscheiden was für Sie wichtig ist. Entwickeln Sie für sich eine passende Form: Gut geeignet ist DIN A4 Format, möglichst einseitig beschrieben, immer mit Überschrift, Datum und Thema versehen sowie einem breiten Rand für spätere Ergänzungen. Lassen Sie sich durch das Mitschreiben nicht vom Zuhören ablenken, bedenken Sie aber auch, dass die Erst-Schrift meistens auch die Letzt-Schrift ist. Arbeiten Sie mit Pfeilen, bildhaften Elementen und schaffen Sie sich ein System eigener Abkürzungen. Bedenken Sie, dass das nachträgliche Ergänzen von Mitschriften noch gelingen mag (und sehr empfehlenswert ist), später noch einmal eine Reinschrift anzulegen zu wollen, bleibt meistens ein frommer Wunsch.



E-Learning

Eine zentrale Rolle der Weiterbildung spielt die E-Learning Plattform mit einem Online-Kommunikationsforum. Wie bereits erwähnt, wurde Moodle als virtuelle Lernumgebung gewählt. Die Kommunikationsplattform (= Forum-Funktionalität in Moodle) dient der Vorbereitung der Kursteilnehmer auf die Präsenzlernzeiten. Dies sieht wie folgt aus:



- Ergebnisse der Lernaufgaben müssen im Forum veröffentlicht werden
- Teilnehmer und Kursleiter werden gegenseitiges Feedback zur Arbeit geben, die im Forum eingestellt wurde (kann auch über E-Mail geschehen)
- Fragen, interessante Informationen oder persönliche Erfahrungen können mit anderen geteilt werden

Die Inhalte der oben genannten asynchronen Kommunikation auf der Plattform liefern das Material für die Präsenzzeiten; die Kommunikationsplattform dient nicht dazu die Präsenzzeiten zu ersetzen.

Zu Beginn und am Ende jedes Moduls arbeiten die Teilnehmer an ihrem Persönlichen Entwicklungsplan, auch PDP (Personal Development Plan) genannt. Während dieses Prozesses weist der Kursleiter die Teilnehmer an und unterstützt sie. Durch die Beschäftigung mit dem PDP überblicken und reflektieren die Teilnehmer ihre eigenen persönlichen Entwicklungen und Lernfortschritte. Das Planen des eigenen Entwicklungsprozesses zielt darauf ab, während des Kurses die generelle Relevanz und Anwendbarkeit der eigenen Fähigkeiten, Kenntnisse und erzielte Erfolge zu fördern. Praktische Leitfäden zu Lerninhalten und weiteren Lernmaterialien sind verfügbar über www.its-time.org.

Lernzeiten am Arbeitsplatz praxisnahe Aufgaben und Projektarbeit ermöglichen eine praktische Anwendung und die Integration der Lerninhalte in täglichen Arbeitssituationen, die im Nachgang dokumentiert in den Präsenzlernphasen präsentiert, in der Gruppe diskutiert und am Ende reflektiert werden.

Durch die konkrete Vernetzung von Lernen und Berufspraxis können auch Probleme der Umsetzung mit Unterstützung der Gruppe überwunden werden.

Reale Projekte am Arbeitsplatz beeinflussen somit die Inhalte der Fortbildung. Dies ist ein Balanceakt zwischen Offenheit gegenüber anderen Problempunkten und der permanenten Kontrolle der Einhaltung der vorgesehenen Modul Inhalte und Ziele. Am Ende des Kurses sollte der Teilnehmer in der Lage sein, eigenständig neue Themen und Lerninhalte zu akquirieren. Insgesamt sind Lernbegleitung und betriebliche Schulungen eine Führungsaufgabe und sollte wie folgt wahrgenommen werden: Jeder Lehrgang bzw. Workshop muss zur Erreichung bestimmter Zielen führen.

Die Zertifikate für die individuellen Module beziehen sich nicht auf die begleitenden theoretischen Inhalte sondern auf die Methoden und spezifischen Lernziele.

Alle Inhalte werden am Ende eines Moduls vom Dozenten dokumentiert und für einen erfolgreichen Abschluss für alle Teilnehmer zur Verfügung gestellt. Im Idealfall wird der Dozent eines Moduls mit der Lerngruppe im persönlichen Kontakt über das Bestehen des Moduls reflektieren.

Wie wird ein B-Learning Kurs gestaltet?

Der Dozent hat folgende generelle Aufgaben:

Er betreut das Forum.

Er bereitet die Präsenzphasen mit den entsprechenden Unterrichtsmethoden vor.

Er gibt Feedback zu den Hausarbeiten / Arbeitsaufträgen.

Er beurteilt die Abschlussarbeit (Fallaufgabe).



Er regt gegenseitiges Feedback und Reflektionen der Studenten zu ihren Arbeiten an.
Er unterstützt den PDP Prozess der Studenten bei Bedarf.

Tipps für Dozenten

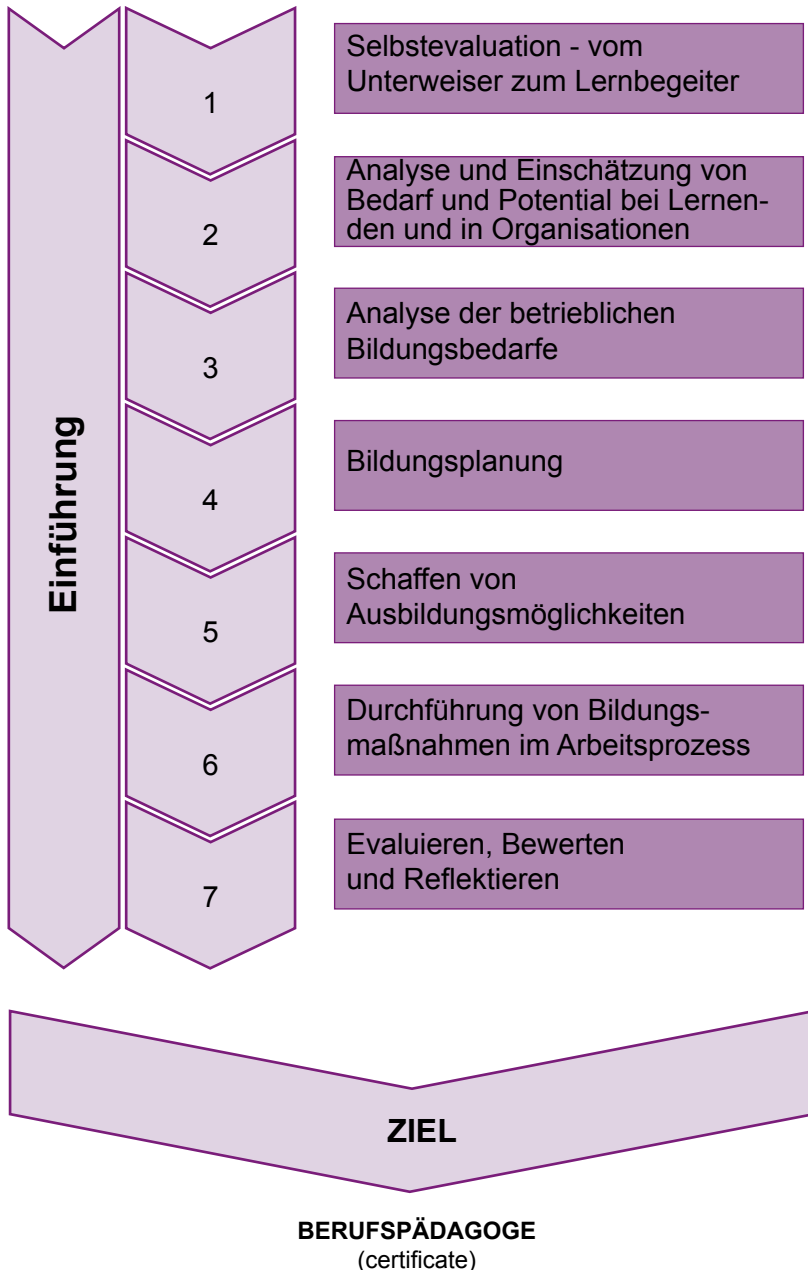
1. Bei der ersten Kontaktphase den Studenten mitteilen, was von ihnen erwartet wird.
2. Einbringen von geplanten Aktivitäten um die Studenten zu motivieren. Ermutigen der Studenten (während des Unterrichts und online).
3. Durch Anweisungen und Vorführungen sicherstellen, dass die Studenten wissen, wie sie die Beiträge ihrer Mitsstudenten lesen und wie sie ihre eigenen Beiträge im Forum posten können.
4. Berücksichtigen ob das Feedback nur für die relevanten Gruppen sichtbar sein soll oder ob es für alle Studentengruppen verfügbar sein soll.
5. Fristsetzung für das Einstellen von Beiträgen zu Diskussionszwecken in das Online-Forum.
6. Die Beschreibung für die Hausarbeiten logisch innerhalb der digitalen Lernumgebung platzieren und die Studenten darüber informieren, z.B. über eine Bekanntgabe oder per E-Mail, worin steht, wo die Aufgabenstellung zu finden ist und wann die Abgabefrist ist.
7. Anstatt jeden einzelnen Beitrag zu bewerten, besser alle Beiträge gleichzeitig anzeigen lassen und bewerten.
8. Diskussion abschließen, sobald die letzte Frist abgelaufen ist.
9. Eine belebende Atmosphäre schaffen und versuchen jeden einzelnen Teilnehmer zu ermutigen sich persönlich zu beteiligen.
10. Über Form und Inhalt der Feedbacks der Studenten untereinander reflektieren. Zu Beginn des Kurses, sollten die Studenten lernen wie man gutes Feedback gibt.
11. Regelmäßige Kontrolle der abgegebenen Hausarbeiten und Feedbacks bezüglich der Qualität.



Modulübersicht und Kurzbeschreibung

Insgesamt wurden während der Projektlaufzeit sieben Module zur Professionalisierung des Berufsbildungspersonals vom It's-time-Projektteam entwickelt. Vier dieser Module wurden jeweils in Deutschland, Holland, Portugal und Finnland pilotiert und getestet. Dabei transferierten die Partner die Inhalte der deutschen Fortbildung zum „Berufspädagogen“ und passten sie den länderspezifischen Anforderungen an. Nach Abschluss des Moduls erhielten die Teilnehmer ein Teilnahmezertifikat. Erst wenn alle Module erfolgreich durchlaufen werden, kann der Titel „Workplace tutor“ erworben werden, der in Deutschland identisch ist mit dem Abschluss „Berufspädagoge“.

Auf den folgenden Seiten werden Sie einen Einblick in die vermittelten Lerninhalte, Lernziele und empfohlenen Lernzeiten für jedes Modul erhalten.





Modul 1

Selbstevaluation – vom Unterweiser zum Lernbegleiter

Das erste Modul beinhaltet die Selbstevaluation sowie die persönliche und berufliche Entwicklung. Es legt besonderen Fokus auf die Entwicklung des Ausbilders vom "Unterweiser" zum Lernbegleiter. In diesem Modul soll der Teilnehmer sich über seine Rolle als Berufspädagoge bewusst werden, es bietet darüber hinaus erste Einblicke in die Pädagogik und welche pädagogischen Kompetenzen ein Berufspädagoge benötigt.

Lernziele – Fertigkeiten:

kann

- sich selbst reflektieren
- eigene Zielsetzungen formulieren
- eigenen Lernstil identifizieren
- einen eigenen PDP (Persönlichen Entwicklungsplan) erstellen und nutzen
- eigene Leistungen bewerten
- die eigenen pädagogischen Fähigkeiten erkennen
- traditionelles Ausbilderprofil vom Lernbegleiterprofil unterscheiden
- seinen eigenen Ansatz zum Ausbilden/Lehren/Coachen reflektieren

Lernziele – Wissen:

kennt

- die Kompetenzen, die ein Berufspädagoge benötigt
- seine Rolle als Berufspädagoge

Lernzeiten/-dauer:

Empfehlung: 100 - 130 Std.





Modul 2

Analyse und Einschätzung von Bedarf und Potential bei Lernenden und in Organisationen

Dieses Modul beinhaltet die Analyse und Einschätzung des Lerner / Mitarbeiters als Individuum. Dies bezieht sich auf Aspekte der Einschätzung existierender Fähigkeiten und Qualifikationen sowie der Analyse von Entwicklungspotential im Einklang mit den Fähigkeiten des Trainers sowie den Bedarfen der Organisation und den Möglichkeiten, die diese bietet.

Lernziele – Fertigkeiten:

kann

- das Einstiegsniveau, den Lernstil und die Entwicklungsbedarfe/-möglichkeiten des Mitarbeiters einschätzen
- kann die Bedarfe und das Potential der Mitarbeiter im Arbeitskontext analysieren
- kann Bildungsbedarfe bezogen auf den Persönlichen Entwicklungsplan des Lerner identifizieren
- kann potentielle Lernschwierigkeiten bei Erwachsenen feststellen
- kann individuelle Lernstile, -rhythmen, -grenzen und -potential bei Auszubildende und Mitarbeitern einschätzen
- kann die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten innerhalb des Betriebs/der Organisation einschätzen

Lernziele – Wissen:

weiß/ kennt/ kann

- wie man Lernprozesse personalisiert unter Beachtung von potentiellen Lernschwierigkeit sowie von sozialem/kulturellem Hintergrund
- verschiedene Materialquellen und Kurse für Selbstlernen und Wissensauffrischung (lebenslanges Lernen)
- zwischen Weiterbildungsbedarf und Chancen und Möglichkeiten, die von der Organisation angeboten werden, vermitteln
- welche Kompetenzen vom Arbeitsmarkt verlangt werden

Lernzeiten/-dauer:

Empfehlung: 90 – 100 Std.



Modul 3

Analyse der betrieblichen Bildungsbedarfe

Dieses Modul zeigt auf, wie aktuelle Situationen des beruflichen Umfeldes / Arbeitsmarktes / Organisation / Abteilung / Team analysiert und bewertet werden können. Ebenso beinhaltet es die Identifizierung der Kurz- und Langzeitbedarfe und Möglichkeiten in Bezug auf Schulungen und Fortbildungen. Es behandelt die Fähigkeiten und Kenntnisse zur Weiterentwicklung des Berufsbildungspersonals.

Lernziele – Fertigkeiten:

kann

- die Situation im beruflichen Umfeld analysieren
- die Situation im beruflichen Umfeld bewerten (Trends, neue Entwicklungen etc.)
- das Unternehmen in Bezug auf benötigte organisatorische Veränderungen für operative Implementierung beraten und hierfür notwendige interne Prozessveränderungen formulieren und darstellen
- beim Aufbau von funktionalen, sozialen und methodischen Kompetenzen innerhalb des Unternehmens unterstützen

Lernziele - Wissen:

kennt

- die benötigten Fachkompetenzen des Arbeitsmarktes

Lernzeiten/-dauer:

Empfehlung: 80 – 100 Std.





Modul 4 Bildungsplanung

Dieses Modul beinhaltet Methoden zur Planung und Organisation von Aus- und Weiterbildung im Betrieb, dies beinhaltet sowohl fortlaufende als auch punktuell abgeschlossene Maßnahmen.

Lernziele – Fertigkeiten:

kann

- einen Ausbildungsplan basierend auf dem PDP eines MA's erstellen
- Lernziele formulieren
- Lernaktivitäten so erarbeiten, dass sie zum Lernziel führen
- seine Lehrmethoden den Anforderungen der Gruppe/des Individuums anpassen
- erkennen:
 - Lehrer-zentrierten Methoden
 - Lerner-zentrierten Methoden
 - Methoden der beruflichen Bildung
- Möglichkeiten und Herausforderungen eines Arbeitsplatzes als Lernort identifizieren
- Lernprozesse in Form von Lernaufgaben personalisieren

Lernziele - Wissen:

weiß/ kennt

- wie Menschen lernen
- verschiedene Materialquellen und Kurse für Selbstlernen und Wissensauffrischung (lebenslanges Lernen)
- wie Lernprozesse individualisiert werden können, um mögliche Lernschwierigkeiten, kulturelle sowie soziale Hintergründe zu überwinden
- wie man den Arbeitsplatz als Lernort nutzen kann

Lernzeiten/-dauer:

Empfehlung: 80 – 100 Std.



Modul 5 Schaffen von Ausbildungsmöglichkeiten

Dieses Modul beschäftigt sich mit Instrumenten der Personalentwicklung und soll dabei helfen, neue Aus- oder Weiterbildungsmöglichkeiten in Unternehmen oder Bildungseinrichtungen erschließen. Dazu werden nicht nur neue betriebliche Bedarfe oder Bedarfe am Markt evaluiert und identifiziert, sondern auch neue Methoden und Möglichkeiten um die Aus- oder Weiterbildungsinhalte später bedarfsgerechter für Beschäftigte und Betriebe zu platzieren. Dieses Modul ist eine Antwort auf die immer kürzer werdenden Innovationszyklen von Produkten und Technologien, und den sich ständig verändernden Lernumgebungen und Bedarfe der Beschäftigten im Arbeitsalltag.

Lernziele – Fertigkeiten:

kann...

- das Potential von E-Learning identifizieren
- Werkzeuge und Methodiken von E-Learning identifizieren
- angemessene Projekte für die Personalentwicklung gestalten und implementieren, falls notwendig auch in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklungsabteilung (wo anwendbar)
- benötigte Mittel und Zeit verhandeln
- Verhandlungstechniken anwenden
- Lernmöglichkeiten gestalten, die zu den Lernzielen passen
- einen Lernplan formulieren
- Bildungsmöglichkeiten innerhalb eines Unternehmens beurteilen
- Unternehmen beraten in Bezug auf organisatorische Veränderungen, die für eine operative Implementierung benötigt wird und hierfür notwendige interne Prozessveränderungen formulieren und einführen
- die Kompetenzbildung innerhalb eines Unternehmens unterstützen

Lernziele - Wissen:

weiß/kennt...

- wie das Gleichgewicht zwischen Schulungsbedarf und den angebotenen Möglichkeiten des Unternehmens gefunden werden kann
- die Schulungsziele
- die in Kraft getretenen Rechtsverordnungen und die internen Unterlagen
- welche Lehrmethodik (inklusive E-Learning) in den verschiedenen Situationen am effektivsten ist
- wie der Arbeitsplatz als Lernumgebung genutzt werden kann
- welche Fachkompetenzen vom Arbeitsmarkt gefordert werden

Lernzeiten/-dauer:

Empfehlung: 100 – 120 Std.





Modul 6

Durchführung von Bildungsmaßnahmen im Arbeitsprozess

Dieses Modul beinhaltet die Vermittlung von benötigtem Wissen und Fähigkeiten um effektiv in kontinuierlichen Lernprozessen am Arbeitsplatz ausbilden, coachen und begleiten zu können. Es vermittelt darüber hinaus die benötigten Fähigkeiten und Wissen um gezielte Trainingsmaßnahmen zu implementieren.

Lernziele – Fertigkeiten:

kann...

- sich dem Niveau des Lerners anpassen
- Feedback geben und empfangen
- die richtigen Lehrmethoden an das Profil und die Lernziele des Mitarbeiters anpassen
- adäquat mit Auszubildenden oder Praktikanten kommunizieren
- kritische Situation verstehen, Probleme erkennen und adäquat reagieren
- Kommunikationstechniken in Qualifizierungsgesprächen nutzen
- Lernprozesse unterstützen und fördern (z.B. Motivation)
- Lernende aus einem individuellen Niveau zu begleiten und hierbei angebrachte und relevante Methoden zu nutzen und zwischen diesen zu wechseln
- Mitarbeiter mit der Arbeit, dem Umfeld und dem Kollegium vertraut zu machen
- soziale Fähigkeiten, Kommunikationskompetenz und Feedback nutzen, um Mitarbeiter zu motivieren
- dem Mitarbeiter adäquates Coaching zuteil werden lassen
- Sozial- und Kommunikationskompetenzen im Umgang mit Mitarbeitern auf verschiedenen Ebenen nutzen
- Vielfalt managen

Lernziele - Wissen:

weiß/kennt...

- wie Lernschwierigkeiten das Lernen beeinflussen können
- wie unterschiedliche soziale Herkunft das Lernen beeinflussen kann
- kennt Strategien, um positive Lernerfahrungen durch die Nutzung eigener Sozialkompetenz zu erzielen
- wie Arbeitsaufgaben Lernprozesse auslösen können
- die Instrumente, die man zur Erkennung und Beachtung von Potential, Grenzen und Auftreten der Mitarbeiter nutzen kann
- die Charakteristika des Lernbegleitens zu erklären, sowie in welchen Situation sie effektiv angewandt werden können
- verschiedene Coachingstile
- wie man Lernprozesse individualisieren kann - unter Beachtung evtl. Lernschwierigkeiten bzw. kultureller/sozialer Hintergründe
- wie unterschiedliche kulturelle Hintergründe Lernstile beeinflussen können
- ist sich der kulturellen Vielfalt im Kollegium bewusst

Lernzeiten/-dauer:

Empfehlung: 120 – 150 Std.



Modul 7

Evaluieren, Bewerten und Reflektieren

Dieses Modul zielt darauf ab, den Berufspädagogen mit den notwendigen Fähigkeiten und dem notwendigen Wissen auszustatten um die eigene Arbeit zu evaluieren und resultierende Rückschlüsse zu skizzieren. Nach Beendigung des Moduls sollte der Berufspädagoge in der Lage sein, seine/ihre Arbeit, den Fortschritt der Lernenden und seine/ihre eigene Entwicklung zu evaluieren. Basierend auf der Evaluation, sollte er/sie fähig sein seine/ihre Arbeit dementsprechend anzugleichen.

Lernziele – Fertigkeiten:

kann...

- bei der Evaluierung von beruflichen Fähigkeiten und Wissen adäquate Evaluationsmethoden anwenden
- Kommunikationstechniken wie Fortschrittsbefragungen und evaluative Unterhaltungen anwenden
- Beobachtungstechniken anwenden
- Feedback geben und erhalten
- die Lernenden bei ihrer Selbstevaluationen begleiten
- den Lernprozess bewerten
- klare Evaluationsinstrumente entwickeln



Lernziele - Wissen:

weiß/kennt...

- wie Feedback den Lernenden und den Lehrer beeinflusst
- die Methodik zur Evaluation von beruflichen Kompetenzen und Wissen
- die Kriterien für die Bewertung der Arbeit des Lernenden und des Lernprozesses
- den Unterschied zwischen formativer und summativer Evaluation
- ist vertraut mit den Evaluationsschemen und Instrumenten
- den Standard der gegebenen Berufsfelder
- wie unterschiedliche kulturelle Hintergründe das Lernen beeinflussen können
- wie unterschiedliche soziale Hintergründe das Lernen beeinflussen können

Lernzeiten/-dauer:

Empfehlung: 80 – 100 Std.

Berichte über die Pilotkurse

Pilotkurs Modul 1 – Selbstevaluation - vom Unterweiser zum Lernbegleiter

im Rahmen des Kurses „Berufspädagoge“ (Zertifizierung: IHK Hannover)

Seit Ende März 2009 findet beim bfw Hannover die Fortbildung zum Berufspädagogen statt. Elf Personen mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen absolvieren die zwei-jährige berufsbegleitende Aufstiegsfortbildung, die zum zertifizierten Abschluss „Berufspädagoge“ führt. Der Kurs an der IHK Hannover ist einer der ersten diesbezüglichen Weiterbildungskurse in Deutschland. Im Rahmen dieser Fortbildung wurde das erste Modul des Projektes „It's time“ – Thema: Selbstevaluation – getestet. Zur Erprobung des Kurses, der im Sinne des Blended Learning unterschiedliche Lehr- und Lernmethoden integriert, gehörte auch der Test der E-Learning-Plattform. Es zeigte sich, dass gegenüber dem E-Learning Vorbehalte bestehen, die nur langsam überwunden werden können. Die Teilnehmenden sollten sukzessive an die internetbasierte Arbeit herangeführt werden, indem die Internetplattform wiederholt in den Lernprozess eingebunden wird. Nur durch die allmähliche Heranführung der Teilnehmenden, kann die Skepsis gegenüber der Informationstechnik abgebaut und das E-Learning als ergänzende Lernmethode etabliert werden.



Kurshintergrund

Die elf Teilnehmenden treffen sich jeweils Freitagabends und Samstagvormittags zum Unterricht, der neben grundlegenden Kenntnissen der beruflichen Bildung (u.a. Wissen zu Lernprozessen und Lernbegleitung, Planungs- und Managementprozessen), spezielles Fachwissen im Bereich des berufspädagogischen Handelns, u.a. auch zur Personalentwicklung und -beratung oder auch zum Bildungskoaching, vermittelt. Dabei kommen moderne Lernmethoden wie z.B. das E-Learning zum Einsatz.

Der Fortbildungskurs spricht eine breite Zielgruppe an. Dementsprechend heterogen ist auch die Zusammensetzung dieses Kurses: Die Teilnehmer sind zwischen 27 und 52 Jahre alt und haben sehr unterschiedliche Berufshintergründe. Diese reichen von einer abgeschlossenen akademischen Ausbildung bis zum Ausbildungsmeister mit Techniker Ausbildung und AEVO, vom Ausbilder in einem hoch automatisiertem Produktionsbetrieb bis zur Sozialpädagogin in der Berufsvorbereitung eines "freien Träger", von einer Kollegin, die ausschließlich junge Frauen in der Hauswirtschaft



ausbildet bis zu einem Organisationsmanager in einem Betrieb mit Verbundausbildung. Dem Fortbildungskonzept entsprechend sind alle Teilnehmenden vollzeitig berufstätig und haben langjährige berufliche Erfahrungen auch außerhalb betrieblicher Berufsausbildung. Die Integration der Berufserfahrungen der Teilnehmer ist konzeptionell vorgesehen und bereichert den Kurs.

Methodisch-konzeptionell ist der Fortbildungskurs handlungsorientiert und verfolgt damit ein modernes didaktisches Konzept, das sich vom traditionellen Frontalunterricht unterscheidet. Die Verbindung von Arbeit und Lernen soll zu besseren Lernergebnissen führen und die Teilnehmenden schließlich dazu befähigen, Bildungsprozesse in Betrieben und andersartigen Einrichtungen eigenständig zu planen, durchzuführen und zu kontrollieren.

Die Teilnehmenden werden ihre Prüfungen im März, September und November 2010 vor der IHK Hannover ablegen und sind nach erfolgreichem Abschluss zertifizierte Berufspädagogen.



Autor: Peter Eckhardt, Frankfurt a.M., Deutschland

Pilotkurs Modul 2 – Analyse und Einschätzung von Bedarf und Potential bei Lernenden und in Organisationen

bei KCH International, Niederlande

KCH International hat sich bezüglich des It's-time-Projektes mit Stenden University Small Business & Retail Management und Kwantum zusammengesetzt. Die Institutionen hatten die Aufgabe ein Modul aus sieben bestehenden Modulen des Workplace Tutor-Schulungsprogramms als Piloten zu testen. Die AD Studenten nahmen an diesem Module als spezielle Zusatzübung innerhalb ihres Studienprogramms teil.



Workplace Tutor

Diese Rolle bezieht sich auf den Workplace Tutor in den Niederlanden und ist zwischen dem Praxistrainer (Senior Sekundar Ausbilder) und dem betrieblichen Ausbilder (höhere Fachbildung) angesiedelt. Die Schulung fand – wann immer es möglich war – in einer praktischen Arbeitsumgebung statt. Der/die Dozent/in selbst kam ebenfalls aus der gleichen Arbeitsumgebung und ist immer noch dort beschäftigt. Der Workplace Tutor schult, weist an und bewertet Mitarbeiter am Arbeitsplatz auf Basis seines oder ihres eigenen Fachwissens, genau wie es ein Praxistrainer mit seinen Schülern auch tun würde.



Analysieren und Bewerten

Der Workplace Tutor tut weitaus mehr. Er oder sie analysiert Lernanforderungen, erstellt Schulungsprogramme, entwickelt Schulungskurse, die in die Praxissituation passen und ist autorisiert Zertifikate auszustellen, die innerhalb des Betriebes und/oder Sektors gültig sind.

Carry van der Weij (KCH international) ergänzt: „Wir starteten den Pilotkurs im Januar 2009. KCH international, Stenden University und Kwantum waren verantwortlich für die Durchführung des Moduls. Zehn Kwantum Mitarbeiter, die den AD absolvieren, wurden für diesen Kurs ausgewählt. Diese Studenten durchliefen das Modul: Analysieren und Bewerten.“

Blended-Learning

Über ein Lernmanagementsystem wurden die Studenten mit Lehrmaterial und Hausarbeiten ausgestattet. Zudem fanden wöchentlich drei Sprechstunden statt. Maaïke de Caluwé, KCH Dozentin: „Das Programm begann mit einer kurzen Einführung. Ein Schultag fand jeweils in den Räumlichkeiten von KCH statt, wo die geforderte Theorie anhand von Beispielen erklärt wurde und das Abschlussprojekt bestimmt wurde. Am letzten Tag stellten die Kursteilnehmer ihre kompletten Arbeiten gegenseitig vor und präsentierten sie vor einer Jury. Die Teilnehmer lernten in einer praktischen Umgebung und auf Basis der Aufgaben. Über ein Online-Forum standen Sie im ständigen Kontakt zu Kursleitern und Mitstudenten. So konnten sie untereinander Erfahrungen austauschen und voneinander lernen.“

Erfolgreiche Präsentationen

Die Studenten absolvierten das Modul in weniger als drei Monaten. Am 8. April 2009 präsentierten sie ihr Abschlussprojekt der Jury, die aus Vertretern von Kwantum, Stenden University und KCH bestand.

Als Projekt stellten die Studenten von Kwantum einen strukturierten Schulungsplan vor, den sie für ihre Kollegen/-innen erstellten. Dieser Schulungsplan basierte auf persönlichen Motivationen, Lernstilen und Lernanforderungen für Personal ihrer Branche. Dies half den Studenten zu begreifen, dass sie erst die Mitglieder der Belegschaft kennen lernen müssen, bevor sie mit der eigentlichen Schulung beginnen.

Jurymitglieder John Driessens (Personal- & Organisationsmanager bei Kwantum), Chantal Stegnik (Dozentin bei Stenden University) und Carry van der Weij (Schulungsleiterin bei KC Handel) waren sehr zufrieden mit dem Endergebnis. „Es ist großartig den Einsatz und die Begeisterung der Kursteilnehmer zu sehen, die sie in ihre Projekte stecken“, sagt Stegnik. „Zu Beginn gab es einige Widerstände, doch am Ende war jeder um eine positive Erfahrung reicher. Jeder einzelne Teilnehmer leistete seinen eigenen Beitrag und brachte sich in der Gruppe ein.“

Driessens war besonders stolz: „Ich beobachtete, dass jeder in den letzten Monaten enorme Sprünge in Hinblick auf seine eigene Persönlichkeit machte. Wir wollten die Fähigkeiten der Teilnehmer des „associate degree“-Programms (associate degree (ad) = akademischer Abschluss nach zweijährigem Studium) auf einem abstrakten Niveau



steigern. Aus meiner Sicht war das ein voller Erfolg. Wir sehen nun Gewinn des zeitlichen Einsatzes, den die Studenten in ihre eigenen Leistungen investiert haben. In Menschen zu investieren zahlt sich wirklich aus!“

Nina Spithorst, Gruppenleiterin bei Stenden University, berichtete Folgendes: „Es ist bemerkenswert, dass jeder Student einen individuellen Ansatz für das Bearbeiten des bereitgestellten Lernmaterials wählte. Jede Person versuchte seine eigene Struktur aufzubauen. Das war großartig. Die Suche nach einer Struktur ist Grundbestandteil des Prozesses – darum geht es bei einer höheren Berufsausbildung!“

Tommie Janssen, einer der Kursteilnehmer, sagte uns, dass er die Theorie des Moduls 2 sofort in seinen Arbeitsalltag umsetzen konnte. „Es fühlte sich nicht wie Zusatzarbeit an, es lief äußerst reibungslos!“ Mohamed Ahaddouch, ein anderer Student, fand das Modul nützlich und als eine spaßige Erfahrung.“ Er beobachtete ebenso eine Reduzierung seiner Ausfallrate. Teilnehmerin Sylvia Winkel erklärte: „Ich benutze das Schulungstableau, welches ich während des Kurses entwickelt hatte, für all meine Kollegen.“



Autor: Carry van der Weij, Ede, Niederlande

Pilotkurs Modul 4 – Bildungsplanung

bei Instituto de Soldadura e Qualidade (ISQ), Portugal

Im Rahmen des It's-time-Projektes pilotierte ISQ das Modul 4 des Fortbildungsprogramms für Workplace Tutoren. Der Titel des Moduls ist Bildungsplanung.

Das Ziel des Moduls war es, Workplace Tutoren mit den notwendigen Werkzeugen auszustatten, um effektive und effiziente Lehreinheiten durchzuführen. Am Ende des Kurses waren die Teilnehmer in der Lage ihre Lehreinheiten zu definieren, einer spezifischen Zielgruppe anzupassen, Lernziele zu definieren, Lerneinheiten zu gestalten, Evaluationsinstrumente zu gestalten und erkannten welche Art von Schulungsangeboten verfügbar waren.

ISQ führte den Kurs anhand einer B-Learning Methodik mit 20 Präsenzstunden und 88 asynchronen Einheiten durch. Um einen stichhaltigen und konstruktiven Pilotkurs zu erreichen, wurden 15 Schulungsleiter und Workplace Tutoren eingeladen die Methodik und die entwickelten Materialien zu erleben und zu testen. Der Kurs fand vom 16. März bis 6. Mai 2009 in Oeiras, Portugal, statt.

Zu Beginn fand ein vierstündiger Einführungskurs im Rahmen der Präsenzeinheiten statt, wo die Teilnehmer die Möglichkeit hatten durch eisbrechende Aktivitäten sich und die Kursleiter kennen zu lernen. Ebenso wurden bei der Einführung die Ziele und die Kursstruktur vermittelt. Nach der Einführung fand der Kurs online auf der Moodle E-Learning-Plattform statt. Alle Teilnehmer hatten Zugriff auf die Plattform erhalten, wo auch alle pädagogischen Dokumente und Arbeitsaufträge bzw. Übungen zur Verfügung standen. Ebenso konnten sich die Teilnehmer über ein eingerichtetes Forum auf der Plattform gegenseitig und auch mit dem Kursleiter austauschen. Dieses Tool wurde während des Kurses von den Teilnehmern begeistert zum Informations- und



Erfahrungsaustausch sowie Best Practise genutzt. Innerhalb des Kurses wurden mehr als 100 Nachrichten veröffentlicht.

Der Kurs schloss mit einer zweitägigen Präsenzeinheit ab. In dieser Einheit konnten die Teilnehmer ihre Arbeitsergebnisse präsentieren und diskutieren, die sie während des Kurses erarbeitet hatten. Ebenso konnten sie über etliche Themen bezüglich der Bildungsplanung diskutieren. Es wurde auch die Möglichkeit gegeben Feedback zum Kurs und zur Methodik zu geben. Die E-Learning Methodik wurde als sehr positiven Faktor für die Unterstützung des Lernens gesehen und förderte die Kommunikation zwischen den Kursteilnehmern und dem Kursleiter. Alle Teilnehmer waren an der Vollversion der Fortbildung zum Workplace Tutor interessiert.

Autor: James Kirkby, Oeiras, Portugal

Pilotkurs Modul 6 - Durchführung von Bildungsmaßnahmen im Arbeitsprozess

bei Salpaus Further Education, Finnland

Salpaus Further Education startete den Pilotkurs im Februar 2009. Die Dozenten der Institution waren für die Durchführung des Modul 6 des It's-time-Fortbildungsprogramms verantwortlich.

Das Hauptziel war es Workplace Tutoren mit Schlüsselfähigkeiten und Wissen auszustatten, die sie benötigen um Kollegen weiterzubilden und zu beraten. Modul 6 vermittelte den Teilnehmern die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse, um innerhalb der Arbeitsumgebung erfolgreich im Lernprozess zu lehren, begleiten und anzuweisen.



Das Modul behandelte im Speziellen folgende Inhalte:

- Soziale Kompetenzen (von persönlichen Qualitäten zu zwischenmenschlichen Kenntnissen, verbale und nonverbale Kommunikation)
- berufliche Verbesserung durch Feedback (Arten von Feedback, Gebrauch und Auswirkungen von Feedback in Lehrsituationen, positives Feedback geben und erhalten)
- kulturelle Unterschiede beim Unterrichten
- die Auswirkungen von sozialem Hintergrund der Teilnehmer (soziologische Grundlagen und Lernarten von Erwachsenen, der Zusammenhang von positiver Einstellung ggü. lebenslangem Lernen und sozialem Hintergrund)

Die Kursteilnehmer erwarben Lehrmethodiken unter Berücksichtigung ihres Personal Development Plans (PDP). Sie waren aktive Lerner und studierten mit Lernmaterialien



der E-Learning Plattform (Moodle), von den ausgehändigten Materialien der Kursleiter und Literatur über interkulturelle Kommunikation und soziale Kompetenzen. Sie stellten ihre erarbeiteten Arbeitsaufträge zurück auf die Moodle-Plattform und waren an der Methode des virtuellen Lernens interessiert. Moodle erleichterte ihnen den Zugang zu den Arbeitsaufträgen und machte die Interaktion und das Feedback zwischen den Teilnehmern leichter. Während der Präsenzphasen diskutierten die Teilnehmer die Übungen. Sie empfanden die Gruppendiskussionen als äußerst lohnend. Die Kursteilnehmer bearbeiteten ihre Aufgabenstellungen an ihren Arbeitsplätzen und berichteten auf Moodle über ihre Ergebnisse. Fünf Teilnehmer absolvierten sogar das Abschlussprojekt und beendeten das Modul in drei Monaten. Jeder von ihnen konnte die neu erworbenen Kenntnisse und Ergebnisse des Abschlussprojektes im eigenen Job anwenden.

Die Teilnehmer bestanden aus Krankenschwestern (2), Lehrern (2) und Ausbildungspersonal aus der Industrie (3). Vier der Teilnehmer nahmen zuvor am Basis-Schulungsprogramm für Workplace Tutoren in Finnland teil. Sie besuchten den Kurs, weil sie mehr Informationen, Wissen, Fachkenntnisse in multikultureller Vielfalt und mehr soziale Kompetenzen erlangen wollten. Sie waren auch dankbar für die Möglichkeit Erfahrungen und Ideen mit anderen Teilnehmern auszutauschen. Obwohl sich einige unsicher mit dem Umgang der neuen Technologie und dem Erstellen von Hausarbeiten fühlten, waren sie am Ende des Programms doch alle zufrieden mit den Inhalten und den Methoden des Kurses. Sie schätzten speziell die Möglichkeit neue Sichtweisen und Kenntnisse für Alltagssituationen des Unterrichts neuer Gruppen, wie z.B. Neuankömmlinge in Finnland, erlangt zu haben.



Hier einige Kommentare zu Inhalt und Methode:

„Sozialer Hintergrund (einer der Themen aus Modul 6) sagt nichts über deine Arbeitsmotivation aus. Es ist von größerer Bedeutung konstruktives Feedback zu geben.“

„In der Praxis werden kommunikative/soziale Fähigkeiten ständig benötigt, nicht nur in multikulturellen Arbeitsgemeinschaften. Es stimmt, durch Multikulturalismus wird bald eine Binsenweisheit in Finnland entstehen (speziell im Gesundheitswesen).“

„Auch unsere Bedürfnisse wurden berücksichtigt und wir konnten unser Abschlussprojekt basierend auf den tatsächlichen Bedürfnissen am Arbeitsplatz erstellen.“

„Die Präsenzeinheiten könnten häufiger gehalten werden. Diskutieren und eLearning sind wirklich interessant.“

„Die Beurteilung des Kursleiters und den anderen Teilnehmern waren angemessen.“

„Eigentlich wurde der Kurs mit allen möglichen Methoden ausgeführt. Unsere Arbeitsgemeinschaft hat zwar noch keine Arbeitnehmer aus anderen Ländern, aber ich bin mir sicher, dass sich das in Zukunft ändern wird. Es ist wichtig zu wissen wie man sie empfängt, begleitet und ihnen helfen kann um aus ihnen gute Kollegen und wertvolle Arbeitnehmer zu machen.“

Autor: Maija-Leena Kemppi und Marjukka Nikkari, Lahti, Finnland



Prüfung und Zertifizierung

Am Ende jedes Moduls erfolgt eine Zertifizierung/Prüfung. Im folgenden Text wird exemplarisch die Prüfung zum Modul 1 vorgestellt.

Im Handlungsbereich Lernprozesse und Lernbegleitung soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, Prozesse individuellen und gemeinschaftlichen Lernens zu gestalten (didaktisch-methodische Kompetenz). Im Besonderen soll nachgewiesen werden, dass die individuellen Begabungen und Fähigkeiten Lernender erkannt, unterstützt und weiter entwickelt werden können. Dabei sollen kritisches Urteilsvermögen und innovative Denkansätze sichtbar werden. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden (eine Anpassung dieser Formulierungen sollte noch erfolgen):

1. Lern- und entwicklungstheoretische Grundlagen als Voraussetzung für die Gestaltung von Lern- und Qualifizierungsprozessen.
2. Didaktische Aufbereitung und Umsetzung von Lern- und Qualifizierungsprozessen im Rahmen der Entwicklung von Lernzielen und -inhalten sowie der Lernbegleitung unter Berücksichtigung von Geschäfts- und Arbeitsprozessen.
3. Lernbegleitung von Auszubildenden, im Besonderen von denen, die zusätzlicher lernpsychologischer, sozialpädagogischer und kultureller Unterstützung bedürfen.
4. (im Bereich der Weiterbildung) Lernbegleitung von Beschäftigten in Arbeitsprozessen; Organisation der Lernbegleitung auch von Lernungewohnten

In einer Projektarbeit gemäß der genannten Qualifikationsinhalte soll eine komplexe berufspädagogische Problemstellung in einem besonderen Handlungsfeld dargestellt, beurteilt und gelöst werden. Der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin schlägt aus den genannten vier Inhalten dem Prüfungsausschuss dafür ein Projektthema vor. Auf dieser Grundlage entscheidet der Prüfungsausschuss über die Annahme der Projektarbeit.

Der Teilnehmer/Prüfling, führt anhand der Prüfungsanforderungen eine Projektarbeit in seinem Aus- oder Weiterbildungsbereich durch. Er dokumentiert diese Handlungssituation und reicht die Dokumentation einer Prüfungskommission ein.

Die Projektarbeit ist als schriftliche Hausarbeit anzufertigen. Der Prüfungsausschuss soll den Umfang der Arbeit begrenzen. Die Bearbeitungszeit sollte nicht mehr als 30 Kalendertage betragen.

Zum Prüfungstermin präsentiert der Prüfling den Prüfern/innen sein Projekt. Die Prüfer führen mit dem Prüfling ein Fachgespräch und erteilen nach der Feststellung des Bestehens ein Zertifikat. Ziel der Prüfung ist der Nachweis der notwendigen Qualifikationen, die Aufgaben eigenständig und verantwortlich wahrnehmen zu können.

In der Präsentation sollen die Ergebnisse der Projektarbeit dargestellt und pädagogisch



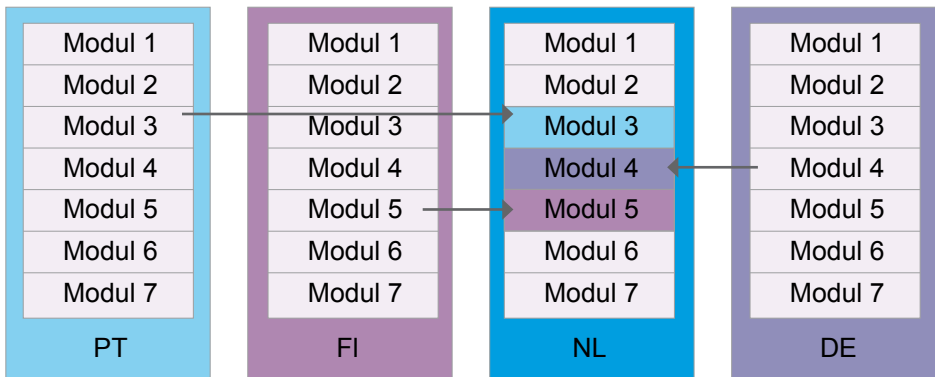
begründet werden. Im Fachgespräch sollen anknüpfend an die Präsentation vertiefende oder erweiternde Fragestellungen aus dem betreffenden Aufgabenbereich geprüft werden. Dabei soll auch nachgewiesen werden, dass pädagogisch angemessen argumentiert und kommuniziert werden kann. Präsentation und Fachgespräch sollen insgesamt nicht länger als 45 Minuten dauern, die Präsentation in der Regel nicht länger als 15 Minuten.

Die Prüfung ist bestanden, wenn in allen zu prüfenden Prüfungsleistungen mindestens ausreichende Leistungen erbracht wurden.

Jede Prüfungsleistung ist gesondert zu bewerten, wobei Präsentation und Fachgespräch zu einer Note zusammenzufassen sind. Über das Bestehen der Prüfung ist ein Zeugnis/ Zertifikat auszustellen.



Modularisierung



Ein Teilziel ist es durch ein modulares System sich an passgenaue Bedarfe des betrieblichen Bildungspersonals auszurichten sowie eine Mobilität im europäischen Bildungsraum, während der Weiterbildung, zu gewähren. Nach Durchlaufen aller Module erlangt man den Abschluss des Berufspädagogen (DE). Die Module legen Ihren Schwerpunkt auf die Modulziele, aber während des Lehrgangs wird an zusätzlichen fachlichen Problemen (die dabei auch aufgearbeitet werden müssen) gelernt/gearbeitet. In der Praxis ist es nicht immer möglich die geplanten fachlichen Inhalte genau so einzuhalten. Das Problem gibt es bei allen Lehrgängen zum Berufspädagogen in Deutschland.

Die tatsächlichen Projekte in der Arbeit beeinflussen die fachlichen Inhalte modulübergreifend. Diese Gratwanderung muss der Trainer bewältigen. Ein gewisses Maß an Offenheit bei den Themen gepaart mit der ständigen Kontrolle, dass die eigentlichen Inhalte nicht zu kurz kommen - manchmal ist weniger mehr und alle Inhalte müssen ja nicht erarbeitet werden. Die Teilnehmer müssen am Ende des Lehrgangs in der Lage sein sich neue Themen selbständig erarbeiten zu können. Alles in Allem ist Lernbegleitung eine Führungsaufgabe und muss als solche wahrgenommen werden: Bei jedem Treffen müssen am Ende bestimmte inhaltliche Ziele erreicht werden.

Die Zertifikate der einzelnen Module zielen nicht auf die begleitenden fachlichen Inhalte ab sondern auf die Methoden und speziellen Lernziele. Gelöst wurden diese Probleme indem mit einem Trainer pro Modul gearbeitet wurde (so wenig wie möglich Gastdozenten).

Am Ende des Moduls werden die Inhalte dokumentiert und stehen dem nachfolgenden Trainer zur Verfügung. Optimal wäre es, wenn sich die Trainer der Module in einem persönlichen Kontakt bei einer Übergabe absprechen. Der zeitliche Umfang eines Moduls beträgt 3 Monate (für alle Module werden insgesamt 2 Jahre benötigt). Auf den folgenden Seiten finden Sie Materialien, welche durchgehend für die Dokumentation und das Selbstlernen während des Kurses benötigt werden. Die Dokumente werden die Reflexionen und einen nachhaltigen Lernerfolg unterstützen. Es ist unerlässlich, eine gut strukturierte Dokumentation der Selbstlernphasen zu führen, da diese eine große Rolle im Kurs spielen. Die folgenden Dokumente werden Ihnen auch dabei behilflich sein, die Lerninhalte aufzunehmen und offene Fragen sowie Probleme für die Präsenzphasen zu dokumentieren.



3.1 Lernvereinbarung mit mir im Rahmen der Qualifizierung zum Berufspädagogen

Name:

Was ist mir am Konzept dieses Moduls unklar, was ist mir fremd, was mache ich bisher ganz anders, was fällt mir schwer?

3.2 Mein persönlicher Entwicklungsplan

Mein persönlicher Entwicklungsplan

Name:

Ziele	Aktionen	Hindernisse	Lösungen	Dauer & Termine
-> was ich bei mir entwickeln will	-> was ich tun werde, um mein Entwicklungsziel zu realisieren	-> was mich am Erreichen meines Entwicklungszieles hindern wird	-> wie ich die Hindernisse überwinden werde	-> meine Zeitplanung im Detail

Was will ich vorangehen

3.3 Tagebuchblatt, für jede Praxisaufgabe (Selbstlernzeit) auszufüllen

Begleitete(r) Lernende(r):

Selbstlernzeit:

Schritt der Lernbegleitung:

Praxisaufgabe:

Meine Vorüberlegungen und meine Planung:

Wie der Schritt tatsächlich abgelaufen ist, was alles passiert ist und wie ich mich verhalten habe (Beschreibung)

Ergebnisse dieses Schrittes

Beurteilung meines Vorgehens:
Was war gut, was hätte besser laufen können?
Was sollte ich beim nächsten Mal anders machen?

Was ist mir über diesen Schritt der Lernbegleitung und über mich selbst dabei klar geworden?

3.5 Leitfaden (Gliederungshilfe) zur Dokumentation von abgeschlossenen Projekten

(Die Dokumentation ist ausgefüllt einzureichen und dient als Leistungsnachweis)

1. Name(n) der/des Projektbearbeiter(s)

2. Ort, Datum

3. Titel des Projekts

4. Ausgangslage

5. Problemstellung

6. Ziele, was soll erreicht werden?

7. Vorüberlegungen

8. Berufspädagogische Aspekte

9. Sozialer Kontext

10. Arbeitsauftrag

11. Hindernisse

12. Irwege

13. Benötigte Ressourcen

14. Arbeitsauftrag

15. Fremdeinwirkung

16. Selbstreflexion

17. Ziel

18. Anfang

19. Ungewissheit

20. Reaktionen

3.6 Kompetenznachweis (Qualifikationsbestätigung)

Kompetenznachweis (Qualifikationsbestätigung)

Name	Vorname
Adresse	
Institution	Kurs
Zeitraum	
1. Dokumentieren Sie bitte kurz den Projektverlauf unter Berücksichtigung der folgenden Aspekte: Ausgangslage / Fragestellungen / Nahtstellen, organisatorische Rahmenbedingungen / Meilensteine im Arbeitsprozess	
2. Reflektieren Sie bitte den Projektverlauf unter lernrelevanten Gesichtspunkten: Anforderungen, Klippen, Weichenstellungen?	
3. Welche Ihrer Kompetenzen / Fähigkeiten (vorhandene oder neue) sind dabei sichtbar geworden?	
4. Welche Fähigkeiten / Kompetenzen haben Sie neu entwickelt? Welche bereits vorhandenen Fähigkeiten / Kompetenzen haben Sie erweitert / verbessert?	
Die gemachten Aussagen bestätigen (Bitte 2 - 3 interne und / oder externe Projektpartner nennen)	
Ort und Datum	Unterschrift Inhaber/in des Kompetenznachweises

Bemerkungen Lernprozessbegleiter

Name	Institution	Datum	Unterschrift
------	-------------	-------	--------------



Alle Dokumente zum Selbststudium finden Sie unter:
www.its-time.org

mit freundlicher Unterstützung durch
GAB München



Zusammenfassung und Ausblick

Betriebliche Ausbilder stehen heutzutage unter einem hohen Druck. Immer mehr verschmelzen Aus- und Weiterbildung, Bildungscontrolling und Qualitätssicherung sind gefragt. Ausbilderinnen und Ausbilder müssen ihre Arbeit immer mehr auch wirtschaftlich verantworten. Neuartige Beratungsaufgaben kommen auf sie zu, und vieles andere mehr. Einen Beruf auszubilden, ist über alle Branchen hinweg ein komplexer, eigenständiger und höchst anspruchsvoller Beruf geworden. Dem bisher eines fehlte: die den vielen Anforderungen angemessene Ausbildung! Das It's-time-Projekt hat sich daher zum Ziel gesetzt, diese Lücke zu schließen. Mit der Fortbildung zum/zur „Berufspädagen/in“ als Basis, konnten die Projektpartner das Wissen nutzen und transferieren und das „European Workplace Tutor“ Programm zu Professionalisierung von Berufsbildungspersonal gemäß der ständig wachsenden Verantwortung entwickeln.

Innerhalb des Projektes wurde durch ein Blended Learning Konzept eine moderne und maßgeschneiderte Lernumgebung für die Teilnehmer geschaffen. Das Lernen des zukünftigen Workplace Tutor ist im Projekt so organisiert worden, dass sich Präsenzlernen, Selbststudium, E-Learning und das Lernen am Arbeitsplatz sinnvoll ergänzt haben. Im Mittelpunkt der Fortbildung stand die Handlungskompetenz des Workplace Tutors, daher galt es Erlerntes anhand alltäglicher Situationen und Arbeitsaufgaben praxisorientiert umzusetzen. Die Ergebnisse und Erfahrungen wurden dokumentiert und in Präsenzlernphasen aufgegriffen, diskutiert und reflektiert.

Das Fortbildungskonzept für Workplace Tutoren kann in jedes beliebige europäische Land transferiert und den landesspezifischen Anforderungen angepasst werden. Die empfohlenen Lernzeiten, die in jedem Modul angegeben sind, sind Richtwerte und sollten nach Möglichkeit nicht unterschritten werden, um die Qualität zu sichern.

Der Projektfortschritt wurde durch einen externen Evaluator begleitet, welcher die Qualität der Arbeit innerhalb des Projektteams und der entwickelten Produkte überprüfte, wie z.B. die Modul Inhalte und Lernplattform. Er bewertete die Modulstruktur hinsichtlich der Projektziele als insgesamt kohärent und gelungen. Die Auswertungen der Teilnehmerbefragungen unterstrichen die Aussage des Evaluators. Die Pilotkurse in Deutschland, Holland, Finnland und Portugal zeigten weiterhin das große transnationale Interesse an dieser Fortbildung. Die Nachfrage an der Teilnahme eines Kurses war zufrieden stellend, obwohl nur jeweils ein Modul angeboten wurde. Auch wenn E-Learning für einige Teilnehmer eine neue Lernumgebung war, wurden das Konzept, die Inhalte und die Methode gut angenommen.

Aufgrund der Nachfrage und der Aktualität des Fortbildungsthemas ist ein Nachfolgeprojekt geplant. Das Nachfolgeprojekt wird den Fokus auf die Einbettung des Workplace Tutors in das ECVET System in die einzelnen beteiligten Länder gelegt. Es ist ein Anliegen, ein Stufenmodell einzuführen, welches eine Drei-Stufen-Zertifizierung vom nebenberuflichen Ausbilder zum Aus- und Weiterbildungspädagogen zum Workplace Tutor bzw. Berufspädagogen vorsieht. Das Konzept des geplanten Programms würde einen horizontalen Qualifikationsrahmen im Bereich Aus- und Weiterbildung darstellen.



Handbook

Workplace tutor

Berufspädagoge

Työpaikkaohjaaja



Beroepsopleider

Tutor no Local de Trabalho

Pedagogo professione

Pedagogo profesión



Esipuhe

Tämä käsikirja on Leonardo da Vinci -ohjelman alla toteutetun It's time -projektin tuotos. Projektin tavoitteena on siirtää keskeisiä osia saksalaisille työpaikkaohjaajille tarkoitettusta pätevyysohjelmasta (Berufspädagoge) muihin Euroopan maihin ja saada sitä kautta ideoita ohjelman edelleen kehittämiseen Saksassa.

Tämä pätevyyskoulutus on tarkoitettu niille työpaikkaohjaajille, jotka haluavat kehittää omia pedagogisia ja didaktisia taitojaan ja osaamistaan, sekä lisätä yrityksensä työntekijöiden ammatillisten koulutusprosessien johtamisen ja koordinoinnin tietämystään. Ohjelmaan hakeutuvilla on oltava vähintään ammatillinen tutkinto ja viiden vuoden työkokemus. Mikäli hakeutuvalla on akateeminen tutkinto, kahden vuoden työkokemus on riittävä.

Projektin tavoitteena on kehittää ja testata käyttökelpoisia oppimistapoja Euroopassa, erityisesti kehittämällä monimuotoisia koulutusjaksoja, jotka tukevat käytännön työssä tapahtuvia oppimisprosesseja. Moduulien suorittamista arvioidaan opintopisteiden (ECTS tai ECVET) perusteella ja se integroidaan Eurooppalaisten tutkintojen viitekehykseen (EQF).



Johdanto

It's time –projekti haluaa viedä Berufspädagoge –tutkinnon menestyksellistä konseptia muihin Euroopan maihin. Berufspädagoge –tutkintoon pohjautuva virallinen eurooppalainen työpaikkaohjaajakoulutus on ehdoton edellytys sen toteuttamiselle eri maiden ammatillisessa koulutuksessa. Vaikkakin työpaikkaohjaajakoulutuksen asema koulutusjärjestelmässä tulee olemaan erilainen eri osallistujamaissa, voidaan sanoa, että se tulee sijoittumaan ammatillisen toisen asteen ja ammatillisen korkea-asteen koulutuksen välille. Merkittävä seikka koulutuksessa on, että se tulee tapahtumaan suurimmaksi osaksi työpaikalla.

Tämän koulutuksen tavoitteena on antaa työpaikkaohjaajille sellaiset taidot, että he osaavat ohjata oppisopimuksessa olevia / harjoittelijoita ja työtovereitaan näiden oppimisprosesseissa menestyksellä ja pedagogisesti pätevinä.

Osallistujat oppivat, mitä eroa on muodollisilla ja epämuodollisilla oppimisympäristöillä ja mitä mahdollisuuksia ne tarjoavat. Erytystä huomiota kiinnitetään työpaikalle oppimisympäristönä sekä sille, että aikuiset ja nuoret oppivat eri tavoilla. Kaikkea koulutuksessa saatavaa taitoa ja osaamista tarvitaan tulevan työpaikkaohjaajan arkipäivän työssä, jotta he pystyvät analysoimaan, suunnittelemaan, toteuttamaan ja arvioimaan ammatillista koulutustaan. Erytystä huomiota kiinnitetään siihen, kuinka opittuja taitoja sovelletaan työpaikkaohjaajan omiin työprosesseihin. Koulutus perustuu kahteen kysymykseen:



1. Mitä taitoja ja osaamista (keskittyen pedagogisiin taitoihin ja osaamiseen) ohjaajalta vaaditaan ja kuinka ne voidaan muuntaa oppimistavoitteiksi?
2. Mitkä koulutuksen sisällöt tekevät osallistujista pedagogisesti päteviä?

Toisin kuin monet yritysten perehdyttäjät, työpaikkaohjaajat tulevat tavallisten työntekijöiden joukosta ja myös jatkavat työtään siellä. Työpaikkaohjaaja kouluttaa, valmentaa, valvoo ja arvioi työtovereitaan työpaikalla oman teknisen asiantuntemuksensa perusteella. Lisäksi hän analysoi työntekijöiden oppimistarpeita ja –mahdollisuuksia, järjestää ja kehittää koulutusohjelmia, ja hänellä on valtuudet antaa koulutuksesta todistus, jonka yritys ja/tai muu kyseessä oleva taho hyväksyy.



Metodi

Projektin opiskelumateriaali on suunniteltu käytettäväksi monimuoto-opetuksen menetelmin toteutettavassa koulutuksessa. Koulutuksen toteuttaja voi muokata materiaalia halutessaan.

Koulutus on osa-aikaista, moduuleina suoritettavaa ja se liittyy osallistujan omaan työhön. Koulutus on räätälöityä, mutta perustuu jo olemassa oleviin koulutussisältöihin, joita käytetään Saksassa. Moduulien järjestystä voi muuttaa. Osallistujan oma työ on oppimisen lähtökohta. Opintusuunnitelma liittyy läheisesti työpaikkaohjaajan työkäytäntöihin. Monimuoto-opetus on valittu sopivaksi tavaksi toteuttaa koulutus. Monimuoto-opetus on oppimiskäytäntö, jossa käytetään erilaisia lähi- ja verkko-opetusmenetelmiä. Monimuoto-opetuksen avulla henkilökohtainen ja joustava opiskelu on mahdollista.

Osallistujat saavat opiskelumateriaalin koulutuksen alussa. Materiaali sekä koulutuksen rakenne ja käytänteet esitellään heille. Koulutus jakautuu neljään osaan: lähiopetus, itsenäinen opiskelu, verkko-opiskelu ja työssä oppiminen.

Lähiopetus

Koulutus käynnistyy ensimmäisellä tapaamisella, jossa opiskelijat toivotetaan tervetulleiksi koulutukseen ja esitellään toisilleen. Lähitapaamiset vahvistavat oppimista ja tarjoavat mahdollisuuden opiskelijoiden kanssa keskusteluun. Niiden aikana opiskelijat tapaavat toisiaan, vaihtavat kokemuksia ja tekevät yhteistyötä. On tärkeää ymmärtää henkilökohtaisen kontaktin merkitys, erityisesti koulutuksen alussa.

Kun kouluttaja ja opiskelijat tuntevat toisensa paremmin, voidaan kommunikoida myös muilla keinoin, esim. sähköpostitse. Jotta näistä harvoista lähitapaamisista hyödyttäisiin eniten ja ne olisivat merkityksellisiä opiskelijoiden omille erityistilanteille, opiskelijoiden on tehtävä sovittu oppimistehtävä ja lähetettävä se yhteiselle opiskelualustalle ennen lähitapaamista. Näin aihe ei ole enää uusi heille, koska he ovat jo tutustuneet asiaan ja siten osallistuneet lähitapaamisen valmisteluun. Lisäksi he saavat ohjausta ja palautetta kouluttajaltaan lähitapaamisten aikana.

Itsenäinen opiskelu

Suurin osa koulutuksesta on itsenäistä opiskelua omaan tahtiin. Sisällöt (teoria, käytännön esimerkit, tarpeelliset nettilinkit, suositukset artikkeleista/kirjoista/sanomalehdistä jne.) ovat saatavilla digitaalisessa oppimisympäristössä. Valitsimme It's time –projektissa oppimisympäristöksi Moodlen.

Käytännön neuvoja itsenäiseen opiskeluun:

- **Luotettava arkistointijärjestelmä:** Suunnittele heti alussa arkistointijärjestelmä sekä tietokoneelle että painetulle materiaalille ja tallenna tiedot niin, että saat pidettyä itselläsi hyvän yleiskuvan asioista.



- **Ajankäytön suunnittelu:** Suunnittele riittävän aikaisessa vaiheessa itsenäisen opiskelun aikataulu realistisesti. Pysy suunnitelmassasi. Kirjoita opiskeluaikat kalenteriisi. Tee aikaisessa vaiheessa pitkän tähtäimen suunnitelma, joka sisältää mahdolliset laajemmat tehtävät. Suunnittele säännöllisesti ja prosessorientoidusti. Varaa aikaa myös reflektoinnille ja kertaukselle.
- **Tietolähteet:** Mieti tiedonhankinta- ja tutkimustapoja. Pidä tietolähteiden, tietokantojen, portaalien ja foorumien määrä sellaisena, että pystyt niitä hallitsemaan ja hyvin käyttämään.
- **Aktiivinen kuuntelu:** Pyri ymmärtämään lähitapaamisten/ seminaarien sisältö niin aktiivisesti kuin mahdollista, esim. muotoilemalla mielessäsi tärkeimmät kohdat uudelleen omin sanoin, miettimällä vastaväitteitä ja rakenteita, omiin kokemuksiisi liittyviä sisältöjä ja kehittelemällä kuulemiasi ajatuksia eteenpäin ("Jos näin on, se tarkoittaa, että..."). Kuuntelu ei ole rentoutumista vaan luovaa toimintaa, joka vaatii paljon energiaa ja keskittymistä.
- **Muistiinpanot:** Tee muistiinpanoja erityisesti silloin, kun et saa mitään kirjallista materiaalia. Muistiinpanojen tekeminen on toinen tapa reflektoida kuultua aktiivisesti. Voit tehdä omia painotuksia ja päättää, mikä on sinulle tärkeää. Kehittele sopiva muoto muistiinpanoille, kirjoita aina otsikko, päivämäärä ja aihe sekä jätä leveä marginaali myöhemmille merkinnöille ja kommentteille. Älä anna muistiinpanojen tekemisen viedä huomiota pois kuuntelulta. Muista myös, että ensimmäinen versio ei tavallisesti ole lopullinen. Käytä nuolia, kuvia ja luo omia lyhenteitä. Ota huomioon, että korjauksia voi tulla lisää (ja niitä suositellaan).



Verkko-oppiminen

Keskeinen rooli tässä koulutusohjelmassa on verkko-oppimisalustalla, jossa on myös foorumi verkossa tapahtuvaa kommunikointia varten. Kuten aiemmin mainittiin, virtuaaliseksi oppimisympäristöksi valittiin Moodle. Kommunikointifoorumia hyödynnetään, kun opiskelijoita valmennetaan seuraavaan lähitapaamiseen. Se tapahtuu seuraavasti:

- Oppimistehtävien tulokset on lähetettävä foorumille
- Opiskelijat ja kouluttajat antavat palautetta foorumilla olevista töistä (voidaan hoitaa myös sähköpostitse)
- Myös kysymyksiä, mielenkiintoista tietoa tai henkilökohtaisia kokemuksia voidaan jakaa toisten kanssa

Edellä mainittu kommunikointi foorumilla tuo sisältöä lähitapaamisiin; kommunikointifoorumin ei ole tarkoitus korvata lähitapaamisia.

Opiskelijat työstävät henkilökohtaista kehityssuunnitelmaansa (PDP) joko jokaisen moduulin alussa tai lopussa. Kouluttajan tehtävänä on valvoa tätä prosessia. Laatiessaan kehityssuunnitelmaa opiskelijat arvioivat, rakentavat ja reflektivat kehitystään



sekä henkilökohtaisella että opintojen tasolla. Oman kehitymisprosessin suunnittelun tavoitteena on vahvistaa koulutuksessa saatavien taitojen, tietojen ja saavutusten yleistä merkitystä ja soveltamista.

Käytännön sovelluksia oppimissisällöistä ja lisäopiskelumateriaalia löytyy osoitteesta www.its-time.org.

Työssä oppiminen (käytännön oppimistehtävät ja projektityö) tarjoaa mahdollisuuden soveltaa ja yhdistää oppimissisältöjä käytäntöön jokapäiväisissä tilanteissa. Oppimistehtävät ja projektityö dokumentoidaan ja esitellään, niistä keskustellaan ja niitä arvioidaan lähitapaamisissa.

Moduuleissa painotetaan tiettyjä tavoitteita, mutta todellisuudessa osallistujien kautta mukaan tulee käytännön ongelmia, joita käsitellään, joista keskustellaan ja jotka pyritään ratkaisemaan koulutuksen aikana.

Osallistujien todelliset työtehtävät vaikuttavat siis koulutuksen sisältöön. Moduulin sisältöjen ja tavoitteiden noudattamista on seurattava, mutta samalla on oltava avoin muille kysymyksille. Tasapainon löytäminen on kouluttajan tehtävä. Koulutuksen lopussa osallistujien tulisi pystyä löytämään itse uusia aiheita ja oppimissisältöjä. Kaiken kaikkiaan, oppimisen ohjaus ja työpaikalla tapahtuva koulutus on osa johtamista ja se tulisi nähdä sellaisena: jokaisen lähitapaamisen tulisi johtaa tiettyjen tavoitteiden saavuttamiseen.

Yksittäisestä moduulista annettava todistus ei kerro teoreettisen tiedon hallinnasta vaan menetelmien käyttöön liittyvien ja muiden oppimistavoitteiden saavuttamisesta.

Koulutuksen sisältö dokumentoidaan jokaisen moduulin lopussa ja annetaan seuraavan moduulin kouluttajien käyttöön. Parhaassa tapauksessa moduulien kouluttajat keskustelevat henkilökohtaisesti moduulista toiseen siirtyvistä opiskelijaryhmistä.

Kuinka ohjata monimuoto-opetusta?

Kouluttaja-tutorilla on seuraavat yleiset tehtävät:

- Hän hoitaa foorumia
- Hän valmentaa opiskelijoita itse suunnittelemiensa lähitapaamisten aikana
- Hän antaa palautetta oppimistehtävistä
- Hän arvioi lopputyön
- Hän kannustaa opiskelijoita antamaan palautetta ja arvioita toistensa töistä
- Hän tukee henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman tekemistä, mikäli opiskelija kaipaa sitä (pyytää sitä)

Vinkkejä kouluttaja-tutoreille

1. Kerro opiskelijoillesi ensimmäisen lähitapaamisen aikana mitä odostat heiltä.
2. Toteuta suunnitellut toimenpiteet motivoitaksesi opiskelijoita. Rohkaise opiskelijoitasi (sekä lähiopetuksen että verkkotapaamisten aikana).



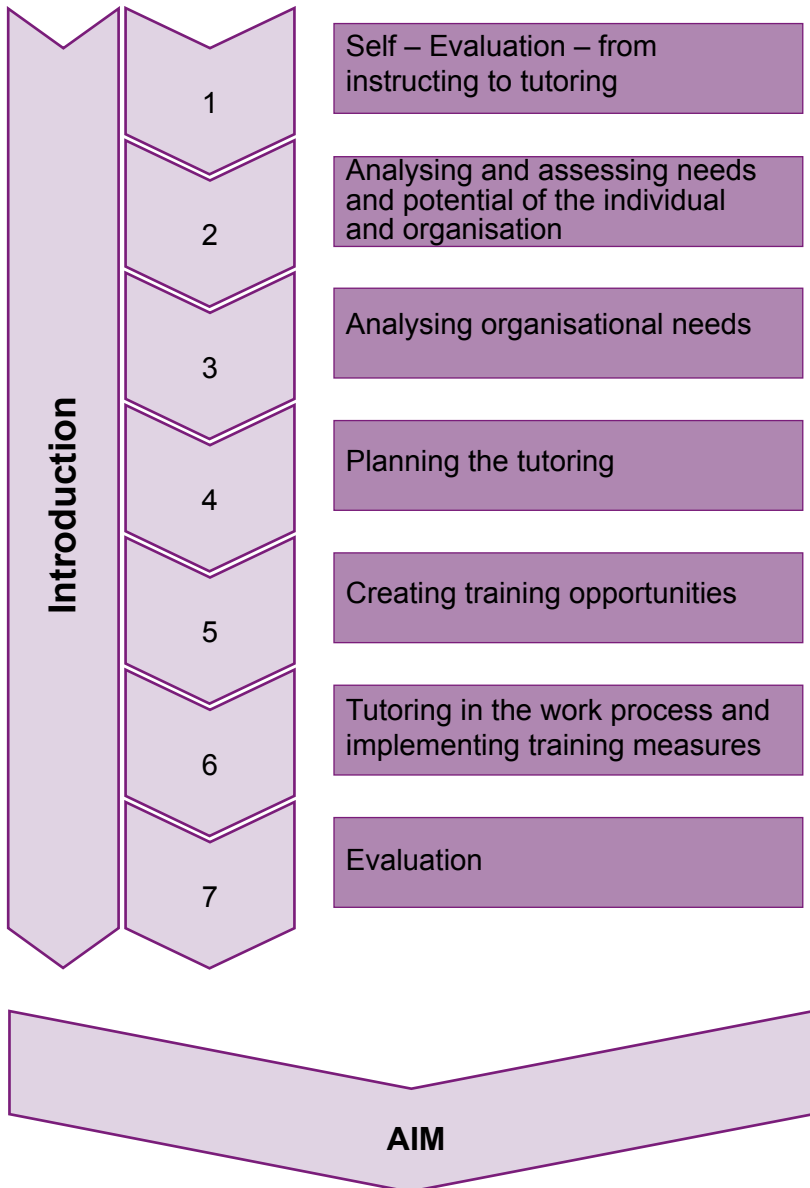
3. Varmista ennen verkkokeskustelua, että opiskelijat osaavat lukea toistensa töitä foorumilla ja lähettää sinne omansa lähettämällä heille tarkat ohjeet tai malli.
4. Mieti, olisiko palautteen oltava vain asianomaisten opiskelijaryhmien nähtävillä vai pitäisikö kaikkien opiskelijoiden voida lukea se.
5. Määrittele aikaraja keskustelufoorumille lähetettävälle tuotoksille.
6. Lähetä oppimistehtävän kuvaus loogiseen paikkaan digitaalisessa oppimisympäristössä ja ilmoita opiskelijoille, esim. sähköpostitse, mistä he tehtävän löytävät ja mikä on aikaraja (ensimmäinen) sen palauttamiselle.
7. Sen sijaan, että arvioisit jokaisen palautetun tehtävän erikseen, arvioi ne kaikki kerralla.
8. Lopeta keskustelu heti, kun viimeinen aikaraja on saavutettu.
9. Luo aktiivinen ilmapiiri ja yritä saada kaikki mukaan rohkaisemalla jokaista osallistumaan henkilökohtaisesti.
10. Reflektoi opiskelijoiden toisilleen antaman palautteen sisältöä ja muotoa. Opiskelijoiden on opittava koulutuksen alussa, kuinka palautetta annetaan hyvin.
11. Tarkista säännöllisesti tehdyt oppimistehtävät ja annettu palaute nähdäksesi, onko palautteen laatu ja luonne asianmukaista.



Yleiskatsaus moduuleista ja lyhyt kuvaus

Projektin aikana it's time –projektiryhmä kehitti yhdessä seitsemän moduulia ammatillista koulutusta toteuttavan henkilöstön ammattilaistamiseksi. Neljää seitsemästä moduulista testattiin Saksassa, Alankomaissa, Portugalissa ja Suomessa, yhtä kussakin. Projektipartnerit siirsivät moduuleihinsa saksalaisen 'Berufspädagoge' –ohjelman sisällön sopeuttaen sen maakohtaisiin vaatimuksiin. Koulutukseen osallistujat saivat moduulin päättyessä todistuksen osallistumisestaan. Kaikki moduulit suoritettuaan osallistujasta tulee työpaikkaohjaaja, jonka koulutus vastaa saksalaista 'Berufspädagoge' –tutkintoa.

Seuraavilla sivuilla saat kuvan annetuista oppimissisällöistä, oppimistavoitteista ja jokaisen moduulin suositellusta kestosta.



TYÖPAIKKAOJAAJA
(certificate)



Moduuli 1 Itsearviointi

Ensimmäinen moduuli käsittelee itsearviointia sekä henkilökohtaista ja ammatillista kehittymistä. Erityisesti kiinnitetään huomiota kehittymiseen opettajasta/kouluttajasta ohjaajaksi ja opastajaksi. Tämän moduulin aikana koulukseen osallistuja tiedostaa roolinsa työpaikkaohjaajana ja sen, mitä tämä tehtävä tuo mukanaan. Moduuli antaa myös ensioivalluksen siitä, mitä pedagogiikka tarkoittaa ja millaisia pedagogisia taitoja työpaikkaohjaaja tarvitsee.

Oppimistavoitteet – taidot:

Osallistuja osaa

- tiedostaa itsensä
- asettaa omat oppimistavoitteensa
- tunnistaa oman oppimistyylinsä
- tunnistaa omat oppimiskarikkonsa
- laatia henkilökohtaisen kehityssuunnitelman
- arvioida itseään ja päivittää profiilinsa tarvittaessa
- tunnistaa omat pedagogiset taitonsa
- vertailla opettajan ja ohjaajan profiileja
- arvioida omaa suhdettaan opettamiseen/ohjaamiseen/ valmentamiseen



Oppimistavoitteet – tiedot:

Osallistuja

- tietää, kuinka laatia ja käyttää henkilökohtaista kehityssuunnitelmaa (PDP)
- tiedostaa roolinsa työpaikkaohjaajana

Opiskelu-aika / kesto:

Suositus: 100 – 130 h



Moduuli 2

Yksilön ja organisaation tarpeiden ja mahdollisuuksien analysointi ja arviointi

Tämä moduuli käsittelee oppijan/työntekijän analysointia ja arviointia yksilönä. Se sisältää olemassa olevan osaamistason ja pätevyyden analysointia ja kehittymismahdollisuuksien arviointia sen mukaan, mitkä oppijan kyvyt sekä organisaation tarpeet ja sen suomat mahdollisuudet ovat.

Oppimistavoitteet – taidot:

Osallistuja osaa

- analysoida opiskelijoiden lähtötasoa, oppimistyyliä ja kehittymistarpeita
- arvioida yksittäisten oppijoiden tarpeita ja mahdollisuuksia työympäristössä
- tunnistaa koulutustarpeet ja –mahdollisuudet opiskelijan henkilökohtaisen kehityssuunnitelman mukaisesti
- tunnistaa aikuisopiskelijan mahdolliset oppimisvaikeudet
- arvioida yrityksen koulutusmahdollisuuksia

Oppimistavoitteet – tiedot:

Osallistuja

- tietää, kuinka oppimisprosesseja henkilökohtaistetaan ottaen huomioon sekä mahdolliset oppimisvaikeudet että erilainen kulttuuri- ja sosiaalinen tausta
- tietää, mistä voi löytää itseopiskelua/kertausta varten tarvittavaa materiaalia ja koulutusta (elinikäinen oppiminen)
- tietää, kuinka löytää tasapaino koulutustarpeiden ja yrityksen tarjoamien mahdollisuuksien välillä
- tuntee työmarkkinoiden ammatilliset pätevyysvaatimukset

Opiskeluaika / kesto:

Suositus: 90 – 100 h



Moduuli 3 Organisaation tarpeiden analysointi

Tässä moduulissa opitaan arvioimaan ja analysoimaan ammattialan / työmarkkinoiden / organisaation / osaston / tiimin nykytilaa sekä sen lyhyen ja pitkän tähtäimen tarpeita ja mahdollisuuksia, kun kyse on koulutuksesta. Moduulissa käsitellään henkilöstön kehittämiseen liittyviä taitoja ja tietoja.

Oppimistavoitteet – taidot:

Osallistuja osaa

- analysoida alan ammatillista tilannetta
- arvioida alan ammatillista tilannetta (trendit, edistysaskeleet jne.)
- neuvotella yrityksen kanssa operatiivisen toteutuksen vaatimista organisaatiomuutoksista sekä muotoilla ja esitellä tarvittavat sisäiset prosessimuutokset
- tukea toimivan, sosiaalisen ja metodologisen osaamisen kehittämistä yrityksessä



Oppimistavoitteet – tiedot:

Osallistuja

- tuntee työmarkkinoiden ammatilliset osaamisvaatimukset

Opiskeluaika / kesto:

Suositus: 80 – 100 h



Moduuli 4 Ohjauksen suunnittelu

Tässä moduulissa opitaan metodiikkaa työpaikalla tapahtuvan koulutuksen ja ohjauksen suunnittelua ja organisointia varten. Siihen sisältyvät sekä jatkuvat ohjausprosessit että koulutuksen vaatimat erityistoimenpiteet.

Oppimistavoitteet – taidot:

Osallistuja osaa

- tehdä koulutussuunnitelman, joka perustuu opiskelijoiden henkilökohtaiseen kehityssuunnitelmaan
- muotoilla oppimistavoitteet
- suunnitella oppimistavoitteiden mukaisia oppimistehtäviä
- tunnistaa:
 - opettajakeskeisen metodiikan
 - oppijakeskeisen metodiikan
 - ammatillisten taitojen opettamiseen liittyvän metodiikan
- ymmärtää, millaisia mahdollisuuksia ja haasteita työpaikka tarjoaa oppimisympäristönä
- henkilökohtaistaa oppimisprosesseja työtehtävien kautta

Oppimistavoitteet – tiedot:

Osallistuja tietää,

- mistä voi löytää itseopiskelua/kertausta varten tarvittavaa materiaalia ja koulutusta (elinikäinen oppiminen)
- kuinka oppimisprosesseja henkilökohtaistetaan ottaen huomioon sekä mahdolliset oppimisvaikeudet että erilainen kulttuuri- ja sosiaalinen tausta
- kuinka työpaikkaa voi käyttää oppimisympäristönä

Opiskelu aika / kesto:

Suositus: 80 – 100 h



Moduuli 5

Koulutusmahdollisuuksien luominen

Tässä moduulissa käsitellään henkilöstökoulutuksen työvälineitä ja uusia mahdollisuuksia yritysten tai koulutusorganisaatioiden jatkokoulutukselle. Moduulissa arvioidaan ja tunnistetaan paitsi uusia yrityksen sisäisiä tarpeita tai markkinoiden tarpeita, myös uusia menetelmiä ja mahdollisuuksia luoda ammatilliselle ja jatkokoulutukselle sellaisia sisältöjä, jotka ovat räätälöidympiä ja innovatiivisempia sekä henkilöstölle että organisaatiolle. Tämä moduuli on ratkaisu tuotteiden ja teknologian yhä lyheneviin innovointisykleihin sekä jatkuvasti muuttuviin oppimisympäristöihin ja henkilöstön jokapäiväisessä työssä kohtaamiin tarpeisiin.

Oppimistavoitteet - taidot:

Osallistuja osaa

- tunnistaa verkko-oppimisen mahdollisuudet
- tunnistaa verkko-oppimisen työkalut ja metodiikan
- suunnitella ja toteuttaa henkilöstön kehittämiseen soveltuvia projekteja tarvittaessa yhdessä yrityksen henkilöstönkehittämisosaston kanssa
- neuvotella tarvittavista resursseista ja ajasta
- käyttää neuvottelutekniikoita
- suunnitella oppimistehtäviä, jotka ovat oppimistavoitteiden mukaisia
- laatia koulutussuunnitelman
- arvioida yrityksen sisäisiä koulutusmahdollisuuksia
- neuvotella yrityksen kanssa operatiivisen toteutuksen vaatimista organisaatiomuutoksista sekä muotoilla ja esitellä tarvittavat sisäiset prosessimuutokset
- tukea yrityksen osaamisen kehittämistä



Oppimistavoitteet – tiedot:

Osallistuja

- tietää, kuinka löytää tasapaino koulutustarpeiden ja yrityksen tarjoamien mahdollisuuksien välillä
- tuntee koulutuksen tavoitteet
- tuntee voimassa olevat säännökset sekä työharjoitteluun tarvittavat asiakirjat
- tietää, mikä opetusmetodiikka (sis. verkko-opetuksen) on tehokkain eri opetustilanteissa
- tietää, kuinka työpaikkaa voi käyttää oppimisympäristönä
- tuntee työmarkkinoiden ammatilliset pätevyysvaatimukset

Opiskeluaika / kesto:

Suositus: 100 – 120 h



Moduuli 6

Työnohjaus työpaikalla ja koulutuksen toteuttaminen

Moduulin tavoitteena on, että opiskelijat saavat riittävät tiedot ja taidot pystyäkseen ohjaamaan, opastamaan ja valvomaan tehokkaasti työntekijöitä työpaikan jatkuissa oppimisprosesseissa. Tavoitteena on lisäksi oppia tavoitteena olevien koulutustoimenpiteiden toteuttamiseksi vaadittavat taidot ja tiedot.

Oppimistavoitteet – taidot:

Osallistuja osaa

- asettua oppijan tasolle
- antaa ja vastaanottaa palautetta
- tiedostaa opiskelijaryhmän kulttuurisen monimuotoisuuden
- ymmärtää kriittisiä tilanteita, tunnistaa ongelmia ja vastata niihin sopivalla tavalla
- käyttää eri viestintätekniikoita haastatellessaan opiskelijoita opiskelun edistymisestä
- ohjaajana mahdollistaa ja edistää oppimisprosesseja (esim. motivointi)
- ohjata oppijoita yksilöllisellä tasolla käyttäen soveltuvaa ja asiaankuuluvaa ohjausmetodiikkaa sekä vaihdella sitä ohjaustilanteissa
- perehdyttää työntekijän työhön, työympäristöön ja työyhteisöön
- käyttää sosiaalisia taitoja ja viestintätaitoja sekä antaa palautetta oppijoiden motivoimiseksi
- tarjota opiskelijalle soveltuvaa ohjausta
- käyttää sosiaalisia taitoja ja viestintätaitoja kommunikoidessaan oppijan kanssa kaikilla tasoilla ja kaikenlaisissa tilanteissa
- käyttää oikeaa opetus-/valmennus-/ohjausmenetelmää kunkin opiskelijan oppimisprofiiliin ja –tavoitteen mukaisesti

Oppimistavoitteet – tiedot:

Osallistuja

- tietää, kuinka mahdolliset oppimisvaikeudet vaikuttavat oppimiseen
- tietää, kuinka hallita monimuotoisuutta
- tuntee ne strategiat, joiden avulla luodaan positiivisia oppimiskokemuksia sosiaalisia taitoja käyttäen
- tietää, kuinka työtehtävät käynnistävät oppimisprosesseja
- tuntee ne työvälineet, joiden avulla voi tunnistaa ja ottaa huomioon työtoverin piilevät kyvyt, rajoitteet ja asenteen
- osaa selittää ohjauksen tunnuspiirteet ja sen, missä tilanteissa se on tehokasta
- tuntee ohjausmenetelmät
- tietää, kuinka oppimisprosesseja henkilökohtaistetaan ottaen huomioon sekä mahdolliset oppimisvaikeudet että erilainen kulttuuri- ja sosiaalinen tausta
- tietää, kuinka erilainen kulttuuritausta voi vaikuttaa oppimiseen
- tietää, kuinka erilainen sosiaalinen tausta voi vaikuttaa oppimiseen

Opiskeluaika / kesto:

Suositus: 120 – 150 h



Moduuli 7 Arviointi

Tämän moduulin tavoitteena on, että työpaikkaohjaaja saa riittävät tiedot ja taidot arvioidakseen omaa työtään ja tehdäkseen siitä johtopäätöksiä. Suoritettuaan moduulin työpaikkaohjaajan tulisi pystyä arvioimaan omaa työtään, opiskelijan etenemistä ja omaa kehitystään. Arviointiin perustuen hänen tulisi pystyä sopeuttamaan omaa työtään vastaavasti.

Oppimistavoitteet – taidot:

Osallistuja osaa

- soveltaa asianmukaisia arviointimenetelmiä arvioidessaan ammatillisia taitoja ja tietoja
- käyttää eri viestintätekniikoita, kuten edistymishaastattelua ja arvioivaa keskustelua
- käyttää havainnointitekniikoita
- antaa ja vastaanottaa palautetta
- ohjata opiskelijaa hänen itsearviointinsa
- arvioida oppimisprosessia
- laatia asianmukaisia arviointivälineitä



Oppimistavoitteet – taidot:

Osallistuja

- ymmärtää palautteen vaikutuksen sekä opiskelijaan että opettajaan
- tuntee ammatillisten taitojen ja tietojen arviointimenetelmät
- tuntee kriteerit, joilla opiskelijan työtä ja oppimisprosesseja arvioidaan
- tuntee formatiivisen ja summatiivisen arvioinnin eron
- on perillä arviointijärjestelmistä ja –välineistä
- tuntee kulloinkin kyseessä olevan ammattialan standardit
- tietää kulttuuritaustan vaikutuksen oppimiseen
- tietää sosiaalisen taustan vaikutuksen oppimiseen

Oppimisaika / kesto:

Suositus: 80 -100 h

Raportit pilottikoulutuksista

Moduuli 1 – Itsearviointi

'Berufspädagoge' koulutusohjelman mukaan IHK Hanover Saksa



Bfw Hanover on toteuttanut maaliskuusta 2009 alkaen 'Berufspädagoge' – koulutusohjelmaa. Yksitoista eri ammattitaustan omaavaa osallistujaa osallistuu kaksivuotiseen ammatilliseen lisäkoulutukseen, joka johtaa 'Berufspädagoge' – tutkinnon suorittamiseen. IHK Hanoverissa toteutettu koulutus on yksi ensimmäisistä työpaikkaohjaajakoulutuksista Saksassa.

Osana koulutusohjelmaansa osallistajat testasivat It's time –projektin ensimmäistä moduulia, joka keskittyi itsearviointiin. Moduulin kokeiluun sisältyi myös verkko-opetusalustan kokeilua. Verkko-opetus on olennainen osa tätä monimuoto-opetuksena toteutettavaa koulutuskonseptia. Tulokset osoittivat, että koulutuksen onnistumiselle on joitakin ehtoja, jotka voidaan ratkaista vain vähitellen. Osallistujien tulisi olla tekemisissä verkko-oppimisen kanssa säännöllisesti oppimisprosessinsa aikana, jotta verkko-opiskelu tulisi heille tutuksi. Vain toistuva totuttautuminen auttaa vähentämään epäilevää suhtautumista informaatioteknologiaa kohtaan ja vakiinnuttamaan verkko-oppimisen yhdeksi oppimistavaksi muiden joukossa.

Taustatietoa koulutuksesta

Ryhmän 11 opiskelijaa ovat koulutuksessa joka perjantai-ilta ja lauantaiamu. Koulutuksessa käsitellään perustietoja ammatillisesta koulutuksesta (esim. tietoja oppimisprosesseista ja koulutukseen osallistumisesta sekä suunnittelu- ja johtamisprosesseista) sekä erityiskysymyksiä ammatillisen koulutuksen alalta sisältäen henkilöstöjohtamisen ja konsultoinnin sekä oppimisvalmennuksen. Koulutuksessa käytetään nykyaikaisia didaktisia metodeja, kuten verkko-oppimista.

Koulutusohjelma on suunnattu laajalle kohderyhmälle. Vastaavasti kurssilaisten kokoonpano on hyvin heterogeeninen: osallistujat ovat iältään 27 – 52 –vuotiaita ja heillä on hyvin erilaiset ammatilliset taustat. Eräällä osallistujalla on korkea-asteen tutkinto, ja



eräällä taas tekninen koulutus ja AEVO-tutkinto (Ausbilder-Eignungsverordnung); eräs on pitkälle automatisoidun tuotantolaitoksen opastaja ja toinen ammattiin valmentava pedagogi; eräs on kotitalousopettaja, joka opettaa vain nuoria naisia, ja toinen päällikkö koulutusyhteistyötä tekevässä yrityksessä.

Koulutuskonseptin mukaisesti kaikki osallistujat ovat kokopäivätyössä ja heillä on pitkä ammatillinen kokemus myös ammattikoulutuksen ulkopuolelta. Osallistujien työkokemuksen yhdistäminen on osa koulutuskonseptia ja se rikastuttaa koulutusta.

Koulutusohjelmassa painotetaan metodiikkaa ja koulutuskonseptia, joten se on toiminnallista ja noudattaa nykyaikaista didaktista konseptia, mikä poikkeaa perinteisistä opettajakeskeisistä luennoista. Työn ja opiskelun yhdistäminen saa aikaan parempia oppimistuloksia ja mahdollistaa sen, että osallistujat pystyvät suunnittelemaan, toteuttamaan ja valvomaan itsenäisesti koulutusprosesseja yrityksissä ja muissa yhteisöissä.

Osallistujat suorittavat tutkintoon kuuluvat kokeensa maaliskuussa, syyskuussa ja marraskuussa 2010 IHK Hanoverissa.

Kirjoittaja: Peter Eckhardt, Frankfurt a.M., Germany



Moduuli 2 – Oppijan analysointi ja arviointi

KCH International Alankomaat



KCH International on tehnyt yhteistyötä Stendenin yliopiston (Small Business & Retail Management) ja Kwantummin kanssa It's time –projektiin liittyen. Organisaatiot saivat testattavakseen yhden seitsemästä työpaikkaohjaajakoulutuksen modulista. Opiskelijat suorittivat tämän moduulin koulutusohjelmaansa kuuluvana erityistehtävänä.

Työpaikkaohjaaja

Työpaikkaohjaajaksi kutsutaan Alankomaissa henkilöä, jonka työnkuva sijoittuu käytännön työnopastajan (ylempi toisen asteen ammatillinen koulutus) ja yrityksen perehdyttäjän (korkeampi ammatillinen koulutus) väliille. Ohjaaminen tapahtuu käytännön työympäristössä mikäli mahdollista. Ohjaaja on itse tästä samasta työympäristöstä ja työskentelee siellä. Työpaikkaohjaaja ohjaa, valmentaa ja arvioi henkilökuntaa



työpaikalla oman ammatillisen tietonsa pohjalta, samalla tavoin kuin työnopastaja tekee harjoittelijoiden kanssa.

Analysointi ja arviointi

Työpaikkaohjaaja tekee kuitenkin enemmän. Hän analysoi oppimisvaatimuksia, tuottaa koulutusohjelmia ja kehittää koulutuksia, jotka liittyvät käytännön tilanteisiin. Hänellä on myös valtuudet antaa koulutuksen suorittamistodistuksia, jotka ovat myös yrityksen ja/tai alan hyväksymiä.

Carry van der Weij (KCH international) lisäsi: 'Aloitimme pilotin tammikuussa 2009. KCH International, Stendenin yliopisto ja Kwantum olivat vastuussa yhden moduulin toteuttamisesta. Kymmenen Kwantumin työntekijää, jotka suorittavat Associate degree (Ad) –koulutusohjelmaa, valittiin mukaan suorittamaan moduulia Analysointi ja arviointi.

Monimuoto-opetus

Osallistajat saivat opetusmateriaalin sekä oppimistehtävät verkko-oppimisalustan kautta. Lisäksi heillä oli kolme lähiopetuspäivää. Maaïke de Caluwé, KCH:n kouluttaja: 'Prosessi alkoi tiedotustilaisuudella. Koulutuksen puolivälissä järjestettiin koulutuspäivä KCH:ssa, vaadittava teoriaosuus selitettiin harjoitusten avulla ja päätettiin lopputyöstä. Viimeisenä päivänä opiskelijat esittelivät valmiit tehtävänsä toisilleen ja raadille. Opiskelijat oppivat käytännön työympäristössä oppimistehtävien avulla. He olivat suorassa yhteydessä kouluttajiin ja toisiinsa oppimisalustan kautta voidakseen vaihtaa kokemuksia ja oppiakseen toisiltaan.'

Onnistuneita esityksiä

Opiskelijat suorittivat moduulin alle kolmessa kuukaudessa. 8.4.2009 he esittelivät lopputyönsä raadille, jossa oli edustajat Kwantumista, Stendenin yliopistosta ja KCH:sta. Kwantumin opiskelijat tuottivat lopputyönään koulutussuunnitelman omille työtovereilleen. Koulutussuunnitelma perustui heidän toimialansa henkilöstön henkilökohtaiseen motivaatioon, oppimistyyliin ja oppimisvaatimuksiin. Tämä auttoi opiskelijoita ymmärtämään sen, että heidän on ensin opittava tuntemaan henkilöstö ennen kuin he voivat aloittaa koulutuksen.

Raadin jäsenet John Driessens (P&O Manager, Kwantum), Chantal Stegink (Stendenin yliopiston luennoitsija) ja Carry van der Weij olivat tyytyväisiä lopputulokseen. 'On hienoa nähdä, millaisella innolla ja antaumuksella opiskelijat ovat projektinsa tehneet', sanoo Stegink. 'Alussa oli pientä vastustusta, mutta lopulta kokemus oli kaikille myönteinen. Jokainen opiskelija osallistui ja oli tekemisissä työtovereidensa kanssa.'

Driessens oli erityisen ylpeä: ' Olen nähnyt kaikkien ottavan isoja harppauksia eteenpäin henkilökohtaisen kasvunsa kannalta viime kuukausina. Halusimme parantaa Ad – ohjelman osallistujien kykyä ajatella abstraktilla tasolla ja mielestäni se on onnistunut täydellisesti. Voimme nyt nähdä, kuinka näiden henkilöiden suoritukseensa investoima aika on hyödyttänyt heitä. Ihmisiin panostaminen kannattaa todella!'

Stendenin yliopiston tiimivastaava Nina Spithorst sanoi näin: 'Silmiinpistävää oli, kuinka jokainen opiskelija lähestyi oppimateriaalia omalla tavallaan. Jokainen yritti luoda oman mallinsa. Se oli hienoa nähdä. Mallin (rakenteen) etsiminen on osa prosessia –



korkeamman asteen ammatillisessa koulutuksessa on kyse juuri siitä!

Tommie Janssen, yksi opiskelijoista, kertoi meille, että hän pystyi soveltamaan Analysointi ja arviointi –moduulin teoriatietaoa heti omaan jokapäiväiseen työhönsä. 'Se ei tuntunut ylimääräiseltä työltä, vaan sujui hyvin kitkattomasti!' Toinen opiskelija, Mohamed Ahaddouch koki, että moduuli oli hyödyllinen ja hauska kokemus. Opiskelija Sylvia Winkel kertoi: 'Käytän koulutuksen aikana kehittämäni koulutusformaattia kaikkien uusien työtovereitteni kanssa.'

Kirjoittaja: Carry van der Weij, Ede, Netherlands

Moduuli 4 – Ohjauksen suunnittelu

Instituto de Soldadura e Qualidade (ISQ), Portugal

ISQ pilotti It's time –projektin työpaikkaohjaajakoulutuksen moduulia 4. Moduuli on nimeltään Ohjauksen suunnittelu. Moduulin tavoitteena oli, että työpaikkaohjaaja saisi välineitä, joiden avulla toteuttaa tehokkaita ja vaikuttavia ohjaussessioita. Koulutuksen lopussa osallistujat osasivat rajata ja sopeuttaa ohjaussessionsa tietylle kohderyhmälle, määrittellä ohjauksen tavoitteet, suunnitella ohjaussession, luoda arviointivälineitä ja ymmärtää, millaisia koulutusmahdollisuuksia on olemassa.

ISQ toteutti koulutuksen monimuoto-opetuksena, jossa oli 20 tuntia lähiopetusta ja 88 tuntia aikatauluttamattomia sessioita. Jotta pilottikoulutus olisi sekä validi että koulutusmallia kehittävä, mukaan kutsuttiin 15 ohjaajaa ja työpaikkatutoria kokemaan ja kokeilemaan metodiikkaa ja kehitettyjä materiaaleja. Koulutus järjestettiin 16.3. – 6.5.2009 Oeirasissa, Portugalissa.

Alussa oli 4 tunnin lähtäminen ja esittely, jossa osallistujat tapasivat kouluttajan. Tällöin heille selitettiin koulutuksen tavoitteet ja rakenne. Lisäksi tehtiin yhdessä tunnelman keventämisharjoituksia. Tämän jälkeen koulutus toteutettiin Moodle –verkko-oppimistalustalla Internetin kautta. Kaikki opiskelijat pääsivät alustalle, jossa kaikki pedagogiset asiakirjat ja heiltä edellytetyt oppimistehtävät olivat. Moodle –alustalla oli myös yhteinen foorumi, jolla osallistujat voivat olla yhteydessä sekä toisiinsa että kouluttajaan. Foorumia käyttivät kaikki osallistujat hyvin innokkaasti koko koulutuksen ajan tiedon vaihtoon ja kokemusten sekä hyvien käytäntöjen jakamiseen. Koulutuksen aikana lähetettiin yli 100 viestiä foorumin kautta.

Koulutus päättyi kahden päivän lähijaksoon. Tällöin opiskelijat pääsivät esittelemään ja keskustelemaan koulutuksen aikana suorittamistaan oppimistehtävistä sekä keskustelemaan monista ohjaukseen liittyvistä kysymyksistä. Heillä oli myös aikaa antaa palautetta kehitetystä koulutusmallista. Kaiken kaikkiaan osallistujat antoivat myönteistä palautetta koulutuksesta ja käytetyistä menetelmistä. Verko-opetusmenetelmä nähtiin erittäin myönteisenä oppimista helpottavana tekijänä ja kouluttajan ja opiskelijoiden





välisen kommunikoinnin lisääjänä. Kaikki osallistujat ilmaisivat halukkuutensa osallistua It's time työpaikkaohjaajakoulutuskokonaisuuteen.

Kirjoittaja: James Kirkby, Oeiras, Portugal

Moduuli 6 – Työnohjaus työpaikalla

Koulutuskeskus Salpaus Suomi

Koulutuskeskus Salpauksen Aikuiskoulutus ja työelämäpalvelut aloitti pilottikoulutuksen helmikuussa 2009. Oppilaitoksen kouluttajat olivat vastuussa moduulin 6 toteuttamisesta. Tämän moduulin tavoitteena on antaa työpaikkaohjaajille sellaiset taidot ja tiedot, joita tarvitaan työntekijöiden työpaikkaohjaamisessa. Tarkemmin sanottuna, moduulin tavoitteena oli antaa osallistujille riittävät taidot ja tiedot, joita tarvitaan työntekijöiden työpaikalla tapahtuvien oppimisprosessien ohjaamiseksi, opastamiseksi ja valvomiseksi.



Moduulin rakenne

- Moduulin esittely
- Pehmeät taidot – mitä ne ovat ja kuinka niitä voi käyttää (henkilökohtaisista piirteistä ihmisten välisiin taitoihin, sanallinen ja sanaton viestintä ohjauksessa)
- Ammatillinen kehitys palautteen avulla (palautteen eri muodot, palautteen käyttö ja vaikutukset ohjaustilanteissa, myönteisen palautteen antaminen ja vastaanottaminen)
- Kulttuurisen erillisuuden hallinta ohjauksessa (mitä kulttuuri on, ja erityisesti, mistä kulttuuri koostuu, miksi erillisuuden hallintaa tarvitaan ja kuinka stereotyyppit, ennakkoluulot ja kulttuurierot vaikuttavat ohjaukseen)
- Opiskelijan sosiaalisen taustan huomioon ottaminen (sosiologiset perusasiat ja aikuisoppijan oppimistyyli, riippuuko tai korreloiko myönteinen asenne elinikäiseen oppimiseen sosiaalisen taustan kanssa)

Osallistujat olivat aktiivisia oppijoita ja opiskelivat sekä Moodle –oppimisolustalla olutta että heille annettua kirjallista materiaalia, sekä kirjallisuutta, joka liittyy kulttuurienväliseen viestintään ja pehmeisiin taitoihin. Opiskelijat palauttivat oppimistehtävät Moodle –oppimisolustalle ja olivat hyvin kiinnostuneita käyttämään virtuaaliopetuksen keinoja hyväkseen. Heidän mukaansa Moodle helpotti sekä tehtävien tekemistä että yhteistyötä. Palautteen antaminen toisille oli myös helpompaa. Lähiopetusjaksojen aikana osallistujat



analysoivat ja keskustelivat oppimistehtävistään. Heidän mielestään ryhmäkeskustelut olivat hyvin palkitsevia.

Osallistujat toteuttivat oppimistehtävänsä työpaikoillaan ja raportoivat tuloksista Moodlessa. Viisi osallistujaa teki myös lopputyön ja suoritti moduulin neljässä kuukaudessa. Jokainen heistä myös sovelsi lopputyöstä saamiaan taitoja ja tuloksia omaan työhönsä.

Osallistujat ja taustat

Osallistujista 2 oli osastonhoitajia (terveydenhuolto), 2 opettajaa ja teollisuudessa toimivia työpaikkaohjaajia 3. Neljä osallistujista oli aiemmin osallistunut työpaikkaohjaajien peruskoulutukseen. He osallistuivat tähän koulutukseen, koska halusivat saada lisätietoa ja osaamista monikulttuurisuudesta ja pehmeistä taidoista. He mainitsivat yhdeksi syyksi myös tilaisuuden vaihtaa kokemuksia ja ideoita muiden osallistujien kanssa.

Palaute

Vaikkakin osa tunsi epävarmuutta uutta teknologiaa käyttäessään ja tuottaessaan kirjallisia oppimistehtäviä, he olivat koulutuksen päättyessä tyytyväisiä koulutuksen sisältöön ja menetelmiin. Parasta antia oli mahdollisuus saada uusia näkökulmia ja taitoja jokapäiväisiin ohjaustilanteisiin uusia ryhmiä, esim. maahanmuuttajia ohjattaessa. Seuraavassa muutamia kommentteja:

‘Sosiaalisella taustalla ei mielestäni ole merkitystä työ-/oppimismotivaatioon. Rakentavan palautteen antaminen sen sijaan on merkityksellistä.’

‘Kouluttajien ja muiden osallistujien antama palaute oli sopivaa.’

‘Lähiopetusjaksoja olisi voinut olla enemmän. Keskusteleva verkko-opetus on todella mielenkiintoista.’

‘Käytännössä viestintä- / sosiaalisia taitoja tarvitaan koko ajan, ei vain monikulttuurisessa työympäristössä. Se on totta, joskin monikulttuurisuus on pian tavallista myös Suomessa (erityisesti terveydenhuoltoalalla).’

‘Tarpeemme otettiin huomioon hyvin ja saimme toteuttaa lopputyömme niin, että ne perustuivat työpaikan todellisiin tarpeisiin.’

‘Itse asiassa koulutusta toteutettiin kaikilla mahdollisilla tavoilla. Omassa työyhteisössäni ei vielä ole työntekijöitä muista maista, mutta olen varma, että se tulee muuttumaan lähitulevaisuudessa. On tärkeää tietää, kuinka vastaanottaa, opastaa ja auttaa heitä niin, että heistä tulee hyviä työtovereita ja arvokkaita työntekijöitä.’

Kirjoittaja: Maija-Leena Kemppi, Lahti, Finland





Koe ja todistus

Jokainen moduuli päättyy kokeeseen ja todistukseen. Seuraava teksti on esimerkki moduulin 1 kokeesta ja todistuksesta.

Oppimisprosesseihin ja oppimisen ohjaukseen liittyvillä alueilla osallistujien tulisi osoittaa kykenevänsä suunnittelemaan yksilöllisiä ja yhteistyössä tapahtuvia oppimisprosesseja (didaktinen ja metodologinen kompetenssi). Osallistujien tulisi erityisesti osoittaa, että he pystyvät tunnistamaan oppijoiden yksilölliset kyvyt ja edistämään niiden edelleen kehittymistä. Kriittisen arvioinnin ja innovatiivisen lähestymistavan tulisi näkyä näissä prosesseissa. Seuraavat sisällöt voidaan tällöin todentaa:

1. Oppimis- ja kehitysteoriaan liittyvä tieto edellytyksenä oppimis- ja pätevytymisprosessien luomiselle.
2. Oppimis- ja pätevytymisprosessien didaktinen valmistelu ja toteutus oppimistavoitteita ja –sisältöjä sekä oppimisen ohjausta suunniteltaessa ottaen huomioon yritys- ja työprosessit.
3. Oppisopimusopiskelijoiden ja harjoittelijoiden sekä erityisesti psykologista, sosiaalista ja/tai kulttuurista tukea tarvitsevien oppimisen ohjaus.
4. (Jatkokoulutuksessa) Työprosessissa olevien työntekijöiden, myös opiskeluun tottumattomien, oppimisen ohjaus.

Projektityössä tulisi kuvata, arvioida ja ratkaista jokin monitahoinen pedagoginen / andragoginen ongelma. Osallistajat esittävät projektityönsä aiheet tutkintolautakunnalle. Tutkintolautakunnan täytyy hyväksyä projektityön aihe.

Osallistuja tekee projektityönsä omassa työssään koevaatimusten mukaisesti. Projektityö on dokumentoitava; dokumentit esitetään tutkintolautakunnalle.

Projektityön on oltava kirjallinen työ, jonka pituuden tutkintolautakunta määrittelee. Työn tekemiseen tulisi kulua enintään 30 kalenteripäivää.

Tutkinto (koe) sisältää projektityön esittelyn tutkintolautakunnalle. Tämän jälkeen esittely ja projektityö arvioidaan yhteisessä keskustelussa. Kun koe on menestyksellä suoritettu, annetaan todistus. Kokeen tarkoituksena on todentaa ne pätevyysvaatimukset, jotka vaaditaan tehtävien itsenäiseen ja vastuulliseen suorittamiseen.

Esittelyn tulisi sisältää projektityön kuvaus ja sen tulosten todentaminen. Sitä seuraavassa yhteisessä arviointikeskustelussa tarkastellaan työtä aihetta syventäen ja laajentaen. Sen tulisi todistaa, että kokeen suorittaja kykenee väittelemään ja keskustelemaan pedagogisesti oikealla tavalla. Esittelyn ja arviointikeskustelun ei tulisi kestää enempää kuin 45 minuuttia, josta 15 minuuttia varataan esittelylle.

Kokeen toteuttaminen esittelyn ja arviointikeskustelun avulla tulisi toteuttaa vain, jos projektityön dokumentointia pidetään tyydyttävänä.

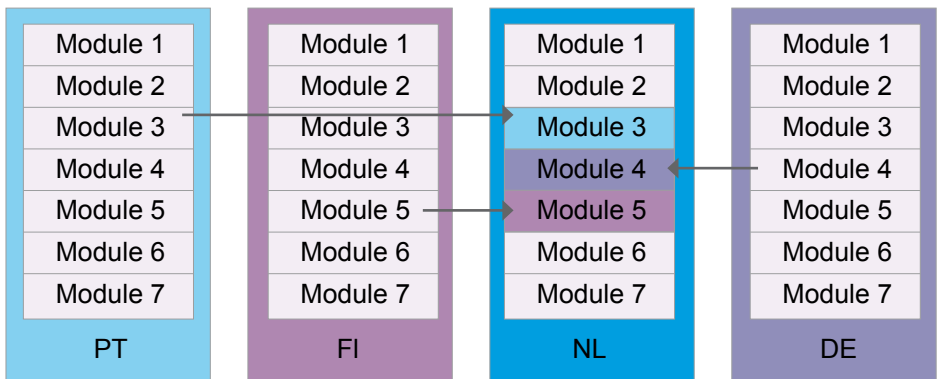


Koe hyväksytään, jos kaikki sisällöt on suoritettu vähintään tyydyttävästi.

Jokainen tutkinnon (kokeen) osa tulee arvioida erillisenä. Esittelystä ja arviointikeskustelusta annetaan yhteinen arvosana ja todistus. Tutkinnon osat, joiden suoritus on hylätty, voidaan uusia kaksi kertaa. Uusintaa pyydettyessä kokeen suorittaja vapautetaan suorittamasta uudelleen ne osat, jotka on hyväksytty ensimmäisellä kerralla. Saadakseen vapautuksen jo hyväksytyjen osien uudelleen suorittamisesta on tutkinnon suorittajan annettava uusimisoikeutta kahden vuoden kuluessa alkuperäisen tutkinnon suorittamisesta. Hyväksytyt osiot voidaan uusia yhden kerran. Tällöin viimeiseksi suoritettun kokeen arvosana jää voimaan.



Modulointi



Projektin toissijaisena tavoitteena on koota moduuleiksi yritysten koulutushenkilöstön erilaiset koulutustarpeet ja mahdollistaa jatkokoulutuksessa olevien liikkuvuus Euroopan koulutus kentässä. Suoritettuaan hyväksytysti kaikki moduulit oppija saa työpaikkaohjaajan todistuksen/pätevyyden.

Moduulit painottuvat määriteltyjen tavoitteiden käsittelyyn, mutta todellisuudessa esille tulee lisää käytännön ongelmia. Myös niitä käsitellään, niistä keskustellaan ja niihin pyritään löytämään ratkaisut.

Työssä esille tulevat projektit vaikuttavat koulutuksen sisältöön. Tasapainon löytäminen on kouluttajan tehtävä. Moduulin sisältöjen ja tavoitteiden noudattamisen jatkuvan kontrolloinnin on oltava tasapainossa sen kanssa, että ollaan avoimia muille kysymyksille. Koulutuksen lopussa osallistujien tulisi pystyä löytämään uusia aiheita ja oppimissisältöjä. Kaiken kaikkiaan, oppimisen ohjaus ja työpaikalla tapahtuva koulutus on osa johtamista ja se tulisi nähdä sellaisena: jokaisen lähitapaamisen tulisi johtaa tiettyjen tavoitteiden saavuttamiseen.

Yksittäisestä moduulista annettava todistus ei kerro teoreettisen tiedon hallinnasta vaan menetelmien käyttöön liittyvien ja muiden oppimistavoitteiden saavuttamisesta.

Sisällöt dokumentoidaan jokaisen moduulin lopussa ja annetaan seuraavan moduulin kouluttajien käyttöön. Parhaassa tapauksessa moduulien kouluttajat keskustelevat henkilökohtaisesti moduulista toiseen siirtyvistä opiskelijaryhmistä.

Jokaisen moduulin tulisi kestää noin 3 kuukautta (kaikkien moduulien suorittaminen vie noin kaksi vuotta).

Alla olevan linkin kautta löydät tarvitsemaasi materiaalia sekä dokumentointiin että itseopiskeluun.

Itseopiskelu on tärkeä osa tätä koulutusta ja sen kannalta on oleellista pitää kaikki dokumentit hyvässä järjestyksessä. Seuraavat dokumentit auttavat sinua myös kirjaamaan ylös oppimissisällöt sekä dokumentoimaan avoimia kysymyksiä ja ongelmia lähijaksoja varten.



4.1 Learning agreement with myself in the framework of the qualification course of workplace tutor

Name:

What is unclear for me with regard to the concept of the module?
 What seems unfamiliar, what have I done differently, what seems difficult?

4.2 Personal development plan

My personal development plan

Name:

Aims	Activities	Obstacles	Solutions	Duration and deadlines
-> what do I want to achieve	-> what I will do in order to achieve my development aims	-> what could hinder me achieving my goals	-> how I can overcome the obstacles	-> my detailed timeline

4.3 Diary sheet, to be filled in for each assignment

Learner(s) accompanied:
 Self-study time:

Step of the learning guidance:

Assignment:

Initial thoughts and planning:

How did the assignment go, what happened and how did I act?

Outcomes of this assignment

Judgment of my course of action: What was good? What could have been better? What should I change next time around?

What became apparent to me during this assignment?

4.5 Guideline (structure aid) for the documentation of finalised projects

(The documentation must be filled in and delivered to the module tutor as a confirmation of performance)

4.6 Proof of competence

Proof of competence

Surname		First name	
Address			
Institution		Course	
Duration			
1. Please document the course of the project considering the following aspects: Initial situation / problem / junctions / organisational framework conditions / milestones			
2. Reflect upon the course of the project taking into account the following aspects: requirements, barriers, setting directions			
3. Which of your skills and competencies (existing or newly acquired) became apparent?			
4. Which skills and competencies did you develop during the project? Which existing skills and competencies did you expand / improve?			
The above statements are supported by (please name 2-3 internal or external project partners)			
Date and place		Signature of possessor of proof of competence	
Comments by module tutor			
Name	Institution	Date	Signature



Kaikki itseopiskelumateriaalit löytyvät osoitteesta www.its-time.org

with friendly support of GAB Munich



Yhteenvedo ja tulevaisuuden näkymät

Työpaikoilla toimivat työpaikkaohjaajat ovat jatkuvan taloudellisen paineen alla ja uusien konsultaatio- ja neuvontahaasteiden edessä. Ammatillisesta koulutuksesta on tullut oma mutkikas ja haastava ammattinsa. Siitä on puuttunut yksi merkittävä osa: asianmukainen koulutus, joka valmistaa ohjaajat niihin alati lisääntyviin haasteisiin, joita he kohtaavat jokapäiväisessä työssään. It's time –projektilla oli tavoitteena täyttää tämä aukko. Saksalaista 'Berufspädagoge' –jatkokoulutusta perustana käyttäen projektissa pystyttiin siirtämään siitä saatu tieto ja luomaan eurooppalainen työpaikkaohjaajakoulutus tavoitteena päteväitä ammatillisen koulutuksen henkilöstöä heidän jatkuvasti kasvavien vastuidensa mukaisesti.

Projektissa koulutuksen osallistujille luotiin nykyaikainen ja räätälöity oppimisympäristö monimuoto-opiskelun periaatteita noudattaen. Tulevien työpaikkaohjaajien koulutus järjestettiin niin, että lähiopetus, itseopiskelu, verkko-opetus ja työssä oppiminen täydensivät toisiaan. Koska jatkokoulutuksen keskeisenä ajatuksena oli opettaa työpaikkaohjaajille päätöksentekovastuuta, osallistujat siirsivät oppimansa taidot jokapäiväisiin tilanteisiin käytännön työhön painottuneissa oppimistehtävissään.

Tämä työpaikkaohjaajien jatkokoulutusmalli voidaan siirtää mihin tahansa Euroopan maahan ja sitä voidaan muokata maakohtaisten erityistarpeiden mukaan. Kunkin moduulin yhteydessä suositellut kestot ovat ohjeellisia eikä niitä pitäisi alittaa laadun varmistamiseksi.

Projektin etenemistä ohjasi ulkopuolinen arvioitsija, joka tarkisti projektiryhmän työn ja luotujen tuotteiden, kuten jokaisen moduulin sisällön ja oppimisalustan laadun. Hän arvioi, että moduulirakenne oli johdonmukainen ja onnistunut suhteessa projektin tavoitteisiin. Neljän pilottikoulutuksen osallistujat olivat samaa mieltä. Pilottikoulutukset Saksassa, Alankomaissa, Suomessa ja Portugalissa osoittivat myös, että tällaiseen jatkokoulutukseen on paljon ylikansallista kiinnostusta. Koulutuksen kysyntä oli tyydyttävää, vaikka tarjolla olikin vain yksi moduuli kerrallaan. Vaikkakin verkko-oppiminen oli joillekin osallistujille uutta, koulutusmalli ja metodiikka saivat hyvän vastaanoton.

Koska tälle ammatilliselle aikuiskoulutukselle on kysyntää ja se on ajanmukaista, on projektille suunniteltu jatkoprojektiä. Jatkoprojektin keskeisenä ajatuksena tulee olemaan työpaikkaohjaajakoulutuksen juurruttaminen yksittäisten osallistujamaiden ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten eurooppalaiseen siirtojärjestelmään (ECVET). Tehtävänä on toteuttaa vaiheittainen malli, jonka tähtäimenä on kolmivaiheinen tutkinto osaaikaisesta ohjaajasta koulutus- ja ohjauspedagogiksi.



Handbook

Workplace tutor

Berufspädagoge

Työpaikkaohjaaja

Beroepsopleider



Tutor no Local de Trabalho

Pedagogo professione

Pedagogo profesión



Voorwoord

Het Leonardo da Vinci-project "It's time" is gericht op het overzetten van hoofdelementen van het eerder bestaande Duitse kwalificatieprogramma voor de 'beroepsopleider' (Berufspädagoge) naar andere Europese landen. Duitsland krijgt in ruil daarvoor input voor verdere ontwikkelingen.

Het kwalificatieprogramma is gericht op interne trainers en tutors die hun pedagogische en didactische vaardigheden en competenties willen ontwikkelen en meer kennis willen vergaren over het managen en coördineren van beroepsopleidingprocessen in hun bedrijf.

Tien Europese partners doen mee aan dit project om een innovatief curriculum uit te werken en te testen. Al het opleidingsmateriaal is online beschikbaar op een e-learning platform. Maximaal tien professionals in elk van de vier belangrijkste partnerlanden (Nederland, Portugal, Finland en Duitsland) voeren de pilotopleidingen uit.

Het project is er op gericht in heel Europa nuttige leerregelingen te ontwikkelen en te testen, met name door gemengde leermodules te ontwikkelen die zijn bedoeld om praktische en werkprocesgeïntegreerde leervormen te ondersteunen. De leermodules worden beoordeeld met creditpunten waarbij de toepasbaarheid van zowel het ECVET-concept als het ECTS-systeem wordt onderzocht. De integratie in het NQF/EQF-systeem wordt ook toegepast.



Inleiding

Het project It's time is bedoeld om het succes van het Duitse kwalificatieprogramma "Berufspädagoge" uit te breiden naar andere Europese landen. Een erkende Europese training voor beroepsopleiders – gebaseerd op het Duitse kwalificatieprogramma "Berufspädagoge" – is essentieel voor de uitbreiding van dit succes naar de verschillende nationale systemen voor beroepsonderwijs en -training. Hoewel de positionering van de training onderling zal verschillen in de deelnemende landen, kan in het algemeen worden gesteld dat het niveau van de training tussen middelbaar en hoger beroepsonderwijs ligt. Een belangrijk aspect van de training is dat het voor het grootste gedeelte in de praktijk plaatsvindt.

De cursus heeft als doel in-company trainers en opleiders de competenties aan te leren die ze nodig hebben om stagiaires, starters en collega's succesvol en pedagogisch bekwaam te begeleiden bij hun leerprocessen.

Deelnemers leren niet alleen de verschillen tussen formele en informele leeromgevingen kennen, maar ook de mogelijkheden die deze leeromgevingen te bieden hebben. Er wordt extra aandacht besteed aan de werkplek als een leerplek en aan het feit dat volwassenen en jongeren anders leren. Alle vaardigheden en competenties die de toekomstige beroepsopleider tijdens deze training opdoet, heeft hij dagelijks nodig om de beroepsopleiding te analyseren, te plannen, uit te voeren en te evalueren. Er wordt extra aandacht besteed aan het in de praktijk brengen van de verworven vaardigheden als beroepsopleider. De training is gebaseerd op de twee onderstaande vragen:

1. Welke vaardigheden en competenties (met nadruk op pedagogische vaardigheden en competenties) heeft de trainer nodig en hoe kunnen deze in leerdoelen worden geformuleerd?
2. Welke cursusthema's en opbouw zorgen ervoor dat de deelnemers pedagogisch bekwaam worden?

In tegenstelling tot vele bedrijfsopleiders zijn beroepsopleiders zelf afkomstig van de werkvloer en blijven ze daar ook werkzaam. De beroepsopleider traint, coacht, begeleidt en beoordeelt zijn collega's op de werkvloer vanuit zijn eigen vakkennis. Bovendien analyseert hij de leerbehoeften en -mogelijkheden op de werkvloer, plant en ontwikkelt hij trainingsprogramma's en is hij bevoegd om trainingscertificaten te verstrekken die geldig zijn binnen het bedrijf of de betreffende branche.



Methode

Het begeleidende materiaal dat bij het project ter beschikking wordt gesteld, is speciaal ontworpen voor een methode die tijdens de training wordt toegepast: het blended learning (b-learning) concept. Het materiaal kan indien gewenst worden aangepast door de trainer.

Het betreft een modulaire deeltijdopleiding in combinatie met de beroepspraktijk. De training is speciaal voor dit project ontwikkeld, maar gebaseerd op een al bestaand trainingsprogramma uit Duitsland. De volgorde van de modules kan individueel worden gewijzigd. De beroepspraktijk is als startpunt genomen voor het leerproces. Het programma sluit goed aan op de beroepspraktijk van een beroepsopleider. Het didactische model is ontwikkeld op basis van een blended learning-concept. B-learning is een leermodel dat is opgesteld aan de hand van een mix van contactonderwijs en e-learning via verschillende media. Blended learning zorgt ervoor dat de cursist individueel en flexibel kan leren.

De deelnemers krijgen het materiaal bij aanvang van de cursus uitgereikt. Er wordt dan ook uitleg gegeven over het materiaal, de opbouw en de methoden van de training. De deelnemers leren op de volgende manieren: contactonderwijs (contactdagen), zelfstudie, e-learning en in de beroepspraktijk.

Contactdagen

De training start met een kick-off meeting. Tijdens deze eerste contactbijeenkomst worden de deelnemers welkom geheten en aan elkaar voorgesteld. De contactlessen zijn een belangrijke aanvulling op het leren en bieden de cursisten bovendien de mogelijkheid om te discussiëren. Het zijn momenten waarop de cursisten elkaar kunnen ontmoeten, ervaringen kunnen uitwisselen en kunnen samenwerken. Dit persoonlijke contact is erg belangrijk, vooral aan het begin van de training. Als de docenten en cursisten elkaar eenmaal beter kennen, kan de communicatie ook via andere kanalen verlopen (bijvoorbeeld via e-mail). Om zoveel mogelijk van deze spaarzame momenten van persoonlijk contact te kunnen profiteren en om ervoor te zorgen dat de contactdagen zoveel mogelijk aansluiten op de specifieke situaties van de cursisten, worden de cursisten verzocht een opdracht te maken en op het forum te plaatsen voordat het contactonderwijs plaatsvindt. De cursisten hebben voor aanvang van de contactdag al enige kennis van het onderwerp; zij hebben de informatie bestudeerd en zijn al met het onderwerp bezig geweest tijdens de voorbereiding van de contactlessen. Bovendien krijgen de cursisten begeleiding, aanmerkingen en feedback van de docent naar aanleiding van deze contactlessen.

Zelfstudie

De training bestaat voor het grootste gedeelte uit zelfstudie. De inhoud (d.w.z. theorie, praktijkvoorbeelden, links naar relevante websites, aanbevolen artikelen/boeken/kranen, etc.) wordt aangeboden via de digitale leeromgeving. Het leermanagementsysteem Moodle is gekozen als leeromgeving voor het project It's time.



Nuttige tips voor zelfstudie:

- **Een compleet opbergsysteem:** Ontwikkel al vanaf het begin een opbergsysteem voor op de computer en voor je papieren documenten, en onderhoud dit systeem zodat je overzicht kunt houden.
- **Planning en tijdsverdeling:** plan de stadia van zelfstudie realistisch en ruim van tevoren. Hou je vervolgens ook aan je planning. Zet de tijden die je aan zelfstudie wilt besteden in je agenda. Maak een planning voor de lange termijn, waar vooral grote opdrachten al ruim van tevoren in zijn opgenomen. Zorg voor een regelmatige en procesgeoriënteerde planning en maak ook tijd vrij voor reflectie en herhaling.
- **Informatiebronnen:** overweeg verschillende manieren van informatievergaring en onderzoek. Zorg voor een overzichtelijk aantal informatiebronnen, databases, portals en forums waar je goed mee kunt werken.
- **Luister actief:** probeer de inhoud van cursussen en leergroepen zo actief mogelijk te begrijpen, bijvoorbeeld door belangrijke zaken in je eigen woorden te formuleren, door argumenten en structuren te ontdekken, cursusthema's in verband te brengen met eigen ervaringen, verder te denken dan wat er gezegd wordt ("Als dit het geval is, dan betekent dat in feite...") Luisteren is geen ontspanning, maar een creatieve activiteit die veel energie en concentratie vereist.
- **Maak aantekeningen:** zorg ervoor dat je ook aantekeningen maakt, vooral wanneer je geen documenten krijgt uitgereikt. Het maken van aantekeningen is een goede manier om actief na te denken over wat er wordt gezegd. Je kunt zelf de nadruk op bepaalde zaken leggen, bepalen wat jij belangrijk vindt. Ontwikkel een efficiënte notitiemethode. Noteer altijd een titel, datum en onderwerp, en hou voldoende ruimte vrij voor extra aantekeningen en opmerkingen. Zorg dat het maken van aantekeningen je niet afleidt van het luisteren en onthoud dat de eerste versie vaak niet het uiteindelijke document is. Maak gebruik van pijlen en tekeningen, en ontwerp een systeem met je eigen afkortingen. Denk eraan dat het nodig kan zijn je aantekeningen na afloop te verbeteren (en dat dit wordt aanbevolen).



E-learning

Het e-learning platform met een online communicatieforum vervult een centrale rol in deze training. Zoals al eerder vermeld, hebben we Moodle gekozen als virtuele omgeving. Het communicatieplatform (forum in Moodle) zal worden gebruikt om cursisten voor te bereiden op de contactdagen. Dat gebeurt op de volgende manieren:

- Resultaten van opdrachten moeten op het forum worden geplaatst;
- Cursisten en trainers reageren en geven feedback op het werk van anderen dat op het forum is geplaatst (dit kan ook per e-mail);



- Verder kunnen vragen, interessante informatie of persoonlijke ervaringen worden gedeeld met anderen.

De inhoud van de bovengenoemde asynchrone communicatie op het platform is vervolgens input voor (of onderwerp van) de contactdagen. Het communicatieplatform is dus niet bedoeld ter vervanging van deze contactdagen.

De cursisten werken aan het begin of aan het einde van elke module aan hun persoonlijke ontwikkelingsplan (POP). De trainer begeleidt de cursisten tijdens dit proces. Door bezig te zijn met hun POP bestuderen, vormen en beoordelen de cursisten hun persoonlijke en educatieve ontwikkeling. Het plannen van hun eigen ontwikkelingsproces is bedoeld om de algemene relevantie en de toepassing van de tijdens de training verworven vaardigheden, kennis en prestaties te verbeteren.

Praktische toepassingen van leerthema's en meer lesmateriaal vindt u op het leerplatform www.its-time.org.

Leermomenten in de praktijk (praktijkopdrachten en projectwerk) bieden cursisten de mogelijkheid de inhoud van de cursus in de praktijk toe te passen tijdens dagelijkse situaties op de werkvloer. Opdrachten en projectwerk worden gedocumenteerd, gepresenteerd, besproken en beoordeeld tijdens de contactlessen.

De modules leggen de nadruk op de doelstellingen van de betreffende module, maar in de praktijk zullen er nog bijkomende problemen zichtbaar worden. Die worden ook in de cursus opgenomen en besproken, en er wordt geprobeerd een oplossing te vinden.

Echte projecten op de werkvloer hebben invloed op de inhoud van de training. De verhouding tussen de twee wordt geregeld door de trainer. Er moet een balans zijn tussen ruimte voor andere kwesties enerzijds en permanente controle van de overeenstemming met de inhoud en doelstellingen van de modules anderzijds. Het is de bedoeling dat de cursisten aan het einde van de training in staat zijn om zelfstandig nieuwe kwesties en cursusthema's te bedenken. Leerbegeleiding en in-house training is een leidinggevende functie en zou ook zo moeten worden benaderd: bij elke cursus moeten de van tevoren vastgestelde doelen worden bereikt.

De certificaten voor de afzonderlijke modules zijn niet op de bijbehorende theoretische thema's gericht, maar op de methoden en specifieke leerdoelen.

De inhoud wordt aan het einde van elke module gedocumenteerd en beschikbaar gesteld aan de opleiders van de volgende modules. In het ideale geval bespreken moduletrainers de overdracht van leergroepen door middel van persoonlijk contact.

Hoe begeleid je een b-learning training?

De trainer heeft de volgende algemene taken:

- Hij heeft de leiding over het forum
- Hij begeleidt studenten door middel van contactdagen, die hij zelf inplant
- Hij geeft feedback op de opdrachten
- Hij beoordeelt de eindopdracht
- Hij stimuleert de cursisten feedback te geven op elkaars werk
- Hij begeleidt het POP-proces als de cursist aangeeft dat hij dit nodig heeft



Begeleidingstips voor trainers

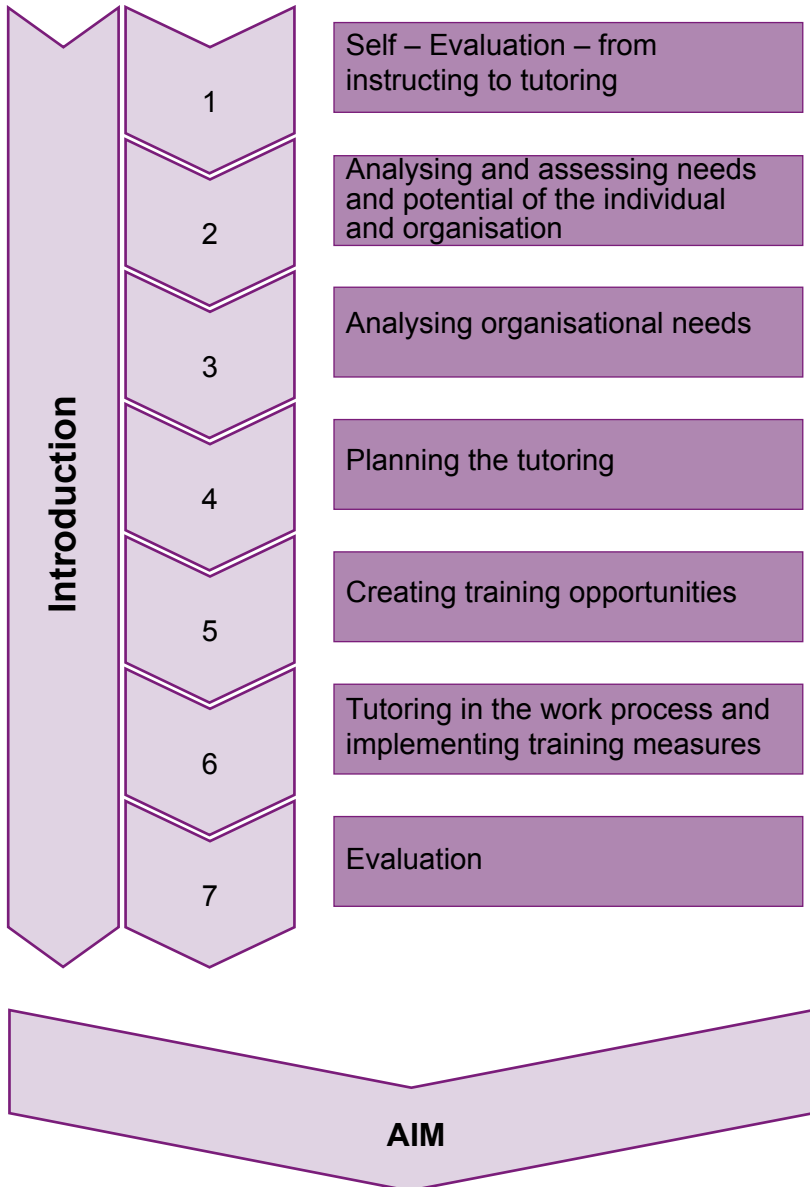
1. Vertel de cursisten al tijdens de eerste contactperiode wat je van hen verwacht.
2. Voer geplande activiteiten ook daadwerkelijk uit om de cursisten te motiveren. Moedig je cursisten aan (zowel tijdens de contactlessen als online).
3. Zorg ervoor dat de cursisten weten hoe ze de bijdragen van de andere cursisten kunnen lezen en hoe ze hun eigen bijdragen kunnen plaatsen. Dit kan bijvoorbeeld door middel van instructies of een demonstratie voor aanvang van de discussie.
4. Bepaal of de feedback alleen zichtbaar moet zijn voor de betreffende groep of dat alle groepen het moeten kunnen lezen.
5. Stel deadlines voor het plaatsen van bijdragen op het discussieplatform.
6. Plaats de beschrijving van de opdracht op een logische plek in de digitale leeromgeving en laat de cursisten per aankondiging of e-mail weten waar ze de opdracht kunnen vinden en wanneer de (eerste) deadline is.
7. Beoordeel de bijdragen niet afzonderlijk, maar bekijk en beoordeel alle bijdragen tegelijkertijd.
8. Sluit de discussie zodra de laatste deadline is aangebroken.
9. Zorg voor een stimulerende omgeving en probeer iedereen erbij te betrekken door elke deelnemer persoonlijk aan te moedigen om deel te nemen.
10. Beoordeel de vorm en inhoud van de feedback die de cursisten elkaar geven. Aan het begin van de cursus moeten de cursisten leren hoe ze goede feedback geven.
11. Kijk regelmatig de ingeleverde opdrachten en de gegeven feedback na, zodat je kunt controleren of de kwaliteit en aard van de feedback voldoende zijn.



Overzicht en korte beschrijving van de modules

Het projectteam van It's time heeft in totaal zeven modules ontwikkeld voor de professionalisering van personeel in het beroepsonderwijs. In Duitsland, Nederland, Portugal en Finland zijn vier van de zeven ontwikkelde modules getest in een pilot. De partnerlanden hebben voor deze pilots de inhoud van het Duitse kwalificatieprogramma 'Berufspädagoge' afgestemd op de specifieke behoeften van het land. De deelnemers ontvingen na het behalen van de module een certificaat. Na het doorlopen van alle modules wordt de titel 'Beroepsopleider' toegekend, die gelijk is aan de Duitse titel 'Berufspädagoge'.

Op de volgende pagina's geven we een overzicht van de leerthema's, leerdoelen en aanbevolen studieduur van elke module.



BEROEPSOPLEIDER
(certificate)



Module 1 Zelfevaluatie

De eerste module behandelt zelfevaluatie en persoonlijke en professionele ontwikkeling. Er wordt extra nadruk gelegd op de ontwikkeling van een docent/trainer tot een opleider en begeleider. In deze module wordt de cursist zich bewust van zichzelf als beroepsopleider en de rollen die deze functie met zich meebrengt. Ook geeft de module een eerste inzicht in de betekenis van pedagogiek en de pedagogische vaardigheden die een beroepsopleider nodig heeft.

Leerdoelen – vaardigheden:

- Zelfbewust zijn
- In staat zijn om je eigen leerdoelen te formuleren
- In staat zijn om je eigen leerstijl te bepalen
- In staat zijn om je eigen studievalkuilen vast te stellen
- In staat zijn om een persoonlijk ontwikkelingsplan op te stellen
- In staat zijn om jezelf te beoordelen en indien noodzakelijk je profiel te herzien
- In staat zijn om je eigen pedagogische vaardigheden vast te stellen
- In staat zijn om het profiel van een docent en opleider te vergelijken
- In staat zijn om je methode van lesgeven/opleiden/trainen te evalueren

Leerdoelen – kennis:

- Weten hoe je een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) moet maken en gebruiken
- Je bewust zijn van je functie als beroepsopleider

Leertijd/duur:

Aanbevolen aantal studie-uren: 100-130





Module 2

Analyseren en vaststellen van de behoeften en mogelijkheden van zowel het individu als de organisatie

Deze module behandelt de analyse en beoordeling van de cursist/werknemer als individu. Hiertoe behoren de analyse van de bestaande competenties en het bepalen van ontwikkelingsmogelijkheden in overeenstemming met de capaciteiten van de cursist en de behoeften en mogelijkheden van de organisatie.

Leerdoelen – vaardigheden:

- In staat zijn om het beginniveau, de leerstijl en ontwikkelingsbehoeften van de cursist te bepalen
- In staat zijn om de behoeften en mogelijkheden van individuele cursisten te bepalen in een professionele context
- In staat zijn om trainingsbehoeften en -mogelijkheden vast te stellen op basis van het POP van de cursist
- In staat zijn om mogelijke leerproblemen vast te stellen bij een volwassen cursist.
- In staat zijn om de opleidingsmogelijkheden binnen het bedrijf te bepalen

Leerdoelen – kennis:

- Weten hoe je leerprocessen kunt personaliseren door rekening te houden met mogelijke leerproblemen en een andere culturele en sociale achtergrond
- Weten welke informatiebronnen en zelfstudie-/opfrissingcursussen beschikbaar zijn (levenslang leren)
- De balans weten te vinden tussen de trainingsbehoeften en de mogelijkheden die de bedrijven te bieden hebben
- Op de hoogte zijn van de professionele vaardigheden die de arbeidsmarkt vereist

Learning time/duration:

Aanbevolen aantal studie-uren: 90-100



Module 3

Analyseren van de bedrijfsbehoeften

In deze module leert de cursist te beoordelen en analyseren hoe de huidige situatie in de branche/de arbeidsmarkt/het bedrijf/de afdeling/het team is en welke behoeften er op de korte of lange termijn bestaan met betrekking tot training en opleiding. De vaardigheden en kennis in verband met persoonlijke ontwikkeling staan centraal.

Leerdoelen – vaardigheden:

- In staat zijn om de situatie in de branche te analyseren
- In staat zijn om de beroepssituatie in de branche (trends, nieuwe ontwikkelingen, etc.) te beoordelen
- In staat zijn het bedrijf te adviseren met betrekking tot de organisatorische veranderingen die nodig zijn voor een efficiënte uitvoering, en de noodzakelijke interne proceswijzigingen formuleren en introduceren
- In staat zijn de ontwikkeling van functionele, sociale en methodologische competenties binnen het bedrijf te ondersteunen

Leerdoelen – kennis:

- Op de hoogte zijn van de professionele vaardigheden die de arbeidsmarkt vereist

Learning time/duration:

Aanbevolen aantal studie-uren: 80-100





Module 4 De training plannen

Deze module reikt methoden aan voor het plannen en organiseren van trainingen en opleidingen op het werk. Hiertoe behoren zowel opleidingsprocessen als bepaalde trainingsmaatstaven.

Leerdoelen – vaardigheden:

- In staat zijn om een trainingsplan te ontwikkelen op basis van de POP van de cursist
- In staat zijn om leerdoelen te formuleren (SMART)
- In staat zijn om leeractiviteiten te ontwikkelen die afgestemd zijn op de leerdoelen
- In staat zijn om de volgende methoden vast te stellen:
 - docentgerichte methoden
 - studentgerichte methoden
 - methoden voor het aanleren van beroepsvaardigheden
- In staat zijn om te begrijpen welke mogelijkheden en uitdagingen de werkvloer zelf biedt als leeromgeving
- In staat zijn om leerprocessen te personaliseren aan de hand van opdrachten

Leerdoelen – kennis:

- Weten welke informatiebronnen en zelfstudie-/opfrissingcursussen beschikbaar zijn (levenslang leren)
- Weten hoe je leerprocessen kunt personaliseren (in verband met module 2) door rekening te houden met mogelijke leerproblemen en een andere culturele en sociale achtergrond
- Weten hoe je de werkplek kunt gebruiken als leeromgeving

Learning time/duration:

Aanbevolen aantal studie-uren: 80-100



Module 5 Trainingsmogelijkheden creëren

Deze module behandelt de hulpmiddelen voor persoonlijke ontwikkeling en is bedoeld om nieuwe mogelijkheden te ontwikkelen voor verdere scholing in bedrijven of opleidingsinstituten. Er zijn niet alleen nieuwe bedrijfsinterne behoeften of marktbehoeften geëvalueerd en vastgesteld, maar ook nieuwe methoden en mogelijkheden om de inhoud van beroepsonderwijs en -opleiding innovatiever te maken en beter af te stemmen op het personeel en de instelling. De module is een antwoord op de steeds korter durende innovatiecycli van producten en technologieën, en op de voortdurend veranderende leeromgevingen en behoeften van personeel op de werkvloer.

Leerdoelen – vaardigheden:

In staat zijn om...

- de mogelijkheden van e-learning vast te stellen
- tools en methoden te bepalen voor e-learning
- geschikte projecten te bedenken en uit te voeren voor persoonlijke ontwikkeling, indien noodzakelijk door samen te werken met de HRM-afdeling van het bedrijf (indien van toepassing)
- te onderhandelen over de noodzakelijke middelen en tijd
- onderhandelingstechnieken toe te passen
- leeractiviteiten te ontwikkelen die zijn afgestemd op de leerdoelen
- een trainingsplan te ontwerpen
- de opleidingsmogelijkheden binnen het bedrijf te benutten
- het bedrijf te adviseren over de organisatorische veranderingen die nodig zijn voor een doeltreffende uitvoering, en de noodzakelijke interne proceswijzigingen te formuleren en te introduceren
- de ontwikkeling van competenties binnen het bedrijf te ondersteunen

Leerdoelen – kennis:

Weten...

- hoe je de balans moet vinden tussen de trainingsbehoeften en de mogelijkheden die de bedrijven te bieden hebben
- wat de doelstellingen van de training zijn
- welke voorschriften gelden en welke stagedocumenten vereist zijn
- welke onderwijsmethode (waaronder ook e-learning) het meest effectief is in verschillende onderwijsituaties
- hoe je de werkplek kunt gebruiken als leeromgeving
- welke professionele vaardigheden de arbeidsmarkt vereist

Learning time/duration:

Aanbevolen aantal studie-uren: 100-120





Module 6

Het arbeidsproces begeleiden en trainingsnormen ten uitvoer brengen

Deze module behandelt hoe je de cursisten de noodzakelijke kennis en vaardigheden bijbrengt om werknemers efficiënt te trainen, begeleiden en beoordelen tijdens voortdurende leerprocessen op het werk. Verder worden de noodzakelijke vaardigheden en kennis behandeld om doelgerichte trainingsnormen te kunnen uitvoeren.

Leerdoelen – vaardigheden:

In staat zijn om...

- jezelf aan te passen aan het niveau van de cursist
- feedback te geven en ontvangen
- je bewust te zijn van de culturele verschillen binnen de trainingsgroep
- ernstige situaties te begrijpen, problemen te constateren en er adequaat op te reageren
- communicatietechnieken te gebruiken bij het voeren van voortgangsgesprekken
- de leerprocessen als trainer te bevorderen en stimuleren (bijv. motivatie)
- cursisten op individueel niveau te begeleiden met behulp van geschikte en relevante opleidingsmethoden en om tussen de verschillende methoden te switchen in een opleidingssituatie
- de werknemer vertrouwd te laten raken met het werk en de omgeving
- sociale vaardigheden en communicatievaardigheden toe te passen en feedback te geven om cursisten te motiveren om te leren
- de cursist passende begeleiding te geven
- sociale vaardigheden en communicatievaardigheden toe te passen tijdens gesprekken met de cursist op alle niveaus en in allerlei situaties
- de juiste methoden van lesgeven/trainen/begeleiden af te stemmen op het leerprofiel en de doelen van elke deelnemer.

Leerdoelen – kennis:

Weten...

- hoe mogelijke leerproblemen invloed hebben op het leren
- hoe je moet omgaan met diversiteit
- welke strategieën je kunt gebruiken om positieve leerervaringen te creëren met behulp van correcte sociale vaardigheden
- hoe opdrachten de leerprocessen stimuleren
- welke tools gebruikt kunnen worden om de mogelijkheden, beperkingen en opvattingen van collega's te herkennen en er rekening mee te houden
- hoe je de kenmerken van beroepsopleiden beschrijft en in welke situaties een beroepsopleider nut heeft
- welke begeleidingsstijlen er zijn
- hoe je leerprocessen kunt personaliseren (in verband met module 2) door rekening te houden met mogelijke leerproblemen en een andere culturele en sociale achtergrond
- hoe een andere culturele achtergrond het leren kan beïnvloeden
- hoe een andere sociale achtergrond het leren kan beïnvloeden

Learning time/duration:

Aanbevolen aantal studie-uren: 120-150



Module 7 Evaluatie

Deze module is erop gericht de beroepsopleider te voorzien van de juiste vaardigheden en kennis om zijn eigen werk te kunnen evalueren en er conclusies uit te kunnen trekken. Na het afronden van deze module moet de beroepsopleider in staat zijn om zijn werk, de vooruitgang van de cursist en zijn eigen ontwikkeling te evalueren. Op basis van deze evaluatie moet hij zijn werk overeenkomstig kunnen aanpassen.

Leerdoelen – vaardigheden:

In staat zijn om...

- geschikte evaluatiemethoden toe te passen bij het evalueren van beroepsvaardigheden en knowhow.
- communicatietechnieken, zoals voortgangsgesprekken en evaluatiegesprekken, toe te passen
- observatietechnieken toe te passen
- feedback te geven en ontvangen
- de student te begeleiden bij zijn zelfevaluatie
- het leerproces te evalueren
- complete evaluatiehulpmiddelen te ontwerpen
- observatietechnieken toe te passen

Leerdoelen – kennis:

- begrijpen welk effect feedback op de student en docent heeft
- op de hoogte zijn van de evaluatiemethoden voor beroepsvaardigheden en knowhow
- de criteria kennen voor de beoordeling van de werk- en leerprocessen van de cursist
- het verschil weten tussen formatieve en summatieve evaluatie
- de criteria kennen voor de beoordeling van de werk- en leerprocessen van de cursist
- bekend zijn met evaluatiesystemen en hulpmiddelen
- de richtlijnen van de betreffende branche kennen
- weten hoe een andere culturele achtergrond het leren kan beïnvloeden
- weten hoe een andere sociale achtergrond het leren kan beïnvloeden

Learning time/duration:

Aanbevolen aantal studie-uren: 80-100



Verslagen van de pilots

Pilot module 1 – zelfevaluatie in het kader van de training „Berufspädagoge“

bij IHK Hanover, Duitsland

Sinds maart 2009 voert IHK Hanover de training 'Berufspädagoge' uit. Elf deelnemers met verschillende professionele achtergronden nemen deel aan de twee jaar durende deeltijdtraining voor het certificaat 'Berufspädagoge'. De training bij IHK Hanover is een van de eerste trainingen in Duitsland die gericht is op de beroepsopleider.



Als onderdeel van deze training hebben de deelnemers de eerste module van het project 'It's time' getest. In deze module stond zelfevaluatie centraal. Bij het testen van de module werd ook het met het e-learning platform gewerkt. Dit is een wezenlijk onderdeel van het cursusconcept, waarbij voor de blended learning-benadering is gekozen. De resultaten toonden aan dat er wat bezwaren zijn die slechts stap voor stap kunnen worden opgelost. De deelnemers zouden tijdens hun leerproces regelmatig in contact moeten komen met e-learning, om gewend te raken aan webgebaseerde activiteiten. Alleen een successieve gewenning helpt sceptische houdingen ten opzichte van informatietechnologie te verminderen en e-learning als een bijkomende leer methode in te stellen.

Achtergrondinformatie over de training:

De elf deelnemers nemen elke vrijdagavond en zaterdagochtend deel aan klassikale lessen. De cursus besteedt aandacht aan basiskennis over beroeps onderwijs (bijv. kennis over leerprocessen en leerparticipatie, planning en managementprocessen) en gespecialiseerde kennis op het gebied van beroeps onderwijs zoals Human Resource Management en Consulting, maar ook onderwijsbegeleiding. In deze context wordt gebruik gemaakt van moderne didactische methoden, waaronder e-learning.

De training is op een brede doelgroep gericht. De samenstelling van de groep is dan ook heterogeen: de deelnemers zijn tussen de 27 en 52 jaar oud en hebben zeer uiteenlopende professionele achtergronden. Deze achtergronden variëren van een deelnemer met een diploma hoger onderwijs tot een onderwijzer met technische opleiding en AEVO, van een instructeur in een zeer geautomatiseerde productiefabriek tot een sociale pedagoog op het gebied van beroepsvoorbereiding, van een collega die uitsluitend jonge vrouwen lesgeeft in huishoudkunde tot een bedrijfsmanager in een bedrijf met gemeenschappelijke opleidingsactiviteiten.



Volgens het concept van de training hebben alle deelnemers een volledige baan en langdurige professionele ervaring, zelfs buiten de branche van het beroepsonderwijs. De integratie van de werkervaring van de deelnemers maakt deel uit van het cursusconcept en verhoogt de kwaliteit van de cursus.

Door de nadruk op methode en concept is de training activiteitgericht en wordt een modern didactisch concept nagestreefd, dat anders is dan de traditionele docentgerichte lessen. De combinatie van werk en studie zorgt voor betere leerresultaten en stelt de deelnemers in staat om educatieve processen in bedrijven en andere instellingen zelfstandig te plannen, uit te voeren en te controleren.

De deelnemers leggen in maart, september en november 2010 examens af aan de IHK Hanover.

Auteur: Peter Eckhardt, Frankfurt a.M., Duitsland

Pilot module 2 – Analyseren en selecteren

Kenniscentrum Handel (KCH Internationaal), Nederland

Samen met Stenden hogeschool Small Business & Retail Management en Kwantum is KCH International partner binnen het project 'It's time'. Zij kregen de opdracht om één van de uit totaal zeven modules bestaande training tot beroepsopleider uit te testen in een pilot. De Ad studenten volgden deze module als specialisatieopdracht binnen hun opleiding.



Beroepsopleider

De Nederlandse variant heet beroepsopleider en wordt gepositioneerd tussen de praktijkopleider (mbo) en de bedrijfsopleider (hbo). De training vindt zoveel mogelijk in de praktijk plaats. Hij (zij) is zelf afkomstig uit de praktijk en blijft daar werkzaam. De beroepsopleider traint, coacht en beoordeelt medewerkers op de werkvloer. Dat doet hij vanuit zijn eigen vakkennis, net als een praktijkopleider dat met stagiairs doet. Alleen doet de beroepsopleider meer. Hij analyseert de leerbehoeftes, stelt trainingsprogramma's vast, ontwikkelt trainingen die aansluiten op de praktijk en is bevoegd om trainingscertificaten af te geven die geldig zijn binnen bedrijf en/of branche.

Analyseren en selecteren

'De training voor Workplace Tutor wordt in 2009, per module in verschillende Europese landen, uitgetest.' In januari 2009 zijn we gestart met de pilot. KCH International, Stenden



hogeschool en Kwantum hadden de opdracht om één van de modules uit te voeren. Tien medewerkers van Kwantum, die de opleiding Associated degree (Ad) volgen, zijn voor de training geselecteerd. Deze studenten volgden de module: Analyseren en selecteren. ‘

B-learning

De studenten kregen lesmateriaal met opdrachten aangeboden in een leermanagement-systeem. Daarnaast waren er drie contactdagen. Maaïke de Caluwé, trainer van KCH Internationaal: ‘Het traject startte met een instructiebijeenkomst. Halverwege het traject vond er een trainingsdag plaats bij Kenniscentrum Handel. Hier werd de vereiste theorie door middel van oefeningen verder verduidelijkt en werd de eindopdracht uitgereikt. Tijdens de laatste dag presenteerden de studenten hun uitgewerkte opdracht aan elkaar en aan een jury. De studenten leerden in de praktijk aan de hand van opdrachten. Zij hadden contact met de trainers en medestudenten via een online forum, zodat zij ervaringen konden delen en van elkaar leerden.

Succesvolle presentaties

In minder dan drie maanden rondden de studenten de module af. Acht april presenteerden zij hun eindopdracht aan de jury bestaande uit vertegenwoordigers van Kwantum, Stenden hogeschool en KCH Internationaal.

Als opdracht maakten de medewerkers van Kwantum een gestructureerd opleidingsplan voor hun medewerkers. Dit opleidingsplan was gebaseerd op de persoonlijke motivatie, leerstijl en leerbehoefte van de medewerker(s) van hun filiaal. De studenten leerden zo dat ze zich eerst goed moeten verdiepen in de medewerker voordat het daadwerkelijke opleiden begint.

De juryleden John Driessens (manager P&O Kwantum), Chantal Stegink (docent Stenden hogeschool) en Carry van der Weij (KCH Internationaal) waren tevreden over het eindresultaat. ‘Het is fijn om te zien met hoeveel overtuiging en passie de studenten aan hun opdracht hebben gewerkt’, aldus Stegink. ‘In het begin was er wat weerstand, maar uiteindelijk heeft iedereen het positief ervaren. Ik zie dat iedereen zelfstandig aan de slag is gegaan en betrokken is bij zijn medewerkers.’

Driessens was vooral trots: ‘Ik heb iedereen een enorme persoonlijke groei zien doormaken de afgelopen maanden. We willen onze deelnemers aan het Ad programma naar een hoger abstractieniveau tillen en dat is mijns inziens helemaal gelukt. De tijdsinvestering van de mensen zien we nu terug in het resultaat. Investeren in mensen loont dus echt!’

Nina Spithorst, teamleider bij Stenden hogeschool, zei het volgende: ‘Wat opvalt is dat iedere student zelf aan de slag is gegaan met de aangeboden leerstof. Mensen zijn zelf structuur gaan zoeken. Dat vind ik goed om te zien. Die zoektocht hoort erbij, dat is hbo!’

Tommie Janssen, één van de studenten, gaf aan dat hij de theorie van de module Analyseren en selecteren al direct kon toepassen in zijn dagelijks werk. ‘Het voelt niet als een extra tijdsinvestering, het ging bijna vanzelf!’ Mohamed Ahaddouch, een andere student vond de module leerzaam en leuk om te doen. Hij zag zijn dervingcijfer omlaag gaan. Student Sylvia Winkel verklaarde: ‘Ik gebruik het opleidingsformat wat ik heb ontwikkeld tijdens de opleiding nu voor al mijn nieuwe medewerkers.’

Auteur: Carry van der Weij, Ede, Nederland



Pilot module 4 – Het opleiden plannen

bij het Instituto de Soldadura e Qualidade (ISQ), Portugal

In het kader van het project It's Time heeft ISQ module 4 van het trainingsprogramma voor beroepsopleiders getest. De module heet 'Het opleiden plannen'. Doel van de module was de beroepsopleiders de noodzakelijke hulpmiddelen aan te reiken om effectieve en efficiënte lessen te houden. Aan het einde van de cursus waren de cursisten in staat om hun lessen te beschrijven en af te stemmen op een bepaalde doelgroep, de doelstellingen van de lessen te bepalen, een les te maken, evaluatiemethoden te ontwikkelen en te weten wat voor soort trainingen er beschikbaar zijn.

ISQ voerde de training uit met behulp van een b-learning methode met 20 contacturen en 88 uur asynchrone lessen. Om een degelijke en constructieve piloottraining te kunnen bewerkstelligen, zijn 15 trainers en beroepsopleiders uitgenodigd om de ontwikkelde methode en materialen uit te testen. De training vond plaats tussen 16 maart en 6 mei 2009 in Oeiras, Portugal.

Eerst vond er een introductieles van 4 uur plaats, waarbij de deelnemers de kans kregen om de trainer te ontmoeten, aan activiteiten deel te nemen om elkaar te leren kennen en de doelstellingen en opbouw van de training te weten te komen. Na deze introductieles werd de training on-line uitgevoerd op het Moodle e-learning platform. Alle deelnemers hadden toegang tot dit platform en alle onderwijsdocumenten en praktijkopdrachten die ze moesten uitvoeren, werden hier ter beschikking gesteld. Bovendien was er op het platform een forum beschikbaar waar de deelnemers met elkaar en met de trainer konden communiceren. Deze tool werd door alle deelnemers gedurende de hele cursus enthousiast gebruikt om informatie uit te wisselen en ervaringen en best practices te delen. Er werden meer dan 100 berichten op het forum geplaatst tijdens de cursus.



De cursus eindigde met een trainingssessie van twee dagen. Tijdens deze sessie konden de cursisten de praktijkopdracht die ze tijdens de cursus hadden uitgevoerd presenteren en bespreken, en over verschillende kwesties met betrekking tot de planning van het onderwijs discussiëren. Ze kregen ook de tijd om hun feedback over de ontwikkelde training te geven. Over het algemeen gaven de deelnemers positieve feedback over de training en de toegepaste methode. De e-learning methode werd als een zeer positieve factor gezien om het leren gemakkelijker te maken en de communicatie tussen de cursisten en de opleider te verbeteren. Alle deelnemers lieten hun interesse blijken voor deelname aan een volledige versie van de It's Time Beroepsopleidertraining.

Auteur: James Kirkby, Oeiras, Portugal



Pilot module 6 – Opleiden tijdens het werkproces

bij Salpaus Further Education, Finland

Het Salpaus Further Education lanceerde de pilot in februari 2009. De docenten van het instituut waren verantwoordelijk voor de uitvoering van het programma van module 6. De algemene doelstelling was de beroepsopleiders uit te rusten met de belangrijkste vaardigheden en kennis voor beroepsopleiders.



Module 6 was erop gericht ervoor te zorgen dat de cursusdeelnemers de noodzakelijke vaardigheden en kennis opdeden om werknemers succesvol op te leiden, te begeleiden en controleren bij de leerprocessen in hun werkomgeving.

De module behandelde de volgende thema's:

- Soft skills (van persoonlijke kwaliteiten tot tussenmenselijke vaardigheden, verbale en non-verbale communicatie bij het opleiden)
- Professionele verbetering door middel van feedback (typen feedback, gebruik en effecten in opleidingssituaties, het geven en ontvangen van feedback op een positieve manier)
- Culturele diversiteit en opleiden
- De invloed van de sociale achtergrond van de cursist op het opleiden (sociologische basiskennis en leerstijlen van volwassenen, de wisselwerking tussen een positieve houding ten opzichte van levenslang leren en de sociale achtergrond)

De deelnemers pasten opleidingsmethoden toe in overeenstemming met hun POP (persoonlijke ontwikkelingsplan). Het waren actieve cursisten en ze studeerden aan de hand van materiaal op het e-learning platform (Moodle), papiermateriaal dat hen was overhandigd en literatuur over interculturele communicatie en soft skills. Ze leverden hun opdrachten in via Moodle en waren geïnteresseerd in het gebruik van virtuele leermethoden. Volgens hen maakte Moodle het gemakkelijker om de opdrachten uit te voeren en was ook de interactie en feedback tussen de deelnemers eenvoudiger. Tijdens de contactlessen analyseerden en bespraken de deelnemers de opdrachten. Zij vonden de groepsdiscussies erg nuttig. De deelnemers voerden de opdrachten op hun werk uit en beschreven de resultaten op Moodle. Vijf deelnemers maakten ook een eindopdracht en ronden de module binnen drie maanden af. Alle deelnemers pasten hun vaardigheden en de resultaten van het eindproject ook toe bij hun eigen baan.

De deelnemers waren voornamelijk verpleegsters (2), docenten (2) en beroepsopleiders in het bedrijfsleven (3). Vier van hen hadden deelgenomen aan het eerdere trainingsprogramma voor beroepsopleiders in Finland. Zij namen deel aan deze cursus omdat ze meer informatie, kennis en expertise wilden verkrijgen op het gebied van



multiculturele diversiteit en soft skills. Ze waren ook erg blij met de mogelijkheid om ervaringen en ideeën uit te wisselen met andere deelnemers.

Hoewel sommige deelnemers onzeker waren over het gebruik van nieuwe technologie en het maken van schriftelijke opdrachten, waren zij aan het einde van het programma erg tevreden over de inhoud en methoden van de cursus. Zij stelden vooral de mogelijkheid om nieuwe inzichten en vaardigheden te verwerven voor dagelijkse situaties bij het opleiden van nieuwe groepen, bijvoorbeeld nieuwkomers in Finland. Enkele opmerkingen over de inhoud en methoden:

“Sociale achtergrond (een van de thema’s van module 6) heeft geen invloed op je werkmotivatie. Het is belangrijk om opbouwende feedback te geven.”

“In de praktijk zijn communicatieve/sociale vaardigheden voortdurend noodzakelijk, niet alleen in de multiculturele werkomgeving. Dat is de realiteit, hoewel multiculturalisme binnenkort ook in Finland een alledaags iets zal zijn (vooral in de gezondheidszorg).”

“Er werd veel rekening gehouden met onze behoeften en we konden onze eindopdracht op bestaande behoeften in ons bedrijf baseren.”

“De contactlessen zouden wat vaker kunnen plaatsvinden. De combinatie van discussiëren en e-learning is erg interessant.”

“De evaluatie door de trainers en andere deelnemers was goed.”

“De training werd in feite in elke mogelijke methode uitgevoerd. Onze werkomgeving heeft nog geen werknemers uit andere landen, maar ik weet zeker dat hier in de nabije toekomst verandering in zal komen. Het is belangrijk te weten hoe je hen kunt ontvangen, begeleiden en helpen, met goede collega’s en waardevolle werknemers als resultaat.”



Auteurs: Maija-Leena Kemppi en Marjukka Nikkari, Lahti, Finland



Examinering en certificering

Elke module wordt afgesloten met een examen en certificering. De volgende tekst is een voorbeeld van examinering en certificering van module 1.

Deelnemers moeten hun vermogen tonen om individuele en collectieve leerprocessen (didactische en methodologische competenties) te ontwikkelen op het gebied van leerprocessen en leerbegeleiding. Ze moeten vooral aantonen dat ze in staat zijn individuele mogelijkheden van cursisten te herkennen en de verdere ontwikkeling ervan te stimuleren. Bij die processen moeten kritisch vermogen en innovatieve benaderingen worden getoond. De volgende kwalificatiethema's kunnen in deze context worden gecontroleerd:

1. Kennis over leer- en ontwikkelingstheorie als voorwaarde voor het creëren van leer- en kwalificatieprocessen.
2. Didactische voorbereiding en uitvoering van leer- en kwalificatieprocessen in het kader van zowel de ontwikkeling van leerdoelen en -thema's als van leerbegeleiding met aandacht voor bedrijfs- en werkprocessen.
3. Leerbegeleiding voor stagiaires, vooral voor degenen die psychologische, sociale en/of culturele ondersteuning nodig hebben.
4. (Op het gebied van beroepstraining) Leerbegeleiding voor werknemers tijdens het werkproces, ook voor werknemers die het niet gewend zijn te leren.

Een complex pedagogisch/andragogisch probleem moet worden beschreven, beoordeeld en opgelost in het kader van een project. De deelnemers stellen het projectonderwerp voor aan de examencommissie. De examencommissie moet goedkeuring geven voor het projectthema.

De deelnemers voeren het project uit tijdens hun werkprocessen, in overeenstemming met de examenvereisten. Het projectwerk moet worden gedocumenteerd; de documentatie wordt naar de examencommissie gestuurd.

Het project moet worden gedocumenteerd in de vorm van een paper. De examencommissie bepaalt de omvang van deze paper. Deze opdracht mag niet meer dan 30 kalenderdagen in beslag nemen.

Het examen bestaat verder uit de presentatie van het project aan de examencommissie. Hierna worden de presentatie en het project beoordeeld door middel van een rondetafeldiscussie. Na succesvol afleggen van het examen wordt een certificaat uitgereikt. Doel van het examen is het controleren van de capaciteiten die noodzakelijk zijn om taken zelfstandig en met verantwoordelijkheidsgevoel uit te voeren.



De presentatie moet de beschrijving en staving van de projectresultaten bevatten. De daaropvolgende rondetafeldiscussies zijn een voortzetting van de presentatie met een verdieping en verbreding van de context van het thema. Aan de hand van deze discussie moet blijken dat de examenkandidaat op een pedagogisch correcte manier kan argumenteren en communiceren. De presentatie en het rondetafelgesprek duren niet langer dan 45 minuten, waarvan 15 minuten aan de presentatie moeten worden gewijd.

Het examen in de vorm van een presentatie en rondetafeldiscussie vindt alleen plaats als de documentatie van het project minstens met een voldoende is beoordeeld.

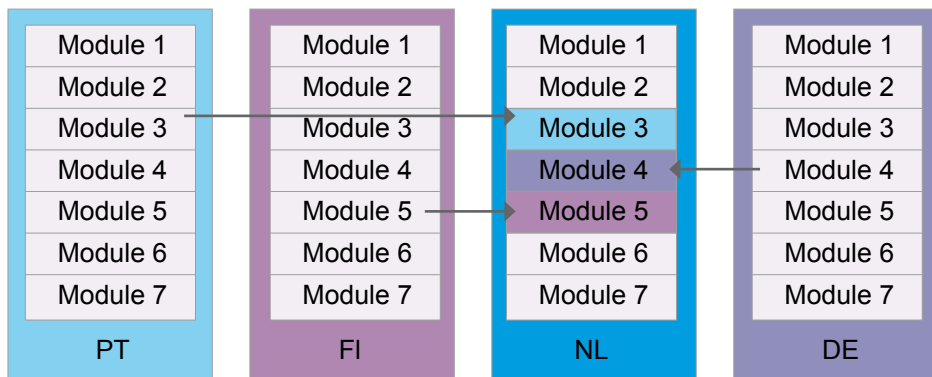
De kandidaat heeft het examen gehaald als alle behandelde thema's tenminste met een voldoende zijn beoordeeld.

Elk examen wordt afzonderlijk afgelegd. De presentatie en de rondetafeldiscussie worden samen beoordeeld met een cijfer. Er wordt een certificaat uitgereikt. Onderdelen van het examen waarvoor de cursist niet is geslaagd, kunnen twee keer herkanst worden. Bij het verzoek om herkansing wordt de examenkandidaat vrijgesteld van onderdelen van het examen die hij bij de eerste poging al had gehaald. Om voor afgelegde examenonderdelen te worden vrijgesteld, dient de examenkandidaat binnen twee jaar na het eerste examen een herkansing aan te vragen. Behaalde onderdelen van het examen kunnen een keer herkanst worden. In dat geval geldt het cijfer van het laatste examen.





Modulering



Een subdoelstelling is het afstemmen van de opleiding op behoeften van in-company trainingspersoneel, door middel van een modulair systeem. Ook wordt ernaar gestreefd mobiliteit mogelijk te maken tijdens beroepsopleiding in het Europese opleidingsgebied. Nadat alle modules succesvol zijn doorlopen, krijgt de cursist het certificaat 'Beroepsopleider' (in Duitsland: Berufspädagoge).

De modules leggen de nadruk op de doelstellingen van de betreffende module, maar in de praktijk zullen er nog bijkomende problemen zichtbaar worden. Die worden ook in de cursus opgenomen en besproken, en er wordt geprobeerd een oplossing te vinden.

Echte projecten op het werk hebben invloed op de inhoud van de training. De verhouding tussen de twee wordt geregeld door de docent. Er moet een balans zijn tussen ruimte voor andere kwesties enerzijds en permanente controle van de overeenstemming met de inhoud en doelstellingen van de modules anderzijds. Het is de bedoeling dat de cursisten aan het einde van de training in staat zijn om zelfstandig nieuwe kwesties en cursusthema's te bedenken. Leerbegeleiding en in-house training is een leidinggevende functie en zou ook zo moeten worden benaderd: bij elke cursus moeten de van tevoren vastgestelde doelen worden bereikt.

De certificaten voor de afzonderlijke modules zijn niet op de bijbehorende theoretische thema's gericht, maar op de methoden en specifieke leerdoelen.

De inhoud wordt aan het einde van elke module gedocumenteerd en beschikbaar gesteld aan de opleiders van de volgende modules. In het ideale geval bespreken docenten de overdracht van leergroepen door middel van persoonlijk contact.

Het tijdsbestek van elke module bedraagt ongeveer 3 maanden (de voltooiing van alle modules neemt ongeveer twee jaar in beslag). Hieronder vindt je materiaal dat je tijdens de cursus nodig zult hebben voor documentatiedoelstellingen en zelfstudie. Deze documenten zullen het reflecteren en een duurzaam leerresultaat eenvoudiger maken.

Voor de zelfstudieperiodes, die een belangrijke rol spelen in deze cursus, is het van groot belang een goed gestructureerde documentatie bij te houden. De volgende documenten zullen je helpen om de inhoud van de lessen te documenteren en om open vragen en problemen te plaatsen voor de contactlessen.



4.1 Learning agreement with myself in the framework of the qualification course of workplace tutor

Name:

What is unclear for me with regard to the concept of the module?
 What seems unfamiliar, what have I done differently, what seems difficult?

4.2 Personal development plan

My personal development plan

Name:

Aims	Activities	Obstacles	Solutions	Duration and deadlines
-> what do I want to achieve	-> what I will do in order to achieve my development aims	-> what could hinder me achieving my goals	-> how I can overcome the obstacles	-> my detailed timeline

4.3 Diary sheet, to be filled in for each assignment

Learner(s) accompanied:
 Self-study time:

Step of the learning guidance:

Assignment:

Initial thoughts and planning:

How did the assignment go, what happened and how did I act?

Outcomes of this assignment

Judgment of my course of action: What was good? What could have been better? What should I change next time around?

What became apparent to me during this assignment?

4.5 Guideline (structure aid) for the documentation of finalised projects

(The documentation must be filled in and delivered to the module tutor as a confirmation of performance)

4.6 Proof of competence

Proof of competence

Surname		First name	
Address			
Institution		Course	
Duration			
1. Please document the course of the project considering the following aspects: Initial situation / problem / junctions / organisational framework conditions / milestones			
2. Reflect upon the course of the project taking into account the following aspects: requirements, barriers, setting directions			
3. Which of your skills and competencies (existing or newly acquired) became apparent?			
4. Which skills and competencies did you develop during the project? Which existing skills and competencies did you expand / improve?			
The above statements are supported by (please name 2-3 internal or external project partners)			
Date and place		Signature of possessor of proof of competence	
Comments by module tutor			
Name	Institution	Date	Signature

Alle documenten voor zelfstudie zijn beschikbaar op www.its-time.org

met dank aan GAB München





Samenvatting en vooruitzichten

In-house trainers staan steeds meer onder druk om economisch te handelen. Zij krijgen te maken met nieuwe behoeften voor raadgeving en advies. Beroepstraining is een complex en uitdagend beroep geworden. Er ontbrak echter een belangrijk aspect: een geschikte training om trainers voor te bereiden op de toenemende eisen waarmee ze bij hun dagelijkse werk te maken krijgen. Het project It's Time had als doel deze behoefte te vervullen. Met de Duitse vervolgopleiding 'Berufspädagoge' (beroepsopleider) als basis voor het project konden partners deze kennis gebruiken om het Europese programma voor beroepsopleiders te creëren. Met dit programma worden beroepsopleiders geprofessionaliseerd in overeenstemming met de voortdurend stijgende verantwoordelijkheden.

Binnen het project werd een moderne en op maat gemaakte leeromgeving ontworpen voor de cursusdeelnemers, op basis van een blended learning-concept. De leerwijze van de toekomstige beroepsopleiders werd zo georganiseerd dat contactonderwijs, zelfstudie, e-learning en leren in de praktijk gecombineerd werden. Omdat de beroepsopleiding erop gericht was verantwoordelijkheid voor besluitvorming te verlenen aan de beroepsopleiders, brachten de deelnemers de aangeleerde vaardigheden bij dagelijkse situaties in de praktijk door middel van praktijkgerichte praktijkopdrachten.

Dit deeltijdstudie-concept voor beroepsopleiders kan in elk ander Europees land worden geïntroduceerd en worden aangepast aan de specifieke behoeften van het betreffende land. De aanbevolen leertijden die bij elke module worden vermeld zijn minimale richtlijnen waar de deelnemers zich aan moeten houden om de kwaliteit te verzekeren.

De voortgang van het project werd geleid door een externe beoordelaar die de kwaliteit van het werk binnen het projectteam en de ontworpen producten, de inhoud van elke module en het leerplatform testte. Hij beoordeelde de opbouw van de module als duidelijk en succesvol met betrekking tot de doelstellingen van het project. De deelnemers van de vier pilots waren het met hem eens. De pilots in Duitsland, Nederland, Finland en Portugal toonden verder aan dat er een grote internationale belangstelling is voor deze beroepsopleiding. De vraag naar deelname aan een cursus was bevredigend, hoewel slechts een module tegelijk werd aangeboden. Hoewel e-learning een nieuwe leeromgeving was voor sommige deelnemers, werden het concept, de thema's en methoden goed ontvangen.

Vanwege de vraag en actualiteit van dit beroepsopleidingsthema wordt er een vervolproject gepland. Dit vervolproject zal er vooral op gericht zijn de beroepsopleider te integreren in het ECVET-systeem van de deelnemende landen. Het is van groot belang een fasemodel in te voeren waarin een certificatie in drie stappen wordt gepland van part-time onderwijzer via educatie- en trainingspedagoog tot beroepsopleider. Dit wordt een soort horizontaal kwalificatiekader op het gebied van beroepsopleiding.



Handbook

Workplace tutor

Berufspädagoge

Työpaikkaohjaaja

Beroepsopleider

Tutor no Local de Trabalho



Pedagogo professione

Pedagogo profesión



Prefácio

O projecto "It's time" – um Projecto Leonardo da Vinci - tem como objectivo principal a transferibilidade dos elementos-chave do recém-criado programa de qualificação Germânico - 'workplace tutor' (Berufspädagoge) – para outros países Europeus e, em retorno, recolher inputs de diversas origens para futuros desenvolvimentos desse mesmo programa na Alemanha.

O programa de qualificação dirige-se a formadores e tutores internos às organizações que queiram desenvolver as suas competências didácticas e pedagógicas e que, simultaneamente, pretendam desenvolver conhecimentos ao nível da gestão e coordenação de programas de formação profissional, dentro das suas organizações. Uma parceria Europeia composta por 8 parceiros de diferentes nacionalidades foi constituída de forma a desenhar e testar um curriculum inovativo de formação deste "grupo-alvo". Todo o material de formação estará disponível numa plataforma própria criada para o efeito e, um número a rondar 10 profissionais em cada um dos quatro países core da parceria (Holanda, Portugal, Finlândia e Alemanha) conduzirão os seus próprios cursos de formação piloto.

Este projecto pretende ainda desenvolver e testar metodologias de aprendizagem inovadoras e adequadas à realidade Europeia, especialmente através do desenvolvimento de módulos de aprendizagem em regime "blended learning (b-learning)", especialmente concebidos para suportar uma aprendizagem de cariz essencialmente prático, num contexto real do desenvolvimento da actividade profissional. Os módulos de aprendizagem serão avaliados com recurso a um sistema de créditos nos quais a aplicação quer do conceito ECVET quer do sistema ECTS serão devidamente caracterizados e examinados. Será também aplicada a integração no sistema NQF/EQF.



Introdução

O Projecto It's Time quer ampliar o sucesso da qualificação "Berufspädagoge" para outros países europeus. Um curso de formação e certificados de Trabalho Tutor - baseado no "Berufspädagoge" - é fundamental para a sua aplicação nos diferentes sistemas nacionais de educação e formação profissional. Embora o posicionamento do curso de formação seja diferente entre os países participantes, pode-se dizer que irá variar entre secundário superior e ensino profissional. Um aspecto importante do curso de formação é que terá lugar no local de trabalho durante a maior parte da sua duração.

Este curso visa dotar a equipa interna de educação e formação com as competências de que necessitam para acompanhar os aprendizes / estagiários e colegas com sucesso e pedagogicamente correcta nos seus processos de aprendizagem.

Os participantes irão aprender sobre as diferenças de aprendizagem formal e informal e as possibilidades que elas oferecem. Especial atenção será dada ao trabalho como um lugar de aprendizagem, bem como o facto de que jovens e adultos aprendem de formas diferentes. Todas as aptidões e competências que são adquiridas durante o curso são exigidas no trabalho diário do tutor no local de trabalho, a fim de analisar, planear, implementar e avaliar a sua formação profissional. Um foco especial é colocado sobre a transferência de competências adquiridas para os processos de trabalho do tutor local de trabalho. O curso é baseado em duas questões:

1. Que aptidões e competências (com foco em competências e aptidões pedagógicas) é que o treinador exige e como estas podem ser formuladas em objectivos de aprendizagem?
2. Qual o conteúdo e a estrutura do curso que torna os participantes pedagogicamente competentes?



Em contraste com muitos tutores de empresas, os tutores no local de trabalho são provenientes do local de trabalho e eles continuarão a trabalhar lá também. O Tutor no Local de Trabalho forma, treina, supervisiona e avalia os companheiros de trabalho no local de trabalho, com base nos seus conhecimentos técnicos próprio do sujeito. Além disso, ele analisa as necessidades de aprendizagem e as oportunidades de trabalho na fábrica, ele organiza e desenvolve programas de formação, e está autorizada a emitir certificados de formação, que são reconhecidos dentro da empresa e / ou no sector em questão.



Método

O material de acompanhamento, previsto no âmbito do projecto foi concebido para um método específico para ser aplicado no curso: o conceito de blended learning. O material pode ser adaptado pelo tutor do curso, se desejar.

A formação é em tempo parcial, modular, e em conjunto com a prática de trabalho. A formação é feita sob medida, mas com base em conteúdos de formação já existentes, que são usados na Alemanha. Os módulos podem ser alterados individualmente em ordem. O trabalho prático é tomado como ponto de partida da aprendizagem. O currículo está intimamente relacionado e conectado com a prática de trabalho de um tutor no local de trabalho. O conceito blended learning (b-learning) é escolhido como um meio adequado para a construção da formação. B-learning é uma solução de aprendizagem criada através de uma mistura de aprendizagem presencial e on-line através de uma combinação de TICs. Através de uma aprendizagem mista podem-se realizar aprendizagens individuais e aprendizagens flexíveis.

Serão fornecidos os materiais aos participantes no início do curso. Uma introdução ao conteúdos, à estrutura e aos procedimentos do curso será realizada. O curso é estruturado em quatro partes: Sessões presenciais, auto-estudo, e-learning e aprendizagem no local de trabalho.

Sessões Presenciais

A formação conjunta começa com uma reunião inicial. Nesta primeira sessão presencial os alunos serão bem-vindos ao curso e serão apresentados uns aos outros. As sessões presenciais são importantes para reforçar o que foi aprendido e para oferecer espaço para debates com os alunos. Estes são momentos em que os alunos se encontram, para trocar as suas experiências e cooperar. É de grande importância para a realização de contactos pessoais, especialmente no início. Quando o professor e os alunos se conhecerem melhor, a comunicação pode também passar por outros canais (como o e-mail). Para tirar o maior partido desses raros momentos de contacto presencial e torná-los relevantes para as situações específicas dos alunos, os alunos são obrigados a ter cumprido uma determinada tarefa e postar os resultados no fórum antes da Sessão presencial ter lugar. Os alunos tomaram já conhecimento no assunto, pois têm explorado as informações e porque já foram envolvidos durante a preparação da sessão presencial. Além disso, eles obtêm orientação, reflexões e comentários do professor sobre essas sessões.

Auto-estudo

Uma das componentes principais do curso é a aprendizagem (auto-estudo) ao ritmo de cada um. O conteúdo (isto é, teoria, exemplos práticos, links para sites de internet relevantes, sugestão de artigos / livros / jornais, etc) é oferecido através do Ambiente de Aprendizagem Digital. Optámos pelo Moodle (Um sistema de gestão da aprendizagem de código aberto) como o ambiente de aprendizagem do projecto It's Time.



Um conselho prático para o auto-estudo:

- **Um sistema de arquivamento seguro:** desenvolver um sistema de arquivo desde o início, tanto para o computador e material impresso como para mantê-lo para que possa manter uma boa visão.
- **Planeamento e uso do tempo:** planejar o auto-estudo de forma realista e com bastante antecedência. Ser fiel ao plano. Apontar as horas de aprendizagem num diário. Estruturar um plano de longo prazo, incluindo as tarefas particularmente maiores na fase inicial. Planejar ritmicamente e de forma orientada para o processo. Também incluir o tempo de reflexão e interacção.
- **Fontes de informação:** Considerar formas de aquisição de informação e investigação. Manter um número razoável de fontes de informação, bancos de dados, portais e fóruns com a qual você pode trabalhar bem.
- **Ouçã activamente:** Tentar compreender o conteúdo dos seminários e grupos de aprendizagem tão activamente quanto possível, por exemplo através da definição de pontos importantes nas suas próprias palavras, descobrindo argumentos e estruturas, conteúdos relativos às próprias experiências, pensar além do que está a ser dito ("Se este É o caso, então isso realmente significa ..."). Ouvir não é relaxamento, mas uma actividade criativa que exige uma grande quantidade de energia e concentração.
- **Tome nota:** Tome nota, também, e principalmente quando não receber documentos. Tomar notas é outro modo de reflectir activamente sobre o que está a ser dito. Pode colocar ênfase, decidir o que é importante para si. Desenvolver um formato adequado, aponte sempre um título, a data e o tema, bem como manter uma ampla margem para as notas e comentários subsequentes. Não deixe que o processo de tomar notas o distraia de ouvir. Lembre-se também que o projecto inicial não é geralmente o documento final. Use as setas, imagens, e crie um sistema de abreviaturas próprias. Considere que uma alteração posterior pode ocorrer (e é recomendado).



E-Learning

A plataforma de E-learning tem um papel fundamental com um fórum de comunicação online. Como já foi mencionado escolhemos o Moodle como ambiente virtual. A plataforma de comunicação (funcionalidade fórum no Moodle) será utilizado para preparar os estudantes para as sessões presenciais. Isto será feito através de:

- Resultados das tarefas têm que ser colocadas no fórum;
- Alunos e professores vão reagir e dar feedback sobre outros trabalhos que tem sido colocadas no fórum (isto também pode ser feito por e-mail);
- Além disso, perguntas, informações interessantes ou experiências pessoais, eventualmente, podem ser partilhada com os outros.



O conteúdo da referida comunicação assíncrona na plataforma será a entrada sobre o assunto (ou) das sessões presenciais, a plataforma de comunicação não se destina a substituir o contacto presencial.

O trabalho dos alunos no seu Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP) no início ou no final de cada módulo. O tutor irá supervisionar os alunos durante este processo. Através da sua participação no PDP os alunos irão rever, construindo e reflectindo sobre o seu desenvolvimento pessoal e educacional. O processo de planeamento do seu próprio processo de desenvolvimento, pretende reforçar a relevância geral e de aplicação das habilidades, conhecimentos e resultados adquiridos na formação. Aplicações práticas de aprendizagem e conteúdos de aprendizagem mais material pode ser encontrado no plataforma de aprendizagem www.its-time.org.

Tempos de aprendizagem no local de trabalho (trabalhos práticos e trabalhos de projecto) oferecem a possibilidade de aplicação prática e integração de conteúdos de aprendizagem no dia-a-dia. Atribuições e trabalhos do Projecto estão documentados e são apresentados, discutidos e reflectidos nos seminários.

Os módulos colocam ênfase sobre os objectivos do módulo, mas na realidade, mais problemas de ordem prática tornam-se aparentes. Estes serão incluídos, discutidos e talvez ser resolvidos dentro do curso.

Os projectos reais de trabalho influencia o conteúdo do curso. Este é um acto de equilíbrio que tem de ser gerido pelo tutor. Deve haver um equilíbrio entre a abertura para outras questões e controle permanente do cumprimento dos conteúdo do módulo e objectivos. No final do curso, os participantes deverão ser capazes de adquirir, independentemente de novos temas e conteúdos de aprendizagem. Tudo somado, a aprendizagem de orientação e formação interna é uma função da gestão e devem ser entendidas como tal: Cada seminário tem que levar à realização dos objectivos fixados.

Os certificados para os módulos individuais não visam o conteúdo teórico, mas os métodos e os objectivos específicos de aprendizagem.

O conteúdo será documentado no final de cada módulo e devem ser disponibilizados a futuros tutores do módulo. No caso ideal, o tutor do módulo irá discutir a passagem ao longo de grupos de aprendizagem através do contacto pessoal.

Como tutorar uma formação b-learning?

O tutor tem as seguintes funções gerais:

- Ele supervisiona o fórum
- Ele treina os estudantes através de sessões presenciais, que ele planeia
- Ele dá feedback sobre as atribuições
- Ele avalia o caso final
- Ele estimula o feedback e reflexão de aluno para aluno sobre o trabalho dos outros
- Ele apoia o processo de PDP no caso de o aluno necessitar (solicitar)



Dicas para formadores, a supervisão

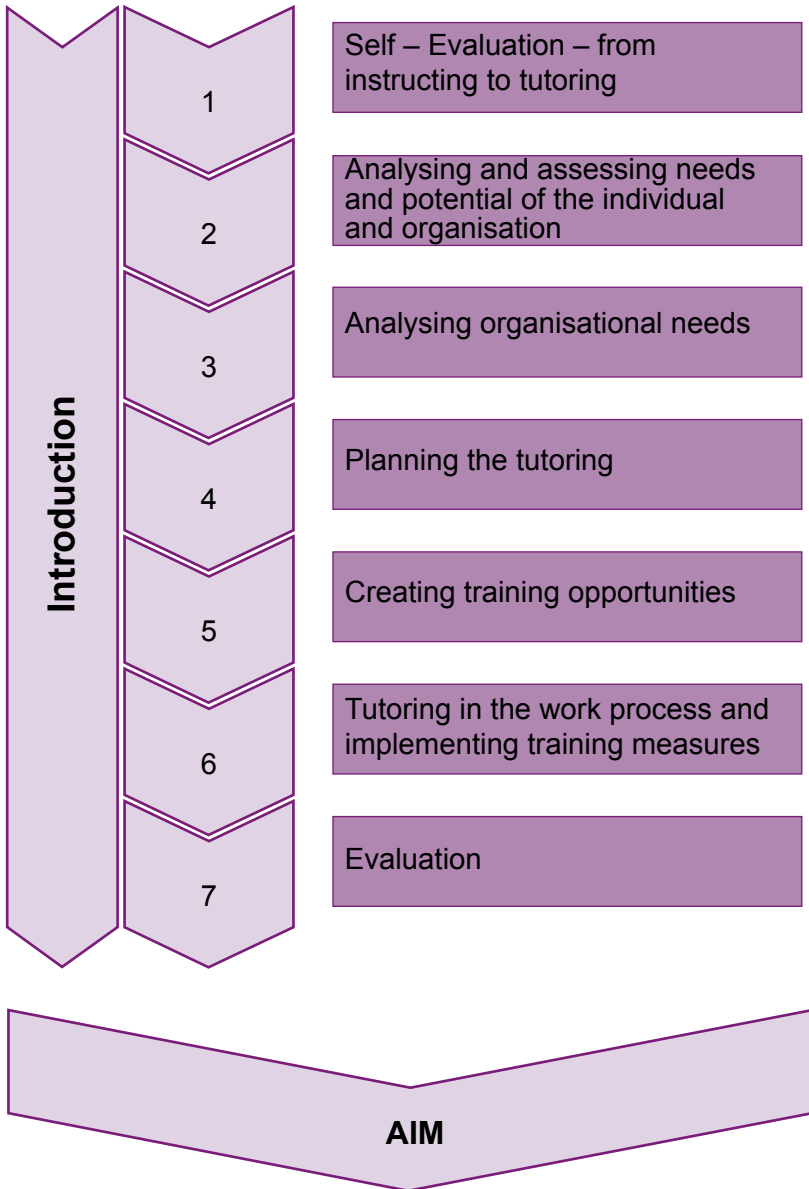
1. Diga aos alunos durante o período do primeiro contacto, o que espera deles.
2. Implementar actividades planeadas para motivar os alunos. Encoraje os seus alunos (tanto durante palestras e on-line).
3. Certifique-se que os alunos sabem que podem ler as contribuições dos seus colegas e como eles podem colocar as suas próprias contribuições, pelo fornecimento de informações ou numa demonstração antes do início do debate.
4. Considere se o contributo de cada um só deve ser visível para os grupos em causa ou se ele deve estar disponível para todos os grupos de alunos a ler.
5. Estabelecer prazos para a publicação de contribuições para a plataforma de discussão.
6. Coloque a descrição da atribuição de um lugar lógico dentro do ambiente digital de aprendizagem e deixe que os alunos saibam, através de um anúncio ou e-mail, onde podem encontrar a sessão e, quando o (primeiro) é prazo.
7. Em vez de avaliar cada contribuição individual, examine e avalie todas as contribuições, ao mesmo tempo.
8. Fechar a discussão uma vez que o último prazo seja atingido.
9. Criar um ambiente condutivo e que tente envolver a todos, incentivando cada participante a contribuir pessoalmente.
10. Reflectir sobre a forma e o conteúdo do feedback que os alunos dão um ao outro. No início de seu curso, os alunos precisam aprender a dar um bom feedback.
11. Verificar regularmente as atribuições que são entregues e o feedback dado, para verificar se a qualidade e a natureza do feedback são adequados.



Panorâmica Geral do Módulo e curta descrição

Durante o período do Projecto a equipe do Projecto It's Time desenvolveu em conjunto sete módulos no total para a profissionalização do pessoal responsável pela formação profissional. Quatro de sete módulos foram elaborados e testados por meio de um curso piloto na Alemanha, Holanda, Portugal e Finlândia. Assim, os parceiros transferiram o conteúdo do curso Alemão 'Berufspädagoge' e ajustando-o aos requisitos específicos de cada país. Os participantes adquiriram um certificado no final do módulo. Depois de passar por todos os módulos o título de "Tutor no local de trabalho" pode ser alcançado, que é idêntico ao grau alemão, Berufspädagoge '.

Em seguida é apresentada uma ideia geral do conteúdo de aprendizagem, objectivos de aprendizagem e a carga horária recomendada de cada módulo.



TUTOR NO LOCAL DE TRABALHO
(certificate)



Módulo 1 Auto-Avaliação

O primeiro módulo é sobre auto-avaliação, bem como o desenvolvimento pessoal e profissional. Ele coloca uma ênfase especial no desenvolvimento de um professor / formador de um tutor e guia. Neste módulo do curso o participante toma consciência de si próprio como um tutor no local de trabalho e os papéis que esta posição traz consigo. Ele também dá as primeiras indicações sobre o que significa pedagogia e que tipo de competências pedagógicas um tutor no local necessidades.

Objectivos de aprendizagem - Aptidões:

- Tem a Aptidão de ser auto-consciente
- ser capaz de formular metas próprias de aprendizagem
- ser capaz de identificar seu próprio estilo de aprendizagem
- ser capaz de identificar as armadilhas da sua própria aprendizagem
- ser capaz de elaborar um plano de desenvolvimento pessoal
- ser capaz de se auto-avaliar e actualizar o perfil, se necessário
- ser capaz de identificar as sua próprias competências pedagógicas
- saber comparar o perfil do professor e tutor
- Ter a capacidade de reflectir sobre sua abordagem de ensino / aulas / formação

Objectivos de aprendizagem - Conhecimentos:

- Saber como fazer e usar um Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP)
- Ser Consciente do seu papel como um tutor local de trabalho

Aprendizagem / Duração:

Recomendado horas-curso: 100 - 130 h





Módulo 2

Analisar e avaliar as necessidades e potencialidades do indivíduo e da organização

Este módulo é sobre a análise e avaliação do aluno / trabalhador como indivíduo. Tal engloba os aspectos de analisar o actual nível de competência e de qualificação e avaliação do potencial de desenvolvimento, de acordo com as habilidades do aluno, bem como as necessidades e oportunidades oferecidas pela organização.

Objectivos de aprendizagem - Aptidões:

- ser capaz de analisar o nível de entrada dos estudantes, estilo de aprendizagem e de desenvolvimento
- ser capaz de avaliar as necessidades e as potencialidades individuais dos alunos em um contexto de trabalho
- Ser capaz de identificar as necessidades e potencialidades de acordo com a PDP do aluno
- ser capaz de identificar possíveis dificuldades de aprendizagem num aluno adulto
- ser capaz de avaliar as possibilidades da educação dentro da empresa

Objectivos de aprendizagem - Conhecimentos:

- saber como personalizar os processos de aprendizagem (ligado ao módulo 2) quando, tendo em conta possíveis dificuldades de aprendizagem, bem como um fundo diferente cultural e social
- ter conhecimento das fontes, há de materiais e cursos para auto-estudo (aprendizagem ao longo da vida)
- saber como encontrar o equilíbrio entre as necessidades de formação e as oportunidades oferecidas pelas empresas
- conhecer as competências profissionais requeridas pelo mercado de trabalho

Aprendizagem / Duração:

Recomendado horas-curso: 90 - 100 h



Módulo 3

Análise das necessidades organizacionais

Este módulo é sobre aprender a avaliar e analisar a situação actual do campo profissional / mercado de trabalho / organização / departamento / equipe e sua evolução a curto e longo prazo as necessidades e as oportunidades em termos de formação e educação. Trata-se de aptidões e conhecimentos relativos ao desenvolvimento pessoal.

Objectivos de aprendizagem - aptidões:

- ser capaz de analisar a situação profissional do campo
- ser capaz de avaliar a situação profissional na área (tendências, novos desenvolvimentos, etc)
- ser capaz de consultar empresa em termos de alterações organizacionais necessárias para a execução operacional e, portanto, formular e introduzir mudanças de processos internos necessários
- ser capaz de apoiar o desenvolvimento de competências funcionais, sociais e metodológicas dentro da empresa

Objectivos de aprendizagem - conhecimentos:

- conhecer as competências profissionais requeridas pelo mercado de trabalho

Aprendizagem / Duração:

Recomendado horas-curso: 80 - 100 h





Módulo 4 O plano de formação

Este módulo ensina as metodologias de planeamento e organização de formação e orientação pedagógica no trabalho. Isso inclui tanto os processos de tutoria em curso, bem como acções de formação específicas.

Objectivos de aprendizagem - habilidades:

- ser capaz de desenvolver um plano de formação com base nos PDP dos alunos
- ser capaz de formular objectivos de aprendizagem / objetivos (SMART)
- ser capaz de projectar actividades de aprendizagem que correspondam aos objectivos de aprendizagem
- ser capaz de identificar:
 - Professor de metodologias centradas
 - Metodologias centradas no aluno
 - Metodologias para o ensino de habilidades vocacionais
- ser capaz de entender, que tipo de possibilidades e desafios o trabalho representa como um ambiente de aprendizagem
- ser capaz de personalizar os processos de aprendizagem através de tarefas de trabalho

Objectivos de aprendizagem - conhecimentos:

- ter conhecimento das fontes existentes de materiais e cursos para auto-estudo/actualização (aprendizagem)
- sabe como personalizar os processos de aprendizagem (ligado ao módulo 2), tendo em conta possíveis dificuldades de aprendizagem, bem como um ambiente cultural e social diferente
- saiba como usar o local de trabalho como um ambiente de aprendizagem

Aprendizagem / Duração:

Recomendado horas-curso: 80 - 100 h



Módulo 5 Criar oportunidades de formação

Este módulo é sobre ferramentas de desenvolvimento pessoal e deve abrir novas possibilidades de formação contínua em empresas ou instituições educacionais. Não só foram avaliadas e identificadas as novas necessidades na empresa ou as exigências do mercado, mas também novos métodos e novas possibilidades de colocar o conteúdo para o ensino e a formação mais adaptados e mais inovadoras para os funcionários e instituições. Este módulo é uma resposta a ciclos de inovação de produtos e tecnologias que se reduzem cada vez mais e uma resposta à permanente mudança de ambientes de aprendizagem e às necessidades de pessoal, no trabalho diário.

Objectivos de aprendizagem - aptidões:

ser capaz de ...

- identificar o potencial do e-learning
- identificar as ferramentas e metodologias em e-learning
- a concepção e implementação de projectos adequados para o desenvolvimento pessoal, se necessário, trabalhando em conjunto com o departamento da empresa DRH (quando aplicável)
- negociar para meios necessários e tempo
- aplicar técnicas de negociação
- actividades de concepção de aprendizagem que correspondem aos objectivos de aprendizagem
- elaborar um plano de formação
- avaliar as possibilidades da educação dentro da empresa
- consultar empresa em termos de alterações organizacionais necessárias para a execução operacional e, portanto, necessário formular e introduzir mudanças no processo interno.
- apoiar a acumulação de competências dentro da empresa

Objectivos de aprendizagem - conhecimentos:

saber ...

- como encontrar o equilíbrio entre as necessidades de formação e as oportunidades oferecidas pelas empresas
- os objectivos de formação
- a regulamentação em vigor e com a documentação de estágio que é necessário
- que metodologia de ensino (incluindo e-learning) é mais eficaz em situações de ensino diferentes
- como usar o local como um ambiente de aprendizagem
- as competências profissionais requeridas pelo mercado de trabalho.

Aprendizagem / Duração:

Recomendado horas-curso: 100 - 120 h





Módulo 6

Explicações acções de formação no processo de trabalho e execução

Este módulo pretende-se dotar os alunos com o conhecimento e as habilidades necessárias a fim realizar acções de tutoria, orientar e supervisionar os trabalhadores em processo contínuo de aprendizagem no trabalho. Também transmite as aptidões e o conhecimento necessários para implementar as acções de formação específicas.

Objectivos de aprendizagem - aptidões:

ser capaz de ...

- relacionar-se ao nível do aluno
- dar e receber feedback
- estar cientes da diversidade cultural dentro do grupo de formandos
- compreender situações críticas, identificar os problemas e responder adequadamente sobre eles
- utilização de técnicas de comunicação na condução de entrevistas progresso
- facilitar e promover os processos de aprendizagem como um tutor (motivação, por exemplo)
- ser hábil para alunos tutor em um nível individual adequados e pertinentes utilizando metodologias de tutoria e alternar entre eles em uma situação de tutoria
- familiarizar os funcionários com o trabalho, o ambiente ea comunidade
- aplicar as aptidões sociais, aptidões de comunicação e dando feed back para motivar os alunos para a aprendizagem
- pode oferecer ao aluno adequada formação
- aplicar as habilidades de comunicação social e ao interagir com o aluno em todos os níveis e em todos os tipos de situações.
- adaptar as metodologias correctas de ensino/ coaching / aula de aprendizagem ao perfil de cada participante e os objectivos

Metas de aprendizagem - conhecimentos:

saber ...

- como possíveis dificuldades de aprendizagem efeito de aprendizagem
- como gerir a diversidade
- estratégias para a criação de experiências positivas de aprendizagem, utilizando o som de habilidades sociais
- como as tarefas de trabalho desencadear processos de aprendizagem
- as ferramentas que podem ser utilizados para reconhecer e levar em consideração uma companheiros de trabalho potencial, limitações, atitude,
- poder explicar as características das aulas e em que situações é eficaz
- ter conhecimento de estilos de coaching
- Como personalizar os processos de aprendizagem (ligado ao módulo 2) quando, tendo em conta possíveis dificuldades de aprendizagem, bem como um fundo diferente cultural e social
- Como antecedentes culturais diferentes podem influenciar a aprendizagem
- como diferente ambientes sociais podem influenciar a aprendizagem

Aprendizagem / Duração:

Recomendado horas-curso: 120 - 150 h



Módulo 7 Avaliação

Este módulo visa dotar o tutor local de trabalho com as habilidades e os conhecimentos necessários para avaliar o seu próprio trabalho e tirar conclusões a partir dele. Após concluir o módulo, o tutor no local de trabalho deve ser capaz de avaliar o seu trabalho, o progresso do aluno e seu próprio desenvolvimento. Com base na avaliação, ele / ela deve ser capaz de adaptar o seu trabalho nesse sentido.

Objectivos de aprendizagem - aptidões:

ser capaz de ...

- aplicar metodologias de avaliação adequadas ao avaliar as aptidões profissionais e saber fazer.
- usar técnicas de comunicação, como entrevistas de avaliação de progresso e conversas
- utilização de técnicas de observação
- dar e receber feedback
- orientar o aluno na sua auto-avaliação
- avaliar o processo de aprendizagem
- conceber o som de instrumentos de avaliação
- utilização de técnicas de observação

Metas de aprendizagem - conhecimentos:

- entende como "feed-back afecta o aluno e o professor
- conhece as metodologias de avaliação das competências profissionais e know-how
- conhece os critérios para a avaliação do trabalho do aluno e os processos de aprendizagem
- sabe a diferença entre a avaliação formativa e sumativa
- conhecer os critérios de avaliação de alunos de trabalho e processos de aprendizagem
- estar familiarizado com sistemas de avaliação e ferramentas
- conhecer o padrão de determinado campo profissional
- sabe como antecedentes culturais diferentes podem influenciar a aprendizagem
- saber como diferentes meios sociais podem influenciar a aprendizagem

Aprendizagem / Duração:

Recomendado horas-curso: 80 - 100 h



Relatórios sobre os cursos-piloto

Pilotagem do Módulo 1 – auto-avaliação no âmbito

do curso de formação "Berufspädagoge" na IHK Hanôver, Alemanha

Desde Março de 2009, o BFW Hanôver realiza o curso de formação "Berufspädagoge".

Onze participantes de diferentes formações profissionais participam de dois anos de formação extra-profissionais de promoção conducentes à certificação "Berufspädagoge". O curso de formação em Hanôver IHK é uma das primeiras capacitações sobre o tutor local de trabalho na Alemanha.



Como parte do curso de formação, os participantes testaram o primeiro módulo do Projecto "It's Time", que incidiu sobre a **auto-avaliação**. O piloto do módulo incluiu também a experiência da plataforma de e-learning, que é uma parte integrante do conceito do curso que segue a abordagem de blended learning. Os resultados revelaram que há reservas que só podem ser resolvidos passo a passo. Os participantes devem entrar em contacto com o e-learning dentro de seu processo de aprendizagem numa base regular para se familiarizar com as actividades baseadas na web. Apenas uma habituação sucessiva ajuda a reduzir a atitude céptica em relação à tecnologia da informação e estabelecer o e-learning como um método adicional de aprendizagem.

Informações gerais sobre o curso:

Os onze participantes reúnem-se todas as noites, sexta e sábado de manhã para assistir às aulas. O curso dá atenção a conhecimentos básicos sobre a educação profissional (por exemplo, o conhecimento sobre os processos de aprendizagem e de aprendizagem atendimento, planeamento e gestão de processos), bem como o conhecimento especializado no campo da educação profissional, incluindo Gestão de Recursos Humanos e Consultoria, formação, mas também educativo. Neste contexto, os modernos métodos didácticos, como e-learning são utilizados.

O curso de formação é dirigida a um público-alvo amplo. Assim a composição deste curso é muito heterogénea: Os participantes têm entre 27 e 52 anos e formações muito diferentes. Estas formações variam de um participante com ensino superior a um mestre de instrução, com ensino técnico e AEVO, a partir de um instrutor numa unidade de produção altamente automatizada para um pedagogo social no campo da formação



profissional, de um colega, que instrui exclusivamente as mulheres jovens na economia nacional para um gestor administrativo numa empresa com parcerias de formação.

De acordo com o conceito do curso, todos os participantes são trabalhadores a tempo integral e têm um longa experiência profissional, fora do campo da educação profissional. A integração da experiência profissional dos participantes é parte do conceito do curso e enriquece o curso.

Com foco na metodologia e conceito, o curso de formação é baseado em actividades e, portanto, persegue um conceito moderno didáctico, que é diferente do professor tradicional que assiste a palestras. A combinação de trabalho e estudo gera melhores resultados de aprendizagem e permite as participantes planear, implementar e controlar de forma independente os processos educativos em empresas e outras instituições.

Os participantes vão realizar os seus exames em Março, Setembro e Novembro de 2010, em Hannover IHK.

Autor: Pedro Eckhardt, Frankfurt aM, Alemanha

Pilotagem do Módulo 2 – Analisar e avaliar o aluno

KCH International, Holanda

KCH Internacional criou uma parceria com a Universidade Stenden Small Business & Retail Management e a Kwantum no âmbito do projecto "It's time". As organizações tiveram de fazer um curso piloto de um módulo de um total de sete do curso de formação de tutor no local de trabalho. Os estudantes de Ad (grau associado) seguiram este módulo como uma atribuição de especialização dentro de seu programa de estudo.



Workplace Tutor

Esta função é referida na Holanda como “tutor no local de trabalho” e está posicionado entre o instrutor prático (ensino secundário profissional) e do instrutor da empresa (ensino profissional). A formação acontece num ambiente de trabalho prático, sempre que possível. O tutor é proveniente desse ambiente de trabalho prático e ele ainda trabalha lá. O tutor no local de trabalho forma, traina e avalia pessoal no local de trabalho com base no seu próprio conhecimento profissional, da mesma forma que um treinador na prática, faz isso com os estagiários.



Análise e avaliação

No entanto, o tutor no local de trabalho faz mais. Ele ou ela analisa os requisitos de aprendizagem, produz programas de formação, desenvolve cursos de formação que articulam com a situação prática e está autorizado a emitir certificados de formação que são válidas dentro da empresa e / ou do sector.

Carry van der Weij (KCH internacional) adicionou: "Nós lançamos o piloto em Janeiro de 2009. A KCH International, Stenden Universidade e a Kwantum foram responsáveis pela realização de um dos módulos. Dez trabalhadores da Kwantum que estão a frequentar o programa de estudos do Grau de Associado (Ad) foram seleccionados para o curso de formação. Estes alunos participaram no primeiro módulo: Análise e selecção."

B-learning

Os alunos receberam material didáctico em conjunto com as atribuições através de um sistema de gestão de aprendizagem. Havia também três dias de contacto. Maaik de Caluwé, treinador KCH: 'O processo começou com um briefing. No meio do curso, foi realizado um dia de formação na KCH onde foi explicada a teoria necessária através de exercícios e o Projecto final foi decidido. No último dia, os estudantes apresentaram seus trabalhos concluídos aos outros e a um júri. Os alunos aprenderam num ambiente prático, com base em atribuições. Eles estavam em contacto com os instrutores e colegas através de um fórum online para trocar experiências e aprender uns com os outros. "

Apresentações de sucesso

Os alunos completaram o módulo em menos de três meses. No dia 8 de Abril de 2009, eles apresentaram seus projectos finais a um júri composto por representantes da Kwantum, Universidade Stenden e KCH.

No seu projecto, os alunos da Kwantum produziram um plano de formação estruturado para os seus colegas. Este plano de formação foi baseado na motivação pessoal, estilo de aprendizagem e necessidades de aprendizagem do pessoal de sua filial. Isto ajudou os alunos a aprender que primeiro devem conhecer os membros da equipe antes do início da formação real.

Os membros do Júri John Driessens (P & O gerente de Kwantum), Chantal Stegink (professor na Universidade Stenden) e Carry van der Weij ficaram satisfeitos com o resultado final. "É muito bom ver a dedicação e o entusiasmo dos alunos colocados em seu Projecto", diz Stegink. "No início houve alguma resistência, mas no final todos saíram com uma experiência positiva. Cada um dos estudantes fez sua própria contribuição e se envolveram com os seus colegas. "

Driessens era particularmente orgulhoso: "Eu assisti a todos dar saltos enormes em termos de crescimento pessoal ao longo dos últimos meses. Queríamos melhorar a capacidade dos participantes do programa "AD" de pensar a um nível abstracto, e na minha opinião, foi um sucesso completo. Estamos a ver agora os benefícios do tempo que estas pessoas têm investido no seu desempenho. Investir nas pessoas realmente compensa!



Nina Spithorst, líder da equipa na Stenden University, teve isto a dizer: "O que impressiona é que cada aluno teve uma abordagem independente do material de estudo fornecido. Cada pessoa tentou estabelecer sua própria estrutura. Isso foi ótimo de ver. A busca de estrutura é parte do processo – e isso é o que ensino profissional realmente é"

Tommie Janssen, um dos alunos, disse-nos que foi capaz de aplicar de imediato a teoria da análise e avaliação do módulo ao seu trabalho diário. "Não me sinto com um monte de trabalho extra, correu muito bem!" Mohamed Ahaddouch, um outro estudante, encontrou no módulo uma experiência útil e divertido. Ele também viu uma queda em sua figura. Estudante Sylvia Winkel explicou: "Eu uso o formato de formação que desenvolvi durante o curso para todos os meus novos colegas."

Autor: Carry van der Weij, Ede, Holanda

Pilagem do módulo 4 – O Plano de Formação

no Instituto de Soldadura e Qualidade (ISQ), Portugal

No âmbito do projecto It's Time, O ISQ pilotou o módulo 4 do programa de formação It's Time para tutores no local de trabalho. O título do módulo é o Plano de Formação. O objectivo do módulo foi o de fornecer aos tutores no local de trabalho as ferramentas necessárias à condução eficaz e eficiente de sessões de tutoria. No final do curso os formandos foram capazes de definir e adaptar as suas sessões de apoio a um grupo-alvo específico, definir os objectivos de tutoria, desenhar de uma sessão de tutoria, criar instrumentos de avaliação e entender que tipo de oferta de formação está disponível.

O ISQ realizou a formação utilizando uma metodologia b-learning com 20 horas de sessões presenciais e 88 horas de sessões assíncronas. De maneira a ter um curso de formação piloto válida e construtiva 15 formadores e tutores no local de trabalho foram convidados a experimentar e testar a metodologia e os materiais desenvolvidos. O curso de formação teve lugar entre os dias 16 de Março e 6 de Maio de 2009 em Oeiras , Portugal.



Houve no início uma introdução de 4 horas numa sessão presencial onde os participantes tiveram a oportunidade de conhecer o formador, realizar actividades de quebra-gelo e compreender os objectivos e a estrutura do curso de formação. Posteriormente foi iniciado as sessões on-line que utilizou a plataforma de e-learning moodle. Esta plataforma pode ser acedida por todos os participantes e todos os documentos pedagógicos e todas as tarefas de trabalho que precisavam de realizar estavam lá disponíveis. Além da plataforma havia um fórum disponíveis onde os participantes puderam interagir uns com os outros e também com o formador. Esta ferramenta foi utilizada por todos os participantes com muito entusiasmo durante todo o curso para a troca de informação e partilha de experiências e melhores práticas. Houve mais de 100 mensagens postadas no fórum durante o curso.

O curso terminou com uma sessão de formação de dois dias. Nesta sessão, os formandos puderam apresentar e discutir os trabalhos realizados ao longo do curso e discutir várias



questões relacionadas com o planeamento da tutoria. Ouve também tempo para os formados darem o seu feedback sobre o curso de formação desenvolvido. Globalmente, todos os participantes deram respostas positivas sobre o curso de formação e a metodologia utilizada. A metodologia e-learning foi vista como um factor muito positivo para a facilitação da aprendizagem e para melhorar a comunicação entre os formandos e o tutor. Todos os participantes manifestaram o interesse em participar em uma versão completa do curso de formação de Tutor no Local de Trabalho It's Time.

Autor: James Kirkby, Oeiras, Portugal

Pilotagem do Módulo 6 – A tutoria no processo de trabalho

Salpaus Further Education Finlândia

A Salpaus lançou o piloto em Fevereiro de 2009. Os professores do Instituto foram responsáveis pela realização do programa do módulo 6. O objectivo geral foi o de dotar os tutores no local de trabalho com as principais aptidões e conhecimentos necessários para o acompanhamento de trabalhadores.



O objectivo do módulo 6 foi fornecer aos participantes do curso as competências e conhecimentos necessários para o tutor orientar e supervisionar os processos de aprendizagem dos trabalhadores no seu ambiente de trabalho.

O módulo apresentou o seguinte conteúdo:

- Competências chave (qualidades pessoais de relacionamento interpessoal, verbal e comunicação não-verbal em aulas particulares)
- Aperfeiçoamento profissional através do feedback (tipos de feedback, uso e efeitos do feedback em situações particulares, dar e receber feedback de forma positiva)
- Diversidade Cultural em Tutoria
- A influência do contexto social do aluno nas aulas (conceitos básicos de sociologia e estilos de aprendizagem de adultos, a correlação entre a atitude positiva face à aprendizagem ao longo da vida e nível sócio-cultural)

Os participantes aplicaram metodologias de tutoria de acordo com os seus PDP (Plano de Desenvolvimento Pessoal). Eles foram estudantes activos e estudaram com material disponibilizado em e-learning (Moodle), a partir de material impresso, que lhes foi dado e também com literatura sobre comunicação intercultural e competências chave. Eles



davam as suas contribuições através do Moodle e mostraram-se interessados em métodos de aprendizagem virtual. Segundo eles, o Moodle facilitou a realização das tarefas e também a inteiração e o feedback entre os participantes era mais fácil. Durante as sessões presenciais os participantes analisaram e discutiram as tarefas. Eles sentiram que as discussões em grupo foram muito gratificantes. Os participantes realizaram as suas tarefas nos seus locais de trabalho e relataram os resultados no Moodle. Cinco dos participantes também fizeram um trabalho de projecto final e completaram o módulo em três meses. Cada um deles também aplicou o conhecimento e os resultados do Projecto final no seu próprio trabalho.

Os participantes foram principalmente enfermeiros (2), professores (2) e tutores no local de trabalho na indústria (3). Quatro deles tinham frequentado o programa de formação inicial para tutores no local de trabalho na Finlândia. Eles participaram do curso, porque queriam obter mais informações, conhecimentos, experiência na diversidade multicultural e competências chave. Também apreciaram a oportunidade de trocar experiências e ideias com outros participantes.

Apesar de à partida alguns terem sentido dúvidas sobre o uso de novas tecnologias e a realização trabalhos escritos, no final do programa eles estavam satisfeitos com os conteúdos e métodos do curso. Eles valorizaram particularmente a oportunidade de obter novos pontos de vista e aptidões para situações do quotidiano de tutoria de grupos de recém-chegados na Finlândia.

Apresentamos agora alguns comentários sobre os conteúdos e métodos:

"Condição socio-económica (um dos temas do módulo 6) não tem nenhum significado na nossa motivação para trabalhar. É importante para dar feedback construtivo. "

"Na prática, as competências de comunicação / competências sociais são constantemente necessárias, não apenas numa comunidade de trabalho multicultural. É verdade, embora o multiculturalismo será em breve comum também na Finlândia (em especial na área da saúde)."

"As nossas necessidades foram também tidas em conta e fomos capazes de completar o nosso trabalho de projecto final com base nas nossas necessidades reais de trabalho."

"As sessões presenciais poderão ser mais frequentes. Discussão e e-learning é realmente interessante. "

"Avaliação dos formadores e outros participantes era adequado".

"Na verdade, A formação foi executada utilizando todos os métodos possíveis. A nossa comunidade de trabalho não tem ainda funcionários de outros países, mas eu tenho certeza que isso vai mudar num futuro próximo. É importante saber como receber, orientar e ajudá-los a fim de ter bons colegas e colaboradores valiosos. "

Autor: Maija-Leena Kemppi e Marjukka Nikkari, Lahti, Finlândia





Exame e certificação

Cada módulo termina com um exame e confere um certificado. O texto que se segue é um exemplo do exame e certificado do módulo 1.

Na área dos processos de aprendizagem e de aprendizagem de orientação, os participantes devem demonstrar a capacidade de desenvolver individualmente processos de aprendizagem colaborativa (competências didácticas e metodológicas). Em particular, os participantes devem demonstrar a capacidade de reconhecer as competências individuais dos alunos, e promover o seu desenvolvimento. Juízo crítico e abordagens inovadoras devem ser exibidas nesses processos. O conteúdo de qualificação que se segue pode ser verificado neste contexto:

1. Conhecimentos referentes à aprendizagem e à teoria do desenvolvimento como uma condição prévia para a criação de processos de aprendizagem e qualificação.
2. Preparação Didáctica e implementação de processos de aprendizagem e qualificação no âmbito do desenvolvimento dos objectivos de aprendizagem e conteúdos de aprendizagem, bem como orientações em análise de negócios e processos de trabalho.
3. Orientação pedagógica dos aprendizes / Estagiários em especial aqueles que requerem apoio psicológico, social e/ou cultural.
4. (na área da formação contínua) orientação pedagógica dos trabalhadores no processo de trabalho, também para aqueles que não estão acostumados a participarem em processos de aprendizagem.

Um problema pedagógico / andragógico complexo deve ser descrito, analisado e resolvido no âmbito de um projecto. O tema do Projecto é proposto pelos participantes ao conselho de avaliação. O conselho de avaliação deve aceitar o tema do projecto.

O participante realiza o trabalho do Projecto no seu trabalho de acordo com os requisitos do exame. O trabalho do Projecto deve ser documentado, a documentação é apresentada ao conselho de avaliação.

O Projecto deve ser documentado na forma de um documento escrito. O conselho de administração deverá definir a extensão desse documento. Este trabalho não deve demorar mais de 30 dias.

O exame envolverá a apresentação do Projecto pelo participante ao conselho de avaliação. Depois disso, a apresentação e o trabalho de projecto será avaliado por uma mesa-redonda. Após a conclusão do exame, será emitido um certificado. O objectivo do exame é verificar as qualificações que são necessárias a fim de realizar as tarefas de forma independente e responsável.



A apresentação deve incluir a descrição e a comprovação dos resultados do Projecto. As avaliações subsequentes através de uma mesa redonda irão acompanhar a apresentação através do aprofundamento e alargamento do âmbito do tema. Deve-se verificar se o examinando pode argumentar e comunicar de modo pedagogicamente adequado. A apresentação e avaliação de mesa-redonda não deve durar mais de 45 minutos, dos quais 15 minutos devem ser utilizados para a apresentação.

O exame sob a forma de apresentação e avaliação por mesa-redonda só deve ser realizado se a documentação do Projecto foi considerada pelo menos satisfatória.

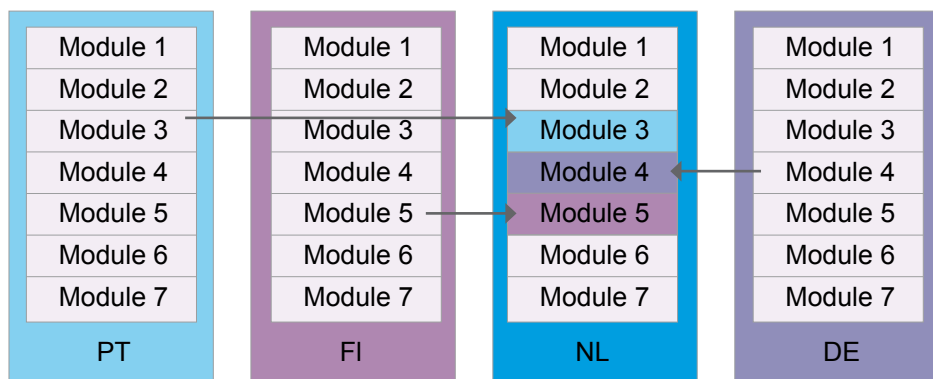
O exame é considerado positivo se todos os conteúdos a serem realizados foram pelo menos satisfatórios.

Cada parte do exame deve ser avaliada separadamente. A apresentação e a avaliação por mesa-redonda devem resultar numa única nota de avaliação. Um certificado é emitido. As partes do exame que foram reprovadas podem ser repetidas até duas vezes. Através do pedido de re-exame, o examinando será isento das partes do exame que foram aprovadas na primeira tentativa. Para ser isento de partes do exame passado, o examinando deve aplicar-se para voltar a realizar o exame no prazo de dois anos a partir da análise inicial. As partes do exame que ficaram aprovadas podem ser retomadas até uma hora. Neste caso, é eficaz a nota do último exame.





Modularização



Um dos objectivos secundários é alinhar à medida as necessidades do pessoal interno da empresa através de um sistema modular e garantir a mobilidade durante o a formação contínua no espaço europeu de ensino. Depois de passar por todos os módulos com sucesso o aluno recebe o certificado de Tutor no Local de Trabalho (na Alemanha: Berufspädagoge).

Os módulos colocam o ênfase nos objectivos do módulo, mas na realidade, mais problemas de ordem prática tornam-se visíveis. Estes serão incluídos, discutidos e tentarão ser resolvidos durante o curso.

Os Projectos em contexto real de trabalho influenciam o conteúdo do curso. Este é um acto de equilíbrio que tem de ser gerido pelo tutor. Deve haver um equilíbrio entre a abertura a outras questões e controle permanente do cumprimento dos conteúdos e objectivos do módulo. No final do curso, os participantes deverão ser capazes de independentemente adquirir novos temas e conteúdos de aprendizagem. Tudo somado, a orientação de aprendizagem e formação interna é uma função da gestão e devem ser entendidas como tal: Cada seminário tem que levar à realização dos objectivos propostos.

Os certificados para os módulos individuais não visam o conteúdo teórico, mas acompanham os métodos e os objectivos específicos de aprendizagem.

O conteúdo será documentado no final de cada módulo e estes devem ser disponibilizados a futuros do módulo. Idealmente, os tutores do módulo irão discutir a passagem de grupos de aprendizagem através do contacto pessoal.

O prazo de cada módulo deve ser de cerca de 3 meses (a conclusão de todos os módulos levará cerca de dois anos).

Abaixo vai encontrar material que vai necessitar ao longo do curso para fins de documentação e de auto-estudo. Eles irão facilitar a sua reflexão e o sucesso sustentável da aprendizagem.

Para os períodos de auto-estudo, que desempenham um papel importante neste curso, é vital para manter uma documentação bem estruturada. Os seguintes documentos irão também ajudá-lo a gravar os conteúdos de aprendizagem e a documentar as perguntas abertas, bem como os problemas para as unidades de atendimento.



4.1 Learning agreement with myself in the framework of the qualification course of workplace tutor

Name:

What is unclear for me with regard to the concept of the module?
 What seems unfamiliar, what have I done differently, what seems difficult?

4.2 Personal development plan

My personal development plan

Name:

Aims	Activities	Obstacles	Solutions	Duration and deadlines
-> what do I want to achieve	-> what I will do in order to achieve my development aims	-> what could hinder me achieving my goals	-> how I can overcome the obstacles	-> my detailed timeline

4.3 Diary sheet, to be filled in for each assignment

Learner(s) accompanied:
 Self-study time:

Step of the learning guidance:

Assignment:

Initial thoughts and planning:

How did the assignment go, what happened and how did I act?

Outcomes of this assignment

Judgment of my course of action: What was good? What could have been better? What should I change next time around?

What became apparent to me during this assignment?

4.5 Guideline (structure aid) for the documentation of finalised projects

(The documentation must be filled in and delivered to the module tutor as a confirmation of performance)

4.6 Proof of competence

Proof of competence

Surname		First name	
Address			
Institution		Course	
Duration			
1. Please document the course of the project considering the following aspects: Initial situation / problem / junctions / organisational framework conditions / milestones			
2. Reflect upon the course of the project taking into account the following aspects: requirements, barriers, setting directions			
3. Which of your skills and competencies (existing or newly acquired) became apparent?			
4. Which skills and competencies did you develop during the project? Which existing skills and competencies did you expand / improve?			
The above statements are supported by (please name 2-3 internal or external project partners)			
Date and place		Signature of possessor of proof of competence	
Comments by module tutor			
Name	Institution	Date	Signature

Todos os documentos de auto-estudo estão disponíveis em www.its-time.org com o apoio amigável da GAB Munique





Resumo e perspectivas futuras

Os formadores internos estão sob crescente pressão para agir economicamente, deparam-se com novas exigências de consultoria e aconselhamento. A formação profissional tornou-se numa profissão complexa e um desafio em si própria. Que lhe tem faltado um aspecto importante: uma formação adequada na preparação de formadores para as crescentes necessidades que enfrentam no seu dia-a-dia. O Projecto It's Time tem o objectivo de colmatar essa falta. Com base no curso alemão "Berufspädagoge" (Tutor no Local de Trabalho) os parceiros do projecto puderam transferir esse conhecimento para criar o seu próprio programa de Tutor no Local de Trabalho Europeu de maneira a profissionalizar agentes de formação profissional de acordo com sua crescente responsabilidade.

No âmbito do Projecto criou-se um ambiente de aprendizagem moderno e adaptado aos participantes do curso através de um conceito de blended learning. A aprendizagem dos futuros tutores no local de trabalho foi organizado de forma a que a aprendizagem presencial, auto-estudo, e-learning e aprendizagem no local de trabalho se complementaram. Como o foco da formação era colocado na importância da responsabilidade dos tutores no local de trabalho na tomada de decisões os participantes transferiram as competências aprendidas para a prática do dia-a-dia orientada para o trabalho por objectivos.

Este conceito de formação contínua para tutores no local de trabalho pode ser transferido para qualquer outro país europeu e pode ser adaptado às necessidades específicas de cada um deles. O tempo aconselhado para cada módulo são directrizes que não deverão ser reduzidos por questões de garantia da qualidade.

O andamento do Projecto foi orientado por um avaliador externo que comprovou a qualidade do trabalho dentro da equipe de Projecto e dos produtos criados, como os conteúdos de cada módulo e a plataforma de aprendizagem. Ele avaliou a estrutura de cada módulo como globalmente coerente e em linha com os objectivos do projecto. Os participantes dos quatro cursos-piloto partilharam a sua opinião. Os cursos piloto na Alemanha, Holanda, Finlândia e Portugal também mostraram que há um grande interesse transnacional nesta formação. As solicitações para a participação no curso integral foi satisfatório, apesar de apenas um módulo ter sido fornecido. Apesar de o e-learning ser para alguns participantes um novo ambiente de aprendizagem, o conceito, o seu conteúdo e as metodologias foram bem recebidas.

Por causa da procura e actualidade do tema deste curso está previsto ser iniciado um Projecto de acompanhamento. O acompanhamento do Projecto terá como objectivo a incorporação do tutor no local de trabalho no sistema ECVET dos países participantes. É uma preocupação a de implementar um modelo que tenha em mente uma certificação com três etapas desde instrutor part-time a pedagogo de educação e formação até tutor no local de trabalho. Isso seria como um quadro de qualificação horizontal no domínio da formação profissional.



Handbook

Workplace tutor

Berufspädagoge

Työpaikkaohjaaja

Beroepsopleider

Tutor no Local de Trabalho

Pedagogo professione



Pedagogo profesión



Prefazione

Questo manuale è un risultato del Progetto Leonardo da Vinci “It’s time”. Il Progetto mira al trasferimento degli elementi chiave del nuovo programma tedesco di qualificazione del “Tutor per la formazione professionale sul lavoro” (Berufspädagoge) verso gli altri paesi europei, con l’intento di ricevere input per gli ulteriori sviluppi in Germania.

Il programma di qualificazione è rivolto a formatori e tutor aziendali che desiderino sviluppare le loro abilità pedagogiche e didattiche ed acquisire maggiore conoscenza sulla gestione e il coordinamento dei processi di formazione professionale nella propria azienda.

Le persone interessate debbono almeno aver svolto della formazione professionale e possedere 5 anni di esperienza lavorativa. Se in possesso di un diploma di laurea gli anni di esperienza di lavoro richiesti sono 2.

Il progetto mira a divulgare e testare utili strumenti formativi in Europa, specialmente attraverso lo sviluppo di moduli di apprendimento misti, progettati per sostenere forme di conoscenza pratica e di lavoro a processo integrato. I moduli di apprendimento saranno valutati con punti di credito per i quali verrà esaminata l’applicabilità sia del concetto ECVET (European Credit System for Vocational Education Training = Sistema Crediti Europeo per la Formazione didattico-professionale) che del sistema ECTS (European Credit Transfer System = Sistema Europeo Trasferimento Crediti). Sarà altresì applicata l’integrazione con il sistema NQF/EQF (National Qualification Frame/European Qualification Frame = Struttura Nazionale di Qualificazione/Struttura Europea di Qualificazione)



Introduzione

Il progetto “It’s time” intende estendere il successo del processo di qualificazione del Tutor aziendale professionale tedesco (Berufspädagoge) verso altri paesi europei. Un corso europeo formativo certificato per Tutor aziendale – impostato sulla figura del ‘Berufspädagoge’ – è fondamentale alla sua attivazione nei diversi sistemi nazionali per l’istruzione e la formazione professionali.

Anche se lo svolgimento del corso formativo sarà diverso tra i paesi partecipanti, si può affermare che ci saranno delle differenze tra istruzione formativa secondaria e superiore. Un aspetto importante del corso formativo è che per la maggior parte questo si svolgerà sul posto di lavoro (on the job).

Questo corso intende fornire ai formatori interni le competenze loro necessarie al fine di accompagnare apprendisti/allievi e colleghi, con successo e competenze pedagogiche, nel loro processo formativo.

I partecipanti impareranno le differenze nel campo dell’apprendimento formale e di quello informale e le opportunità loro offerte. Particolare attenzione sarà posta al posto di lavoro come luogo di apprendimento e alla consapevolezza che adulti e giovani apprendano in modo diverso. Tutte le abilità e le competenze che vengono acquisite durante il corso sono esattamente quelle necessarie nel lavoro quotidiano del tutor aziendale al fine di analizzare, pianificare, implementare e valutare i loro interventi formativi. Particolare rilevanza viene data al trasferimento nei processi lavorativi del tutor aziendale delle competenze acquisite. Il corso si basa su 2 questioni:

1. Quali abilità e competenze (con particolare riferimento alle abilità e competenze pedagogiche) richiede il formatore e come possono queste essere formulate negli obiettivi dell’ apprendimento?
2. Quali contenuti e strutture formative rendono il partecipante pedagogicamente competente?



Al contrario di tanti tutor d’impresa, i tutor formativi aziendali provengono dallo stesso campo lavorativo nel quale svolgeranno la propria attività. Il tutor aziendale forma, assiste, supervisiona e valuta i colleghi sul lavoro, basandosi sulla propria conoscenza tecnica. Inoltre analizza i fabbisogni formativi e le opportunità sul campo di lavoro, organizza e svolge programmi formativi ed è autorizzato a stilare gli attestati formativi riconosciuti nell’ambito dell’azienda e/o in settori paralleli.



Metodo

Il materiale didattico distribuito nell'ambito del progetto è concepito per uno specifico metodo utilizzabile nel corso di formazione. All'evenienza può essere adattato dal tutor del corso.

La azione formativa si svolge part-time, a moduli e in concomitanza con il lavoro pratico. La formazione è su misura ma basata sui contenuti formativi già esistenti ed utilizzati in Germania. L'ordine dei moduli può essere cambiato individualmente. La pratica sul lavoro è considerata come il punto di partenza del processo di apprendimento. Il curriculum è strettamente legato ed associato alla pratica professionale di un tutor aziendale. Il concetto di formazione mista (blended-learning) è scelto come un apposito modo per costruire gli interventi formativi. La formazione mista è una soluzione formativa creata da una combinazione di apprendimento faccia a faccia e on line e condotta attraverso diversi mezzi misti. Attraverso la b-learning è possibile realizzare l'apprendimento individuale e l'apprendimento flessibile.

All'inizio del corso ai partecipanti sarà distribuito il materiale. Sarà inoltre fornita una presentazione del materiale didattico, della struttura e delle procedure del corso. Il corso di formazione è strutturato in 4 parti: Seminari partecipativi (in presenza), studio individuale, e-learning e apprendimento sul lavoro.

Sessioni faccia a faccia

L'intera formazione inizia con un seminario d'avvio (kick-off meeting). In questa prima sessione faccia a faccia gli studenti si presentano e vengono introdotti ai contenuti del corso di formazione che frequenteranno. Le sessioni faccia a faccia sono importanti per rinforzare l'apprendimento e fornire luoghi dove affrontare le discussioni con gli studenti. Tali occasioni, rappresentano per gli allievi momenti fondamentali per incontrarsi, scambiarsi esperienze e collaborare. E' importante stabilire il contatto personale, specialmente all'inizio. Quando insegnante e studenti si conoscono meglio tra di loro, la comunicazione può anche viaggiare attraverso altri canali (come l'e-mail). Per trarre i maggiori vantaggi da questi rari momenti di contatto faccia a faccia e per renderli applicabili alle specifiche situazioni degli studenti, a questi viene richiesto di svolgere un certo compito e porre il risultato sul forum prima dello svolgimento della sessione faccia a faccia. In questo modo gli allievi non sono più nuovi agli argomenti; avendo esplorato le informazioni ed essendo già stati coinvolti durante la preparazione della sessione faccia a faccia. Inoltre tali sessioni rappresentano l'occasione per ricevere la supervisione, le riflessioni ed i feedback dal tutor.

Studio individuale

La maggior parte del corso formativo si svolge in auto apprendimento (self-study). I contenuti (teoria, esempi pratici, links a siti rilevanti, suggerimenti di articoli/libri/giornali, etc.) vengono offerti attraverso una piattaforma digitale. Nel progetto It's time, come piattaforma digitale, si è scelto di utilizzare Moodle (un sistema di gestione dell'apprendimento a distanza).



Consigli pratici sullo studio individuale

- **Un efficace sistema d'archiviazione:** Definisci un sistema d'archiviazione sia per il materiale informatico che per quello cartaceo dall'inizio e mantienilo in modo da poter sempre ottenere una buona visione generale.
- **Tempi di pianificazione e collocazione:** Pianifica le fasi del tuo studio individuale concretamente e in giusto anticipo. Predisponi la tua programmazione. Segna le ore di studio sulla tua agenda. Definisci un piano a lungo-termine includendo per primi i compiti in particolare più difficili. Pianifica ritmicamente e alla maniera del processo orientato. Inoltre considera il tempo per riflessione e ripetizione.
- **Fonti d'informazione:** Considera i canali per l'acquisizione e la ricerca delle informazioni. Mantieni un numero gestibile di fonti informative, database, portali e forum con i quali riesci a lavorare meglio.
- **Ascolta attentamente:** Prova a sintetizzare i contenuti dei seminari e dei gruppi d'apprendimento più attivamente possibile; per esempio formulando punti importanti nelle tue stesse parole, riscoprendo argomentazioni, strutture e contenuti correlati alle esperienze personali, pensando oltre ciò che si sta dicendo ("Se questo è il caso allora che vuole realmente dire..."). L'ascolto non è una relazione ma una attività creativa che richiede un grande patrimonio di energia e concentrazione.
- **Prendi appunti:** Prendi appunti, anche e specialmente quando non ricevi la documentazione. Prendere appunti è un altro modo di riflettere attivamente su quanto si sta dicendo. Puoi evidenziare, decidere cosa è importante fare. Sviluppare un ordine adeguato, sempre distinguendo con un titolo, data e argomento, così come lasciare pure un ampio margine per note e commenti conseguenti. Non permettere che il processo di annotazione di appunti ti distraiga dall'ascoltare. Inoltre ricorda che la bozza iniziale non è generalmente il documento finale. Utilizza frecce, immagini e crea un sistema di abbreviazioni personali. Considera che possono essere necessarie correzioni aggiuntive (ed è raccomandato)



E-learning

In questo intervento formativo, ha un ruolo centrale la piattaforma e-learning con un forum di comunicazione on-line. Come già detto abbiamo scelto Moodle come ambiente virtuale. La piattaforma di comunicazione che supporterà il forum sarà utilizzata per preparare gli studenti alle sessioni faccia a faccia come segue:

- I risultati dei compiti assegnati dovranno essere inseriti nel forum;
- Studenti e tutor risponderanno e forniranno i feedback sugli altri lavori immessi nel forum (questo si può fare anche via e-mail);
- Potranno essere condivisi anche quesiti, informazioni interessanti e/o esperienze personali

Il contenuto di tale comunicazione asincrona su piattaforma digitale rappresenterà l'input (o l'oggetto) delle sessioni faccia a faccia; la piattaforma di comunicazione non intende comunque sostituire il contatto faccia a faccia.

Gli studenti lavorano al loro Piano di Sviluppo Personale all'inizio o alla fine di ogni modulo. Il tutor supervisionerà gli studenti durante questo processo. Nell'approcciare con



il Piano di Sviluppo Personale, gli studenti saranno esaminati, costruendo e riflettendo sul proprio processo di sviluppo, al fine di incrementare la rilevanza generale e l'applicabilità negli interventi formativi delle abilità, delle conoscenze e dei successi acquisiti.

Applicazioni pratiche di contenuti didattici e materiale di studio e approfondimento possono essere consultate sulla piattaforma d'apprendimento all'indirizzo www.its-time.org.

Tempi di studio on-the-job: Incarichi pratici e progetti di lavoro offrono la possibilità per l'applicazione pratica e l'integrazione dei contenuti didattici nelle situazioni quotidiane. Le mansioni e i lavori sono documentati e presentati, discussi e diffusi nei seminari di presenza.

I moduli sono maggiormente proiettati verso gli obiettivi degli stessi ma, nella realtà, le problematiche pratiche supplementari diventano apparenti. Queste verranno considerate, discusse ed eseguite per essere risolte all'interno del corso.

I reali progetti sul lavoro influenzano i contenuti del corso. Questa è un'azione di bilanciamento che deve essere gestita dal tutor del corso. Ci dovrebbe essere un equilibrio tra l'apertura verso altri contenuti e il controllo permanente di conformità con contenuti ed obiettivi del modulo. Alla fine del corso, i partecipanti dovrebbero essere in grado di acquisire, in modo indipendente, contenuti tematici e didattici. Tutto considerato, assistenza didattica e formazione all'interno dell'azienda (in-house) rappresentano una funzione manageriale e dovrebbero essere percepiti come tali: ogni seminario deve condurre al raggiungimento degli obiettivi prestabiliti.

I certificati sui moduli individuali non intendono attestare contenuti teorici ma metodi e specifici obiettivi didattici.

I contenuti saranno documentati alla fine di ogni modulo e resi disponibili per i susseguenti tutor di modulo. Nel migliore dei casi, i tutor di modulo discuteranno il passaggio dei gruppi d'apprendimento contattandoli personalmente.

Come tutorare una formazione in apprendimento misto?

Il tutor ha i seguenti incarichi generali:

- Supervisiona il forum
- Prepara gli studenti attraverso le sessioni faccia a faccia, che pianifica per proprio conto
- Da i feedback sui compiti assegnati
- Valuta il caso finale
- Stimola feedback e riflessioni da studente a studente sul lavoro di ognuno
- Supporta il processo di Pianificazione dello Sviluppo Personale qualora lo studente ne abbia bisogno (o lo richieda).

Suggerimenti ai tutor per la supervisione

1. Dite agli studenti, durante il vostro primo periodo di contatto, cosa vi aspettate da loro
2. Implementate le attività pianificate per motivare gli studenti. Incoraggiate i vostri studenti (sia durante le lezioni che on-line).



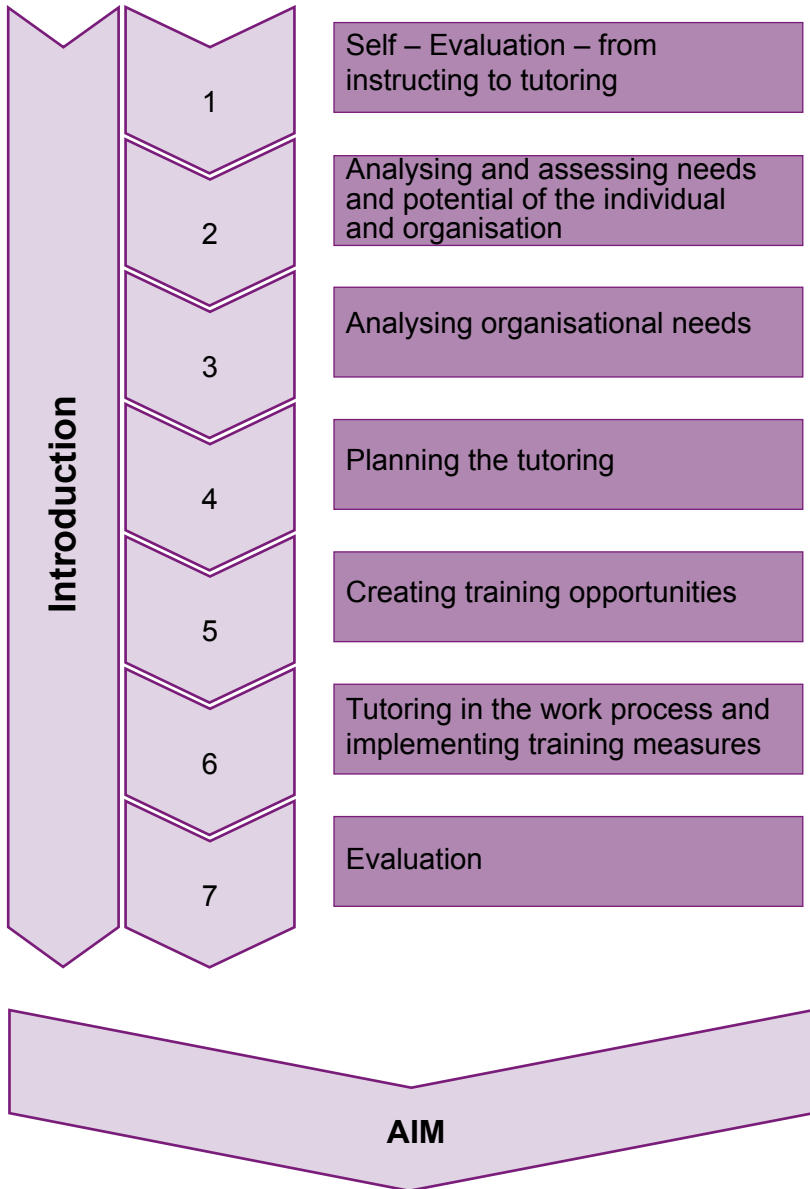
3. Assicuratevi che gli studenti sappiano come poter leggere sul forum i contributi dei loro colleghi-studenti e inserire quelli propri, fornendo loro tutte le istruzioni o facendo una dimostrazione prima dell'inizio della discussione
4. Considerate se il feedback debba essere visibile esclusivamente nei gruppi pertinenti o se debba essere disponibile alla lettura da parte di tutti i gruppi di allievi
5. Stabilite i termini per inserire i contributi nella piattaforma di discussione
6. Inserite la descrizione dei compiti assegnati in un posto logico nell'ambito dello spazio digitale e informate gli studenti, attraverso un annuncio o con una e-mail, dove possono trovare i compiti e quando è la (prima) scadenza
7. Invece di valutare ogni contributo individualmente, guardate e valutate tutti i contributi contemporaneamente
8. Chiudete la discussione appena è stato raggiunto l'ultimo termine
9. Create una atmosfera di conduzione e provate a coinvolgere ciascuno incoraggiando personalmente ogni partecipante a collaborare
10. Riflettete sulla forma e il contenuto dei feedback che gli studenti danno ad ogni altro allievo. All'inizio del loro corso, gli studenti hanno bisogno di sapere come fornire dei buoni feedback.
11. Controllate regolarmente i compiti eseguiti e inseriti nel forum ed i conseguenti feedback, per verificare se la qualità e la natura dei feedback siano adeguate.



Panoramica e breve descrizione dei Moduli

Durante lo svolgimento del Piano di lavoro il team progettuale It's time ha insieme sviluppato in totale 7 moduli per la professionalizzazione del personale didattico professionale. Quattro dei sette moduli prodotti sono stati condotti e sperimentati ognuno in Germania, Olanda, Portogallo e Finlandia. Quindi i partner hanno trasferito i contenuti dell'esperienza tedesca del "Berufspädagoge" adattando tale figura formativa agli specifici requisiti di ogni paese. I partecipanti hanno acquisito un attestato di frequenza alla fine di ogni modulo formativo. Dopo aver fruito di tutti i moduli formativi, si può ottenere il titolo (licenza) di Tutor Aziendale (Workplace Tutor) che è identico al diploma di istruzione superiore tedesco del "Berufspädagoge".

Nelle pagine seguenti acquisirete una percezione dei contenuti didattici introdotti, degli obiettivi formativi e dei tempi di studio suggeriti per ogni modulo



PEDAGOGO PROFESSIONE
(certificate)



Modulo 1 Valuazione individuale

Il primo modulo riguarda la valutazione individuale inteso come sviluppo personale e professionale.

Pone una particolare attenzione sull'evoluzione della figura professionale da docente/formatore a tutor e guida.

In questo modulo i partecipanti al corso divengono auto-consapevoli del loro ruolo di tutor aziendale e dei compiti che questa posizione implica. Inoltre il modulo fornisce una prima cognizione sul mero significato di pedagogia e sul tipo di abilità pedagogiche necessarie ad un tutor formativo aziendale.

Obiettivi formativi – abilità:

- possedere le abilità ad essere auto consapevole
- essere in grado di elaborare i propri obiettivi d'apprendimento
- essere in grado di identificare il proprio stile d'apprendimento
- essere in grado di identificare i tranelli al proprio apprendimento
- essere in grado di elaborare un piano personale di sviluppo
- essere in grado di auto-valutare e aggiornare i profili professionali se necessario
- essere in grado di identificare le proprie competenze pedagogiche
- essere in grado di comparare i profili professionali dell' insegnante e del tutor
- avere la capacità di riflettere/analizzare l' approccio personale a Insegnamento /Tutoraggio/Formazione

Obiettivi formativi - conoscenza:

- Conosce come elaborare e utilizzare un Piano Personale di Sviluppo (PPS)
- E' consapevole del proprio ruolo di tutor formativo aziendale

Tempo di studio/durata:

Ore-corso raccomandate: 100 – 130





Modulo 2

Analisi e valutazione dei fabbisogni e potenzialità dell' individuo e dell'organizzazione

Questo modulo riguarda l'analisi e la valutazione dell' allievo/lavoratore come un individuo.

Comprende elementi di analisi dei livelli esistenti di competenza e qualificazione e di valutazione del potenziale sviluppato in corrispondenza con le abilità dello studente e delle opportunità offerte dall'organizzazione.

Obiettivi formativi – abilità:

- essere in grado di analizzare il livello d'accesso degli studenti, lo stile d'apprendimento e lo sviluppo dei fabbisogni
- essere in grado di valutare esigenze e potenziale dei singoli allievi in un contesto lavorativo
- essere in grado di identificare i fabbisogni formativi ed il potenziale in accordo con il Piano Personale di Sviluppo dello studente
- essere in grado di identificare possibili difficoltà d'apprendimento in uno studente adulto
- essere in grado di valutare le possibilità di istruzione nell'ambito dell'azienda

Obiettivi formativi - conoscenza:

- conoscere come personalizzare i processi formativi (collegato al modulo 4) quando si verificano eventuali difficoltà di apprendimento; a causa di un diverso background culturale e sociale
- avere conoscenza delle fonti esistenti di materiali e corsi per lo studio individuale e l'aggiornamento (formazione continua)
- conoscere come trovare l'equilibrio tra i fabbisogni formativi e le opportunità offerte dalle aziende
- conoscere le competenze professionali richieste dal mercato del lavoro

Tempo di studio/durata:

Ore-corso raccomandate: : 90 – 100



Modulo 3 Analisi dei bisogni organizzativi

Questo modulo affronta il tema dell'apprendimento per valutare ed analizzare l'attuale situazione di campo, lavoro, mercato, organizzazione, dipartimento e team professionale e dei loro conseguenti fabbisogni a breve e lungo termine e delle opportunità disponibili in termini di formazione e istruzione. Questo modulo formativo riguarda le abilità e le conoscenze appartenenti allo sviluppo personale.

Obiettivi formativi – abilità:

- essere in grado di analizzare il contesto della situazione formativa
- essere in grado di valutare la situazione formativa sul campo (tendenze, nuovi sviluppi, etc)
- essere in grado di consigliare l'azienda in termini di cambiamenti organizzativi necessari per l'implementazione operativa e quindi elaborare ed introdurre i necessari processi di cambiamenti interni
- essere capaci di sostenere l'incremento di competenze funzionali, sociali e metodologiche all'interno dell'azienda

Obiettivi formativi – conoscenza:

- Conosce le competenze professionali richieste dal mercato del lavoro

Tempo di studio/durata:

Ore-corso raccomandate: 80 – 100





Modulo 4 Pianificazione del tutoraggio

Questo modulo insegna le metodologie per la pianificazione e l'organizzazione degli interventi formativi e del tutoraggio sul posto di lavoro.

Questo comprende sia i processi avanzati di tutoraggio che le specifiche misure formative.

Obiettivi della formazione – abilità:

- essere in grado di sviluppare un disegno formativo basato sul Piano Personale di Sviluppo degli studenti
- essere in grado di formulare traguardi/obiettivi di studio (SMART)
- essere in grado di progettare attività di studio che corrispondano ai traguardi formativi
- essere in grado di identificare:
 - metodologie concentrate sul docente
 - metodologie concentrate sullo studente
 - metodologie per l'insegnamento di abilità professionali
- essere in grado di comprendere quali opportunità e sfide rappresenta il lavoro come ambiente formativo
- essere in grado di personalizzare i processi formativi attraverso gli incarichi lavorativi

Obiettivi formativi – conoscenza:

- avere conoscenza delle risorse esistenti di materiali e corsi per il self-studio e l'aggiornamento (formazione continua)
- conoscere come personalizzare i processi di apprendimento (collegato al modulo 2) quando si verificano eventuali difficoltà di apprendimento a causa di un diverso background culturale e sociale
- conoscere come utilizzare il luogo di lavoro come un ambiente formativo

Tempo di studio/durata:

Ore-corso raccomandate: 80 – 100



Modulo 5

Creazione di opportunità formative

Questo modulo riguarda gli strumenti di sviluppo personale e dovrebbe prevedere nuove possibilità di istruzione superiore in aziende o istituzioni formative.

A questo proposito sono stati valutati ed identificati, non solo nuovi fabbisogni aziendali interni o esigenze del mercato, ma anche nuovi metodi e possibilità di collocare contenuti per la formazione professionale e superiore più adeguata e innovativa a favore di personale ed istituzioni. Questo modulo rappresenta una risposta all'innovazione di cicli di produzione di beni e tecnologie che si riducono sempre di più e una risposta ai background formativi in continuo cambiamento ed ai fabbisogni formativi del personale nell'ambito di proprio quotidiano lavoro.

Obiettivi formativi – abilità:

Essere in grado di:

- identificare il potenziale dell'e-learning
- identificare strumenti e metodologie nell' e-learning
- progettare e implementare opportuni progetti per l' accrescimento personale, se necessario lavorando in collaborazione con il dipartimento sviluppo delle risorse umane dell'azienda (dove possibile)
- negoziare tempi e mezzi necessari
- applicare tecniche di negoziazione
- progettare attività didattiche che fronteggino gli obiettivi di studio
- disporre un piano formativo
- valutare le possibilità di formazione all'interno dell'azienda
- consultare l'azienda in termini di cambiamenti organizzativi necessari per la realizzazione operativa e dunque formulare ed introdurre il necessario processo di cambiamenti interni
- sostenere l'incremento delle competenze all'interno dell'azienda

Obiettivi formativi – conoscenza:

Sapere:

- come trovare l'equilibrio tra i fabbisogni formative e le sfide offerte dalle aziende
- gli obiettivi formativi
- le regole in vigore e la documentazione interna richiesta
- quale metodologia didattica (compresa l'e-learning) è maggiormente efficace in diverse situazioni d'insegnamento
- come utilizzare il posto di lavoro come ambiente formativo
- le competenze professionali richieste dal mercato del lavoro.

Tempo di studio/durata:

Ore-corso raccomandate: 100 – 120





Modulo 6

Tutoraggio nel processo lavorativo e attivazione delle misure formative

Questo modulo riguarda la fornitura agli studenti delle necessarie conoscenze ed abilità al fine di rendere efficace l'opera del tutor, come guida e supervisore, nei processi di formazione continua sul luogo di lavoro. Inoltre il modulo trasferisce le abilità e le conoscenze richieste per attivare le misure formative stabilite.

Obiettivi formativi – abilità:

Essere in grado di:

- porsi al livello dell'allievo
- dare e ricevere feedback
- essere consapevole delle diversità culturali all'interno del gruppo di allievi
- comprendere situazioni critiche, identificare problemi e rispondere adeguatamente
- utilizzare le tecniche di comunicazione nella conduzione delle interviste progressive
- facilitare e promuovere i processi di apprendimento come un tutor (motivazione)
- essere competente nell'assistere gli allievi su un livello individuale utilizzando appropriate e rilevanti metodologie e di collocarsi tra di loro in una situazione di tutoraggio
- far familiarizzare l'impiegato con il lavoro, l'ambiente e la comunità
- applicare le abilità a socializzazione e comunicazione e fornire feedback per motivare gli allievi alla formazione
- poter offrire agli studenti una adeguata preparazione
- applicare abilità di socializzazione e comunicazione nell'interazione con gli allievi a tutti i livelli e in tutti i tipi di situazioni.
- adattare le giuste metodologie di insegnamento/ preparazione/tutoraggio ad ogni profilo formativo dei partecipanti e agli ed obiettivi stabiliti.

Obiettivi formativi – conoscenza:

Conoscere:

- come eventuali difficoltà di studio influenzino l'apprendimento
- come gestire le diversità
- le strategie per creare esperienze formative positive utilizzando valide capacità di socializzazione
- come funzionano i processi formativi d'avviamento alle mansioni
- gli strumenti che possono essere utilizzati per riconoscere e prendere in considerazione un potenziale, un limite ed un'attitudine lavorativa.
- come poter spiegare le caratteristiche del tutoraggio e in quali circostanze sia realmente efficace
- gli stili per la preparazione (coaching)
- come personalizzare i percorsi formativi (correlato al modulo 2) quando si prendano in considerazione possibili difficoltà d'apprendimento e un diverso background culturale e sociale.
- come un diverso background culturale possa influenzare l'apprendimento
- come un diverso scenario sociale possa influenzare l'apprendimento

Tempo di studio/durata:

Ore-corso raccomandate: 120 – 150



Modul 7 Valutazione

Questo modulo mira a fornire al tutor aziendale le necessarie competenze e conoscenze per valutare il proprio lavoro e trarre le conseguenti conclusioni. Dopo aver completato il modulo, il tutor aziendale dovrebbe essere in grado di valutare il proprio lavoro, i progressi degli studenti e il proprio incremento professionale. Basandosi sulla valutazione dovrebbe essere in grado di adattare il suo lavoro di conseguenza.

Obiettivi formativi – abilità:

Essere in grado di:

- applicare adeguate metodologie valutative nella stima delle abilità professionali e del know-how
- utilizzare tecniche di comunicazione come le interviste progressive e le colloqui di valutazione
- utilizzare tecniche di osservazione
- dare e ricevere feedback
- guidare gli studenti nella loro auto-valutazione
- valutare il percorso formativo
- diporre validi strumenti valutativi
- utilizzare tecniche di osservazione

Obiettivi formativi – conoscenza:

- comprende come il feedback influenzi l'allievo e il docente
- conosce le metodologie per la valutazione delle abilità professionali e del know-how
- conosce i criteri per la valutazione dei compiti dell'allievo e dei processi di formazione
- conosce la differenza tra valutazione formativa e valutazione sommativa
- ha familiarità con schemi e strumenti valutativi
- conosce gli standard del dato campo professionale
- conosce come un diverso background culturale possa influenzare la formazione
- conosce come un diverso background sociale possa influenzare la formazione

Tempo di studio/durata:

Ore-corso raccomandate: 80 – 100





Rapporti sui corsi pilota

Conduzione del Modulo 1 – Valutazione individuale nell'ambito della struttura del corso di formazione „Berufspädagoge“

presso la Camera dell'Industria e del Commercio di Hannover, (IHK) Germania

La bfw (berufsbildungswerk) di Hannover svolge il corso di formazione professionale del „Berufspädagoge“ dal marzo 2009.

Undici partecipanti, provenienti da diversi ambiti professionali, partecipano ai previsti due anni di formazione extra-occupazionale al fine di ottenere il diploma di „Berufspädagoge“. Il corso formativo che si svolge presso la Camera dell'Industria e del Commercio di Hannover è uno dei primi interventi formativi riguardante la figura del Tutor Formativo aziendale in Germania.



Come parte del corso formativo, i partecipanti hanno testato il primo modulo del progetto „It's time“, che si focalizza sulla valutazione individuale. La sperimentazione del modulo ha inoltre compreso il collaudo della piattaforma e-learning, che è una porzione integrale del concetto del corso che prevede l'approccio alla formazione mista (blended learning). I risultati hanno rivelato che esistono delle riserve che possono essere risolte solo gradualmente.

I partecipanti dovrebbero stabilire un approccio con l'e-learning nell'ambito del loro regolare percorso formativo e familiarizzare con le possibili attività sul web. Solo il consecutivo abituarsi all' utilizzo di tali nuovi supporti aiuta a ridurre le scettiche predisposizioni nei confronti della tecnologia informativa e a considerare l'e-learning come un metodo d' apprendimento supplementare.

Informazioni fondamentali sul corso:

Gli undici partecipanti si incontrano in classe ogni venerdì sera e sabato mattina.

Il corso pone attenzione agli elementi base della formazione professionale (la conoscenza, la partecipazione, la pianificazione e la gestione dei percorsi formativi) e alla conoscenza specializzata in campo dell'alta formazione professionale compresa la gestione delle risorse umane e la consulenza; ma anche alla preparazione didattica. In questo contesto vengono utilizzati metodi didattici moderni come l'e-learning.

Il corso formativo è indirizzato ad un vasto gruppo. Di conseguenza la composizione di questo corso di formazione è molto eterogenea. I partecipanti hanno tra i 27 e i 52 anni di età e possiedono esperienze professionali molto diverse tra loro.



Tali esperienze vanno dal partecipante in possesso di titolo di studio di istruzione superiore, al capo operaio con diploma di formazione tecnico-specialistica; dall'istruttore dell'impianto di produzione ad alta automatizzazione, al pedagogo sociale specializzato nella preparazione professionale; da un collega che insegna economia domestica esclusivamente a giovani donne, al manager organizzativo in una società con partenariati formativi.

Secondo quanto stabilito, tutti i partecipanti al corso sono impiegati full-time e possiedono una lunga esperienza professionale, anche fuori dal campo della formazione professionale. L'integrazione dell'esperienza lavorativa dei partecipanti è una parte rilevante del concetto del corso di formazione e arricchisce lo stesso.

Ponendo attenzione a metodologia e concetto, il corso di formazione è basato sulla pratica e per questo persegue una concezione didattica moderna che è diversa dalle tradizionali lezioni centrate esclusivamente sul docente. La combinazione di lavoro e studio favorisce migliori risultati d'apprendimento e permette ai partecipanti di pianificare, implementare e controllare indipendentemente i processi formativi nelle aziende e in altre organizzazioni.

I partecipanti svolgeranno i loro esami a Marzo, Settembre e Novembre 2010 presso la Camera dell'Industria e del Commercio di Hannover in Germania.

Autore: Peter Eckhardt, Frankfurt a.M., Germania

Conduzione del Modulo 2 – Anali e valutazione dello studente

presso il KCH International (Centro di conoscenza del commercio), Olanda

Nel ambito del progetto It's time, il KCH International ha collaborato con l'Università di Stenden Gestione del piccolo commercio e della vendita al dettaglio e l'azienda Quantum (produzione di materassi).

Le organizzazioni sono state incaricate di testare uno dei sette esistenti moduli di formazione professionale del Tutor formativo aziendale. Gli studenti (associati al relativo diploma) hanno seguito questo modulo come un compito per la specializzazione nell'ambito del loro programma di studio.



Tutor formativo aziendale

Questo ruolo è riferito in Olanda alla figura del "Tutor formativo aziendale" ed è collocato tra il formatore pratico (istruzione professionale secondaria senior) e il formatore d'azienda (istruzione professionale superiore).

La formazione, dove possibile, si svolge in un ambiente lavorativo pratico. Lo stesso tutor proviene da questo ambiente lavorativo pratico e ancora ci lavora. Il Tutor formativo



aziendale forma, prepara e valuta il personale sul posto di lavoro sulla base della propria conoscenza professionale, allo stesso modo che un allenatore farebbe con i propri atleti.

Analisi e valutazione

Comunque il tutor formativo aziendale svolge molte attività. Analizza i requisiti formativi, produce i programmi formativi, svolge i corsi di formazione professionale strettamente collegati alla condizione pratica del lavoratore ed è autorizzato ad elaborare gli attestati formativi che sono validi in azienda e/o nei settori operativi. Carry van der Weij (del KCH International) ha aggiunto: “Abbiamo avviato la fase di pilotaggio nel gennaio 2009. Il KCH International, L’Università di Stenden e la Kwantum erano responsabili dello svolgimento di uno dei 7 moduli. Dieci impiegati della Kwantum che stanno seguendo il programma di studio associato al diploma, sono stati selezionati per frequentare il corso di formazione. Questi studenti hanno seguito il primo modulo: Analisi e selezione”.

Apprendimento misto (Blended learning - B-learning)

Agli studenti sono stati forniti i materiali didattici ed assegnati i compiti attraverso un sistema di gestione della formazione.

Ci sono stati anche 3 giorni di contatto (in aula). Maaïke de Caluwé, formatore del KCH: “Il processo è iniziato con un briefing. A metà del percorso si è svolto un giorno di formazione presso il KCH dove la teoria richiesta è stata spiegata attraverso le esercitazioni ed è stato stilato il progetto finale. L’ultimo giorno gli studenti hanno presentato ad ognuno e ad una giuria i compiti eseguiti.

Gli studenti hanno appreso in un ambiente pratico sulla base dei compiti assegnati. Erano in contatto con i formatori che seguivano gli studenti attraverso un forum on-line così da potersi scambiare esperienze e nozioni tra di loro”

Successo delle presentazioni

Gli studenti hanno concluso il modulo in meno di 3 mesi. L’8 Aprile 2009 hanno presentato il loro progetto finale ad una giuria composta da rappresentanti della Kwantum, dell’Università di Stenden e del KCH.

Come loro progetto gli studenti della Kwantum hanno prodotto un piano formativo strutturato per i loro colleghi.

Questo piano formativo si basava sulla motivazione individuale, sullo stile d’apprendimento e sulle esigenze formative del personale operante nel loro ramo professionale. Questo ha aiutato gli studenti a comprendere che debbono innanzitutto conoscere gli utenti destinatari prima di iniziare qualsiasi intervento formativo.

I membri di giuria John Driessens (Dirigente presso la Kwantum), Chantal Stegink (docente presso la Università di Stenden) e Carry van der Weij, sono stati soddisfatti dei risultati finali. “E’ bello constatare la dedizione e l’entusiasmo che gli studenti hanno dedicato nel redigere il loro progetto” dice Stegink. “All’inizio c’era stata qualche resistenza, ma alla fine ognuno è emerso con una esperienza positiva. Ogni studente ha prodotto il proprio contributo e ottenuto il giusto coinvolgimento con i propri colleghi”

Driessens era particolarmente orgoglioso: “Ho osservato ognuno di loro fare salti da gigante in termini di crescita professionale in pochi mesi. Volevamo migliorare le abilità



dei partecipanti al programma associato pensando ad un livello astratto e secondo la mia visione è stato un successo completo. Adesso stiamo osservando i benefici per tutto il tempo che queste persone hanno investito nelle loro prestazioni. Investire sulle persone veramente ripaga!”

Nina Spithorst, team leader presso l'Università di Stenden, ha dichiarato: “Ciò che mi ha colpito è che ogni studente abbia avuto un approccio indipendente dal materiale di studio fornito. Ogni persona ha provato ad impiantare la propria personale struttura didattica. È stato importante vedere questo.

La ricerca della struttura è parte integrante del processo - e questo è proprio ciò che riguarda l'istruzione professionale superiore”

Tommie Janssen, uno degli studenti, ci ha riferito di essere in grado di applicare la teoria del modulo di Analisi e Valutazione, immediatamente al suo lavoro quotidiano. “Non l'ho sentita come un carico di lavoro extra, era distribuito uniformemente!” Mohamed Ahaddouch, un'altro studente ha ritenuto il modulo una esperienza utile e divertente. Inoltre ha potuto constatare un positivo riscontro nel recupero della propria professionalità. La studentessa Sylvia Winkel ha spiegato: “Ho utilizzato il programma formativo che ho sviluppato durante il corso, per tutti i miei nuovi colleghi”

Autore: Carry van der Weij, Ede, Olanda

Conduzione del Modulo 4 – Pianificazione del tutoraggio

presso l' Istituto de Soldadura e Qualidade (ISQ), Portogallo

Nell'ambito del progetto It's time l'ISQ ha condotto il modulo 4 del programma formativo It's time per il Tutor formativo aziendale. Il titolo del modulo era Pianificazione del tutoraggio. L'obiettivo del modulo era di fornire al Tutor formativo aziendale i necessari strumenti per condurre concretamente ed efficacemente le sessioni di tutoraggio. Alla fine del corso gli allievi erano in grado di definire e adattare le loro sessioni di tutoraggio a specifici gruppi di riferimento, definire gli obiettivi del tutoraggio, progettare una sessione di tutoraggio, creare strumenti di valutazione e comprendere quale tipo di offerta formativa fosse disponibile.

L'ISQ ha condotto l'attività formativa utilizzando una metodologia d'apprendimento misto (blended-learning) con 20 ore di sessioni faccia a faccia e 88 ore di sessioni asincrone. Al fine di realizzare un corso pilota valido e costruttivo, sono stati invitati a sperimentarne e testarne metodologia ed il materiale prodotto, 15 tra formatori e tutor aziendali. Il corso di formazione si è svolto tra il 16 marzo e il 6 Maggio 2009 a Oeiras in Portogallo.

All'inizio si è svolta un'introduzione con una sessione di 4 ore faccia a faccia dove i partecipanti hanno avuto la possibilità di incontrare i formatori, condurre le attività sciogli ghiaccio (icebreaking) e comprendere gli obiettivi e la struttura del corso formativo.

In seguito la formazione è stata condotta on-line sulla piattaforma digitale Moodle. A questa piattaforma potevano accedere tutti i partecipanti e fruire dei documenti didattico-pedagogici e visionare tutti compiti assegnati e dei quali avevano bisogno per completare le attività formative. Inoltre nella piattaforma digitale era disponibile un forum dove i partecipanti potevano interagire tra di loro e con il formatore. Questo strumento è





stato utilizzato da tutti i partecipanti con grande entusiasmo per tutta la durata del corso per lo scambio di informazioni e la condivisione di esperienze e buone pratiche. Sono stati scambiati più di 100 messaggi nel forum durante il corso.

Il corso si è concluso con una sessione formativa di 2 giornate. In questa sessione gli allievi hanno potuto presentare e analizzare il lavoro assegnato e svolto attraverso le attività corsuali e discutere i diversi temi correlati alla pianificazione del tutoraggio. Gli allievi, inoltre, hanno avuto il tempo di fornire i propri feedback sul posteriore sviluppo del corso di formazione. Soprattutto tutti i partecipanti hanno fornito dei feedback positivi sui contenuti del corso e sulla metodologia utilizzata. La metodologia e-learning è stata considerata come un fattore molto positivo per la semplificazione dell'apprendimento e l'incremento della comunicazione tra gli allievi e il tutor. Tutti i partecipanti hanno manifestato il proprio interesse a partecipare ad una versione completa/definitiva del corso It's time di formazione professionale del Tutor formativo aziendale.

Author: James Kirkby, Oeiras, Potogallo

Conduzione del Modulo 6 – Tutoraggio nel percorso lavorativo

presso l'Istituto di Formazione Superiore di Salpaus, Finlandia

L'istituto di formazione superiore di Salpaus ha iniziato il pilotaggio nel Febbraio 2009. I docenti dell'istituto erano responsabili dello svolgimento del programma del modulo 6.

L'obiettivo generale di questo modulo è stato quello di dotare i tutor formativi aziendali di abilità-chiave e conoscenze necessarie al tutoraggio dei lavoratori. Nello specifico questo modulo riguardava il fornire, ai partecipanti al corso, le



necessarie abilità e conoscenze per il successo dell'opera del tutor, guida e supervisore nei processi formativi nell'ambito del proprio ambiente di lavoro. Le metodologie di tutoraggio applicate concordavano con il Piano di sviluppo personale degli allievi. Le attività del modulo hanno seguito la seguente struttura:

- Introduzione al modulo
- Abilità leggere (soft-skills) – cosa sono e come usarle (dalle qualità personali alle abilità impersonali, comunicazione verbale e non verbale nel tutoraggio)
- Miglioramento professionale attraverso i feedback (tipi di feedback, uso ed effetti dei feedback nelle situazioni di tutoraggio, dare e ricevere feedback in modo positivo)
- Gestione delle diversità culturali nel tutoraggio (cos'è la cultura e specialmente di cosa è composto la tua cultura personale, perché la gestione delle diversità culturali e come, in che modo stereotipi, pregiudizio e differenze culturali hanno effetto nel tutoraggio)
- Prendendo in considerazione il background sociale degli allievi (basi sociologiche



e stili d'apprendimento degli adulti), può una attitudine positiva nei confronti della formazione continua, dipendere o essere collegata al background sociale. I partecipanti sono stati degli allievi attivi e hanno studiato la documentazione presente sulla piattaforma digitale Moodle; hanno stampato il materiale loro fornito e anche le lezioni relative alla comunicazione interculturale alle soft-skills.

Come stabilito hanno inoltre riconsegnato sulla piattaforma Moodle i compiti svolti assegnati loro in precedenza. Hanno dimostrato grande interesse all'utilizzo di metodi d'apprendimento virtuale. Secondo loro Moodle ha facilitato lo svolgimento dei compiti e l'interazione. E inoltre lo scambio di feedback tra i partecipanti è stato più facile.

Durante le sessioni faccia a faccia i partecipanti hanno analizzato e discusso i compiti assegnati. Essi hanno provato che le discussioni di gruppo sono state molto gratificanti.

I partecipanti hanno svolto i propri compiti sui loro posti di lavoro e riportato i risultati sulla piattaforma digitale Moodle. Cinque dei partecipanti hanno inoltre elaborato un caso finale e completato il modulo in 4 mesi. Ognuno di loro ha inoltre applicato le competenze ed i risultati dei casi finali, sul proprio lavoro.

Partecipanti e background

I partecipanti erano principalmente infermieri (2), insegnanti (2) e tutor di fabbrica (3). Quattro di loro avevano precedentemente partecipato al programma di formazione base del Tutor formativo aziendale. Hanno partecipato al corso perché volevano ottenere ulteriori informazioni, conoscenze ed esperienza sulle diversità multiculturali e le soft-skills. Questi hanno inoltre dichiarato che una ragione è stata quella di essere in grado di scambiare esperienze ed idee con altri partecipanti.

Feedback

Anche se alcuni si sono sentiti insicuri nell'utilizzo di nuove tecnologie e nell'elaborazione di compiti scritti, alla fine del programma, sono rimasti soddisfatti dei contenuti e dei metodi del corso di formazione. Indicatori di successo sono stati l'aver ottenuto nuovi punti di vista ed abilità per le quotidiane situazioni nel tutoraggio di nuovi gruppi come ad es. i nuovi immigrati in Finlandia. In alcuni commenti è stato scritto quanto segue:

“Il background sociale (uno dei temi del Modulo 4) non ha alcun significato sulla vostra motivazione al lavoro. E' importante per fornire costruttivi feedback.”

“La valutazione dei formatori e degli altri partecipanti era adeguata”

“Le sessioni faccia a faccia sarebbero potute essere più frequenti. Discutere in e-learning è veramente interessante”

“Nella pratica sono costantemente necessarie le abilità comunicative/sociali, non solo nelle comunità lavorative multiculturali. E' vero, attraverso il multiculturalismo presto si scriveranno pagine interessanti in Finlandia (specialmente nella sanità)

“Sono state prese in considerazione le nostre esigenze e siamo stati in grado di completare i nostri compiti di progetto finale basati sui reali fabbisogni sul lavoro”

“Attualmente la formazione viene svolta in ogni possibile modo. La nostra comunità lavorativa non ha ancora impiegati provenienti da altri paesi, ma sono sicuro che cambierà nell'immediato futuro. E' importante sapere come accogliere, guidare ed aiutare questa gente così da avere buoni colleghi e validi impiegati”

Autore: Maija-Leena Kemppi, Lahti, Finlandia





Esame e certificazione

Ogni modulo si conclude con un esame e la certificazione. Il test seguente rappresenta un esempio di esame e certificazione del modulo 1.

Nell'area dei processi di apprendimento e orientamento formativo, i partecipanti dovrebbero dimostrare le abilità a progettare processi d'apprendimento individuali e collaborativi (competenze didattiche e metodologiche).

In particolare i partecipanti dovrebbero dimostrare le abilità a riconoscere le capacità individuali degli allievi e promuovere l'ulteriore sviluppo di queste. Il giudizio critico e gli approcci innovativi dovrebbero essere esposti in questi processi. I seguenti contenuti qualificativi possono essere verificati in questo contesto:

1. Conoscenza relativa all'apprendimento e allo sviluppo teorico come una preconditione per la creazione dei processi di formazione e qualificazione.
2. Preparazione didattica e implementazione di percorsi di formazione e qualificazione nella struttura dello sviluppo degli obiettivi e dei contenuti così come l'orientamento formativo considerando i processi produttivi e commerciali.
3. Orientamento formativo di apprendisti e allievi, in particolare quelli che richiedono supporto psicologico, sociale e/o culturale.
4. (nell'area della formazione superiore) Orientamento formativo di impiegati nei processi di lavoro, anche per quelli non abituati allo studio.

Un problema pedagogico/androgico complesso dovrebbe essere descritto, valutato e risolto nella struttura di un progetto. Il soggetto del progetto viene proposto alla commissione esaminatrice dai partecipanti. La commissione esaminatrice deve accettare il tema del progetto.

Il partecipante svolge il proprio lavoro di progetto all'interno dei propri processi lavorativi in accordo con i requisiti per d'esame. Il progetto di lavoro deve essere documentato, la documentazione viene sottoposta alla commissione d'esame.

Il progetto deve essere documentato in formato cartaceo. La commissione esaminatrice deve definire l'estensione di tale documento. Questo lavoro non dovrà durare più di 30 giorni di calendario.

L'esame comprenderà la presentazione del progetto da parte del partecipante alla commissione esaminatrice. Dopo di che la presentazione e il progetto di lavoro saranno valutati attraverso una discussione a giro di tavolo.

Al completamento con successo dell'esame, verrà redatto un attestato.

Scopo dell'esame è quello di verificare le qualificazioni che sono richieste al fine di eseguire i compiti indipendentemente e consapevolmente.

La presentazione dovrà comprendere la descrizione e la validazione dei risultati del progetto. La conseguente valutazione con giro di tavolo seguirà alla presentazione attraverso l'approfondimento e l'ampliamento del contesto del tema. Si dovrà verificare che gli esaminatori possano discutere e comunicare in una appropriata maniera pedagogica.



La presentazione e la valutazione con giro di tavolo non dovranno durare più di 45 minuti dei quali 15 minuti debbono rimanere destinati alla presentazione.

L'esame in forma di esposizione e valutazione con giro di tavolo dovrà essere sostenuto solo se la documentazione del progetto sia stata ritenuta almeno soddisfacente.

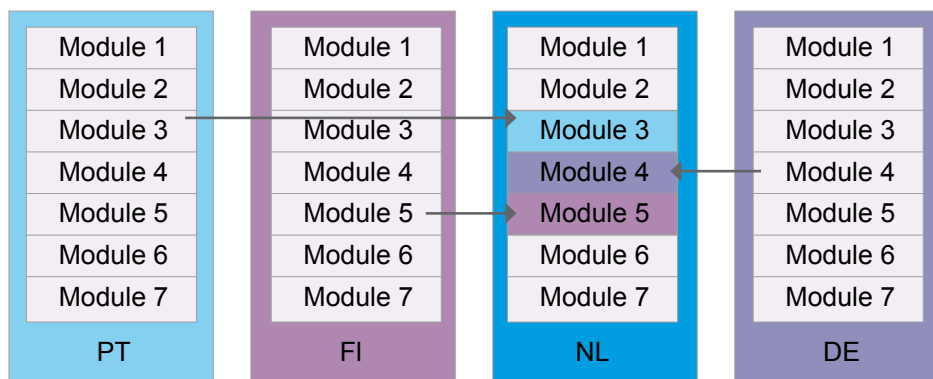
L'esame viene superato se tutti i contenuti da presentare siano stati almeno soddisfacenti. Ogni parte dell'esame deve essere valutata separatamente. La presentazione e la valutazione con giro di tavolo debbono essere comprese in un unico voto. Si deve stilare un attestato. Le sezioni dell'esame che non vengono superate possono essere risostenute per due volte. Attraverso la richiesta di risostenere la prova, gli esaminandi saranno esonerati dalle parti dell'esame già superate nel primo tentativo. Per essere esonerati dalle sezioni già superate, i candidati debbono presentare la richiesta entro 2 anni dall'esame iniziale.

Le sezioni superate dell'esame possono essere sostenute solo una volta. In questo caso è valido il voto dell'ultimo esame.





Modularizzazione



Obiettivo secondario è quello di ordinare i fabbisogni formativi del personale all'interno dell'azienda attraverso un sistema modulare e di concedere la mobilità nel corso degli interventi formativi. Dopo aver seguito e superato con successo tutti i moduli l'allievo ottiene l'attestato di "Tutor formativo aziendale - Workplace Tutor" (in Germania Berufspädagoge)

I moduli pongono enfasi sugli obiettivi del corso di formazione ma nella realtà, i problemi pratici aggiuntivi diverranno apparenti. Questi saranno inseriti, discussi e provati ad essere risolti nell'ambito del corso.

I reali progetti sul lavoro influenzano i contenuti del corso. Questo è un bilanciamento che deve essere gestito dal tutor del corso. Ci dovrebbe essere un equilibrio tra apertura verso altre tematiche e controllo permanente di conformità con i contenuti e gli obiettivi del modulo. Alla fine del corso, i partecipanti dovrebbero essere in grado di acquisire autonomamente nuove tematiche e contenuti formativi.

Tutto considerato l'orientamento professionale e la formazione "a casa" è una funzione manageriale e dovrebbe essere percepita come tale: ogni seminario deve consentire il raggiungimento degli obiettivi stabiliti. Gli attestati sui moduli individuali non mirano all'accompagnamento dei contenuti teorici ma ai metodi e agli specifici obiettivi formativi. I contenuti saranno documentati alla fine di ogni modulo e dovranno essere resi disponibili per i tutor per i successivi moduli. Nel caso ottimale i tutor di ogni modulo discuteranno il passaggio dei gruppi di studio attraverso un personale contatto.

Il tempo stimato per ogni modulo dovrebbe essere di circa 3 mesi (il completamento di tutti i moduli richiederà circa 2 anni).

Di seguito troverete il materiale che vi servirà durante il corso per elaborare le proposte e lo studio individuale. Questi documenti faciliteranno la vostra riflessione e un sostenibile successo nell'apprendimento

Per il periodo di studio individuale che avrà un ruolo principale in questo corso, è vitale mantenere una documentazione ben strutturata.

I seguenti documenti vi aiuteranno anche a registrare i contenuti formativi e documentare i quesiti aperti così come i problemi per le unità partecipative.



4.1 Learning agreement with myself in the framework of the qualification course of workplace tutor

Name:

What is unclear for me with regard to the concept of the module?
 What seems unfamiliar, what have I done differently, what seems difficult?

4.2 Personal development plan

My personal development plan

Name:

Aims	Activities	Obstacles	Solutions	Duration and deadlines
-> what do I want to achieve	-> what I will do in order to achieve my development aims	-> what could hinder me achieving my goals	-> how I can overcome the obstacles	-> my detailed timeline

4.3 Diary sheet, to be filled in for each assignment

Learner(s) accompanied:
 Self-study time:

Step of the learning guidance:

Assignment:

Initial thoughts and planning:

How did the assignment go, what happened and how did I act?

Outcomes of this assignment

Judgment of my course of action: What was good? What could have been better? What should I change next time around?

What became apparent to me during this assignment?

4.5 Guideline (structure aid) for the documentation of finalised projects

(The documentation must be filled in and delivered to the module tutor as a confirmation of performance)

4.6 Proof of competence

Proof of competence

Surname		First name	
Address			
Institution		Course	
Duration			
1. Please document the course of the project considering the following aspects: Initial situation / problem / junctions / organisational framework conditions / milestones			
2. Reflect upon the course of the project taking into account the following aspects: requirements, barriers, setting directions			
3. Which of your skills and competencies (existing or newly acquired) became apparent?			
4. Which skills and competencies did you develop during the project? Which existing skills and competencies did you expand / improve?			
The above statements are supported by (please name 2-3 internal or external project partners)			
Date and place		Signature of possessor of proof of competence	
Comments by module tutor			
Name	Institution	Date	Signature

Tutti i documenti per lo studio individuale sono disponibili su www.its-time.org
 Con il cordiale supporto della GAB di Monaco Associazione per la Ricerca e lo Sviluppo nella Formazione professionale e nell' occupazione





Sintesi e prospettive future

I formatori interni si trovano ad agire sotto incombenti e crescenti pressioni e devono spesso fronteggiare nuove richieste di consulenze e consigli. La formazione professionale è divenuta una professione complessa e di sfida a se stessa. Questo ha evidenziato una carenza: di una appropriata formazione in grado di preparare formatori capaci di fronteggiare le crescenti specifiche richieste che si presentano nell'ambito del loro quotidiano lavoro. Il progetto It's time ha avuto l'obiettivo di colmare questa carenza. Con la formazione superiore del tedesco "Berufspädagoge" (Tutor formativo aziendale) Workplace tutor), come base di partenza, i partner del progetto hanno potuto trasferire tali conoscenze per creare il programma del Tutor formativo aziendale europeo e professionalizzare il personale della formazione professionale concordando l'innalzamento delle loro permanenti responsabilità.

Nell'ambito del progetto è stato creato per i partecipanti al corso un ambiente formativo moderno e su misura attraverso un concetto di formazione mista (blended learning). La formazione/apprendimento del futuro Tutor formativo aziendale è stata organizzata in modo che la formazione in presenza, lo studio individuale, l'e-learning, e la formazione sul lavoro fossero complementari. Aspetto essenziale per il concetto di alta formazione è stato quello di concedere al Tutor formativo aziendale la responsabilità decisionale. I partecipanti hanno trasferito le abilità studiate ed acquisite con l'assegnazione di specifici compiti, nella pratica alle situazioni lavorative quotidiane.

Questo concetto di istruzione superiore per il Tutor formativo aziendale può essere trasferito in ogni altro paese europeo ed essere adattato alle specifiche esigenze del paese.

I tempi di studio raccomandati e forniti in ogni modulo sono delle linee guida che non dovrebbero essere assolutamente diminuite a garanzia della qualità.

L'avanzamento del progetto formativo è stato guidato da un valutatore esterno che ha provato la qualità del lavoro svolto dal team progettuale ed i prodotti creati, quali i contenuti di ogni modulo e la piattaforma digitale formativa. Questo ha valutato la struttura del modulo come generale riferimento di successo e coerente con gli obiettivi del progetto. I partecipanti ai 4 corsi pilota hanno condiviso la propria opinione. I corsi pilota in Germania, Olanda, Finlandia e Portogallo hanno inoltre dimostrato che esiste un grande interesse transnazionale nei confronti di questa formazione superiore (alta formazione). La richiesta di partecipare a uno dei corsi è stata soddisfatta, benchè solo il modulo sia stato fornito un'unica volta. Anche se l'e-learning rappresentava era un ambiente formativo assolutamente nuovo per diversi partecipanti, il concetto sui propri contenuti e metodologie è stato ben recepito.

Vista la richiesta di approfondimenti correlati ai temi dei crediti formativi, si è ipotizzato di avviare un progetto di proseguimento. Il progetto di proseguimento si concentrerà sulla collocazione del Tutor formativo aziendale nel sistema ECVET (European Credit System for Vocational Education Training = Sistema Crediti Europeo per la Formazione didattico-professionale) dei singoli paesi partecipanti.

Si tratta di implementare un modello a fase che pianifichi tre livelli di certificazione: dall'istruttore part-time, al pedagogo formativo e didattico, al tutor formativo aziendale. Questo sarebbe come una struttura di qualificazione orizzontale nel campo della formazione e dell'istruzione professionale.



Handbook

Workplace tutor

Berufspädagoge

Työpaikkaohjaaja

Beroepsopleider

Tutor no Local de Trabalho

Pedagogo professione

Pedagogo profesión





Presentación

Este manual se ha llevado a cabo bajo el patrocinio de un proyecto del programa europeo Leonardo da Vinci titulado “Es hora” (“It’s time”, en inglés). El proyecto tiene como fin la difusión del programa de formación de tutores alemán Berufspädagoge entre el resto de los países europeos, con el fin de intercambiar experiencias y de incorporar mejoras en el desarrollo de fases posteriores del programa en Alemania.

El programa de tutores profesionales va destinado a formadores y tutores de empresas que desean mejorar sus técnicas pedagógicas y desarrollar nuevos métodos didácticos para así mejorar tanto en el ámbito personal como profesional. A través de estos estudios además se puede profundizar sobre cuestiones de gestión y coordinación de cursos vocacionales dentro de las diferentes empresas. Como requisitos para el seguimiento de este programa, las personas interesadas deben tener una formación especializada en enseñanza vocacional o didáctica profesional con una experiencia mínima de cinco años. Cuando se tenga un certificado oficial de tutor profesional tan sólo se necesita una experiencia profesional de 2 años.

El objetivo principal del proyecto es el de desarrollar y de probar acuerdos de aprendizaje entre países de todo el territorio europeo, especialmente a través del desarrollo de módulos integrados que están especialmente diseñados para apoyar los procesos de enseñanza vocacional. El seguimiento de los diferentes módulos de aprendizaje está reconocido en el sistema actual de créditos europeos en el sector de formación vocacional ECVET y ECTS (en sus siglas inglesas). Así mismo se aplicará la integración de los módulos dentro del sistema de calidad NQF/EQF (en sus siglas inglesas).



Presentación

El proyecto conocido como it's time se propone dar a conocer al resto de países europeos los logros obtenidos en el curso de formación vocacional de tutores alemán con la pedagogía conocida como Berufspädagoge. Se asume que para poder conseguir una capacitación profesional los tutores han de seguir un curso de formación con la especialización de la pedagogía vocacional que forme parte de los planes de estudio de ámbito nacional. A pesar de que cada país pueda poner en práctica su propia pedagogía, lo importante es que en todos ellos se haga una clara distinción entre la enseñanza reglada de los colegios y la enseñanza profesional. Así, la característica fundamental del programa vocacional de los cursos que nos ocupan es que se ha de aplicar en su mayor parte en el mismo lugar de trabajo,.

Este curso tiene como objetivo dotar a los trabajadores de la plantilla una formación cualificada para poder así apoyar a los becarios y personal en formación de forma adecuada utilizando una pedagogía profesional que de los mejores resultados en los procesos de aprendizaje.

Los participantes de este curso aprenderán las diferencias que existen entre la enseñanza formal en instituciones educativas y la que se produce en otros lugares diferentes en donde se pueden dar otro tipo de ventajas. Así se pondrá especial atención al lugar de trabajo y se hará hincapié en la diferencia de aprendizajes que existe entre adultos y jóvenes. Todas las habilidades que se adquieren durante el curso son necesarias en la práctica diaria profesional y por eso los tutores deben ser capaces de analizarlas, implantarla y evaluarlas de forma adecuada. Por eso, se pondrá especial atención a cómo el propio tutor debe poner en práctica las habilidades que se adquieren durante el curso. El curso se centra en dos cuestiones fundamentales:

1. En primer lugar, se trata de saber qué tipo de habilidades y competencias bajo una perspectiva pedagógica son necesarias para un formador y cómo deben aparecer formuladas en los objetivos a conseguir.
2. En Segundo lugar, cabe cuestionarse qué tipo de contenidos y estructuras son las que van a hacer que los participantes dispongan de unas competencias pedagógicas adecuadas.



Al contrario de lo que ocurre en muchos casos con los tutores profesionales, los tutores del propio lugar de trabajo son los que parten de ese mismo lugar porque ha sido allí en donde se han iniciado y donde permanecerán trabajando durante un largo plazo de tiempo. Este segundo tipo de tutores llevan a cabo una labor de seguimiento de sus empleados en el mismo lugar de trabajo, partiendo de su propia experiencia y conocimientos profesionales. Además, es capaz de analizar las necesidades de cada uno de los procesos de aprendizaje, y de diseñar nuevas herramientas didácticas más adecuadas al tipo de trabajo que están realizando. Pueden también elaborar certificados de los programas de aprendizaje correspondientes con el reconocimiento de las propias empresas en donde se lleva a cabo la formación o por el sector profesional al que pertenezcan.



Método

Los materiales de enseñanza del curso incluyen un método didáctico específico que se va a desarrollar durante el curso. Este método se basa en la enseñanza mixta o “blended learning” en inglés, que incluye formación online y presencial de acuerdo con los intereses del tutor.

La formación es a tiempo parcial y modular, en combinación con la práctica diaria profesional. Además se trata de una formación hecha a medida de acuerdo con las necesidades de los participantes. tal y como se produce en los actuales programas de formación profesional en la mayoría de la empresas de Alemania. Los módulos pueden intercambiarse a medida que se vaya desarrollando el curso. El punto inicial es la práctica diaria en el lugar de trabajo correspondiente. Así el plan de estudios se ajusta a la labor profesional del propio tutor. La enseñanza mixta en la práctica formativa supone la suma de varias fuentes de instrucción como son las tutorías personalizadas, las videoconferencias, los chats, junto con las clases presenciales, normalmente en grupo. Gracias a este tipo de enseñanza se ofrece una enseñanza individualizada que es al mismo muy flexible.

Los participantes podrán disponer del material didáctico desde el principio del curso. Incluye una presentación de la estructura del mismo y del modo cómo trabajar con él. El curso está organizado en cuatro partes: clases presenciales (seminarios), autoestudio, enseñanza virtual y enseñanza práctica en el lugar de trabajo.

Clases presenciales

Todo curso comienza con una reunión de iniciación. En esta primera sesión presencial los estudiantes son dados la bienvenida al curso y tienen la oportunidad de presentarse entre ellos. Estas reuniones cara a cara son muy importantes a la hora de apoyar el aprendizaje y de ofrecer a los estudiantes la posibilidad de iniciar un debate entre todos. También son momentos de encuentro entre ellos en los que pueden intercambiar experiencias y cooperar entre ellos. Es especialmente importante al principio que se establezca cierto contacto personal entre tutor y participantes para darse a conocer y que a continuación pueda establecerse otro tipo de comunicación online, a través del correo virtual u otros medios electrónicos. Para que estas sesiones presenciales tengan éxito se han de preparar de antemano. Por ejemplo, los participantes pueden realizar un trabajo anteriormente y debatir sus resultados en esas sesiones. De este modo cuando llegue el momento de encontrarse, los participantes ya saben de qué se va a debatir y vienen preparados. Además en esas sesiones es donde se pueden obtener comentarios específicos del tutor sobre las cuestiones específicas planteadas durante el debate.

Autoestudio

La mayor parte del estudio del curso es, sin embargo, personal y recae en el trabajo individual de cada participante. Los contenidos de los materiales de estudio (teoría, práctica, estudios de caso, enlaces de Internet, artículos de apoyo, libros, revistas, etc.) aparecen en formato digital dentro de la plataforma de aprendizaje Moodle, que es un sistema de gestión de cursos, de distribución libre, que ayuda a los educadores a crear comunidades de aprendizaje en línea, y que resulta ser muy ventajoso en el proyecto que nos ocupa.



Para llevar a cabo el autoestudio, se aconseja:

- **Un buen sistema de archivos:** si se tiene un buen sistema de archivos se puede ordenar fácilmente la información obtenida durante el trabajo personal y hacer un buen seguimiento de ella desde el principio, manteniéndola al día en cada momento.
- **Planificación y distribución del tiempo:** Se ha de planificar el autoestudio de forma realista desde el principio. Hay que seguir el plan a raja tabla. Se han de marcar tiempos de aprendizaje en la agenda así como el plan a seguir a largo plazo. Las tareas más largas se han de programar como las primeras a llevar a cabo. Además se ha de controlar el tiempo con un ritmo adecuado de forma progresiva. Se ha de incluir también espacios de tiempo para la reflexión personal y la iteración.
- **Fuentes de información:** Hay que tener en cuenta el procedimiento a seguir para recabar información para nuestro curso y así llevar a cabo una investigación adecuada. Se recomienda contar con un número determinado de bases de datos, portales y foros en los que se puede trabajar para tales fines.
- **Actitud atenta en seminarios:** Se recomienda poner atención en los seminarios presenciales y en los grupos de trabajo correspondientes de forma activa. Por ejemplo, formulando los puntos importantes con las propias palabras de cada uno. Identificar argumentos y estructuras en el discurso es otra buena forma de aprender. También es bueno relacionar los contenidos con las propias experiencias, mirando más allá de lo que se ejemplifica en clase. Así, se ha de evitar tener una postura demasiado relajada. Al contrario, la creatividad comienza cuando uno reflexiona a medida que va escuchando tratando de concentrarse lo mejor posible.
- **Tomar apuntes:** Cuando no se dispone de guías impresas es importante tomar apuntes. Es obvio que cuando uno escribe lo que escucha pone en práctica la reflexión y concentración sobre lo que está oyendo. Además en los apuntes se puede resaltar lo más importante para cada uno. También se ponen en marcha los mecanismos responsables de la reflexión cuando se desarrolla una forma propia de codificar la información en los apuntes. Se trata de centrarse en la idea principal y en lo que se desprende de ella, dejando a un lado los aspectos más marginales. Además se pueden incluir comentarios propios, aunque hay que procurar no distraerse demasiado y mantener la atención durante todo el discurso del conferenciante para no perder el hilo de la misma. Tampoco hay que olvidar que el borrador de los apuntes puede mejorarse después. Es bueno utilizar flechas, llamadas de atención, figuras y tener un sistema propio de abreviaturas. Después se recomienda volver a redactor la versión final con toda la información comprobada o, en su caso, corregida.



E-learning

Un papel central en este tipo de curso de formación es la enseñanza virtual. La plataforma Moodle también cuenta con un foro en el que se puede desarrollar la comunicación en línea entre todos los participantes del curso. Las sesiones presenciales también se pueden preparar en el foro. Para ello se aconseja tener en cuenta lo siguiente:

- Los trabajos realizados por los participantes se han de colgar en el foro;



- Tanto los estudiantes como el propio tutor puede dar comentarios sobre estos trabajos, tanto a través del foro colectivo como a través de correos electrónicos;
- También se puede compartir informaciones y experiencias con otros participantes.

Los contenidos que se incluyan en los diversos medios de comunicación de la plataforma servirán de punto de partida de las sesiones presenciales en las que quizás se podrá debatir con mayor profundidad ciertas cuestiones, y que por eso no se trata de que sea una mera replica de la comunicación virtual.

Los participantes trabajan sobre su propio plan de desarrollo personal (PDP, en sus siglas inglesas) al principio o al final de cada módulo. EL tutor llevará a cabo una labor de supervisión del trabajo de los estudiantes durante este proceso. Al realizar el PDP los participantes revisarán su desarrollo académico y podrán construir sus propias líneas de actuación y de mejora. A través de este proceso se trata de fijar objetivos de aprendizaje y de adquisición de nuevas habilidades o de puesta en marcha de lo que se ha conseguido durante el proceso de formación.

Tanto las aplicaciones prácticas de los contenidos de aprendizaje como otros materiales de aprendizaje se pueden encontrar en la plataforma de aprendizaje www.its-time.org.

El tiempo de aprendizaje en el lugar de trabajo (ejercicios prácticos y proyectos) ofrece la posibilidad de poner en práctica lo aprendido y de integrar los contenidos de aprendizaje en la actividad cotidiana. Tanto los ejercicios como los pequeños proyectos que se hagan formarán parte del trabajo de las sesiones presenciales.

Los módulos hacen hincapié en los objetivos de aprendizaje a conseguir. La práctica diaria es la que ayudará a fijarlos de forma más adecuada a cada situación.

Así, los contenidos de los módulos se han de ajustar a cada proyecto basado en una realidad cotidiana. Labor del tutor es ajustar los contenidos de forma adecuada. Debe haber un equilibrio entre la flexibilidad de los contenidos de los módulos y el cumplimiento de los objetivos. Al final del curso, los participantes serán capaces de adquirir nuevos contenidos y de enfrentarse a nuevas cuestiones. Después de todo, lo que el tutor debe hacer es guiar a los participantes a través de un proceso de formación realista hecho a medida de forma transparente para que se vean claros los objetivos a conseguir.

Los certificados que acompañan los módulos individuales no certifican sólo la adquisición de ciertos contenidos teóricos sino también la puesta en práctica de ciertos métodos y de específicos objetivos de aprendizaje.

Los contenidos aparecerán bien documentados al final de cada módulo y deben ser de fácil acceso para los tutores. En el mejor de los casos, los tutores del módulo debatirán los resultados con el grupo a través del contacto personal.

Cómo tutorizar una enseñanza mixta

El tutor tiene que llevar a cabo las siguientes tareas:

- Ejercer labor de supervisión de los foros
- Procurar un seguimiento de los estudiantes durante las sesiones presenciales que organice
- Dar comentarios y corregir ejercicios
- Evaluar el trabajo final



- Apoyar el trabajo de los estudiantes centrándose en la labor de interrelación entre ellos
- Controlar el trabajo personal de los estudiantes de acuerdo con las necesidades de cada uno.

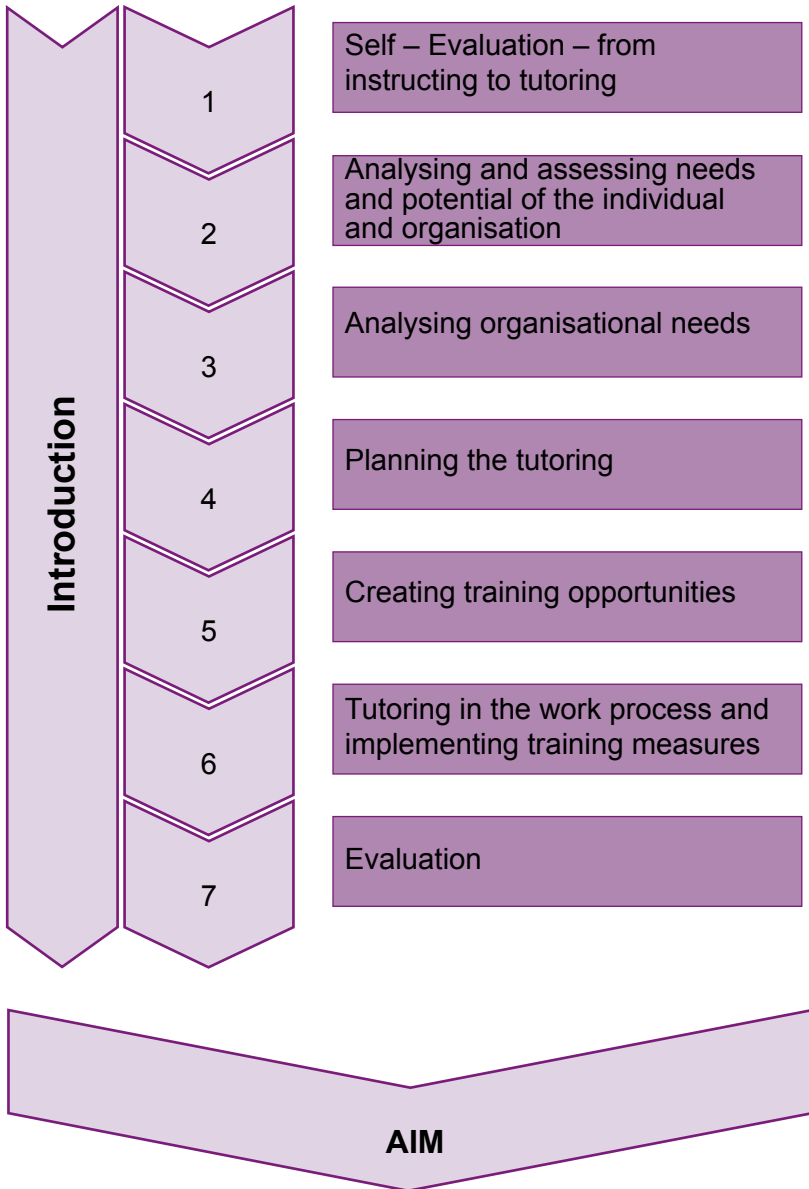
Claves de ayuda para tutores

1. Decir a los estudiantes lo que se espera de ellos desde el primer día.
2. Implantar actividades bien organizadas. Motivar el trabajo de los estudiantes (tanto en las clases presenciales como en la comunicación online).
3. Asegurarse de que los estudiantes saben cómo descargarse los trabajos de otros compañeros y cómo colgar los suyos propios en la Red para estimular el debate y la intercomunicación desde el primer momento.
4. Tener en cuenta si los comentarios a ciertos trabajos pueden dejarse visibles a todos o solo a ciertos grupos.
5. Establecer fechas límites para la entrega de trabajos y ejercicios en la plataforma de debate
6. Publicar en un sitio bien visible en la página Web del curso los enunciados de los ejercicios de una manera clara y bien organizada, o a través del foro o de mensajes electrónicos, indicando las fechas de entrega.
7. Proporcionar la evaluación de los trabajos de todos los estudiantes al mismo tiempo y no de una forma escalonada.
8. Cerrar el debate en la fecha límite indicada con anterioridad
9. Crear un ambiente propicio para la participación en los debates, estimulando a todos a participar.
10. Dar comentarios sobre la forma de reaccionar de los estudiantes sobre los trabajos de otros. Al principio del curso se les ha de enseñar a hacer buenos comentarios y a ser críticos de una forma positiva frente al trabajo ajeno.
11. Comprobar con regularidad la entrega de ejercicios para dar comentarios a tiempo. Cuidar de forma especial el tono de los comentarios que se hagan.

Descripción y visión general de los módulos

El equipo del proyecto “It’s time” durante todo el periodo de vigencia del mismo han desarrollado siete módulos en los que se han incluido todo un programa de formación para los tutores profesionales de educación vocacional. De los siete módulos, cuatro han sido ya probados en los países socios de Alemania, Países Bajos, Portugal y Finlandia. Lógicamente, se han producido e incorporado una serie de ajustes pedagógicos debido a la idiosincrasia propia de cada país. A los participantes interesados se les concedió un certificado de aprovechamiento en cada módulo. En el caso de que se hubieran completado todos los módulos se expidió además el diploma de “tutor profesional” que es equivalente al título alemán Berufspädagoge de pedagogía profesional. A continuación se describen los contenidos y objetivos de aprendizaje de cada uno de estos siete módulos, con orientaciones sobre el tiempo estimado para el trabajo y estudio por parte de los participantes en cada uno de ellos.





PEDAGOGO PROFESIÓN
(certificate)



Módulo 1 Autoevaluación

El primer módulo trata sobre la autoevaluación tanto en el ámbito personal como profesional. Se hace hincapié en el cambio que se produce de formar progresiva de profesor a tutor o guía profesional. En este módulo el participante es consciente del papel que tiene que llevar a cabo como tutor dentro del lugar de trabajo. También trata de arrojar cierta luz sobre la pedagogía específica que debe desarrollar el tutor profesional así como otras habilidades necesarias.

Objetivos de aprendizaje y habilidades:

- Ser capaz de ser consciente de las propias habilidades
- Ser capaz de formular los propios objetivos de aprendizaje
- Ser capaz de identificar el propio estilo de aprendizaje
- Ser capaz de identificar las carencias en el propio aprendizaje
- Ser capaz de elaborar un plan de desarrollo personal
- Ser capaz de autoevaluar y poner al día el perfil profesional siempre que sea necesario
- Ser capaz de identificar las propias competencias pedagógicas
- Ser capaz de cotejar el perfil del profesor con el perfil del tutor profesional
- Tener la habilidad de extender su enfoque pedagógico en todas sus tareas de profesor, tutor y formador en la empresa.

Objetivos de aprendizaje y conocimientos:

- Saber cómo elaborar y utilizar un plan de desarrollo personal (PDP, en sus siglas inglesas)
- Ser consciente de su papel como tutor profesional

Tiempo de aprendizaje/duración:

Tiempo recomendado de trabajo y estudio: 100 – 130 h





Módulo 2 Análisis y evaluación de las necesidades y del potencial humano y empresarial

Este módulo versa sobre el análisis y evaluación del empleado como estudiante a nivel individual. Este análisis lleva consigo una valoración de las diversas competencias y habilidades del estudiante en relación con las necesidades y oportunidades de la empresa donde presta sus servicios.

Objetivos de aprendizaje y habilidades:

- Ser capaz de analizar las necesidades de desarrollo del estudiante, teniendo en cuenta su punto de partida en el aprendizaje
- Ser capaz de evaluar las necesidades y el potencial de cada uno de los individuos en el contexto laboral
- Ser capaz de identificar necesidades de aprendizaje y potencial del alumno a partir de su PDP
- Ser capaz de identificar las posibles dificultades de aprendizaje que pueden presentar los estudiantes de cierta edad
- Ser capaz de valorar las posibilidades académicas dentro de la propia empresa.

Objetivos de aprendizaje y conocimientos:

- Saber cómo personalizar los procesos de aprendizaje (en relación con este módulo específicamente)
- Ser consciente de la existencia de otras fuentes, materiales o cursos para el autoestudio y educación continuada con el fin de poder reciclarse siempre
- Saber cómo encontrar el equilibrio entre las necesidades de formación y las oportunidades que ofrecen las diferentes empresas.
- Conocer las competencias profesionales que se necesitan dentro del mercado laboral.

Tiempo de aprendizaje/duración:

Tiempo recomendado de trabajo y estudio: 90 – 100 h



Módulo 3

Análisis de las necesidades empresariales

Este módulo trata de valorar y analizar la situación presente del campo laboral de las diferentes empresas, departamentos y equipos de trabajo o similares en relación con las necesidades de aprendizaje a corto y largo plazo y del proceso de formación necesario para el desarrollo o mejora de las distintas habilidades y de conocimientos del personal laboral.

Objetivos de aprendizaje y habilidades:

- Ser capaz de analizar la situación vocacional en el terreno laboral de que se trate
- Ser capaz de valorar la situación vocacional en el campo (tendencias, nuevos desarrollos, etc.)
- Ser capaz de asesorar a la empresa en relación con los cambios que se deben llevar a cabo.
- Ser capaz de apoyar el desarrollo de las competencias profesionales de ámbito metodológico, funcional y social dentro de la empresa.

Objetivos de aprendizaje y conocimientos:

- Conocer las competencias profesionales necesarias en el mercado laboral.

Tiempo de aprendizaje/duración:

Tiempo recomendado de trabajo y estudio: 80 – 100 h





Módulo 4 El plan de tutorización

Este módulo enseña metodologías en el plan y organización de la formación y tutorización en el lugar de trabajo. Esto incluye tanto los procesos de tutorización en desarrollo como las medidas de formación específicas.

Objetivos de aprendizaje y habilidades:

- Ser capaz de desarrollar un plan de formación de acuerdo con los planes personales de desarrollo (PDP) de los estudiantes.
- Ser capaz de formular los objetivos de aprendizaje concretos a la situación laboral.
- Ser capaz de elaborar actividades de aprendizaje relacionados con los objetivos correspondientes
- Ser capaz de identificar:
 - Metodologías centradas en el profesor
 - Metodologías centradas en el estudiante
 - Metodologías para la enseñanza vocacional de habilidades
- Ser capaz de entender las distintas posibilidades y los diferentes retos que presenta el lugar de trabajo como entorno de aprendizaje
- Saber personalizar los procesos de aprendizaje a través de tareas prácticas profesionales

Objetivos de aprendizaje y conocimientos:

- Conocer otras fuentes, materiales o cursos para el autoestudio y educación continuada con el fin de un posible reciclaje
- Saber cómo personalizar los procesos de aprendizaje (en relación con el módulo 2) en caso de presentarse dificultades de aprendizaje en relación con diferentes antecedentes sociales y culturales.
- Saber utilizar el lugar de trabajo como entorno de aprendizaje.

Tiempo de aprendizaje/duración:

Tiempo recomendado de trabajo y estudio: 80 – 100 h



Módulo 5 Nuevas oportunidades de formación

Este módulo versa sobre las herramientas para el desarrollo personal y tiene como objetivo principal sugerir nuevos caminos para la educación continuada dentro de las diferentes empresas e instituciones académicas. No solo se analizan las distintas necesidades empresariales en relación con el desarrollo del mercado, sino que también se hace hincapié en los nuevos métodos y en las diferentes posibilidades de formación hecha a medida que se pueden introducir en el lugar de trabajo con el fin de incorporar innovaciones y desarrollar nuevos conceptos empresariales, y mejorar las competencias individuales de los empleados. Este módulo pretende resolver la cuestión de los ciclos de innovación de productos y tecnologías proponiendo la incorporación de una serie de cambios en el aprendizaje del personal atendiendo a sus necesidades dentro de la práctica laboral cotidiana.

Objetivos de aprendizaje y habilidades:

Ser capaz de:

- reconocer el potencial del e-learning;
- identificar herramientas y metodologías del e-learning;
- diseñar e implantar proyectos adecuados para el desarrollo personal, en colaboración, si fuese necesario, con el departamento de recursos humanos;
- negociar diferentes medios y temporalización adecuada;
- aplicar técnicas de negociación; formular un plan de formación;
- elaborar actividades de aprendizaje relacionadas con los diferentes objetivos de aprendizaje a conseguir; valorar las posibilidades académicas dentro de la empresa;
- asesorar sobre los cambios necesarios que se deben incorporar en la empresa para poder implantar modificaciones operativas y así poder introducir los distintos cambios de procesos internos necesarios;
- apoyar el desarrollo de nuevas competencias dentro de la empresa.

Objetivos de aprendizaje y conocimientos:

Conocer:

- el modo cómo encontrar el equilibrio entre las necesidades de aprendizaje y las oportunidades que ofrecen las distintas empresas;
- los objetivos de formación;
- la regulación vigente y la documentación legal requerida;
- la metodología de enseñanza (incluyendo e-learning) que sea más adecuada para cada situación;
- el modo cómo utilizar el lugar de trabajo como entorno educativo;
- las competencias profesionales necesarias en el mercado laboral.

Tiempo de aprendizaje/duración:

Tiempo recomendado de trabajo y estudio: 100 – 120 h





Módulo 6

Tutorización en el proceso laboral e implantación de medidas de formación

Este módulo trata de cómo dotar a los estudiantes de los conocimientos necesarios y habilidades para poder ser un tutor eficaz y poder orientar y supervisar a los empleados durante su formación continuada en el lugar de trabajo. También muestra el tipo de habilidades y conocimientos que son necesarios para poder cumplir con las medidas de formación programadas.

Objetivos de aprendizaje y habilidades:

Ser capaz de:

- ponerse al nivel del estudiante;
- de dar y recibir comentarios sobre la tarea realizada;
- comprender la diversidad cultural dentro de un grupo de estudiantes;
- identificar las situaciones críticas y los problemas existentes y responder de forma adecuada ante ellos;
- utilizar técnicas de comunicación a la hora de llevar a cabo las entrevistas de valoración del progreso de aprendizaje;
- facilitar y promover los procesos de aprendizaje como tutor, a través, de la motivación, entre otros;
- tutorizar estudiantes a través de metodologías adecuadas que puede intercambiar de acuerdo con las diferentes necesidades;
- familiarizar al empleado con su trabajo, entorno empresarial y comunidad laboral;
- aplicar habilidades sociales y comunicativas mientras se interactúa con los estudiantes en todos los ámbitos y en todo tipo de situaciones;
- adaptar una adecuada enseñanza y unas metodologías de tutorización de acuerdo con el perfil de cada estudiante y sus objetivos.

Objetivos de aprendizaje y conocimientos:

Conocer:

- el modo cómo repercute las dificultades de aprendizaje en la efectividad de la misma;
- el modo cómo gestionar la diversidad;
- las diferentes estrategias para desarrollar unas experiencias de aprendizaje positivas a través del uso de habilidades sociales adecuadas;
- la forma de desarrollar procesos de aprendizaje a partir de ciertas tareas laborales;
- las herramientas que pueden utilizarse para reconocer las limitaciones así como las posibilidades de desarrollo de los aprendices;
- las características de la tutorización y en qué situaciones son cada una de ellas más efectivas;
- las diferentes formas de entrenamiento personal;
- el modo cómo personalizar los procesos de aprendizaje (en relación con el módulo 2) cuando aparecen ciertas dificultades de aprendizaje así cuando se dan diferentes antecedentes culturales y sociales;
- la forma cómo los antecedentes culturales pueden repercutir en el aprendizaje;
- la forma cómo los antecedentes sociales pueden repercutir en el aprendizaje.

Tiempo de aprendizaje/duración:

Tiempo recomendado de trabajo y estudio: 120 – 150 h



Módulo 7 Evaluación

Este módulo pretende dotar al tutor profesional con los conocimientos y habilidades necesarias para evaluar su propio trabajo y tomar las decisiones que sean necesarias para el futuro. Al finalizar este módulo, el tutor profesional será capaz de examinar su propio trabajo con espíritu crítico, así como el progreso de los estudiantes que tenga a su cargo. Gracias a esta evaluación el tutor además será capaz además de adaptar su propio trabajo a las necesidades del proceso de aprendizaje.

Objetivos de aprendizaje y habilidades:

Ser capaz de:

- aplicar los métodos de evaluación adecuados para evaluar las habilidades profesionales correspondientes;
- utilizar técnicas de comunicación tales como entrevistas y conversaciones personales que evalúen el proceso de formación;
- utilizar técnicas de observación;
- dar y recibir comentarios sobre la tarea realizada;
- orientar a los estudiantes sobre su propia autoevaluación;
- evaluar el proceso de aprendizaje;
- proponer instrumentos de evaluación razonables.

Objetivos de aprendizaje y conocimientos:

- Saber cómo afectan los comentarios al aprendiz y al profesor.
- Conocer las metodologías para la evaluación de las habilidades vocacionales.
- Conocer los criterios de valoración del trabajo del estudiante y de los procesos de aprendizaje.
- Conocer la diferencia entre evaluación formativa y evaluación sumativa.
- Identificar los criterios de valoración del trabajo de los estudiantes y del proceso de aprendizaje.
- Estar familiarizado con los distintos esquemas de evaluación y herramientas;
- Conocer los niveles de formación correspondientes al campo ocupacional de que se trate.
- Saber cómo pueden repercutir ciertos antecedentes culturales en el propio aprendizaje.
- Saber cómo pueden repercutir ciertos antecedentes sociales en el propio aprendizaje.

Tiempo de aprendizaje/duración:

Tiempo recomendado de trabajo y estudio: 80 – 100 h



Informes de los cursos piloto

Puesta en marcha de Módulo 1 – autoevaluación dentro del marco del curso de Tutores profesionales “Berufspädagoge“

en el instituto alemán IHK de Hanover (Alemania)

Desde el pasado mes de marzo de 2009, se está llevando a cabo el curso de tutores profesionales en Hanover. Participan once personas de diferentes ámbitos profesionales en este curso que tiene una duración de dos años con el fin de obtener un diploma específico en dirección de formación profesional bajo el título de “Berufspädagoge”. Este curso es el primero que se pone en marcha en el instituto profesional IHK de Hanover en el que se da formación para tutores profesionales en todo el territorio alemán.



Como parte de este curso, se probó la eficacia del primer módulo del proyecto “It’s time”, que se centraba en la autoevaluación. Así se pone a prueba este módulo en primer lugar para comprobar la eficacia de la enseñanza e-learning del portal, como parte integral del enfoque de enseñanza mixta o blended learning sobre el que sustenta este proyecto. Los primeros resultados hacen referencias a ciertas dificultades que pueden resolverse en la práctica diaria. Para que los participantes estén ampliamente familiarizados con el tipo de actividades en formato virtual, deben estar regularmente conectados. Sólo si se consigue habituar a los participantes a trabajar con las herramientas de la enseñanza e-learning se podrá evitar cualquier tipo de prejuicio que se tenga frente a este tipo de enseñanza virtual, al mismo tiempo que se fomenta la aceptación de este método de trabajo.

Antecedentes del curso:

Cada tarde de los viernes y mañana de sábados, los once participantes se reúnen para seguir las clases. El curso se centra en conceptos básicos sobre la formación vocacional, como pueden ser, entre otros, el conocimiento de los procesos de aprendizaje, la asistencia a cursos de formación, y los procesos de planificación y gestión del aprendizaje. Además también se hace hincapié sobre el conocimiento específico de la educación vocacional que incluye tanto la gestión de recursos humanos como la tutorización académica. En este contexto, se utilizan métodos innovadores como es la enseñanza e-learning. Este curso se dirige a un amplio sector. Teniendo en cuenta las características personales de los participantes, se trata de un curso bastante heterogéneo, con edades comprendidas entre 27 y 52 años y con antecedentes profesionales muy diversos. Desde un participante que tiene educación superior a otro con un diploma de formación profesional. De un



instructor de una planta grande de producción automatizada a otro que trabaja de agente social. De un instructor de jóvenes mujeres sobre economía doméstica a un director de una gran empresa con socios de actividades de formación.

De acuerdo con el concepto del curso, todos los participantes ejercen su profesión en el momento de su inscripción y tienen una larga experiencia en formación profesional, incluso fuera del campo mismo de la tutorización profesional. Lógicamente la integración de la experiencia profesional en la formación es una de las ideas claves de este curso.

Centrándonos en la metodología, este curso pretende desarrollar un concepto de didáctica moderna en el que los participantes deben permanecer activos en todo momento, en contraposición con la tradicional conferencia magistral del profesor en la que los participantes tan sólo hacían un papel de oyentes. La combinación de trabajo y estudio genera mejores resultados de aprendizaje y capacita a los participantes a planificar, implantar y controlar los procesos de formación de forma más independiente en cada una de las empresas o instituciones en donde trabajen.

Las convocatorias de exámenes finales están programadas para los meses de marzo, septiembre y noviembre de 2010 en el propio instituto IHK de Hanover.

Autor: Peter Eckhardt, Frankfurt a.M., Alemania

Puesta en marcha del módulo 2 – Análisis y valoración del estudiante

en el instituto internacional KCH de los Países Bajos

En los Países Bajos, varias instituciones han trabajado juntas en el proyecto 'It's time', a saber: el instituto internacional KCH, junto con la Universidad de pequeñas empresas Stenden University Small Business & Retail Management y el instituto Kwantum.

En concreto han incorporado uno de los siete módulos en su programa académico de Consultores (Ad, Associate degree) para probar su eficacia formando parte de un trabajo de especialización dentro de su plan de estudios.



Tutor profesional

El papel que lleva a cabo el tutor profesional es el equivalente al papel que desempeña hoy en día el tutor de prácticas o tutor profesional en los Países Bajos, cuyo diploma se consigue bien en la escuela superior de estudios vocacionales, bien superando el grado superior de estudios profesionales en los institutos públicos. En ambos casos se trata de una formación eminentemente práctica en la que sobre todo se valora el trabajo profesional. El papel del tutor profesional es el de orientar y valorar el trabajo realizado por el estudiante, que forma parte de la plantilla, en su propio lugar de trabajo, a partir de



sus conocimientos profesionales, de forma similar a cómo pudiera hacer un capataz con las personas a quienes supervisa.

Análisis y valoración

No obstante, el tutor profesional llega más lejos. Analiza los requisitos del aprendizaje y elabora programas de formación apropiados. Así, desarrolla cursos de formación aplicables a la situación práctica correspondiente. Además es quien emite los certificados pertinentes válidos para la empresa o sector profesional del que se trate.

En palabras de Carry van der Weij (del instituto internacional holandés KCH): “Pusimos en marcha este curso piloto en enero de 2009, junto con las instituciones Stenden University y Kwantum. Nos hicimos responsables de tutorizar uno de los siete módulos el de análisis y selección. Para ello, escogimos a 10 participantes del curso de formación de consultoría (Associate degree AD, en inglés)”.

Enseñanza mixta

A los estudiantes se les facilitó los materiales de estudio junto con los ejercicios prácticos a través de una plataforma de enseñanza de tipo virtual. Además se programaron tres días para sesiones presenciales. De acuerdo con la tutora Maaïke de Caluwé del instituto KCH: “El proceso empezó con una sesión informativa. A mitad de curso se programó una clase presencial en el propio instituto KCH, en donde se explicaron los aspectos teóricos a través de ejercicios y en donde se fijó el trabajo final que se debía realizar en cada caso. En la última sesión presencial, los participantes presentaron sus propios trabajos finales frente al resto de los participantes y frente a una comisión evaluadora. Todos los estudiantes desarrollaron los ejercicios del programa en un entorno eminentemente práctico. En todo momento estuvieron en contacto con los profesores y el resto de los estudiantes a través de la Red, y así pudieron intercambiar experiencias y aprender entre todos”.

Presentaciones satisfactorias

Los estudiantes completaron el módulo en menos de tres meses. La sesión final de presentación de trabajos fue el 8 de abril de 2009, frente a una comisión evaluadora formada por representantes de las tres instituciones académicas involucradas en el proyecto: Kwantum, Stenden University y KCH.

Por un lado, los estudiantes del instituto Kwantum hicieron un plan sobre cómo organizar la formación teniendo en cuenta la motivación personal, el estilo de aprendizaje y los requisitos del mismo para los diferentes miembros de la plantilla de la empresa. Así los aprenden a que es necesario conocer primero a los miembros de la plantilla a quienes va dirigido el proceso de aprendizaje. Los miembros de la comisión evaluadora John Driessens (director de Kwantum), Chantal Stegink (profesora de la Universidad de Stenden) y Carry van der Weij estaban muy satisfechos con los resultados finales. En palabras de Stegink “Es estupendo ver la dedicación y el entusiasmo que los estudiantes ponen en sus trabajos finales”... “Al principio hubo un poco de resistencia pero al final fue una experiencia muy positiva para todos. Ya que contribuyeron con sus trabajos de forma individual pero también interactuaron con el resto de sus colegas”.



Driessens se sentía especialmente orgulloso: ‘He visto como los participantes daban pasos gigantescos en su evolución personal en los últimos meses. Teníamos la intención de mejorar nuestro programa de consultoría incluyendo actividades que hicieran reflexionar a nuestros alumnos y creo que lo hemos conseguido con creces. Ahora podemos ver los beneficios de quienes han dedicado grandes esfuerzos a su trabajo profesional. Verdaderamente merece la pena invertir en el desarrollo del personal’.

En palabras de Nina Spithorst, jefe del equipo de la Universidad de Stenden, “Lo que más sorprende es que cada estudiante tomase un enfoque distinto y de forma independiente en el estudio del material que se les entregó al principio. Cada uno tuvo que organizarlo a su manera y esto fue muy enriquecedor para todos. La organización y estructura del trabajo es parte esencial del proceso. Es lo habitual en la educación superior”

Uno de los estudiantes, Tommie Janssen, dijo que él pudo aplicar la teoría del módulo de análisis y valoración en su tarea profesional ordinaria desde el primer momento. “No parecía mucho trabajo, pude aplicar lo aprendido muy fácilmente”. Otro estudiante, Mohamed Ahaddouch, comentó que el módulo no solo resultó ser muy útil sino también una experiencia divertida. Para Sylvia, otra estudiante, fue muy llevadera la experiencia: “Utilicé el formato del aprendizaje desarrollado en el curso con todos mis colegas sin problemas”.

Autora: Carry van der Weij, Ede, Países Bajos

Puesta en marcha del módulo 4 – Plan de tutorización, en el instituto de calidad de soldadura ISQ, Portugal

Dentro del proyecto “It’s Time”, el instituto portugués ISQ se encargó de poner en marcha el módulo 4 del programa de formación. Como ya se ha mencionado anteriormente este módulo lleva como título “Plan de la Tutorización”. El objetivo de este módulo es el de dotar a los tutores profesionales con las herramientas necesarias para llevar a cabo sesiones de tutorización de la forma más eficaz y eficiente posible. Al final del curso los participantes no sólo pudieron definir y adaptar las sesiones de tutorización a un grupo meta específico, sino que también pudieron definir los objetivos principales de las sesiones de tutorización, así como elaborar instrumentos de evaluación adecuados e interiorizar el tipo de formación que se ofrece.

La formación que puso en marcha el instituto ISQ se basaba en una enseñanza mixta de clases presenciales y aprendizaje de tipo virtual con 20 horas de clases presenciales y 88 horas de trabajo individual. Con el fin de poner en marcha el curso de formación, se contó con 15 formadores que fueron invitados a desarrollar la metodología propia del proyecto y aplicar los materiales de estudio elaborados en el mismo. El curso tuvo lugar entre el 16 de marzo y el 6 de mayo de 2009 en Oeiras, Portugal.

En una sesión introductoria de 4 horas los participantes pudieron conocer al formador y llevar a cabo una serie de actividades que les ayudaron a entender los objetivos y estructura del curso. A continuación, se puso en marcha la formación e-learning en la plataforma de Moodle. En esta plataforma los participantes pudieron acceder a todos los documentos pedagógicos así como a los ejercicios programados. Además los participantes pudieron participar en el foro de la plataforma con el fin de interactuar





entre ellos y con el profesor. De hecho la experiencia comunicativa tuvo mucho éxito ya que todos participaron con mucho entusiasmo con resultados muy positivos para su formación. En total hubo más de 100 mensajes en el foro durante el curso.

El curso finalizó con una sesión presencial de dos días. En esta sesión los participantes presentaron sus trabajos y debatieron sobre los ejercicios realizados durante el curso y su importancia en el plan de tutorización correspondiente. También pudieron dar sus comentarios sobre el propio proceso de aprendizaje y la metodología empleada. En general, la mayoría de los comentarios fueron positivos tanto sobre el curso como sobre la metodología. Por un lado, la enseñanza virtual les permitió comunicarse con el resto de sus compañeros y sentirse apoyados en todo momento por el profesor. Por otro lado, las sesiones presenciales fueron buenas para recibir comentarios directos sobre sus propios trabajos. Todos los participantes mostraron interés en participar en el curso completo del programa de tutor profesional del proyecto "It's Time".

Autor: James Kirkby, Oeiras, Portugal

Puesta en marcha del módulo 6 – Tutorización en el lugar de trabajo

en el instituto de educación profesional Salpaus de Finlandia

El instituto profesional Salpaus puso en marcha por primera vez el módulo 6 del programa el pasado mes de febrero de 2009. Todos los profesores del instituto se responsabilizaron de llevar cabo este módulo siguiendo la metodología propia del proyecto.



El objetivo principal de este módulo

es el de dotar a los participantes con las habilidades y conocimientos necesarios para actuar como tutores profesionales en el lugar de trabajo. Además se trata de que los participantes desarrollen las competencias necesarias para actuar como tutores profesionales con éxito, de tal forma que puedan guiar y orientar de forma apropiada a los empleados durante todos los procesos de aprendizaje pertinentes en sus puestos de trabajo. Por último se trata de aplicar las metodologías de tutorización de acuerdo con los planes de desarrollo personal de cada uno de los participantes.

A continuación se muestra la estructura de las actividades del módulo:

- Presentación del módulo
- Habilidades sociales o necesarias para con las personas (lo que se conoce como soft skills en inglés), y cómo se han de ejercitar en cada momento, teniendo en cuenta la labor de tutorización profesional en contextos verbales y no verbales.
- Mejoras profesionales a través de los comentarios positivos del tutor, teniendo en cuenta la forma, situación y lugar en dónde se va a llevar a cabo la tutorización.
- Gestión de la diversidad cultural en la tutorización, teniendo en cuenta el concepto



de cultura y especialmente de cómo se llega a ella y lo que se entiende por diversidad cultural y cómo debe gestionarse teniendo en cuenta los diferentes estereotipos, prejuicios y diferencias culturales que puedan afectar la propia tutorización.

- A partir de los antecedentes sociales de los participantes hacer un análisis sociológico sobre los estilos de aprendizaje en adultos y mostrar una aptitud positiva sobre lo que supone la educación continuada y los cursos de reciclaje profesional teniendo en cuenta esos antecedentes sociales.

Todos los participantes mostraron un gran interés por el módulo, estudiaron y trabajaron con los materiales colgados de la plataforma Moodle, y buscaron la bibliografía complementaria pertinente para hacer ciertas investigaciones sobre la comunicación intercultural y las habilidades sociales. También supieron subir sus trabajos en la plataforma y se interesaron por utilizar ciertos métodos de aprendizaje virtual. En su opinión la plataforma Moodle les facilitó mucho para la elaboración de trabajos y la interacción con el resto de los participantes y el tutor. En las sesiones presenciales todos tuvieron la oportunidad de expresar sus opiniones sobre los trabajos y analizaron algunas actuaciones concretas. En todo momento el debate se mantuvo en una atmósfera constructiva muy positiva. La elaboración de los trabajos finales se realizó en los propios lugares de trabajo y los expusieron a través de la plataforma Moodle. Cinco de los participantes además realizaron un estudio de caso final y terminaron el módulo en cuatro meses. Todos ellos terminaron por aplicar las habilidades adquiridas así como los resultados de los estudios de caso en sus propios trabajos.

Antecedentes de los participantes

Los participantes que formaron parte del curso eran enfermeras (2), profesores (2) y tutores profesionales de industria (3). Cuatro de ellos habían asistido anteriormente a un curso de tutores profesionales. Quisieron asistir a este curso también porque querían obtener más información, conocimientos y experiencia en un ambiente multicultural en el que además podrían adquirir habilidades de relaciones sociales al poder interactuar con el resto de los participantes.

Comentarios

A pesar de que algunos participantes encontrasen cierta dificultad a la hora de utilizar la nueva tecnología y de elaborar sus trabajos empleando la misma, al final del curso estaban muy satisfechos con sus resultados y con la metodología general del curso. Pudieron enfrentarse a nuevos puntos de vista y a nuevas habilidades en situaciones ordinarias de la vida profesional, en concreto a la hora de tutorizar nuevos grupos como en el caso de los nuevos participantes de Finlandia. A continuación, se recogen algunas opiniones:

“Los antecedentes sociales (uno de los temas del módulo 4) son independientes para la motivación en el trabajo. Lo que es importante es dar comentarios constructivos.”

“La evaluación de los formadores así como del resto de los participantes fue positiva”.

“Las sesiones presenciales pudieron ser más frecuentes. El debate sobre la enseñanza virtual es realmente interesante.”





“En la práctica las habilidades comunicativas y de interacción social son realmente necesarias no sólo en la comunidad profesional multicultural. Es verdad que el multiculturalismo puede convertirse en una práctica habitual en Finlandia, especialmente en el ámbito del cuidado de la salud.”

“Se tuvieron en cuenta nuestras necesidades e intereses y pudimos elaborar nuestro trabajo final a partir de necesidades reales en el trabajo”.

“En realidad la formación se llevó a cabo en todos los sentidos. En nuestro trabajo todavía no hay empleados de otras culturas pero estoy segura de que esto cambiará en el futuro. Es importante saber cómo recibir, orientar o guiar para poder contar con buenos colegas y valiosos empleados.”

Autora: Maija-Leena Kemppi, Lahti, Finlandia

Examen final y certificados

Cada módulo finaliza con un examen final y se expide un certificado acreditando el seguimiento del mismo. A continuación, se muestra un ejemplo de lo que se puede tener en cuenta a la hora de expedir un certificado del módulo 1.

En el área de los procesos de aprendizaje y de orientaciones profesionales, los participantes deberán demostrar la capacidad para diseñar planes individuales y colectivos de tutorización profesional, teniendo en cuenta las competencias didácticas y metodológicas más adecuadas. En particular, los participantes deberán demostrar la capacidad para reconocer potenciales individuales de los aprendizajes a quienes se deben promocionar. En todo momento hay que partir de una valoración crítica razonable. Los contenidos que se muestran a continuación han de verificarse en este contexto:

1. Conocimientos sobre la enseñanza y el desarrollo de participantes, como condición necesaria para la elaboración de procesos de aprendizaje y de su consiguiente evaluación.
2. Preparación didáctica e implantación de procesos de aprendizaje en el marco del desarrollo de los objetivos de aprendizaje y de contenidos para poder desarrollar orientaciones prácticas dentro del ámbito profesional, siempre dentro de la empresa.
3. Aprender a orientar a los aprendices o becarios, sobre todo en el caso de que necesiten algún tipo de apoyo psicológico, ya sea social y/o cultural.
4. En el campo de la formación de reciclaje, saber orientar a quienes están adquiriendo experiencia profesional o a quienes están poco acostumbrados a realizar tareas de aprendizaje.

Cuando se encuentre cualquier problema pedagógico, éste puede formar parte del tema centra de un trabajo final. Para ello se deberá hacer una descripción pormenorizada del mismo, valorarlo y tratar de darle una solución dentro del trabajo. Antes de llevar a cabo



tal estudio, se ha de solicitar el visto bueno de la comisión evaluadora del programa para que autorice el trabajo de ese tema en concreto.

Cuando se panga en marcha ese trabajo, se han de seguir las orientaciones que haya dado la comisión evaluador de acuerdo con los requisitos de la evaluación final. En cualquier caso el trabajo debe estar bien documentado antes de que se envíe a la comisión para su evaluación.

El trabajo final debe presentarse por escrito y acogerse al límite de palabras propuesto por la comisión. El tiempo para la elaboración del trabajo no puede exceder de 30 días. Para la evaluación del trabajo el participante deberá exponerlo en una presentación formal frente a la comisión evaluadora. Tras esta presentación, se abrirá una mesa redonda de debate. Cuando se evalúe positivamente el trabajo, se expedirá un certificado acreditativo. El fin principal de la evaluación es precisamente el certificar que se han adquirido las habilidades perseguidas en el proceso de aprendizaje.

En la presentación se incluirá una descripción detallada de los resultados del trabajo. La mesa de debate servirá para recabar mayor información sobre ciertos aspectos del trabajo elaborado. Otro objetivo principal de este debate es el de evaluar las dotes comunicativas y argumentativas del evaluado, quien deberá además mostrar ciertas habilidades pedagógicas en su discurso. El tiempo dedicado a la presentación y debate no debe superar los 45 minutos, de los cuales se reservan 15 minutos para la propia presentación.

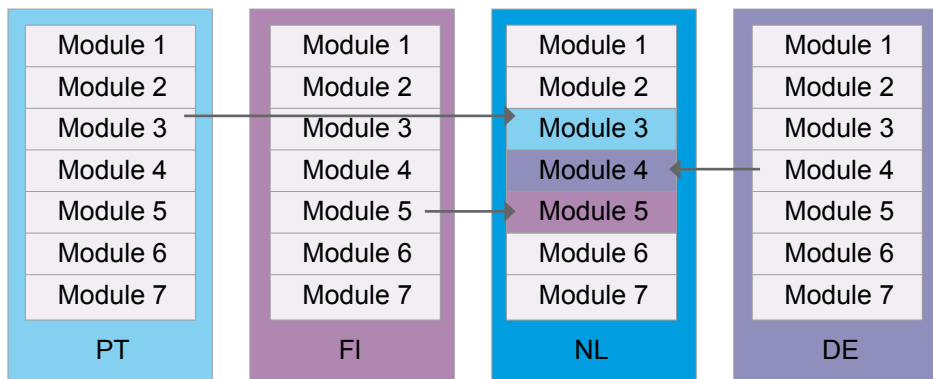
Antes de pasar a la fase de presentación y debate se ha debido obtener una valoración satisfactoria en el trabajo escrito, que deberá estar debidamente documentado.

Cuando todos los contenidos del trabajo (elaboración y presentación) se hayan completado al menos de forma satisfactoria se obtendrá una evaluación positiva del mismo y se expedirá el certificado acreditativo correspondiente. Cada parte (parte escrita y presentación oral) se han de calificar de forma independiente. Cuando una de las partes no se haya superado, se podrá repetir de nuevo con un máximo de dos oportunidades. Tan sólo se tendrá que examinar de los contenidos que no se hayan superado a petición del candidato. Para poder volver a examinarse existe un plazo de dos años a partir de la fecha inicial del primer examen. A pesar de que se puedan ir superando poco a poco, la calificación final no se podrá alcanzar hasta que no se hayan completado todas las partes.





Modularización



El objetivo de la modularización es el de poder ofrecer de forma organizada una serie de contenidos empresariales que puedan adquirirse de forma independiente en el lugar de trabajo. Este sistema además de permitir que se completen módulos diferentes de acuerdo con las necesidades de la empresa, también permite la movilidad entre distintas empresas cumpliendo los objetivos educativos actuales del espacio educativo europeo. Tras completar todos los módulos se podrá obtener el certificado acreditativo de "tutor profesional" (Berufspädagoge en Alemania). Cada módulo tiene unos objetivos propios pero en general se puede hablar de todos ellos y cumplir poco a poco durante todo el curso. Los contenidos del curso reflejan una realidad empresarial concreta de la cual tendrán que versar los trabajos finales. A la hora de elegir el tema del trabajo se deberá consultar con el tutor del curso. Siempre tiene que haber cierto equilibrio entre la elección libre del tema del trabajo y los temas de los contenidos de los módulos y sus objetivos. Al final del curso, los participantes habrán adquirido nuevos conocimientos sobre cuestiones empresariales reales. Con todo, se trata de proporcionar unas orientaciones adaptadas a las necesidades particulares de cada participante. Además, cada seminario deberá fijar una serie de objetivos para cada participante. Los certificados que se expidan al finalizar cada módulo no hacen relación con la superación de contenidos teóricos sino con la superación de ciertos métodos y de objetivos de aprendizaje concretos.

Los contenidos teóricos estarán siempre documentados en cada módulo y se facilitarán a todos los tutores del mismo. En el mejor de los casos los tutores de los módulos comunicarán personalmente la superación de los mismos a cada participante.

La duración estimada para el desarrollo de cada módulo es de alrededor de 3 meses. La finalización de todos los módulos es de aproximadamente dos años. Abajo se puede encontrar bibliografía material de estudio necesario para seguir todo el curso. Los materiales están elaborados con el fin de que ayuden de forma efectiva en el proceso de aprendizaje. También juegan un papel importante en el curso el tiempo dedicado al estudio personal. Por eso es de vital importancia que cada participante tenga en cuenta el autoestudio.

Los documentos que aparecen a continuación pueden servir para la organización de los contenidos de aprendizaje, así como para poder solventar ciertas cuestiones que se puedan presentar en las diferentes unidades didácticas.



4.1 Learning agreement with myself in the framework of the qualification course of workplace tutor

Name:

What is unclear for me with regard to the concept of the module?
 What seems unfamiliar, what have I done differently, what seems difficult?

4.2 Personal development plan

My personal development plan

Name:

Aims	Activities	Obstacles	Solutions	Duration and deadlines
-> what do I want to achieve	-> what I will do in order to achieve my development aims	-> what could hinder me achieving my goals	-> how I can overcome the obstacles	-> my detailed timeline

4.3 Diary sheet, to be filled in for each assignment

Learner(s) accompanied:
 Self-study time:

Step of the learning guidance:

Assignment:

Initial thoughts and planning:

How did the assignment go, what happened and how did I act?

Outcomes of this assignment

Judgment of my course of action: What was good? What could have been better? What should I change next time around?

What became apparent to me during this assignment?

4.5 Guideline (structure aid) for the documentation of finalised projects

(The documentation must be filled in and delivered to the module tutor as a confirmation of performance)

4.6 Proof of competence

Proof of competence

Surname		First name	
Address			
Institution		Course	
Duration			
1. Please document the course of the project considering the following aspects: Initial situation / problem / junctions / organisational framework conditions / milestones			
2. Reflect upon the course of the project taking into account the following aspects: requirements, barriers, setting directions			
3. Which of your skills and competencies (existing or newly acquired) became apparent?			
4. Which skills and competencies did you develop during the project? Which existing skills and competencies did you expand / improve?			
The above statements are supported by (please name 2-3 internal or external project partners)			
Date and place		Signature of possessor of proof of competence	
Comments by module tutor			
Name	Institution	Date	Signature

Los documentos para el autoestudio se pueden encontrar en la página:
www.its-time.org

Atentamente-GAB Munich





Resumen y expectativas de futuro

Los formadores empresariales internos se enfrentan con cierta presión económica a la vez que cada vez se les exige que presten un número mayor de tareas de consultoría. La formación vocacional ha pasado a ser últimamente un campo complejo en el que se dan muchos nuevos retos. Sin embargo no se ha prestado demasiada atención a la propia formación de estos tutores. Es por tanto necesario hacer mayor hincapié en la formación de estos tutores sobre todo en la preparación que necesitan para dar respuesta a los nuevos retos en el lugar de trabajo. El proyecto “it’s time” tiene como objetivo satisfacer esta necesidad de formación. Gracias al programa de formación alemán Berufspädagoge (tutor profesional) se ha podido desarrollar un curso entre los socios del proyecto de ámbito europeo para la formación profesional de tutores vocacionales que pretende profesionalizar esta labor de acuerdo con el crecimiento de las distintas responsabilidades a que se enfrentan.

Dentro del proyecto se ha creado un entorno académico hecho a medida de los participantes a través de la enseñanza mixta que combina el aprendizaje virtual con las sesiones presenciales. Así, el aprendizaje de los tutores profesionales del futuro se organizó a través de los seminarios, el autoestudio, la enseñanza virtual y el aprendizaje en el propio lugar de trabajo. En cuanto a la enseñanza continuada se ha de hacer hincapié en las responsabilidades que están adquiriendo los tutores profesionales como es la toma de decisiones en determinadas situaciones comprometidas en la empresa y proponer trabajos relacionados basados en la práctica diaria en la que se han de aplicar las habilidades adquiridas en el programa.

Este nuevo concepto de enseñanza continuada para tutores profesionales se puede transferir a otros países europeos de acuerdo con sus necesidades específicas. El tiempo que se aconseja dedicar a cada módulo es siempre orientativo. Sin embargo, no se aconseja acortarlo demasiado para asegurar la calidad del programa.

Un evaluador externo se encargó de supervisar el proyecto, quien pudo ratificar la calidad del trabajo por parte de los miembros del equipo del proyecto en relación con los módulos y con la plataforma virtual. Además se observó una gran coherencia entre la estructura del módulo y los objetivos del proyecto. Los participantes de los cuatro cursos piloto en Alemania, Países Bajos, Finlandia y Portugal coincidieron en sus opiniones. En todos los casos se muestra mucho interés por la formación continuada fuera de las fronteras. Hubo mucha demanda para participar en los cursos piloto. Aunque al principio la enseñanza virtual era nueva para muchos, pronto pasó a convertirse una herramienta muy eficaz para todos.

Debido a la demanda e interés del sector de educación y capacitación o formación profesional, se va a iniciar un proyecto de continuación de estos cursos. El objetivo principal es el de incluir el plan de estudios de tutor profesional dentro del espacio europeo de educación con el sistema de créditos para el sector de formación vocacional, en el que pueden formar parte todos los países europeos que estén interesados. Se trata de un programa educativo en tres fases en las que el instructor proporciona una formación específica al tutor profesional dentro de la propia empresa. Se trata, en definitiva, de una educación horizontal dentro del sector de la formación vocacional.



Handbook

Moodle Screenshots



Moodle Screenshots



Moodle Screenshots



Moodle Screenshots



Moodle Screenshots



Moodle Screenshots



Moodle Screenshots



<http://moodle.its-time.org/>



Short insight into the e-learning platform Moodle

The screenshot displays the Moodle LMS interface for moodle.its-time.org. The browser address bar shows the URL. The page header includes a login status message: "Sie sind nicht angemeldet (Login)" and a language selector set to "Deutsch (de)". The navigation menu has "Home" and "Courses" tabs. The main content area is titled "Kursbereiche" and lists several course categories with associated course names and user icons:

- Training Courses**
 - Berufspädagoge - Hamburg
 - Berufspädagoge - bfw Hannover
 - Workplace Tutor - Spain
 - Workspace Tutor - Italy
 - It's time (Nederlands)
 - It's time (English)
 - It's Time (Portugues)
 - It's Time (Suomi)
- Piloting**
 - Workplace Tutor - Piloting
- Archive**
 - It's Time (Portugues)_OLD

At the bottom of the course list, there is a search box labeled "Kurse suchen:" with a "Start" button. To the right, a calendar widget shows the month of September 2009.



It's time (English)

its_time_eng01

Switch role to... Turn editing on

People

Participants

Search Forums

Advanced search

Administration

- Turn editing on
- Settings
- Assign roles
- Grades
- Groups
- Backup
- Restore
- Import
- Reset
- Reports
- Questions
- Files
- Unenrol me from
- its_time_eng01
- Profile

Course categories

- Training Courses
- Piloting
- Archive

All courses ...

Announcements & FAQ

News forum

1 Introduction training

Take a look at the elements of the training, before you start

1	Self - Evaluation - from instructing to tutoring
2	Analysing and assessing needs and potential of the individual and organisation
3	Analysing organisational needs
4	Planning the tutoring
5	Creating training opportunities
6	Tutoring in the work process and implementing training measures
7	Evaluation

AIM

WORKPLACE TUTOR
(certificate)

Introduction

Latest News

Add a new topic...

19 Mar, 15:15
Inge Reubzaet
Announcements more...

19 Mar, 15:15
Inge Reubzaet
FAQ more...
Older topics ...

Upcoming Events

There are no upcoming events

Go to calendar...
New Event...

Recent Activity

Activity since Tuesday, 22 September 2009, 03:01 PM
Full report of recent activity...

Nothing new since your last login



It's time (English)

Its_time_eng01

Switch role to... Turn editing on

- 2 Module 1 - Self evaluation, from instructor to Learning guide**
 - Theory**
 - Theory
 - Self-assessment
 - Assignments**
 - Assignment 1
 - Assignment 2
 - Forum Module 1
 - Assessment**
 - Final case
- 3 Module 2 - Analysing and assessing needs and potential of the individual and organisation**
 - Introduction**
 - Introduction
 - Theory**
 - Theory
 - Self-assessment
 - Assignments**
 - Assignment 1
 - Assignment 2
 - Assignment 3
 - Assignment 4
 - Forum Module 2
 - Assessment**
 - Final case
- 4 Module 3 - Planning the tutoring**
 - Introduction**
 - Introduction
 - Theory**
 - Theory
 - Personal Development Plan
 - Additional theory
 - Self-assessment
 - Assignments**
 - Assignment 1
 - Assignment 2
 - Assignment 3
 - Assignment 4
 - Assignment 5
 - Forum module 3
- 5 Module 4 - Tutoring in the work process and implementing training measures**
 - Introduction**
 - Introduction
 - Theory**
 - Theory
 - Self-assessment
 - Assignments**
 - Assignment 1
 - Assignment 2
 - Assignment 3
 - Assignment 4
 - Forum module 4
 - Assessment**
 - Final case



It's time (English)

Home > Its time > Quiz > Self-assessment > Attempt 1 Update this Quiz

Info Results Preview Edit

Preview Self-assessment

[Start again](#)

Page: 1 2 3 4 5 (Next)

1 Why is there demand for learning guides and not instructors in modern VET?

Marks: -/1

Choose one answer.

- a. The learning guide explains, indicates and shows and helps the learners succeed through exercises and assignments.
- b. The learning guide is a person who knows, how to do something and can also implement this knowledge
- c. The task of the learning guide is to pass on his knowledge and skills so the learner so can become just as good as the learning guide
- d. The learning guide reinforces the ability of learners to act and solve problems independently

[Submit](#)

[Save without submitting](#) [Submit page](#) [Submit all and finish](#)

Page: 1 2 3 4 5 (Next)

Moodle Docs for this page (Logout)

Hier geht es zum allgemeinen Forum für angehende Berufspädagogen.

[Its_time_eng01](#)



European Workplace Tutor



IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt
Germany
contact: +49.69.66932020



IAL Cisl Nazionale
Via Trionfale 101
00136 Rome
Italy
contact: +39.06.3995551



bfw Berufsbildungswerk
gemeinnützige Bildungseinrichtung
des DGB GmbH
Im Neuenheimer Feld 582
69120 Heidelberg
Germany
contact: +49.6221.5025741



CINOP - Centrum voor Innovatie
van Opleidingen
Pettelaarpark 1
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
The Netherlands
contact: +31.73.6800867



Kenniscentrum Handel
P.O. Box 7001 / Horapark 2
6710 CB / 6717 LZ EDE
The Netherlands
contact: +31.318.698473



Die Berater – Unternehmens-
beratungsgesellschaft mbH
Wipplingerstraße 32 / 24-26
1010 Wien
contact: +43.1.5324545.0



ISQ – Instituto de Soldadura e
Qualidade
Av. Prof. Cavaco Silva, 33
Taguspark
2781-951 Oeiras
Portugal
contact: +35.1214234021



Ahlmann – Ahlmanon
koulun säätiö
Hallilantie 24
33820 Tampere
Finland
contact: +358.3.992500



Salpaus Further Education
Svinhufvudinkatu 13
15110 Lahti
Finland
contact: +358.3.8283703



CECE – Confederación Española
de Centros de Enseñanza
Marqués de Mondejar, 29
28028 Madrid
Spain
contact: +34.917251475



Partneradressen



IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt
Germany
contact: +49.69.66932020



IAL Cisl Nazionale
Via Trionfale 101
00136 Rome
Italy
contact: +39.06.3995551



bfw Berufsbildungswerk
gemeinnützige Bildungseinrichtung
des DGB GmbH
Im Neuenheimer Feld 582
69120 Heidelberg
Germany
contact: +49.6221.5025741



CINOP - Centrum voor
Innovatie van Opleidingen
Pettelaarpark 1
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
The Netherlands
contact: +31.73.6800867



Kenniscentrum Handel
P.O. Box 7001 / Horapark 2
6710 CB / 6717 LZ EDE
The Netherlands
contact: +31.318.698473



Die Berater – Unternehmens-
beratungsgesellschaft mbH
Wipplingerstraße 32 / 24-26
1010 Wien
contact: +43.1.5324545.0



ISQ – Instituto de Soldadura e
Qualidade
Av. Prof. Cavaco Silva, 33
Taguspark
2781-951 Oeiras
Portugal
contact: +35.1214234021



Ahlmann – Ahlmanon
koulun säätiö
Hallilantie 24
33820 Tampere
Finland
contact: +358.3.992500



Salpaus Further Education
Svinhufvudinkatu 13
15110 Lahti
Finland
contact: +358.3.8283703



CECE – Confederación Española
de Centros de Ensenanza
Marqués de Mondejar, 29
28028 Madrid
Spain
contact: +34.917251475