



BESTVET – Sistema de desarrollo total

Guía y mapa de procesos



Socios del proyecto:

Engineers Ireland

Louth Meath Education Training Board

Inovinter

CECE

Euroform RFS

Norton Radstock College

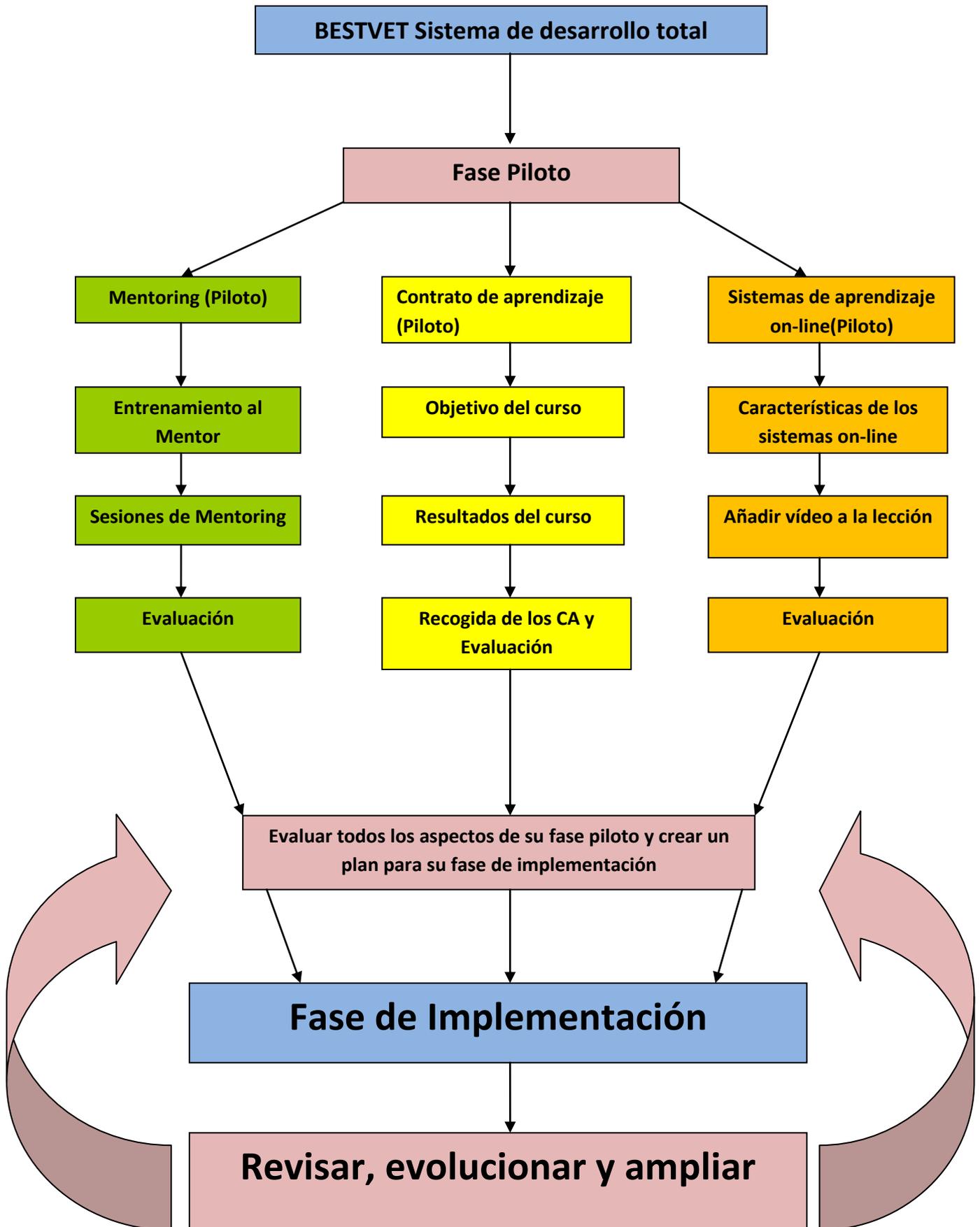
Este proyecto está co-financiado por la Comisión Europea enmarcado en el Programa de aprendizaje permanente Leonardo da Vinci

www.bestvet.eu

Tabla de contenidos

Mapa del proceso	3
Acerca del proyecto	4
Sección 1: Prueba piloto del Mentoring	6
1.1 Teoría del Mentoring.....	6
1.2 Modelos de Mentoring.....	6
1.3 Ejercicios prácticos de Mentoring.....	8
1.4 Plan de trabajo para la Prueba piloto de Mentoring.....	9
1.5 Evaluación.....	9
Sección 2: Prueba piloto de los Contratos de Aprendizaje	10
2.1 Teoría de los Contratos de Aprendizaje.....	10
2.2 Identificar los objetivos del curso.....	10
2.3 Escribir resultados de aprendizaje.....	11
2.4 Asesoramiento sobre los resultados de aprendizaje.....	11
2.5 Plan de trabajo para la prueba piloto de los Contratos de aprendizaje.....	13
2.6 Evaluación.....	13
Sección 3: Prueba piloto de los sistemas de aprendizaje on-line	14
3.1 Sistemas de Aprendizaje On-line.....	14
3.2 Incorporar el Mentoring y los Contratos de Aprendizaje a los Sistemas de Aprendizaje On-line.....	14
3.3 MyBrainshark & TED- ED Lecciones en Vídeo.....	14
3.4 Plan de trabajo para la prueba piloto de los Sistemas de Aprendizaje On-line.....	15
3.5 Evaluación.....	15
Sección 4: Fase de Implementación	16

4.1 Plan de trabajo para la Fase de Implementación.....	16
4.2 Evaluación de la Fase de Implementación.....	16
4.3 Revisión, Evolución y Expansión.....	16
Sección 5: Referencias y material de apoyo.....	17



Acerca del Proyecto:

En Octubre de 2012, Engineers Ireland, en asociación con destacados centros de Formación Profesional en Europa, inició un proyecto de dos años de duración con el objetivo de implementar una guía de trabajo para la transferencia de sistemas de desarrollo de calidad desde los sectores de educación superior a los centros de Formación Profesional y su personal docente alrededor de Europa.

El proyecto ha sido financiado dentro de los programas de Aprendizaje Permanente 2007-2013 de la Comisión europea, como proyecto Leonardo da Vinci, centrado en educación y desarrollo de competencias.

Junto con Engineers Ireland en la transferencia de buenas prácticas a través de este proyecto han participado diferentes entidades educativas: Louth and Meath Educational Training Board (Irlanda) INOVINTER – Formación Profesional e Instituto de Innovación Tecnológica (Portugal), CECE confederación Española de Centros de Enseñanza (España), Euroform RFS (Italia) y Norton Radstock College (Reino Unido).

El proyecto, que comenzó en Octubre de 2012 y finaliza en Septiembre de 2014, pretende implementar un conjunto de buenas prácticas que impulsen el desarrollo profesional en cada entidad participante, promoviendo en ellas documentar e informar acerca de la efectividad del programa pilotado.

Para el final del proyecto, cada socio ha sido responsable de implementar el sistema de mentoring, el sistema de contratos de aprendizaje y el sistema de aprendizaje on-line en cada institución asociada. Sin embargo ¿cómo podríamos asegurar que este conocimiento se pueda transferir a otras entidades de Formación Profesional que estén interesadas en implementar el programa BESTVET: Sistema de Desarrollo Total en su Institución o Centro Educativo?

La respuesta a esta cuestión descansa en la creación de esta “Guía y Mapa de Procesos”. Este documento, utilizado de forma complementaria con la documentación disponible en la página web del proyecto (www.bestvet.eu) ha sido diseñado para funcionar como una guía didáctica para los centros de Formación Profesional que estén buscando implementar estas tres buenas prácticas en sus instituciones.

Estructura del Proyecto:

La estructura de este proyecto se divide en tres fases piloto cortas e independientes, de 2 meses cada una, basado en los tres aspectos didácticos del programa: Mentoring, Contratos de Aprendizaje y sistemas de aprendizaje on-line.

El propósito de esta fase es poner a prueba, evaluar y adaptar cada programa a las necesidades de su institución. Durante todo el proyecto BESTVET descubrimos que cada intuición resulta favorecida de cada una de las tres fases del proyecto para satisfacer necesidades específicas de su institución. Teniendo esto en mente, la puesta a prueba de las tres fases y la adaptación de las mismas a las necesidades de los Centros son fundamentales para lograr una implementación exitosa de los programas piloto del proyecto.

Sugerimos también la realización semanal de los llamados **diarios de aprendizaje** durante la fase piloto. Los diarios de aprendizaje, son una buena manera de hacer un seguimiento de los elementos en los que se está trabajando y los que pueden ser un riesgo para la correcta ejecución del programa. Cuando se trata de evaluar sus fases pilotos, los diarios de aprendizaje serán de gran ayuda para aquellas áreas problemáticas en la correcta ejecución de tareas en la Institución o Centro educativo. Los diarios de aprendizaje también son una gran herramienta para documentar el impacto del programa en el Centro, la impresión que causa en los empleados y su futura repercusión en el trabajo didáctico y/o empresarial.

Antes de iniciar la fase de implantación sugerimos evaluar todas las fases pilotos y elaborar un plan de medidas sencillas para evaluar eficazmente su futura implementación. Todo este proceso de implementación de Mentoring, Contratos de Aprendizaje y Sistemas de aprendizaje On-line en su institución es cíclico, así que sugerimos que al final de la prueba piloto se evalúe todo el proceso y se analice qué elementos conviene modificar para adaptarse más eficazmente a su Institución o Centro Educativo.

En las siguientes secciones, se presentan con detalle las diferentes fases del proceso de implementación de dichos programas.

Sección 1: Prueba piloto del Mentoring

1.1 Teoría del Mentoring

El Mentoring como sistema para el desarrollo profesional, ha demostrado tener numerosos beneficios para una organización. Los beneficios más comunes se pueden enumerar como:

- Facilitar la comunicación a través de las organizaciones,
- Mejora la implicación del personal,
- Es una forma económica y eficaz de compartir la cultura de la institución a través de todos los empleados.

Hay una gran cantidad de literatura disponible sobre la teoría del Mentoring. A continuación, les ofrecemos una serie de artículos y documentos relativos a las aplicaciones del Mentoring en el ámbito laboral.

- [Bond, Austin 1999, 'Promoting high achievement and low attrition in education and training', NCVET, Australia](#)
- [Eleyan, Dr. Derar & Eleyan, Amna, 'Coaching, Tutoring and Mentoring in the Higher Education as a solution to retain students in their major and help them achieve success', Faculty of Information Technology, BirZeit University, Palestine](#)
- [Harney, Aidan 'Successful Mentoring – four key factors', Engineers Ireland Journal, January/February 2012](#)
- [Rabatin et al, 'A Year of Mentoring in Academic Medicine'](#)

Tras la lectura de estos artículos, podrá tener una visión más profunda de los procesos y ventajas del Mentoring en su vida laboral y entorno profesional.

Los mentores pueden esencialmente definirse como una herramienta única para la optimización e intercambio de conocimientos y favorecer un cambio de comportamiento entre los empleados.

Una de las etapas más importantes de todo este proceso es la formación y selección de sus mentores. Hemos recopilado en este documento, una gran variedad de modelos excelentes sobre mentores y ejercicios que ayudarán al entrenamiento de sus mentores seleccionados para el programa.

1.2 Modelos de Mentoring

Los modelos siguientes ayudarán a optimizar, estructurar y destacar la importancia de las sesiones de Mentoring.

Estilos de aprendizaje

Para ayudar a los participantes a conocer su estilo de aprendizaje, sugiérale que complete el [cuestionario de estilos de aprendizaje](#) y observen en qué posición marca significativamente el alumno/participante.

Ahora que ya sabe cuál es el estilo de aprendizaje de su alumno/participante, este artículo podrá ayudarle a saber más acerca de los '[estilos de aprendizaje](#)' y optimizar el Mentoring. La gente es diferente y aprende de manera diferente. Este artículo le ayudará a conocer más acerca de la forma que tiene su alumno/participante de aprender y como le puede ayudar a favorecer y optimizar su aprendizaje.

El Modelo de las 4 "O"

El [Modelo de las 4 "O"](#) le ayudará a organizar y estructurar sus sesiones de Mentoring. Es importante para el Mentor y el participante, leer el código de las prácticas para favorecer una buena relación de Mentoring, en la página 3 de este documento se explican también los límites y el objetivo de las sesiones de Mentoring. En este modelo se explican las 4 etapas o fases que debe conllevar siempre una sesión de Mentoring, de esta forma una estructura óptima de las sesiones abarcaría las siguientes fases:

- Definir el Objetivo
- Analizar las Opciones
- Soluciones Óptimas
- Resultados de Aprendizaje

Utilizar estas cuatro etapas ayuda a estructurar su sesión y en última instancia dará mejores resultados para el alumno y el mentor. En la próxima sesión de Mentoring, se puede revisar el modelo de las 4 "O" de la sesión anterior y utilizarse como punto de partida para hablar de la evolución de las sesiones, los temas de interés, etc.

Curva de transición personal:

Este video destaca la importancia de la elección del mentor, para que el trabajo desarrollado por el alumno alcance el nivel de excelencia que necesita: [Curva de Transición Personal: La importancia del Mentoring](#)

Competencias clave del Mentor:

1. **Escucha activa** – Es la capacidad de escuchar activamente al otro y lo que diferencia una “buena comunicación” de otra que no lo es.
2. **Competencias en cuestión** – Hacer preguntas abiertas para dar la oportunidad al otro de expresarse, de animarse a hablar de sí mismo y de alcanzar niveles más profundos de autoconocimiento, por ejemplo:

“Cuéntame más acerca de...” “¿Cómo te hace sentir eso?” – indagar con sutileza dando al alumno la oportunidad de expresarse sin interrupciones.

Utilice verbos activos: Explorar, expresar, analizar...
3. **Dar retroalimentación sincera**– Dar la propia opinión en forma de retroalimentación sincera lo cual ofrece una impresión de confianza y buena comunicación entre mentor y alumno.

1.3 Ejercicios prácticos de Mentoring

Ejercicio 1: [La historia de mentoring de Martin Scorsese](#)

Leer el artículo y responder a la pregunta "¿Cuál crees que son las cualidades, destrezas, habilidades y aptitudes más importantes de un Mentor?"

Compara tus pensamientos con el resto del grupo. Este ejercicio dura entre 5 - 10 minutos.

NOTA: El Mentoring **no es nunca** un tipo de asesoramiento sobre temas no profesionales: problemas de pareja, familiares, de adicciones, etc. Hay que tener claro que estamos hablando de un tipo de asesoramiento denominado **MENTORING para el desarrollo profesional**

Ejercicio 2: Dividir los grupos en dos personas cada uno, de manera que representen el role-playing de la sesión de Mentoring con un [escenario](#). Una persona hará de mentor y otro de alumno (10 minutos de duración).

Consejos para el Mentor: *recuerda escuchar activamente, deja que el alumno exprese su problema completamente y ten cuidado de no interrumpir durante los primeros 5 minutos. Después de los primeros 5 minutos, puede comenzar un sondeo profundo con preguntas abiertas para ahondar más acerca de su problema y finalmente darle retroalimentación positiva (gracias por buscar ayuda etc.) y algunos breves comentarios sobre cómo el estudiante podría progresar (lecturas y material de apoyo sugerido).*

Ejercicio 3: Una vez que haya terminado el ejercicio, conviene dar retroalimentación positiva tanto a los alumnos como a los mentores sobre lo acontecido. A continuación pasaremos al [ejercicio 3](#).

En esta ocasión, haremos un debate abierto con todos los personajes para que puedan expresar cómo se han sentido en el papel que les ha tocado: sentimientos, actitudes, necesidades. La mejor

retroalimentación que podemos darles, es practicar las competencias centrales de un mentor (escucha activa, preguntas abiertas y retroalimentación). La fase piloto para el Mentoring, es sólo una fase de prueba donde se comenten errores, recuerda grabar estos errores en el diario de aprendizaje para ayudar a completar la evaluación de la fase piloto.

1.4 Plan de trabajo para la prueba piloto del Mentoring

La clave para la fase de experimentación o fase piloto del Mentoring es una Buena planificación. Este [documento](#) te ayudará a planificar el Mentoring con diez pasos para la implementación exitosa de un programa de Mentoring.

Para completar la prueba piloto del Mentoring se necesita:

- Completar los diez pasos del [Plan del proyecto](#) para implementar de forma exitosa un programa de Mentoring.
- Seleccione dos mentores y dos alumnos en la organización.
- Entrene a los mentores utilizando el material disponible.
- Cada mentor debe organizar 3 sesiones de Mentoring de al menos 1 hora de duración.
- Las 3 reuniones deben producirse a lo largo de los 6 meses de duración de la fase piloto del Mentoring.
- Mantener el “diario de aprendizaje”: con una entrada al menos por semana.

1.5 Evaluación

Informar sobre las “**Lecciones Aprendidas**” durante la fase piloto a partir de la evaluación de los diarios de aprendizaje y los grupos de debate. Esta evaluación, les ayudará a configurar los elementos del proceso que necesitan ser revisados para que la fase de implementación sea exitosa.

Sección 2: Prueba piloto de los Contratos de Aprendizaje

2.1 Teoría de los resultados de aprendizaje

La introducción de los resultados de aprendizaje estandarizados así como los contratos de aprendizaje en tu Institución o Centro Educativo, puede tener numerosos beneficios para los alumnos, a saber:

- Los objetivos de aprendizaje se organizan antes de empezar el curso,
- Es una forma excelente para que los estudiantes apliquen sus conocimientos en situaciones de la vida cotidiana,
- Es una herramienta ideal para evaluar el aprendizaje en cada curso académico.

Así como en el Mentoring, también hay abundante material didáctico acerca de los contratos de aprendizaje y los resultados de aprendizaje. Aquí exponemos dos artículos que pueden ayudarte a saber más sobre este tema:

- [Anderson et al, 1998, 'Qualities of Learning Contracts', The Higher Education Academy, London](#)
- [Garavan, Thomas N, & Sweeney, Patrick 1994, 'Supervisory Training and Development – The Use of Learning Contracts', MCB University, Arizona](#)

En esta sección, te daremos consejos y sugerencias para identificar los objetivos académicos del curso en cuestión y te ayudaremos a escribir los resultados de aprendizaje y diseñar así los contratos de aprendizaje específicos para el curso.

2.2 Identificar los objetivos del curso.

Piense acerca de los objetivos/ propuestas del curso:

- Adquisición de conocimientos
- Retención de conocimiento y comprensión
- Cambio actitudinal
- Desarrollo de habilidades para resolver problemas
- Desarrollo de habilidades interpersonales
- Desarrollo de otras habilidades transferibles
- Adquisición de estilos de comportamiento adaptados

Describe a su “aprendiz” al final del curso. ¿Por qué es importante este curso para el desarrollo de sus capacidades humanas, para su carrera, progresión, lugar de trabajo?

1. ¿Qué sabrán?
2. ¿Qué podrán hacer?
3. ¿Cómo se comportarán?

Ejemplo de objetivo académico: "El objetivo general para elaborar un certificado de Conciencia Cultural Internacional tendría que incluir conocimientos especializados y comportamiento modelado con talleres para estudiantes que deseen emprender una carrera de negocios en el extranjero, particularmente en los países en desarrollo."

Una vez que haya identificado su objetivo(s) del curso, escribir sus resultados de aprendizaje será más fácil.

2.3 Escribir resultados de aprendizaje

Todos los cursos tienen un temario en el cual se describen los objetivos generales del curso. Los resultados del aprendizaje, sin embargo, pretender ir más allá afirmando explícitamente que lo que quiere el instructor de los estudiantes es conocer sus aptitudes presentes y lo que serán capaces de hacer al finalizar el curso (o al finalizar una unidad dentro de ese curso). Para que sea significativo, un resultado de aprendizaje se debe escribir y comprender utilizando un **verbo** que sea suficientemente preciso para que pueda **medir de forma específica** el resultado de aprendizaje.

Un resultado de aprendizaje debe responder a las siguientes cuestiones:

- ¿QUIÉN?
- ¿CUÁNDO?
- ¿SER CAPAZ DE?
- ¿CÓMO?

Piensa S.M.A.R.T (Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time-Bound) → (Específico, Cuatificable, Archivable, Relevante y Sostenible en el tiempo)

Ejemplos

- Los alumnos serán capaces de ejecutar, con una precisión al 70%, una tarea de procesamiento de texto temporizado (70% se convierte en criterios de valoración aceptables para una calificación positiva)
- Los estudiantes serán capaces de aplicar los principios de marketing directo a un estudio de caso del mundo real.
- Los estudiantes evaluarán el uso de...

2.4 Asesoramiento sobre los resultados de aprendizaje

Se recomienda que cada estudiante complete un contrato de aprendizaje al final de cada curso académico, como evidencia de que han cumplido su objetivo de aprendizaje del curso. Los resultados de aprendizaje predefinidos facilitarán la evaluación para saber si un estudiante ha adquirido el aprendizaje requerido. También se puede evaluar mediante un examen o una prueba escrita.

Hay un vínculo directo entre la declaración de los resultados de aprendizaje y el contrato de aprendizaje. En un contrato de aprendizaje, un estudiante será capaz de confirmar si ha cumplido o no su objetivo de aprendizaje.

Hay diferentes plantillas de contratos de aprendizaje. Cada socio en el proyecto utiliza la plantilla de Engineers Ireland como punto de partida y desarrollará la misma para adaptarla a las necesidades de su institución.

[Engineers Ireland Plantilla de Contrato de Aprendizaje](#)

[Ejemplo completo de un Contrato de Aprendizaje](#)

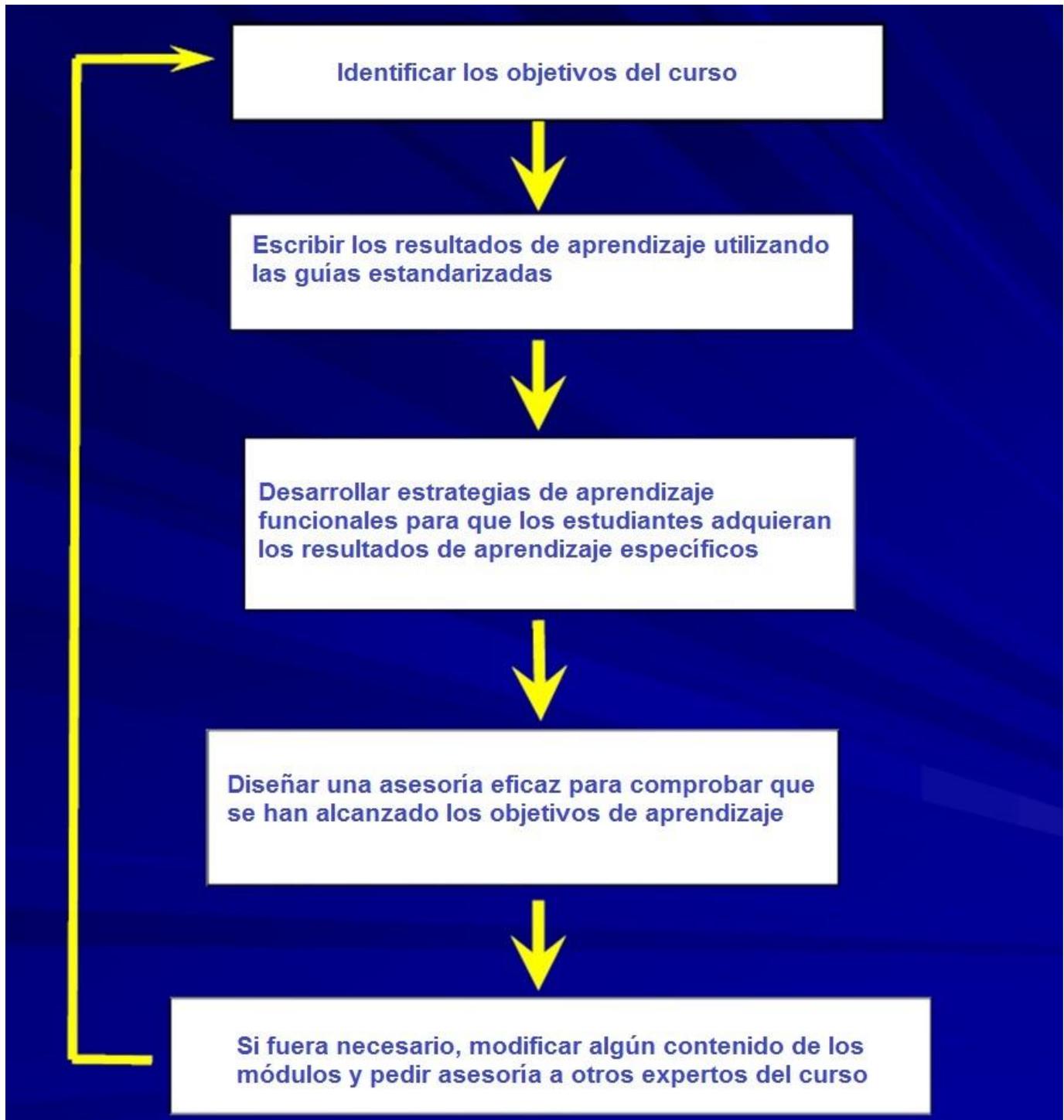
[Consejos para completar un contrato de aprendizaje \(estudiantes\)](#)

Socios del proyecto BESTVET- ejemplos de plantillas (*pedir autorización al socio para su uso*)

- Inovinter – [Contrato de aprendizaje](#)
- LMETB – [Contrato de aprendizaje](#)
- CECE – Contrato de aprendizaje
- Euroform RFS – [Contrato de aprendizaje](#)
- Norton Radstock College – [Contrato de aprendizaje](#)

NOTA: El contrato de aprendizaje de Engineers Ireland fue diseñado originalmente para estudiantes de nivel 9, cada uno puede modificar dicha plantilla para adaptarse a los niveles 4, 5 y 6 de los cursos académicos si se cree conveniente.

El proceso para escribir resultados de aprendizaje concretos y específicos sería:



2.5 Plan de trabajo para la prueba piloto de los Contratos de Aprendizaje

Para completar la prueba piloto de los Contratos de Aprendizaje necesita:

- Seleccionar como mínimo a 5 estudiantes que quieran producir los contratos de aprendizaje durante un período de prueba de 6 semanas.
- Seleccionar un curso/ programa:
 - Escribir el/los objetivo/s de aprendizaje general/es para el curso seleccionado.
 - Escribir el/los objetivo/s de aprendizaje específico/s para el curso seleccionado.
 - Cada estudiante involucrado en este curso/programa, deberá completar un Contrato de aprendizaje que incluya:
 - a. Reflexiones /**insights** del estudiante.
 - b. Plantilla del Contrato de aprendizaje (objetivos y resultados de aprendizaje)
 - c. Evaluación.
- Informar sobre las “lecciones aprendidas” con el programa piloto.
- El profesor/diseñador del programa académico mantendrá el “Diario de Aprendizaje” seminal, donde el alumno registrará sus pensamientos positivos y negativos, avances,

Sección 3: Prueba piloto de los Sistemas On-line de Aprendizaje

3.1 Sistemas On-line de Aprendizaje

Los Sistemas de aprendizaje on-line, también conocidos como “ambientes virtuales de aprendizaje”, como por ejemplo Moodle, Litmos o Blackboard son ampliamente utilizados por la gran mayoría de las instituciones europeas en la actualidad. Cada LMS tiene sus propias ventajas específicas pero esencialmente el son ampliamente utilizados por la gran mayoría de aprendizaje de las instituciones en Europa en la actualidad.

Los beneficios de los Sistemas de aprendizaje on-line:

- Es una forma eficiente de almacenar y distribuir el material de los contratos de aprendizaje de los alumnos.
- Excelente manera de distribuir y recoger el aprendizaje de los estudiantes.
- Ayuda a hacer más interactivo los contenidos adicionales del curso.

La mayoría de los cursos tendrán siempre un elemento didáctico en el aula, pero puede ser útil y gratificante para complementar el aprendizaje con programas e-learning que los alumnos completan en el tiempo que necesiten.

Con esta mente nos centraremos en esta sección en maneras de incorporar la tutoría y los contratos de aprendizaje en el LMS y cómo mejorar la interactividad de sus Mayoría de los cursos siempre tendrá un elemento de enseñanza en el aula, pero puede ser útil y gratificante para complementar el aprendizaje con e-learning que puede hacerse por el estudiante en su propio tiempo.

Con esto en mente, nos centraremos en la forma de incorporar el conocimiento sobre Mentoring y los contratos de aprendizaje en relación con los Sistemas de aprendizaje on-line y cómo mejorar la interactividad de sus Sistemas de aprendizaje on-line junto con la didáctica tradicional en el aula.

3.2 Incorporar el Mentoring y los Contratos de Aprendizaje con los Sistemas On-line de Aprendizaje

Una vez que haya seleccionado a los mentores desde dentro de la organización recomendamos crear una sección de Sistemas de aprendizaje on-line dedicada exclusivamente a la lectura de material y vídeos. Esta sección sólo debe estar disponible para los mentores y debe actualizarse regularmente con nuevo material para leer. Sería una buena idea además que los mentores suban sus diarios de aprendizaje mediante los Sistemas de aprendizaje on-line de forma semanal. Esto mantendrá a los mentores comprometidos con esta sección de Sistemas de aprendizaje on-line de forma regular.

Seleccione un curso/programa que tenga actualmente material didáctico disponible en el Sistema de aprendizaje on-line. Asegúrese de cargar su contrato de aprendizaje en el Sistema de aprendizaje on-line al final del curso para cada estudiante. El beneficio de que los alumnos suban al programa on-line sus contratos de aprendizaje, es que se podrá tener un registro de todos los contratos de su

aprendizaje en un lugar útil y digital, en comparación con las copias en papel que se pueden perder con facilidad.

3.3 MyBrainshark & TED- ED Lecciones en Vídeo

Durante nuestro proyecto utilizamos dos Sistemas de aprendizaje on-line para producir nuestros cursos de forma dinámica e interactiva: myBrainshark y la tecnología de videos TED-Ed.

El Sistema de tecnología myBrainshark permite agregar audio y preguntas a tus diapositivas de PowerPoint. Las lecciones del aula transformadas en lecciones de video en formato myBrainshark también serán de gran ayuda para que los estudiantes puedan revisar los temas cuando lo necesiten durante el año académico. En esencia el profesor/tutor podría crear una lección de análisis y revisión de contenidos realizada completamente en formato myBrainshark para ayudar a sus estudiantes a evaluar sus conocimientos adquiridos. Este video muestra cómo utilizar [myBrainshark](#) para hacer sus presentaciones PowerPoint más dinámicas y atractivas.

Por ahora la mayoría de los educadores son conscientes de que las lecciones en video TED-Ed son sugerentes y beneficiosas. Cualquier video de YouTube actual se puede editar y convertir una lección en video. Este visionado explica los beneficios de los [videos TED-Ed](#).

El siguiente [video](#) nos muestra paso por paso como editar un vídeo de YouTube usando la plataforma web de TED-Ed.

El mayor beneficio de este proceso es que actualmente hay una interminable fuente de lecciones en video sobre cualquier tema disponible en YouTube. El profesor necesita simplemente seleccionar las lecciones más relevantes y adaptarlas para adaptarse a los objetivos de aprendizaje de su curso. Alternativamente, un profesor podría ver en video su propia lección, subirlo a YouTube y añadir preguntas interactivas y temas de discusión a través de la Página Web de TED-Ed.

Ambos, myBrainshark y las lecciones en vídeo de TED-Ed pueden ayudar a hacer diapositivas y notas del curso mucho más atractivas para los estudiantes, lo que aumentará el aprendizaje significativo del estudiante y hará que la tarea en sí misma resulte más fácil e interesante de realizar.

3.4 Plan de trabajo para la prueba piloto de los Sistemas On-line de Aprendizaje

Para completar la prueba piloto de los Sistemas On-line de Aprendizaje necesita:

- Crear una sección de Mentoring en Sistema de aprendizaje on-line que sólo sea accesible para los mentores. Sube imágenes de Mentoring con contenidos formativos para mentores.
- Seleccionar un programa/curso que actualmente tenga contenidos didácticos disponibles en un Sistema de aprendizaje on-line.
- Pida a sus alumnos que suban sus contratos de aprendizaje al Sistema de aprendizaje on-line.
- Crea un video usando myBrainshark y lecciones en video en tecnología TED-Ed y súbalos al Sistema de aprendizaje on-line.
- Este proceso no puede durar más de 6 semanas.
- Reciba y de retroalimentación por parte de los estudiantes durante este proceso.
- Los maestros y diseñadores del curso deben mantener un diario semanal de aprendizaje a lo largo de las seis semanas de duración de la prueba piloto.

3.5 Evaluación

Informe acerca de las lecciones aprendidas durante la prueba piloto para la posterior evaluación del aprendizaje, utilizando los diarios, grupos de discusión y retroalimentación de/a los estudiantes.

Esta evaluación le ayudará a averiguar qué elementos del proceso deben ser modificados para que la fase de implementación sea un éxito.

Sección 4: Fase de Implementación

Ahora que ya has completado las tres pruebas piloto, es hora de que revises las "lecciones aprendidas" de cada fase en cuestión y produzcas el plan de trabajo para la puesta en marcha de la implementación del proyecto.

4.1 Plan de trabajo para la Fase de Implementación

La mejor forma de planificar su fase de implementación es completar este [documento](#) respondiendo a todas las cuestiones desde el punto 1.1 hasta el 3.9. Recuerda mantener tus objetivos siguiendo el razonamiento S.M.A.R.T para poder evaluar la fase de implementación de forma eficaz. Es una Buena idea promover en otros grupos de interés su implicación en el proyecto mediante la realización de este plan de trabajo y así cubrir todos los ángulos de actuación. Esta planificación será útil para mantener una estructura y una planificación del tiempo en el cual se van a producir los logros preestablecidos. También será útil buscar un gestor para el proyecto o un grupo de trabajo para el mismo que asegure que el proyecto sigue la planificación deseada.

4.2 Evaluación de la Fase de Implementación

La mejor forma de evaluar la fase de implementación, será revisando el plan de trabajo del proyecto y ver como se están completando los objetivos del plan de trabajo desde el punto 1.1 hasta el punto 3.9. Si estás siguiendo el razonamiento S.M.A.R.T esta fase será mucho más sencilla de completar.

Además, te sugerimos que continúes el seguimiento de los diarios de aprendizaje de mentores y alumnos de forma mensual, para completar este documento de forma exhaustiva. Esto te ayudará con la evaluación de la fase de implementación y te facilitará la adhesión y evolución de los conceptos didácticos clave en tu institución o centro educativo.

4.3 Revisión, Evolución y Expansión

¡Felicidades! Has completado el plan del proyecto BESTVET – Sistema de desarrollo total, pero no os detengáis aquí en vuestro proceso de aprendizaje. Identificad los elementos del sistema de desarrollo Total BESTVET que funcionan mejor en vuestra institución. Así como la naturaleza cíclica y perpetua de la educación es un proceso continuo, introducid vuestras 'lecciones aprendidas' y experiencias de este proyecto en un plan para evolucionar y ampliar estos conceptos en otras áreas de interés de vuestra institución o centro educativo.

Para más información, tenéis a vuestra disposición la página web del proyecto: www.bestvet.eu

Sección 5: Referencias para el material de apoyo

NOTA: Toda la documentación puede descargarse a través de la página web del proyecto:

www.bestvet.eu

Sección 1: Prueba piloto de Mentoring

- [Learning Diary Template](#)

1.1 Teoría sobre Mentoring - Página 6

- 1.1(a) [Bond, Austin 1999, 'Promoting high achievement and low attrition in education and training', NCVET, Australia](#)
- 1.1(b) [Eleyan, Dr. Derar & Eleyan, Amna, 'Coaching, Tutoring and Mentoring in the Higher Education as a solution to retain students in their major and help them achieve success', Faculty of Information Technology, BirZeit University, Palestine](#)
- 1.1(c) [Harney, Aidan 'Successful Mentoring – four key factors', Engineers Ireland Journal, January/February 2012](#)
- 1.1(d) [Rabatin et al, 'A Year of Mentoring in Academic Medicine'](#)

1.2 Modelos de Mentoring– Página 6

- 1.2(a) [Learning Styles Questionnaire](#)
- 1.2(b) [Using knowledge of 'Learning Styles' to optimise Mentoring](#)
- 1.2(c) [4 'O' Model](#)
- 1.2(d) [The Personal Transition Curve - the Importance of Mentoring](#)

Mentoring: 3 Competencias clave – Página 7

- 1.2(e) [Active Listening](#)
- 1.2(f) [Questioning skills](#)
- 1.2(g) [Giving praise and feedback](#)

1.3 Ejercicios de Mentoring – Página 8

- 1.3(a): [Martin Scorsese Mentoring Story](#)
- 1.3(b): [Mentoring Scenario 1](#)
- 1.3(c): [Mentoring Scenario 2](#)

1.4 Planeando la prueba piloto para el Mentoring - Página 9

- 1.4(a) [Mentoring Pilot Stage Plan](#)

Sección 2: Prueba piloto de los contratos de aprendizaje

2.1 Teoría acerca de los resultados de aprendizaje Página 10

- 2.1 (a) [Anderson et al, 1998, 'Qualities of Learning Contracts', The Higher Education Academy, London](#)
- 2.1(b) [Garavan, Thomas N, & Sweeney, Patrick 1994, 'Supervisory Training and Development – The Use of Learning Contracts', MCB University, Arizona](#)

2.3 Escribiendo resultados de aprendizaje – Página 11

- 2.3(a) [Blooms Taxonomy with Action Verbs](#)

2.4 Modelos de contratos de aprendizaje – Página 11

- 2.4(a) [Engineers Ireland Learning Contract Template](#)
- 2.4(b) [Sample Completed Learning Contract](#)
- 2.4(c) [Tips on how to complete a Learning Contract \(student\)](#)
- 2.4(d) Inovinter – [Learning Contract](#)
- 2.4(e) LMETB – [Learning Contract](#)
- 2.4(f) CECE – Contrato de aprendizaje
- 2.4(g) Euroform RFS – [Learning Contract](#)
- 2.4(h) Norton Radstock College – [Contrato de aprendizaje](#)

Sección 3: Prueba piloto de los Sistemas On-line de Aprendizaje

3.3 MyBrainshark & TED- ED lecciones en vídeo

- 3.3(a) [MyBrainshark Tutorial](#): Página 14
- 3.3(b) [TED-ED Videos](#) - Página 14
- 3.3(c) [MyBrainshark/TED-ED Crossover](#) – Página 15

Sección 4: Fase de Implementación

4.1 Plan para la fase de Implementación– Página 16

- 4.1(a) [Planning Document](#)

Página web del proyecto - www.bestvet.eu