

SF Swisscontact Foundation

Cómo implementar la formación dual: una guía para el sector empresarial organizado

Cómo utilizar esta guía...

Esta guía está dirigida a los gestores de proyectos de cooperación al desarrollo y a los representantes de organizaciones del sector privado. Le invitamos a seleccionar en la guía su área de interés y sus necesidades en relación con los distintos parámetros de la **EFP dual (Educación y Formación Profesional DUAL)**. Por supuesto, también puede navegar por toda la guía en línea. Puede trabajar en ella

- a su propio ritmo en cualquier momento (24 horas al día, 7 días de la semana, cuando le convenga)
- en cualquier lugar (con cualquier dispositivo, incluidos teléfonos móviles y tablets)

Nota: Esta guía se basa en documentos proporcionados amablemente como inspiración por diversos proyectos de todo el mundo. Siempre que ha sido posible, se ha utilizado la versión en español. En algunos casos se han realizado traducciones automáticas y en otros los documentos se proporcionan en el idioma original. En este caso se recomienda utilizar un programa de traducción automática para que el contenido sea accesible.

Si necesita ayuda en cualquier momento, envíenos un correo electrónico a coordination@dcdualvet.org y atenderemos su solicitud.

Cómo hacerlo: Descripción general

Acerca de esta guía - Objetivos, grupo destinatario y metodología

INTRODUCCIÓN TEMÁTICA

Introducción - El sector empresarial (organizado) en la EFP dual

Ejemplos de guías de aplicación de la EFP dual

CÓMO.....

Cómo...Identificar las organizaciones del sector empresarial adecuadas

Cómo...Gestionar los requisitos fundamentales de la EFP dual (incluido el financiamiento).

Cómo...Gestionar los procedimientos administrativos necesarios

Cómo...Promover la EFP dual entre las empresas

Como ... Fomentar competencias “verdes” y la transición justa

Cómo...Apoyar la formación en las empresas

Cómo...Apoyar a las empresas en el proceso de selección de sus aprendices.

Cómo...Promover la igualdad de género

Cómo...Promover la inclusión social y de la discapacidad

Cómo...Representar al sector empresarial ante el gobierno y los centros educativos.

Cómo...Asignar y formalizar funciones, tareas y responsabilidades en el ámbito de la

gobernanza.

Cómo...Aclarar la función y el perfil de los formadores en la empresa.

Cómo...Formar a formadores en la empresa

Cómo...Lograr la sostenibilidad de la EFP dual en el sector empresarial organizado.

Cómo...Fomentar el intercambio de experiencias entre empresas formadoras

Cómo...Llegar a los jóvenes y sus familias

Cómo...Mediar entre empresas y aprendices

Cómo...Asesorar a las empresas en la evaluación y calificación de la formación práctica.

Cómo...Garantizar la calidad de la formación en la empresa

Cómo...Medir los resultados y el impacto de los programas de EFP dual

Cómo...Trabajar en entornos informales

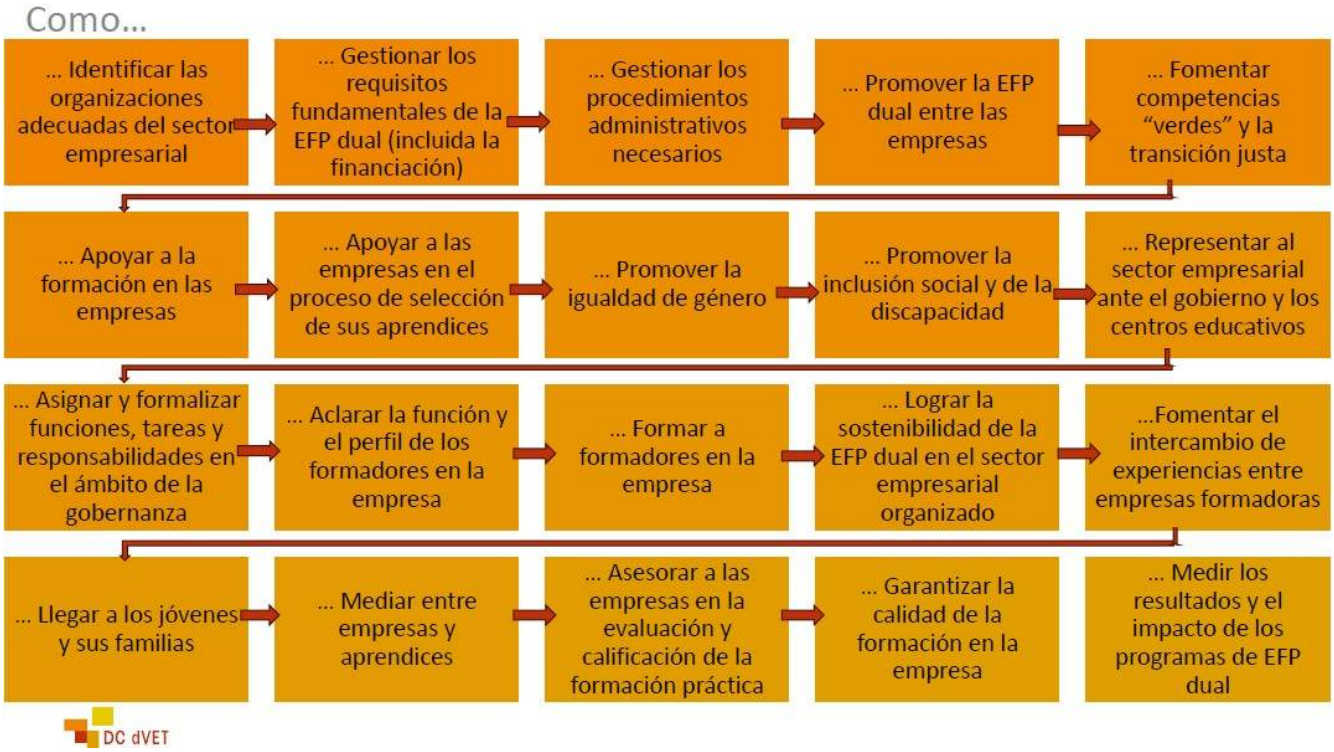
VERSIÓN PDF Y COMENTARIOS

Versión PDF de la Guía y comentarios

Cómo hacerlo: Descripción general

SF Swisscontact Foundation

Este diagrama de flujo ofrece una visión general de varios "paquetes didácticos" para una implementación paso a paso de la EFP dual. **Utilice los enlaces situados debajo de la gráfica o la barra de navegación de la izquierda para acceder a los distintos capítulos.**



BONUS: Cómo ... Trabajar en entornos informales

VISITE

Cómo ... Identificar las organizaciones del sector empresarial adecuadas

VISITE

Cómo ... Gestionar los requisitos fundamentales de la FP dual (incluida la financiación).

VISITE

Cómo . .. Gestionar los procedimientos administrativos necesarios

VISITE

Cómo ... Promover la FP dual entre las empresas

VISITE

Cómo ... Formación de apoyo en las empresas

VISITE

Cómo ... Apoyar a las empresas en el proceso de selección de sus becarios.

VISITE

Cómo ... Promover la igualdad de género

VISITE

Cómo ... Promover la inclusión social y de las personas con discapacidad

VISITE

Cómo . .. Representar al sector empresarial ante el gobierno y las escuelas.

VISITE

Cómo ... Asignar s formalizar funciones, tareas y responsabilidades

VISITE

Cómo ... Aclarar la función y el perfil de los formadores en la empresa.

VISITE

Cómo . .. Formar a formadores en la empresa

VISITE

Cómo ... Lograr la sostenibilidad de la FP dual en el sector empresarial

organizado.

VISITE

Cómo . .. Fomentar el intercambio de experiencias entre empresas de formación

VISITE

Cómo ... Llegar a los jóvenes y sus familias

VISITE

Cómo . .. Mediar entre empresas y becarios

VISITE

Cómo ... Empresas de asesoramiento sobre evaluación y calificación de exámenes prácticos

VISITE

Cómo ... Garantizar la calidad de la formación en la empresa

VISITE

Cómo ... Medir los resultados y el impacto de los programas de FP dual

VISITE

Acerca de esta guía - Objetivos, grupo destinatario y metodología

SF Swisscontact Foundation

Proposito

Esta guía se ha elaborado como **herramienta** práctica y concreta de apoyo a los proyectos en el ámbito de la Formación Profesional Dual, así como a sus socios del sector empresarial organizado. Proporciona una guía paso a paso para la aplicación efectiva de un enfoque de EFP dual en el contexto nacional de su proyecto. En este sentido, el DC dVET ha colaborado con expertos y profesionales del sector para que esta guía sea lo más práctica y útil posible. Se ha recopilado y reunido un amplio espectro de experiencias. Por lo tanto, esta guía no debe considerarse como un resumen académico, sino más bien como un compendio de recomendaciones estructuradas en los bloques temáticos más relevantes que ayudarán a la implementación efectiva de los proyectos de EFP dual.



Objetivos

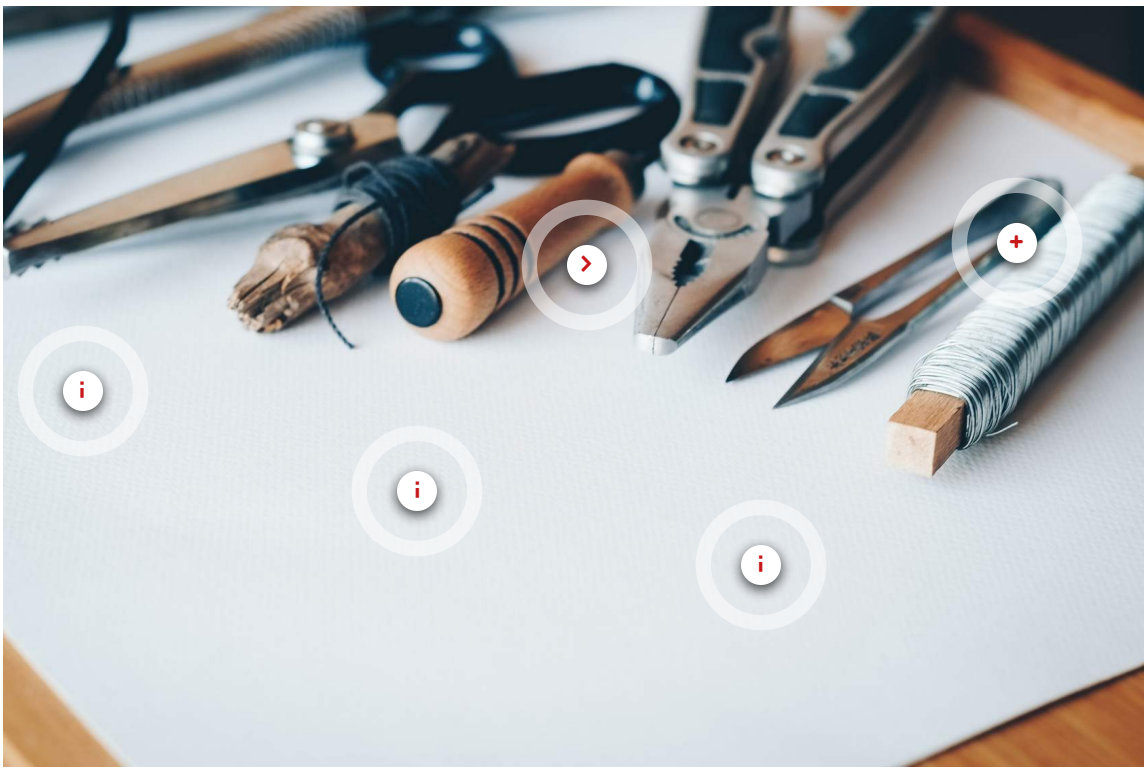
- Representa una Guía sobre la implementación paso a paso de la EFP dual a nivel meso centrada en las siguientes perspectivas:
    - Perspectiva del proyecto: Apoyar a los proyectos de EFP en el diseño de intervenciones adecuadas + implementación del enfoque EFP dual dentro de las MiPYMEs
    - Perspectiva a nivel meso: Proporcionar a las organizaciones del ecosistema de las MiPYMEs (por ejemplo, asociaciones, cámaras, cooperativas, etc.) una guía paso a paso sobre la aplicación de programas de EFP dual a su nivel.

- Considerar un enfoque ascendente con una comprensión profunda de las realidades del proyecto y una recopilación de las necesidades reales, así como una compilación de las mejores prácticas.
- Proporcionar una herramienta de apoyo a los proyectos de cooperación al desarrollo que sea beneficiosa para los proyectos de EFP y sus socios.

- Representar una herramienta en línea que pueda ampliarse con el tiempo y ser accesible en línea para todas las partes interesadas.

Metodología y grupo destinatario

Haga clic en los iconos para obtener más información





¿Quién debería leerlo?

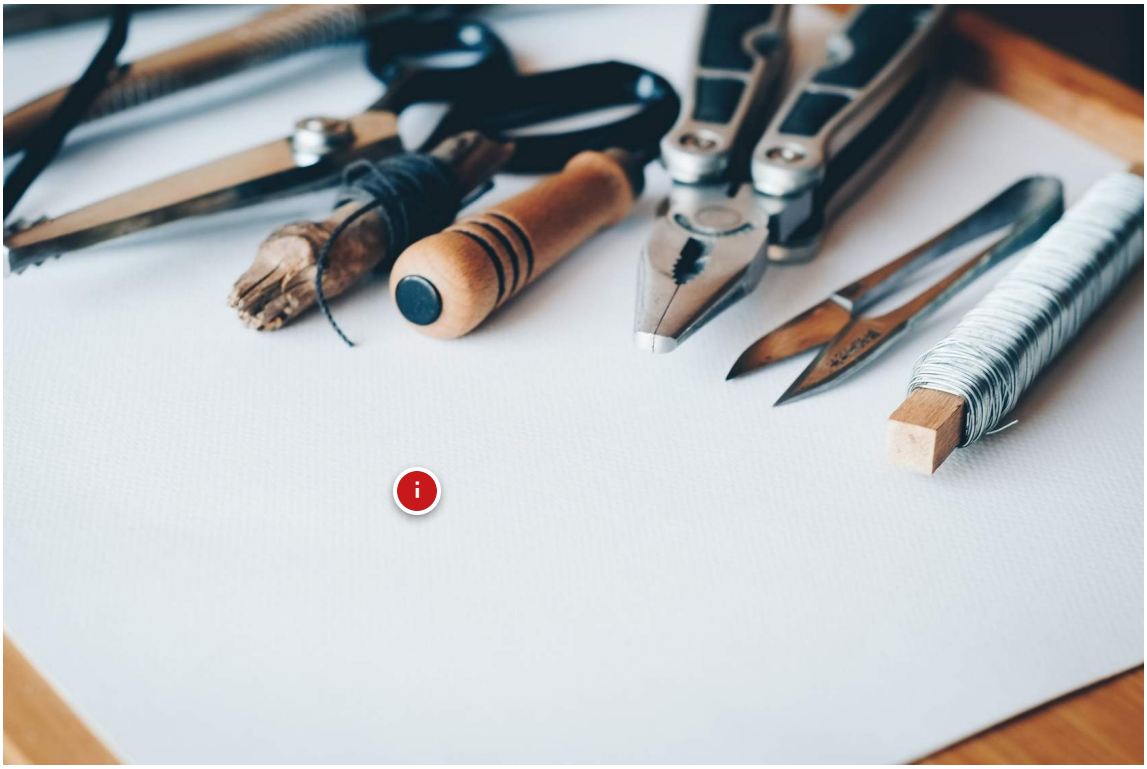
Directores de proyecto / diseñadores / personal (centrado en los proyectos de los miembros de DC dVET) e instituciones de nivel medio; es decir, organizaciones representativas de los empresarios (por ejemplo, cámaras, asociaciones sectoriales).



Grupo Focal América Latina

C. Latin America

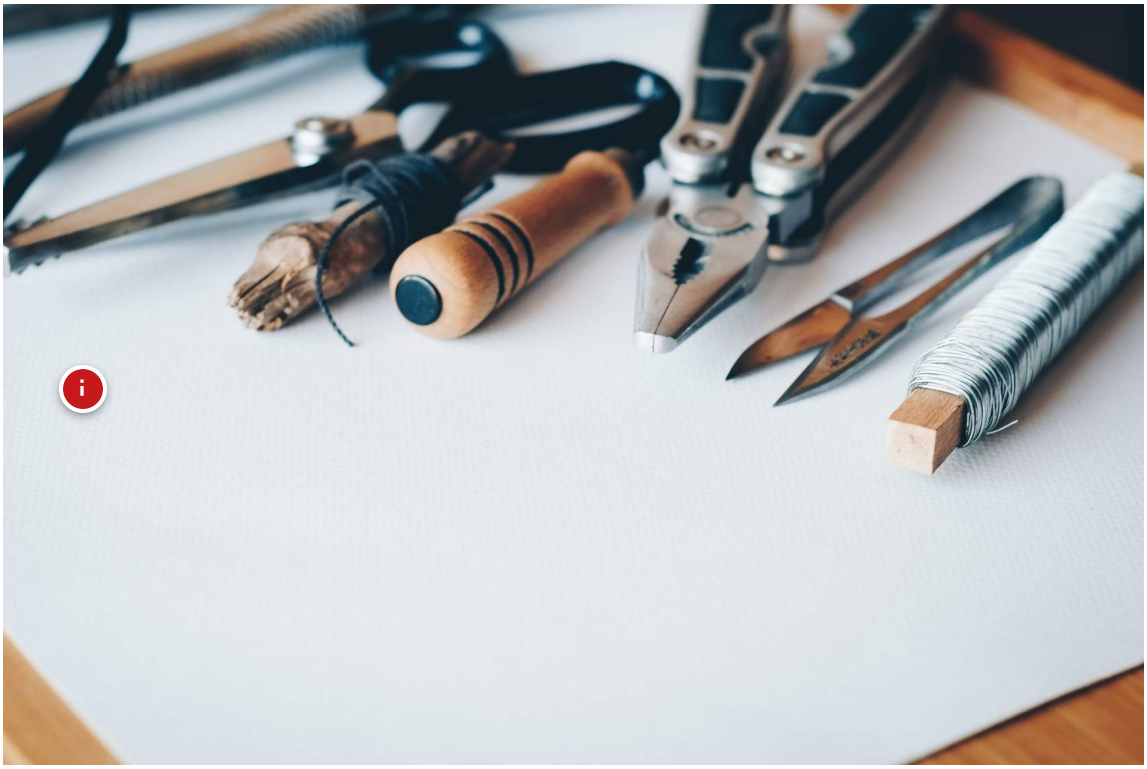
Country	Donor	Name of the Project
Ecuador	BMZ / Sequa	BBP Ecuador – Formados
Mexico	BMZ / Sequa	Alianza para Educación Dual Profesional México / Berufsbildungspartnerschaft Mexiko
Ecuador	BMZ	Sparkassenstiftung Alemana Latinoamérica y el Caribe (DSIK)
Colombia	BMZ / Sequa	Alianza para la Formacion, Economia Digital e turismo



Grupo Focal África

B. West Africa

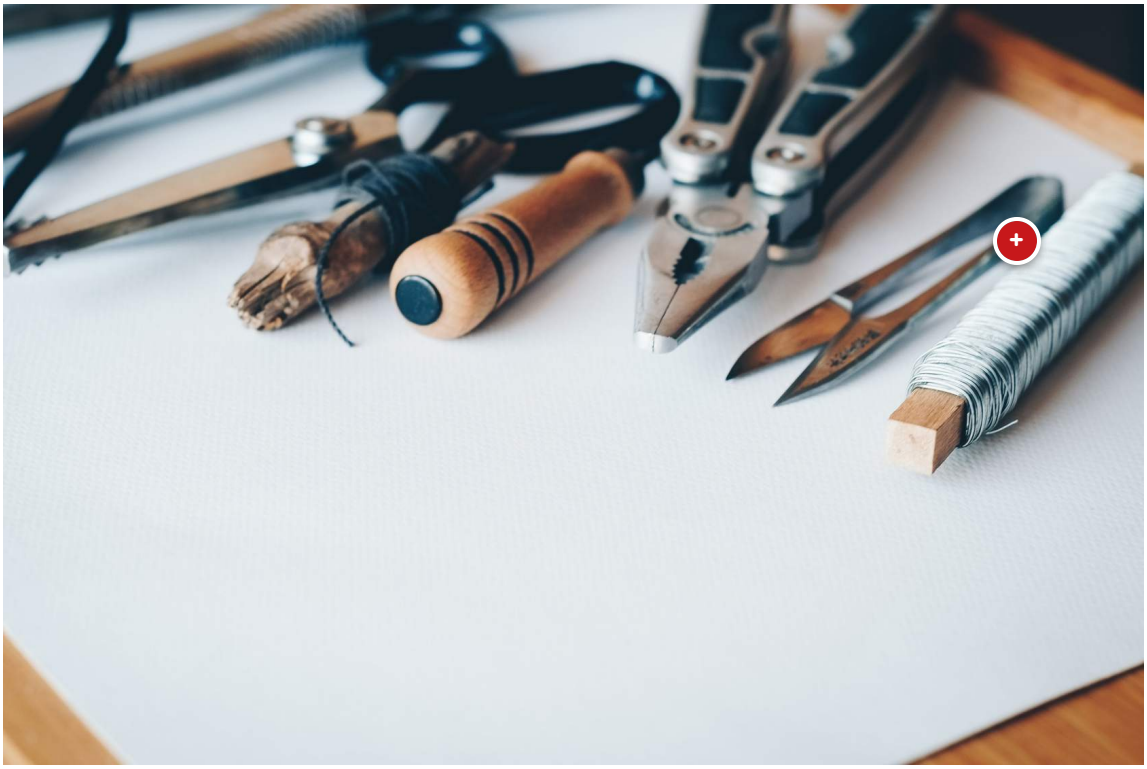
Country	Donor	Name of the Project
Burkina Faso	ADA	Programme EFTP Gender
Burkina Faso	SDC	Programme d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage : Approche duale adaptée au Burkina Faso
Senegal & Burkina Faso	LED	Bildung für Chancen – Befähigung von Frauen und jungen Menschen im Sahel
Senegal	GIZ / BMZ Robert Koch	Projet *Appui à la réforme de la formation professionnelle au Sénégal*
Ivory Coast	GIZ / BMZ	Développement de Marché et Promotion d'Emploi dans les secteurs des Energies Renouvelables et de l'Efficacité Energétique (ProFERE II)
Chad	SDC	Vocational Training Support Programme - FORMI
Tunisia	SDC	Formation professionnelle en Tunisie
Bonn	UNESO-UNEVOC	



Grupo Focal Europa y Asia

A. Asia & East Europe

Country	Donor	Name of the Project
Indonesia	SECO/Swisscontact	Skills for Competitiveness (S4C)
Nepal	SDC/Helvetas	Enhance Skills for Sustainable and Reliable Employment (ENSSURE)
Armenia	SDC	Modernizing VET in Agriculture in Armenia 2021-2030 (MAVETA)
Bosnia Herzegovina	SDC/Helvetas	Market Makers (implemented by Helvetas)
Georgia	BMZ/GIZ	Private Sector Development and Technical Vocational Education and Training, South Caucasus
Moldova	ADA	"Develop life skills and healthy behaviors of students in Vocational Education & Training for their development and job readiness"
Moldova	SDC	Job Creation and Skills Development Implemented by GIZ



Metodología

El núcleo de la guía es un compendio de presentaciones breves e información enlazada sobre prácticas inspiradoras de todo el mundo. Están agrupadas temáticamente en "paquetes de prácticas". Cada paquete presenta brevemente los retos típicos que abarca y ofrece reflexiones sobre cómo afrontarlos, seguidas de ejemplos de buenas prácticas y enlaces a más información. Este material, así como los temas que a tratar, se han recopilado mediante un proceso ascendente, es decir, mediante debates de grupos focales (DGF) con grupos destinatarios de proyectos de Europa Oriental, Asia, América Latina y África Septentrional y Occidental. En ellos se han recogido ideas y propuestas sobre el formato y el contenido que debería tener el compendio, especialmente desde la perspectiva de que sea de gran utilidad para el trabajo diario de desarrollo e implementación de la EFP dual en los países socios. En total, se tomaron en cuenta 19 proyectos que han contribuido sustancialmente. Basándose en esta evaluación, el experto y la Secretaría de DC dVET elaboraron la siguiente propuesta de formato, estructura y contenido, que se debatirá de nuevo con los representantes de los grupos destinatarios.

Introducción - El sector empresarial (organizado) en la EFP dual

SF Swisscontact Foundation

Contexto general y retos

Lo ideal es que las empresas se beneficien de su compromiso con la EFP dual (ver argumentos sobre cómo convencer al sector empresarial - en ingles). Estos beneficios pueden ser financieros o no financieros. Los **beneficios financieros** pueden derivarse del trabajo productivo de los aprendices (en muchos casos incluso superior a los costes totales de la formación), de la reducción de los costos de contratación debido a la buena formación del futuro personal, a las mejores opciones de contratación o a una mayor productividad de la mano de obra. Otros **beneficios**, **menos financieros**, se derivan de una menor rotación de personal, una mejor reputación y una mayor responsabilidad social.

Sin embargo, especialmente cuando se adentran en la EFP dual por primera vez, las empresas se enfrentan a un conjunto de **retos**: En primer lugar, tienen que hacer frente a una inversión inicial al iniciar la EFP dual, debido a los costos de información, los gastos para el proceso de acreditación, para la calificación de los instructores/formadores en la empresa y los materiales de aprendizaje/instalaciones de formación en la empresa, etc. Además, a menudo no están adecuadamente informados sobre la EFP dual (su entorno, pros y retos), tienden a sobrestimar los costes y a subestimar los beneficios (a mediano y largo plazo) de la EFP dual y no tienen experiencia ni conocimientos sobre cómo formar aprendices. Todo ello influye negativamente en su consideración de la relación coste-beneficio, el fundamento económico básico de su decisión de formar o no. La situación

es aún más difícil en situaciones en las que la EFP dual general no es óptima, por ejemplo, debido a:

- Perfiles profesionales obsoletos, y programas duales de EFP que no se adaptan a la demanda de calificaciones y por tanto están mal especificados
- una cooperación desfavorable en el lugar de aprendizaje, como el alcance y el calendario de la formación en alternancia entre los centros educativos y las empresas de formación, que no influyen en la calidad de enseñanza y la formación, la selección de sus propios aprendices, la asimetría de responabilidades entre los centros educativos y las empresas (por ejemplo, en lo que respecta a las responsabilidades de formación y a la evaluación del progreso del aprendizaje) y
- exceso de reglamentación/burocracia (por ejemplo, el proceso de acreditación o las normas de seguridad laboral).

Retos adicionales para las mipymes

Por encima de esto, hay una serie de retos adicionales que pueden aplicarse a las mipymes en comparación con las grandes empresas. Entre ellos figuran:

- mayor grado de especialización del producto/proceso de trabajo, por lo tanto, mayor dificultad para garantizar el cumplimiento del plan de estudios (completo) y la normativa de formación;
- La pérdida de trabajo productivo de los instructores/formadores debido al tiempo de formación y supervisión dedicado a los aprendices es más difícil (o a menudo no) de compensar por los compañeros de trabajo;
- recursos limitados para la inversión inicial de calificación de nuevos instructores/formadores debido a la escasez de medios financieros o a la falta de tiempo para participar en medidas de calificación;
- Desventajas en la contratación de aprendices debido al menor atractivo para los empleadores (debido a la percepción de menores oportunidades profesionales, salarios, opciones de formación adicional).

Esta lista condensada de retos para las empresas de formación (para más detalles ver aquí) es evidente: inducir a las empresas a comprometerse eficazmente como proveedores de formación requiere un ecosistema de EFP que englobe unas condiciones marco propicias. Pero, ¿qué significa esto, cómo pueden lograrse y cuál es el papel de las instituciones de nivel medio?

El papel de las instituciones de nivel intermedio en la EFP dual

En esta guía, hemos resumido bajo el epígrafe Instituciones de nivel intermedio al sector empresarial organizado. Por este motivo, los capítulos siguientes se refieren específicamente al papel de las empresas del sector empresarial organizado en la EFP dual. Para comprender mejor el papel (potencial) de las instituciones de nivel intermedio, conviene recordar primero el doble significado de la EFP dual:

1. La EFP es un sistema de aprendizaje combinado e integral en el que se alternan dos lugares de aprendizaje: la formación en el lugar de trabajo o en la empresa y el centro educativo (este aspecto de la EFP dual es bien conocido y no es el tema de esta guía).
2. La EFP dual como marco de gobernanza del sistema, es decir, como colaboración público-privada (CPP) que gestiona la EFP dual (esta guía se centrará en esta acepción de la EFP dual).

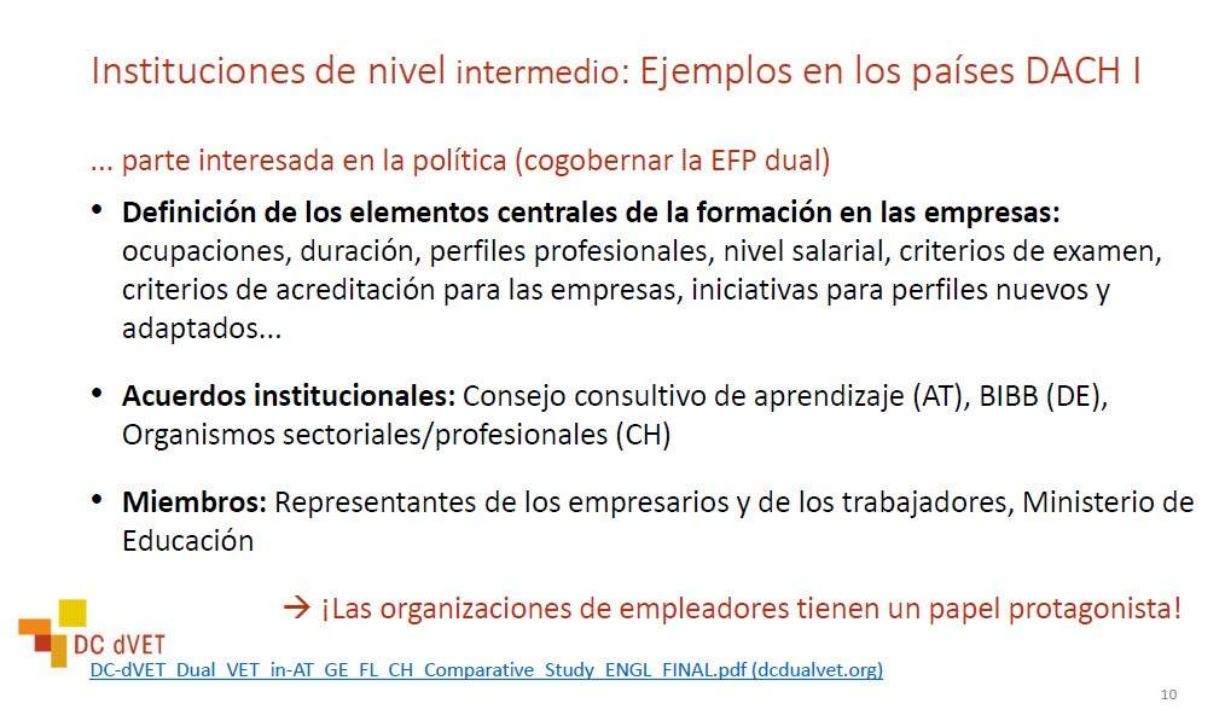
Desde el punto de vista teórico, el mesonivel es el **vínculo funcional** entre los actores de micronivel (empresas de formación, centros educatvos, estudiantes) y el marco legislativo de macronivel (ley dual de EFP, legislación laboral, etc.). Las instituciones de mesonivel son la "solución organizativa" de este vínculo funcional y actúan como:

- actores políticos (cogobernando la EFP dual)
- (co)administradores que gestionan y apoyan la EFP dual

En este papel, las instituciones de nivel intermedio son los actores políticos del "sector empresarial". Por lo general, son organismos que representan a los empresarios (por ejemplo, cámaras de industria y/o comercio, asociaciones industriales/artesanales,

asociaciones sectoriales) y/o a los trabajadores (por ejemplo, cámaras de trabajo, sindicatos, colegios profesionales). Su afiliación puede ser obligatoria o voluntaria.

El marco que define el escenario y su funcionamiento se denomina **"acuerdo de mesonivel"**. Define qué instituciones de mesonivel tienen qué función en la colaboración público-privada (CPP) de la FP dual y cómo desempeñan su(s) función(es). Si el mesonivel está compuesto por más de una institución (como suele ser el caso), el acuerdo define cómo se toman las decisiones (por unanimidad o por mayoría). Para más información sobre las características de las instituciones de nivel meso de DACH y sus acuerdos de colaboración público-privada véase aquí)



Las instituciones de nivel intermedio como partes interesadas en la gobernanza

Como socio político en la estructura general de gobernanza público-privada, las instituciones de nivel intermedio están cogobernando la EFP dual. Están (co)definiendo los elementos centrales de la formación en la empresa y su relación/alternancia con la parte escolar, incluidas las ocupaciones y la duración de la formación, los perfiles ocupacionales y las responsabilidades para iniciar nuevos perfiles y adaptarlos, los criterios de examen, el

nivel salarial y los criterios de acreditación para las empresas. A nivel de gobernanza, las instituciones de nivel intermedio son esencialmente la voz de sus miembros (empresas y empleados), unifican las opiniones divergentes de los miembros y ejercen presión sobre el interés político general hacia las demás partes interesadas. Pueden tener un papel consultivo para la parte pública o ser autónomas a la hora de ejercer decisiones autodeterminadas.

Las instituciones de nivel intermedio como cogestoras y promotoras de la aplicación de la EFP dual

Como (co)gestores y partidarios de la EFP dual, las instituciones de nivel intermedio ejercen diversas labores diarias, ya sean de carácter administrativo o de orientación para apoyar y fomentar la EFP dual.

Todas estas tareas pueden ser realizadas por las propias instituciones de nivel intermedio y/o ser subcontratadas (en parte) a otras instituciones. En los países con sistemas duales de EFP, estas tareas suelen llevarse a cabo a nivel local/regional, a menudo por organismos que representan a las empresas, como cámaras de comercio o asociaciones profesionales.



Instituciones de nivel intermedio: Resumen

- De aquí para allá...

  ... con respecto a la gobernanza y la gestion:
  => de la administración pública a la cooperacion publico-privada => Disposiciones e instituciones a nivel meso
  ... con respecto al aprendizaje:
  => de "escuela = aprendizaje / aprendizaje = escuela" => lugar de trabajo como lugar de aprendizaje

- Cada país tiene que diseñar su propio sistema en función de su entorno político institucional y de los retos de la FP (y basándose en su sistema de FP inicial !).

- Desafío/s básico/s:

  ... incorporar a los empresarios como partes interesadas en la gobernanza de la FP
  => Desarrollo de capacidades: agentes institucionales competentes

  ... incorporar a las empresas como proveedores de FP inicial pertinentes
  => apoyar a las empresas formadoras en su camino hacia una FP de alta calidad
  => fomento de la cooperación entre centros de FP y empresas

  ...de los proyectos piloto a la reforma del sistema => sostenibilidad

Ejemplos de guías de aplicación de la EFP dual

SF Swisscontact Foundation

¡Comparta experiencias!

En esta sección encontrará muestras, plantillas y ejemplos de guías de implementación que amablemente nos han proporcionado diferentes proyectos (y que, por tanto, pueden encontrarse en diferentes idiomas). Esta colección pretende crecer constantemente y nos encantaría que usted también nos proporcionara sus ejemplos. Encontrará más herramientas y plantillas específicas en los distintos capítulos de esta guía.

Dar y recibir

Esta colección pretende crecer constantemente y nos encantaría que usted también nos proporcionara sus ejemplos. Se basa en un intercambio constante dentro de la comunidad.

ENVÍE SUS EJEMPLOS

Directrices en inglés

Hoja de ruta hacia una formación profesional dual de alta calidad
Estudio (2023)

HOJA DE RUTA

Manual para poner en práctica diversos formatos de aprendizaje en el trabajo
(2018)

MANUAL

Informe político: Terminología de los sistemas de EFP: Clasificación y aclaración

Si desea saber más sobre los enfoques y conceptos duales, consulte el informe de DC dVET sobre políticas

DC DVET TERMINOLO...

Glosario
Si desea obtener más información sobre la terminología de la EFTP, consulte el glosario de UNEVOC.

GLOSARIO

Directrices en español

Aquí puede encontrar un ejemplo muy completo de una guía de FP dual (en español), amablemente facilitada por Formados, Ecuador.

PDF

Manual de procedimientos MADERA CUENCA.pdf
1.1 MB

La siguiente directriz ha sido amablemente facilitada por la Sparkassenstiftung Ecuador.

PDF

Guideline Implementation Processes Sparkassenstiftung (Spanish).pdf
3.7 MB

Hoja de ruta para una Formación Profesional dual de calidad
(2023)

HOJA DE RUTA

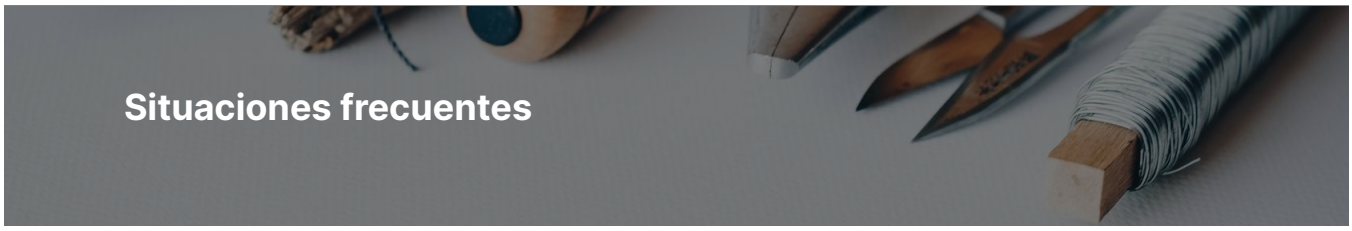
Directrices en francés

Vías para una formación profesional dual
(2023)

HOJA DE RUTA

Cómo...Identificar las organizaciones del sector empresarial adecuadas

SF Swisscontact Foundation





Scene 1 Slide 1

Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

1 → Next Slide



Scene 1 Slide 3

Continue → End of Scenario

Retos comunes

En muchos países está en juego la identificación de organizaciones adecuadas o potenciales del sector empresarial porque:

- Las partes interesadas de nivel medio no existen en absoluto.
- Hasta ahora no han recibido un mandato/papel (legal) en la gobernanza de la FP dual.
- No tienen la capacidad ni la experiencia para (co)gobernar la EFP dual.
- No son conscientes del papel que pueden desempeñar en la formación de competencias del personal y/o de la empresa.
- No ejercen poder representativo (es decir, baja tasa de afiliación).



1. Tener un interés genuino en (co)gobernar la EFP dual y representar la voz institucional que muestre, agilice y vele por el interés de sus miembros (empresas).

2. Estar dispuesto a adquirir experiencia y capacidad en la EFP dual para asumir determinadas funciones, tareas y responsabilidades que se le asignen.

3. Idealmente, ser ya un agente institucional en el sistema de EFP.





Interés y apertura

- Identificar organizaciones del sector empresarial que estén interesadas, dispuestas a desarrollar su experiencia y capacidad para asumir funciones, o que ya sean agentes institucionales.
- Si no existe tal institución, habrá que optar por las segundas mejores soluciones, combinadas con el desarrollo de capacidades.
- Si no se ha identificado ninguna institución potencial, puede ser posible crear una nueva desde cero; podría formarse un núcleo con determinadas empresas o grupos de empresas.

La elección de cualquiera de las opciones anteriores es una cuestión delicada que implica evaluar el poder político-institucional de los candidatos existentes, aunque no sean óptimos.

Beneficios

Demostrar los beneficios para las organizaciones del sector empresarial

Beneficios para el Sector Empresarial organizado de participar en las actividades de EFP.

La participación estructural del sector empresarial organizado en la EFP hace que la representación del sector privado sea significativa y garantiza que las empresas se conviertan en las beneficiarias finales de los programas de desarrollo de competencias. La participación del sector privado es fundamental a todos los niveles y puede agruparse de la siguiente manera:

1. **Nivel macro (Foro Nacional de Competencias, diálogo sobre políticas, normalización)**

En general, el nivel macro facilitará el desarrollo de capacidades, la planificación a largo plazo, la gestión de fondos y el aseguramiento de la calidad en el sistema de EFP.

2. **Nivel meso (Coordinación regional con proveedores de servicios de EFP, asociaciones empresariales e industriales y consejos de competencias sectoriales)**

En estos foros, el sector privado tiene la oportunidad de expresar sus preocupaciones, identificar las mejores prácticas en la impartición de formación dual y allanar el camino para acuerdos formales de colaboración entre los proveedores de servicios de EFP públicos y privados.

3. **Nivel micro (Local: implementación de capacitación en el lugar de trabajo, representaciones del empleador a nivel de institutos de capacitación)**

A nivel local o micro, el reconocimiento de la demanda local de competencias y el uso de los recursos disponibles para satisfacer esas necesidades hacen que la formación sea relevante para la empresa local y garantiza que se sigan las vías de cualificación dadas y las prácticas organizadas en el lugar de trabajo. En primer plano se encuentra la coordinación de los esfuerzos formativos en el centro de trabajo, que son guiados y consensuados entre empresas e institutos y se basan en planes de formación conjuntos. El sector privado también toma la iniciativa en el apoyo a las actividades de orientación profesional y colocación laboral.

Representación

Otra dimensión a tomar en cuenta es el grado de representación, ya sea geográfica (nivel regional frente a nivel federal) o temática (nivel sectorial frente a nivel general). Especialmente cuando no se dispone de una institución ideal, estas consideraciones son esenciales para determinar la forma más prometedora de poner en marcha una organización del sector empresarial. Seleccionar como socio a la organización más representativa.

Evaluación crítica

Idealmente, se podría/debería hacer un mapeo y una evaluación crítica de las instituciones existentes con el proceso de reforma de la EFP dual, reflexionando sobre su interés por la EFP dual, sus posibles funciones (dentro de un marco modelo), su voluntad y su alcance realista para el cambio. Esto debería permitir identificar al candidato más prometedor, incluso si se trata de una segunda mejor opción.

Sus comentarios

¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desea compartir? Haga clic en el botón para dejar sus comentarios.

COMENTARIOS



Colaboración con el sector empresarial en la FP dual

DC dVET Herramienta de trabajo: Estudio y cuestionario

ESTUDIO Y CUESTIO...

MANUAL

Manual para asociaciones empresariales e industriales para promover la EFP (tvetreform.org.pk)

MANUAL

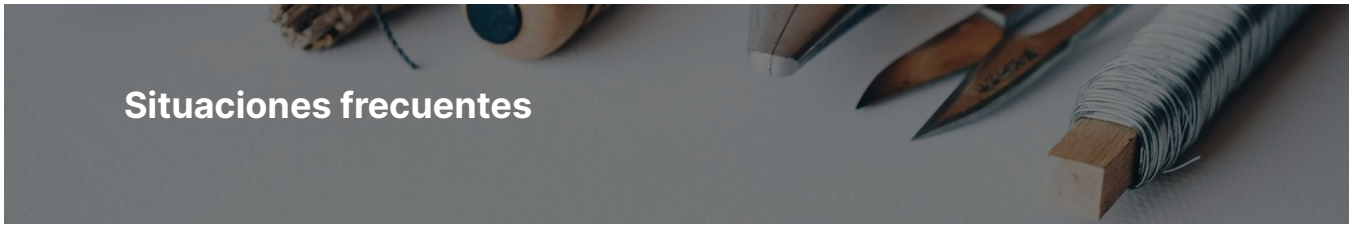


Mandate of the organized business sector in TVET.docx

24.9 KB

Cómo...Gestionar los requisitos fundamentales de la EFP dual (incluido el financiamiento).

SF Swisscontact Foundation





Scene 1 Slide 1

Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

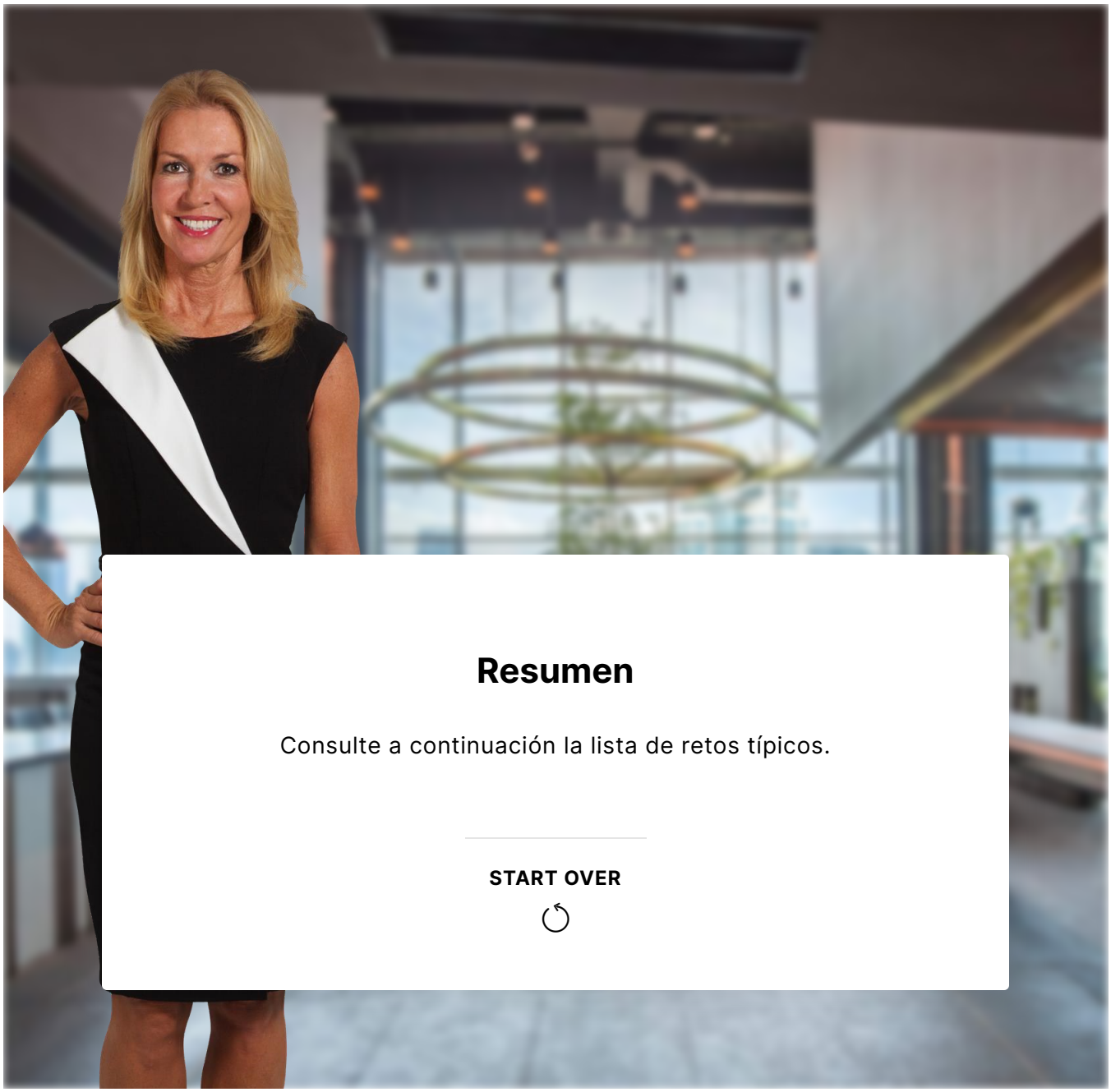
1 → Next Slide



Scene 1 Slide 3

0 → Next Slide

1 → Next Slide



Resumen

Consulte a continuación la lista de retos típicos.

START OVER

Scene 1 Slide 4

Continue → End of Scenario

Retos comunes

- Cualquier institución que sea nueva en la EFP dual no tiene los conocimientos ni la experiencia para gestionar la EFP dual, ya que tradicionalmente esto queda fuera de su papel tradicional.
- El ámbito y el alcance del sector empresarial organizado en la gestión de los procedimientos fundamentales de la EFP dual no suelen estar claramente definidos y existen visiones y entendimientos divergentes entre los distintos agentes. Si la EFP dual está impulsada por el Estado, es posible que ni siquiera vean al sector empresarial en un papel de gestión.
- La rotación periódica de personal en las instituciones provoca la pérdida de contactos, redes personales y conocimientos técnicos.
- No se asignan recursos (financieros, de tiempo, de comunicación, etc.) a la gestión de la EFP dual dentro del sector empresarial organizado. Su compromiso depende de la buena voluntad y la motivación del personal asignado, para organizar su tiempo entre varias áreas y disponer de tiempo para la gestión de la EFP dual. Esto compromete la cantidad y la calidad de sus servicios a las empresas participantes.
- En la EFP dual, lo ideal es que los costes se repartan entre el sector público y el empresarial. Sin embargo, este enfoque no tiene en cuenta los posibles obstáculos a nivel de las empresas, como las restricciones de liquidez, la aversión al riesgo, la incertidumbre sobre los resultados de la formación, la caza furtiva, etc.
- Las empresas con poca o ninguna experiencia en formación tienden a subestimar los beneficios de la EFP dual y abogan por las subvenciones económicas. Sin embargo, ¿es realmente el dinero lo que importa, es decir, lo que impide a las empresas ofrecer formación? Ofrecer incentivos (demasiado) elevados podría tener el efecto negativo de que las empresas formen gracias a estas subvenciones y no por su propio interés.
- Idealmente, las empresas de formación en EFP dual obtienen beneficios de su participación en la EFP dual - a través del trabajo productivo de los aprendices durante la formación y/o como inversión en su futura mano de obra. La relación coste-beneficio de las empresas está influenciada por muchas dimensiones, incluyendo la cuota de formación en las empresas, los niveles salariales de los aprendices, los gastos de cualificación de los formadores en la empresa, así como el tiempo de trabajo dedicado a la formación de sus aprendices.





1. Tener las competencias necesarias para desempeñar su papel en la EFP dual.

2. Definir y organizar procesos clave como la acreditación de las empresas de formación (incluida la concesión de licencias), las cualificaciones de los formadores principales y los cursos para formadores en empresas (incluida la concesión de licencias), así como los exámenes finales y la comisión examinadora para el componente práctico.

3. Supervisar y evaluar el sistema de EFP dual como tal.

4. Impartir formación a las distintas partes interesadas, incluidas empresas, aprendices, academias, y coordinar el trabajo entre ellas.

5. Representar y presionar a favor de los intereses de las empresas en lo que respecta a la financiación de la EFP dual y los incentivos financieros, no sólo a nivel de microintereses, sino también reflexionar sobre los posibles macroefectos negativos no intencionados. Equilibrar los intereses a nivel micro de las empresas, a menudo a favor de los incentivos financieros, con las consecuencias negativas (no intencionadas). Las decisiones deben basarse en conocimientos específicos (de investigación).

Dependiendo del modelo de EFP dual, el papel y las responsabilidades del sector empresarial organizado pueden variar y pueden ejercer algunas o todas las funciones mencionadas.

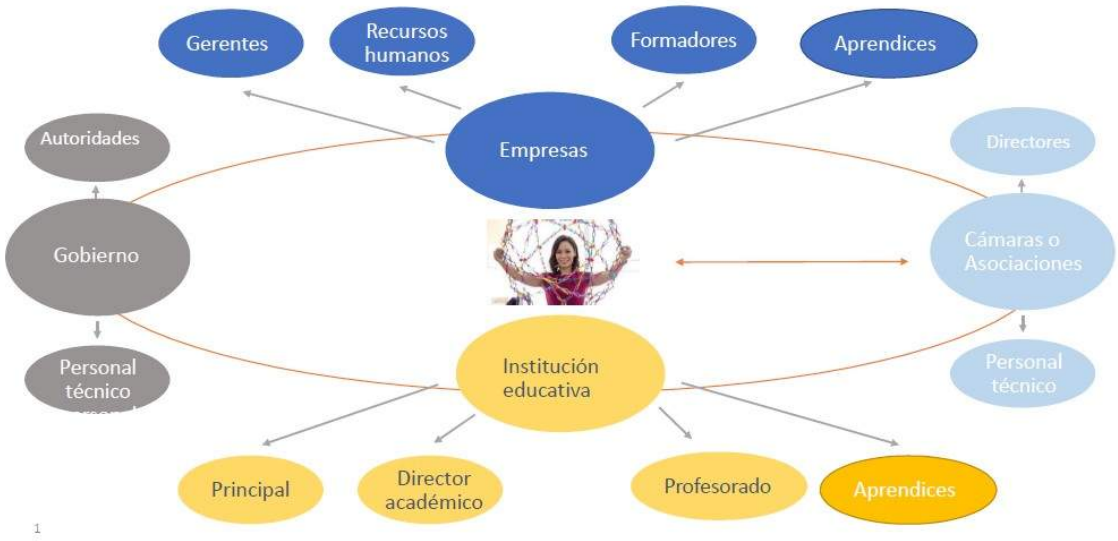


Formación

- Ofrecer formación al propio sector empresarial organizado para que pueda desarrollar sus competencias y definir su papel en la EFP dual.
- Aumentar los medios financieros y destinarlos a calificar al personal.
- Cooperar y compartir experiencias con instituciones similares de otros países en proyectos de transferencia de conocimientos o plataformas de intercambio puede contribuir a fomentar las capacidades.

Red

Llevar a cabo un mapeo de las partes interesadas y generar la red entre todos los actores necesarios e interesados.



Funciones

Facilitar o participar en procesos de debate entre las partes interesadas para definir sus funciones, incluido el alcance, las responsabilidades y las actividades concretas.

Normas y manuales

Desarrollar normas y manuales de procesos para las distintas partes interesadas, validarlos con todas las contrapartes pertinentes, elaborar y proporcionar formatos para la documentación de estos procesos. (véase el ejemplo siguiente)

Financiamiento

Definir los servicios y costos de los procesos de gestión y buscar el financiamiento necesario. Las cuestiones del financiamiento de la EFP dual y los incentivos económicos son muy complejos, a veces contradictorios. Las organizaciones del sector empresarial necesitan competencias respectivas que deben ser desarrolladas.

Sus comentarios

¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desea compartir? Haga clic en el botón para dejar sus comentarios.

COMENTARIOS



Echa un vistazo al proceso de creación de un proyecto de FP dual (en español), amablemente facilitado por la Sparkassenstiftung Ecuador

PDF

extracto Sparkassenstiftung creacion del proyecto.pdf
846.4 KB

Empresas dedicadas a la FP dual: ¿Importan los incentivos económicos?
Eche un vistazo a los materiales y recursos de DC dVET sobre el tema.

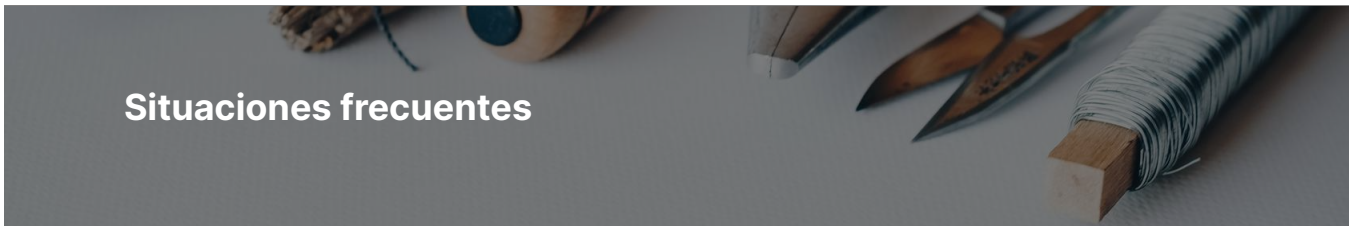
INCENTIVOS FINANC...

Financiamiento de la EFP (dual)
El financiamiento sostenible de la EFP es un factor clave para garantizar una oferta eficiente y cualitativa de EFP orientada a la demanda. Al mismo tiempo, los fondos estatales limitados y la falta de aportaciones del sector empresarial son retos fundamentales para muchos sistemas de EFP de todo el mundo. El sitio ofrece una visión general de los diferentes elementos y enfoques del financiamiento sostenible (dual) de la EFP, incluidas consideraciones específicas sobre el papel del sector empresarial.

WEBINAR FINANZAS

Cómo...Gestionar los procedimientos administrativos necesarios

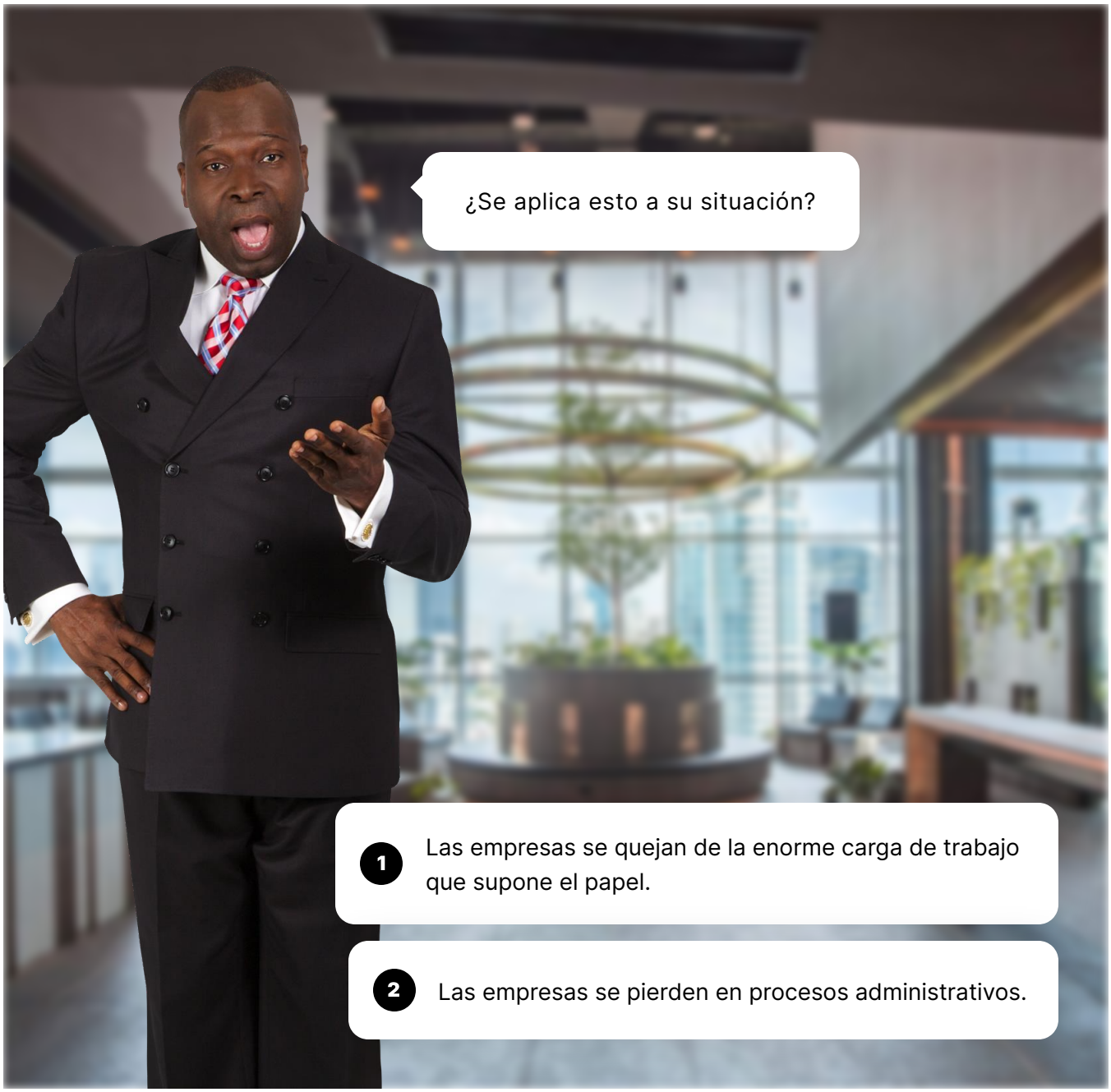
SF Swisscontact Foundation





Scene 1 Slide 1

Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

1 → Next Slide



Resumen

Consulte a continuación la lista de retos típicos.

START OVER

Scene 1 Slide 3

Continue → End of Scenario

Retos comunes

- Las empresas corren el riesgo de perderse en los procedimientos administrativos y el papeleo de los programas duales de EFP y no están familiarizadas con los formatos ni los plazos.
- Las empresas se quejan de la elevada carga de trabajo administrativo de la EFP dual.



El sector empresarial organizado debe...

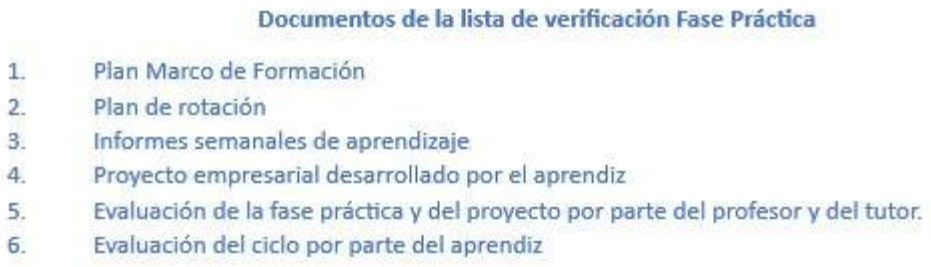
1. Asegúrarse de que las empresas tienen claro el proceso de formación y los documentos necesarios para la solicitud.
2. Proporcionar documentación, formularios y realizar capacitación personalizada sobre el uso de los mismos si es necesario.
3. Crear recordatorios para las empresas de formación en los momentos en que deben entregarse.



¿Cómo llegar? Pasos a seguir ...

Formularios y documentos

- Crear una carpeta con todos los formularios y documentos necesarios para que las empresas gestionen los programas de EFP dual y compartirla de forma adecuada con las empresas de formación (por ejemplo, una carpeta compartida).
- Si es necesario, explicar los formatos a cada empresa, especialmente a las que no participan en la formación de formadores en la empresa.



Documentos de la lista de verificación Fase Práctica

1. Plan Marco de Formación
2. Plan de rotación
3. Informes semanales de aprendizaje
4. Proyecto empresarial desarrollado por el aprendiz
5. Evaluación de la fase práctica y del proyecto por parte del profesor y del tutor.
6. Evaluación del ciclo por parte del aprendiz

Recordatorios y asistencia

Recordar y recoger la documentación requerida en las fechas de vencimiento y ayudar a las empresas a cumplir, si no son capaces de hacerlo por sí mismas.

Gestionar la carga de trabajo

- Negociar con las escuelas y los representantes del gobierno para suavizar los requisitos de documentación si son demasiado exhaustivos e inadecuados para la formación práctica.
- Ayudar a las empresas a concienciarse de por qué los formularios y documentos son importantes y necesarios; al mismo tiempo, se aconseja mostrar la debida empatía ante sus quejas.

Sus comentarios

¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desea compartir? Haga clic en el botón para dejar sus comentarios.

COMENTARIOS



Enlaces útiles

Ejemplo de plan de rotación, amablemente facilitado por CIPEM, Ecuador.

plan rotacion.pdf
250.1 KB

Ejemplo de informe semanal, amablemente facilitado por CIPEM, Ecuador

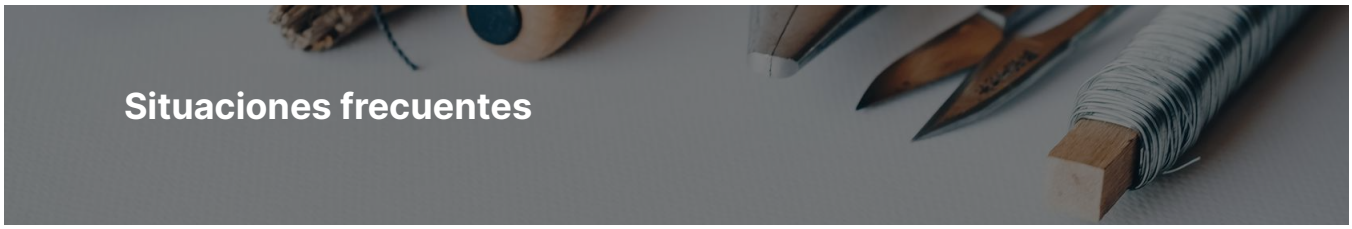
informe semanal.pdf
1.5 MB

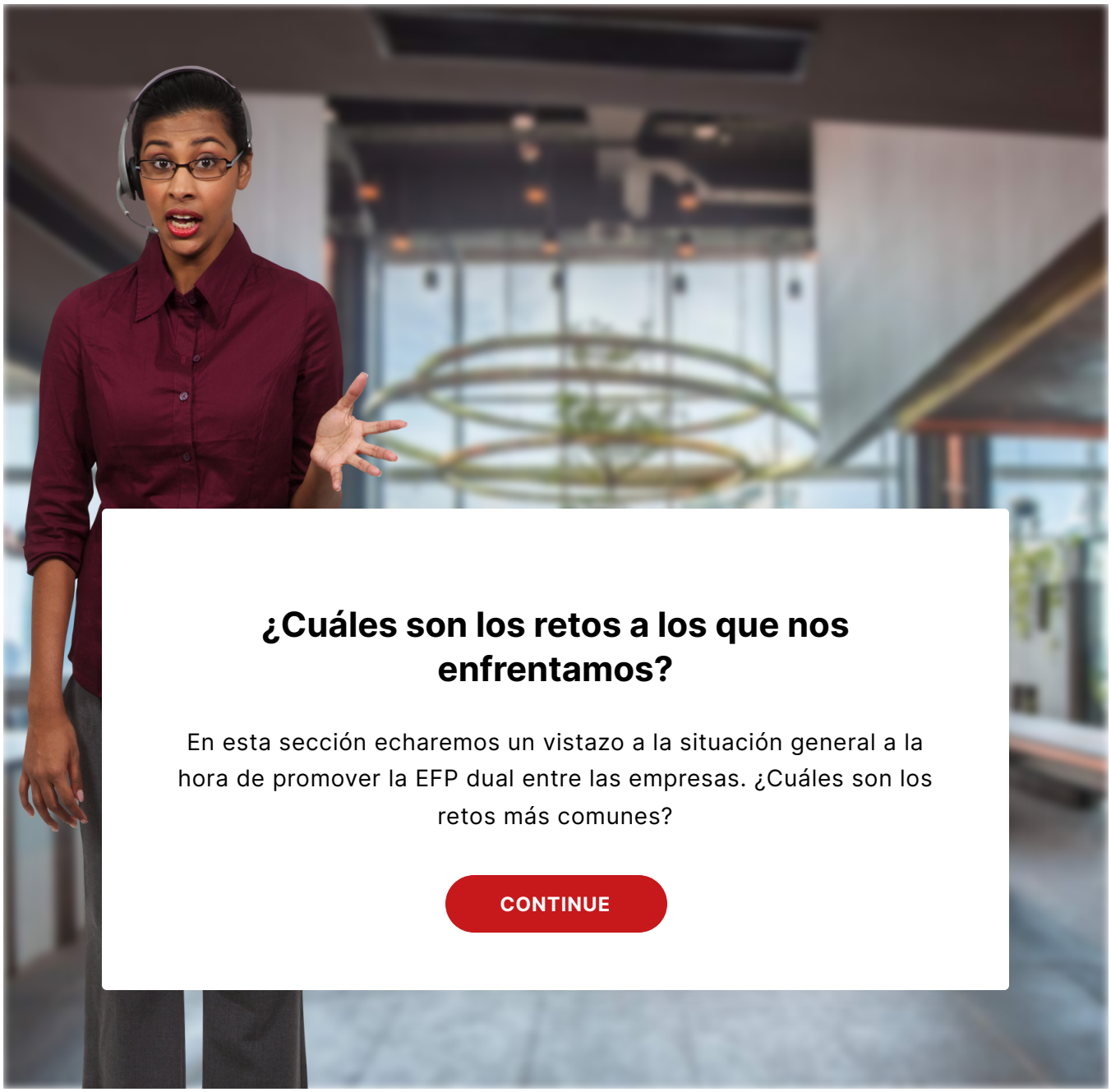
Por favor, encuentre plantillas útiles sobre contratos, confirmación, certificación; diario/informes de formación práctica, formularios de retroalimentación en el siguiente documento(tomado del Manual para la implementación de varios formatos de aprendizaje basado en el trabajo, 2018, Sarajevo, COSUDE, Kulturkontakt Austria, PrilikaPLus).)

manuel-wbl-eng extract.pdf
1020.4 KB

Cómo...Promover la EFP dual entre las empresas

SF Swisscontact Foundation





Scene 1 Slide 1

Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

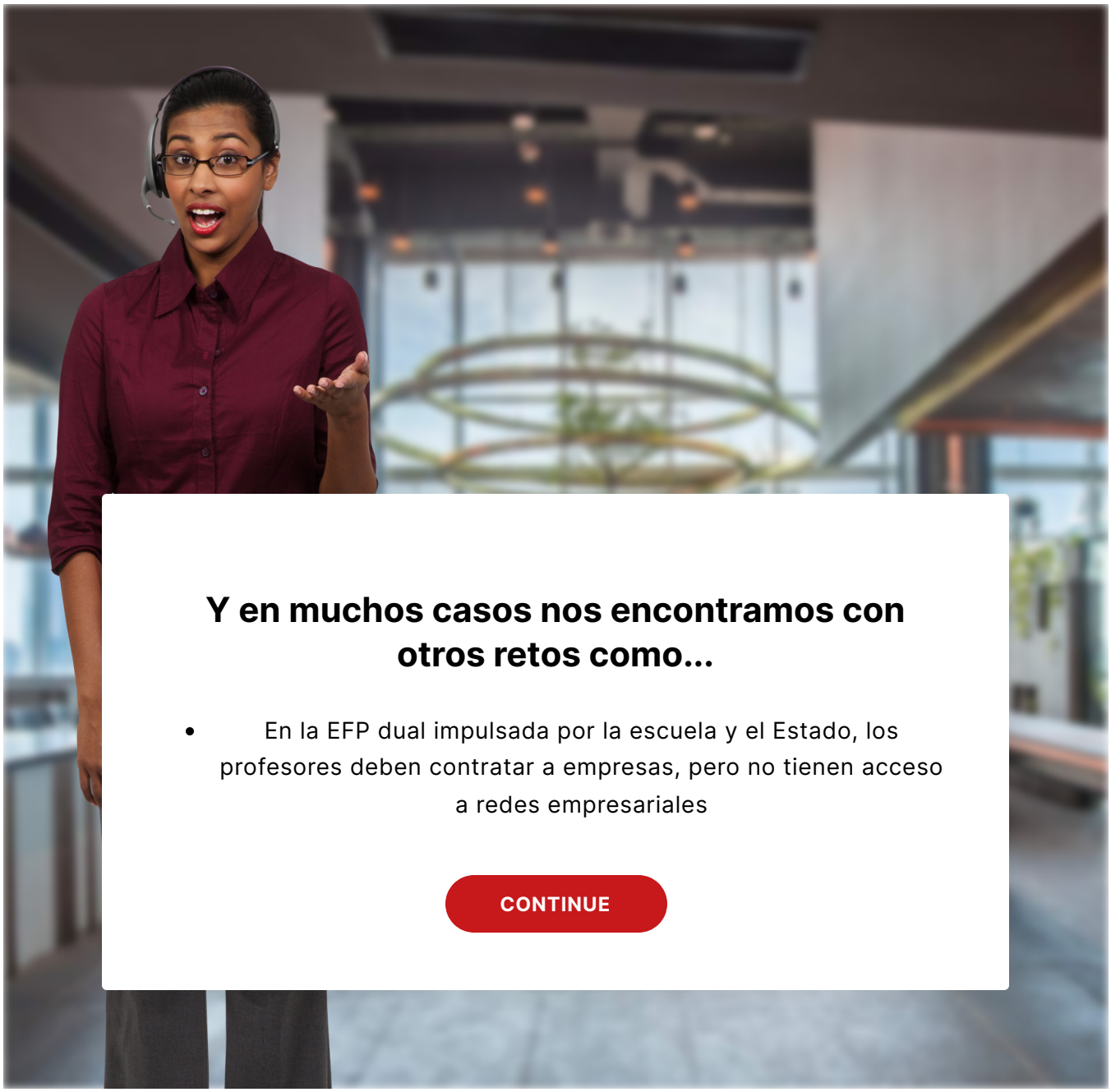
1 → Next Slide



Scene 1 Slide 3

0 → Next Slide

1 → Next Slide



Scene 1 Slide 4

Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 5

Continue → Next Slide



Resumen

En muchos casos, los problemas se deben a la falta de información. Consulte a continuación la lista de retos típicos.

START OVER

Scene 1 Slide 6

Continue → End of Scenario

Retos comunes

- En muchos países, el sistema de EFP dual y sus ventajas no son bien conocidos, por tanto, no se valoran positivamente.
- A menudo, las empresas no disponen de información adecuada sobre la EFP dual y sus requisitos previos (administrativos).
- Con respecto a los costes y beneficios de la EFP dual, la información suele ser asimétrica: los costos e inversiones son fáciles de evidenciar pues son monetizables. Sin embargo los beneficios no, ya que es difícil calcular la parte productiva del trabajo de los aprendices durante sus fases de aprendizaje basadas en el trabajo y los efectos positivos a medio/largo plazo del empleo de personal calificado formado.
- En los sistemas de EFP estatales y académicos, los centros públicos / agentes académicos necesitan contratar empresas de formación, pero a menudo no tienen acceso a redes empresariales como el sector empresarial organizado (cámaras, asociaciones, etc.). También suelen tener dificultades para entender a las empresas y carecen del lenguaje necesario para comunicarse de forma que despierten su interés.
- En muchos países, el sector empresarial organizado (cámaras, asociaciones, etc.) no tiene la EFP dual en su agenda tradicional y, por tanto, carece de conocimientos, competencias y recursos económicos para promover la formación dual en las empresas.
- Las empresas suelen dudar a la hora de invertir en EFP dual sin haber visto resultados. Por un lado, estiman que es muy arriesgado integrar a los aprendices en sus operaciones diarias. Por otro, temen que los aprendices no se queden en su empresa una vez terminada la formación.



1 Ser la entidad que promocione EFP dual directamente entre las empresas.

2 Costes y beneficios actuales de la formación dual

3 Diseñar diferentes instrumentos y formatos de comunicación para promover la EFP entre las empresas

4 Recopilar y sistematizar las experiencias y ventajas de las empresas con EFP dual para ilustrar los factores de éxito.



¿Cómo llegar? Pasos a seguir ...

Campañas y testimonios

- Diseñar campañas que pongan de relieve la relación coste-beneficio de la EFP dual
- Recopilar y preparar testimonios de empresas de formación en formato escrito, vídeos u otros instrumentos de comunicación.

Visitas a empresas y actos

- Visitar proactivamente las empresas para proporcionar información básica sobre la EFP dual y sus efectos positivos para la empresa.

- Convocar a las empresas a eventos informativos específicos, para conocer las necesidades de formación de su talento humano.
- Presentar información sobre las ofertas de EFP dual en cada acto. Puede tratarse de un folleto informativo sobre EFP, un breve vídeo al principio del acto, información escrita en el lugar de celebración, pancartas, etc.
- Las Cámaras convocan continuamente a reuniones, talleres y comités técnicos para la puesta en marcha de la formación profesional dual.

Alianzas estratégicas y coordinación

- Formar alianzas estratégicas con diferentes actores para promover la educación y formación profesional dual: por ejemplo, redes y federaciones de cámaras; organizaciones profesionales; empresas con experiencias de buenas prácticas de formación; medios de comunicación; ministerios relacionados con la producción y otras entidades públicas.
- Facilitar la coordinación entre el sector empresarial y el académico para generar sinergias y ventajas mutuas.

Sus comentarios

¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desea compartir? Haga clic en el botón para dejar sus

comentarios.

COMENTARIOS



Enlaces útiles

Sitio temático de DC dVET sobre consideraciones coste-beneficio
proporciona estudios, metodologías y ejemplos

IR AL SITO

Estudio DC dVET: Colaboración con el sector empresarial
Este estudio ofrece una visión teórica sobre dónde, cómo y en qué condiciones puede participar el sector privado

IR AL ESTUDIO

Cómo convencer al sector empresarial
Consulte esta lista de argumentos convincentes

COMO CONVENCER

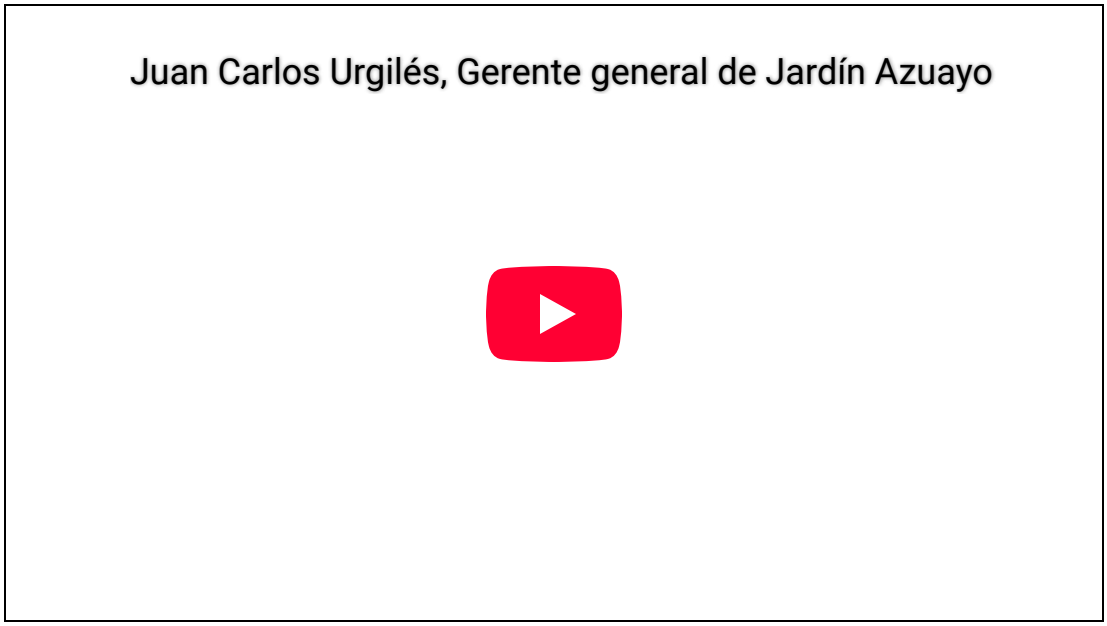
Informe de la OIT

Liberar el potencial del aprendizaje en las pequeñas y medianas empresas

INFORME DE LA OIT

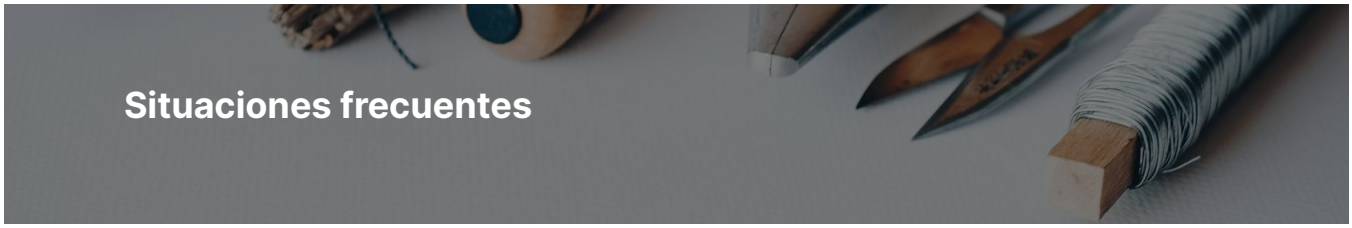
Juan Carlos Urgilés, Director General, Jardín Azuayo. El siguiente vídeo-testimonio de un directivo de una empresa de formación de Ecuador fue amablemente facilitado por Sparkassenstiftung Ecuador. Por favor, active los subtítulos y la traducción automática para el listado en inglés.

YOUTUBE



VIEW ON YOUTUBE >

Como ... Fomentar competencias “verdes” y la transición justa





Scene 1 Slide 1

Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

1 → Next Slide



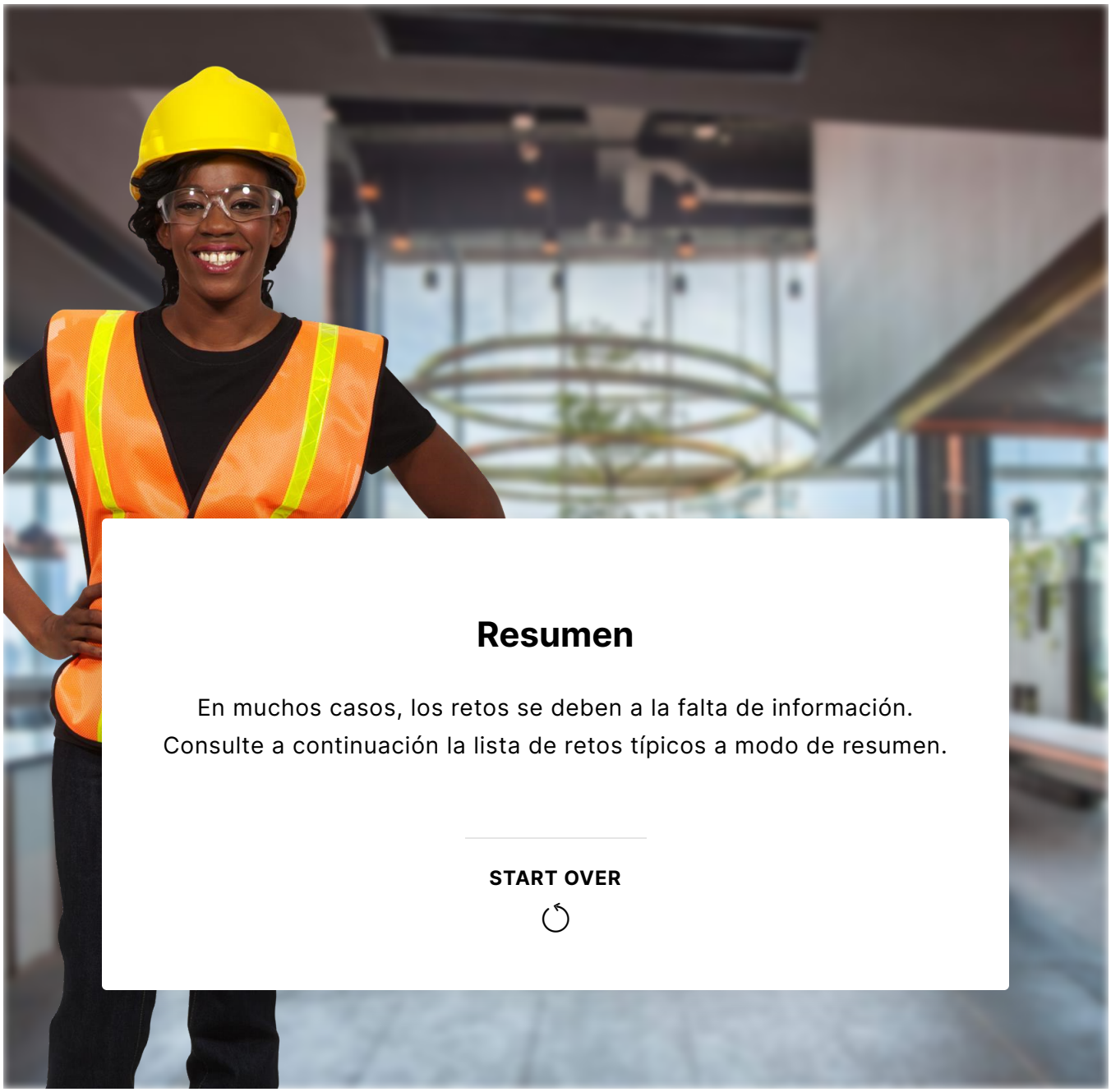
Scene 1 Slide 3

Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 4

Continue → Next Slide



Resumen

En muchos casos, los retos se deben a la falta de información.
Consulte a continuación la lista de retos típicos a modo de resumen.

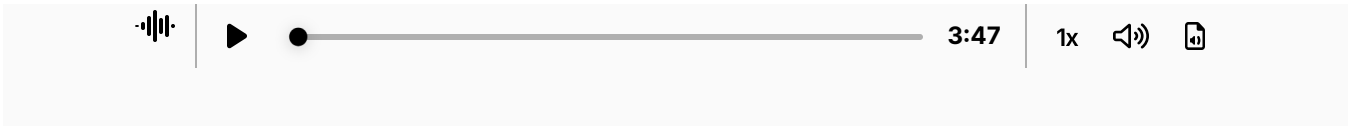
START OVER

Scene 1 Slide 5

Continue → End of Scenario

Retos comunes

Audio describiendo los retos comunes



Déficit de competencias	Escasez de formadores y expertos en tecnologías verdes y prácticas sostenibles; brecha en cualificaciones laborales para empleos verdes.
Desajuste de competencias	Las cualificaciones actuales no se ajustan a los empleos verdes emergentes, requiriendo reciclaje y mejora de las cualificaciones.

Dificultad para aplicar conocimientos	Egresados en EFP enfrentan retos al aplicar conocimientos sobre empleos verdes en el sector privado.
Desarrollo curricular	Integrar competencias verdes en planes de estudio requiere tiempo, experiencia y recursos significativos.

Acceso a la formación	Garantizar formación de calidad en competencias verdes es difícil, especialmente en zonas remotas o desatendidas.
Deficiencias de la oferta	Falta de materiales de enseñanza, formación de profesores y adopción de enfoques de EFP verde por proveedores.

Ritmo de la innovación	El rápido avance en tecnologías verdes exige actualización continua de programas de formación, difícil de mantener.
Integración de nuevas tecnologías	Adaptar sistemas empresariales para incorporar tecnologías verdes requiere esfuerzo e inversión considerables.

Elevados costes de formación	Actualizar programas para incluir competencias verdes es costoso, especialmente para pequeñas y medianas empresas.
Recursos limitados	PYMEs enfrentan restricciones financieras y humanas para invertir en programas de formación exhaustivos.

Compromiso de las partes interesadas	Colaboración entre empresas, instituciones educativas y gobiernos es clave pero difícil de coordinar.
Falta de coordinación	La falta de colaboración entre empresas puede fragmentar esfuerzos y duplicar recursos.

Resistencia al cambio	Empleados y directivos pueden resistirse a prácticas ecológicas por miedo, desconocimiento o apego a métodos tradicionales.
Inercia organizativa	Culturas empresariales establecidas pueden dificultar la adopción de nuevas competencias y tecnologías.

Sub-representación de grupos desfavorecidos	Grupos desfavorecidos están sub-representados en políticas y prácticas ecológicas del mercado laboral.



1

Participar en programas de desarrollo de competencias y formación

- Actualizar y ampliar los planes de formación: Asociarse con instituciones educativas para actualizar los planes de estudios existentes y desarrollar nuevos cursos centrados en tecnologías ecológicas y prácticas sostenibles.
- Formación en el puesto de trabajo: Implantar programas de aprendizaje y oportunidades de formación en el puesto de trabajo que permitan a los trabajadores adquirir experiencia práctica con las tecnologías verdes.

- Seguimiento de los avances y el impacto: Implementar sistemas sólidos para hacer un seguimiento del progreso y el impacto de los programas de formación, utilizando indicadores como la adquisición de competencias, la colocación en puestos de trabajo y los resultados medioambientales.
- Mejora continua: Evaluar periódicamente los programas de formación y realizar ajustes basados en datos para mejorar su eficacia y pertinencia.

2

Fomentar la integración y la innovación tecnológicas

- Adoptar tecnologías emergentes: Invertir y adoptar nuevas tecnologías que apoyen prácticas sostenibles, y garantizar que los programas de formación sigan el ritmo de los avances tecnológicos.
- Fomentar la innovación: Crear centros o laboratorios de innovación dentro de las empresas para experimentar y desarrollar nuevas tecnologías y prácticas ecológicas.

3

Fomentar la colaboración y la participación de las partes interesadas

- Formar consorcios industriales: Crear consorcios industriales para compartir recursos y buenas prácticas y desarrollar programas de formación estandarizados que puedan utilizarse en todo el sector.
- Colaborar con las instituciones educativas: Colaborar estrechamente con instituciones de formación profesional y universidades para adaptar los resultados educativos a las necesidades de la industria.

4

Apoyar el cambio cultural y la concienciación

- Fomentar una cultura verde: Fomentar una cultura corporativa que valore la sostenibilidad mediante campañas de concienciación, el compromiso de los líderes e iniciativas de participación de los empleados.
- Destaquar las historias de éxito: Mostrar ejemplos de éxito de transiciones ecológicas dentro de las empresas y el sector para crear impulso y apoyo a los esfuerzos en curso.

5

Facilitar enfoques inclusivos y equitativos

- Garantizar la inclusividad: Diseñar programas de formación inclusivos y accesibles para todos los empleados, incluidos los de grupos marginados y desfavorecidos.
- Apoyar el aprendizaje permanente: Fomentar y apoyar el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional para ayudar a los trabajadores a adaptarse a la evolución de las tecnologías verdes y a los requisitos del puesto de trabajo.

6

Facilitar la participación de la comunidad y los ecosistemas

- Incluir a las comunidades locales: Trabajar con las comunidades locales para comprender sus necesidades e integrar los conocimientos locales en los programas de desarrollo de competencias ecológicas.
- Crear un ecosistema de apoyo: Crear un ecosistema de apoyo que incluya a proveedores, clientes y otras partes interesadas para impulsar colectivamente la transición ecológica.

7

Movilizar inversiones financieras e incentivos

- Aprovechar las asociaciones público-privadas: Colaborar con gobiernos y organizaciones internacionales para cofinanciar

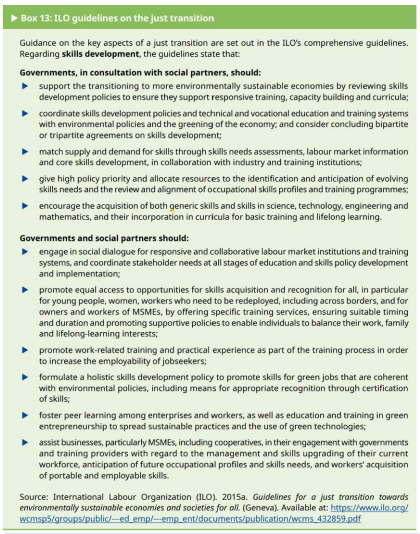
programas de formación y desarrollo de infraestructuras.

- Acceder a financiación y subvenciones: Utilizar las ayudas, subvenciones e incentivos financieros disponibles diseñados para apoyar las iniciativas de transición ecológica y el desarrollo de la mano de obra.



Compromiso con el entorno

Incluir a los grupos de interés del sector empresarial organizado en una amplia comprensión de los parámetros clave para una transición ecológica justa y mostrar cómo todas las partes interesadas pertinentes, incluidos los interlocutores sociales, pueden contribuir activamente a la ecologización de la formación profesional. Véase el siguiente recuadro de la herramienta de orientación de la OIT «greening TVET and skills development»(ingles, 2022) y de la directriz de BIBB "guideline on establishing sustainable learning venues" (en ingles, 2022) sobre cómo pueden colaborar los gobiernos y los interlocutores sociales



Box 13: ILO guidelines on the just transition

Guidance on the key aspects of a just transition are set out in the ILO's comprehensive guidelines. Regarding **skills development**, the guidelines state that:

Governments, in consultation with social partners, should:

- support the transitioning to more environmentally sustainable economies by reviewing skills development policies to ensure they support responsive training, capacity building and curricula;
- coordinate skills development policies and technical and vocational education and training systems with environmental policies and the greening of the economy; and consider concluding bipartite or tripartite agreements on skills development;
- match supply and demand for skills through skills needs assessments, labour market information and core skills development, in collaboration with industry and training institutions;
- give high policy priority and allocate resources to the identification and anticipation of evolving skills needs and the review and alignment of occupational skills profiles and training programmes;
- encourage the acquisition of both generic skills and skills in science, technology, engineering and mathematics, and their incorporation in curricula for basic training and lifelong learning.

Governments and social partners should:

- engage in social dialogue for responsive and collaborative labour market institutions and training systems, and coordinate stakeholder needs at all stages of education and skills policy development and implementation;
- promote equal access to opportunities for skills acquisition and recognition for all, in particular for young people, women, workers who need to be redeployed, including across borders, and for owners and workers of MSMEs, by offering specific training services, ensuring suitable timing and duration and promoting supportive policies to enable individuals to balance their work, family and lifelong-learning interests;
- promote work-related training and practical experience as part of the training process in order to increase the employability of jobseekers;
- formulate a holistic skills development policy to promote skills for green jobs that are coherent with environmental policies, including means for appropriate recognition through certification of skills;
- foster peer learning among enterprises and workers, as well as education and training in green entrepreneurship to spread sustainable practices and the use of green technologies;
- assist businesses, particularly MSMEs, including cooperatives, in their engagement with governments and training providers with regard to the management and skills upgrading of their current workforce, anticipation of future occupational profiles and skills needs, and workers' acquisition of portable and employable skills.

Source: International Labour Organization (ILO). 2015a. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all.* (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

Europe, Norway

FabLabs: Vocational educational workshops in Norway

In today's world, vocational education students need to be equipped with modern skills in innovation, technology, entrepreneurship and digitalisation. However, accessing modern technology to provide hands-on learning experiences can also be a challenge. To address this, the global FabLab network offers small workshops with the latest technological equipment available to individuals and industry to create opportunities for action and creation. FabLabs enable testing of devices or creation of products without the cost of investing in technology. In Norway, Verket FabLab is an example of how a FabLab can be successfully implemented thanks to close collaboration between the private sector, Østfold Province and vocational training providers.

Further information: https://unevoc.unesco.org/pub/digitalization_verket_fab_lab.pdf (access: 4 November 2021)

Sensibilización sobre la necesidad de apoyar la transición ecológica

Sensibilizar a las empresas sobre la necesidad de apoyar la transición ecológica, no sólo a las de las industrias más directamente afectadas, como la energía, sino a las de todos los sectores. Véase también el siguiente resumen de la herramienta de orientación de la OIT «greening TVET and skills development» (Ecologización de la EFP y el desarrollo de competencias) (2022) para conocer algunas lecciones clave sobre la participación de las empresas.

▶ Box 9: The central role of enterprises in greening training

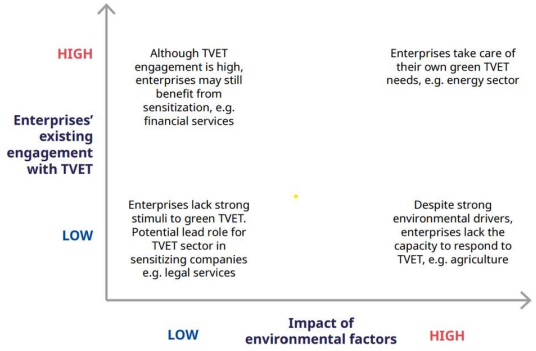
The involvement of enterprises in developing TVET is vital to ensure that the programmes and qualifications developed are closely attuned to the emerging needs for skills for green jobs. It is vitally important that employers be involved **right from the start** to ensure their commitment and "buy-in". Enterprise commitment and co-ownership of the process of TVET development helps to ensure that programmes and qualifications have credibility and value in the labour market – and will help people to obtain employment in the green economy. Not only do enterprises have an acute appreciation of what skills are required, but they should also be involved in providing workplace learning opportunities for TVET students once new or updated training programmes are launched. At the same time, not all enterprises are willing or able – for a variety of reasons – to get involved in TVET development. Section 9 looks in detail at how to sensitize enterprises and ensure their involvement.

In Zimbabwe, key lessons related to the involvement of enterprises include the following:

- To ensure ownership and active participation, the involvement of industry players must be obtained at the very beginning of the process (selection of occupations, identification of skills needs and occupational and training standards). This initial step motivates the experts from the private sector to provide technical input in the development of curricula, thus enhancing the employability of the students concerned.
- The involvement of enterprises has contributed to a better understanding of the costs involved in the delivery of work-based learning. The introduction of green economy occupations has made it clear that the government alone cannot meet the demand for new skills: the participation of enterprises is crucial to ensure a better alignment and matching between demand and supply and to enable learning to take place in a work-based environment.

Source: Evidence gathered during piloting of the guidance tool.

Figure 9: Analytical matrix for determining needs of enterprises/sectors for sensitization



Sensibilización de las empresas sobre las ventajas

Sensibilizar a las empresas sobre las posibles ventajas de participar en el desarrollo de competencias para la transición ecológica: La formación profesional ofrece la oportunidad de ayudar a las empresas a afrontar los retos ecológicos. Las instituciones de formación profesional pueden ser una fuente de conocimientos especializados y están bien situadas para promover prácticas que contribuyan a reducir el impacto medioambiental de las empresas y les ayuden a reducir sus costes. Pueden asesorar, por ejemplo, sobre la mejora de la eficiencia energética y la reducción de residuos, especialmente si han tenido la experiencia de hacer más ecológicos sus propios campus. Los proveedores de formación profesionalpodrían trabajar con empresarios de un sector concreto a nivel local para diseñar e impartir cursos breves para directivos y técnicos superiores, aumentando así su concienciación ecológica y mostrando cómo los titulados en formación profesional podrían contribuir a la capacidad de sensibilización de las empresas. Véase también el cuadro que figura a continuación, extraído de la herramienta de orientación de la OIT «greening TVET and skills development» (ecologización de la EFTP y el

desarrollo de competencias) (2022), en el que se ofrece una herramienta de diagnóstico y solución para implicar a las empresas en el desarrollo de competencias ecológicas.

KEY STEPS	HINTS AND TIPS	SELF-REFLECTION SPACE
Diagnosis		
What obstacles do enterprises face in engaging with the green agenda and with TVET from a skills perspective?	Consider identifying obstacles by conducting surveys or by consulting with enterprises, e.g. through sector bodies. This is also an opportunity to find out what types of support they would value.	
Which sectors or types of enterprise are most in need of sensitization?	The analytical matrix at the start of this section might provide a helpful way of targeting particular types of enterprise.	
What would motivate enterprises to engage with TVET for the green transition?	Enterprises will assess the costs and benefits of engaging with the green agenda. They may need convincing that the medium-term benefits outweigh the short-term costs. The key to motivation is answering the question "What's in it for them?"	
KEY STEPS	**HINTS AND TIPS**	**SELF-REFLECTION SPACE**
Solutions		
Do we need to improve the institutional set-up for engaging enterprises?	The national set-up, including social dialogue, can be used to sensitize enterprises. Putting in place new structures and processes can be time- consuming, so often they are better seen as complements to other, more direct, measures. Sectoral partnerships and collaborations are worth considering.	
How do we sell the benefits of TVET for the green transition?	TVET providers have a key role to play here, for example in supporting enterprises to find solutions to the green challenges they face.	
Can we engage other stakeholders, including trade unions and grass-roots civil society organizations, in sensitizing enterprises?	The green transition should be an inclusive process, so think creatively and beyond enterprises to where other resources and expertise may be found.	
Which range of interventions would best suit the enterprises selected for sensitization?	There is a wide range of measures that can be used, from promotion to financial support. Tailoring measures according to sectoral needs may be more cost-effective than general interventions.	

Ayudar a las empresas a adquirir competencias

Apoyar a las empresas para que adquieran una comprensión de las competencias pertinentes necesarias para una transición ecológica justa y sin problemas. Para más orientación, véanse también los ejemplos que figuran a continuación de la herramienta de orientación de la OIT «greening TVET and skills development (2022) en la que se destacan los tipos de competencias ecológicas básicas, así como un mecanismo para anticipar las competencias para los empleos verdes

▶ Box 4: An example of the types of core skills needed in all jobs to support the green transition

- Environmental awareness and protection; willingness and capability to learn about sustainable development
- Adaptability and transferability skills to enable workers to learn and apply the new technologies and processes required to green their jobs
- Teamwork skills reflecting the need for organizations to work collectively on tackling their environmental footprint
- Resilience to see through the changes required
- Communication and negotiation skills to promote the required changes to colleagues and customers
- Entrepreneurial skills to seize the opportunities of low-carbon technologies and environmental mitigation and adaptation
- Occupational safety and health
- Basic digital skills to enable use of technologies that can reduce environmental impacts

Source: Adapted from ILO, 2019, Skills for a Greener Future, p. 30

▶ Box 5: Examples of mechanisms for anticipating skills for green jobs

Estonia's System of Labour Market Monitoring and Future Skills Forecasting (Oskuste Arendamise koordinatsioonisüsteem, OSKA)

OSKA produces data to supplement the Ministry of Economic Affairs and Communications' forecasts, with the result that adjustments are made to these forecasts based on OSKA input. With the introduction of OSKA, sectoral forecasts can be made with greater precision, as OSKA offers insights as to the skills needed today and in the future, as well as current mismatches. The implementation of this system has increased the involvement of stakeholders and created a process whereby they can provide input regarding skills anticipation and make recommendations for upgrading competency standards, especially on the part of the private sector and social dialogue partners (representatives of employers and trade unions sit on both the OSKA Coordination Council and the sector skills councils). Representatives of educational institutions influence the process through the OSKA Panel of Advisers. As a result, the OSKA system leads to the development of recommendations concerning curricula and training. In 2021, it produced an overview of skills for the green transition to support key decision-makers and stakeholders in education, training and employment, and especially to help ministries to develop relevant curricula.

Orientar sobre cómo ecologizar el plan de estudios

Proporcionar orientación sobre cómo ecologizar el plan de estudios, la formación y la alineación con las normas de competencia (consulte el enlace siguiente con check-list para todo el proceso, desde la identificación de las cualificaciones hasta las normas de competencia). Para obtener más orientación, consulte la lista de comprobación que figura a continuación y el siguiente enlace de la herramienta de orientación de la OIT "Greening TVET and skills development (2022)" sobre la amplia gama de formas en que puede ecologizarse la formación: https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/Steps-to-greener-training.pdf

The checklist below provides some hints and tips in respect of the main elements of the process.

MAIN ELEMENTS	HINTS AND TIPS
Identify the skills needed for the green transition	Not every country has well-developed skill anticipation systems for gathering extensive quantitative data. Qualitative data on how skills are changing, gathered from industry experts, is equally important. What matters is that you have confidence that the skills needs are clearly expressed.
Identify a common set of skills for greening all occupations	It is important not to focus only on the needs of industries most directly affected by the green transition. All workers need to be equipped with the "green fundamentals", a set of core skills that can be formulated as a set of stand-alone competency standards. They can be linked to your country's wider environmental policies and/or the UN Sustainable Development Goals
Design competency standards to green existing occupations	Most greening takes place in existing occupations. In order to make sure the existing competency standards are fit for the green transition, you could carry out a SWOT analysis to assess how well tuned they are, making sure you cover both technical and core (transversal) skills.
Design competency standards for new green occupations	Stakeholders need to decide, in close collaboration with the relevant industries, when and how new competency standards are required to cover new occupations. It will save time if you use an existing competency standard that is closely related and develop the new competency standards from it.
Make sure you know what workers expect from the green transition	Do not focus exclusively on employers' needs. Workers may have wider needs. Training needs analysis can be used. And trade unions can play a key role in expressing such needs.
Decide which methods to use for identifying and defining competency standards	Methods may already be determined by the wider system for programme and qualifications development and review, but there may also be scope to decide on the mix of methods which best meets the green transition.
Decide who should be involved in identifying and defining competency standards	Again, the wider system may determine which stakeholders to include but, if possible, consider involving a wider circle of organizations and individuals, such as green experts and civil society. We all have a stake in the green transition. At the same time, initial design is probably best done by a relatively small group before sharing with a wider group for consultation.
Write the competency standards	There is a range of issues to consider here, as shown in the figure above. One important issue to consider is how competency standards should be grouped, which might be dictated by the general structure of qualifications, e.g. into core, basic or optional competency standards. Resources and assessment are typically indicative only, allowing scope for local variation (depending on national laws and regulations).

▶Table 5: Common curriculum elements and issues for greening

ELEMENT	TYPICAL CONTENTS	ISSUES FOR GREENING
Objectives and level	Indicates the relationship of the programme to occupations/the labour market, and specifies the national qualification framework level	Do the objectives need to reflect the need for greening in the labour market?
Learning outcomes	Knowledge, skills and attitudes and grouping into modules	Do the learning outcomes reflect all the greening aspects of the corresponding CS? Are the transversal skills needed for a green economy adequately reflected?
Entry requirements	Specifies qualifications learners will need to take the programme	Are the entry requirements inclusive, e.g. do they allow for use of methods of recognition of prior learning?
Programme structure	Duration, sequencing, location (school, workplace, distance/online)	How sustainable are the choices to be made in terms of location?
Teaching, learning and assessment strategies	Suggests appropriate pedagogies and assessment criteria and methods	Do the suggested pedagogies and assessment methods adequately support the development of green mindsets and behaviours, as well as the technical skills needed?
Resources	Requirements for teaching and learning	How sustainable are the resources that will be used? Are there more sustainable alternatives?
Destinations after graduation	Indicates possible pathways into employment or further learning	Could an indication be given of the employment possibilities in the green economy?
Teacher and in-company trainer requirements	Indicates the competencies or qualifications required	What additional training might teachers and in-company trainers need to support a greener curriculum?

Proporcionar orientación sobre cómo ecologizar el desarrollo profesional de los profesores y los formadores en la empresa

Proporcionar orientación sobre cómo ecologizar el desarrollo profesional de profesores y formadores en la empresa. Consulte el siguiente enlace de la herramienta de orientación de la OIT "Greening TVET and skills development (2022)" para obtener una visión general de las competencias ecológicas necesarias para profesores y formadores en la empresa. Para obtener más orientación, consulte también el siguiente enlace para obtener una visión general de las competencias ecológicas necesarias para profesores y formadores en la empresa https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/Self-reflection-template-for-greening-the-professional-development-of-teachers.pdf

▶ Box 34: Greening the skills of teachers and trainers

General skill requirements	Skill needs related to the green transition
Technical knowledge of the particular vocational/professional domain in which the teacher/trainer specializes	Knowledge of changes in relevant industries and how these are affecting the skills needed for green jobs, e.g. how recycling is affecting waste management
Transversal knowledge, skills, mindsets and behaviours for being effective in the workplace, including communication, teamwork, time management, health and safety	Examples include critical thinking, innovation, entrepreneurship, adaptability, collaboration, communication and teamwork, and problem-solving
Pedagogical knowledge and skills, i.e. the knowledge and skills required to deliver different methods of teaching and learning	Pedagogies suited to greening (see Section 5) – e.g. experiential, enquiring (discovery-based), embodied, game-based, project-based; as well as the potential of new digital technologies for teaching greener TVET
Pastoral, communication and relational (inside and outside the TVET institution) – The ability to support and motivate learners, and to communicate with learners, staff and employers/in-company trainers	The ability to build and communicate the green culture and ethos of the institution to all relevant stakeholders, including trainers and employers
Reflective practice and assessment – The ability to assess the quality and suitability of educational resources and tools, and to monitor and assess learners	The ability to assess resources and tools for their suitability in supporting the greening of training, as well as their inherent sustainability (e.g. the carbon footprint of digital resources as compared to traditional resources) The ability to assess the green attitudes and behaviours acquired by learners, as well as technical skills for greener jobs (see Section 6.3.1).
Organizational and group management skills – The ability to manage learners and contribute to the overall management of the TVET institution	The ability to reflect on how learning programmes contribute to the overall green goal of a TVET institution
Professional (self-)development – The ability to reflect critically on one's own needs, and to be proactive in sourcing PD opportunities	The ability to reflect on the need for CPD in greening TVET

▸ Table 6: Key steps for greening teachers' and trainers' professional development

KEY STEPS	HINTS AND TIPS
Take stock of current provision for green teacher and trainer training	It will be important to obtain a picture of existing provision at both national and local (TVET institution) levels. SWOT analysis could be used to assess the current position and identify gaps in provision. This should cover both initial and continuing professional development. Consider also how new green provision might fit within existing professional development programmes.
Consider how to develop national green training	Consider whether new training packages should be developed and/or how university teacher education courses might be adapted. Whichever option is chosen, new courses should reflect national green priorities, ensuring a strong connection between overall policies for the green transition and teacher and trainer training.
Address the entirety of teacher and trainer training in a coherent way	It will be important to have a plan for all phases of professional development, so that CPD builds systematically on initial education to support career progression that takes into account the green transition.

Transición justa: Mostrar cómo las cuestiones de inclusión y género pueden integrarse en todas las fases del diseño y la impartición de la EFP

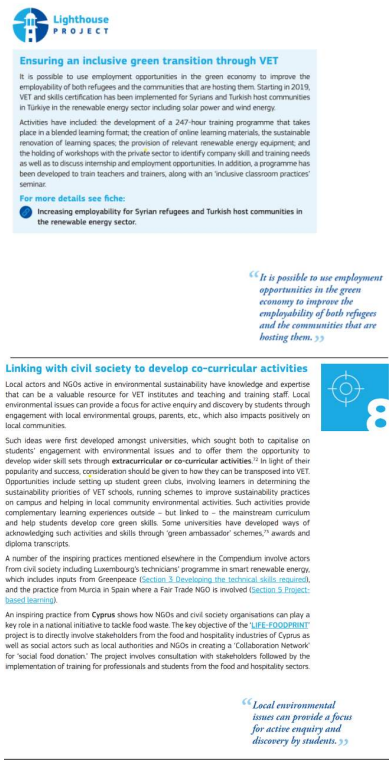
La inclusión debe ser un «hilo rojo» en todas las actividades de formación. En sus prácticas de contratación, los proveedores de EFP deberían considerar cómo abrir el acceso a personas de comunidades desfavorecidas que podrían no cumplir los requisitos mínimos de entrada, por ejemplo, mediante el reconocimiento del aprendizaje previo y la organización de cursos de acceso, y cómo fomentar la inscripción de mujeres en programas para ocupaciones en las que están infrarrepresentadas. Como herramienta para reconocer las competencias obtenidas en cualquier lugar, el reconocimiento también puede ser una forma de comprometerse con las prácticas tradicionales de sostenibilidad basadas en las comunidades locales y darles visibilidad.

La formación debe ser flexible en cuanto a horarios y lugares de impartición, de modo que favorezca, por ejemplo, la participación femenina y se comprometa con personas

procedentes de entornos desfavorecidos y con compromisos domésticos difíciles. Esto podría significar la ubicación de las actividades en centros comunitarios o el uso del aprendizaje en línea.

Los cursos y los edificios deben ser accesibles para todos, incluidas las personas con dificultades de aprendizaje, por ejemplo mediante la instalación de rampas de acceso o el suministro de dispositivos de aprendizaje asistivos (que utilizan cada vez más tecnologías digitales). Por ejemplo, el programa de protección social Bolsa Verde de Brasil, que incluye una combinación de medidas, sacó a muchas personas de la pobreza al tiempo que reducía la deforestación. Los gestores locales diseñaron una formación adaptada a la zona en temas como el uso alternativo de la tierra, la producción sostenible y el desarrollo empresarial, y la comercialización de productos ecológicos, con ayudas a los ingresos condicionadas a la participación en la formación. La formación contribuyó a normalizar las actividades en favor del medio ambiente, apoyó el papel de la población local como guardiana de los bosques y creó nuevas oportunidades de empleo (McCoshan, K., 2020).

Véase también el ejemplo que figura a continuación para inspirarse en el desarrollo de competencias ecológicas inclusivas, extraído del compendio de prácticas inspiradoras de la CE «Vocational Education and Training and the Green Transition (Educación y formación profesionales y la transición ecológica) (junio de 2023).



Lighthouse PROJECT

Ensuring an inclusive green transition through VET

It is possible to use employment opportunities in the green economy to improve the employability of both refugees and the communities that are hosting them. Starting in 2019, VET and skills certification has been implemented for Syrians and Turkish host communities in Türkiye in the renewable energy sector including solar power and wind energy.

Activities have included: the development of a 247-hour training programme that takes place in a blended learning format; the creation of online learning materials, the sustainable renovation of learning spaces; the provision of relevant renewable energy equipment; and the holding of workshops with the private sector to identify company skill and training needs as well as to discuss internship and employment opportunities. In addition, a programme has been developed to train teachers and trainers, along with an 'inclusive classroom practices' seminar.

For more details see fiche:

Increasing employability for Syrian refugees and Turkish host communities in the renewable energy sector.

"It is possible to use employment opportunities in the green economy to improve the employability of both refugees and the communities that are hosting them."

Linking with civil society to develop co-curricular activities

Local actors and NGOs active in environmental sustainability have knowledge and expertise that can be a valuable resource for VET institutes and teaching and training staff. Local environmental issues can provide a focus for active enquiry and discovery by students through engagement with local environmental groups, parents, etc., which also impacts positively on local communities.

Such ideas were first developed amongst universities, which sought both to capitalise on students' engagement with environmental issues and to offer them the opportunity to develop wider skill sets through **extracurricular or co-curricular activities**.[72] In light of their popularity and success, consideration should be given to how they can be transposed into VET. Opportunities include setting up student green clubs, involving learners in determining the sustainability priorities of VET schools, running schemes to improve sustainability practices on campus and helping in local community environmental activities. Such activities provide complementary learning experiences outside – but linked to – the mainstream curriculum and help students develop core green skills. Some universities have developed ways of acknowledging such activities and skills through 'green ambassador' schemes,[73] awards and diploma transcripts.

A number of the inspiring practices mentioned elsewhere in the Compendium involve actors from civil society including Luxembourg's technicians' programme in smart renewable energy, which includes inputs from Greenpeace (Section 3 Developing the technical skills required), and the practice from Murcia in Spain where a Fair Trade NGO is involved (Section 5 Project-based learning).

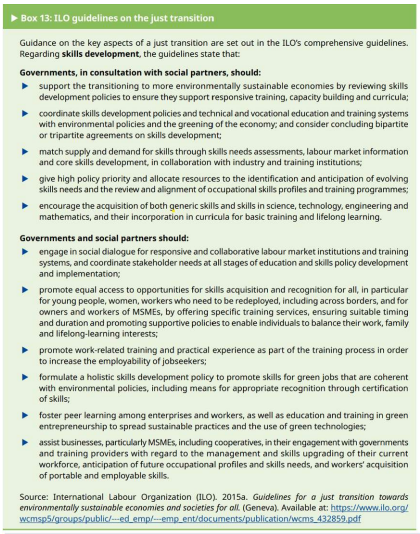
An inspiring practice from **Cyprus** shows how NGOs and civil society organisations can play a key role in a national initiative to tackle food waste. The key objective of the 'LIFE-FOODPRINT' project is to directly involve stakeholders from the food and hospitality industries of Cyprus as well as social actors such as local authorities and NGOs in creating a 'Collaboration Network' for 'social food donation.' The project involves consultation with stakeholders followed by the implementation of training for professionals and students from the food and hospitality sectors.

"Local environmental issues can provide a focus for active enquiry and discovery by students."

Compromiso con el entorno

Incluir a los grupos de interés del sector empresarial organizado en una amplia comprensión de los parámetros clave para una transición ecológica justa y mostrar cómo todas las partes interesadas pertinentes, incluidos los interlocutores sociales, pueden contribuir activamente a la ecologización de la formación profesional. Véase el siguiente recuadro de la herramienta de orientación de la OIT «greening TVET and skills development»(ingles, 2022) y de la directriz de BIBB

"guideline on establishing sustainable learning venues" (en ingles, 2022) sobre cómo pueden colaborar los gobiernos y los interlocutores sociales



▶ Box 13: ILO guidelines on the just transition

Guidance on the key aspects of a just transition are set out in the ILO's comprehensive guidelines. Regarding **skills development**, the guidelines state that:

Governments, in consultation with social partners, should:

- support the transitioning to more environmentally sustainable economies by reviewing skills development policies to ensure they support responsive training, capacity building and curricula;
- coordinate skills development policies and technical and vocational education and training systems with environmental policies and the greening of the economy; and consider concluding bipartite or tripartite agreements on skills development;
- match supply and demand for skills through skills needs assessments, labour market information and core skills development, in collaboration with industry and training institutions;
- give high policy priority and allocate resources to the identification and anticipation of evolving skills needs and the review and alignment of occupational skills profiles and training programmes;
- encourage the acquisition of both generic skills and skills in science, technology, engineering and mathematics, and their incorporation in curricula for basic training and lifelong learning.

Governments and social partners should:

- engage in social dialogue for responsive and collaborative labour market institutions and training systems, and coordinate stakeholder needs at all stages of education and skills policy development and implementation;
- promote equal access to opportunities for skills acquisition and recognition for all, in particular for young people, women, workers who need to be redeployed, including across borders, and for owners and workers of MSMEs, by offering specific training services, ensuring suitable timing and duration and promoting supportive policies to enable individuals to balance their work, family and lifelong-learning interests;
- promote work-related training and practical experience as part of the training process in order to increase the employability of jobseekers;
- formulate a holistic skills development policy to promote skills for green jobs that are coherent with environmental policies, including means for appropriate recognition through certification of skills;
- foster peer learning among enterprises and workers, as well as education and training in green entrepreneurship to spread sustainable practices and the use of green technologies;
- assist businesses, particularly MSMEs, including cooperatives, in their engagement with governments and training providers with regard to the management and skills upgrading of their current workforce, anticipation of future occupational profiles and skills needs, and workers' acquisition of portable and employable skills.

Source: International Labour Organization (ILO). 2015a. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all.* (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

Europe, Norway

FabLabs: Vocational educational workshops in Norway

In today's world, vocational education students need to be equipped with modern skills in innovation, technology, entrepreneurship and digitalisation. However, accessing modern technology to provide hands-on learning experiences can also be a challenge. To address this, the global FabLab network offers small workshops with the latest technological equipment available to individuals and industry to create opportunities for action and creation. FabLabs enable testing of devices or creation of products without the cost of investing in technology. In Norway, Verket FabLab is an example of how a FabLab can be successfully implemented thanks to close collaboration between the private sector, Østfold Province and vocational training providers.

Further information: https://unevoc.unesco.org/pub/digitalization_verket_fab_lab.pdf (access: 4 November 2021)

Sensibilización sobre la necesidad de apoyar la transición ecológica

Sensibilizar a las empresas sobre la necesidad de apoyar la transición ecológica, no sólo a las de las industrias más directamente afectadas, como la energía, sino a las de todos los sectores. Véase también el siguiente resumen de la herramienta de orientación de la OIT «greening TVET and skills development» (Ecologización de la EFP y el desarrollo de competencias) (2022) para conocer algunas lecciones clave sobre la participación de las empresas.

▶ Box 9: The central role of enterprises in greening training

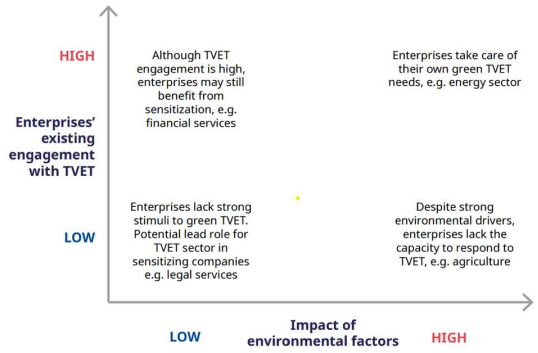
The involvement of enterprises in developing TVET is vital to ensure that the programmes and qualifications developed are closely attuned to the emerging needs for skills for green jobs. It is vitally important that employers be involved **right from the start** to ensure their commitment and "buy-in". Enterprise commitment and co-ownership of the process of TVET development helps to ensure that programmes and qualifications have credibility and value in the labour market – and will help people to obtain employment in the green economy. Not only do enterprises have an acute appreciation of what skills are required, but they should also be involved in providing workplace learning opportunities for TVET students once new or updated training programmes are launched. At the same time, not all enterprises are willing or able – for a variety of reasons – to get involved in TVET development. Section 9 looks in detail at how to sensitize enterprises and ensure their involvement.

In Zimbabwe, key lessons related to the involvement of enterprises include the following:

- To ensure ownership and active participation, the involvement of industry players must be obtained at the very beginning of the process (selection of occupations, identification of skills needs and occupational and training standards). This initial step motivates the experts from the private sector to provide technical input in the development of curricula, thus enhancing the employability of the students concerned.
- The involvement of enterprises has contributed to a better understanding of the costs involved in the delivery of work-based learning. The introduction of green economy occupations has made it clear that the government alone cannot meet the demand for new skills: the participation of enterprises is crucial to ensure a better alignment and matching between demand and supply and to enable learning to take place in a work-based environment.

Source: Evidence gathered during piloting of the guidance tool.

Figure 9: Analytical matrix for determining needs of enterprises/sectors for sensitization



Sensibilización de las empresas sobre las ventajas

Sensibilizar a las empresas sobre las posibles ventajas de participar en el desarrollo de competencias para la transición ecológica: La formación profesional ofrece la oportunidad de ayudar a las empresas a afrontar los retos ecológicos. Las instituciones de formación profesional pueden ser una fuente de conocimientos especializados y están bien situadas para promover prácticas que contribuyan a reducir el impacto medioambiental de las empresas y les ayuden a reducir sus costes. Pueden asesorar, por ejemplo, sobre la mejora de la eficiencia energética y la reducción de residuos, especialmente si han tenido la experiencia de hacer más ecológicos sus propios campus. Los proveedores de formación profesionalpodrían trabajar con empresarios de un sector concreto a nivel local para diseñar e impartir cursos breves para directivos y técnicos superiores, aumentando así su concienciación ecológica y mostrando cómo los titulados en formación profesional podrían contribuir a la capacidad de sensibilización de las empresas. Véase también el cuadro que figura a continuación, extraído de la herramienta de orientación de la OIT «greening TVET and skills development» (ecologización de la EFTP y el

desarrollo de competencias) (2022), en el que se ofrece una herramienta de diagnóstico y solución para implicar a las empresas en el desarrollo de competencias ecológicas.

KEY STEPS	HINTS AND TIPS	SELF-REFLECTION SPACE
Diagnosis		
What obstacles do enterprises face in engaging with the green agenda and with TVET from a skills perspective?	Consider identifying obstacles by conducting surveys or by consulting with enterprises, e.g. through sector bodies. This is also an opportunity to find out what types of support they would value.	
Which sectors or types of enterprise are most in need of sensitization?	The analytical matrix at the start of this section might provide a helpful way of targeting particular types of enterprise.	
What would motivate enterprises to engage with TVET for the green transition?	Enterprises will assess the costs and benefits of engaging with the green agenda. They may need convincing that the medium-term benefits outweigh the short-term costs. The key to motivation is answering the question "What's in it for them?"	
KEY STEPS	**HINTS AND TIPS**	**SELF-REFLECTION SPACE**
Solutions		
Do we need to improve the institutional set-up for engaging enterprises?	The national set-up, including social dialogue, can be used to sensitize enterprises. Putting in place new structures and processes can be time- consuming, so often they are better seen as complements to other, more direct, measures. Sectoral partnerships and collaborations are worth considering.	
How do we sell the benefits of TVET for the green transition?	TVET providers have a key role to play here, for example in supporting enterprises to find solutions to the green challenges they face.	
Can we engage other stakeholders, including trade unions and grass-roots civil society organizations, in sensitizing enterprises?	The green transition should be an inclusive process, so think creatively and beyond enterprises to where other resources and expertise may be found.	
Which range of interventions would best suit the enterprises selected for sensitization?	There is a wide range of measures that can be used, from promotion to financial support. Tailoring measures according to sectoral needs may be more cost-effective than general interventions.	

Ayudar a las empresas a adquirir competencias

Apoyar a las empresas para que adquieran una comprensión de las competencias pertinentes necesarias para una transición ecológica justa y sin problemas. Para más orientación, véanse también los ejemplos que figuran a continuación de la herramienta de orientación de la OIT «greening TVET and skills development (2022) en la que se destacan los tipos de competencias ecológicas básicas, así como un mecanismo para anticipar las competencias para los empleos verdes

▶ Box 4: An example of the types of core skills needed in all jobs to support the green transition

- Environmental awareness and protection; willingness and capability to learn about sustainable development
- Adaptability and transferability skills to enable workers to learn and apply the new technologies and processes required to green their jobs
- Teamwork skills reflecting the need for organizations to work collectively on tackling their environmental footprint
- Resilience to see through the changes required
- Communication and negotiation skills to promote the required changes to colleagues and customers
- Entrepreneurial skills to seize the opportunities of low-carbon technologies and environmental mitigation and adaptation
- Occupational safety and health
- Basic digital skills to enable use of technologies that can reduce environmental impacts

Source: Adapted from ILO, 2019, Skills for a Greener Future, p. 30

▶ Box 5: Examples of mechanisms for anticipating skills for green jobs

Estonia's System of Labour Market Monitoring and Future Skills Forecasting (Oskuste Arendamise koordinatsioonisüsteem, OSKA)

OSKA produces data to supplement the Ministry of Economic Affairs and Communications' forecasts, with the result that adjustments are made to these forecasts based on OSKA input. With the introduction of OSKA, sectoral forecasts can be made with greater precision, as OSKA offers insights as to the skills needed today and in the future, as well as current mismatches. The implementation of this system has increased the involvement of stakeholders and created a process whereby they can provide input regarding skills anticipation and make recommendations for upgrading competency standards, especially on the part of the private sector and social dialogue partners (representatives of employers and trade unions sit on both the OSKA Coordination Council and the sector skills councils). Representatives of educational institutions influence the process through the OSKA Panel of Advisers. As a result, the OSKA system leads to the development of recommendations concerning curricula and training. In 2021, it produced an overview of skills for the green transition to support key decision-makers and stakeholders in education, training and employment, and especially to help ministries to develop relevant curricula.

Orientar sobre cómo ecologizar el plan de estudios

Proporcionar orientación sobre cómo ecologizar el plan de estudios, la formación y la alineación con las normas de competencia (consulte el enlace siguiente con check-list para todo el proceso, desde la identificación de las cualificaciones hasta las normas de competencia). Para obtener más orientación, consulte la lista de comprobación que figura a continuación y el siguiente enlace de la herramienta de orientación de la OIT "Greening TVET and skills development (2022)" sobre la amplia gama de formas en que puede ecologizarse la formación: https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/Steps-to-greener-training.pdf

The checklist below provides some hints and tips in respect of the main elements of the process.

MAIN ELEMENTS	HINTS AND TIPS
Identify the skills needed for the green transition	Not every country has well-developed skill anticipation systems for gathering extensive quantitative data. Qualitative data on how skills are changing, gathered from industry experts, is equally important. What matters is that you have confidence that the skills needs are clearly expressed.
Identify a common set of skills for greening all occupations	It is important not to focus only on the needs of industries most directly affected by the green transition. All workers need to be equipped with the "green fundamentals", a set of core skills that can be formulated as a set of stand-alone competency standards. They can be linked to your country's wider environmental policies and/or the UN Sustainable Development Goals
Design competency standards to green existing occupations	Most greening takes place in existing occupations. In order to make sure the existing competency standards are fit for the green transition, you could carry out a SWOT analysis to assess how well tuned they are, making sure you cover both technical and core (transversal) skills.
Design competency standards for new green occupations	Stakeholders need to decide, in close collaboration with the relevant industries, when and how new competency standards are required to cover new occupations. It will save time if you use an existing competency standard that is closely related and develop the new competency standards from it.
Make sure you know what workers expect from the green transition	Do not focus exclusively on employers' needs. Workers may have wider needs. Training needs analysis can be used. And trade unions can play a key role in expressing such needs.
Decide which methods to use for identifying and defining competency standards	Methods may already be determined by the wider system for programme and qualifications development and review, but there may also be scope to decide on the mix of methods which best meets the green transition.
Decide who should be involved in identifying and defining competency standards	Again, the wider system may determine which stakeholders to include but, if possible, consider involving a wider circle of organizations and individuals, such as green experts and civil society. We all have a stake in the green transition. At the same time, initial design is probably best done by a relatively small group before sharing with a wider group for consultation.
Write the competency standards	There is a range of issues to consider here, as shown in the figure above. One important issue to consider is how competency standards should be grouped, which might be dictated by the general structure of qualifications, e.g. into core, basic or optional competency standards. Resources and assessment are typically indicative only, allowing scope for local variation (depending on national laws and regulations).

▶Table 5: Common curriculum elements and issues for greening

ELEMENT	TYPICAL CONTENTS	ISSUES FOR GREENING
Objectives and level	Indicates the relationship of the programme to occupations/the labour market, and specifies the national qualification framework level	Do the objectives need to reflect the need for greening in the labour market?
Learning outcomes	Knowledge, skills and attitudes and grouping into modules	Do the learning outcomes reflect all the greening aspects of the corresponding CS? Are the transversal skills needed for a green economy adequately reflected?
Entry requirements	Specifies qualifications learners will need to take the programme	Are the entry requirements inclusive, e.g. do they allow for use of methods of recognition of prior learning?
Programme structure	Duration, sequencing, location (school, workplace, distance/online)	How sustainable are the choices to be made in terms of location?
Teaching, learning and assessment strategies	Suggests appropriate pedagogies and assessment criteria and methods	Do the suggested pedagogies and assessment methods adequately support the development of green mindsets and behaviours, as well as the technical skills needed?
Resources	Requirements for teaching and learning	How sustainable are the resources that will be used? Are there more sustainable alternatives?
Destinations after graduation	Indicates possible pathways into employment or further learning	Could an indication be given of the employment possibilities in the green economy?
Teacher and in-company trainer requirements	Indicates the competencies or qualifications required	What additional training might teachers and in-company trainers need to support a greener curriculum?

Proporcionar orientación sobre cómo ecologizar el desarrollo profesional de los profesores y los formadores en la empresa

Proporcionar orientación sobre cómo ecologizar el desarrollo profesional de profesores y formadores en la empresa. Consulte el siguiente enlace de la herramienta de orientación de la OIT "Greening TVET and skills development (2022)" para obtener una visión general de las competencias ecológicas necesarias para profesores y formadores en la empresa. Para obtener más orientación, consulte también el siguiente enlace para obtener una visión general de las competencias ecológicas necesarias para profesores y formadores en la empresa https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/Self-reflection-template-for-greening-the-professional-development-of-teachers.pdf

▶ Box 34: Greening the skills of teachers and trainers

General skill requirements	Skill needs related to the green transition
Technical knowledge of the particular vocational/professional domain in which the teacher/trainer specializes	Knowledge of changes in relevant industries and how these are affecting the skills needed for green jobs, e.g. how recycling is affecting waste management
Transversal knowledge, skills, mindsets and behaviours for being effective in the workplace, including communication, teamwork, time management, health and safety	Examples include critical thinking, innovation, entrepreneurship, adaptability, collaboration, communication and teamwork, and problem-solving
Pedagogical knowledge and skills, i.e. the knowledge and skills required to deliver different methods of teaching and learning	Pedagogies suited to greening (see Section 5) – e.g. experiential, enquiring (discovery-based), embodied, game-based, project-based; as well as the potential of new digital technologies for teaching greener TVET
Pastoral, communication and relational (inside and outside the TVET institution) – The ability to support and motivate learners, and to communicate with learners, staff and employers/in-company trainers	The ability to build and communicate the green culture and ethos of the institution to all relevant stakeholders, including trainers and employers
Reflective practice and assessment – The ability to assess the quality and suitability of educational resources and tools, and to monitor and assess learners	The ability to assess resources and tools for their suitability in supporting the greening of training, as well as their inherent sustainability (e.g. the carbon footprint of digital resources as compared to traditional resources) The ability to assess the green attitudes and behaviours acquired by learners, as well as technical skills for greener jobs (see Section 6.3.1).
Organizational and group management skills – The ability to manage learners and contribute to the overall management of the TVET institution	The ability to reflect on how learning programmes contribute to the overall green goal of a TVET institution
Professional (self-)development – The ability to reflect critically on one's own needs, and to be proactive in sourcing PD opportunities	The ability to reflect on the need for CPD in greening TVET

▸ Table 6: Key steps for greening teachers' and trainers' professional development

KEY STEPS	HINTS AND TIPS
Take stock of current provision for green teacher and trainer training	It will be important to obtain a picture of existing provision at both national and local (TVET institution) levels. SWOT analysis could be used to assess the current position and identify gaps in provision. This should cover both initial and continuing professional development. Consider also how new green provision might fit within existing professional development programmes.
Consider how to develop national green training	Consider whether new training packages should be developed and/or how university teacher education courses might be adapted. Whichever option is chosen, new courses should reflect national green priorities, ensuring a strong connection between overall policies for the green transition and teacher and trainer training.
Address the entirety of teacher and trainer training in a coherent way	It will be important to have a plan for all phases of professional development, so that CPD builds systematically on initial education to support career progression that takes into account the green transition.

Transición justa: Mostrar cómo las cuestiones de inclusión y género pueden integrarse en todas las fases del diseño y la impartición de la EFP

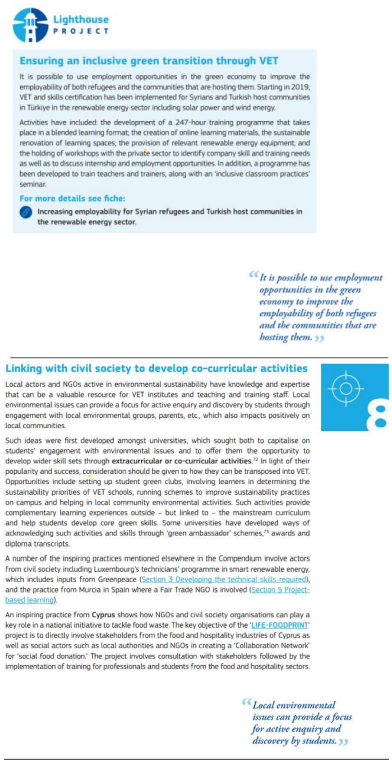
La inclusión debe ser un «hilo rojo» en todas las actividades de formación. En sus prácticas de contratación, los proveedores de EFP deberían considerar cómo abrir el acceso a personas de comunidades desfavorecidas que podrían no cumplir los requisitos mínimos de entrada, por ejemplo, mediante el reconocimiento del aprendizaje previo y la organización de cursos de acceso, y cómo fomentar la inscripción de mujeres en programas para ocupaciones en las que están infrarrepresentadas. Como herramienta para reconocer las competencias obtenidas en cualquier lugar, el reconocimiento también puede ser una forma de comprometerse con las prácticas tradicionales de sostenibilidad basadas en las comunidades locales y darles visibilidad.

La formación debe ser flexible en cuanto a horarios y lugares de impartición, de modo que favorezca, por ejemplo, la participación femenina y se comprometa con personas

procedentes de entornos desfavorecidos y con compromisos domésticos difíciles. Esto podría significar la ubicación de las actividades en centros comunitarios o el uso del aprendizaje en línea.

Los cursos y los edificios deben ser accesibles para todos, incluidas las personas con dificultades de aprendizaje, por ejemplo mediante la instalación de rampas de acceso o el suministro de dispositivos de aprendizaje asistivos (que utilizan cada vez más tecnologías digitales). Por ejemplo, el programa de protección social Bolsa Verde de Brasil, que incluye una combinación de medidas, sacó a muchas personas de la pobreza al tiempo que reducía la deforestación. Los gestores locales diseñaron una formación adaptada a la zona en temas como el uso alternativo de la tierra, la producción sostenible y el desarrollo empresarial, y la comercialización de productos ecológicos, con ayudas a los ingresos condicionadas a la participación en la formación. La formación contribuyó a normalizar las actividades en favor del medio ambiente, apoyó el papel de la población local como guardiana de los bosques y creó nuevas oportunidades de empleo (McCoshan, K., 2020).

Véase también el ejemplo que figura a continuación para inspirarse en el desarrollo de competencias ecológicas inclusivas, extraído del compendio de prácticas inspiradoras de la CE «Vocational Education and Training and the Green Transition (Educación y formación profesionales y la transición ecológica) (junio de 2023).



Lighthouse PROJECT

Ensuring an inclusive green transition through VET

It is possible to use employment opportunities in the green economy to improve the employability of both refugees and the communities that are hosting them. Starting in 2019, VET and skills certification has been implemented for Syrians and Turkish host communities in Türkiye in the renewable energy sector including solar power and wind energy.

Activities have included: the development of a 247-hour training programme that takes place in a blended learning format; the creation of online learning materials, the sustainable renovation of learning spaces; the provision of relevant renewable energy equipment; and the holding of workshops with the private sector to identify company skill and training needs as well as to discuss internship and employment opportunities. In addition, a programme has been developed to train teachers and trainers, along with an 'inclusive classroom practices' seminar.

For more details see fiche:

Increasing employability for Syrian refugees and Turkish host communities in the renewable energy sector.

"It is possible to use employment opportunities in the green economy to improve the employability of both refugees and the communities that are hosting them."

Linking with civil society to develop co-curricular activities

Local actors and NGOs active in environmental sustainability have knowledge and expertise that can be a valuable resource for VET institutes and teaching and training staff. Local environmental issues can provide a focus for active enquiry and discovery by students through engagement with local environmental groups, parents, etc., which also impacts positively on local communities.

Such ideas were first developed amongst universities, which sought both to capitalise on students' engagement with environmental issues and to offer them the opportunity to develop wider skill sets through **extracurricular or co-curricular activities**.[72] In light of their popularity and success, consideration should be given to how they can be transposed into VET. Opportunities include setting up student green clubs, involving learners in determining the sustainability priorities of VET schools, running schemes to improve sustainability practices on campus and helping in local community environmental activities. Such activities provide complementary learning experiences outside – but linked to – the mainstream curriculum and help students develop core green skills. Some universities have developed ways of acknowledging such activities and skills through 'green ambassador' schemes,[73] awards and diploma transcripts.

A number of the inspiring practices mentioned elsewhere in the Compendium involve actors from civil society including Luxembourg's technicians' programme in smart renewable energy, which includes inputs from Greenpeace (Section 3 Developing the technical skills required), and the practice from Murcia in Spain where a Fair Trade NGO is involved (Section 5 Project-based learning).

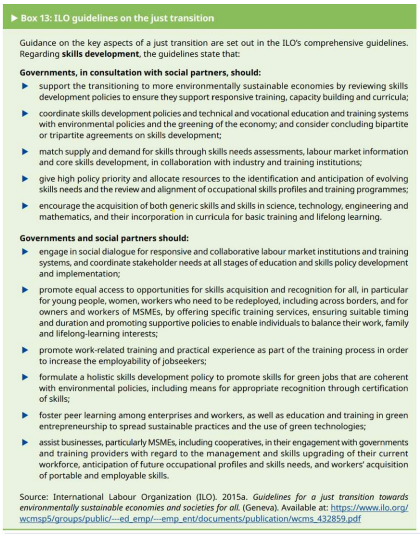
An inspiring practice from **Cyprus** shows how NGOs and civil society organisations can play a key role in a national initiative to tackle food waste. The key objective of the 'LIFE-FOODPRINT' project is to directly involve stakeholders from the food and hospitality industries of Cyprus as well as social actors such as local authorities and NGOs in creating a 'Collaboration Network' for 'social food donation.' The project involves consultation with stakeholders followed by the implementation of training for professionals and students from the food and hospitality sectors.

"Local environmental issues can provide a focus for active enquiry and discovery by students."

Compromiso con el entorno

Incluir a los grupos de interés del sector empresarial organizado en una amplia comprensión de los parámetros clave para una transición ecológica justa y mostrar cómo todas las partes interesadas pertinentes, incluidos los interlocutores sociales, pueden contribuir activamente a la ecologización de la formación profesional. Véase el siguiente recuadro de la herramienta de orientación de la OIT «greening TVET and skills development»(ingles, 2022) y de la directriz de BIBB

"guideline on establishing sustainable learning venues" (en ingles, 2022) sobre cómo pueden colaborar los gobiernos y los interlocutores sociales



▶ Box 13: ILO guidelines on the just transition

Guidance on the key aspects of a just transition are set out in the ILO's comprehensive guidelines. Regarding **skills development**, the guidelines state that:

Governments, in consultation with social partners, should:

- support the transitioning to more environmentally sustainable economies by reviewing skills development policies to ensure they support responsive training, capacity building and curricula;
- coordinate skills development policies and technical and vocational education and training systems with environmental policies and the greening of the economy; and consider concluding bipartite or tripartite agreements on skills development;
- match supply and demand for skills through skills needs assessments, labour market information and core skills development, in collaboration with industry and training institutions;
- give high policy priority and allocate resources to the identification and anticipation of evolving skills needs and the review and alignment of occupational skills profiles and training programmes;
- encourage the acquisition of both generic skills and skills in science, technology, engineering and mathematics, and their incorporation in curricula for basic training and lifelong learning.

Governments and social partners should:

- engage in social dialogue for responsive and collaborative labour market institutions and training systems, and coordinate stakeholder needs at all stages of education and skills policy development and implementation;
- promote equal access to opportunities for skills acquisition and recognition for all, in particular for young people, women, workers who need to be redeployed, including across borders, and for owners and workers of MSMEs, by offering specific training services, ensuring suitable timing and duration and promoting supportive policies to enable individuals to balance their work, family and lifelong-learning interests;
- promote work-related training and practical experience as part of the training process in order to increase the employability of jobseekers;
- formulate a holistic skills development policy to promote skills for green jobs that are coherent with environmental policies, including means for appropriate recognition through certification of skills;
- foster peer learning among enterprises and workers, as well as education and training in green entrepreneurship to spread sustainable practices and the use of green technologies;
- assist businesses, particularly MSMEs, including cooperatives, in their engagement with governments and training providers with regard to the management and skills upgrading of their current workforce, anticipation of future occupational profiles and skills needs, and workers' acquisition of portable and employable skills.

Source: International Labour Organization (ILO). 2015a. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all.* (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

Europe, Norway

FabLabs: Vocational educational workshops in Norway

In today's world, vocational education students need to be equipped with modern skills in innovation, technology, entrepreneurship and digitalisation. However, accessing modern technology to provide hands-on learning experiences can also be a challenge. To address this, the global FabLab network offers small workshops with the latest technological equipment available to individuals and industry to create opportunities for action and creation. FabLabs enable testing of devices or creation of products without the cost of investing in technology. In Norway, Verket FabLab is an example of how a FabLab can be successfully implemented thanks to close collaboration between the private sector, Østfold Province and vocational training providers.

Further information: https://unevoc.unesco.org/pub/digitalization_verket_fab_lab.pdf (access: 4 November 2021)

Sensibilización sobre la necesidad de apoyar la transición ecológica

Sensibilizar a las empresas sobre la necesidad de apoyar la transición ecológica, no sólo a las de las industrias más directamente afectadas, como la energía, sino a las de todos los sectores. Véase también el siguiente resumen de la herramienta de orientación de la OIT «greening TVET and skills development» (Ecologización de la EFP y el desarrollo de competencias) (2022) para conocer algunas lecciones clave sobre la participación de las empresas.

▶ Box 9: The central role of enterprises in greening training

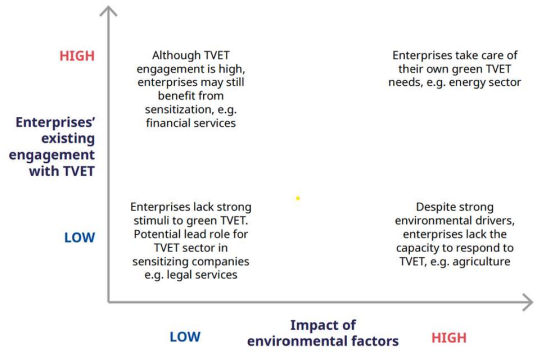
The involvement of enterprises in developing TVET is vital to ensure that the programmes and qualifications developed are closely attuned to the emerging needs for skills for green jobs. It is vitally important that employers be involved **right from the start** to ensure their commitment and "buy-in". Enterprise commitment and co-ownership of the process of TVET development helps to ensure that programmes and qualifications have credibility and value in the labour market – and will help people to obtain employment in the green economy. Not only do enterprises have an acute appreciation of what skills are required, but they should also be involved in providing workplace learning opportunities for TVET students once new or updated training programmes are launched. At the same time, not all enterprises are willing or able – for a variety of reasons – to get involved in TVET development. Section 9 looks in detail at how to sensitize enterprises and ensure their involvement.

In Zimbabwe, key lessons related to the involvement of enterprises include the following:

- To ensure ownership and active participation, the involvement of industry players must be obtained at the very beginning of the process (selection of occupations, identification of skills needs and occupational and training standards). This initial step motivates the experts from the private sector to provide technical input in the development of curricula, thus enhancing the employability of the students concerned.
- The involvement of enterprises has contributed to a better understanding of the costs involved in the delivery of work-based learning. The introduction of green economy occupations has made it clear that the government alone cannot meet the demand for new skills: the participation of enterprises is crucial to ensure a better alignment and matching between demand and supply and to enable learning to take place in a work-based environment.

Source: Evidence gathered during piloting of the guidance tool.

Figure 9: Analytical matrix for determining needs of enterprises/sectors for sensitization



Sensibilización de las empresas sobre las ventajas

Sensibilizar a las empresas sobre las posibles ventajas de participar en el desarrollo de competencias para la transición ecológica: La formación profesional ofrece la oportunidad de ayudar a las empresas a afrontar los retos ecológicos. Las instituciones de formación profesional pueden ser una fuente de conocimientos especializados y están bien situadas para promover prácticas que contribuyan a reducir el impacto medioambiental de las empresas y les ayuden a reducir sus costes. Pueden asesorar, por ejemplo, sobre la mejora de la eficiencia energética y la reducción de residuos, especialmente si han tenido la experiencia de hacer más ecológicos sus propios campus. Los proveedores de formación profesionalpodrían trabajar con empresarios de un sector concreto a nivel local para diseñar e impartir cursos breves para directivos y técnicos superiores, aumentando así su concienciación ecológica y mostrando cómo los titulados en formación profesional podrían contribuir a la capacidad de sensibilización de las empresas. Véase también el cuadro que figura a continuación, extraído de la herramienta de orientación de la OIT «greening TVET and skills development» (ecologización de la EFTP y el

desarrollo de competencias) (2022), en el que se ofrece una herramienta de diagnóstico y solución para implicar a las empresas en el desarrollo de competencias ecológicas.

KEY STEPS	HINTS AND TIPS	SELF-REFLECTION SPACE
Diagnosis		
What obstacles do enterprises face in engaging with the green agenda and with TVET from a skills perspective?	Consider identifying obstacles by conducting surveys or by consulting with enterprises, e.g. through sector bodies. This is also an opportunity to find out what types of support they would value.	
Which sectors or types of enterprise are most in need of sensitization?	The analytical matrix at the start of this section might provide a helpful way of targeting particular types of enterprise.	
What would motivate enterprises to engage with TVET for the green transition?	Enterprises will assess the costs and benefits of engaging with the green agenda. They may need convincing that the medium-term benefits outweigh the short-term costs. The key to motivation is answering the question "What's in it for them?"	
KEY STEPS	**HINTS AND TIPS**	**SELF-REFLECTION SPACE**
Solutions		
Do we need to improve the institutional set-up for engaging enterprises?	The national set-up, including social dialogue, can be used to sensitize enterprises. Putting in place new structures and processes can be time- consuming, so often they are better seen as complements to other, more direct, measures. Sectoral partnerships and collaborations are worth considering.	
How do we sell the benefits of TVET for the green transition?	TVET providers have a key role to play here, for example in supporting enterprises to find solutions to the green challenges they face.	
Can we engage other stakeholders, including trade unions and grass-roots civil society organizations, in sensitizing enterprises?	The green transition should be an inclusive process, so think creatively and beyond enterprises to where other resources and expertise may be found.	
Which range of interventions would best suit the enterprises selected for sensitization?	There is a wide range of measures that can be used, from promotion to financial support. Tailoring measures according to sectoral needs may be more cost-effective than general interventions.	

Ayudar a las empresas a adquirir competencias

Apoyar a las empresas para que adquieran una comprensión de las competencias pertinentes necesarias para una transición ecológica justa y sin problemas. Para más orientación, véanse también los ejemplos que figuran a continuación de la herramienta de orientación de la OIT «greening TVET and skills development (2022) en la que se destacan los tipos de competencias ecológicas básicas, así como un mecanismo para anticipar las competencias para los empleos verdes

▶ Box 4: An example of the types of core skills needed in all jobs to support the green transition

- Environmental awareness and protection; willingness and capability to learn about sustainable development
- Adaptability and transferability skills to enable workers to learn and apply the new technologies and processes required to green their jobs
- Teamwork skills reflecting the need for organizations to work collectively on tackling their environmental footprint
- Resilience to see through the changes required
- Communication and negotiation skills to promote the required changes to colleagues and customers
- Entrepreneurial skills to seize the opportunities of low-carbon technologies and environmental mitigation and adaptation
- Occupational safety and health
- Basic digital skills to enable use of technologies that can reduce environmental impacts

Source: Adapted from ILO, 2019, Skills for a Greener Future, p. 30

▶ Box 5: Examples of mechanisms for anticipating skills for green jobs

Estonia's System of Labour Market Monitoring and Future Skills Forecasting (Oskuste Arendamise koordinatsioonisüsteem, OSKA)

OSKA produces data to supplement the Ministry of Economic Affairs and Communications' forecasts, with the result that adjustments are made to these forecasts based on OSKA input. With the introduction of OSKA, sectoral forecasts can be made with greater precision, as OSKA offers insights as to the skills needed today and in the future, as well as current mismatches. The implementation of this system has increased the involvement of stakeholders and created a process whereby they can provide input regarding skills anticipation and make recommendations for upgrading competency standards, especially on the part of the private sector and social dialogue partners (representatives of employers and trade unions sit on both the OSKA Coordination Council and the sector skills councils). Representatives of educational institutions influence the process through the OSKA Panel of Advisers. As a result, the OSKA system leads to the development of recommendations concerning curricula and training. In 2021, it produced an overview of skills for the green transition to support key decision-makers and stakeholders in education, training and employment, and especially to help ministries to develop relevant curricula.

Orientar sobre cómo ecologizar el plan de estudios

Proporcionar orientación sobre cómo ecologizar el plan de estudios, la formación y la alineación con las normas de competencia (consulte el enlace siguiente con check-list para todo el proceso, desde la identificación de las cualificaciones hasta las normas de competencia). Para obtener más orientación, consulte la lista de comprobación que figura a continuación y el siguiente enlace de la herramienta de orientación de la OIT "Greening TVET and skills development (2022)" sobre la amplia gama de formas en que puede ecologizarse la formación: https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/Steps-to-greener-training.pdf

The checklist below provides some hints and tips in respect of the main elements of the process.

MAIN ELEMENTS	HINTS AND TIPS
Identify the skills needed for the green transition	Not every country has well-developed skill anticipation systems for gathering extensive quantitative data. Qualitative data on how skills are changing, gathered from industry experts, is equally important. What matters is that you have confidence that the skills needs are clearly expressed.
Identify a common set of skills for greening all occupations	It is important not to focus only on the needs of industries most directly affected by the green transition. All workers need to be equipped with the "green fundamentals", a set of core skills that can be formulated as a set of stand-alone competency standards. They can be linked to your country's wider environmental policies and/or the UN Sustainable Development Goals
Design competency standards to green existing occupations	Most greening takes place in existing occupations. In order to make sure the existing competency standards are fit for the green transition, you could carry out a SWOT analysis to assess how well tuned they are, making sure you cover both technical and core (transversal) skills.
Design competency standards for new green occupations	Stakeholders need to decide, in close collaboration with the relevant industries, when and how new competency standards are required to cover new occupations. It will save time if you use an existing competency standard that is closely related and develop the new competency standards from it.
Make sure you know what workers expect from the green transition	Do not focus exclusively on employers' needs. Workers may have wider needs. Training needs analysis can be used. And trade unions can play a key role in expressing such needs.
Decide which methods to use for identifying and defining competency standards	Methods may already be determined by the wider system for programme and qualifications development and review, but there may also be scope to decide on the mix of methods which best meets the green transition.
Decide who should be involved in identifying and defining competency standards	Again, the wider system may determine which stakeholders to include but, if possible, consider involving a wider circle of organizations and individuals, such as green experts and civil society. We all have a stake in the green transition. At the same time, initial design is probably best done by a relatively small group before sharing with a wider group for consultation.
Write the competency standards	There is a range of issues to consider here, as shown in the figure above. One important issue to consider is how competency standards should be grouped, which might be dictated by the general structure of qualifications, e.g. into core, basic or optional competency standards. Resources and assessment are typically indicative only, allowing scope for local variation (depending on national laws and regulations).

▶Table 5: Common curriculum elements and issues for greening

ELEMENT	TYPICAL CONTENTS	ISSUES FOR GREENING
Objectives and level	Indicates the relationship of the programme to occupations/the labour market, and specifies the national qualification framework level	Do the objectives need to reflect the need for greening in the labour market?
Learning outcomes	Knowledge, skills and attitudes and grouping into modules	Do the learning outcomes reflect all the greening aspects of the corresponding CS? Are the transversal skills needed for a green economy adequately reflected?
Entry requirements	Specifies qualifications learners will need to take the programme	Are the entry requirements inclusive, e.g. do they allow for use of methods of recognition of prior learning?
Programme structure	Duration, sequencing, location (school, workplace, distance/online)	How sustainable are the choices to be made in terms of location?
Teaching, learning and assessment strategies	Suggests appropriate pedagogies and assessment criteria and methods	Do the suggested pedagogies and assessment methods adequately support the development of green mindsets and behaviours, as well as the technical skills needed?
Resources	Requirements for teaching and learning	How sustainable are the resources that will be used? Are there more sustainable alternatives?
Destinations after graduation	Indicates possible pathways into employment or further learning	Could an indication be given of the employment possibilities in the green economy?
Teacher and in-company trainer requirements	Indicates the competencies or qualifications required	What additional training might teachers and in-company trainers need to support a greener curriculum?

Proporcionar orientación sobre cómo ecologizar el desarrollo profesional de los profesores y los formadores en la empresa

Proporcionar orientación sobre cómo ecologizar el desarrollo profesional de profesores y formadores en la empresa. Consulte el siguiente enlace de la herramienta de orientación de la OIT "Greening TVET and skills development (2022)" para obtener una visión general de las competencias ecológicas necesarias para profesores y formadores en la empresa. Para obtener más orientación, consulte también el siguiente enlace para obtener una visión general de las competencias ecológicas necesarias para profesores y formadores en la empresa https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/Self-reflection-template-for-greening-the-professional-development-of-teachers.pdf

▶ Box 34: Greening the skills of teachers and trainers

General skill requirements	Skill needs related to the green transition
Technical knowledge of the particular vocational/professional domain in which the teacher/trainer specializes	Knowledge of changes in relevant industries and how these are affecting the skills needed for green jobs, e.g. how recycling is affecting waste management
Transversal knowledge, skills, mindsets and behaviours for being effective in the workplace, including communication, teamwork, time management, health and safety	Examples include critical thinking, innovation, entrepreneurship, adaptability, collaboration, communication and teamwork, and problem-solving
Pedagogical knowledge and skills, i.e. the knowledge and skills required to deliver different methods of teaching and learning	Pedagogies suited to greening (see Section 5) – e.g. experiential, enquiring (discovery-based), embodied, game-based, project-based; as well as the potential of new digital technologies for teaching greener TVET
Pastoral, communication and relational (inside and outside the TVET institution) – The ability to support and motivate learners, and to communicate with learners, staff and employers/in-company trainers	The ability to build and communicate the green culture and ethos of the institution to all relevant stakeholders, including trainers and employers
Reflective practice and assessment – The ability to assess the quality and suitability of educational resources and tools, and to monitor and assess learners	The ability to assess resources and tools for their suitability in supporting the greening of training, as well as their inherent sustainability (e.g. the carbon footprint of digital resources as compared to traditional resources) The ability to assess the green attitudes and behaviours acquired by learners, as well as technical skills for greener jobs (see Section 6.3.1).
Organizational and group management skills – The ability to manage learners and contribute to the overall management of the TVET institution	The ability to reflect on how learning programmes contribute to the overall green goal of a TVET institution
Professional (self-)development – The ability to reflect critically on one's own needs, and to be proactive in sourcing PD opportunities	The ability to reflect on the need for CPD in greening TVET

▸ Table 6: Key steps for greening teachers' and trainers' professional development

KEY STEPS	HINTS AND TIPS
Take stock of current provision for green teacher and trainer training	It will be important to obtain a picture of existing provision at both national and local (TVET institution) levels. SWOT analysis could be used to assess the current position and identify gaps in provision. This should cover both initial and continuing professional development. Consider also how new green provision might fit within existing professional development programmes.
Consider how to develop national green training	Consider whether new training packages should be developed and/or how university teacher education courses might be adapted. Whichever option is chosen, new courses should reflect national green priorities, ensuring a strong connection between overall policies for the green transition and teacher and trainer training.
Address the entirety of teacher and trainer training in a coherent way	It will be important to have a plan for all phases of professional development, so that CPD builds systematically on initial education to support career progression that takes into account the green transition.

Transición justa: Mostrar cómo las cuestiones de inclusión y género pueden integrarse en todas las fases del diseño y la impartición de la EFP

La inclusión debe ser un «hilo rojo» en todas las actividades de formación. En sus prácticas de contratación, los proveedores de EFP deberían considerar cómo abrir el acceso a personas de comunidades desfavorecidas que podrían no cumplir los requisitos mínimos de entrada, por ejemplo, mediante el reconocimiento del aprendizaje previo y la organización de cursos de acceso, y cómo fomentar la inscripción de mujeres en programas para ocupaciones en las que están infrarrepresentadas. Como herramienta para reconocer las competencias obtenidas en cualquier lugar, el reconocimiento también puede ser una forma de comprometerse con las prácticas tradicionales de sostenibilidad basadas en las comunidades locales y darles visibilidad.

La formación debe ser flexible en cuanto a horarios y lugares de impartición, de modo que favorezca, por ejemplo, la participación femenina y se comprometa con personas

procedentes de entornos desfavorecidos y con compromisos domésticos difíciles. Esto podría significar la ubicación de las actividades en centros comunitarios o el uso del aprendizaje en línea.

Los cursos y los edificios deben ser accesibles para todos, incluidas las personas con dificultades de aprendizaje, por ejemplo mediante la instalación de rampas de acceso o el suministro de dispositivos de aprendizaje asistivos (que utilizan cada vez más tecnologías digitales). Por ejemplo, el programa de protección social Bolsa Verde de Brasil, que incluye una combinación de medidas, sacó a muchas personas de la pobreza al tiempo que reducía la deforestación. Los gestores locales diseñaron una formación adaptada a la zona en temas como el uso alternativo de la tierra, la producción sostenible y el desarrollo empresarial, y la comercialización de productos ecológicos, con ayudas a los ingresos condicionadas a la participación en la formación. La formación contribuyó a normalizar las actividades en favor del medio ambiente, apoyó el papel de la población local como guardiana de los bosques y creó nuevas oportunidades de empleo (McCoshan, K., 2020).

Véase también el ejemplo que figura a continuación para inspirarse en el desarrollo de competencias ecológicas inclusivas, extraído del compendio de prácticas inspiradoras de la CE «Vocational Education and Training and the Green Transition (Educación y formación profesionales y la transición ecológica) (junio de 2023).



Lighthouse PROJECT

Ensuring an inclusive green transition through VET

It is possible to use employment opportunities in the green economy to improve the employability of both refugees and the communities that are hosting them. Starting in 2019, VET and skills certification has been implemented for Syrians and Turkish host communities in Türkiye in the renewable energy sector including solar power and wind energy.

Activities have included: the development of a 247-hour training programme that takes place in a blended learning format; the creation of online learning materials, the sustainable renovation of learning spaces; the provision of relevant renewable energy equipment; and the holding of workshops with the private sector to identify company skill and training needs as well as to discuss internship and employment opportunities. In addition, a programme has been developed to train teachers and trainers, along with an 'inclusive classroom practices' seminar.

For more details see fiche:

Increasing employability for Syrian refugees and Turkish host communities in the renewable energy sector.

"It is possible to use employment opportunities in the green economy to improve the employability of both refugees and the communities that are hosting them."

Linking with civil society to develop co-curricular activities

Local actors and NGOs active in environmental sustainability have knowledge and expertise that can be a valuable resource for VET institutes and teaching and training staff. Local environmental issues can provide a focus for active enquiry and discovery by students through engagement with local environmental groups, parents, etc., which also impacts positively on local communities.

Such ideas were first developed amongst universities, which sought both to capitalise on students' engagement with environmental issues and to offer them the opportunity to develop wider skill sets through **extracurricular or co-curricular activities**.[72] In light of their popularity and success, consideration should be given to how they can be transposed into VET. Opportunities include setting up student green clubs, involving learners in determining the sustainability priorities of VET schools, running schemes to improve sustainability practices on campus and helping in local community environmental activities. Such activities provide complementary learning experiences outside – but linked to – the mainstream curriculum and help students develop core green skills. Some universities have developed ways of acknowledging such activities and skills through 'green ambassador' schemes,[73] awards and diploma transcripts.

A number of the inspiring practices mentioned elsewhere in the Compendium involve actors from civil society including Luxembourg's technicians' programme in smart renewable energy, which includes inputs from Greenpeace (Section 3 Developing the technical skills required), and the practice from Murcia in Spain where a Fair Trade NGO is involved (Section 5 Project-based learning).

An inspiring practice from **Cyprus** shows how NGOs and civil society organisations can play a key role in a national initiative to tackle food waste. The key objective of the 'LIFE-FOODPRINT' project is to directly involve stakeholders from the food and hospitality industries of Cyprus as well as social actors such as local authorities and NGOs in creating a 'Collaboration Network' for 'social food donation.' The project involves consultation with stakeholders followed by the implementation of training for professionals and students from the food and hospitality sectors.

"Local environmental issues can provide a focus for active enquiry and discovery by students."

Sus comentarios

¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desea compartir? Haga clic en el botón para dejar sus comentarios.

COMENTARIOS





Enlaces útiles

Location

OIT Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos

ENLACE

ILO TVET and skills development (ingles)

GO TO SITE

EC: VET and green transition: compendium of inspiring practices (ingles)

GO TO SITE

Establishing sustainable learning venues (ingles)

GO TO SITE

EU GIZ VET Toolbox (ingles)

GO TO SITE

EBRD Just transition initiative (ingles)

GO TO SITE

OECD: Assessing and Anticipating Skills for the Green Transition: Unlocking Talent for a Sustainable Future (ingles)

GO TO SITE

GRETA (ingles)

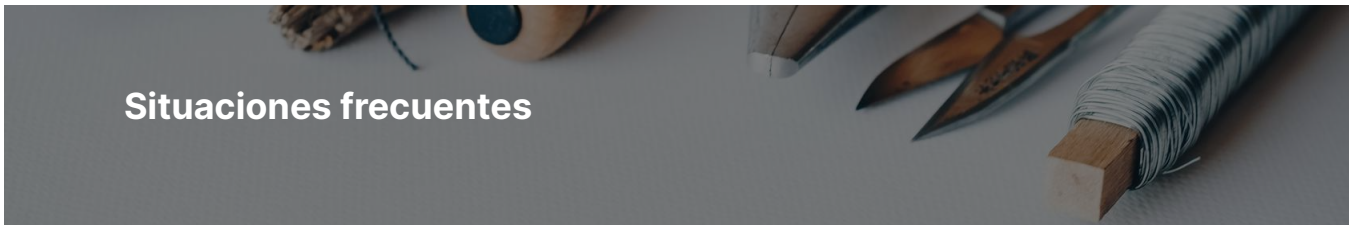
GO TO SITE

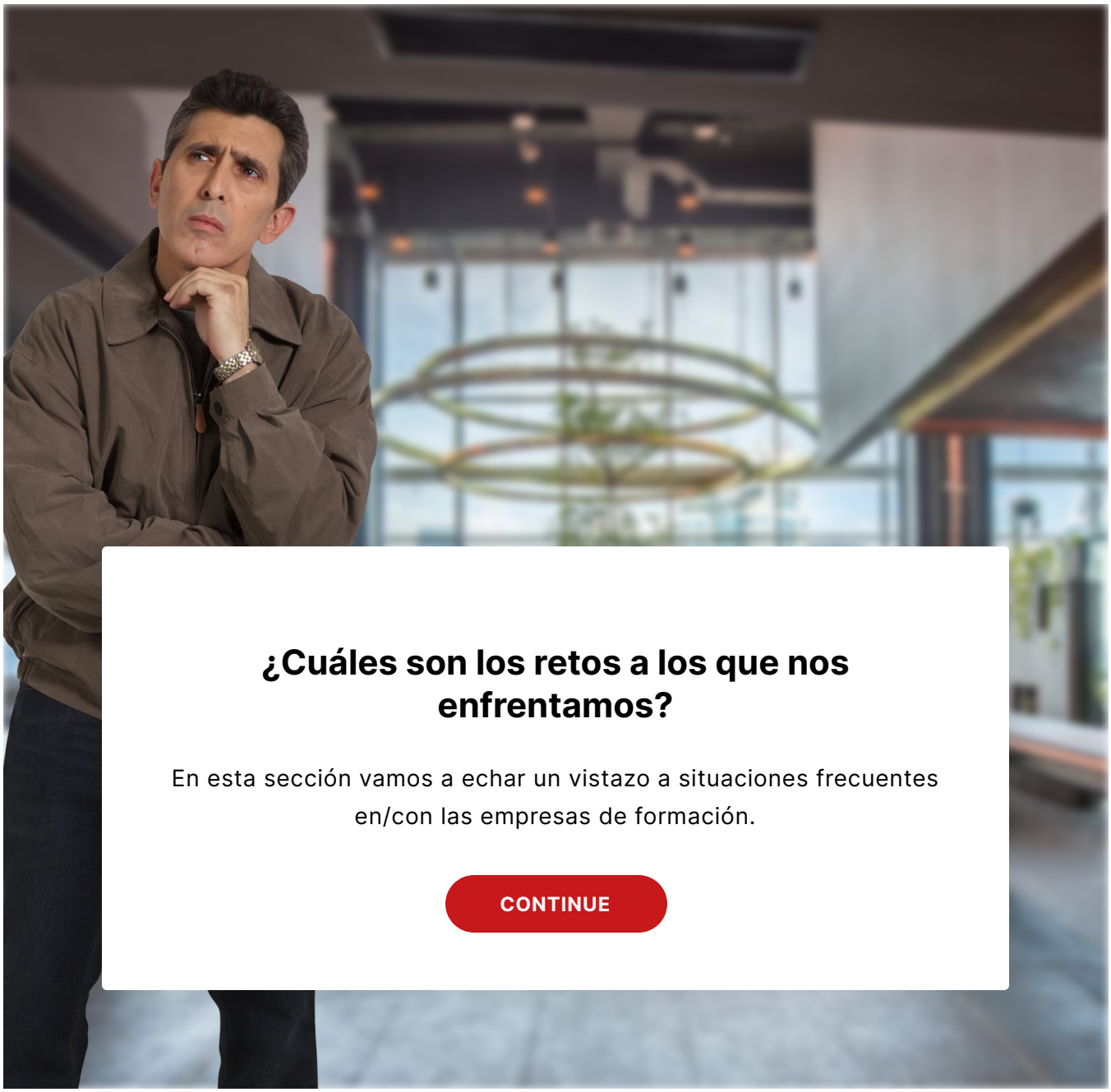
BMZ / GIZ sector studies (ingles)

GO TO SITE

Cómo...Apoyar la formación en las empresas

SF Swisscontact Foundation





Scene 1 Slide 1

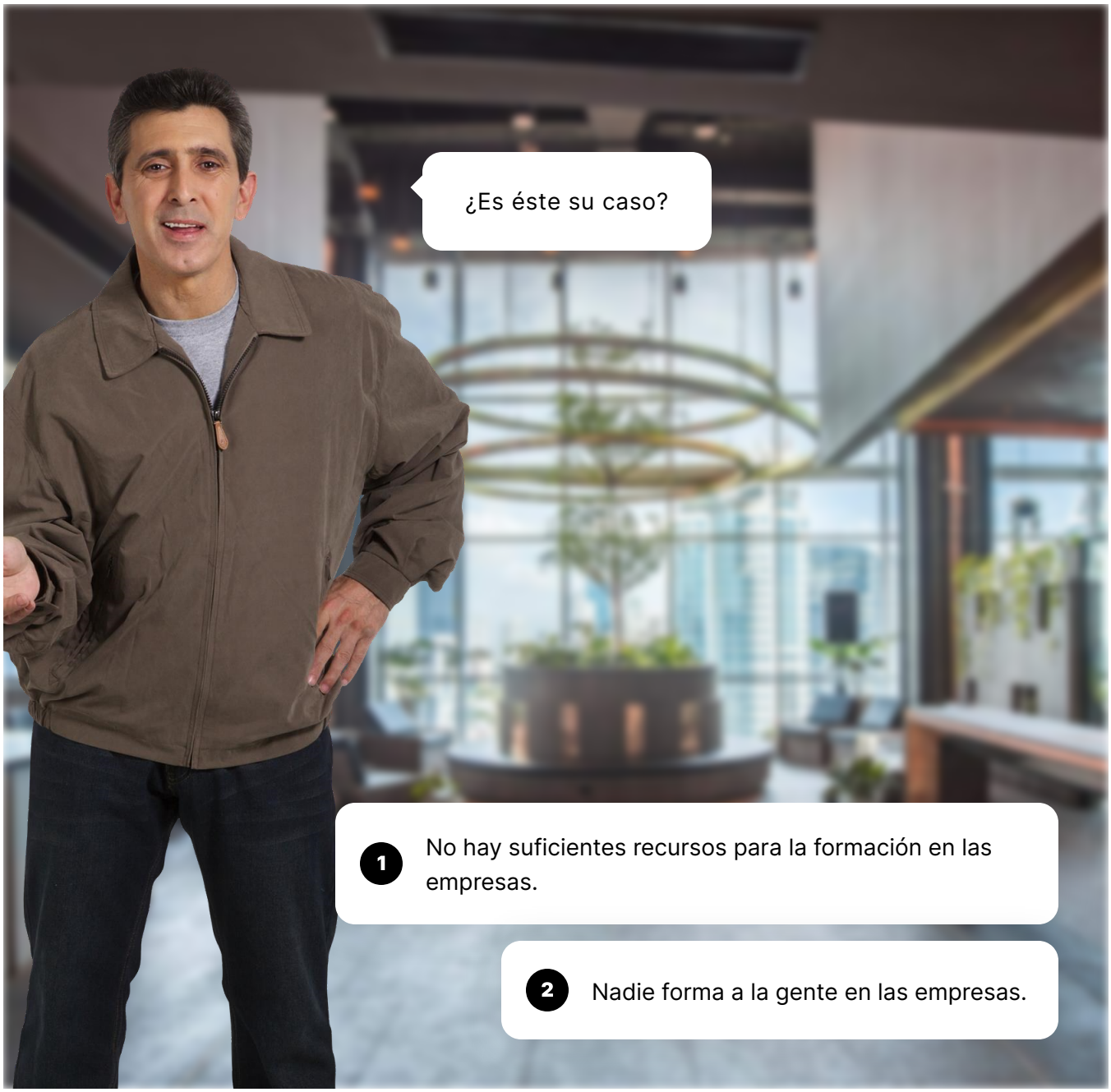
Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

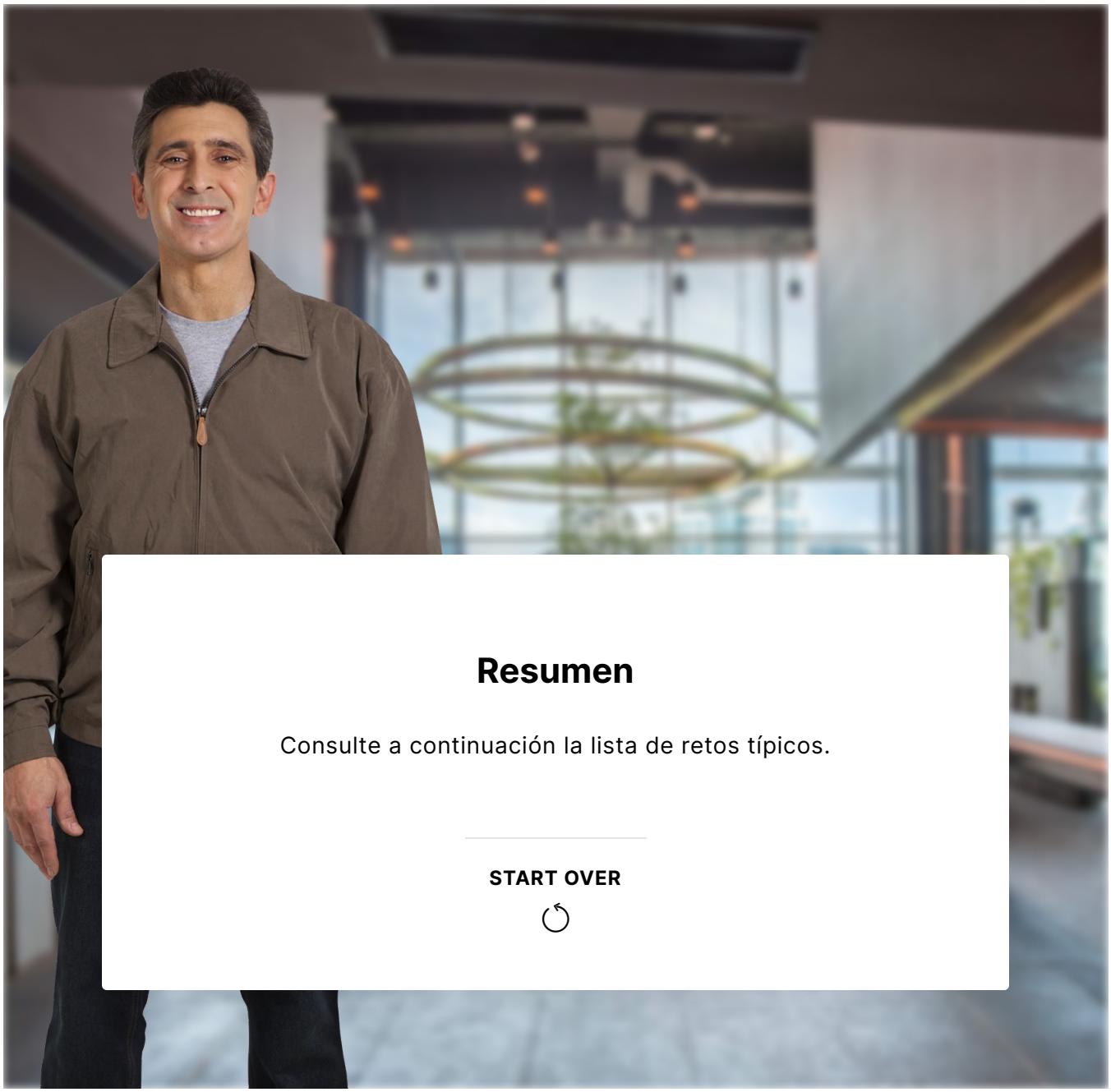
1 → Next Slide



Scene 1 Slide 3

0 → Next Slide

1 → Next Slide



Scene 1 Slide 4

Continue → End of Scenario

Retos comunes

- Especialmente para los países que reforman la EFP dual y/o para las empresas sin experiencia en EFP dual, el gran reto es que las empresas tienen que aprender a formar.
- Las empresas y sus formadores internos suelen tener dificultades para definir dónde integrar a sus aprendices, sobre todo al principio de su contratación.
- Por lo general, las empresas y sus formadores internos no tienen experiencia didáctica, carecen de herramientas de formación práctica y no están familiarizados con los procesos y la documentación necesarios para la EFP dual.
- Especialmente al principio de su contratación, las empresas suelen tener dificultades para identificar y seleccionar formadores internos con un perfil adecuado (cualificación técnica, vocación y personalidad).
- Las empresas suelen ser reacias a asignar los recursos necesarios (tiempo y dinero) para la formación de sus formadores internos.
- No existe una oferta adecuada de formación para formadores en empresas en EFP dual, ya que no hay ninguna entidad que se sienta responsable de hacerlo.



1. Ser el principal punto de contacto e información para las empresas, apoyarlas con distintos formatos y con la ayuda que sea necesaria para resolver sus dudas.

2. Convencer a las empresas para que permitan a los posibles formadores internos participar en formaciones específicas para desempeñar adecuadamente su nuevo papel como formadores internos.

3. Desarrollar e impartir cursos de formación para los formadores de las empresas con el fin de prepararlos adecuadamente para su

papel en la aplicación de la EFP dual en su empresa.

4 Proporcionar información y plantillas sobre procesos y documentación estándar, como contratos, planes de formación de la empresa, informes de formación, exámenes, etc.

5 Realizar el seguimiento y proporcionar apoyo en la aplicación de las metodologías, la implementación de los procesos así como la documentación actualizada. Asistir y asesorar en caso de dudas y dificultades.

Dependiendo del modelo de FP dual, el papel y las responsabilidades del sector empresarial organizado pueden variar y pueden ejercer algunas o todas las funciones mencionadas.



Formadores internos

Definir el perfil de los formadores internos y ayudar a las empresas a seleccionar formadores internos en sus empresas.

Ayuda

Conceptualizar y desarrollar medidas de apoyo como directrices de formación, listas de comprobación, muestras de buenas prácticas, actos de intercambio de experiencias y formación para formadores en la empresa.

Formación

Formar a formadores en las empresas y proporcionarles el material didáctico necesario para la planificación y realización de la formación práctica en sus empresas.

Copia de seguridad

Si es posible, formar a otro personal como formadores suplentes en la empresa en caso de ausencia o indisponibilidad.

Sus comentarios

¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desea compartir? Haga clic en el botón para dejar su comentarios.

COMENTARIOS



Enlaces útiles

En el siguiente documento encontrará información sobre la gobernanza y el estatuto jurídico de los becarios duales en Alemania, Suiza, Austria y Liechtenstein. (Para consultar el estudio comparativo completo sobre los sistemas duales en estos países, haga clic aquí)

PDF

Governance of dual VET in DACHLI.pdf

220.4 KB

Si desea ver un ejemplo de acuerdo de formación, consulte el siguiente documento, amablemente facilitado por Formados/Aseplas, Ecuador (traducción automática).

PDF

extract training agreement (autom.translation).pdf
1015.2 KB

En el siguiente documento ADA, amablemente facilitado por Formados/Aseplas, Ecuador, pueden encontrarse algunas ideas para la formación de formadores (traducción automática).

PDF

extract training of trainers ADA (autom.translation).pdf
258.9 KB

Para más muestras, véase el siguiente documento, amablemente facilitado por Formados/Aseplas, Ecuador (traducción automática).

PDF

sample implementation guideline Aseplas (auto transl).pdf
3 MB

Ejemplo Nigeria

Eche un vistazo al programa nigeriano de formación profesional dual en mecánica y electrónica desarrollado en colaboración por la Fundación Aliko Dangote, la Asociación Alemana de la Industria de Ingeniería Mecánica (VDMA) y su Fundación para Jóvenes Talentos en Ingeniería Mecánica (Nachwuchsstiftung Maschinenbau GmbH - NWS.

FORMACIÓN EN NIGE...

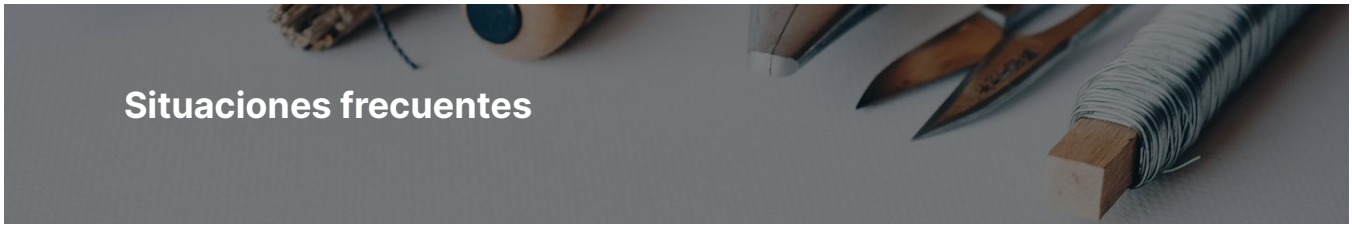
Ejemplo Botsuana

Echa un vistazo a la innovadora idea del proyecto HAWE "Pump up the Chance". 6 aprendices alemanes planifican y construyen 5 modelos de formación hidráulica y los envían a Botsuana. Vea cómo experimentan la finalización del proyecto in situ con una importante transferencia de conocimientos.

VÍDEO (ALEMÁN)

Cómo...Apoyar a las empresas en el proceso de selección de sus aprendices.

SF Swisscontact Foundation





Scene 1 Slide 1

Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

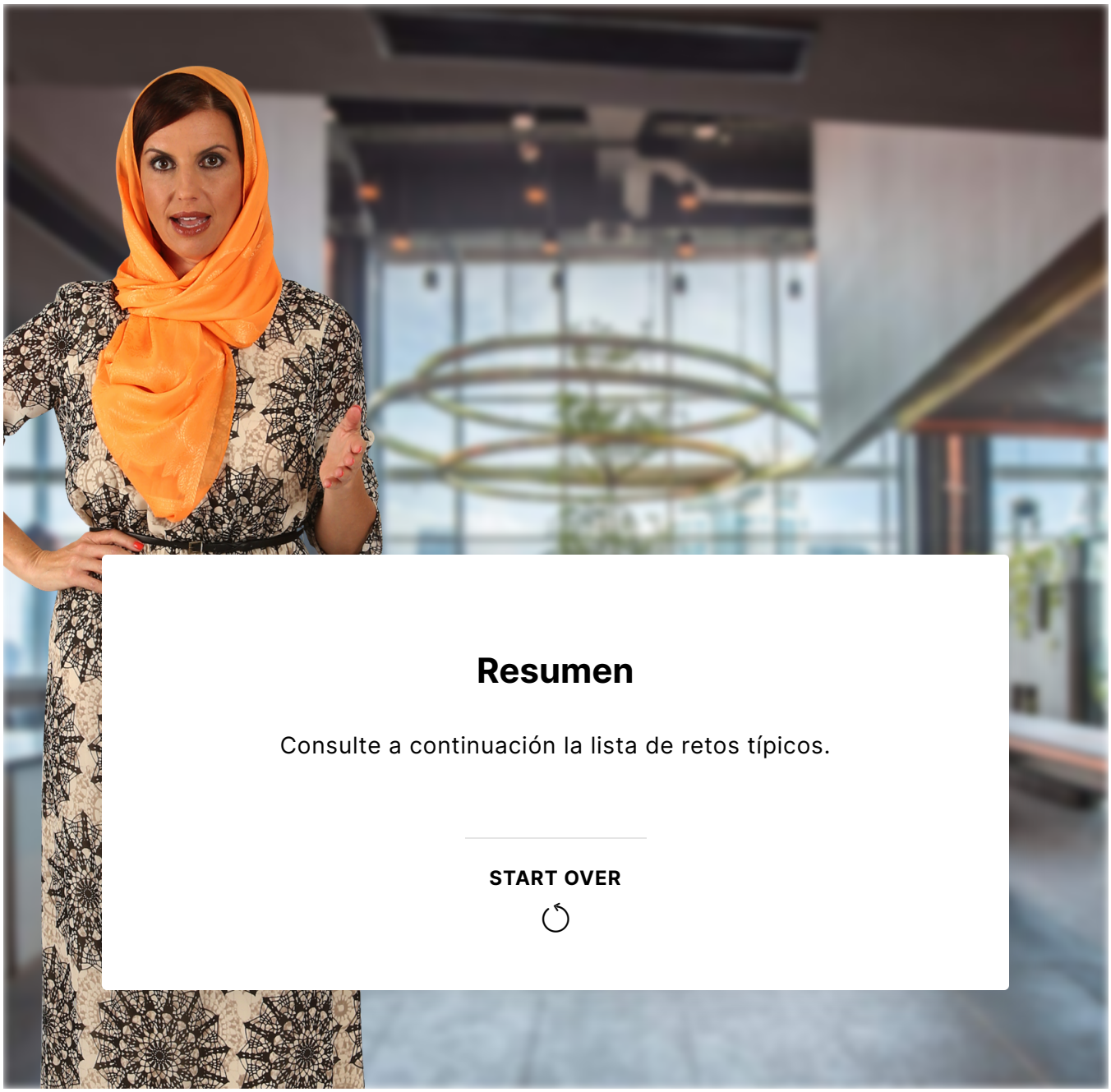
1 → Next Slide



Scene 1 Slide 3

0 → Next Slide

1 → Next Slide



Resumen

Consulte a continuación la lista de retos típicos.

START OVER

Scene 1 Slide 4

Continue → End of Scenario

Retos comunes

1. El grado de autonomía de las empresas a la hora de seleccionar a sus aprendices varía mucho de un país a otro. En muchos países no es una elección individual de las empresas, sino que los centros de EFP desempeñan un papel importante a la hora de colocar a sus alumnos en las empresas.

2. Cuando las empresas colocan a los aprendices sin un proceso de selección adecuado, a menudo esto conduce a que las empresas no estén satisfechas con su aprendiz o incluso a un bajo compromiso con la formación, ya que carecen de apropiación del proceso. Es posible que no acepten que los aprendices formen parte de su equipo porque no han pasado por un proceso de selección o contratación similar o incluso porque consideran que no encajan en su cultura organizativa.

3. Si las empresas pueden llevar a cabo su propio proceso de selección, a veces aplican el mismo proceso de selección que para el resto de sus empleados, pero los aprendices no tienen la experiencia y las competencias de un trabajador normal.

4. En algunos casos, existen normas específicas para el proceso de selección de aprendices, que las empresas desconocen y, por tanto, no tienen en cuenta.

5. Debido al sistema educativo y a los procesos de admisión, puede ocurrir que se matriculen en formación profesional dual aprendices que no tienen vocación para la profesión que se supone que van a aprender.



1

Defender y negociar el derecho de las empresas a llevar a cabo sus propios procesos de selección o, al menos, a contribuir sustancialmente a ellos. Esto podría ser similar al enfoque de los países DACH (con las empresas seleccionando por su cuenta y luego informando a las escuelas sobre los aprendices contratados)

o también ligeramente diferente con un enfoque cooperativo entre las escuelas y las empresas.

2 Proporcionar información, asesoramiento e instrumentos concretos para que las empresas de formación apliquen un proceso de selección adecuado.

3 Proporcionar asesoramiento y orientación profesional a los jóvenes interesados para que estén informados sobre las opciones y los procesos de solicitud.



Negociación

Establecer los contactos necesarios con las escuelas o el gobierno y negociar procesos de selección adecuados por parte de la empresa.

Proceso de selección

Asesorar a las empresas en el proceso de selección, centrándose en el hecho de que están contratando aprendices e informarles sobre las directrices específicas si las hay.

Instrumentos y metodologías

Ofrecer instrumentos y metodologías de evaluación y contratación adecuados (con soporte informático) que ayuden a las empresas a cumplir la normativa y realizar la mejor selección en función de sus necesidades y estructura organizativa.

A juego

Organizar y gestionar un proceso de selección global en el que las empresas interesadas puedan reunirse con aprendices, por ejemplo en formato de "cita rápida".

Información y promoción

Proporcionar información y material promocional sobre la EFP dual y los procesos de solicitud para los jóvenes y organizar o participar en ferias educativas y actos de emparejamiento.

Preparación de aprendices

Proporcionar asesoramiento y apoyo a los aprendices antes de los procesos de selección: cómo prepararse y comportarse en las entrevistas, cómo diseñar un CV, etc.

Sus comentarios

¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desea compartir? Haga clic en el botón para dejar sus comentarios.

COMENTARIOS



Un enfoque interesante utilizado en Ecuador es el "speeddating", descrito en el siguiente documento, amablemente facilitado por Formados Ecuador.

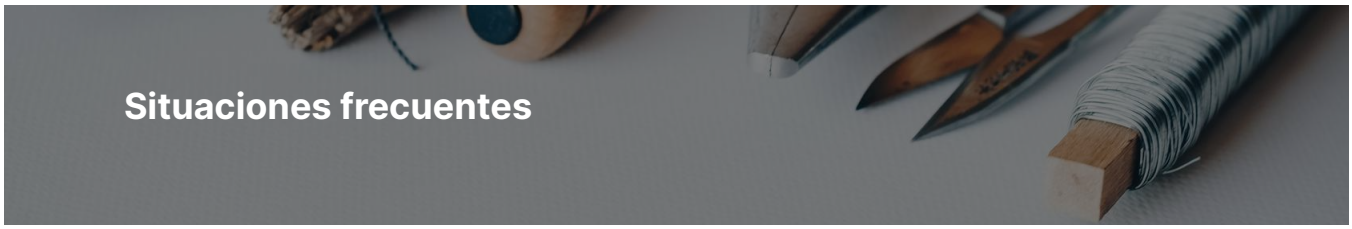
PDF

I_Speed Date.pdf

103.5 KB

Cómo...Promover la igualdad de género

SF Swisscontact Foundation





Scene 1 Slide 1

Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

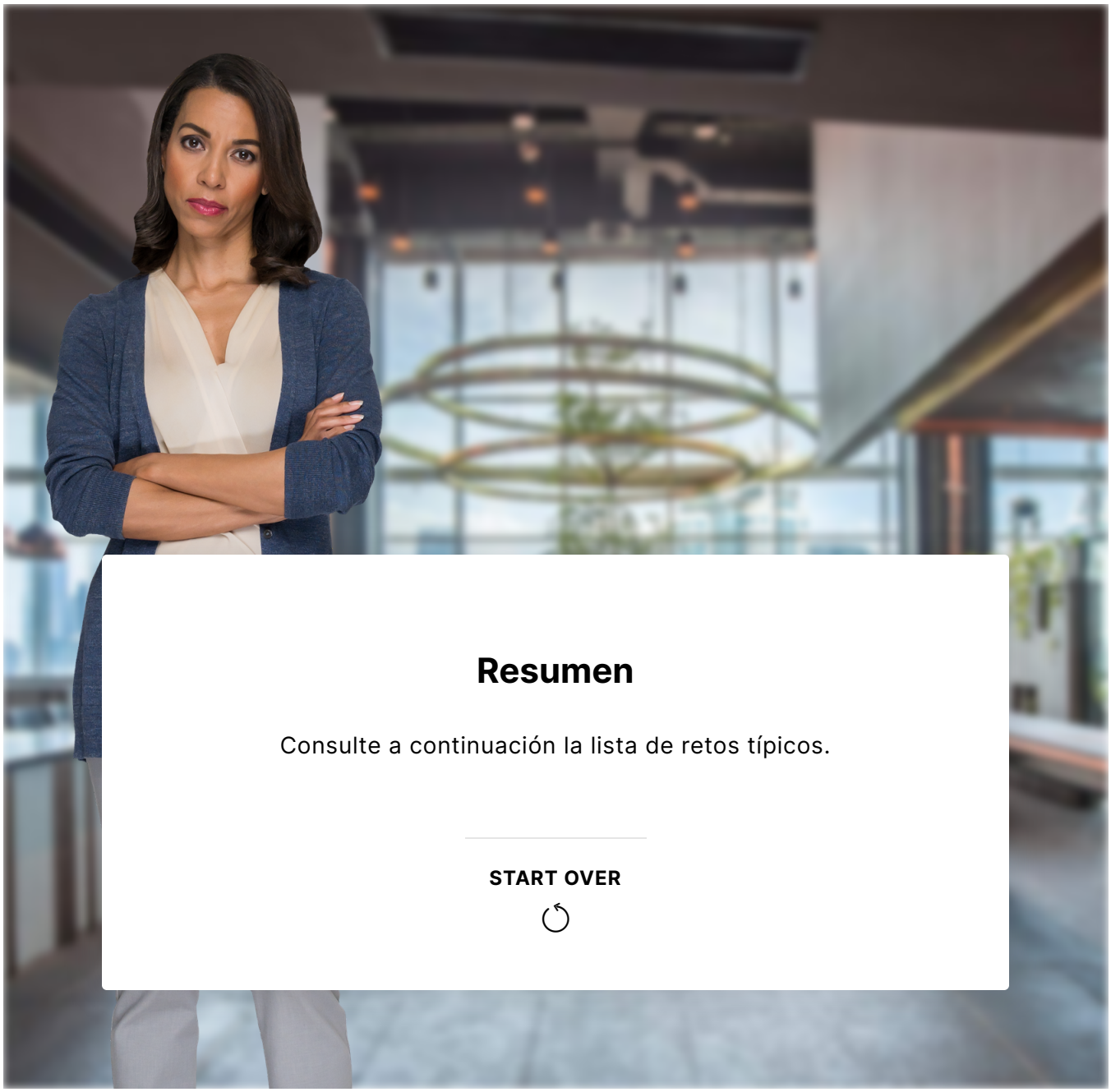
1 → Next Slide



Scene 1 Slide 3

0 → Next Slide

1 → Next Slide



Resumen

Consulte a continuación la lista de retos típicos.

START OVER

Scene 1 Slide 4

Continue → End of Scenario

Barreras culturales y percepciones en la sociedad, entre padres de familia, en las empresas, entre las mujeres. Existe la perspectiva de que:

- Las mujeres / niñas se casan y no son el principal sostén de la familia.
- Las mujeres son menos ambiciosas y menos capaces como líderes.
- La sociedad, padres de familia y empresas destacan que las mujeres no aspiran a nada y tienen capacidades específicas de género (perspectiva sexista)
- Apariencia de la mujer y características femeninas esperadas (sumisa, dócil).
- Las mujeres tienen escasos modelos de conducta, perspectivas e información sobre opciones profesionales y oportunidades de carrera.

Barreras de acceso	Barreras educativas	Autoselección
El acceso/transporte a la formación y al trabajo no suele ser seguro.	Las mujeres en muchos países tienen menos matriculación y mayores tasas de abandono en la enseñanza secundaria y menor matriculación eneducación terciaria.	Las mujeres tienen menos autoestima, se sienten inferiores a los hombres.
Los lugares de trabajo no son considerados adecuados o seguro para las mujeres (falta de aseos, acoso, falta de sensibilidad)	Formación menos atractiva ofertas disponibles.	Las mujeres no ven como un derecho ser asertivas, centrarse en su carrera y recibir el mismo trato que sus colegas masculinos.
Las empresas consideran que las	Una orientación profesional limitada y	Las mujeres se ven a sí mismas como

Barreras de acceso	Barreras educativas	Autoselección
mujeres no son aptas para el trabajo o que no son fiables (por al matrimonio y al posible abandono debido a los hijos)	sesgada limita la percepción de las mujeres sobre una amplia gama de oportunidades de formación y trabajo	solidarias y sumisas



El sector empresarial organizado debe...

1. Promover el establecimiento de objetivos de igualdad género en todos los niveles (consejo, dirección, general).

2. Garantizar que las mujeres y los hombres elijan profesiones y oportunidades de formación en función de sus aptitudes, preferencias e intereses.

3. Promover un flujo de comunicación transparente: Las mujeres y los hombres están bien informados y orientados a la hora de elegir profesiones y oportunidades de formación.

4. Sensibilizar a las empresas para que seleccionen a los candidatos en función de su potencial y sus capacidades. El proceso de selección es imparcial y se abordan las posibles barreras (horarios, acceso físico, flexibilidad, mujeres como parte del proceso de entrevista).

5 Promover que las mujeres puedan ser asertivas, expresar sus intereses y ambiciones.

6 Garantizar que las empresas ofrezcan un entorno de trabajo seguro y tolerancia cero frente a la discriminación (véase la Guía de Acción)

7 Promover un entorno de trabajo sensible: Los compañeros y el personal son sensibles a las necesidades de las mujeres.

8 Garantizar que las mujeres tengan mentores y puntos de contacto para plantear sus preocupaciones y problemas que se les presenten.

9 Asegúrese de que las mujeres reciban orientación, apoyo y estímulo en su desarrollo profesional.

10 Establecer orientaciones claras sobre baños separados, guarderías e instalaciones para la lactancia materna

11 Asegúrese de que existan normas sobre permisos maternales y horarios de trabajo flexibles.



Desarrollar capacidades



- Desarrollar capacidades en las empresas para hacer frente a los estereotipos como parte del desarrollo organizativo y el apoyo al cambio (véanse las Directrices prácticas para los empleadores para promover la igualdad y prevenir la discriminación en el trabajo, ejemplo de Indonesia)
- Desarrollar capacidades para realizar auditorías de género (véase el Manual de la OIT)
- Fomentar el compromiso y la visión en las propias asociaciones y desarrollar una política de igualdad de género. Garantizar que los dirigentes de las asociaciones se comprometan con el desarrollo de competencias y la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Ayudar a las empresas socias a fijar objetivos de género en todos los niveles.

Ayudar a las empresas a...

- realizar auditorías de género (véase, por ejemplo, el Manual de Auditoría de Género de la CSI o la Lista de control en el lugar de trabajo)
- revisar las políticas de RRHH

- realizar entrevistas que tengan en cuenta la perspectiva de género (véase el ejemplo Conjunto de herramientas de selección y contratación con perspectiva de género para profesionales de RRHH)
- desarrollar y aplicar planes de acción y supervisar los progresos realizados

Trabajar con socios

Las asociaciones y la colaboración con organizaciones especializadas, consultorías u ONGs son beneficiosas para la aplicación sistemática de una EFP personalizada y con igualdad de género en el lugar de trabajo.

Control y correspondencia

Una programación que tenga en cuenta la igualdad de género y la inclusión social requiere recursos específicos para el desarrollo de capacidades, la documentación y el seguimiento de los progresos. Las asociaciones pueden ayudar a las empresas con sus auditorías internas y su documentación.

Comunicación y sensibilización crecientes

La colaboración con ONGs y organismos gubernamentales también es crucial para promover modelos de conducta y compartir buenas prácticas. Dentro de la asociación, el intercambio periódico de buenas prácticas, la celebración de campeones puede incentivar a las empresas a participar y dar visibilidad a los primeros adoptantes y a los progresos realizados.

Sus comentarios

¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desea compartir? Haga clic en el botón para dejar sus comentarios.

COMENTARIOS



Herramientas para la acción

Las empresas luchan contra la pobreza (2019)

Cómo las empresas pueden hacer frente a la violencia de género en el mundo laboral.

HERRAMIENTAS

PDF

GESI TOOL FINAL_ENG.pdf

394.3 KB

PDF

ILO-GBDN-Self-Assessment-introduction.pdf

127.8 KB

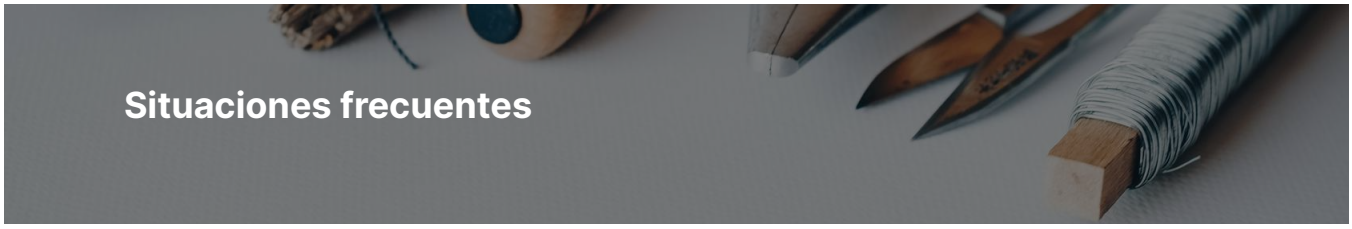
XLS

2022-ILO-GBDN-self-assessment-tool-FINAL.xlsx

170.8 KB

Cómo...Promover la inclusión social y de la discapacidad

SF Swisscontact Foundation





Scene 1 Slide 1

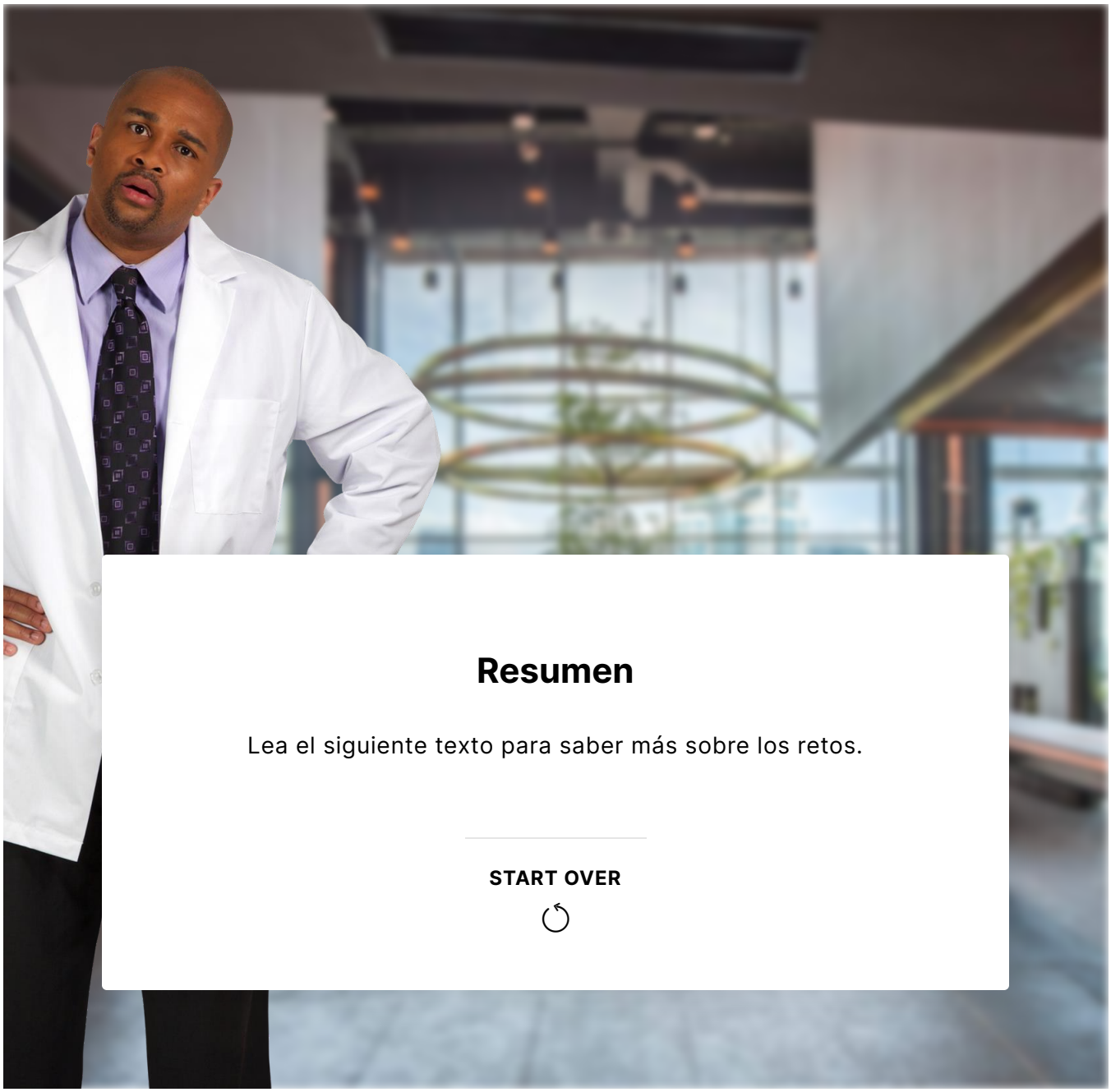
Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

1 → Next Slide



Resumen

Lea el siguiente texto para saber más sobre los retos.

START OVER

Scene 1 Slide 3

Continue → End of Scenario

Barreras culturales y percepciones en la sociedad, entre padres de familia y en las empresas, existe la creencia de que:

- Determinados grupos son menos capaces, no pueden rendir de forma constante, son poco fiables y trabajan más, lo que conlleva mayores costes.
- Los grupos son vistos como no aptos para el trabajo NO como con capacidades o recursos diferentes (diversidad)
- Escaso conocimiento de sus capacidades

En muchos contextos no existen modelos de conducta, perspectivas e información sobre las opciones profesionales y las oportunidades de carrera para determinados grupos de la sociedad.

Barreras de acceso	Barreras educativas	Autoselección
El acceso y el transporte no suelen tener en cuenta las necesidades específicas. El proceso de selección suele ser poco sensible y, por tanto, sesgado.	Muchos grupos desfavorecidos tienen tasas más bajas de matriculación y abandono en la enseñanza secundaria y más bajas en la terciaria. educación.	Las personas de grupos desfavorecidos suelen tener menos autoestima, sentirse inferiores y menos ambiciosas.
El entorno de trabajo no tiene en cuenta las necesidades y requisitos de las personas (aseos, rampas, adaptaciones y tecnologías necesarias en el lugar	Hay pocas ofertas de formación y menos atractivas para determinados grupos.	Las personas procedentes de grupos desfavorecidos suelen ser menos asertivas y proactivas y centrarse menos en su carrera profesional.

Barreras de acceso	Barreras educativas	Autoselección
de trabajo, falta de sensibilidad, flexibilidad).		
Las empresas consideran que varios grupos no son aptos para los puestos de trabajo y perturban la dinámica de los equipos.	Una orientación profesional limitada y sesgada limita la percepción y las aspiraciones sobre una amplia gama de oportunidades de formación y trabajo.	



El sector empresarial organizado debe...

1. Garantizar la existencia de objetivos de diversidad en todos los niveles (consejo, dirección, general).
2. Sensibilizar a las empresas para que las políticas de RRHH, la formación y los lugares de trabajo sean accesibles para todos (infraestructuras, adaptación técnica, horarios flexibles, etc.).
3. Promover la elección de ocupaciones y oportunidades de formación basadas en aptitudes, preferencias e intereses.

4 Promover un flujo de comunicación transparente: Todo el mundo está bien informado y orientado a la hora de elegir profesiones y oportunidades de formación

5 Garantizar que las empresas seleccionan a los candidatos en función de su potencial y sus capacidades. El proceso de selección es imparcial y se abordan los posibles obstáculos (horarios, acceso físico, flexibilidad, representación en el proceso de entrevistas).

6 Orientar sobre los sistemas de RRHH inclusivos y la planificación de la carrera profesional en vigor

7 Garantizar que todos puedan ser asertivos y expresar sus intereses y ambiciones.



Ayudar a las empresas a crear un entorno de trabajo inclusivo y sensible

- Las empresas ofrecen un entorno de formación y trabajo seguro y tolerancia cero ante cualquier forma de discriminación
- Los colegas y el personal están formados y son sensibles a las necesidades de todas las personas.
- Disponibilidad de mentores y puntos de contacto para plantear las preocupaciones y los problemas de los grupos marginados o desfavorecidos.
- Todos reciben la misma tutoría, apoyo y estímulo en su desarrollo profesional.

- Hay baños separados y sistemas de apoyo, lo que garantiza que la persona pueda actuar en consecuencia.
- Flexibilidad horaria y laboral

Compromiso, visión y política en la propia organización

- Fomentar el compromiso y la visión en sus propias asociaciones y desarrollar una política de inclusión social y de discapacidad. Garantizar que la dirección de la asociación está comprometida con el desarrollo de competencias y la inclusión en el lugar de trabajo y tiene un profundo conocimiento de cómo abordar la inclusión (véase el Proyecto Zero y el Marco de la Red de Asistencia y Recursos para los Empleadores sobre la Inclusión de la Discapacidad)
- "Hablar por hablar" asignando fondos y nombrando personal
    - para el personal y su capacitación y
    - crear un argumento empresarial a favor de la inclusión social y la diversidad (por ejemplo, ILO The win-win of disability inclusion)
    - seguir un doble enfoque: es necesario un apoyo específico y la integración de la inclusión.
    - Trabajar en el diseño universal (para más información, véase la directriz sobre cómo integrar la inclusión de las personas marginadas en la educación y formación profesionales)
    - control
    - actos de sensibilización

Asesorar a las empresas sobre cuestiones de inclusión

- Tener en cuenta la flexibilidad (tareas, horarios, lugar de trabajo, trabajo desde casa) a la hora de diseñar soluciones.
- Sensibilizar y animar a los directivos de las empresas miembros a participar en los proyectos. Identificar a los pioneros y a los campeones (Red de Empresas y Discapacidad de la OIT)
- Desarrollar las capacidades de las empresas para abordar los estereotipos como parte del desarrollo y el cambio organizativos.
- Co-crear soluciones para la accesibilidad en el lugar de trabajo y consejos de asistencia: ser inclusivos y satisfacer las necesidades específicas de las personas (Videos ILO Global Business Disability Network)
- Fomentar la revisión de las políticas de RRHH y los perfiles de rendimiento (por ejemplo, plantilla de política de igualdad, diversidad e inclusión de Acas)
- Garantizar una contratación inclusiva y accesible (CIPD GUIDE TO INCLUSIVE RECRUITMENT FOR EMPLOYERS)
- Implicar a los participantes en la identificación de necesidades y en la adaptación de las tecnologías de apoyo y del lugar de trabajo.
- Ayudar a las empresas miembros a fijar objetivos de inclusión y diversidad a todos los niveles, desarrollar y aplicar un plan de acción y supervisar los progresos realizados.

Trabajar con socios

- Desarrollar asociaciones con socios especializados, juntos, identificar los perfiles laborales y revisar los criterios de selección así como el rendimiento para que sean inclusivos.
- Las asociaciones y la colaboración con organizaciones especializadas, consultorías u ONGs y redes de discapacidad o de otro tipo son beneficiosas para la aplicación sistemática de la EFP adaptada a la diversidad en el lugar de trabajo.

Control y correspondencia

- Una programación que tenga en cuenta la inclusión requiere recursos específicos para el desarrollo de capacidades, la documentación y el seguimiento de los progresos. Las asociaciones pueden ayudar a las empresas con sus auditorías internas y su documentación.
- Realizar auditorías para evaluar las barreras de acceso (p. ej. auditoría de accesibilidad QuicksDirty; auditoría de diversidad, equidad e inclusión)
- Realizar una autoevaluación (herramienta de autoevaluación de la OIT))

Comunicación y sensibilización crecientes

La colaboración con ONGs y organismos gubernamentales también es crucial para promover modelos de conducta y compartir buenas prácticas. Dentro de la asociación, el intercambio regular de buenas prácticas y la celebración de los campeones pueden incentivar la

participación de las empresas y dar visibilidad a los primeros en adoptarlas y a los progresos realizados.

Sus comentarios

¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desea compartir? Haga clic en el botón para dejar sus comentarios.

COMENTARIOS



Herramientas para la acción

OIT Infostories (2023): La inclusión de la discapacidad beneficia a todos

VER HISTORIAS

PDF

ILO-GBDN-Self-Assessment-introduction.pdf

127.8 KB

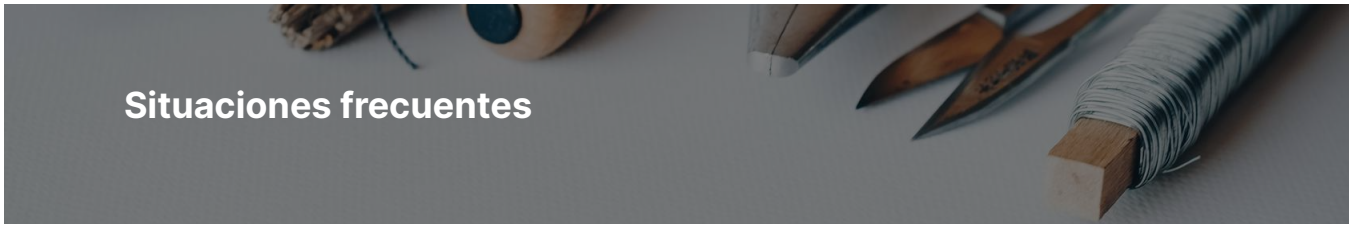
XLS

2022-ILO-GBDN-self-assessment-tool-FINAL.xlsx

170.8 KB

Cómo...Representar al sector empresarial ante el gobierno y los centros educativos.

SF Swisscontact Foundation





Scene 1 Slide 1

Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

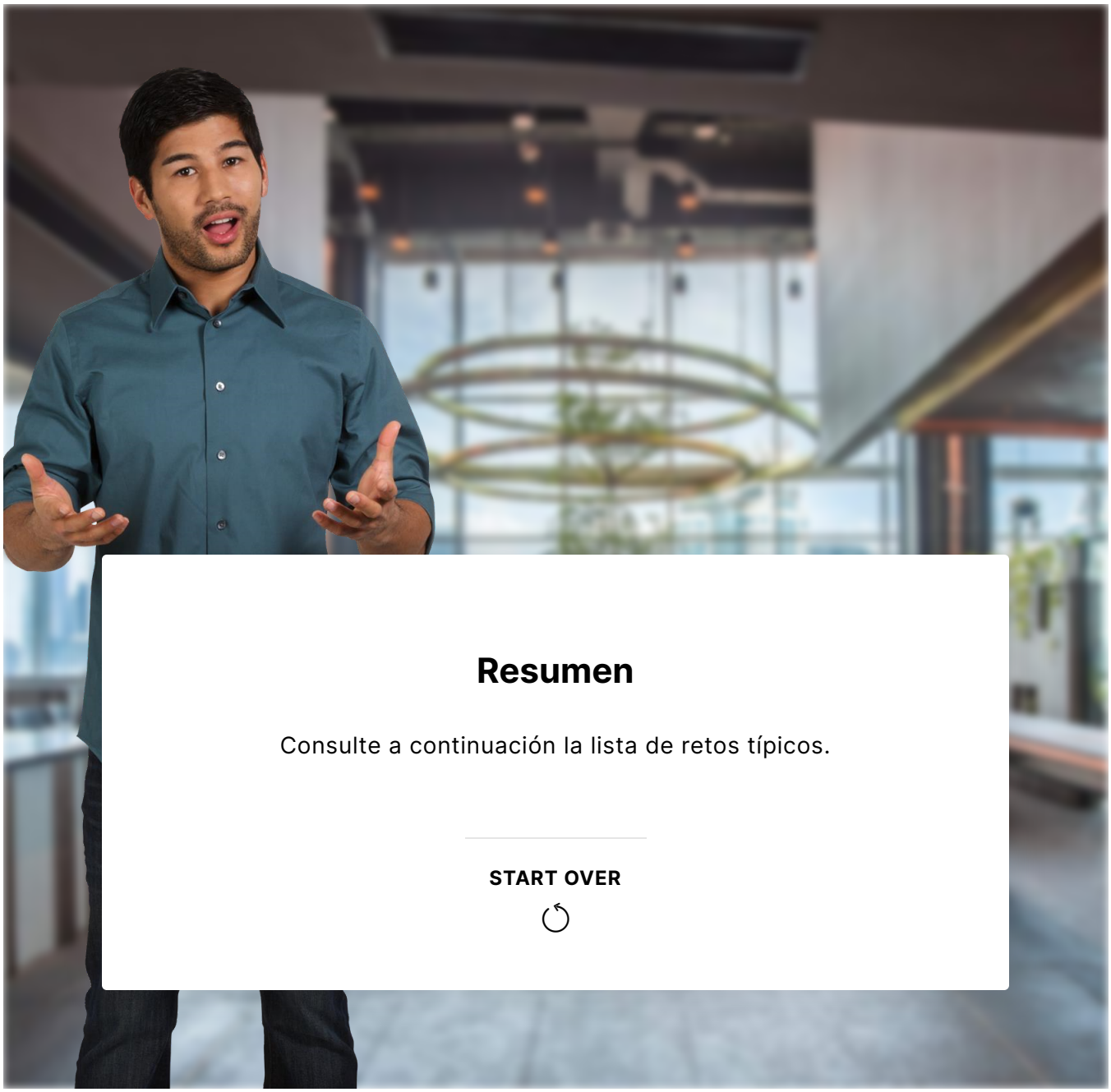
1 → Next Slide



Scene 1 Slide 3

0 → Next Slide

1 → Next Slide



Scene 1 Slide 4

Continue → End of Scenario

Retos comunes

- Los programas eficaces de EFP dual tienen que corresponder a las necesidades de cualificación de las empresas. Sin embargo, a menudo los diseñan los centros educativos y, por tanto, pasan por alto importantes competencias prácticas que el titulado debe tener para ser empleable en la ocupación.
- Las empresas y los centros educativos funcionan de forma completamente diferente y muchas veces no entienden la lógica, los intereses y los modos de trabajo de la otra parte. A menudo también varían mucho sus expectativas respecto a la contribución de la otra parte a la EFP dual. Esto provoca dificultades a la hora de entenderse y aclarar sus funciones y responsabilidades.
- La falta de competencias prácticas de los estudiantes o la falta de información sobre elementos administrativos y logísticos conducen rápidamente a la frustración por parte de la empresa.
- Los centros educativos tienden a esperar que las empresas sean tan académicas como ellos y tengan planes de estudios perfectos para la formación práctica o comprendan sus procesos internos. Esto puede hacer que las empresas se muestren reacias a convertirse en socios de formación, o a seguir siéndolo, si les supone demasiado trabajo y esfuerzo hacer frente a los requisitos académicos y escolares. Por otro lado, las escuelas pueden pensar que la EFP dual no funciona cuando las empresas no están dispuestas a enseñar de la forma a la que los centros educativos están acostumbrados en el aula.
- Los planes de estudios de EFP en los sistemas escolares a tiempo completo suelen ser definidos y diseñados por expertos pedagógicos y la administración ministerial. A veces se obtienen referencias e información sobre la demanda de calificaciones en el mercado laboral, aunque a menudo de forma poco sistemática.
- En muchos contextos, no existen procedimientos definidos sobre quién y cómo se obtiene la información sobre el mercado laboral y se incluye en el diseño de los planes de estudios. Las propias organizaciones del sector empresarial carecen a menudo de experiencia en métodos de elaboración de planes de estudios.



1. Co-determinar la relación entre los dos lugares de aprendizaje y Co-diseñar el plan de estudios de EFP dual (es decir, alternando contenido y calendario).

2. Tener un papel y una responsabilidad genuinos en el diseño y la actualización de los perfiles de EFP dual, los planes de estudios y el programa de formación, al menos para la parte que se imparte en la empresa. Recoger, estructurar y remitir la demanda de cualificaciones a los expertos pedagógicos. Apoyar y estar de acuerdo con el perfil ocupacional así como los planes de estudios finales; de lo contrario, las empresas no estarán dispuestas a ofrecer plazas de formación.

3. Apoyar y moderar en casos de conflicto, por ejemplo, ofreciendo/organizando reuniones de contacto.



Canales de comunicación

Establecer y reforzar el sector empresarial organizado (por ejemplo, la cámara) como canal de comunicación entre el gobierno / los centros educativos y las empresas, trasladando sus necesidades a la otra parte.

Comités técnicos

Organizar comités técnicos o periódicos, al menos dos veces al año, que convoquen a empresas y centros educativos para evaluar y dar su opinión sobre el propio sistema y las formaciones que están impartiendo. Esto permite que ambas partes se conozcan y desarrollen una relación más estrecha y se comprendan mejor.

Moderación y mediación

Actuar como moderador y mediador entre empresas y gobierno/centros educativos en caso de quejas y conflictos.

Plan de estudios

- Reivindicar y asumir la contribución del sector empresarial al desarrollo curricular negociando con las instituciones gubernamentales y los centros escolares responsables.
- Adquirir experiencia en las organizaciones responsables del sector empresarial con respecto al desarrollo de planes de estudios.
- Definir procesos globales que aclaren la participación del sector empresarial en la definición de los perfiles profesionales y los planes de estudios.

Visitas a empresas

Organizar visitas de los centros educativos a empresas de formación para que puedan conocer mejor la realidad de la formación práctica en las empresas.

Prácticas para profesores

Proponer prácticas de corta duración de los profesores en empresas para que obtengan más información de las necesidades de las empresas y puedan integrar tareas y problemas laborales reales en su enseñanza en el aula.

Documentación

Llevar un registro de las reuniones, visitas y principales acuerdos.

Sus comentarios

¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desea compartir? Haga clic en el botón para dejar sus comentarios.

COMENTARIOS

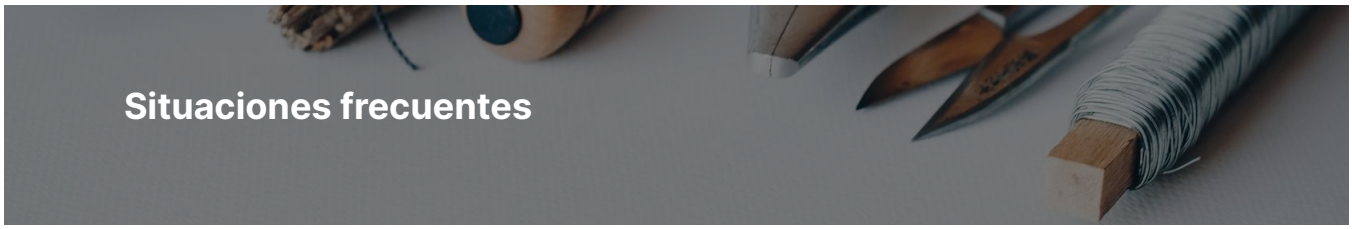


Enlaces útiles

a incluir

Cómo...Asignar y formalizar funciones, tareas y responsabilidades en el ámbito de la gobernanza.

SF Swisscontact Foundation





Scene 1 Slide 1

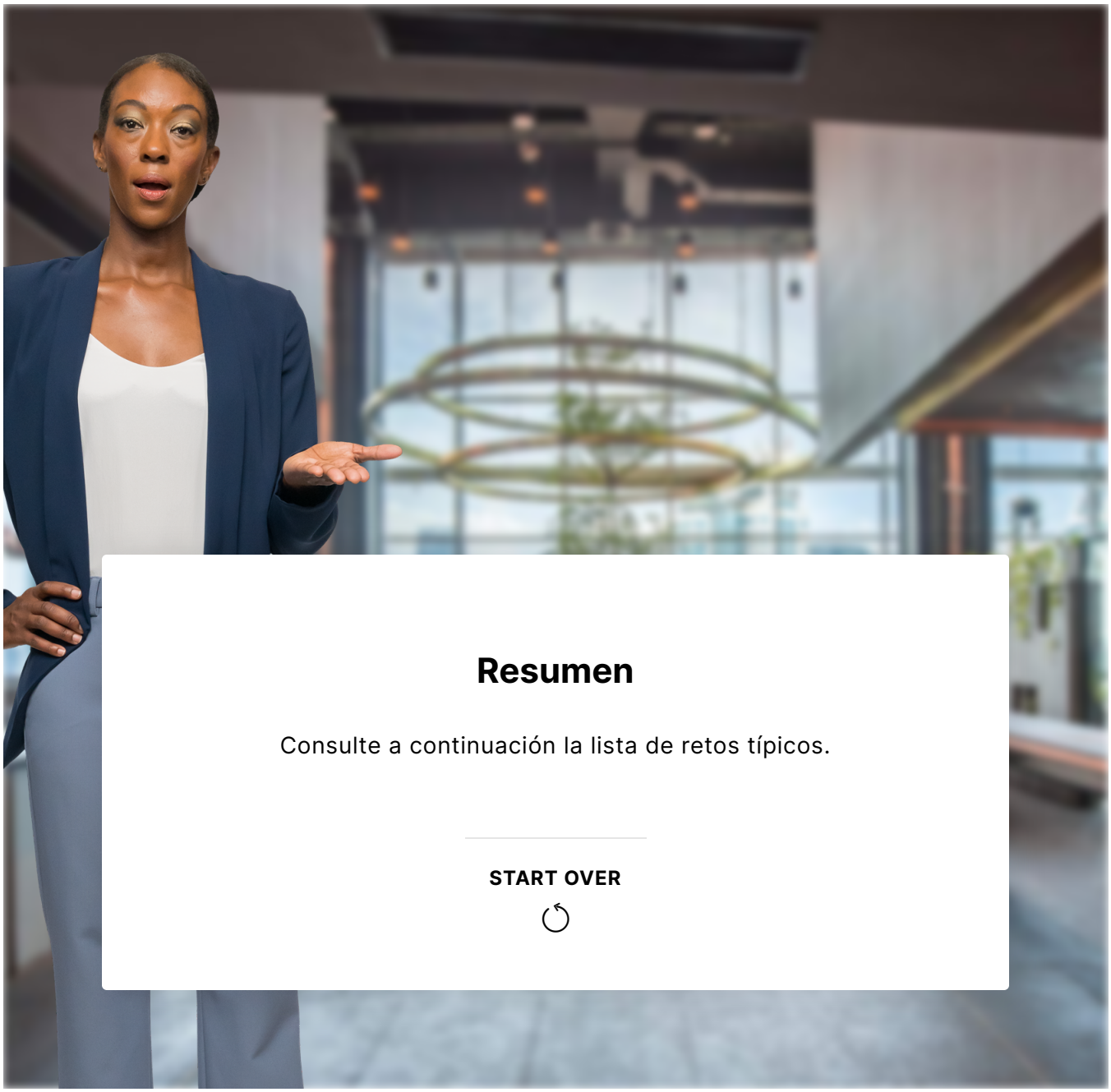
Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

1 → Next Slide



Resumen

Consulte a continuación la lista de retos típicos.

START OVER

Scene 1 Slide 3

Continue → End of Scenario

Retos comunes

- En muchos contextos, las decisiones sobre el funcionamiento general y la organización de los programas de formación dual son tomadas unilateralmente por el gobierno/los centros educativos sin tener en cuenta la posición de las empresas de formación u otras partes interesadas. A menudo esto se debe a una combinación de la evolución histórica de la EFP basada en la escuela a tiempo completo y una profunda desconfianza entre las partes interesadas políticas con respecto al lugar de trabajo como un lugar de aprendizaje adecuado y de alta calidad.
- Fomentar la EFP dual implica esencialmente desplazar el poder de gobernanza del sector público al privado, encontrar un nuevo equilibrio y modo de negociación para gobernar la EFP dual y abordar el paradigma sobre la escolarización y el aprendizaje.
- Pueden generarse dificultades cuando una o varias de las partes interesadas no cumplen los acuerdos o no asumen sus responsabilidades.
- La relación entre las organizaciones del sector empresarial que representan a los empresarios y los sindicatos como partes interesadas depende en gran medida del acuerdo a nivel meso, así como de la percepción que tengan los sindicatos de la EFP dual, es decir, si la consideran una opción de EFP significativa o una forma de "explotar" a los jóvenes o de conseguir mano de obra barata.



1. Defender la necesidad de una toma de decisiones común entre todas las partes interesadas con responsabilidades.

2. Proponer e invitar a la creación de un comité compuesto por todas las partes interesadas para debatir asuntos relevantes, tomar decisiones comunes y asumir la responsabilidad junto con otras partes interesadas y ser responsables en última instancia.

3 Proporcionar información a todas las partes interesadas sobre los procesos y experiencias para una mejora continua.

4 Reconocer que los sindicatos también pueden ser una parte importante de la cogestión, por ejemplo, representando los intereses de los trabajadores. empleados/aprendices (especialmente en lo que respecta a abordar el aspecto de la transferibilidad en el diseño de las profesiones de EFP dual, buscando la seguridad en el lugar de trabajo y el cumplimiento de las condiciones/reglamentos laborales, como el tiempo de trabajo y los salarios).



Grupos de presión y flujo de informaciónon

Presionar al gobierno y a los centros educativos para crear comités con todas las partes interesadas contribuyendo así a la toma de decisiones.

1. Informar a todas las partes interesadas sobre la puesta en marcha, las funciones y responsabilidades.
2. Definir los procesos de recolección de datos y distribución de información.

Comisiones

- Invite a todas las partes interesadas a una reunión y proponga las ideas y temas clave para el comité.
- Instalar el comité con el acuerdo de todos los miembros y convocar a reuniones periódicas.
- Garantizar las actas de las reuniones y el seguimiento de las responsabilidades de cada miembro.

Propuestas

Recoger opiniones y propuestas sobre mejoras del sistema y los programas de EFP dual y socializarlas con las entidades responsables.

Trabajar con sindicatos y asociaciones de trabajadores

- Facilitar el intercambio entre las organizaciones del sector empresarial y las asociaciones de trabajadores.
- Intente encontrar puntos en común entre ellos, por ejemplo, podrían tener retos similares, ya que en la mayoría de los casos tradicionalmente tampoco son parte interesada en la gobernanza de la EFP dual. Esto podría fomentar un terreno común y la confianza. La

cooperación puede iniciarse con reuniones informales en las que se debatan diversos temas de la FP dual y se exploren los puntos de acuerdo y desacuerdo.

Mejora continua

Permitir una especie de proceso de ensayo y error, adaptando y afinando las nuevas funciones y responsabilidades en función de las experiencias.

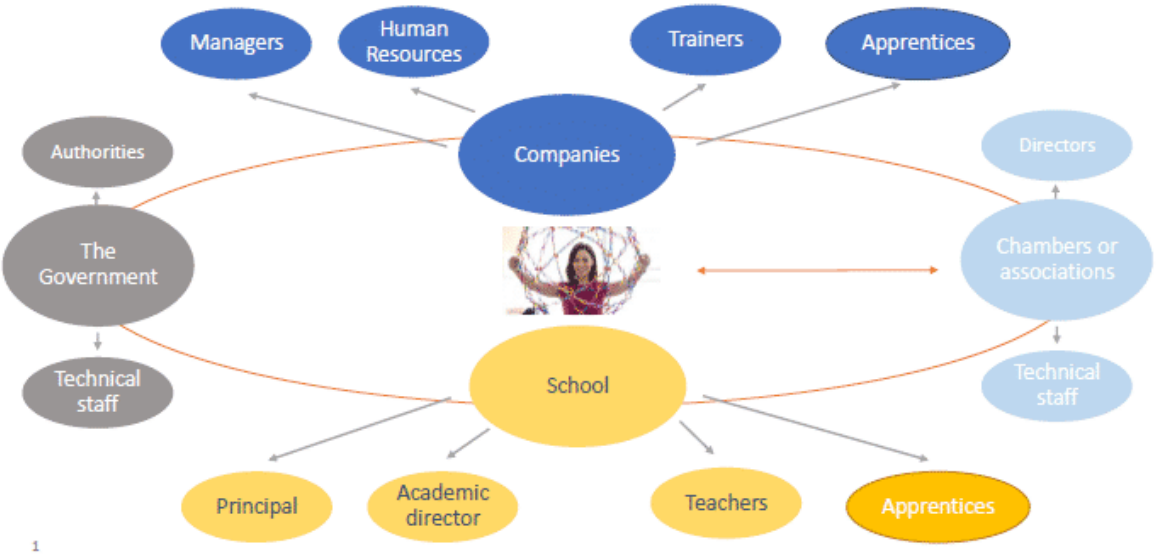
Sus comentarios

¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desea compartir? Haga clic en el botón para dejar sus comentarios.

COMENTARIOS



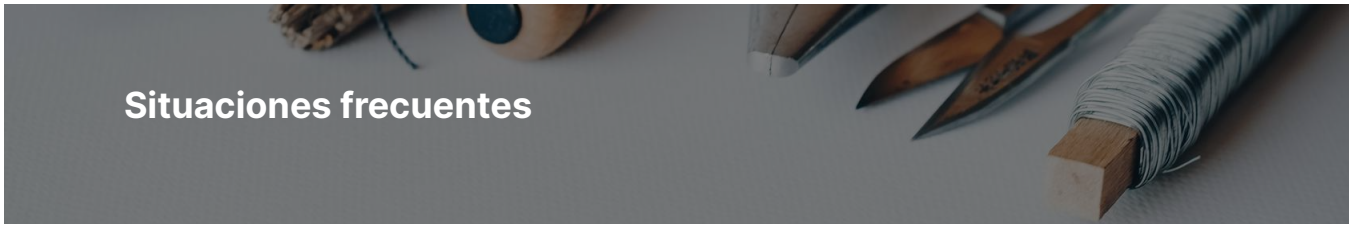
Enlaces útiles



Para más información, consulte los ejemplos de directrices de aplicación en los primeros capítulos (Ejemplos de directrices).

Cómo...Aclarar la función y el perfil de los formadores en la empresa.

SF Swisscontact Foundation





Scene 1 Slide 1

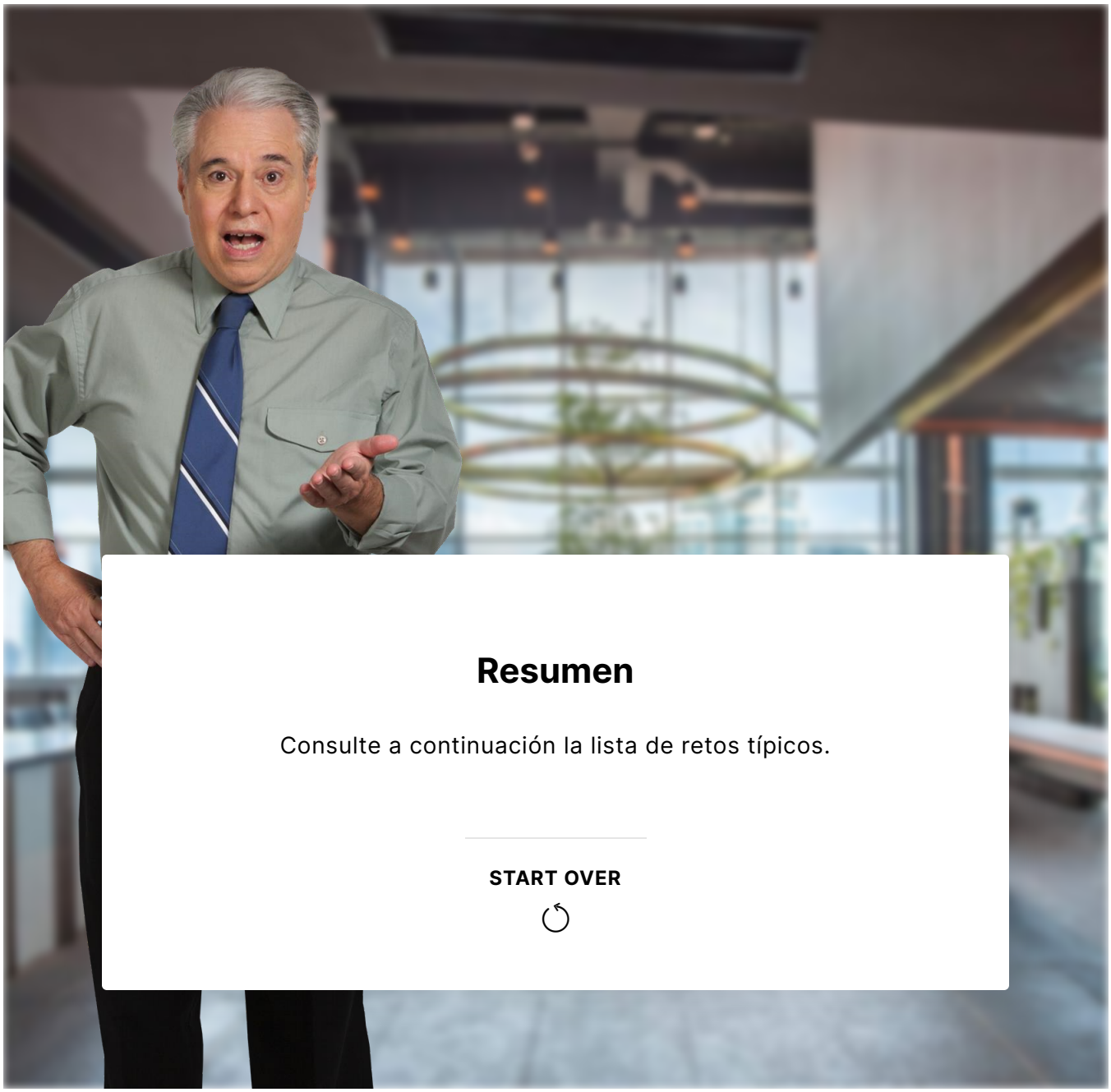
Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

1 → Next Slide



Resumen

Consulte a continuación la lista de retos típicos.

START OVER

Scene 1 Slide 3

Continue → End of Scenario

Retos comunes

- Las empresas asignan como formadores en la empresa a personal sin interés por la formación de los jóvenes o sin una formación/titulación profesional adecuada.
- Las empresas delegan la formación y la organización correspondiente en su departamento de recursos humanos, independientemente del contenido de la formación, sin reconocer que para la formación específica y las experiencias en el puesto de trabajo se necesitan formadores técnicos en la empresa.
- Las empresas carecen de conocimientos sobre el papel de los formadores en la empresa, sus responsabilidades de formación, el tiempo y la calificación que necesitan.



El sector empresarial organizado debe...

1. Definir un perfil mínimo para los formadores internos y ponerlo a disposición de las empresas formadoras.
2. Explique a las empresas el perfil y el papel de un formador en la empresa, si es necesario varias veces.
3. Proporcionar información y asistencia a las empresas para identificar a los miembros del personal más adecuados para convertirse en formadores en la empresa.
4. Proporcionar información y formación a los formadores de la empresa para que puedan desempeñar adecuadamente sus funciones.





Perfil

Definir el perfil de los formadores internos en consulta con las empresas.

Información

- Facilite información sobre la función y el perfil de los formadores en la empresa en forma de folletos o prospectos fáciles de digerir.
- Presentar el perfil y la función de los formadores internos a las nuevas empresas formadoras para aumentar su concientización y conocimiento.

The information should contain at least the following clarifications:

- Essentially, in a proper designed dual VET model, in-company trainers are one of the most important actors. They train, guide, assess, motivate the learners, and adopt and transform framework curricula/regulations into company specific learning setting and training plan. It's important to bear in mind that they are skilled and experienced practitioners (in their occupations), being motivated and interest to forward their expertise to apprentices. To do so they need to have some basic pedagogical and didactical know-how (esp. with respect to learners) and a thorough understanding of dual VET and esp. work-based training phase.
- It's essential to position in-company trainers on eye's level with teachers. And it's important to notice that in-company trainers will and shall not become teachers. Roles and profiles of in-company trainers depend a lot on the underlying specific dual VET model (esp. in connex to the role of VET-school teachers).
- The in-company trainer must have the knowledge, time, and desire to train the trainee.
- The in-company trainer had to be trained with appropriate methodologies for the dual VET system.

Selección

Ayudar a las empresas en el proceso de selección de formadores internos si es necesario.

Sus comentarios

¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desea compartir? Haga clic en el botón para dejar sus comentarios.

COMENTARIOS

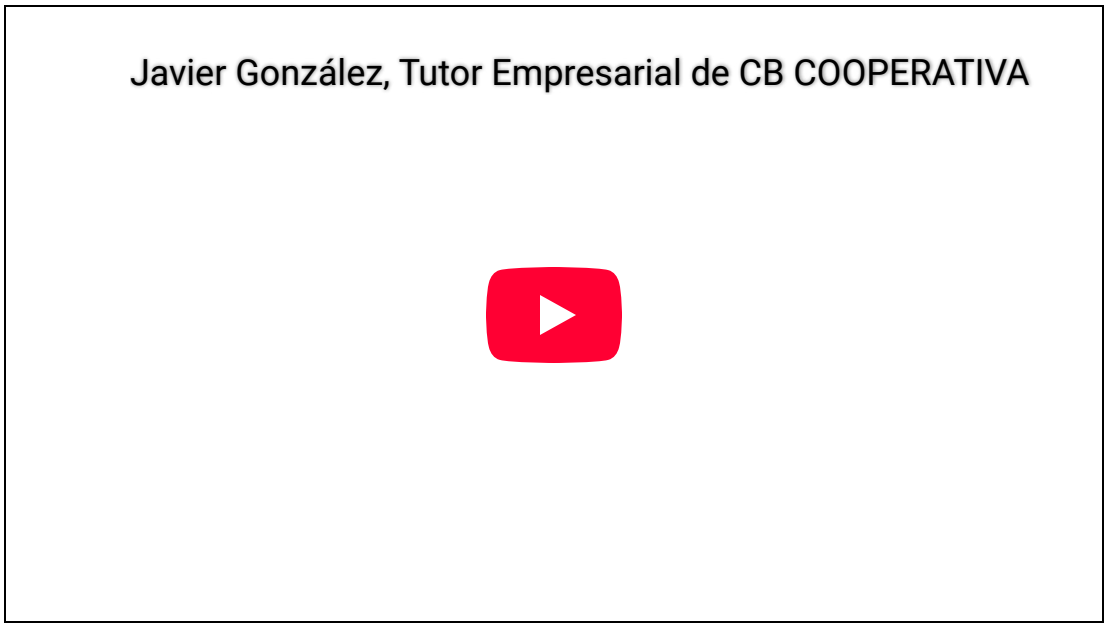


PDF

E_Trainer in Company Profile.pdf
127.2 KB

La Sparkassenstiftung Ecuador ha tenido la amabilidad de facilitarnos el siguiente vídeo-testimonio de un formador interno de Ecuador. Por favor, active los subtítulos y la traducción automática para ver en inglés.

YOUTUBE



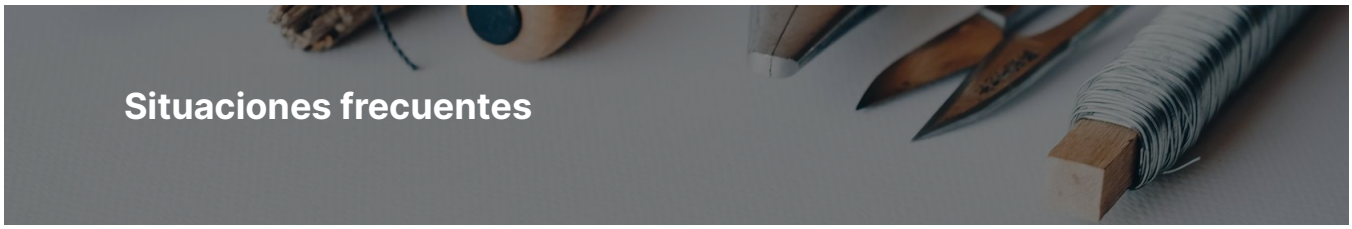
Javier González, Tutor Empresarial de CB COOPERATIVA

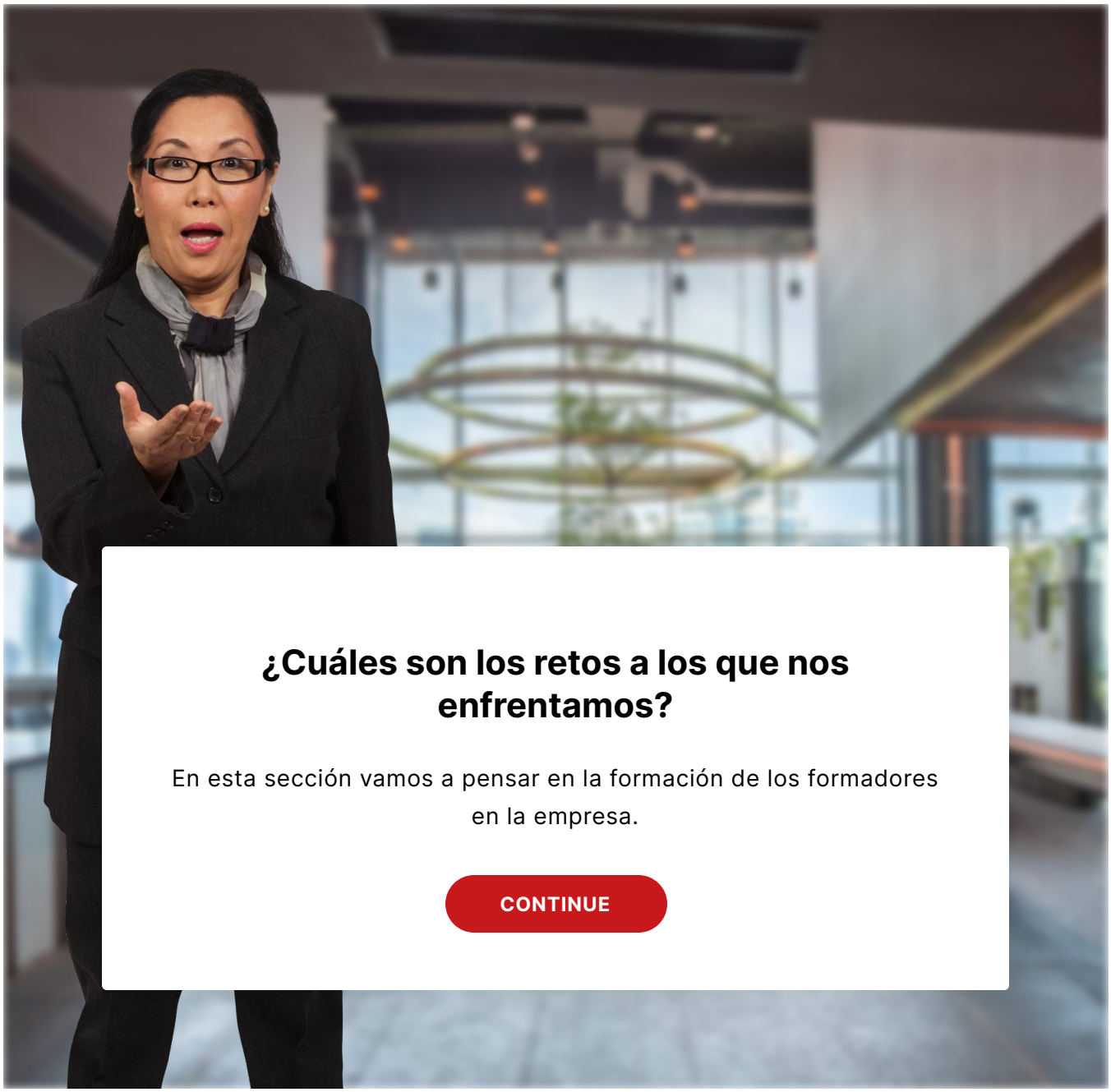
Conoce el testimonio de Javier González, Tutor empresarial de CB COOPERATIVA, quien nos cuenta sobre cómo los estudiantes aumentan sus probabilidades de encontrar empleo, después de haberse graduado en TAF.

VIEW ON YOUTUBE >

Cómo...Formar a formadores en la empresa

SF Swisscontact Foundation





Scene 1 Slide 1

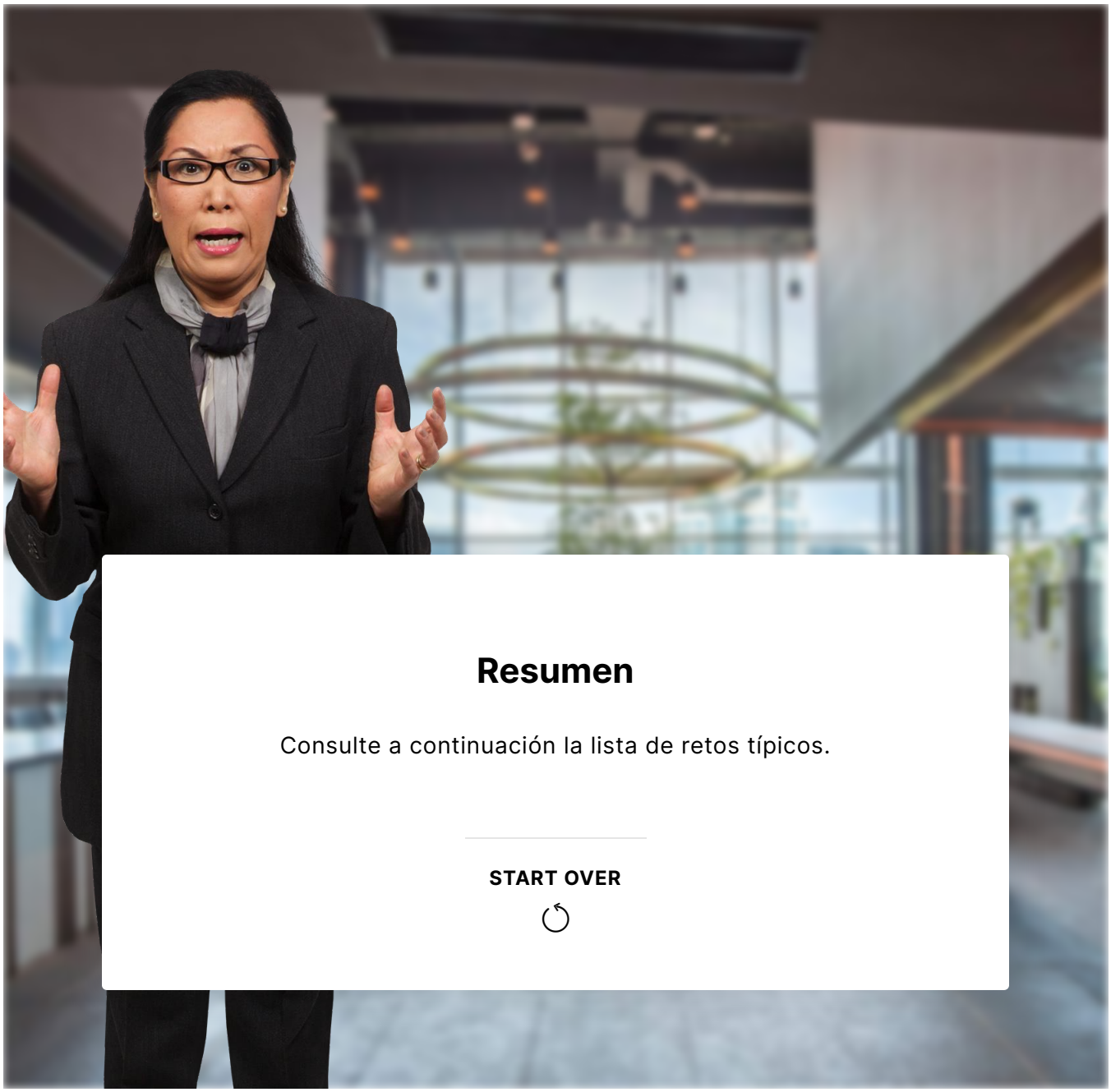
Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

1 → Next Slide



Resumen

Consulte a continuación la lista de retos típicos.

START OVER

Scene 1 Slide 3

Continue → End of Scenario

Retos comunes

- Las empresas son reacias o se niegan a enviar a sus formadores internos designados a los cursos de formación.
- Las empresas o los formadores internos no quieren o no tienen tiempo para la formación.
- Las empresas no están dispuestas a pagar por la formación de sus formadores internos y piden que el curso sea gratuito.
- Los formadores no realizan -por la razón que sea- el examen para certificar sus competencias como formador empresarial.
- Las empresas y los formadores internos no adaptan sus procesos para incluir métodos de formación adecuados dentro del proceso productivo.



1. Diseñar y ofrecer un programa de formación para formadores en la empresa
2. Formar un comité de examen y organizar los exámenes para certificar a los formadores de la empresa.
3. Promover la oferta de formación para formadores en la empresa.
4. Adaptar continuamente el programa de formación a las necesidades de las empresas.





Diseño

- Diseñar la formación en la empresa equilibrando las necesidades (mínimas) de calificación y las realidades de las empresas.
- Desarrollar los contenidos y el material didáctico para la formación y considerar la posibilidad de impartir (parte de) la formación en línea.

Modalidades de formación

- Considere ofrecer la formación de diferentes maneras, por ejemplo, con diferentes duraciones en caso de que las empresas no estén dispuestas a enviar a sus formadores internos por un tiempo especifico de una sola vez.
- Definir las modalidades de participación, por ejemplo, participación obligatoria o voluntaria en el curso, breve control o evaluación exhaustiva al final del curso, etc.

Inspiración

Aprovechar la experiencia de los países de EFP dual (DACHLI) para definir la cualificación inicial de los formadores en la empresa en relación con el contenido de la formación.
En varios contextos, un curso de 40 horas demostró funcionar suficientemente bien, ya que es suficiente para proporcionar conocimientos básicos y no supone una carga excesiva para las empresas en lo que respecta a sus salarios y pérdidas productivas.

Impartir formación

Impartir formación para formadores en la empresa en la que desarrollen conocimientos y competencias sobre el componente dual de EFP y formación dentro de la empresa.

Promoción

- Promueva la oferta de formación entre las (nuevas) empresas de formación y convénzales de que la formación es importante, ya que mejorará su formación en la empresa y dará lugar a resultados más productivos.
- Recoger testimonios de antiguos participantes en la formación, o de otros países si no se dispone de experiencia local.
- Crear paquetes de promoción, por ejemplo, ofrecer la formación junto con otros servicios como la certificación como empresa de formación o un programa de formación para

ejecutivos sobre nuevos enfoques de gestión.

Formadores principales

Calificar a (un pequeño grupo de) formadores principales que, a su vez, formarán a futuros formadores en la empresa para garantizar la sostenibilidad del programa de formación a nivel de sistemas.

Sus comentarios

¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desee compartir? Haga clic en el botón para dejar sus comentarios.

COMENTARIOS





En el siguiente vídeo, escuchará el testimonio de un formador interno de Ecuador. Vídeo en español, proporcionado amablemente por Formados - para escucharlo en inglés, active los subtítulos en Youtube.

YOUTUBE



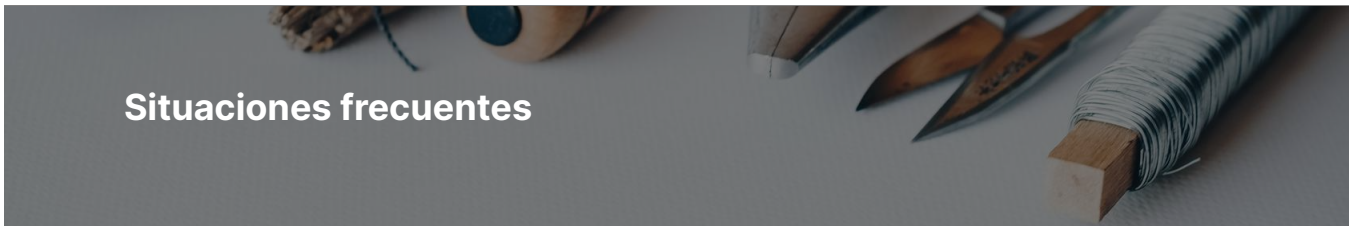
Testimonio Savino Gurumendi

Uploaded by Corporación Formados on 2019-03-11.

VIEW ON YOUTUBE >

Cómo...Lograr la sostenibilidad de la EFP dual en el sector empresarial organizado.

SF Swisscontact Foundation





Scene 1 Slide 1

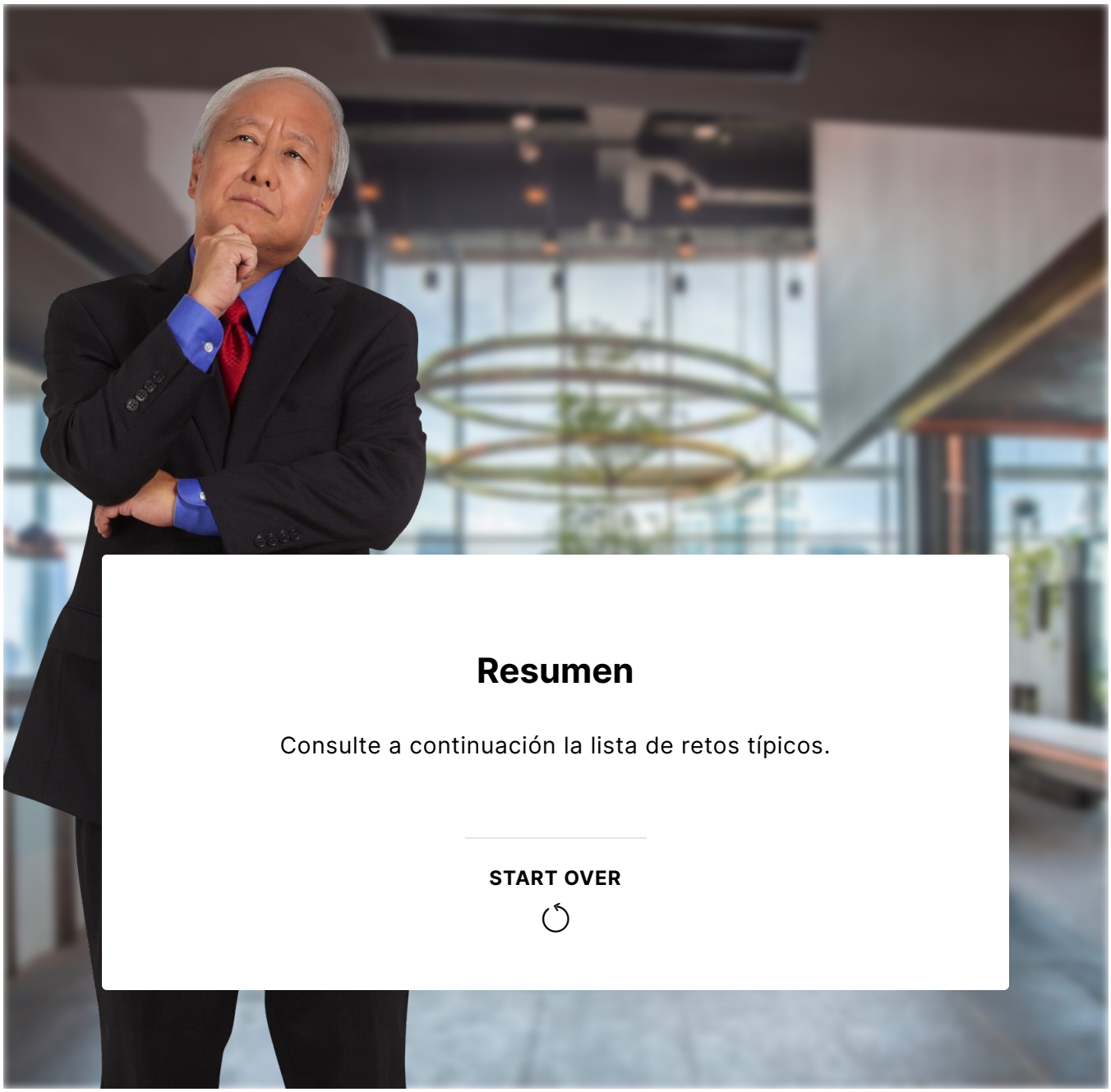
Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

1 → Next Slide



Resumen

Consulte a continuación la lista de retos típicos.

START OVER

Scene 1 Slide 3

Continue → End of Scenario

Retos comunes

- El sector empresarial organizado se enfrenta a las resistencias de otras partes interesadas y/o, dentro de la propia institución.
- Tras un periodo inicial de interés y pleno compromiso con la EFP dual, muchas instituciones tienden a perder su impulso inicial y les resulta difícil asumir su (nuevo) papel en la EFP dual debido a la falta de conocimientos, capacidades, finanzas, etc.
- Las organizaciones del sector empresarial, tras la formación inicial y la inversión en su personal (a menudo con la ayuda de proyectos de cooperación internacional), suelen tener dificultades para mantener y financiar de forma continuada sus actividades de FP dual, porque no están acostumbradas a hacerse cargo de estos servicios, o no encuentran la forma de convencer a las empresas de que tienen que pagar por ellos.
- En muchos países no existen textos legales que definan el papel y las responsabilidades de las organizaciones del sector empresarial con respecto a la EFP (dual), o sólo existen textos legales subóptimos.



1. Disponer del mandato legal/normativo para su papel en la EFP dual.
2. Disponer de personal calificado, motivado y con conocimientos especializados.
3. Disponer de una financiación sólida y estable.





Mandato

Contactar y negociar el papel y el mandato del sector empresarial organizado con las instituciones gubernamentales y las escuelas pertinentes, intentando que forme parte de acuerdos oficiales o textos legales. Garantizar la participación en la formulación de estos textos.

Formación y seguimiento del personal

- Defina los perfiles del personal necesario para gestionar las actividades de EFP dual y cree estos puestos o atribuya las tareas (según los perfiles definidos) a puestos ya existentes.
- Formar al personal en los procesos pertinentes de EFP dual y gestión y acompañarles en la ejecución de un ciclo completo de formación para garantizar la sostenibilidad de la formación.

Servicios y ofertas

Definir los servicios, las ofertas y la propuesta de valor para las empresas y/o el gobierno/los centros educativos y calcular los costes de las actividades para establecer un precio.

Ventas

Empiece a vender los servicios como paquete o paquetes en lugar de cada actividad por separado.

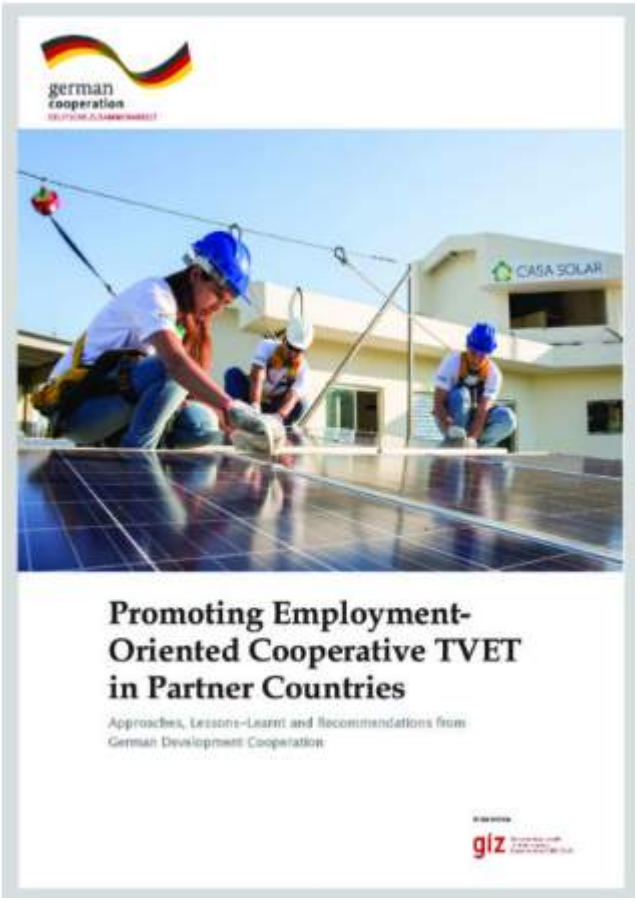
Sus comentarios

¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desee compartir? Haga clic en el botón para dejar sus comentarios.

COMENTARIOS







CASO DE EGIPTO _ PRINCIPALES CONCLUSIONES

El ejemplo de Egipto demuestra que unas condiciones marco económicas, financieras y organizativas que funcionen son un requisito previo importante para la EFTP dual. Las asociaciones y cámaras empresariales desempeñan un papel importante como organismos intermedios en la ampliación del sistema dual en Egipto en general, y en particular en el sistema de aprendizaje. Un requisito para ello es la existencia de estructuras de gobernanza de la EFTP adecuadas que deben ser acordadas por todas las partes, incluidas las responsabilidades de financiación.

• Las estructuras establecidas con éxito a distintos niveles -como el diálogo entre múltiples partes interesadas y la plataforma de dirección- deberían utilizarse para seguir desarrollando y ampliando

la EDS.

• La defensa de los campeones es crucial. Esto significa, sobre todo, implicar a las empresas que se han convertido en socios activos del sistema cooperativo de EFTP y que están convencidas de las ventajas de participar en el sistema dual..

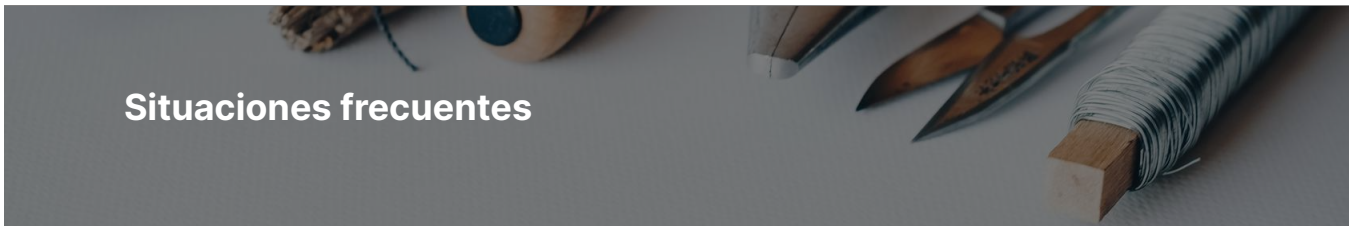
• Aunque no sea necesariamente un requisito previo, la constitución de la economía en forma de cámaras y asociaciones es un elemento promotor esencial, pero también la plataforma multilateral creada por el proyecto.

• Cuando se pone en marcha un proyecto que pretende implicar a la industria en la EFTP colaborativa, el primer paso consiste en examinar los posibles conflictos de intereses al implicar a los distintos tipos de instituciones empresariales formales y moderar el proceso. ..

Para leer el estudio completo, haga clic aquí.

Cómo...Fomentar el intercambio de experiencias entre empresas formadoras

SF Swisscontact Foundation





Scene 1 Slide 1

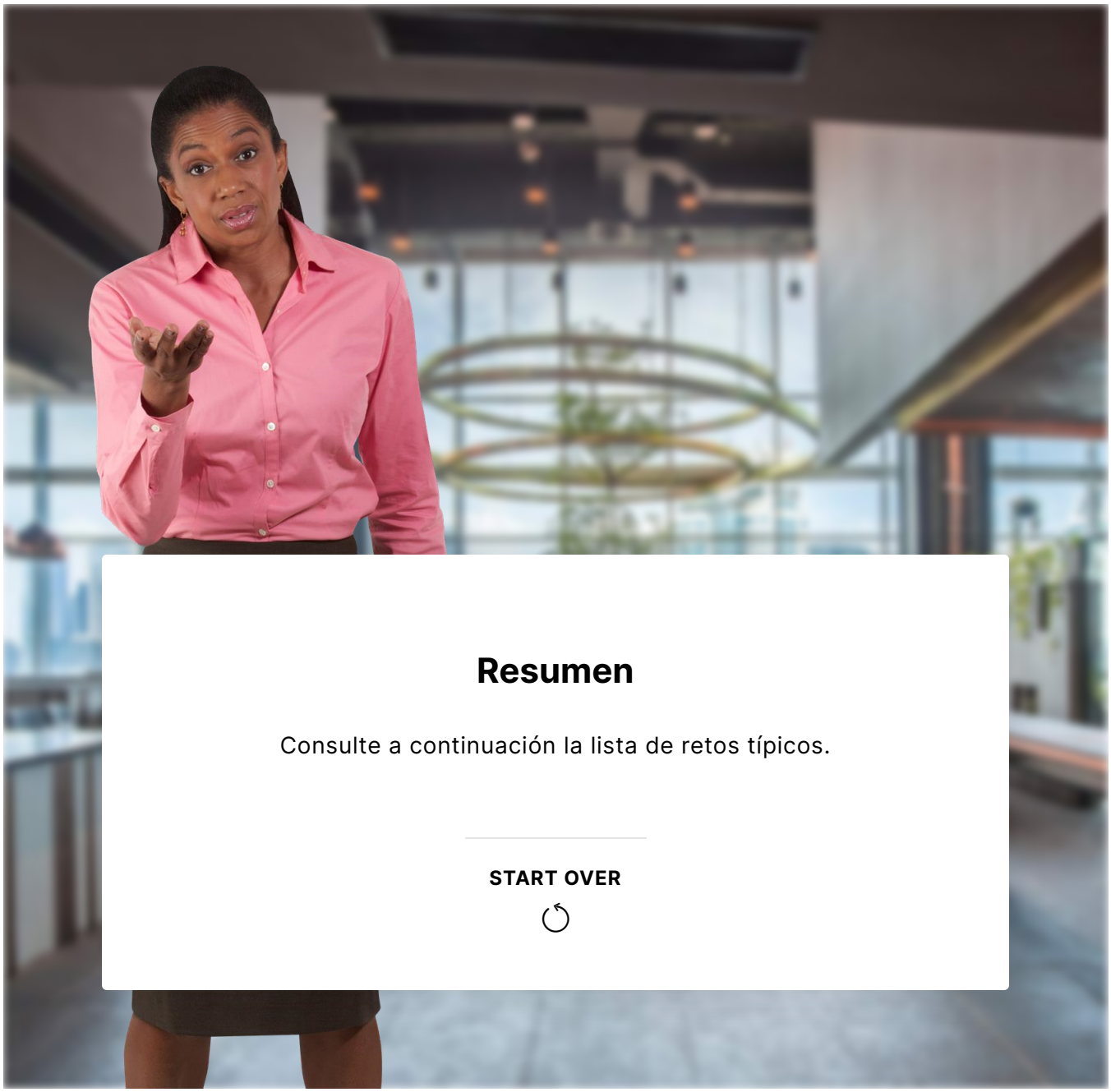
Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

1 → Next Slide



Resumen

Consulte a continuación la lista de retos típicos.

START OVER

Scene 1 Slide 3

Continue → End of Scenario

Retos comunes

- Las empresas de formación no intercambian experiencias entre sí, a veces debido a la competencia entre ellas, es decir, temen compartir su experiencia con los competidores.
- Especialmente en la fase inicial, las empresas que se dirigen al sector empresarial organizado con preguntas sobre la formación o debido a dificultades en la puesta en práctica pueden no estar siempre satisfechas con la respuesta de la institución responsable.
- Las empresas pueden sentirse frustradas porque creen que son las únicas que tienen dificultades con sus becarios o las únicas que no ven resultados rápidos en términos de productividad.
- Las mejores prácticas suelen ser compartidas por el sector empresarial organizado y no directamente entre las propias empresas. Esta comunicación indirecta corre el riesgo de no dar los mismos resultados que si las propias empresas compartieran sus experiencias.



1. Proporcionar una plataforma para el intercambio de experiencias entre empresas, ofreciendo diferentes formatos.

2. Defender la idea de que el intercambio de información y experiencias suele ser una situación beneficiosa para todas las partes participantes.





Relaciones

Desarrollar relaciones individuales con cada empresa de formación y sus formadores internos.

Formatos de intercambio

- Ofrecer formatos de intercambio y organizar plataformas de intercambio (presenciales y en línea).
- Invite a las empresas seleccionadas a compartir sus experiencias con las demás empresas.

Buenas prácticas

Muestre las mejores prácticas y difúndalas entre las empresas en forma de publicaciones, a través sitios web, podcasts, etc.

Actos sociales

Organice actos sociales para que los formadores de la empresa se conozcan.

Recompensa

Entregar una recompensa para los formadores de éxito en la empresa que implique compartir experiencias como parte de su solicitud/participación.

Sistema de amigos

Establecer y promover un sistema de compañeros entre los formadores nuevos y los más experimentados o emparejar a los nuevos formadores durante la formación.

Reuniones y visitas

Invite a las empresas de formación a reuniones de intercambio y/o visitas a empresas y anímelas a hablar abiertamente de sus experiencias, incluidas las difíciles.

Sus comentarios

¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desee compartir? Haga clic en el botón para dejar sus comentarios.

COMENTARIOS



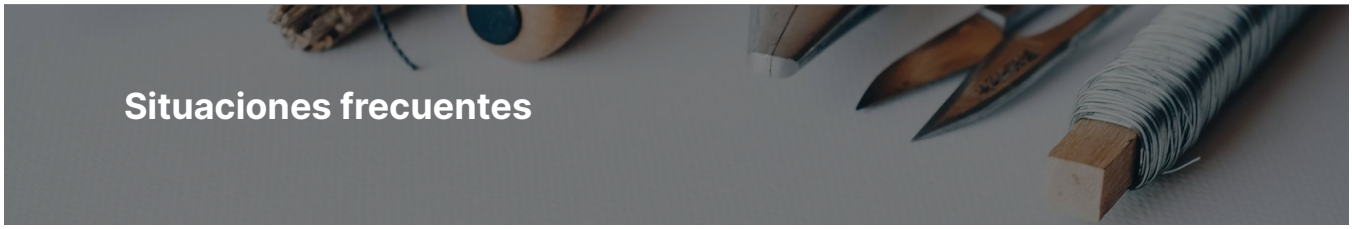
PDF

Presentation Indonesia - companies as competitors in business, but alliances in training.pdf

756.6 KB

Cómo...Llegar a los jóvenes y sus familias

SF Swisscontact Foundation





Scene 1 Slide 1

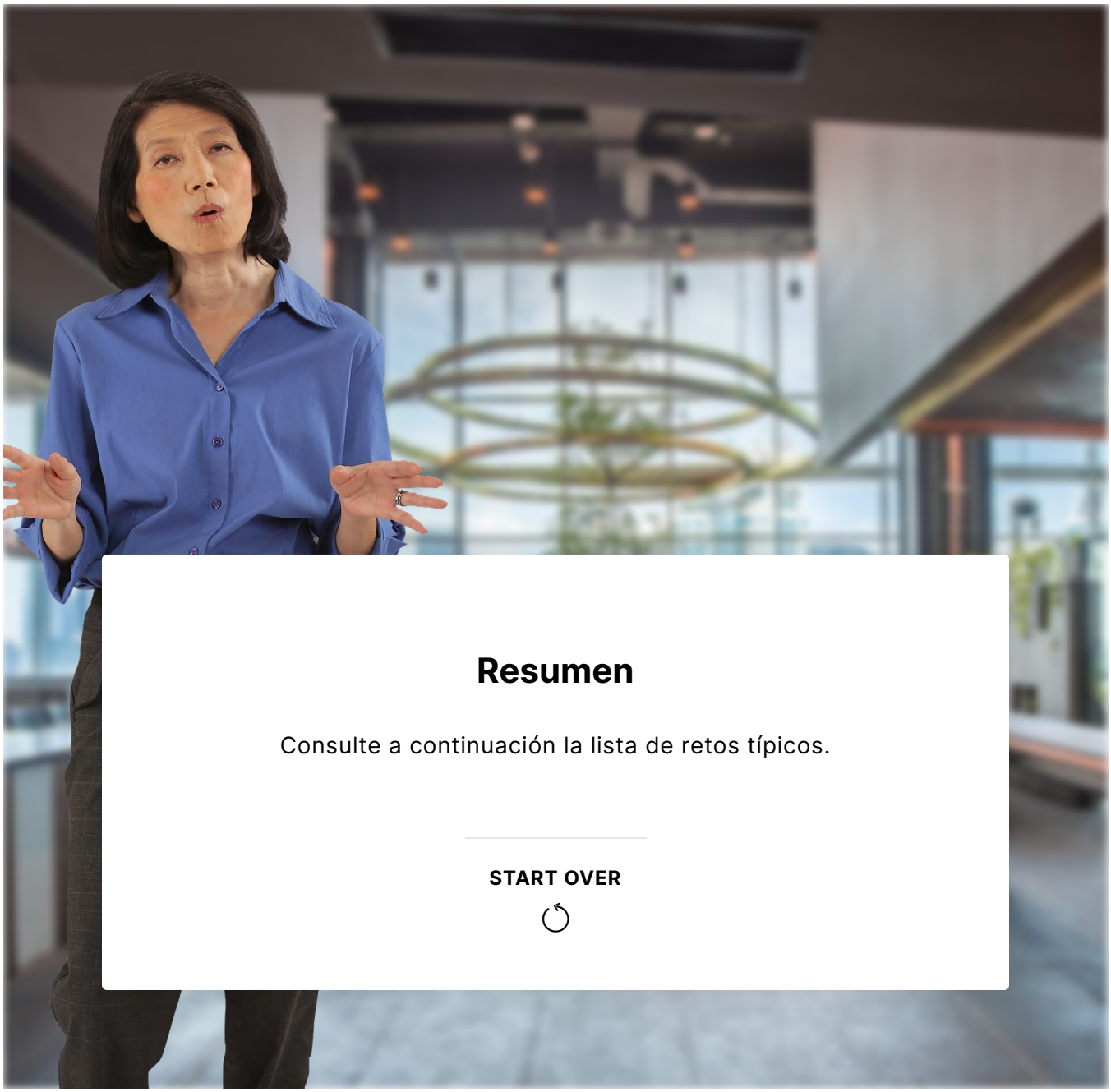
Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

1 → Next Slide



Resumen

Consulte a continuación la lista de retos típicos.

START OVER

Scene 1 Slide 3

Continue → End of Scenario

Retos comunes

- En muchos países (duales), la EFP es la segunda o (última) opción educativa, por ejemplo, tiene poca reputación social y no es atractiva.
- Los jóvenes y sus padres no saben y dudan de que la EFP dual puede ser un modelo de aprendizaje atractivo e inspirador, estar remunerada y ofrecer perspectivas profesionales positivas.



El sector empresarial organizado debe...

1. Diseñar estrategias adecuadas para encontrar candidatos aptos y emprender las medidas correspondientes, especialmente cuando las empresas no puedan encontrar jóvenes suficientes o adecuados.

2. Animar a las empresas a participar en la promoción de la EFP dual y mostrar ejemplos positivos de éxito a través de la EFP dual en sus propias empresas.



¿Cómo llegar? Pasos a seguir ...

Evaluación de las necesidades

- Evaluar las necesidades de las empresas en cuanto al perfil de los aprendices y las medidas de comunicación para llegar a ellos.
- Evaluar las necesidades de las empresas en cuanto al perfil de los aprendices y las medidas de comunicación para llegar a ellos.

Estrategias

Diseñar estrategias para llegar a los jóvenes, como visitar escuelas seleccionadas, ofrecer orientación profesional, diseñar campañas en las redes sociales y material informativo, participar en ferias de educación, etc.

Visitas

Visitar los centros escolares junto con los representantes de las empresas de formación para que ellos mismos puedan promocionar su "lugar de formación". Organizar visitas a empresas, jornadas de prueba, etc. para los jóvenes interesados.

Redes sociales y canales de información

Elija a partes interesadas fuertes, como el gobierno nacional o los municipios, personas influyentes o que ocupen un cargo público, para un plan de promoción ampliado en televisión, radio y redes sociales. Promover los resultados positivos de los programas duales de EFP entre los centros escolares, los jóvenes y las familias interesadas.

Representación del sector empresarial

Participar en actividades de promoción como portavoz del sector empresarial y ofrecer testimonios e información sobre las ventajas de la EFP dual.

Sus comentarios

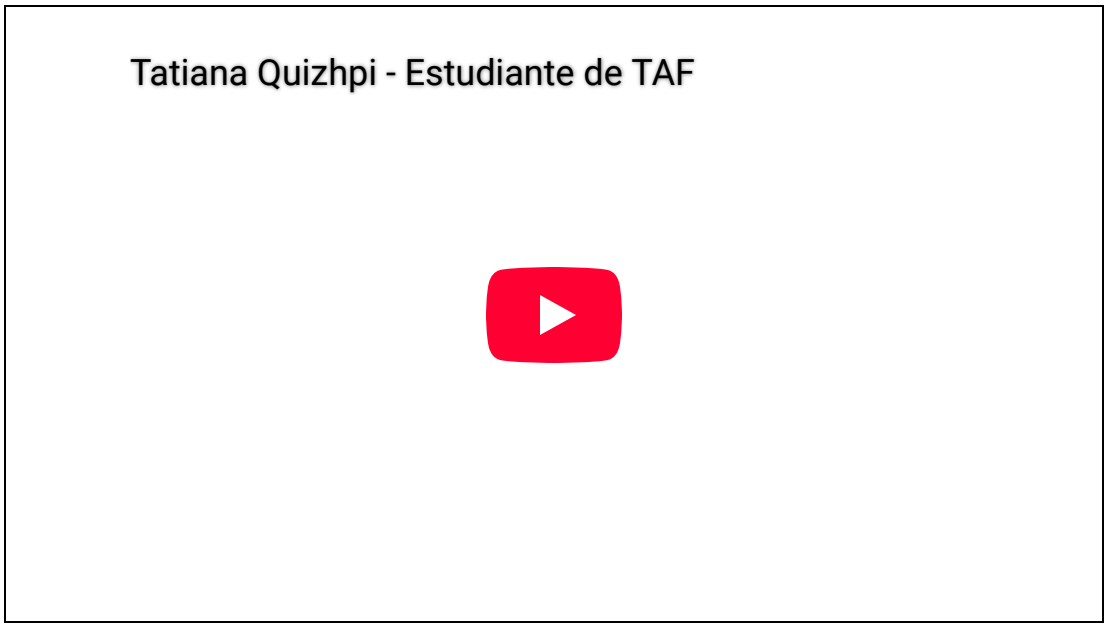
¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desee compartir? Haga clic en el botón para dejar sus comentarios.

COMENTARIOS



El siguiente video-testimonio de un aprendiz dual de Ecuador ha sido amablemente facilitado por la Sparkassenstiftung Ecuador. Por favor, active los subtítulos y la traducción automática para el listado en inglés.

YOUTUBE



Tatiana Quizhpi - Estudiante de TAF

VIEW ON YOUTUBE >

YOUTUBE



Testimonio Cristian Tigre - Corporación Formados

🟢🎓⚙ La #FormaciónDual es una alternativa en el sistema educativo ecuatoriano para brindar más y mejores oportunidades a estudiantes y empresas. Otras ventajas: ✅ Crecimiento de productividad empresarial ✅ Disminución de desempleo juvenil ✅ Certificación alemana ✅ Carreras técnicas cortas 🇪🇨 Te compartimos un testimonio de uno de los miles de beneficiarios de este sistema.

VIEW ON YOUTUBE >

YOUTUBE

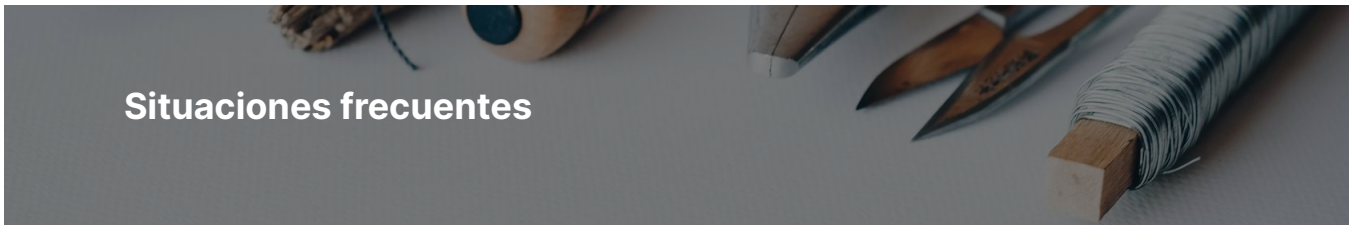


¿Qué es y cómo funciona la formación dual?

VIEW ON YOUTUBE >

Cómo...Mediar entre empresas y aprendices

SF Swisscontact Foundation





Scene 1 Slide 1

Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

1 → Next Slide



Resumen

Consulte a continuación la lista de retos típicos.

START OVER

Scene 1 Slide 3

Continue → End of Scenario

Retos comunes

- Una y otra vez, las empresas y los aprendices tienen percepciones y expectativas diferentes y realizan experiencias diferentes, por ejemplo, a causa del tiempo de trabajo, la calidad de la formación, la relación entre el formador de la empresa y el aprendiz, el comportamiento del aprendiz, etc.
- Los aprendices se quejan de su formador en la empresa o de la formación en general.
- La empresa de formación se queja del aprendiz por temas disciplinarios como no presentarse, baja motivación para aprender o bajo rendimiento.



1. Ser un mediador que asista a las empresas de formación y a los aprendices en caso de discrepancias y dificultades.

2. Movilizar a otros actores que puedan proporcionar mediación cuando sea necesario.



Asesoramiento y mediación

- Las organizaciones del sector empresarial pueden ofrecer un espacio para el asesoramiento y la mediación entre los socios de la EFP dual con el objetivo de encontrar soluciones que eviten resultados negativos como la rescisión de los contratos de aprendizaje.
- Para ofrecer este tipo de espacios, las organizaciones del sector empresarial pueden recurrir a recursos externos en función de sus capacidades o límites internos y de la financiación disponible.

Formación

Desarrollar una pauta de mediación en las situaciones más frecuentes y formar al propio personal para que reaccione adecuadamente.

Mediación de conflictos

En situaciones de conflicto, deben celebrarse inicialmente reuniones individuales con las partes implicadas y después reuniones conjuntas para identificar los problemas y discutir posibles acuerdos.

Sus comentarios

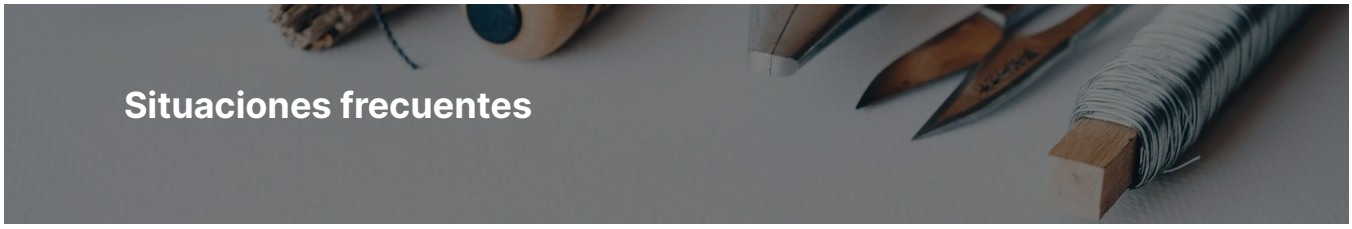
¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desee compartir? Haga clic en el botón para dejar sus comentarios.

COMENTARIOS



Cómo...Asesorar a las empresas en la evaluación y calificación de la formación práctica.

SF Swisscontact Foundation





Scene 1 Slide 1

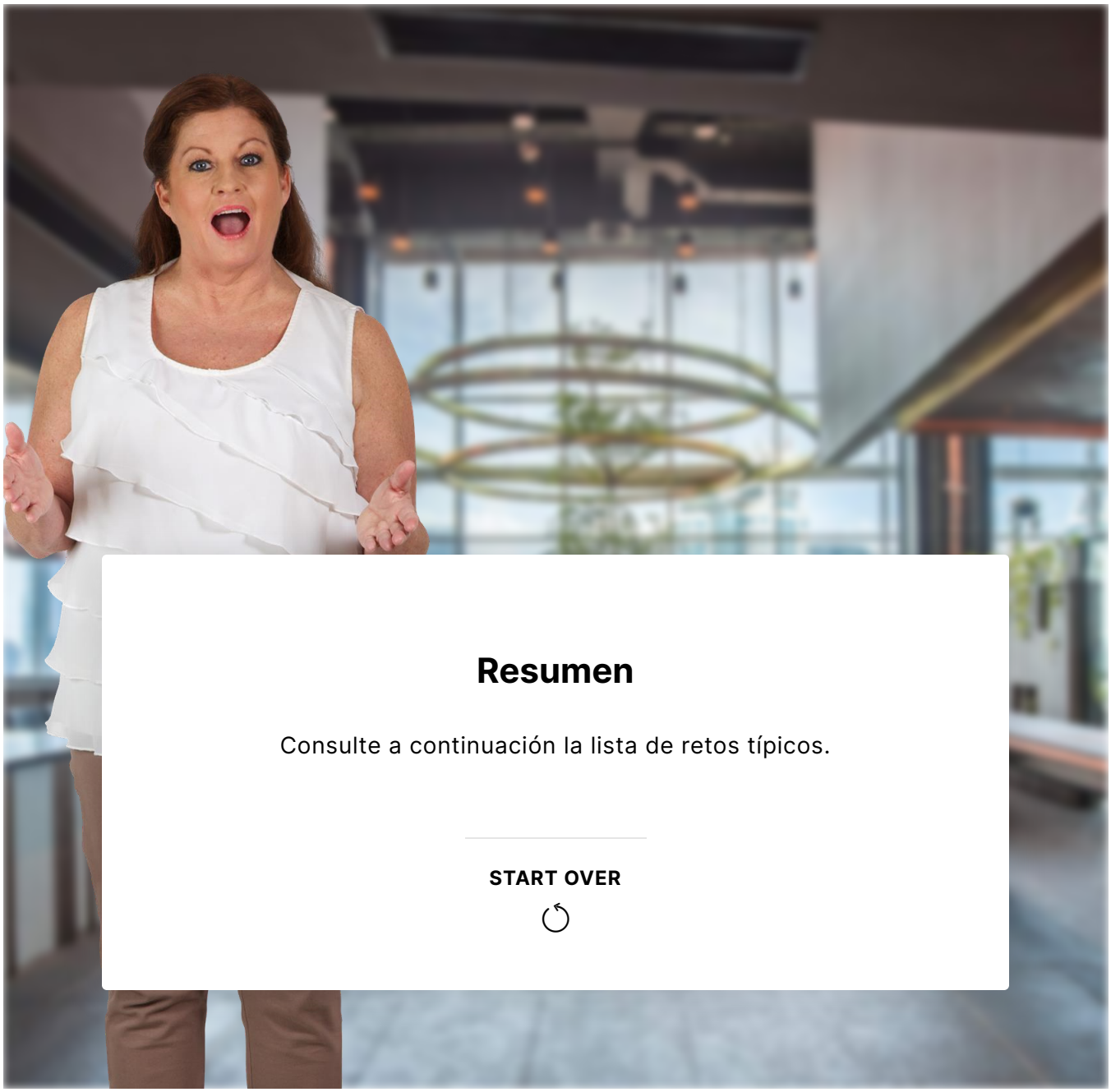
Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

1 → Next Slide



Resumen

Consulte a continuación la lista de retos típicos.

START OVER

Scene 1 Slide 3

Continue → End of Scenario

Retos comunes

- Las empresas de formación no saben ni tienen experiencia en evaluar y calificar a los estudiantes duales durante y al final de su formación práctica.
- Las empresas de formación no disponen de directrices y mecanismos para evaluar continuamente los progresos de sus aprendices, sino que los califican al final de la formación basándose en impresiones subjetivas del momento.
- Las empresas suelen ir a lo fácil o a lo difícil a la hora de evaluar y calificar a sus aprendices y, en muchos casos, sin tener en cuenta los criterios pertinentes (predefinidos), las calificaciones exigidas y las competencias reales que los aprendices deberían haber desarrollado durante su formación.
- Las escuelas no toman en cuenta la evaluación y calificación de las empresas formadoras.



1. Establecer pautas de evaluación y calificación para la fase práctica.
2. Formar y asesorar a las empresas sobre métodos de evaluación y calificación.
3. Negociar la pertinencia de la evaluación y la calificación en la empresa con el gobierno y los centros educativos.



Directrices

- Elaborar una guía de evaluación y calificación de los alumnos durante la fase práctica, para que las empresas de formación sepan cómo evaluar y calificar el progreso y las competencias adquiridas de sus alumnos por nivel de formación.
- Discuta las directrices de evaluación con las empresas formadoras y los representantes de los centros educativos y, si es necesario, también con los representantes del gobierno, y llegar a un acuerdo al respecto.
- Incluir las directrices de evaluación y calificación en la formación de los formadores en la empresa.

Acuerdos y criterios

- Establecer acuerdos por escrito sobre los criterios de evaluación y calificación y garantizar su alineación con las calificaciones académicas en la formación teórica.
- En caso necesario, ayudar a las empresas a aplicar las directrices de evaluación y calificación.

Seguimiento

Comprobar y hacer un seguimiento esporádico del sistema de evaluación y calificación en las empresas formadoras seleccionadas.

Sus comentarios

¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desea compartir? Haga clic en el botón para dejar sus comentarios.

COMENTARIOS



Enlaces útiles

Los siguientes documentos muestran cómo podrían calificarse los proyectos y los exámenes. Estas rúbricas fueron amablemente facilitadas por la Sparkassenstiftung Ecuador (en español; traducción automática al inglés)

PDF

S_Process of intermediate exams en.pdf

305.4 KB

PDF

S rubric theory.pdf

666.1 KB

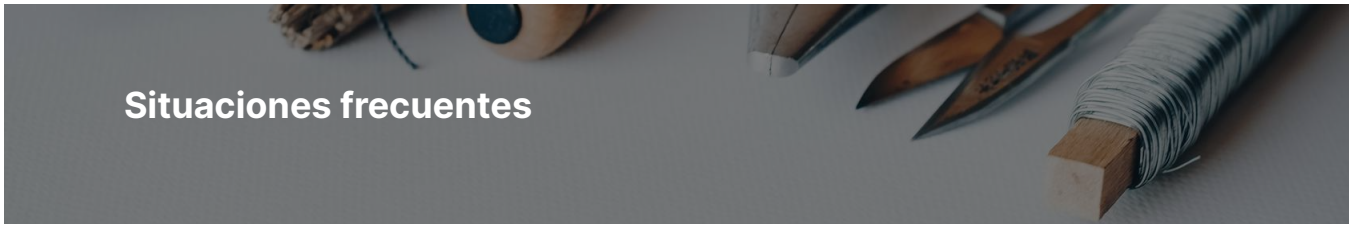
PDF

S rubric practical phase.pdf

617.5 KB

Cómo...Garantizar la calidad de la formación en la empresa

SF Swisscontact Foundation





Scene 1 Slide 1

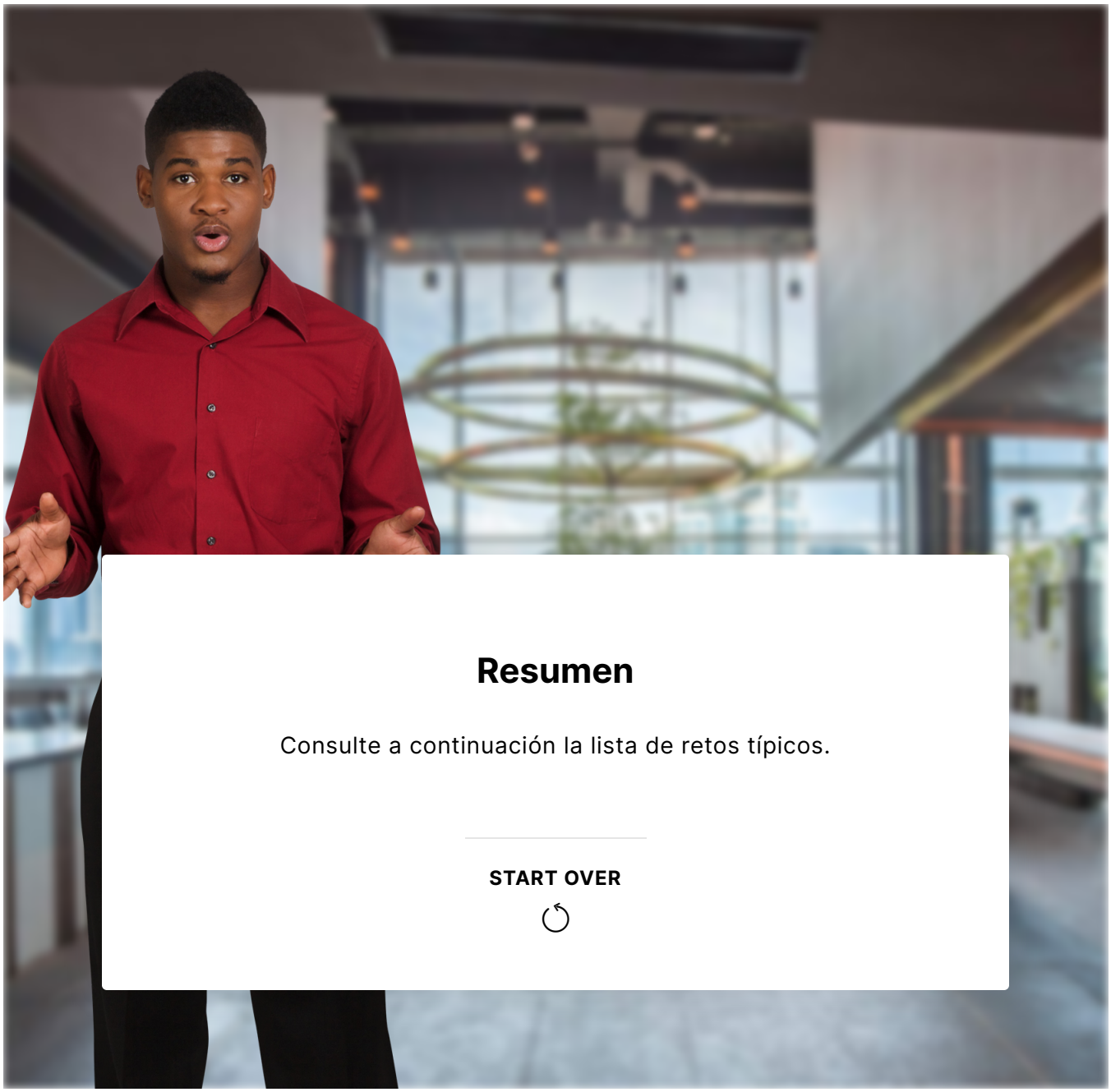
Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

1 → Next Slide



Resumen

Consulte a continuación la lista de retos típicos.

START OVER

Scene 1 Slide 3

Continue → End of Scenario

Retos comunes

- Las normas de calidad para la EFP dual abarcan una gran variedad de aspectos: Desde el fomento y la garantía de unas normas mínimas para la calidad de la formación en la empresa y la seguridad en el lugar de trabajo hasta la definición de normas para los perfiles y planes de estudios de la EFP dual. Dado que en muchos países las organizaciones del sector empresarial no suelen estar interesadas en la gobernanza de la EFP (dual), no ejercen influencia en estos temas tan importantes. Además, no suelen tener experiencia en estos campos.
- No existen criterios de calidad establecidos para la EFP dual en las empresas, lo que genera deficiencias en la calidad de la formación y en la comparabilidad de la formación entre empresas.
- Existen criterios de calidad, pero no hay una organización definida para hacer un seguimiento y garantizar las normas.
- Existen criterios de calidad establecidos desde el ámbito escolar o gubernamental que no corresponden con la realidad formativa de las empresas o son demasiado académicos para la formación práctica, lo que genera resistencias y quejas por parte de las empresas.



1. Disponer de un mandato formal para definir las normas de calidad que sea bien conocido y goce de la confianza de todas las partes interesadas en la gobernanza y del propio sector empresarial (es decir, empresas y empleados).

2. Ser responsable o, al menos, tener un sitio en la mesa cuando se definan los criterios de calidad de la formación práctica. Encargarse del control de las normas de calidad en las empresas de formación. Disponer de procedimientos e instrumentos bien definidos para el desarrollo y el control de calidad.

3 Asesorar a las empresas sobre las normas de calidad y cómo cumplirlas en la formación práctica.

4 Ser conscientes de los posibles conflictos de intereses, por ejemplo, si tienen que evaluar la calidad de la formación en las empresas de sus miembros y tomar medidas en caso de incumplimiento.



Normas y directrices de calidad

- Desarrollar normas de calidad para la formación práctica desde el punto de vista de la empresa.
- Invitar a las partes interesadas, como centros educativos, gobiernos y empresas, a debatir las normas y responsabilidades para hacerlas cumplir.
- Facilitar el proceso de debate y documentar los resultados y acuerdos.
- Elaborar las directrices respectivas, difundirlas e informar sobre ellas.
- Garantizarse que los instrumentos de calidad no se diseñen y utilicen como herramientas burocráticas y engorrosas, ya que ello podría desmotivar a las empresas potencialmente interesadas en participar en la EFP dual.

Ayuda

- Ofrecer medidas de apoyo como instrumentos de documentación para evaluar el progreso del aprendizaje, personas de contacto para el caso de disputas o material informativo y directrices sobre cómo fomentar y garantizar la calidad de la formación.
- Garantizar planes de formación atractivos y operativos.

Acreditación de empresas de formación

- Establecer un proceso de acreditación para las empresas de formación que filtre a las empresas que no son adecuadas y que no tienen la motivación adecuada.
- Asegurar que se cumplan las normas de calificación de los formadores de la empresa.
- Establecer procedimientos y criterios para eliminar a las empresas de formación con un comportamiento indebido demostrado / que demuestren ser inadecuadas para una empresa de formación.

Sus comentarios

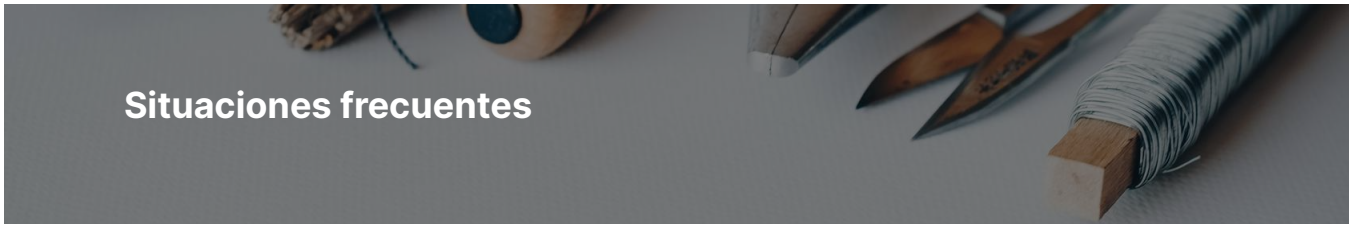
¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desea compartir? Haga clic en el botón para dejar sus comentarios.

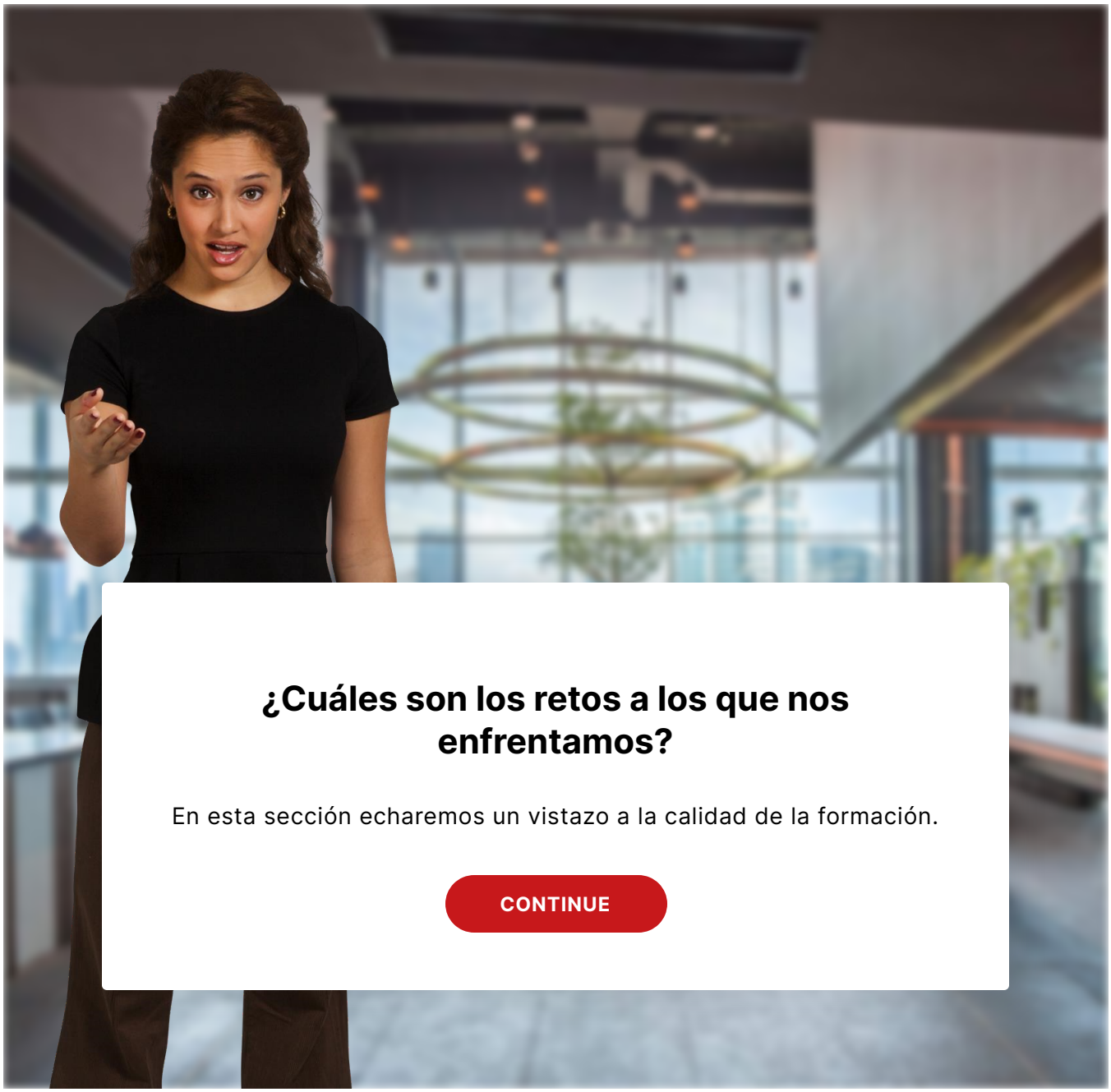
COMENTARIOS



Cómo...Medir los resultados y el impacto de los programas de EFP dual

SF Swisscontact Foundation





Scene 1 Slide 1

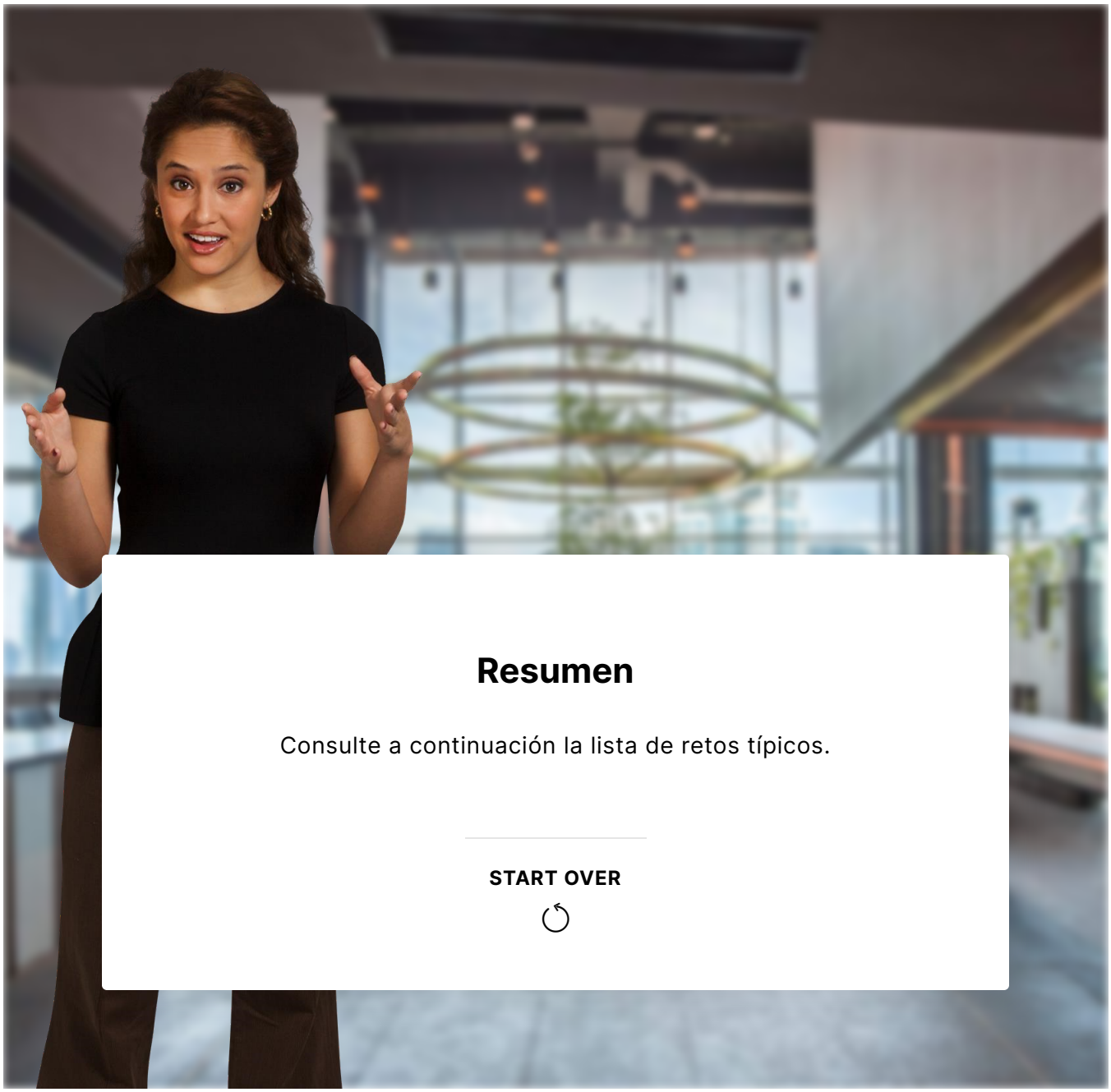
Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

1 → Next Slide



Scene 1 Slide 3

Continue → End of Scenario

Retos comunes

- En un proceso de reforma, las instituciones gubernamentales necesitan datos para definir objetivos, estrategias, directrices o leyes. En muchos países faltan datos disponibles o fiables (por ejemplo, costes para las empresas, salarios de los aprendices, opciones de seguridad social, etc.), lo que dificulta la toma de decisiones sobre la evolución del sistema y la promoción de las ventajas del sistema dual de EFP.
- Las empresas toman sus decisiones basándose en cifras, y si no disponen de datos sobre la EFP dual temen embarcarse en una aventura insegura y no se les puede convencer para que participen en la EFP dual .



1. Observar el mercado laboral y realizar encuestas sobre las necesidades de RRHH de las empresas.

2. Recopilar y procesar datos de la aplicación de la EFP dual, como resultados, costes y beneficios, solicitantes, calidad, graduaciones, empleabilidad, etc.

3. Analizar los datos desde el punto de vista del sector empresarial y de las empresas de formación así como transmitir sus posiciones y recomendaciones al gobierno y a los centros educativos. Realizar estudios para presentar datos relevantes al gobierno.





Definición de las necesidades

Definir los datos pertinentes que deben recopilarse y discutirlos con las partes interesadas.

Gestión de datos

- Evaluar las capacidades (competencias s recursos) de las organizaciones del sector empresarial para recopilar y analizar datos.
- Proporcionar información sobre cómo podrían recogerse los datos.
- Orientar sobre qué hacer con los datos.

Estudios

Conceptualizar y realizar estudios y/o encuestas como la satisfacción de las empresas, formadores, alumnos, graduados, costes, beneficios, etc.

Apertura para la toma de decisiones basada en pruebas

Para gobernar y mejorar la FP dual, las pruebas empíricas deben basarse en datos adecuados y las partes interesadas en la gobernanza deben estar dispuestas a asumir estas pruebas para su posterior planificación.

Sus comentarios

¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desea compartir? Haga clic en el botón para dejar sus comentarios.

COMENTARIOS





Enlaces útiles

Estudios coste-beneficio

Tipos, requisitos e idoneidad ¿Cuándo tiene sentido un estudio coste-beneficio y cómo funciona?

DC DVET DOCUMENTO

Coste-beneficio: datos de Indonesia

Presentación de un diálogo político de alto nivel sobre el sistema de EFP dual orientado a la industria en Indonesia, 2022

DC DVET PRESENTAC...

Coste-Beneficio-Consideraciones

Diapositivas de la presentación del Prof. Wolter, Webinar 2020

DC DVET WEBINAR

El siguiente documento, amablemente facilitado por Formados Ecuador, ilustra una metodología para la medición del impacto.

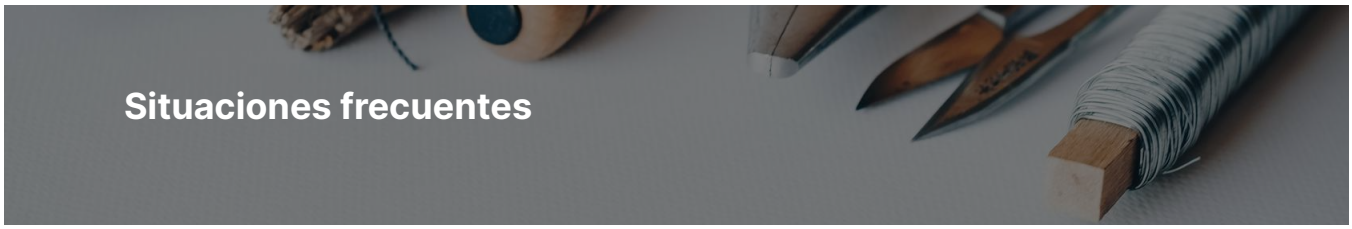
PDF

Methodology for measuring and evaluating impacts of dual training.pdf

491.1 KB

Cómo...Trabajar en entornos informales

SF Swisscontact Foundation





Scene 1 Slide 1

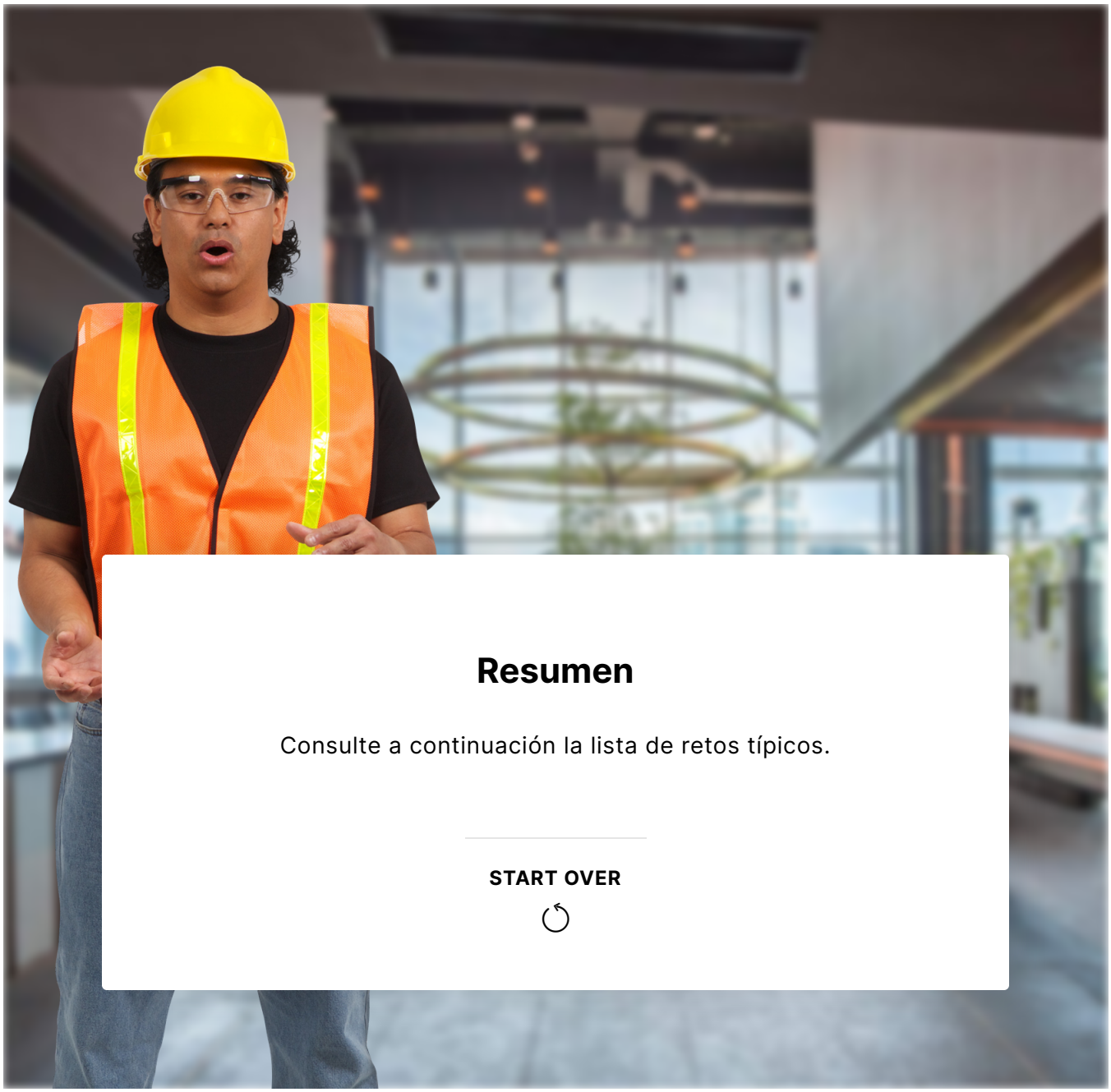
Continue → Next Slide



Scene 1 Slide 2

0 → Next Slide

1 → Next Slide



Resumen

Consulte a continuación la lista de retos típicos.

START OVER

Scene 1 Slide 3

Continue → End of Scenario

Retos comunes

- Aumento del número de jóvenes con estudios superiores que se incorporan a un mercado laboral que ha experimentado pocos cambios estructurales, esto lo hace poco propicio para las ocupaciones calificadas o los profesionales.
- Las condiciones del mercado laboral no evolucionan lo suficientemente rápido como para crear oportunidades para los jóvenes mejor formados. Las oportunidades de empleo asalariado formal son limitadas y, de hecho, tener un bajo nivel educativo tiene más probabilidades de conducir al empleo, ya que muchos jóvenes poco calificados trabajan en la agricultura de subsistencia.
- Los aprendizajes formales siguen siendo reducidos y accesibles sólo para unos pocos privilegiados, ya que el gobierno se centra en ampliar la formación a tiempo completo en los centros formales de EFP.
- Las PYMEs tienden a implicarse menos en la formación de aprendices formalizada y estructurada. La mayoría ofrece a los jóvenes contratados formación específica de la empresa, pero no es transferible ni está orientada a una competencia profesional o laboral completa.
- Los enfoques de impartición adoptados por los proveedores de EFP formal (centros de EFP, escuelas de EFP, proveedores de formación, etc.) no son propicios para la formación para la economía informal, porque los planes de estudios suelen centrarse en las cualificaciones formales y no son capaces de adaptarse a las necesidades específicas de competencias de las empresas informales.
- El enfoque pedagógico adoptado en la EFP formal está orientado a impartir el plan de estudios formal y a preparar a los jóvenes para el contexto laboral formal y no se ajusta al contexto específico del lugar de trabajo informal.



1. Desempeñar un papel importante en la regulación del acceso al mercado de los artesanos recién calificados. La certificación formal de los artesanos también facilita el acceso a los contratos del sector formal y de los clientes públicos, en general mejora la

posición dentro de la comunidad y con los clientes. Algunos países del África Subsahariana han desarrollado fuertes asociaciones de artesanos; estas asociaciones desempeñan un papel en la garantía de calidad de la formación en centros de trabajo, en la evaluación y certificación.

2

Asegurarse de que el aprendizaje informal desempeñe un papel central. Tiene sentido mejorar la calidad y la eficacia del aprendizaje informal en lugar de restringir su papel mediante una formalización forzosa. Esto podría incluir:

1. disponer de información compartida sobre la demanda del mercado laboral local,
2. selección y adecuación correctas de los candidatos al puesto de trabajo,
3. estructurar más el aprendizaje estableciendo objetivos claros de aprendizaje y resultados,
4. un plan de estudios coherente y bien planificado, que incluya evaluaciones de buena calidad
5. reconocimiento formal y certificación de competencias,
6. gobernanza eficaz y garantía de calidad a través de los interlocutores sociales clave,

3

Desempeñan un papel fundamental a la hora de movilizar la demanda, impulsar los planes de estudios y las normas de calidad tanto del plan de estudios como del lugar de trabajo, y garantizar que haya una buena correspondencia entre el aprendiz y el empresario.

4

Participar en la garantía de calidad y las normas para aumentar la aceptación y la credibilidad, en particular cuando se trate de formalizar y mejorar las prácticas de aprendizaje, así como

proporcionar la base para aumentar el número de MIPYMEs que participan con el fin de alcanzar escala.

5

El objetivo no debe ser hacer que los aprendizajes informales se parezcan a los formales, sino mejorar el proceso de aprendizaje de los aprendices en los aprendizajes informales.



¿Cómo conseguirlo? Pasos para mejorar el aprendizaje informal

Reconocimiento y vías de acceso

- Reconocimiento formal de los oficios mediante la certificación como señal de que se han alcanzado determinados niveles.
- Revisar las normas nacionales de competencia y los métodos de reconocimiento del aprendizaje previo (RAP) para satisfacer las necesidades de la economía informal.
- El sistema de aprendizaje actualizado debe sustentarse en un marco que permita itinerarios de aprendizaje flexibles y apilables, con un movimiento dinámico entre los lugares de trabajo y los centros de EFP.
- El aprendizaje actualizado también debería permitir la rotación de los aprendices por distintos lugares de trabajo para cubrir diferentes campos de práctica, construir sus competencias y desarrollar áreas de especialización.

Integración en el sistema nacional de EFP y profesionalización

- Integración del aprendizaje informal en el sistema nacional de EFP;
- Introducir enfoques más estructurados y organizados, orientados hacia el aprendizaje dual;
- Reforzar el contrato de aprendizaje y garantizar la existencia de un contrato escrito.
- Mejorar las competencias pedagógicas, técnicas y empresariales de los maestros artesanos, así como garantizar el acceso a servicios de desarrollo empresarial y microfinanciamiento, además de mejorar la seguridad y la salud en el trabajo.

Financiamiento y acceso

- Programas de vales para apoyar la modernización de artesanos y aprendices;
- Sistemas de tasas de cualificación para financiar el aprendizaje.
- Garantizar un acceso equitativo al aprendizaje informal, especialmente para las mujeres.

Colaboración

- Reforzar los sistemas existentes mediante una mayor colaboración entre las organizaciones de pequeñas empresas para orientar la mejora de la formación informal. Esto incluye reforzar la capacidad de las asociaciones de pequeñas empresas para funcionar como reguladoras del aprendizaje, registrar acuerdos, evaluar competencias y conceder certificados.
- Reforzar el contrato de aprendizaje y garantizar la existencia de un contrato escrito.

Sus comentarios

¿Qué opina al respecto? ¿Algo que añadir? ¿Algún recurso adicional o experiencia que desea compartir? Haga clic en el botón para dejar sus comentarios.

COMENTARIOS



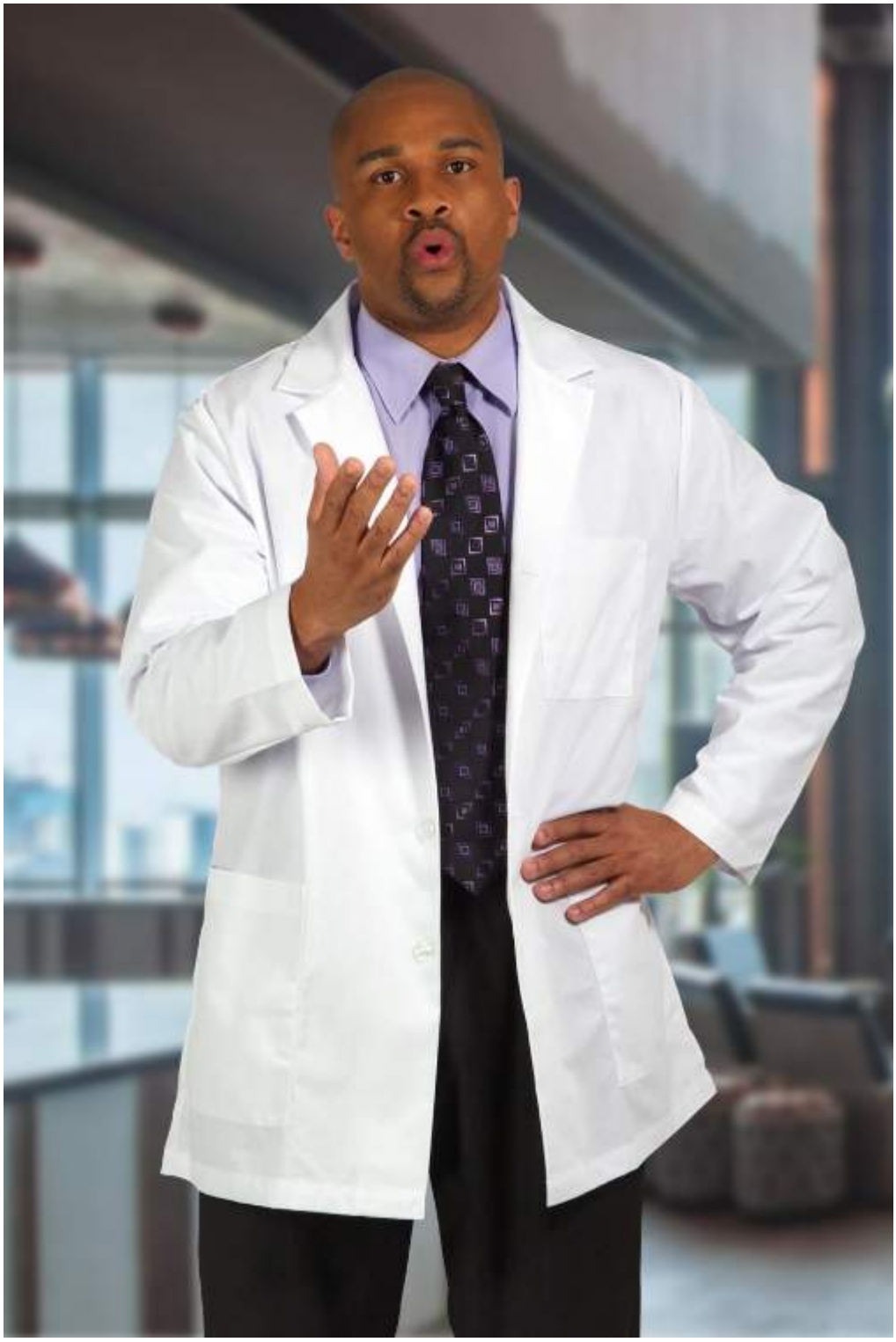
La EFP formal e informal en el África subsahariana: Panorama, perspectivas y papel de la EFP dual

Documento de síntesis con información general sobre la EFP en la región, la relación entre economía formal e informal, los aprendizajes formales e informales, así como las opciones para mejorar los sistemas de EFP.

DC DVET PAPER

Versión PDF de la Guía y comentarios

SF Swisscontact Foundation



¿Le gusta la guía? ¿Es útil para su trabajo? ¿Hace falta algo? ¿Tiene recursos interesantes que desea compartir? ¿Quiere seguir debatiendo?

Póngase en contacto con nosotros y háganos llegar sus comentarios sobre esta guía. Para agradecerle sus comentarios, le proporcionaremos una versión en PDF de la guía que podrá descargar y utilizar sin conexión.

Haga clic en "Formularios Microsoft" para introducir sus comentarios. No le llevará más de 2 minutos. Una vez completado, podrá descargar la versión PDF de la guía.

Cómo implementar la formacion dual: una guía para el sector empresarial organizado

Por favor, responda a las preguntas para darnos su opinión sobre la guía de aplicación. No le llevará más de 3 minutos. Después podrá descargar la versión PDF de la guía.

When you submit this form, it will not automatically collect your details like name and email address unless you provide it yourself.



Enlace al formulario de opinión

En caso de que no vea el formulario correctamente arriba puede hacer click en el botón para rellenarlo

FORMULARIO