



Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)



*Dinamización estratégica de las
tendencias innovadoras en la nueva
Industria de la Construcción*

**ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD
DE LOS ALUMNOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN
LA NUEVA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN**



Contenido

1. Antecedentes.....	2
2. Introducción.....	3
3. Objetivos.....	3
4. Estrategia.....	4
4.1. Área pedagógica.....	5
4.2. Área tutorial.....	5
4.3. Área competencial.....	6
5. Reuniones.....	6
6. Entregables.....	7

1. Antecedentes.

En el año 2013 la Fundación Moderna y la Fundación Laboral de la Construcción desarrollaron una estrategia que permitiese evolucionar al sector de la construcción a un industria próspera y sostenible. La estrategia tuvo 6 proyectos que profundizaban en 6 líneas fundamentales: el urbanismo sostenible, la innovación, la productividad/eficiencia, la internacionalización y la cualificación avanzada de la mano de obra. A mediados de 2015 se consideró que el recorrido de los proyectos estratégicos había llegado a su fin dentro del marco de colaboración creado por la Fundación Moderna y FLC Navarra, y que cada uno debía desarrollarse de modo independiente o en otro contexto que los unificara y dinamizara.

NOVACONS recoge los resultados de los informes realizados en materia de productividad, innovación y cualificación avanzada de la mano de obra, y plantea proyectos/desarrollos conjuntos que los imbriquen con las acciones planteadas y con la zona transfronteriza Navarra/Aquitania. Los socios de NOVACONS compartían las conclusiones y estrategias de cada proyecto y decidieron analizarlos desde un punto de vista transfronterizo y adaptados a una realidad un tanto diferente a la de 2013

De este modo, en el proyecto de *Cualificación avanzada de la mano de obra* se centró el esfuerzo en la formación profesional reglada como punto de partida de la empleabilidad en la nueva industria de la construcción y la formación continua de los trabajadores en activo como instrumento para mantener los empleos de los trabajadores en activo, mediante su capacitación competencial con estrategias similares a ambos lados de la frontera.

Dado el grado de desarrollo y experiencia de la FP y la formación continua en Aquitania y Navarra, el carácter transnacional del proyecto era fundamental.

Este trabajo recoge el proyecto relacionado con la FP.

2. Introducción.

Tanto en Aquitania como en Navarra la Formación Profesional Reglada, Dual o no, es el instrumento más importante para que los jóvenes encuentren su primer trabajo en cualquier sector. No así en el de la construcción. Sobre todo en Navarra, las contrataciones iniciales se realizan a personal sin experiencia, que poco a poco irá aprendiendo en obra. Además, el reconocimiento social a los oficios de la construcción es relativamente bajo, lo que provoca que las familias se planteen en muy pocas ocasiones que sus hijos estudien para trabajar en un obra. En Aquitania, los centros de formación profesional tienen otro reconocimiento social y empresarial, pero todavía están bastante lejos de la consideración de otros sectores.

Este proyecto, pretende dinamizar los centros de formación profesional relacionados con la construcción diseñando una estrategia que convenga a la sociedad, las empresas y los alumnos de que la formación inicial es básica en la nueva industria de la construcción.

Así, se pretende reorganizar los centros desde un punto de vista físico y pedagógico, trabajando con los alumnos, las empresas y las familias, con el fin de que los nuevos profesionales se adapten lo máximo posible a las nuevas demandas de las empresas y tengan el reconocimiento social que se merecen.

3. Objetivos.

El **OBJETIVO PRINCIPAL** del proyecto es formar a los futuros trabajadores de la nueva industria de la construcción del modo más adecuado para que las empresas los contraten y tengan un reconocimiento social acorde a la importancia del sector en el que van a desarrollar su carrera profesional.

Como **objetivos secundarios** tendremos:

- Que las empresas se impliquen en el proceso formativo de los futuros trabajadores.
- Que las familias reconozcan a la nueva industria de la construcción como un espacio productivo en el que sus hijos pueden ganarse la vida muy dignamente.
- Ayudar a las familias a que acompañen activamente el desarrollo profesional de sus hijos.

- Que la sociedad reconozca en la nueva industria de la construcción un sector acorde a los tiempos en los que estamos viviendo.
- Que los alumnos estén vinculados a los centros de formación en toda su vida profesional.
- Que el desarrollo competencial de los alumnos sea reconocido por las empresas y la administración.
- Prevenir reducir el absentismo escolar y reducir la exclusión social

4. Estrategia.

El proyecto contempla tres grandes áreas de actuación:

- La pedagógica.
- La tutorial.
- La competencial.

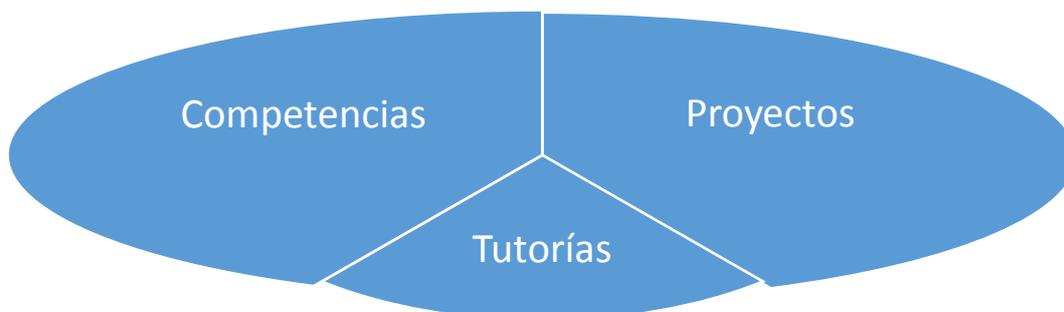
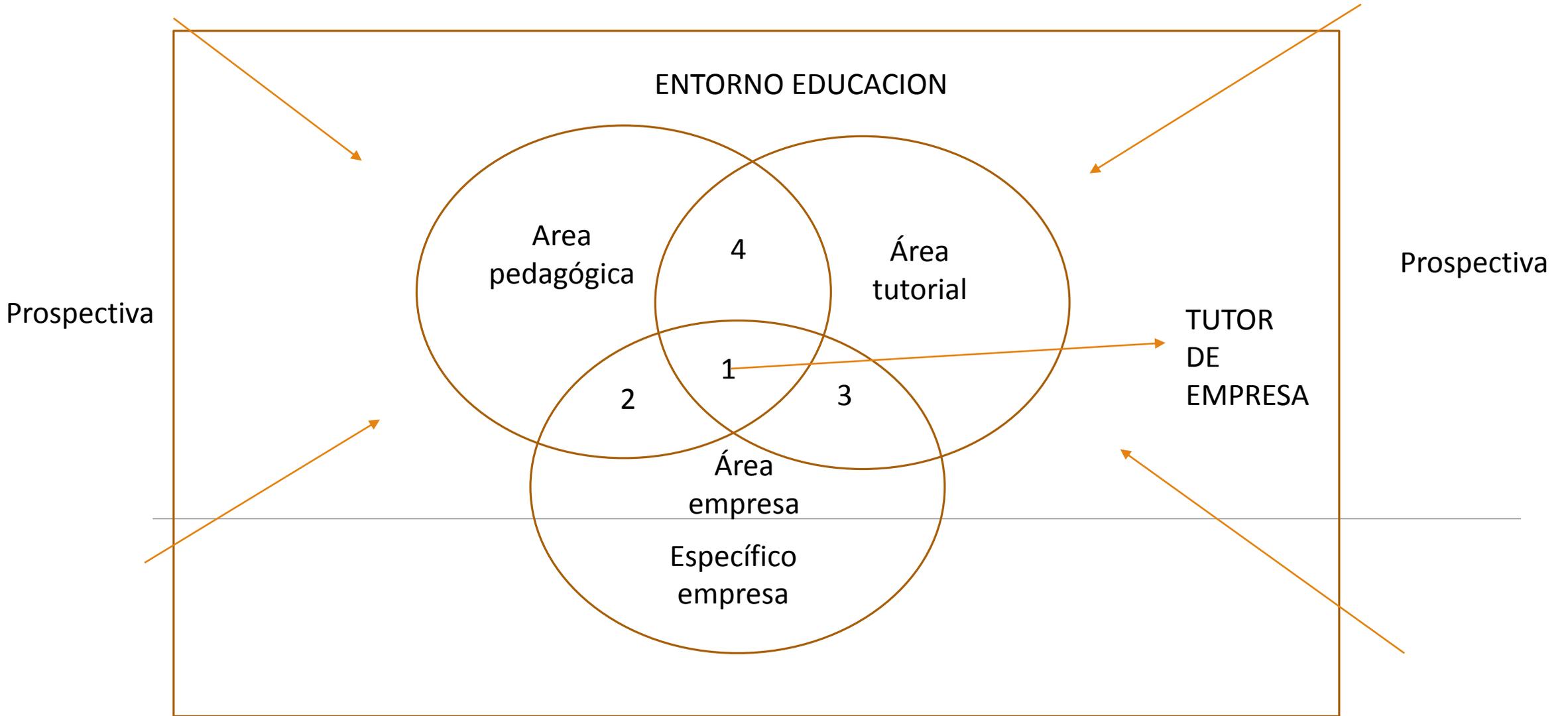


Figura: fuente propia.

ANÁLISIS CONCEPTUAL



4.1. Área pedagógica.

El modelo seleccionado es el CONSTRUCTIVISTA. Se van a trabajar los siguientes aspectos:

- FUNDAMENTACIÓN:
 - JUSTIFICACIÓN.
 - BASES TEORICAS.
 - EXPERIENCIAS.
- DESARROLLO TÉCNICO Y METODOLOGICO:
 - PROYECTOS EDUCATIVOS.
 - ENSEÑANZA DUAL.
- DEFINICIÓN PROGRAMAS:
 - MODELO APLICACIONES CURRICULARES.
 - APRENDIZAJE POR DESCUBRIMIENTO

4.2. Área tutorial.

La línea tutorial planteada es la RELACIONAL/EMOCIONAL.:

- FUNDAMENTACIÓN:
 - JUSTIFICACIÓN.
 - BASES TEORICAS.
 - EXPERIENCIAS.
- DESARROLLO TÉCNICO Y METODOLOGICO:
 - ENTREVISTA MOTIVACIONAL
 - SEGUIMIENTO TUTORIAL
- DEFINICIÓN PROGRAMAS:
 - MODELO DE ACCIÓN TUTORIAL:
 - PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL ABSENTISMO
 - INTERNO:
 - TUTORIA INDIVIDUAL
 - TUTORIA GRUPAL
 - EXTERNO:

SOCIOS Y COLABORADORES EN EL PROYECTO / PARTENAIRES ET COLLABORATEURS DU PROJET

- TUTORIA FAMILIAR

4.3. Área competencial.

Se ha pretendido en todo momento la IMPLICACIÓN EMPRESARIAL en los procesos formativos:

- FUNDAMENTACIÓN:
 - JUSTIFICACIÓN.
 - BASES TEORICAS.
 - EXPERIENCIAS.
- DESARROLLO TÉCNICO Y METODOLOGICO:
 - REUNIONES
 - ENCUNTROS, FOROS
 - CUESTIONARIOS
- DEFINICIÓN PROGRAMAS:
 - PARTICIPACIÓN EN LA DETECCIÓN y EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD (BRAINN)
 - MENTORIZACIÓN

5. Reuniones.

Se han planteado dos tipos de reuniones. Las estratégicas y las de seguimiento. En las estratégicas se ha diseñado entre todos los socios del proyecto la actividad a desarrollar. Y en las de seguimiento, cada responsable de área ha planteado distintas reuniones con los participantes con el fin de analizar el desarrollo de la actividad.

Se han celebrado las siguientes reuniones estratégicas:

- 18/11/15. 1ª reunión.
- 16/12/15. Diseño conceptual del proyecto.
- 12/02/16. Diseño de la estrategia de implantación.
- 19/02/16. Validación de la estrategia de implantación.
- 23/02/16. Comienzo de la implantación.
- 25/04/16. Seguimiento de la implantación.

SOCIOS Y COLABORADORES EN EL PROYECTO / PARTENAIRES ET COLLABORATEURS DU PROJET

- 29/06/16. Exposición del proyecto al departamento de Educación y Comités de los socios.
- 28/02/17. Seguimiento de la implantación.
- 5/04/17. Seguimiento de la implantación.
- 10/04/17. Seguimiento de la implantación.
- 15/06/17. Seguimiento de la implantación.
- 15/06/17. Exposición del proyecto al departamento de Educación y Comités de los socios.

6. Entregables.

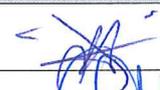
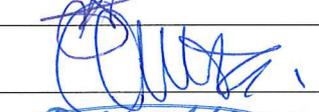
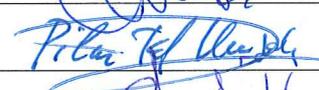
Un documento explicativo general, otro por cada área de actuación y uno de resultados.

Huarte, en junio de 2017

REUNIÓN EMPRESAS

Fecha: miércoles 04/05/2016- Hora: 17.00-19.00

Asistentes:

NOMBRE	EMPRESA	FIRMA
ZUBILLAGA, JUDIT	CON.S. Zubillaga	
Covado Leon	Aproim Consultores	
Pilar Fdz Umpoh	F.L.C	
Manuel Canalejo	Aproim Consultores	
JAIKE SAGÜES	REAH	
SOLIA GOMEZ	CONSTRUCCIONES ACR	
ALEX AYERDIOLA	ARIAN, J.A.	
JAVIER RUBIO	CONST. SAGÜES	
MARIA RUIZ SASAETA	FLC NAVARRA	

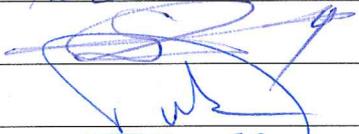
EFA072/15

REUNIÓN

Fecha: HUARTE

Lugar: 29/06/2016- 10.00

Asistentes:

NOMBRE	DNI	EMPRESA	FIRMA
CONRADO NIRE	08695171K	APROINN C.	
Manuel Canalejo	28546946J	Aproinn c.	
EMILIO UEBENA	29.149.648T	FLC NAVARRA	
PEDRA CÁZARES	16008156K	EDUCACIÓN	
SEVERO GARCIA	12.688194Z	MCA - UET	
JUAN M. VICENTE	18K1470E	DEPARTAMENTO EDUCACIÓN	
PILAR FOEL	1820397J	FLC NAVARRA	
MARTA ROIE SAKAJE	44614328M	FLC NAVARRA	

REUNIÓN SOBRE COMPETENCIAS

Fecha: 28/06/2016

Lugar: HUARTE

Asistentes:

NOMBRE	DNI	EMPRESA	FIRMA
Manuel Gregorio García González	15841307B	FLCN	
Fernando Ustarriz	15739884Z	F.L.C.N	
Bernardo Goni Langa	17.480.662X	FLC	
IÑAKI VIDAUDE	44.614.493	F.L.C.N	 Iñaki Vidaurde
ALBERTO RUIZ	72701954N	FLCN	
RAQUEL GARCIA	1274927G	FLCN	
BEATRIZ UKOR	33430533X	FLCN	
BEGONJA KENDIJC	13808937W	FLCN	
WALTER GARCIA	52705312F	FLC Aragón	
José J. Gasciuno	25455085T	FLC ARAGON	
LEONOR VILLALBA	78869423N	FLCA	
JUSTO LOBATO	25.462.6474	FLCA	
SEBASTIAN MEDINA	42002180T	FLCN	
PILAR FDEB URRUTIA	17203912S	FLCN	
CONRADO RUIZ	08695171K	ARONIA N.C.	
Manuel Canals	28546946J	Aronia C	

HOJA DE FIRMAS

REUNIÓN DE SEGUIMIENTO PROYECTO FP

FECHA: 15 DE JUNIO 2017

HORA: 13:00

Apellidos y Nombre	DNI	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
1. PILAR FERNANDEZ	182039175	pf	
2. DEMETRIO MUÑOZ	16.0708508		
3. PEDRO CÁZARO	160081564		
4. EMILIO CERRA PEREZ	29.149.648		
5. MARTA SILVERO MIRAMON	72691809X	msilvero@fundacionlaboral.org	
6. MARTA RUIZ SAGASETA DEJ	446193284		
7. JUAN MIGUEL RUIZ	33419791	ruiz.juanmiguel@smul.com	
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			

ANEXO I- Anexo Metodología proyectos

SOCIOS Y COLABORADORES EN EL PROYECTO / PARTENAIRES ET COLLABORATEURS DU PROJET



MODELO DE ORGANIZACIÓN DE PROYECTOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL



PASO 0. Ficha de identificación del perfil

Indicaciones para los/as alumnos/as

Comienza con la **fila A**. Lee las cuatro afirmaciones de la fila A. ¿Cuál de ellas crees que se puede aplicar mejor a tu perfil y cuál menos?

Valora cada afirmación con 4, 3, 2 y 1. SIN REPETIR NUMERO HORIZONTALMENTE

- 4 significa “corresponde con precisión”
- 1 significa “corresponde muy poco”
- Los números 2 y 3 corresponden a las fases intermedias respectivamente

Continúa con el resto de las filas.

En las casillas de “suma” coloca la suma total de tus valoraciones en cada columna.

A	Soy emprendedor	Me gusta trabajar con otros	Me gusta desarrollar ideas	Me gusta analizar situaciones
B	Para mí es importante llegar a la meta rápidamente	Me importa que haya un buen ambiente	Me gusta ir por caminos nuevos	Me gusta trabajar con precisión
C	Me gusta asumir responsabilidad	Me adapto con facilidad al grupo	Me gusta crear propuestas nuevas	Me gusta dar opiniones de manera objetiva
D	A veces, transmito un aire de ser dominante	A veces, transmito un aire de ser retraído	A veces, transmito un aire de ser inquieto	A veces, causo en los demás, una impresión de demasiado responsable
E	No me gusta perder el tiempo	No me gustan las discusiones	No me gusta la rutina	No me gusta dejar el trabajo para última hora
F	Me importa que haya avances en el equipo	Me importa el ambiente en el equipo	Me importa la diversidad en el equipo	Me gusta que todos trabajen con exactitud
	Suma gestor	Suma colaborador	Suma creativo	Suma Analista (especialista)

Ficha de distribución de funciones en el equipo y normas Equipo nº

Perfil	Funciones posibles surgidas	Responsable
Gestor	<p>Portavoz</p> <p>Coordina el trabajo del equipo</p> <p>Asegura la participación de todos</p> <p>Ayuda a que el equipo no se vaya del tema</p> <p>Ayuda a que se tomen decisiones</p> <p>Garantiza que se respeten las normas</p> <p>Es responsable de la presentación final del proyecto</p>	
Colaborador	<p>Moderador: Garantiza que se cumplan los turnos, los tiempos</p> <p>Mediador: Entra en acción cuando el equipo tiene conflictos y conduce hacia el diálogo y la negociación</p>	
Creativo	<p>Descubridor: Investiga para proporcionar ideas y sugerencias a su equipo.</p> <p>Visualizador: Prepara las conclusiones de trabajo de tal manera que estén listas para una buena presentación</p>	
Analista	<p>Responsable de calidad. Garantiza que se trabaje de manera ordenada y exhaustiva y que los resultados sean correctos.</p> <p>Se ocupa de completar el diario y administrar los documentos del proyecto.</p>	
Normas		
Firmas		

SOCIOS Y COLABORADORES EN EL PROYECTO / PARTENAIRES ET COLLABORATEURS DU PROJET

LISTADO DISTRIBUCIÓN DE FUNCIONES EN EL EQUIPO

Nº

<u>NOMBRE DEL ALUMNO</u>	<u>FUNCIONES</u>	<u>FIRMA</u>
	DIRECTOR O GESTOR	
	ANALISTA	
	CREATIVO	
	COLABORADOR	
	COLABORADOR	
	COLABORADOR	
SEBASTIAN MEDINA	PROFESOR	

SOCIOS Y COLABORADORES EN EL PROYECTO / PARTENAIRES ET COLLABORATEURS DU PROJET

PASO 1. Ficha de proyecto

Título del proyecto (nombre del proyecto)	
<i>Trabajos geotécnicos.</i>	
Contratante del proyecto: ¿Quién hace la solicitud del proyecto? Solicitante del proyecto (¿El/la profesor/a, una empresa, un cliente?)	
Equipo del proyecto: ¿Quiénes trabajarán en el proyecto? ¿Quién dirigirá/coordinará el equipo?	
¿Qué tengo/tenemos que conseguir, hacer...en este proyecto? Producto final	
¿Cuándo comienza y cuándo termina el proyecto?	
Comienzo del proyecto: noviembre de 2017	<i>La climatología, juega un papel importante en estos estudios, las fechas propuestas, son fechas orientativas, pudiendo finalizar antes de tiempo (3 días máximos) en caso de climatología favorable.</i>
Finalización del proyecto: diciembre de 2017	
Firma del solicitante (profesor) Fecha:	Firma del equipo del proyecto:

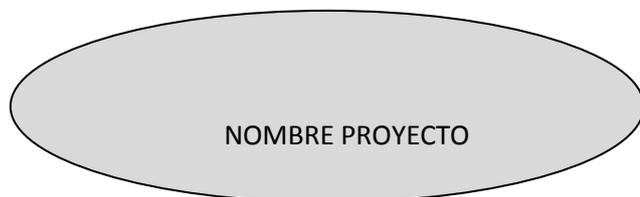
SOCIOS Y COLABORADORES EN EL PROYECTO / PARTENAIRES ET COLLABORATEURS DU PROJET

PASO 2. Canvas

Competencias profesionales en resultados de aprendizaje	Propuesta de valor:	Equipos, tareas, roles
<i>Descripción de las competencias a adquirir en términos operativos</i>	<i>Aportación en materia de aprendizaje, novedad que incorpora...</i>	
	Actividades clave	Paquetes de trabajo
	Preparación: <i>Nos situamos</i>	
	Desarrollo: <i>Creamos</i>	
Evaluación	Producto final: <i>Resolvemos</i>	Recursos
Proceso <i>Observación sistemática, diario de trabajo, exposición periódica de su trabajo a la clase...</i>		<i>Con valoración económica</i>
Herramientas de evaluación <i>Registros de observación, rúbricas de evaluación y autoevaluación, exámenes, trabajos...</i>		Herramientas TIC
Resultado <i>Criterios de valoración del producto final</i>		<i>Recursos TIC</i>
Modelos de rúbricas, registros...	Temporalización	Difusión
	<i>Duración</i>	

PASO 3. Ficha de planificación de fases

Desarrollo proyecto.



INTERRELACIÓN DE PROYECTOS TRIMESTRALES

CURSO 2017/2018		<u>PROYECTO 1º TRIMESTRE</u>	TIEMPOS	<u>PROYECTO 2º TRIMESTRE</u>	TIEMPOS	TIEMPOS
ASIGNATURAS						
LENGUA						
COMPRESION Y EXPRESIÓN TEXTOS EXPOSITIVOS		Los alumnos aprenderán a analizar la estructura de un texto expositivo y a valorar su correcta comprensión.		Los alumnos aprenderán a analizar la estructura de un texto expositivo y a valorar su correcta comprensión.		
COMPRENDER INFORMACION: LECTURA		Los alumnos aprenderán a interpretar correctamente la lectura de la información previa		Los alumnos aprenderán a interpretar correctamente la lectura de la información previa		
PRESENTAR INFORMACIÓN: ESCRITURA		Los alumnos redactarán la información obtenida para realizar su exposición final		Los alumnos redactarán la información obtenida para realizar su exposición final		
EXPONER LA INFORMACION: ESTRATEGIAS		Utilizarán las estrategias adquiridas para exponer la información de su trabajo final de manera correcta y ordenada		Utilizarán las estrategias adquiridas para exponer la información de su trabajo final de manera correcta y ordenada		
TEXTO Y SUS PROPIEDADES		Sabrán distinguir las diferentes posibilidades de un texto		Sabrán distinguir las diferentes posibilidades de un texto		
TIPOS DE TEXTOS		Descubrirán las posibilidades de los tipos de textos existentes para redactar una exposición		Descubrirán las posibilidades de los tipos de textos existentes para redactar una exposición		
MATEMATICAS						
PUNTOS Y RECTAS		Conocimiento de figuras planas sus características		Conocimiento de figuras planas sus características		
ANGULOS		Conocimiento de figuras planas sus características		Conocimiento de figuras planas sus características		

POLÍGONOS		Conocimiento de figuras planas sus características		Conocimiento de figuras planas sus características		
TRIANGULOS		Conocimiento de figuras planas sus características		Conocimiento de figuras planas sus características		
FIGURAS CIRCULARES		Conocimiento de figuras planas sus características		Conocimiento de figuras planas sus características		
ÁREAS		Conocimiento de figuras planas sus características		Conocimiento de figuras planas sus características		
IGUALDAD, DENTIDAD, ECUACIÓN		Conocimiento y aplicación de ecuaciones y sistemas		Conocimiento y aplicación de ecuaciones y sistemas		
ECUACIONES 1º GRADO		Conocimiento y aplicación de ecuaciones y sistemas		Conocimiento y aplicación de ecuaciones y sistemas		
ECUACIONES 2º GRADO		Conocimiento y aplicación de ecuaciones y sistemas		Conocimiento y aplicación de ecuaciones y sistemas		
SISTEMA DE ECUACIONES		Conocimiento y aplicación de ecuaciones y sistemas		Conocimiento y aplicación de ecuaciones y sistemas		
PROBLEMAS CON ECUACIONES Y SISTEMAS		Conocimiento y aplicación de ecuaciones y sistemas		Conocimiento y aplicación de ecuaciones y sistemas		
PUNTOS EN EL PLANO		Representación de funciones		Representación de funciones		
TABLAS Y GRÁFICOS		Representación de funciones		Representación de funciones		
FUNCIONES		Representación de funciones		Representación de funciones		
SOCIALES						
CONFLICTO COLONIAL Y GRANDES POTENCIAS				Marcar en el mapa los territorios pertenecientes a cada potencia en 1914		
CREACION CEE						

SOCIOS Y COLABORADORES EN EL PROYECTO / PARTENAIRES ET COLLABORATEURS DU PROJET

TRATADO DE LA UNION						
LA UNION EUROPEA A PARTIR DE 1990						
LOS ORGANOS DE GOBIERNO CEE						Se le pide a los alun
ACTIVIDAD ECONOMICA EN LA UE						Señalar median

SOCIOS Y COLABORADORES EN EL PROYECTO / PARTENAIRES ET COLLABORATEURS DU PROJET

Ficha de listado de paquetes

Título Proyecto	Carretera	Número Proyecto	3
Temporalización	Desde - 31/03/2017 Hasta - 16/05/2017		



Título Fases	Preparación de bases para la pavimentación exterior	Realización de arquetas	Pavimentado exterior con piezas	Colocación de mobiliario urbano
	Desde - 31/03/2017 Hasta - 07/03/2017	Desde - 03/2017 Hasta - 04/2017	Desde - 12/04/2017 Hasta - 29/04/2017	Desde - 29/04/2017 Hasta - 16/05/2017
Módulo	MODULO TALLER			
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> –Tipos de obras, características. Pavimentos sobre soporte blando o rígido. –Toma de medidas. Técnicas de medición. –Nivelación de las diferentes capas y subcapas. –Plazos de entrega y calidades. –Representación gráfica básica de la realidad. Diseño y croquis. –Especificaciones de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables. 	<ul style="list-style-type: none"> –Nivelación de las diferentes capas y subcapas. – Construcción de las paredes y fondos de las arquetas. –Enfoscados de las paredes y fondos de arquetas. –Colocación de los tubos. –Porcentajes de los tubos de evacuación 	<ul style="list-style-type: none"> –Nivelación de las diferentes capas y subcapas. –Limpieza y mantenimiento. –Instalación de medios auxiliares. –Condiciones de la descarga, suministro y acopio de los diferentes materiales. –Señalización de las zonas de actuación. –Manejo de equipos de acondicionamiento, abastecimiento y de retirada. –Equipos de protección individual. –Elementos provisionales de obra. –Especificaciones de prevención de riesgos laborales y 	<ul style="list-style-type: none"> –Señalización de las zonas de actuación. –Replanteo de las futuras ubicaciones del mobiliario. –Apertura del pavimento según tipología de los pozos y de la señalización. –Relleno del material de agarre en función de la tipología de la señal o del – Ayudas a la colocación para mantener la verticalidad de las distintas tipologías de mobiliario urbano. –Especificaciones de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

			medioambientales aplicables.	
Módulo	MODULO MATEMATICAS			
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> - Múltiplos y divisores - Potencias - Raíz cuadrada -Razón y proporción - Monomios y polinomios 	<ul style="list-style-type: none"> - Múltiplos y divisores - Potencias - Raíz cuadrada -Razón y proporción - Monomios y polinomios 	<ul style="list-style-type: none"> - Múltiplos y divisores - Potencias - Raíz cuadrada -Razón y proporción - Monomios y polinomios 	<ul style="list-style-type: none"> - Múltiplos y divisores - Potencias - Raíz cuadrada -Razón y proporción - Monomios y polinomios
Módulo	MODULO CIENCIAS			
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> -Tabla periódica -Formación del planeta - Tipos y usos de energía -El calor y la temperatura 	<ul style="list-style-type: none"> -Tabla periódica -Formación del planeta - Tipos y usos de energía -El calor y la temperatura 	<ul style="list-style-type: none"> -Tabla periódica -Formación del planeta - Tipos y usos de energía -El calor y la temperatura 	<ul style="list-style-type: none"> -Tabla periódica -Formación del planeta - Tipos y usos de energía -El calor y la temperatura
Módulo	MODULO LENGUA			
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> - Las palabras invariables -Enunciado (sujeto y predicado) 	<ul style="list-style-type: none"> - Las palabras invariables 	<ul style="list-style-type: none"> - Las palabras invariables -Enunciado (sujeto y predicado) 	<ul style="list-style-type: none"> - Las palabras invariables -Enunciado (sujeto y predicado)

SOCIOS Y COLABORADORES EN EL PROYECTO / PARTENAIRES ET COLLABORATEURS DU PROJET

	- Verbo (clases de oraciones)	-Enunciado (sujeto y predicado) - Verbo (clases de oraciones)	- Verbo (clases de oraciones)	- Verbo (clases de oraciones)
Módulo	MODULO SOCIALES			
Descripción				

PASO 4. Ficha de autoevaluación – Alumno/a: Objetivos de aprendizajes personales y sociales

Autoevaluación del/la alumno/a: _____

- Evaluación intermedia
 Evaluación final

Objetivos de aprendizaje personales			Rara vez	De vez en cuando	A menudo	Muy frecuente
Autonomía	1	Termino mis trabajos de forma correcta y completa en el tiempo establecido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2	Por iniciativa propia, busco la información necesaria para solucionar los problemas que se presentan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3	Reconozco las tareas que me corresponden y planifico mi trabajo para realizarlas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilidad	1	Asisto a clase con todos los materiales necesarios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2	Se puede confiar en mí porque cumplo con mis compromisos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3	Hago mis tareas, incluso si no me gustan demasiado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4	Hago lo posible para que nuestro equipo saque adelante la tarea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5	Me atrevo a tomar decisiones en el equipo y asumo las consecuencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SOCIOS Y COLABORADORES EN EL PROYECTO / PARTENAIRES ET COLLABORATEURS DU PROJET

	6	Cuido los objetos que me ayudan a aprender (materiales, herramientas, máquinas,...) y todo el entorno en el que me muevo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autoestima	1	Al comenzar el trabajo, me siento capaz de hacerlo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2	Cuando aparecen las dificultades, me bloqueo y me enfado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comunicación	1	Escucho atentamente a los demás e intento entender su punto de vista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2	Explico a los demás los motivos de mi comportamiento de manera clara	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3	Informo a los demás con tiempo, de manera clara y completa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4	Soy capaz de comentar cualquier tema sin ofender a los demás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5	En las conversaciones, respeto el turno de palabra sin interrumpir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cooperación y gestión de conflictos	1	Procuro que nadie del equipo sea excluido y que todos podamos participar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2	Cumplo las normas y reglas acordadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3	Ayudo a mis compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4	Acepto que haya opiniones diferentes a las mías	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5	Llego a acuerdos con los demás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ficha de evaluación del producto

Evaluación del/la alumno/a: _____

Estructura de la evaluación del producto	Comentario	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Valoración del producto final	¿En qué medida responde el producto final obtenido al planteamiento efectuado en la Ficha del proyecto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SOCIOS Y COLABORADORES EN EL PROYECTO / PARTENAIRES ET COLLABORATEURS DU PROJET

Ficha de evaluación de la presentación

Evaluación del/la alumno/a: _____

		Nada	Poco	Bastante	Mucho
Estructura y contenido	Al principio de la presentación se da una visión de conjunto, siguiendo un orden de contenidos previamente establecido.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Los contenidos técnicos relevantes están expuestos adecuadamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	La presentación finaliza con un resumen y conclusiones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lenguaje y contenido	El/la presentador/a se dirige al público	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	El/la presentador/a habla claramente y se le entiende bien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medios y dirección	La utilización de medios es razonable y respalda la presentación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	El diseño de la presentación es sugerente y tiene valor informativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	El/la presentador/a gestiona bien el tiempo y cumple con el límite de tiempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	La dirección del equipo ha funcionado en cuanto a cumplimiento de tareas, orden y coordinación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SOCIOS Y COLABORADORES EN EL PROYECTO / PARTENAIRES ET COLLABORATEURS DU PROJET

ANEXO II- Plan de tutorías

SOCIOS Y COLABORADORES EN EL PROYECTO / PARTENAIRES ET COLLABORATEURS DU PROJET

PROPUESTA FORMATIVA PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL
PROGRAMA DE ACCIÓN TUTORIAL
FUNDACIÓN LABORAL DE LA
CONSTRUCCIÓN.

1.- JUSTIFICACIÓN.

El presente proyecto tratará de afrontar las dificultades detectadas en los alumnos de la fundación laboral de la construcción. A lo largo del último trimestre del curso 2015-2016 realizamos una primera aproximación a las graves dificultades de aprendizaje de los alumnos del centro.

En esta primera etapa identificamos como principales problemas la desconexión emocional y la ausencia de resonancia emocional y comunicación afectiva, además de cierta desconexión mental que llega a invalidar en parte los procesos de memoria y pensamiento, quedando los jóvenes muchas veces relegados a un espacio de aislamiento donde la vida queda reducida tan solo a vegetar delante de hipnotizantes pantallas.

Compartimos algunas de las manifestaciones identificadas como **un nuevo síndrome vocacional** por Messing (2016), *“la desmotivación y apatía de los jóvenes ante el mundo de afuera; la carencia y fragilidad de sus intereses vocacionales; la desconexión emocional de sí mismos y por ende del mundo exterior, la hiper-exigencia y el miedo al fracaso; las fuertes dificultades de aprendizaje; la marginalidad y el abandono de los estudios”*.

Identificamos en el alumnado ciertas fobias ante el aprendizaje que se traducen en bruscas sensaciones de aburrimiento, sueño, necesidad de dormir, imposibilidad de concentrarse y de sentarse a estudiar. La combinación de la fragilidad de los intereses y las conductas fóbicas ante el aprendizaje tienen como resultado en muchos casos el abandono de los estudios.

Así mismo constatamos la crisis de la institución educativa que se presenta confusa y sin recursos, tras la quiebra del rol tradicional del docente sin poder encontrar nuevos modelos para afrontar las dificultades actuales.

Por último, la familia presenta en muchos casos cierta inoperancia con niños y adolescentes posicionados como adultos que pueden dar ordenes a sus padres, que intentan resolver las dificultades del sistema familiar sin poder

hacer frente a sus propias dificultades de individuación, diferenciación, de falta de autonomía y responsabilidad, incapaces de construir un proyecto vital personal.

En este escenario las empresas que deberían ser el ámbito que propiciara la empleabilidad de estos jóvenes, se presentan profundamente decepcionadas por la evidente vulnerabilidad e inconsistencia de los candidatos, reclamando a la institución educativa nuevos procesos que garanticen la madurez de los jóvenes.

Por todo ello, y para alcanzar los objetivos que la Fundación se propone, se precisa que el profesorado incorpore competencias que tengan que ver con la capacidad de establecer verdaderas relaciones emocionales con sus alumnos. Para ello hemos diseñado esta propuesta formativa que tratara de facilitar la implementación del programa de acción tutorial en el centro.

2.- BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA.

El proyecto tratará de abordar la desmotivación, la insatisfacción, la apatía, el desinterés, la dificultad para sostener proyectos y el abandono de los jóvenes ante la propuesta profesional que ofrece la fundación laboral de la construcción.

Para ello, en esta fase, trataremos de implementar como primera medida un programa de acción tutorial individual que posibilite por parte del profesorado una mayor comprensión de las dificultades de sus alumnos, así como poder desarrollar nuevas actitudes, competencias y habilidades que les permitan desempeñar adecuadamente su rol profesional.

Este programa se centrará en comprender algunos procesos emocionales implicados en el proceso educativo, incidiendo en los que específicamente atañen al proceso de enseñanza y los que se refieren a los propios del aprendizaje.

El programa tiene como objetivo tratar de desarrollar nuevas competencias que permitan al docente facilitar los procesos de aprendizaje por medio de una relación capaz de identificar, contener y transformar los procesos emocionales implicados en la educación.

3.- OBJETIVOS.

Al final del proceso el participante habrá aprendido a:

1.- Entender los aprendizajes como vivencias emocionales, procesos en los que el alumno establece una determinada relación con la tarea. El participante podrá conocer algunos de los estados emocionales que dificultan los aprendizajes, identificando sus diferentes fases de desarrollo, comprendiendo además cómo afecta cada fase al proceso de aprendizaje.

2.- Conocer la relación vincular que se establece entre el docente y el alumno, entendiendo las diferentes dimensiones que implica. A lo largo del curso podremos profundizar en los conflictos, ansiedades y defensas que se desarrollan en esta relación, a la vez que identificaremos aquellos modos de interacción que facilitan el proceso de aprendizaje.

3.- Iniciar el desarrollo de competencias docentes desde las que poder afrontar los bloqueos emocionales que dificultan los aprendizajes. El programa facilitará el desarrollo de habilidades que permitan generar una relación de apoyo adecuada.

4.- Conocer las diferentes buenas prácticas que conforman el programa de acción tutorial.

4.- METODOLOGÍA DOCENTE.

Nuestra metodología propone principalmente el aprendizaje a través de la experiencia. Entendemos que la comprensión real de los procesos emocionales implicados en el aprendizaje viene dada por el desarrollo de procesos de mentalización, donde las vivencias puedan ser pensadas. Por ello se trabajará mediante técnicas activas y el estudio de situaciones que los mismos participantes propondrán.

Además del aprendizaje experiencial, se ofrecerán distintas teorizaciones sobre el tema que nos ocupa, intentando generar síntesis que puedan quedar ancladas en la memoria emocional de los participantes.

5.- PROGRAMA.

Módulo 1. Fundamentos del programa de acción tutorial.

Tema 1:

El aprendizaje como experiencia emocional.

Teorías de la emoción. Aprendizaje y emoción. Estados emocionales y aprendizaje. Tipos de aprendizaje desde la perspectiva emocional. El impacto del carácter en los procesos de aprendizaje, educación del carácter. La educación emocional.

Tema 2:

La educación como relación vincular.

Vínculos entre el apego y el aprendizaje. La ansiedad del docente, el alumno y la familia. Procesos inconscientes clave implicados en la relación docente. La relación como espacio de contención y transformación de las emociones de los alumnos. Desarrollo de la función reflexiva en el alumnado. La re-educación de los bloqueos emocionales del aprendizaje.

Tema 3:

Desarrollo de competencias emocionales del docente.

Dinámicas emocionales básicas en la relación docente. El contacto emocional. La regulación emocional. La función reflexiva. La comunicación emocional.

Módulo 2. El proceso de acción tutorial.

Tema 4.

La observación.

Por medio de este módulo intentaremos elevar el nivel de conciencia, ayudando a hacer más conscientes las expectativas y creencias, los estereotipos, prejuicios, etiquetamientos... en definitiva todo aquello que afecta a nuestros pensamientos, sentimientos y actitudes, y que interfieren en el proceso perceptivo.

En este tema trataremos de comprender los tres tipos de receptividad mental planteados por Houzel: receptividad perceptiva, empática y emocional e inconsciente.

La metodología empleada se realizará en tres fases:

- 1.- La observación del alumno.
- 2.-El registro de las observaciones.
- 3.- La discusión grupal.

Tema 5.

Valoración y definición de hipótesis.

En esta etapa intentaremos, a partir de lo observado, identificar y evaluar la forma en que el alumno siente que la situación de aprendizaje puede amenazar alguna de sus necesidades básicas, o en qué medida presenta algún tipo de pensamiento automático que pueda distorsionar su percepción de la situación de aprendizaje.

Profundizaremos en la comprensión de algunas necesidad básicas como: orientación\control\seguridad, apego, elevación de la autoestima, sensación de placer, autoprotección,...

Por otro lado, para la identificación de pensamientos automáticos, trabajaremos desde la tabla de objetivos erróneos planteada por Nelsen: búsqueda de atención, poder, venganza, demostración de incapacidad.

Tema 6.

El encuadre de la acción tutorial.

En este tema trataremos de entender la importancia de los inicios de la acción tutorial, ya que puede condicionar las relaciones y emociones que se podrán vivir en el proceso.

Trataremos de ofrecer una definición adecuada que permita entender al alumno qué es la acción tutorial y qué pretende, qué tipo de relación le ofrecemos y qué herramientas vamos a utilizar.

Facilitaremos cómo establecer los límites de la relación tutorial, identificando expectativas, tiempo, roles, formas de trabajo,...

Tema 7.

Constitución del vínculo.

A lo largo del tema podremos entender cómo se establecen las diferentes dimensiones de la relación tutorial pudiendo comprender las dinámicas emocionales que se desarrollan dentro de ella.

Comprenderemos conceptos como transferencia, contra-transferencia e identificación proyectiva y entenderemos lo que significan las relaciones contenido-continente.

Trataremos de desarrollar actitudes que permitan el no juicio, el respeto, la escucha y la contención emocional.

Tema 8.

El proceso de cambio.

En este tema profundizaremos en poder comprender cada una de las fases del proceso de cambio, identificando las estrategias adecuadas para facilitar su avance.

Tema 9.

La intervención.

- Intervenciones emocionales: Validación y transformación emocional.
- Intervenciones cognitivas. Reformulación.
- Intervenciones pragmáticas: Acompañamiento motivacional.

Tema 10.

El cierre.

El cierre debe poder explicitar todo el proceso experiencial que se ha seguido, revisando los aprendizajes adquiridos y los resultados conseguidos, así como las sensaciones vividas en cada fase.

Módulo 3. Abordaje de situaciones difíciles.

Tema 10.

Absentismo y abandono escolar.

Tema 11

Apatía y evitación.

Tema 12

Impulsividad y dificultades atencionales.

Tema 13.

Conductas agresivas.

Proyecto
F.P y empleabilidad

Definición.

Objetivos.

Individual

Competencias.

Social

Absentismo

Económico

Empleabilidad.

Didáctica

Corto y Medio plazo

Basado en:

Aprendizaje por Descubrimiento

Desarrollo Competencias

Líneas de intervención.

Tutorial

Interno

Individual y grupal

Externo

Programa prevención Absentismo.

Basado :

Modelo relacional\emocional.

Interacción Empresas

Participación en la definición competencias para la empleabilidad.

Mentorización..

Gestión proyecto

Plan de proyecto

Objetivos.

Definición.

Fases

Recursos

Planificación Temporalizacion

Productos finales.

Operativización.

Definición teórica

Fundamentación.

Justificación

Bases teóricas.

Rastreo experiencias.

Desarrollo técnico y Metodológico.

Identificación técnicas.

Definición

Evaluación resultados

Revisión del sistema.

Definición de Programas.

Desarrollo curricular.

Modelo de acción tutorías.

Modelo de implicación empresarial en Los procesos formativos.

Definición operativa

Mapa de procesos

Definición Proceso Valor añadido

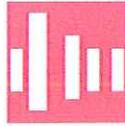
Procesos estratégicos.

Procesos de apoyo

Procesos integrados.

ANEXO III- Estudio de Gestión de Talento y Competencias

SOCIOS Y COLABORADORES EN EL PROYECTO / PARTENAIRES ET COLLABORATEURS DU PROJET



Informe del Proyecto

"Diseño del modelo para la gestión del talento
de aplicación a la FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA".

Diseño del modelo y licencia de uso anual de BRAINN®.

ALUMNOS Y PROFESORES

FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN DE NAVARRA

Huarte y Villafranca

Junio de 2016





Contenidos

	Pág.
1. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	4
2. OBJETIVOS.....	7
2.1 Objetivos. Alumnado	7
2.2 Objetivos. Profesorado	7
3. EL TALENTO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN NAVARRA	9
3.1. Competencias de los Alumnos.....	9
3.2. Competencias del Profesorado	15
4. METODOLOGÍA APLICADA.....	23
4.1. Fases. Alumnado	23
4.1.1. Cronograma de actuación. Alumnado	29
4.2. Fases. Profesorado.....	30
4.2.1. Cronogramas de actuación. Profesorado.....	35
5. MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO PARA LA FORMACIÓN REGLADA EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN DE NAVARRA.	36
5.1. Diseño	36
5.1.1. Alumnado	36
5.1.2. Profesorado	37
5.2. Metodología de desarrollo	37
5.2.1. Alumnado	38
5.2.2. Profesorado	40
5.3. Propuesta inicial de elementos de la evaluación básica: conocimientos específicos (k), habilidades (H) y actitudes (A)	41
5.3.1. Alumnado	41
A. Ciclo Formativo de Grado Medio de Técnico en Excavaciones y Sondeos .	42
B. Título Profesional Básico en Reforma y Mantenimiento de Edificios	43
C. Taller Ayudante en Reforma y Mantenimiento de Edificios.....	44
5.3.2. Profesorado	44
5.4. Propuesta de evaluación avanzada, competencias.....	46
5.4.1. Propuesta inicial de competencias V0. Alumnado	46
5.4.2. Propuesta definitiva de competencias V1. Alumnado	52



5.4.3. Propuesta inicial de competencias V0. Profesorado	55
5.4.4. Propuesta definitiva de competencias V1. Profesorado	57
5.5. Niveles de competencias	59
5.6. Acciones de desarrollo	61
5.6.1. Alumnado	61
5.6.2. Profesorado	64
5.7. Formación de Evaluadores	65
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
ANEXOS.....	70





1. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Las empresas en general, y las del sector de la construcción en Navarra no son una excepción, están demandando del sistema educativo en general, y de la formación profesional específicamente, que el perfil de los profesionales incluya aspectos que sobrepasan lo meramente técnico, a los que no siempre se les está dando la suficiente importancia desde dicho sistema educativo.

Estos aspectos se corresponden con las **competencias**, que deben ser abordadas para que sean adquiridas por los alumnos, de forma **transversal** en el perfil curricular de los alumnos, en el momento más temprano posible y durante todo el ciclo formativo, antes de la incorporación al puesto de trabajo.

Esta necesidad supone, en cualquier caso, un reto para la comunidad educativa vinculada a la formación profesional (departamentos de educación, centros, alumnos, profesores, empresas...), toda vez que el fomento y desarrollo de estas competencias personales y sociales, requieren **métodos bien adaptados** a la nueva realidad, centrados en la **evaluación**, pero sobre todo en los aspectos más relacionados con el **desarrollo** del alumnado, lo que conlleva una mayor implicación docente en un aspecto que ya queda fuera de toda duda, como es el de trabajar con cada alumno de manera particular, en función de sus condicionantes específicas. De esta forma, evitaremos un concepto que, por sabido, no es menos cierto, "no hay mayor desigualdad que tratar a los diferentes como iguales". Es lo que se denomina atención a la diversidad.

Las competencias técnicas son una condición necesaria, sin duda, pero no suficiente para ofrecer al mercado el tipo de perfiles profesionales que demandan las empresas en general, y, en nuestro caso, las de la construcción de Navarra, donde se enmarca el presente Proyecto.

Estas nuevas exigencias de la sociedad para con los centros educativos, confirman lo declarado en los **planes estratégicos** vigentes de la Fundación Laboral de la Construcción de Navarra (**FLCN**, en adelante), donde la línea de actividad de la **Formación Profesional Reglada** (**FPR**, en adelante) en los centros de **Huarte y Villafranca**, se considera una prioridad.

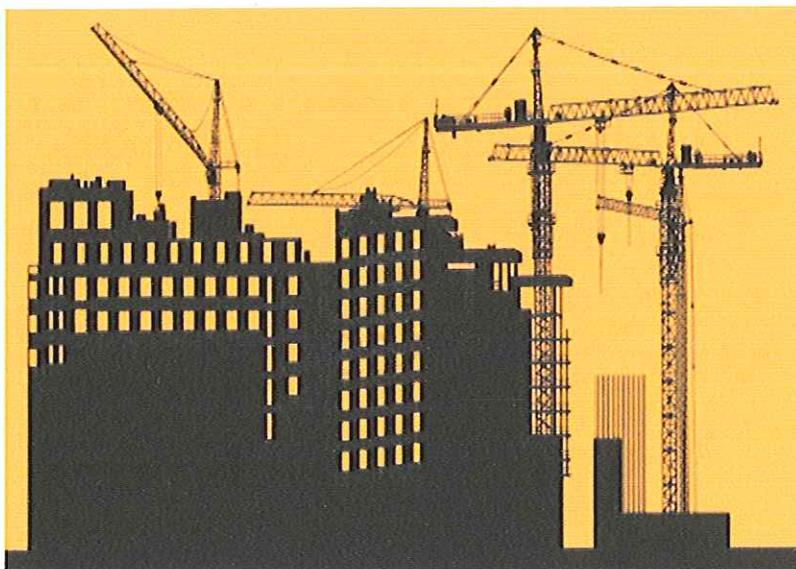
Desde la perspectiva de la misión principal de prestación de servicios para el empleo y el desarrollo empresarial del sector de la construcción en Navarra, la **FPR** constituye un elemento principal para la dinamización de ambos y aporta **ventajas competitivas** a las empresas del sector desde el **desarrollo integral** de los futuros profesionales.



Y, por todo lo anterior, desde un punto de vista metodológico, la **FLCN**, considera necesario:

"...optimizar y ajustar sus programas educativos de la **FPR** a las necesidades reales, presentes y futuras, de las empresas de su entorno en Navarra".

Así, desde la **FLCN** ya se ha sido iniciado un proceso de **actualización pedagógica**, en el que tendrá especial incidencia la **metodología de trabajo por proyectos**, que vendrá a mejorar los resultados del aprendizaje de los alumnos de su **FPR**, ajustando sus metodologías educativas a los perfiles de entrada de alumnos y a los objetivos formativos de su proyecto educativo de centro bien ajustado a las necesidades del sector.



Para la mejora del desarrollo de las competencias profesionales de los alumnos de la **FPR** de la **FLCN**, la aplicación **BRAINN® EASY SOLUTIONS INNOVATION**, **©aproinnCONSULTORES**, aplicada al entorno de la **FPR**, facilitará dar cohesión y asegurará de una forma innovadora, la evaluación y el desarrollo efectivo de los **conocimientos, habilidades y actitudes básicas** del talento personal y profesional de los alumnos, así como con carácter **avanzado**, el desarrollo de las **competencias profesionales** propias de cada título y, todo ello, de forma adaptada a la **demanda de profesionales** y las metodologías de desarrollo del talento profesional en el ámbito empresarial de la construcción, de acuerdo con el modelo propio diseñado por la **FLCN** para sus centros de **FPR**.





Durante el propio desarrollo del proyecto, y por expresa petición de la **FLCN**, el mismo se ha ampliado al colectivo de **profesores**.

De esta forma el objetivo y alcance ha sido ampliado; los profesores, especialmente los **tutores**, pasan de tener un perfil exclusivamente de evaluadores y desarrolladores del talento de los alumnos, a ser también personas evaluadas y en desarrollo de su propio talento. Con ello se establece un proceso integral de gestión del talento en los centros de **FPR** de la **FLCN**, garantizando así cara al futuro un proceso de aprendizaje organizacional basado en los principios de lo que denominamos *Total Talent Management (TTM)*.

A continuación, se describen los Objetivos del Proyecto, las metodologías que se emplean, fases y contenidos de los trabajos desarrollados y a desarrollar con ocasión del proyecto y otros aspectos de aproximación a la innovación metodológica a implementar en los centros de la **FPR** de Huarte y Villafranca de la **FLCN**.





2. OBJETIVOS

Como se ha explicado anteriormente, a lo largo del proyecto, inicialmente dirigido a modelizar e implementar la gestión del talento en el ámbito del alumnado, se ha visto ampliado también al claustro de profesores, con lo que identificamos los objetivos según el colectivo.

2.1. Objetivos: Alumnado.

El objetivo general del presente proyecto es el apoyo al equipo de dirección y orientación de los centros de FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA de Huarte y Villafranca de la **FLCN**, en el ámbito de los trabajos de diseño del modelo y puesta en marcha de la herramienta **BRAINN® EASY SOLUTIONS INNOVATION** como herramienta para el desarrollo de las competencias profesionales de los alumnos, más demandadas por el sector en los distintos títulos y cursos de Ciclo de Grado Medio y Formación Profesional Básica impartidos en los centros de Huarte y Villafranca de la **FLCN**.

Y como objetivos específicos del presente proyecto podemos mencionar los siguientes:

- Permitir que la **FLCN** esté en condiciones de aportar mayor valor añadido en la **FPR** que imparte, para los alumnos y empresas del sector en particular, y de manera más genérica al conjunto de la sociedad en la Comunidad de Navarra.
- Este mayor valor añadido permitirá situar a la **FLCN** como referente en la formación que imparte.
- Así mismo, el modelo de gestión del talento de los alumnos de los centros de **FPR** de la **FLC** permitirá que éstos se adecuen en mayor y mejor forma a las **demandas** de los empresarios del sector.
- La implantación de la herramienta **BRAINN® EASY SOLUTIONS INNOVATION** permitirá a los docentes de los centros de formación de la **FLC** realizar de manera sencilla y rigurosa la evaluación, y sobre todo, la implantación de **acciones de desarrollo** competencial de los alumnos para incrementar de manera significativa, como se ha mencionado, sus opciones de inserción laboral.

2.2. Objetivos. Profesorado.

Los objetivos que se han mencionado en el apartado anterior, son en su mayor parte aplicables al colectivo de profesores de la **FLCN**, porque no cabe duda que el desarrollo del



talento de los profesores es condición necesaria para el aporte de valor añadido en la **FPR** que imparte la **FLCN**, con la finalidad de convertirse en un **referente** de talento en el sector de la construcción, así como para incidir, de manera decisiva, en el ajuste de la formación a las demandas específicas del sector de la construcción en su ámbito geográfico de Navarra.

En definitiva se trata de aplicar el Modelo de Gestión del Talento también a los profesores, como forma de integrar a los mismos en el salto cualitativo que la **FLCN** va desarrollar en sus actividades de formación profesional.





3. EL TALENTO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN NAVARRA

A continuación describimos algunos aspectos previos que son necesarios tener en cuenta para, luego, poder diseñar el modelo específico de gestión del talento en los centros de FPR de la FLCN.

3.1. Competencias de los Alumnos.

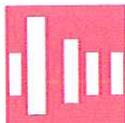
En **aproinnCONSULTORES** entendemos por **talento** el "conocimiento en sentido amplio que es requerido para el ejercicio de un oficio o desempeño de un **puesto de trabajo** determinado". En el caso que nos ocupa, nos referimos al conocimiento en sentido amplio relacionado con la FPR en el sector de la construcción, y más concretamente, con los **títulos** que desde sus centros de Huarte y Villafranca se están impartiendo actualmente.

Este conocimiento, en sentido amplio (el talento), se desglosa a su vez en tres elementos básicos: **conocimientos específicos, habilidades y actitudes**.

Para determinar cuáles son estos conocimientos específicos, habilidades y actitudes requeridos a los alumnos de referencia, se ha procedido inicialmente a realizar un análisis documental de diversas fuentes: lo determinado por la legislación vigente en materia de educación, la información aportada por los estudios realizados por entidades privadas y públicas en diferentes ámbitos de la comunidad de Navarra y otras instituciones, así como de las demandas solicitadas por los propios empresarios, tanto a nivel general, como por los del sector de la construcción en particular.

La normativa sobre la formación profesional está determinada por la legislación vigente a nivel autonómico y estatal.

- *Decreto Foral 78/2014, de 27 de agosto de 2014, (publicado en el Boletín Oficial de Navarra de 15 de diciembre de 2014; regula el Título de Formación Profesional Básica en Reforma y Mantenimiento de Edificios.*
- *Decreto 1592/2011, de 4 de noviembre, (publicado en el Boletín Oficial del Estado de 15/12/2011); establece el Título de Técnico en Excavaciones y Sondeos.*
- *Orden ECD/341/2012, de 15 de febrero, (publicado en el Boletín Oficial del Estado de 27/02/2012) por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Medio correspondiente al título de Técnico en Excavaciones y Sondeos.*



- *Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, (publicado en el Boletín Oficial del Estado el 12/12/2012) por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.*
- *Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE), (publicada en el Boletín Oficial del Estado el 10 de diciembre de 2013).*

En el caso concreto del título de Formación Profesional Básica en **Reforma y Mantenimiento de Edificios**, se regula por el Decreto Foral 78/2014, de 27 de agosto de 2014, (publicado en el Boletín Oficial de Navarra de 15 de diciembre de 2014). En su Anexo I, se establecen tanto la competencia general del título (apartado a) como las cualificaciones y unidades de competencia (apartado b). Anexo I.

El Título de Técnico en **Excavaciones y Sondeos** está regulado por el Real Decreto 1592/2011, de 4 de noviembre, (publicado en el Boletín Oficial del Estado de 15/12/2011) en el que se establece y se fija la competencia general (artículo 4) y las competencias profesionales, personales y profesionales (artículo 5). Anexo II.

Este Decreto es complementado por la Orden ECD/341/2012, de 15 de febrero, (publicado en el Boletín Oficial del Estado de 27/02/2012) por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Medio correspondiente al título de Técnico en Excavaciones y Sondeos que aborda la ampliación y contextualización de los contenidos de los módulos profesionales incluidos en el título de Técnico en Excavaciones y Sondeos, respetando el perfil profesional del mismo. En el Anexo I de esta Orden se establecen los módulos profesionales. Dentro de estos, los módulos 10 (Formación y Orientación Laboral), 11 Empresa e Iniciativa Emprendedora y 12 (Formación en Centros de Trabajo) hacen referencia a competencias personales incluidas en los mismos. Anexo III.

En el caso de la **Formación Profesional Dual**, que aplica al Ciclo Formativo de Grado Medio de Técnico de Excavaciones y Sondeos que imparte la **FLCN** en su centro de Huarte, tiene incidencia el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, (publicado en el Boletín Oficial del Estado el 12/12/2012) por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, aunque en este caso la referencia a las competencias es más genérica, al referirse a una modalidad global y no específica ningún título en concreto. En su artículo 23 se especifica la acreditación de la cualificación en la que se hace mención a las competencias. Anexo IV.

De manera genérica Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la **calidad educativa** (LOMCE), (publicada en el Boletín Oficial del Estado el 10 de diciembre de 2013) en su artículo 33 establece los resultados del aprendizaje y competencias que los alumnos de Formación Profesional y Formación Profesional Básica deben adquirir. Anexo V.



A nivel de estudios de entidades sobre la materia, podemos señalar algunos que se han revisado:

- *Observatorio Navarro de Empleo. Definición y validación de competencias críticas para la empleabilidad de jóvenes titulados superiores en Navarra. 2012.*
- *Observatorio Navarro de Empleo. Confederación de Empresarios de Navarra. Competencias profesionales para el siglo XXI. 2012.*
- *Confederación de Empresarios de Navarra. Guía de actividades para el desarrollo de habilidades de acción en la formación profesional. 2012.*
- *Comisión de Innovación Pedagógica de HETEL (Heziketa Teknikoko Elkarte). Competencias clave en la formación profesional. 2008.*
- *Observatorio Navarro de Empleo. Confederación de Empresarios de Navarra. Propuestas desde el ámbito empresarial y estrategia de futuro para la Formación y el Empleo. 2014.*

A nivel de estos estudios se ha consultado, y tomado en consideración, algunas directrices, como las incluidas en la publicación del **Observatorio Navarro de Empleo** y la **Confederación de Empresarios de Navarra** en el año 2012, titulado "*Definición y validación de competencias críticas para la empleabilidad de jóvenes titulados superiores en Navarra*", centrado en 10 competencias. Aunque el perfil de los alumnos es diferente, su enfoque aporta un punto de vista interesante de referencia para el presente proyecto (**Anexo VI**).

Otro trabajo del Observatorio Navarro de Empleo y la Confederación de Empresarios de Navarra realizado en 2012, es el titulado "*Competencias profesionales para el Siglo XXI*". En el mismo se analiza la opinión de estudiantes de formación profesional, en este caso de grado superior, sobre dos ejes: el nivel de competencias requeridas para el trabajo y en qué medida se produce una correspondencia entre esa demanda y lo aprendido durante los estudios de FP de Grado Superior. (**Anexo VII**).

Una de las conclusiones de este último estudio es la percepción de los propios alumnos sobre el desajuste entre las competencias demandadas en el trabajo actual y su grado de aprendizaje en los estudios realizados.

El estudio realizado por la Confederación de Empresarios de Navarra (enmarcado en un acuerdo de colaboración firmado entre el **Departamento de Educación del Gobierno de Navarra** y la **Confederación de Empresarios de Navarra** el 15 de junio de 2012), "*Guía de actividades para el desarrollo de habilidades de acción en la formación profesional*", traslada las experiencias generadas en el desarrollo del programa de formación de empresarios y directivos que la





Confederación de Empresarios de Navarra, en colaboración con el **Servicio Navarro de Empleo**, desarrollan en la Comunidad Foral de Navarra.

Este estudio se centra en 7 habilidades, que pueden considerarse como competencias, toda vez que incluyen los otros dos factores implicados en éstas, como son los conocimientos y actitudes. Estas habilidades (competencias) están presentes entre las que en el presente Informe se proponen como modelo de trabajo inicial para el proyecto (**Anexo VIII**).

Este último trabajo, en parte, se basa en un estudio previo de la **Comisión de Innovación Pedagógica de HETEL** (*Heziketa Teknikoko Elkartea*) titulado "Competencias clave en la formación profesional" del año 2008, donde se señalan las habilidades (competencias), así como su desglose, comportamientos de evaluación y pautas para su inserción en la actividad académica: (<http://es.slideshare.net/HETELFP/gaitasun-klabeak-lhn-competencias-clave-de-la-fp-rn-130620082>).

Sobre la Formación Profesional Dual el Observatorio Navarro de Empleo y la Confederación de Empresarios de Navarra, publicó en 2014, el trabajo "Propuestas desde el ámbito empresarial y estrategia de futuro para la Formación Profesional y el Empleo", en donde una investigación específica sobre este tipo de formación profesional analiza las dificultades para su implantación, cómo resolverlas y, sobre todo, incide en los beneficios de la misma, desde la perspectiva del sistema educativo, los centros, alumnos y empresas. Como conclusión general se considera que es una inversión rentable para todos los actores implicados (**Anexo IX**).

- Recomendación 2006/962/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006. [Diario Oficial L 394 de 30/12/2006].
- Nota Informativa 9087 ES, de marzo de 2014 de la Agencia de la Unión Europea, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), *Desajuste de competencias: más de lo que parece a simple vista*.
- World Economic Forum. *The Future of Jobs*. 2016.

A nivel supranacional la Recomendación 2006/962/CE del **Parlamento Europeo y del Consejo**, de 18 de diciembre de 2006, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente [Diario Oficial L 394 de 30/12/2006], establece ocho competencias, en este caso de carácter muy genérico (**Anexo X**).

La **Agencia de la Unión Europea, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP)**, en su Nota Informativa 9087 ES, de marzo de 2014, titulada "Desajuste de competencias: más de lo que parece a simple vista", aporta datos reveladores, como que:



"...los empresarios tienen dificultades para cubrir las vacantes con personas capacitadas, a pesar de ofrecer salarios ajustados al mercado, enfrentándose con una escasez de mano de obra con las competencias adecuadas".

Especialmente interesante es el dato que recoge la opinión de los empresarios sobre las competencias de los candidatos (**Anexo XI**):

"... los sistemas educativos «imparten a los titulados del futuro las competencias requeridas por la industria del pasado. Muchos empresarios expresan su preocupación por el hecho de que los candidatos carezcan tanto de competencias sociales («soft skills»), como las competencias interpersonales, de comunicación y de resolución de problemas".

El **Foro Económico Mundial**, por su parte, publicaba recientemente las 16 competencias para el siglo XXI, como las generadoras de mayor empleabilidad para el futuro de los jóvenes, señalando diferentes estrategias para desarrollar dichas competencias, mediante el aprendizaje social y emocional (*SEL, social and emotional learning*) (**Anexo XII**).

En el cuadro siguiente se presenta un esquema general de las competencias propuesta en los documentos antes citados y las que se han seleccionado para este primer Modelo de trabajo con el equipo del Proyecto de la **FPR** de la **FLCN**, en su versión (V0).





BRAINN FIC Navarra V.O.O.	Observatorio Navarro de Empleo (1)	Observatorio Navarro de Empleo CEN (2)	Observatorio Navarro de Empleo CEN (3)	CEN (4)	WES (5)	NETE (6)	Normativo (7)
Adaptación al cambio aprendizaje.	Adaptación al cambio/flexibilidad.	Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos. Conocimientos de otras áreas o disciplinas.	Flexibilidad.		Curiosity.	Aprender por sí mismo	Adaptación
					Adaptability.	Adaptarse al entorno	Aprendizaje
Automotivación.	Motivación, entusiasmo y ganas de aprender. Confianza en sí mismo.					Motivado por el aprendizaje permanente	
Comunicación.	Comunicación.	Capacidad para hacerse entender.	Comunicación.	Comunicación.	Communication.	Comunicar de forma adecuada	Comunicación
	Empatía.	Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes.	Empatía.	Negociar y convencer			
Iniciativa y proactividad.	Iniciativa.	Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones.	Iniciativa.	Proactividad	Initiative.	Innovación	Iniciativa
		Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas. Capacidad para emprender proyectos propios. Capacidad para detectar nuevas oportunidades.					
Liderazgo.		Capacidad para coordinar actividades.			Leadership.		
Orientación al cliente.	Orientación al cliente.	Capacidad para hacer valer tu autoridad. Capacidad para movilizar las capacidades de otros.					
Orientación a resultados.	Orientación a resultados.			Gestionar costes y presupuestos.			
Planificación y Organización.		Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva.		Organización y planificación.			Organización
Resistencia a la presión.		Capacidad para rendir bajo presión.			Persistence/grit.		
Trabajo en equipo.	Trabajo en equipo.	Capacidad para trabajar en equipo.	Capacidad de trabajar en equipo.	Trabajar en equipo.	Collaboration	Trabajar en equipo	Trabajo en equipo
	Resolución de conflicto.			Gestionar conflictos.		Prevenir y resolver conflictos	Resolución de problemas (incidencias)
		Capacidad para negociar de forma eficaz.			Social and cultural awareness.		Respeto y sensibilidad a la diversidad cultural
		Capacidad para sintetizar y extraer conclusiones generales. Pensamiento analítico. Dominio de tu área o disciplina. Capacidad para utilizar herramientas informáticas. Capacidad para redactar informes o documentos. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros.			Critical thinking/problem solving		Resolución de problemas (incidencias)
						Prevenir riesgos de trabajo	Responsabilidad



- (1) Observatorio Navarro de Empleo. Definición y validación de competencias críticas para la empleabilidad de jóvenes titulados superiores en Navarra. 2012.
- (2) Observatorio Navarro de Empleo. Confederación de Empresarios de Navarra. Competencias profesionales para el siglo XXI. 2012.
- (3) Observatorio Navarro de Empleo. Confederación de Empresarios de Navarra. Propuestas desde el ámbito empresarial y estrategia de futuro para la Formación y el Empleo. 2014
- (4) Confederación de Empresarios de Navarra. Guía de actividades para el desarrollo de habilidades de acción en la formación profesional. 2012
- (5) World Economic Forum. The Future of Jobs. 2016.
- (6) Comisión de Innovación Pedagógica de HETEL (Heziketa Teknikoko Elkartea) "Competencias clave en la formación profesional". 2008.
- (7) RD. 159/2011. Título de Técnico en Excavaciones y Sondeos. Decreto Foral 78/2014. Estructura y Currículo del Título Profesional Básico en Reforma y Mantenimiento de Edificios en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra. R D 127/2014, se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica. Ley Orgánica 8/2013 (LOMCE).

3.2. Competencias del Profesorado.

En el caso de las competencias de los profesores, se ha recurrido a varias fuentes para la elaboración de una propuesta de competencias asociadas a los profesores y tutores. En concreto son:

- Propuesta inicial realizada por la **FLCN** en colaboración con EKIE.
- *Libro Blanco de la función docente y su entorno escolar, versión 1.3 de diciembre de 2015*, realizado por José Antonio Marina, Carmen Pellicer y Jesús Manso.
- Referencias de otras entidades educativas con las que colabora **aproinnCONSULTORES**.
- Trabajo publicado en la *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (Vol. 23, nº2, 2º Cuatrimestre, 2012, pp.22 – 41)*, "Perfil Competencial del Tutor o de la Tutora de Enseñanza Secundaria". Autor Antoni Giner Tarrida. Universidad de Barcelona.
- Trabajo "Competencias del Profesorado para la acción tutorial" de la autora María Jesús Comellas (coordinadora), Profesora de la Universidad Autónoma de Barcelona, publicado por la editorial Cisspraxis (2002).

De estas fuentes se ha obtenido el modelo revisado V1 que adjuntamos en siguientes apartados.

El *Libro blanco de la profesión docente y su entorno escolar*, del que son autores José Antonio Marina, Carmen Pellicer y Jesús Manso, en su versión 1.3 de diciembre de 2015, supone un referente del diagnóstico de la formación en España, que incluye un conjunto de propuestas, en las que se incluyen las competencias de los docentes. (**Anexo XIII**).

Refiriéndose en concreto a los profesores de formación profesional, menciona en el capítulo 7:



"Un caso especialmente complejo es la formación de los **profesores y tutores** de Formación profesional, a la que concedemos una especial importancia, porque consideramos que su calidad es fundamental para la necesaria **renovación** de estas enseñanzas y para conseguir su **prestigio**. Teniendo en cuenta la rapidez con que evolucionan las técnicas, la actualización de los conocimientos de los profesores es especialmente necesaria y difícil".

"La Formación Profesional carece de una clara **teoría pedagógica**. Se la considera una formación meramente utilitaria, para dar salida laboral a los alumnos, lo que le hace perder categoría educativa. Conviene por ello integrarla dentro de poderosos proyectos educativos que serviría, de paso, para **prestigiar los oficios**, o la importancia intelectual de los trabajos manuales".

En el apartado de propuestas, en la octava específicamente, señala:

"Las peculiares características de la Formación Profesional aconsejan repensar el concepto de comunidad educativa en FP, porque debemos incluir a la empresa. Para facilitar su necesaria implicación, convendría considerar su participación educativa como parte de la Responsabilidad Social Corporativa. Deberíamos articular vías de acceso a módulos específicos de docencia de profesionales de prestigio y en activo, bajo la supervisión de los profesores ordinarios de los centros. Al estilo de los Profesores Asociados de Universidad que pueden compatibilizar la actividad profesional con la actividad docente".

"La formación continua de los profesores de Formación profesional debe hacerse mediante estancias periódicas en empresas o centros de trabajo".

Respecto a las competencias del profesorado, en general, señala, que éstas son las siguientes:

- Una idea clara del funcionamiento de la inteligencia humana, de sus capacidades y posibilidades.
- Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
- Gestionar el progreso en el aprendizaje.
- Saber enfrentarse a conflictos y problemas de convivencia y ayudar a que los alumnos sepan resolverlos.
- Saber trabajar en equipo con el resto del claustro.
- Dar importancia a la relación con las familias.
- Utilizar las nuevas tecnologías dentro del aula.



- *Adaptación a entornos multiculturales y necesidad del bilingüismo.*
- *Enfrentarse competentemente a los dilemas éticos de la profesión.*
- *Estar dispuesto a aprender siempre, y a organizar su propia formación continua.*

El trabajo publicado en la Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (Vol. 23, nº2, 2º Cuatrimestre, 2012, pp.22 – 41), "Perfil Competencial del Tutor o de la Tutora de Enseñanza Secundaria" por Antoni Giner Tarrida, de la Universidad de Barcelona, presenta la investigación que se ha llevado a cabo para determinar el marco competencial del profesorado tutor de secundaria. Este estudio forma parte de la investigación evaluativa del programa formativo en tutoría que se desarrolla en el Institut de Ciències de l'Educació de la Universitat de Barcelona (ICE de la UB) y tiene por objeto determinar la categorización competencial del tutor o tutora del siglo XXI, así como indicadores de cada una de estas competencias.

Posteriormente se ha llevado a cabo su validación mediante la metodología Delphi con doble jurado. Al mismo tiempo, recoge y valida los indicadores de resultados de aprendizaje de cada una de las competencias.

El listado de competencias del que parte, se divide en competencias generales y específicas, definidas en los siguientes términos (Anexo XIV):

Competencias generales:

- 1. Principios éticos de implicación.** *Se siente comprometido con la tarea de tutor. Actitudes que ayudan al crecimiento del alumnado de su tutoría, mostrando respeto y aceptando a la persona como tal a partir de unos valores personales que lo acompañan.*
- 2. Adaptación al cambio.** *Tolerancia de la incertidumbre. Hace un análisis de las necesidades y prevé los riesgos que pueden aparecer. Adapta sus respuestas en función de las necesidades y riesgos que se puedan detectar.*
- 3. Autogestión/Organización.** *Establece objetivos y prioridades. Delimita responsabilidades y tareas adecuadas a cada grupo, persona o situación. Gestiona y planifica el tiempo programando y actúa siguiendo esta planificación.*
- 4. Autonomía.** *Lleva a cabo aquellas tareas que se ha marcado sin necesidad de seguimiento o supervisión. Tiene independencia del entorno, no se deja condicionar por las circunstancias adversas.*
- 5. Comunicación.** *Sabe escuchar. Transmite mensajes con claridad y precisión utilizando los diferentes elementos a su disposición. Tiene capacidad empática y asertiva. Gestiona los procesos comunicacionales para la mejora relacional.*



6. **Gestión emocional.** Detecta las propias emociones y las de las personas que lo rodean, haciendo una gestión adecuada para dar una respuesta que responda a los valores personales que lo acompañan o que quiera transmitir.

7. **Desarrollo personal.** Tiene capacidad de reflexión sobre su práctica. Se plantea cambios tanto a nivel actitudinal como en su práctica profesional. Selecciona formaciones adecuadas para dar respuesta a estos cambios.

8. **Liderazgo.** Tiene capacidad de confluir con las personas, para poder influir, con el fin de ayudar en el crecimiento de los alumnos que tutela.

9. **Trabajo en equipo.** Sabe trabajar con un equipo de diferentes profesionales. Capacidad de dar y recibir en red, de saber aceptar responsabilidades que le tocan y poner límites a otras que no son de su ámbito.

Competencias específicas

1. **Gestión del marco legal.** Saber entender y aplicar los conocimientos relacionados con los derechos y deberes de los tutores y los alumnos, las instrucciones de principio de curso publicadas por el Departamento de Educación y lo relativo a la legislación vigente en el ámbito de tutoría.

2. **Gestión y dinamización de grupo.** Saber pasar de un agrupamiento de alumnos a un grupo-clase, potenciando una dinámica que incremente la mejora relacional de todo el alumnado. Poder incidir de forma práctica en el grupo para generar espacios de interacción y reflexión entre el alumnado para que se puedan producir cambios que los ayuden a crecer como personas.

3. **Gestión, seguimiento y orientación académica de los alumnos.** Aquellas técnicas de acompañamiento académico y de orientación a los alumnos, durante su formación obligatoria en la elección de créditos, como en el proceso de orientación vocacional al finalizar la educación secundaria obligatoria o el bachillerato. Todo ello con la coordinación del equipo docente de su grupo-clase.

4. **Gestión, seguimiento y orientación personal de los alumnos.** Saber gestionar las relaciones con el alumnado y tener conocimiento de las técnicas de entrevista con alumnos y la capacidad para detectar posibles dificultades y aspectos relevantes en la prevención de riesgos psicosociales e intervenciones de prevención de la salud. Capacidad para realizar otras intervenciones básicas o de acompañamiento en el crecimiento personal de los alumnos.



5. Gestión, seguimiento y orientación a las familias. Saber gestionar las relaciones con las familias y tener conocimiento de los diferentes modelos de familia y de las técnicas de entrevista con los padres para transmitir y obtener información relevante, para poder colaborar. Tener la capacidad de detectar riesgos psicosociales y de salud para intervenir y/o derivar si es necesario.

6. Gestión de los conflictos y mejora de la convivencia. Disponer de conocimientos básicos para mejorar la convivencia y gestionar los conflictos mediante el conocimiento de técnicas y estrategias relacionales, de diálogo y/o mediación para abordarlos de forma no violenta y realizar una tarea de prevención sobre los mismos.

7. Gestión y coordinación con el equipo docente. Saber gestionar la relación con el equipo docente que interviene en el grupo-clase para dar una respuesta colegiada en el funcionamiento del alumnado, tanto individualmente como en grupo.

8. Gestión y coordinación con los servicios externos. Saber trabajar en red con los diferentes servicios externos que actúan en el centro apoyando a la tarea educativa y de atención social.

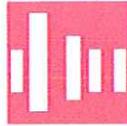
Las valoraciones de los dos jurados (método Delphi), estimaron que las competencias más significativas de los orientadores, por orden de relevancia, son:

1. Principios éticos de implicación.
2. Gestión Relacional y Comunicación.
3. Gestión emocional.
4. Gestión y dinamización de grupo.
5. Gestión de los conflictos y mejora de la convivencia.
6. Desarrollo personal.

Otro trabajo interesante a tener en cuenta sobre las competencias de los docentes es el reflejado en la obra "*Competencias del Profesorado para la acción tutorial*" de la autora María Jesús Comellas (coordinadora), Profesora de la Universidad Autónoma de Barcelona, publicado por la editorial Cisspraxis (2002).

En el mismo se hace una referencia, en una primera aproximación, a un profesional competente cómo aquél que es capaz de:

- Identificar los obstáculos o los problemas.
- Entrever diferentes estrategias realistas.
- Elegir la mejor estrategia, considerando los riesgos.
- Planificar su puesta a punto teniendo presentes todos los agentes.
- Dirigir su aplicación, modulando los posibles cambios.



- Respetar, durante todo el proceso, ciertos principios de derecho (equidad, libertad...).
- Dominar las propias emociones, valores, simpatías...
- Cooperar con otros profesionales siempre que sea necesario.
- Sacar conclusiones y aprendizaje para una nueva situación.

Esta autora hace una primera clasificación de las competencias en dos bloques, que considera que tienen un mayor peso específico (**Anexo XV**):

- **Competencias inherentes a la persona:**
 - **Comunicativas:** dado que el profesional de la educación debe comunicarse con el alumnado de diferentes edades y culturas, además de con las familias, instituciones y otros profesionales, necesita saber expresarse y escuchar.
 - **Afectivas:** son las que permiten manejar las emociones y sentimientos propios, y son clave para el equilibrio personal. Se manifiestan, entre otras situaciones, canalizando tensiones, temporalizando reacciones, comprendiendo y comprendiéndose...
 - **Relacionales:** relacionadas con las anteriores, constituyen el núcleo de socialización de las personas y posibilitan la solución de conflictos, el análisis de las relaciones, la comprensión de roles...
 - **Cognitivas:** comportan la posibilidad de que la persona, además de realizar un análisis del contexto, conceptualice, reflexione y tome las decisiones pertinentes en el momento y en la situación en la que se encuentra.
- **Competencias específicamente profesionales:**
 - **Visión amplia del hecho educativo:** consideración del proceso educativo desde una perspectiva espacio-temporal facilita la toma de decisiones y evita el riesgo de pronósticos negativos y deterministas.
 - **Análisis de la realidad desde diferentes puntos de vista:** interpretación de la realidad teniendo en cuenta el punto de vista de cuantos están implicados. Implica consensuar y gestionar la interpretación favoreciendo el aprendizaje.
 - **Comprensión del contexto del alumnado y valoración de los aspectos y factores que inciden en él:** conocimiento y comprensión del contexto en el que vive el alumnado como condición previa a la decisión de las actuaciones más pertinentes. Implica ser flexible en sus análisis.



- o **Relación y comprensión de las diferentes especialidades vinculadas con el campo educativo:** supone diálogo con otras personas que tienen diversos enfoques, modelos, paradigmas e incluso interpretaciones a la hora de tomar decisiones.
- o **Comprensión y flexibilidad de los recursos educativos:** haciendo un uso flexible de los recursos para favorecer el proceso educativo, de socialización y de aprendizaje.

Otra fuente consultada, por aportar un enfoque novedoso en las referencias de las competencias de profesores y tutores es el proyecto *Golden5*, <http://www.golden5.org/golden5/>.

El Proyecto *Golden5* es un proyecto innovador sobre mejora del Clima Escolar coordinado desde la Universidad de Sevilla, apoyado por la Comisión Europea y premiado en la ciudad de Praga el año 2009 entre unos 250 proyectos presentados en los Premios Europeos de Enseñanza Permanente.

El proyecto *Golden5* consiste en un programa completo de formación del profesorado en competencias y habilidades para la mejora del clima escolar, y ha sido aplicado en diversos países como España, Italia, Noruega, Polonia y Bélgica.

2. Construyendo relaciones

1. Gestión del aula

3. Clima social



5. Relación Familia-Escuela 4. Aprendizaje ajustado

El objetivo de *Golden5* es dotar al profesor de una serie de herramientas que le faciliten crear una atmósfera adecuada de relaciones, donde el alumnado "brille" en el aula, destacando en los grupos los aspectos positivos de los estudiantes. El profesorado realiza un reforzamiento positivo orientado a "5 áreas *Golden*", que les permiten mejorar sus competencias en:



1. Área de **Gestión del aula**: conjunto de acciones realizadas por el profesorado para establecer el orden, conseguir la atención de los estudiantes o provocar su cooperación.
2. Área de **Construcción de buenas relaciones**: potenciar el apoyo del docente, proponiendo cuatro competencias básicas de éste para mejorar las relaciones interpersonales profesor-alumnos , estas competencias son:
 - a) Interés y cercanía.
 - b) Apoyar al estudiante.
 - c) Modelar una conducta apropiada.
 - d) Desarrollar habilidades para construir buenas relaciones.
3. Área de **Mejora del clima social**: el objetivo es posibilitar un ambiente en el aula que posibilite el aprendizaje, la motivación, la autoestima y las buenas relaciones.
4. Área de **Ajustarse a la diversidad para aprender**: El objetivo es aumentar el rendimiento académico individual del alumnado, la motivación y la autoestima académica dentro de un grupo clase.
5. Área de **Mejora de las relaciones familia-escuela**: El objetivo es crear un clima que favorezca el trabajo cooperativo; familia y escuela tienen que trabajar unidas.

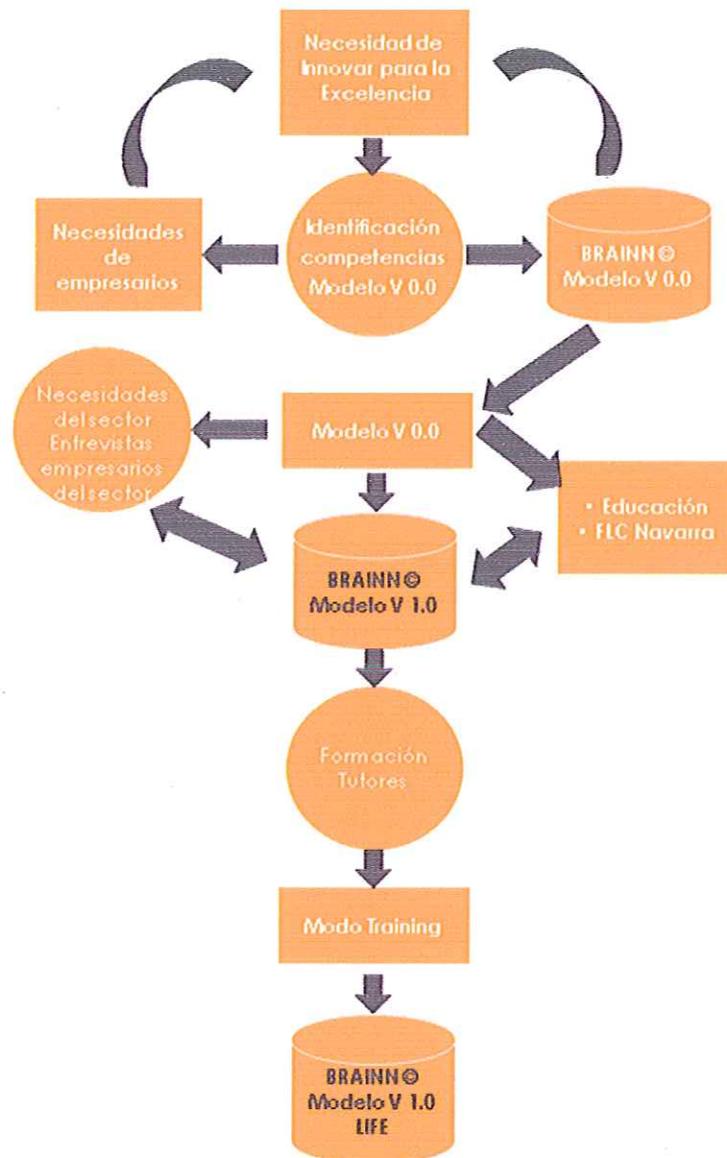


4. METODOLOGÍA APLICADA

Si bien la metodología de ejecución del proyecto seguida en el caso de los alumnos ha sido paralela en muchas fases de este proyecto a la utilizada para el caso de los profesores (trabajo integrado en el proyecto posteriormente), ambas presentan algunas diferencias, por lo que la exposición de este apartado metodológico de fases de trabajo del Informe se ha diferenciado para cada caso: alumnos y profesores.

4.1. Fases. Alumnado.

Las Fases del proyecto y los contenidos de los trabajos realizados en cada una de ellas se describen según el siguiente flujograma, en el caso de los alumnos:



Las acciones de trabajo conjunto para la cumplimentación de las Fases de trabajo correspondientes a la identificación de los elementos básicos del talento (conocimientos específicos, habilidades y actitudes), así como de las competencias y comportamientos evaluables y desarrollables del talento de los alumnos en la FPR de la FLCN, se pueden resumir en las siguientes:

- El inicio del proceso, con la primera reunión operativa, se realiza el 25/04/2016, en la que **aproinnCONSULTORES** presenta **BRAINN®** a través de videoconferencia y se aclararon algunos aspectos del proyecto, según se detalla en acta de la reunión (**Anexo XVI**).



- Análisis de estudios y documentación sobre formación profesional (grados, básica y dual), demanda/necesidades de empresarios de Navarra y específicamente del sector de la construcción, normativa vigente aplicada a esta formación, experiencias realizadas en otros ámbitos que aporten información relevante para el presente Proyecto, etc. Trabajo interno inicial realizado hasta el 4 de mayo de 2016.
- Adquisición de licencia anual e **Instalación** de la herramienta **BRAINN®** en su **Versión 1**, parametrizada según especificaciones para la **FPR** de la **FLCN** para un total de **100 personas** a gestionar (evaluadores –profesores tutores- y evaluados –alumnos-). Fecha: 31 de marzo de 2016. Implantación de la aplicación para la **FPR, FLCN**.
- Confección de Modelo V0. Identificación de los *conocimientos, habilidades, actitudes* profesionales "básicos" (en terminología **BRAINN**), así como selección de *competencias y comportamientos* "avanzados" (en terminología **BRAINN**) que sean prioritarios desarrollar y que constituirán el **Modelo de Gestión del Talento Profesional en la FPR** de la **FLCN** para el conjunto de títulos de la **FPR**. En este trabajo se incluye la revisión de los programas formativos. Trabajo interno inicial realizado hasta el 4 de mayo de 2016.
- Reunión con el Director de la **FLCN** y los responsables de la Dirección y la Orientación profesional de los centros de **FPR** (2 personas que se encargan de administrar el sistema) para la revisión del Modelo V0, **formación inicial** en la herramienta **BRAINN®** y el ajuste definitivo del calendario de trabajo del equipo de la **FLCN** y **aproinnCONSULTORES**.

Presentación en la reunión de seguimiento del grupo de proyecto, con la participación de **FLCN** (Emilio Lezana, Marta Ruiz, Pilar Fernández), Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (Pedro Lozano), Patronato de la **FLCN** (Severiano García), EKIE (Juan Miguel Ruiz) y Aproinn Consultores (Conrado Miró y Manuel Canalejo). Realizada el 4 de mayo de 2016.

Se adjunta documento de presentación de la **FLCN** como **Anexo XVII**. Así mismo se adjunta acta de dicha reunión como Anexo **XVIII**.

- Presentación a Empresarios. En la misma reunión anterior la **FLCN** explicó el proyecto y **aproinnCONSULTORES** presentó el modelo y la herramienta **BRAINN®** y expuso las siguientes acciones a realizar en las que debían intervenir los representantes de las empresas de la construcción de Navarra seleccionadas para ello (7). Realizada el 4 de mayo de 2016.

Se adjuntan documentos de la mencionada presentación y acta de dicha reunión. Presentación de **BRAINN®**. **Anexo XIX**. Acta de la reunión, con empresarios, **Anexo XX**.

- Si bien en el proyecto inicial estaba previsto realizar una sesión de *Focus Group* con representantes de las empresas de la construcción de Navarra, para incorporar al modelo



sus aportaciones sobre las competencias y comportamientos que, a su juicio, deben detentar los trabajadores del sector, se optó por hacerlo a través de *reuniones individuales* con cada uno de estos representantes (7) de las empresas de la construcción de Navarra.

Dichas reuniones se realizaron según el siguiente calendario:

Empresa	Representante	Fecha
GEOALCALI	David Begué	4 de mayo de 2016
ZUBILLAGA	Judit Zubillaga	5 de mayo de 2016
REAM	Jaime Sagües	5 de mayo de 2016
OBENASA	Pedro San Agustín	10 de mayo de 2016
ACER	Sonia González	11 de mayo de 2016
ARIAN	Álex Ayerdi	11 de mayo de 2016
SACОВI	Javier Rubio	11 de mayo de 2016

Se adjuntan informes de entrevistas con notas de registro de las mismas como **Anexo XXI**.

En estas reuniones se ajustaron las competencias aplicables a los alumnos, tanto en su denominación, como en la definición de las mismas. De igual manera se ajustaron los comportamientos desplegados de dichas competencias y se adaptaron para alinear las competencias con el nuevo enfoque de los propios empresarios entrevistados.

A continuación se incluye un cuadro resumen de los ajustes mencionados. El resultado final global y detallado quedado reflejado al final de este apartado.

Denominación inicial	Denominación definitiva
Adaptación al cambio y aprendizaje	Flexibilidad y polivalencia
Comunicación	Relación con otros
Orientación a resultados	Orientación a resultados
Planificación y organización	Organización del trabajo personal
Orientación al cliente	Orientación al cliente
Trabajo en equipo	Trabajo colaborativo
Iniciativa y proactividad	Iniciativa y creatividad.
Liderazgo	Liderazgo

Otra información relevante que se obtuvo de las entrevistas con los empresarios de la construcción de Navarra, es la correspondiente a la priorización de las competencias, para establecer la correspondiente selección posterior de las mismas, lo que ha permitido designar cuales de éstas competencias se pueden considerar realmente como claves teniendo en



cuenta las necesidades de las empresas del sector y que, por tanto, favorecerían la *empleabilidad* de los futuros alumnos egresados del la **FPR** de la **FLCN**.

El resultado de de esta priorización, realizada en base a su ordenamiento en función de su importancia y relevancia en los trabajadores del sector de la construcción (de las titulaciones impartidas por la **FPR** de la **FLCN**), es la que se refleja en la siguiente tabla:

Orden prioridad.	Puntuación de prioridad media. <i>(Expresado por los empresarios entrevistados).</i>	Competencias.
1	2,33	Flexibilidad y polivalencia
2	3,33	Relación con otros
3	3,67	Orientación a resultados
4	4,00	Organización del trabajo personal
5	4,33	Orientación al cliente
6	5,33	Trabajo colaborativo
7	5,83	Iniciativa y creatividad.
8	7,17	Liderazgo

- Confección de Modelo V1 (trabajo interno).
Este modelo V1 refleja tanto las aportaciones de los empresarios de la construcción de Navarra que se han mencionado como el trabajo interno de ajuste realizado por **aproinnCONSULTORES** entre el 12 y el 21 de mayo de 2016.
- Validación del Modelo V1 y disponibilidad del mismo en **BRAINN®**:
A partir del día 21 de mayo, este Modelo V.1 está operativo en **BRAINN®** en modo prueba para revisión y uso en training por parte de la **FLCN**.
- **Formación de tutores-evaluadores** responsables del desarrollo del talento profesional de los alumnos en el Modelo V1 y la herramienta **BRAINN®** y en los distintos títulos y lanzamiento de la **puesta en marcha** del sistema en modo *training*, es decir incorporación de personas al sistema (evaluadores, evaluados (alumnos)) e inicio del proceso de desarrollo del talento en la **FPR** con **BRAINN®**. A realizar ambas sesiones entre el 28 y 29 de junio de 2016.

Elaboración del presente **Informe final** del proyecto en el que se describirán los trabajos realizados hasta la puesta en marcha del sistema.

El cuadro completo de fuentes de información, con los ajustes realizados con las aportaciones de los empresarios, es el que se expone a continuación.



CUADRO FINAL DE FUENTES DE INFORMACIÓN DE COMPETENCIAS. ALUMNOS.





5. MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO PARA LA FORMACIÓN REGLADA EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN DE NAVARRA.

A continuación se describe el modelo práctico en base **BRAINN®** que se seguirá según está implantado en la aplicación para la operatividad de los procesos de desarrollo de los elementos básicos y avanzados del talento de alumnos y profesores en la aplicación **BRAINN FPR FLCN**.

5.1. Diseño.

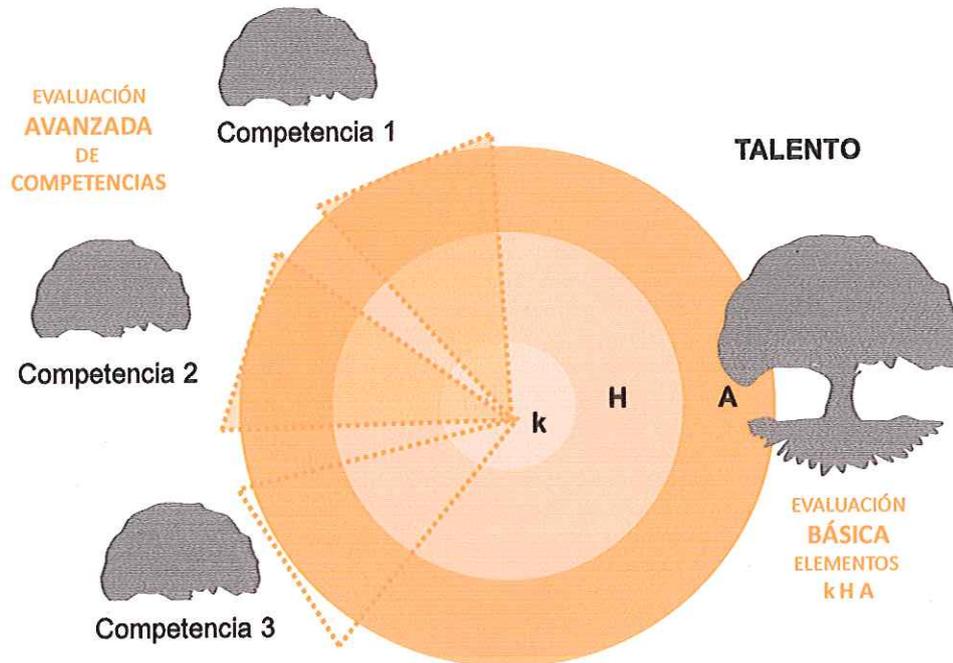
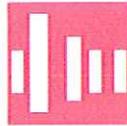
5.1.1. Alumnado.

El diseño del sistema de gestión del talento para la **FPR** de la **FLC** se centra en dos tipos de evaluación, básica y avanzada.

En el primer caso, **evaluación básica**, ésta hace referencia a conocimientos específicos, habilidades y actitudes que tienen un mayor peso en el desarrolla curricular académico, está más relacionada con los contenidos de los programas de cada ciclo formativo. Se evaluará también el rendimiento o nivel de aprovechamiento de los alumnos en sus estudios, así como el potencial de desarrollo observado por su tutor o responsable de desarrollo.

En el segundo caso, **evaluación avanzada**, se centra en las competencias a desarrollar por el alumnado en base a unos comportamientos específicos observados, entendiendo las mismas desde la perspectiva conceptual a la que se ha hecho referencia en el apartado primero de este informe.

Un esquema representativo del modelo aplicable, sería el siguiente:



En el apartado (5.3) siguiente se exponen de manera detallada tanto los componentes de la evaluación básica, como las competencias de la evaluación avanzada de cada ciclo formativo o título de la FPR de la FLCN.

5.1.2. Profesorado.

El diseño del sistema de gestión del talento para la FPR de la FLC, para el caso de los profesores-tutores abarcará tanto **evaluación básica** como **evaluación avanzada**, orientada en las competencias a desarrollar por el profesorado, según la descripción de las mismas que quedan reflejadas en los apartado 5.3.1 para el caso de los conocimientos (k), habilidades (H) y actitudes (A) y apartado 5.4.4 para el caso de las competencias.

Estas competencias han quedado delimitadas según las fuentes de referencia y proceso de confección de las mismas detallado en el apartado 3.2 del presente informe.

5.2. Metodología de desarrollo.

A continuación se describe la funcionalidad operativa de evaluación y desarrollo del talento para alumnos y los profesores de la FPR.



5.2.1. Alumnado.

El sistema, una vez implantado y puesto en marcha, debe contar como soporte fundamental del mismo a los tutores como evaluadores y responsables del talento de los alumnos de los distintos cursos de los que son tutores. Éstos últimos, se constituyen en actores imprescindibles del desarrollo efectivo del talento competencial de los alumnos, porque su tarea principal, la que aporta mayor valor añadido tal como ya hemos mencionado, radica en seguir de forma efectiva las **acciones de desarrollo**.

Como propuesta inicial de criterios para la elección de estos tutores-coach, entendemos que los mismos deben ser profesores de alguna o algunas asignaturas, con una carga lectiva significativa, de tal manera que esto les permitan tener una relación continuada durante todo el curso con el alumnado para poder conocerles con mayor profundidad.

Otro criterio imprescindible es que estén formados y entrenados en la metodología de evaluación y desarrollo de **BRAINN®**, que habrán adquirido en las acciones que a tal efecto se han incluido en el presente proyecto.



Del mismo modo, consideramos necesario que todos los profesores estén involucrados en la evaluación, a través de las diferentes acciones pedagógicas, como el trabajo por proyectos y otras, a incluir en el día a día del alumnado.

Estas acciones pedagógicas, actualmente en fase de diseño (las fichas de programación de las mismas) deberán prever la evaluación de las competencias implicadas en el ejercicio en cuestión. Así evaluadas por los distintos profesores las competencias de los ejercicios, deberá remitirse dicha información a los tutores, de manera que estos últimos dispongan de mayor visión del nivel de desempeño competencial de cada alumno.



Dependiendo del contenido más de gestión o más técnico de cada asignatura, se adaptará la metodología para obtener los inputs de información que permitan hacer las correspondientes evaluaciones, y seguimientos de las acciones de desarrollo.

Así, esta información puede obtenerse de diferentes maneras, como: **método del caso**, **resolución de problemas**, desarrollos de **proyectos** o aplicaciones de **trabajo real** en los centros de trabajo donde realizan la parte práctica de su formación durante el módulo de FCT en este caso los tutores de la empresa podrán disponer de **BRAINN®** para completar sus informes en relación con el nivel de cumplimentación de las prácticas por parte de los alumnos, etc.

En cada uno de estos casos, los profesores (incluso los tutores de empresa en las prácticas) harán una evaluación de competencias, que deberá aportarse a los tutores encargados de centralizar la información sobre evaluaciones y acciones de desarrollo de competencias, etc.

La frecuencia propuesta para este sistema de obtención de información, con carácter meramente orientativo, podría ser, al menos, trimestral. Como sabemos, **BRAINN®** permite hacer tantas evaluaciones Oficiales o no, con conversación de desarrollo con el alumno o no, como se quiera.

Hacerlo trimestralmente, permitirá que el tutor-coach realice, como mínimo, tres conversaciones de desarrollo con cada alumno a lo largo del curso, que deberán registrarse en **BRAINN®** como herramienta que permite tener documentado y controlado el proceso a tiempo real. Los registros sobre seguimiento de acciones de desarrollo son permanentes.

En estas conversaciones de desarrollo se establecerán las acciones de desarrollo establecidas entre alumno y tutor-coach, no más de una a tres (sería algo recomendable) para lograr que sean factibles de realizar para el alumno.

Las acciones de desarrollo deben, como se explica en los procesos de formación, orientarse de un modo muy práctico, aprovechando elementos de la propia actividad del alumno en el centro o en su ámbito de prácticas en la FCT, así como haciendo sinergia con sus actividades docentes en el propio centro (lecturas aplicadas, etc.).

A final de curso, toda la información recogida en **BRAINN®** (el historial de desarrollo del alumno), especialmente la última evaluación realizada a cada alumno, permitirá hacer el correspondiente informe, a modo de evaluación final del nivel competencial adquirido.



5.2.2. Profesorado.

En el caso del profesorado, la evaluación, y las acciones de desarrollo correspondientes, entendemos serán realizadas por quien haga las funciones de Jefe de Estudios o responsable más cercano a la actividad docente en el día a día del centro y que conozca a los profesores con mayor profundidad, por tanto.

De esta forma, en el caso de los tutores, tendrán tanto la condición de evaluadores de alumnos como de evaluados, en cuanto profesores. En el caso de los profesores no tutores, aunque no hagan directamente la evaluación de alumnos, al estar implicados en el proceso, como facilitadores de información, tanto para la evaluación como para las acciones de desarrollo asociadas, entendemos que deben considerar el modelo de gestión del talento que implica **BRAINN®**, como una forma de mejora profesional permanente que la función docente conlleva de manera implícita en el nuevo enfoque de la **FPR** en la **FLCN**.

La sistemática que proponemos es la misma a la que se expuesto para el alumnado. Designado el correspondiente evaluador del profesor de que se trate, éste seguirá los mismos pasos que la evaluación y desarrollo con los profesores que en el caso de los alumnos, por lo que aplican similares recomendaciones.

Las evaluaciones oficiales serán como mínimo anuales, las no oficiales no tienen un número determinado de ellas pues pueden hacerse tantas como se necesiten, si bien la recomendación es que se hagan como mínimo una al trimestre, o al menos una en mitad de curso y otra a la finalización del mismo. En cualquier caso no hay número máximo de evaluaciones no oficiales y el desarrollo de cada profesor o tutor, será el que determine la idoneidad del número y carácter de las evaluaciones. Esto dependerá de las decisiones que el centro tome de acuerdo con sus propios criterios de mejora del talento del claustro, al igual que ocurre en el caso de los alumnos.

También en el caso del profesorado, se recomienda que las acciones de desarrollo, verdadero foco de atención del sistema, no sean más de dos o tres, para hacerlo todo más factible. Centrarse en un número limitado de acciones de desarrollo facilitará más alcanzar los objetivos previstos, lo que supondrá un verdadero avance en su labor docente, a la vez que un estímulo que debe motivar al grupo del profesorado a seguir avanzando en su actualización y desarrollo profesional.

Este modelo de gestionar el talento debe suponer un cambio significativo en el rol del evaluador del profesorado, puesto que el desarrollo del modelo de gestión del talento de la **FLCN** en **BRAINN®**, implica que evaluador desarrollará funciones como *coach* del profesorado.



En definitiva, se trata de llevar a toda la organización a dar un salto cualitativo en el desarrollo del talento, de manera ordenada, con una metodología y una herramienta que permite hacerlo de manera sencilla, ordenada, completa al nivel que quiera la Organización y de forma evolutiva respetando el ritmo que en cada caso se puede imprimir. No olvidemos que el enfoque en una gestión del talento, a nuestro criterio, debe siempre positivo, ilusionante y focalizado en la mejora personal y profesional de las personas en desarrollo (alumnos y profesores, en nuestro caso). Esa es la recomendación principal, que hará que las personas se involucren activamente en la mejora de sus propias capacidades de forma permanente, lográndose así los niveles de aprendizaje organizacional para la excelencia y la innovación que se persiguen desde el inicio del proyecto en la **FLCN** para sus centros educativos de **FPR**.

5.3. Propuesta de elementos de la evaluación básica: conocimientos específicos (k), habilidades (H) y actitudes (A).

A continuación se detallan los elementos básicos del talento para cada uno de los colectivos implicados en la gestión del talento en la **FPR**: alumnos y profesores.

5.3.1. Alumnado.

La propuesta inicial de elementos de la evaluación básica, conocimientos específicos (k), habilidades (H) y actitudes (A), de los ciclos formativos y talleres se ha dado por correcta. En cualquier caso, los responsables de administración de la aplicación **BRAINN®** de la **FLCN** están en disposición de actualizarlos en cualquier momento de manera sencilla y eficaz, evolucionando a su modelo idóneo en cada momento.





A. Ciclo Formativo de Grado Medio de Técnico en Excavaciones y Sondeos.



Relación inicial de elementos k, H, A. BRAINN FLC Navarra. Modelo V0.0 Ciclo Formativo de Grado Medio de Técnico en Excavaciones y Sondeos.

Conocimientos:

- Extracción de recursos minerales.
- Obras subterráneas y cielo abierto.
- Sondeos.
- Montaje y mantenimiento de instalaciones y maquinaria.
- Conocer normas de PRL, calidad y medio ambiente aplicables.

Actitudes:

- Tolerancia a la diversidad.
- Disciplina.
- Respeto.
- Orientación al servicio.
- Colaboración.
- Entusiasmo.
- Responsabilidad

Habilidades:

- Instalación de anclajes y otros dispositivos de sostenimiento de excavaciones subterráneas.
- Realización de voladuras según indicaciones técnicas.
- Mantener de manera operativa las herramientas y medios auxiliares.
- Realización de sondeos preparando los equipos auxiliares necesarios.
- Uso de equipos de seguridad.
- Cumplimiento de normas PRL, calidad y medio ambiente.

easy solutions

aproinnCONSULTORES

easy solutions

aproinnCONSULTORES



B. Título Profesional Básico en Reforma y Mantenimiento de Edificios.



Relación inicial de elementos k, H, A . BRAINN FLC Navarra. Modelo V0.0 Título Profesional Básico en Reforma y Mantenimiento de Edificios.

Conocimientos:

- Fabricación de revestimientos.
- Revestimientos continuos.
- Alicatado.
- Pavimentación.
- Pintura.
- Conocer normas de PRL, calidad y medio ambiente aplicables.

Actitudes:

- Tolerancia a la diversidad.
- Disciplina.
- Respeto.
- Orientación al servicio.
- Colaboración.
- Entusiasmo.
- Responsabilidad

Habilidades:

- Acopio y acondicionamiento del tajo para acometer obras.
- Realizar trabajos auxiliares en obras.
- Mantener de manera operativa las herramientas y medios auxiliares.
- Uso de equipos de seguridad.
- Cumplimiento de normas PRL, calidad y medio ambiente.

easy solutions

aproinnCONSULTORES



C. Taller Ayudante en Reforma y Mantenimiento de Edificios



Relación inicial de elementos k, H, A . BRAINN FLC Navarra. Modelo V 0.0

Taller Ayudante de Reforma y Mantenimiento de Edificios.

Conocimientos:

- Fabricación de revestimientos.
- Revestimientos continuos.
- Alicatado.
- Pavimentación.
- Pintura.
- Conocer normas de PRL, calidad y medio ambiente aplicables.

Actitudes:

- Tolerancia a la diversidad.
- Disciplina.
- Respeto.
- Orientación al servicio.
- Colaboración.
- Entusiasmo.
- Responsabilidad

Habilidades:

- Acopio y acondicionamiento del tajo para acometer obras.
- Realizar trabajos auxiliares en obras.
- Mantener de manera operativa las herramientas y medios auxiliares.
- Uso de equipos de seguridad.
- Cumplimiento de normas PRL, calidad y medio ambiente.

easy solutions

aproinnCONSULTORES

5.3.2. Profesorado.

La propuesta de elementos de la evaluación básica, conocimientos específicos (k), habilidades (H) y actitudes (A), para el profesorado es la que se detalla a continuación. También en este caso los responsables de la administración de BRAINN® por parte de la FLCN están en disposición de actualizarlos en cualquier momento de una manera sencilla y eficaz, tal como permite la herramienta.

easy solutions

aproinnCONSULTORES



Conocimientos (k).

PRO-Profesores

Código	Nombre	k	H	A	Activo
LegisTitul	Legislación del título	✔	✘	✘	✔
GestionPos	Gestión de alumnos positiva	✔	✘	✘	✔
MotivaApre	Motivar, ilusionar hacia el aprendizaje	✔	✘	✘	✔
OrgCentro	Organización del centro	✔	✘	✘	✔
FunInteCap	Funcionamiento de la inteligencia humana, de sus capacidades y posibilidades.	✔	✘	✘	✔
Mentoring	Mentoring	✔	✘	✘	✔
ComSector	Competencias del sector	✔	✘	✘	✔
NuMetodDid	Nuevas metodologías didácticas.	✔	✘	✘	✔
Asignatura	Asignatura/s de su especialidad.	✔	✘	✘	✔

Habilidades (H).

PRO-Profesores

Código	Nombre	k	H	A	Activo
Relacional	Relacionales	✘	✔	✘	✔
DesHabProf	Desarrollo de habilidades profesionales	✘	✔	✘	✔
DisDidProy	Diseño didáctico FLCN por proyectos	✘	✔	✘	✔
DiseñDidac	Diseño didáctico	✘	✔	✘	✔

Actitudes (A).

PRO-Profesores

Código	Nombre	k	H	A	Activo
Paciencia	Paciencia	✘	✘	✔	✔
AprePerman	Disposición a aprender de manera permanente, y a organizar su propia formación continua.	✘	✘	✔	✔
CCoTcaPrac	Compartir conocimientos, técnicas y prácticas.	✘	✘	✔	✔
EntuEnseña	Entusiasmo por enseñar	✘	✘	✔	✔
Innovación	Innovación	✘	✘	✔	✔
Dedicación	Dedicación	✘	✘	✔	✔



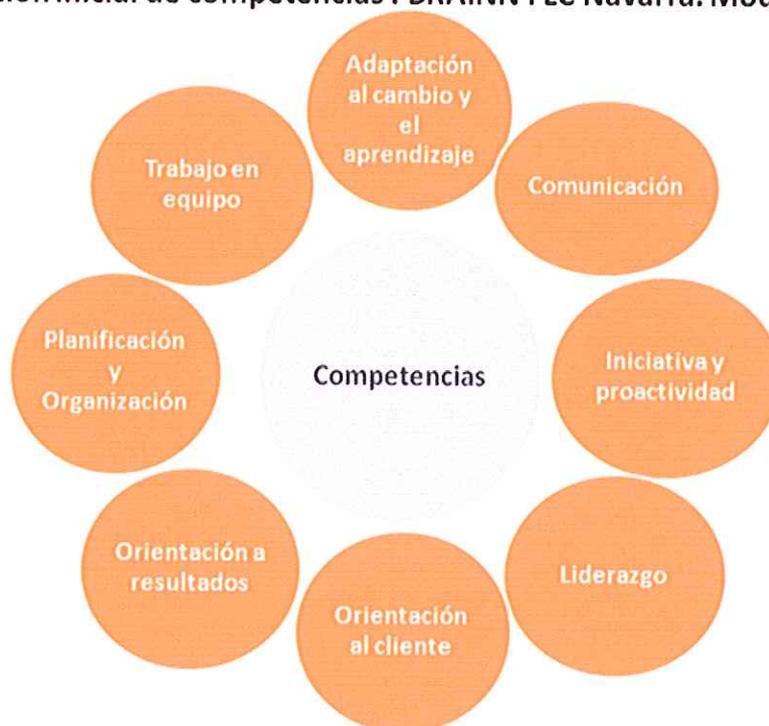
5.4. Propuesta de evaluación avanzada, competencias.

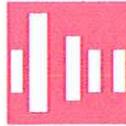
5.4.1. Propuesta inicial de competencias V0. Alumnado.

De acuerdo con las necesidades expresadas del sector, según los estudios citados en apartados anteriores, las competencias transversales aplicables a los distintos títulos y cursos de la FPR de la FLCN, a nuestro juicio, y para facilitar la función de tutoría, se expresan en idéntico número y tipos de comportamientos de aplicabilidad global al sector de la construcción.

A continuación, se detallan, tanto las competencias, como sus comportamientos característicos, que se proponen para su evaluación y desarrollo desde los programas de tutoría de la FPR en un primer modelo V0 tal y como se ha integrado en la aplicación BRAINN® y teniendo en cuenta el análisis y posterior ajuste tras el trabajo con empresarios y hasta construir definitivamente, se presenta el modelo V1 último evolucionado (también volcado en BRAINN® para la puesta en marcha del nuevo proceso de desarrollo del talento en la FPR).

Relación inicial de competencias . BRAINN FLC Navarra. Modelo V.0





Competencia: Adaptación al cambio y al aprendizaje.



Adaptación al cambio y aprendizaje. Grado de facilidad o flexibilidad para aceptar cambios en las funciones y responsabilidades, en los sistemas y equipos de trabajo, adaptándose a la nueva situación sin dificultades. Es capaz de desarrollar nuevas habilidades a través del estudio o la asimilación de nuevos conceptos, modelos y técnicas mediante entrenamiento, lo que implica disponer de interés por aplicarlos en la práctica.

Ejemplo de comportamientos/evidencias:

- Se adapta bien a distintos entornos, adecuando sus comportamientos a las características de los mismos.
- Aplica los cambios definidos sin necesidad de supervisión y es capaz de resolver con autonomía las barreras u obstáculos que se encuentra y sabe persistir en ello con especial empeño.
- Dedicar tiempo personal a probar y estudiar nuevos modelos, técnicas o herramientas útiles en su oficio o carrera profesional.
- Asimila con facilidad nuevos modelos, técnicas, herramientas o nuevas formas de hacer, llevándolas a la práctica.
- Solicita y asiste con frecuencia adecuada a programas de formación idóneos para su ocupación.

easy solutions

aproinnCONSULTORES

Competencia: Comunicación.



Comunicación. Capacidad de establecer procesos de diálogo efectivos con otros. Transmite las ideas con claridad y sentido de la oportunidad. Sabe escuchar y comprender a otros.

Ejemplo de comportamientos/evidencias:

- Escucha activamente a los otros, preguntando y mostrando interés.
- Es claro en sus mensajes, los transmite con precisión y eficacia.
- Es asertivo, dice claramente lo que se piensa con respeto al interlocutor.
- Ofrece y recibe feedback adecuadamente.
- Sabe comunicarse de manera eficaz ante un grupo de interlocutores.

easy solutions

aproinnCONSULTORES

easy solutions

aproinnCONSULTORES



Competencia: **Iniciativa y proactividad.**



Iniciativa y proactividad. Capacidad de percibir anticipadamente los acontecimientos posibles y de actuar a tiempo y eficazmente. Supone demostrar iniciativa y creatividad para resolver problemas y aprovechar las oportunidades de mejora, empeñándose persistentemente en llevarlas a cabo, de forma responsable, a la práctica.

Ejemplo de comportamientos/evidencias:

- Prevé los acontecimientos con una actitud proactiva para enfrentarse a los mismos.
- Actúa a tiempo, sabe evitar consecuencias no deseadas o aprovechar ventajosamente las oportunidades.
- Propone, sugiere y activa oportunamente soluciones, creativas y de valor añadido, a los problemas que se le plantean.
- Sabe desenvolverse en nuevos proyectos y tareas, nunca realizados antes, demostrando capacidad para ejecutarlos.
- Realiza actividades en contextos no necesariamente bien definidos, bajo directrices limitadas, que requiere establecer pautas de actuación.



Competencia: **Liderazgo.**



Liderazgo. Supone ejercer un estilo de dirección adecuado a cada situación y características de los miembros del equipo, siendo un modelo de referencia para su equipo en cuanto a nivel de motivación, inspiración y fuerza hacia las metas de la Organización.

Ejemplo de comportamientos/evidencias:

- Sabe reconocer el trabajo bien hecho y motiva e ilusiona al resto del equipo.
- Su comportamiento en el día a día es un referente que sirve al resto del equipo como ejemplo de actuación.
- Sabe reconducir oportunamente situaciones de escaso rendimiento y/o tensión.
- Su estilo de dirección se adecua a las características de sus colaboradores (madurez y disposición) procurando su avance hacia los objetivos definidos.
- Sabe delegar como forma de implicar al resto del equipo y obtener mejores resultados.





Competencia: **Orientación al cliente.**



Orientación al cliente. Capacidad de tener en cuenta las necesidades del cliente (interno y externo) y anticiparse a sus demandas. Implica saber ponerse en el lugar del cliente, aportarle valor y satisfacer sus expectativas.

Ejemplo de comportamientos/evidencias:

- Considera una prioridad satisfacer las necesidades de los clientes.
- Se implica en los procesos que requieren asesorar y colaborar estrechamente con clientes internos o externos.
- Se ocupa de identificar con exactitud las especificaciones que cada servicio a clientes requiere.
- Se anticipa a los requerimientos de los clientes.
- Es un referente como prestador de servicios a clientes en su área de actividad, superando las expectativas de éstos.



Competencia: **Orientación a resultados.**



Orientación a resultados. Enfoca su actividad hacia el cumplimiento de los objetivos, cuidando muy especialmente el cumplir con su trabajo, optimizando los costes y maximizando los beneficios.

Ejemplo de comportamientos/evidencias:

- Los objetivos están siempre visibles y presentes en su quehacer diario.
- Se establece un tiempo de inicio y final para cada tarea que debe realizar.
- Aprovecha de forma eficiente todos los recursos que están a su disposición.
- Hace seguimiento de los avances hacia sus objetivos: mide lo realizado, compara con estándares y toma medidas adecuadas para corregir cuando es necesario.
- Revisa con la frecuencia adecuada los costes y su relación con los ingresos, que determinan los resultados económicos que afectan a su ámbito de responsabilidad.





Competencia: **Planificación y Organización.**



Planificación y Organización. Es la capacidad para identificar, evaluar y programar acciones, estableciendo la mejor forma de llevarlas a cabo y su correspondiente control, según la importancia y urgencia de dichas acciones, los recursos disponibles y el contexto de trabajo.

Ejemplos de comportamientos, evidencias:

- Diseña procedimientos y métodos específicos de trabajo, en su ámbito de aplicación.
- Planifica los procesos de los que es responsable y sabe utilizar las herramientas disponibles para ello.
- Aplica principios y criterios coherentes con la política de la Organización a la hora de programar y organizar las actividades.
- Organiza las actividades, recursos a emplear y plazos, coordinando bien con otros su ejecución.
- Dispone de registros actualizados e instrumentos de control de la actividad que desempeña.



easy solutions

aproinnCONSULTORES

Competencia: **Trabajo en Equipo.**



Trabajo en equipo. Capacidad para interactuar de forma positiva en un equipo de trabajo, facilitando que se produzcan sinergias entre sus miembros, creando, registrando y transfiriendo el conocimiento útil para lograr los objetivos compartidos con eficacia.

Ejemplo de comportamientos/evidencias:

- Se interesa por las actividades de sus compañeros y se orienta hacia la tarea común del equipo como una prioridad.
- Es capaz de crear sinergias en el equipo de trabajo para que el resultado final sea mayor que la suma de las aportaciones individuales.
- Se centra en buscar alternativas de solución para resolver problemas comunes en el equipo.
- Actúa minimizando los conflictos personales y crea un buen clima en el equipo.
- Valora el éxito de otros miembros del equipo y los celebra. Es elemento motivador en el equipo de trabajo.



easy solutions

aproinnCONSULTORES

easy solutions

aproinnCONSULTORES



Competencia complementaria: **Autonomía. Toma de Decisiones.**



Relación inicial de competencias . BRAINN FLC Navarra. Modelo V 0.0 Competencias complementarias

Automotivación. Capacidad de encontrar estímulos positivos (internos/externos) en las conductas propias que ayuden a la consecución de objetivos. Afrontar las propias capacidades y limitaciones, empeñándose en desarrollarlas y superarlas para ocuparse con interés en las tareas a realizar.

Ejemplo de comportamientos/evidencias:

- Es consciente de sus recursos para abordar tareas estableciendo metas alcanzables, ajustadas a sus posibilidades.
- Realiza un análisis objetivo y realista del entorno y la circunstancias que le rodean.
- Persevera y es constante, aunque nadie le anime a seguir. Las dificultades no le desaniman.
- Reconoce sus aciertos y errores, utilizando este análisis como oportunidad de mejora.
- Establece planes para superar sus propias limitaciones y desarrollo de capacidades.

easy solutions

aproinnCONSULTORES

Competencia complementaria: **Resistencia a la presión.**



Relación inicial de competencias . BRAINN FLC Navarra. Modelo V 0.0 Competencias complementarias

Resistencia a la presión. Capacidad para actuar bajo presión con eficacia, en situaciones de urgencia, disparidad de criterios, ambigüedad y otros contextos complejos. Supone saber solventar estas situaciones difíciles dominando las emociones, sin bloqueos que resten efectividad.

Ejemplo de comportamientos/evidencias:

- Dispone de un adecuado nivel de control de sus emociones ante situaciones de alta presión, ambigüedad o adversidad.
- Mantiene un criterio, o una decisión, a pesar de las presiones existentes, a no ser que existan razones que justifiquen el cambio.
- Mantiene su nivel de eficacia, en situaciones adversas.
- Sabe convertir las situaciones adversas en oportunidades de mejora.
- Colabora en que las personas de su entorno superen las situaciones adversas.

easy solutions

aproinnCONSULTORES

easy solutions

aproinnCONSULTORES



5.4.2. Propuesta definitiva de competencias V1. Alumnado.

En el modelo V1 para la puesta en marcha del nuevo proceso de desarrollo del talento en la FPR a través de BRAINN® se han incluido los ajustes realizados por los empresarios y la validación de la FLCN.

Estos ajustes han permitido priorizar y adaptar las competencias a desarrollar por el alumnado, según los criterios de necesidades profesionales expresados por los empresarios de la construcción de Navarra.

Se han desplegado 5 comportamientos para cada competencia, lo que no quiere decir que el centro pueda, por supuesto, revisarlos, modificarlos y crear nuevos, así como decidir cuántos de ellos (comportamientos) finalmente va a activar para que sean objeto de evaluación en cada competencia. Su número afecta sobre todo al tiempo necesario y foco que deben poner evaluado y evaluador a la hora de realizar autoevaluaciones (en su caso) y evaluaciones.

Según esto, las competencias clave y los comportamientos asociados a los mismos, queda de la siguiente forma:

Flexibilidad y Polivalencia: *Facilidad o flexibilidad para aceptar cambios en las tareas y responsabilidades, en los sistemas y equipos de trabajo, adaptándose a la nueva situación. Incluye la disponibilidad y la polivalencia.*

Competencia: Flexibilidad y Polivalencia

codigo	nombre	activo
A1FP1	Se interesa por la adquisición de habilidades más allá de su especialidad técnica.	
A1FP2	Se adapta bien a diferentes tipos de funciones, tareas y uso de maquinaria y herramientas.	
A1FP3	Cuando es necesario, dedica un tiempo extra para terminar bien la tarea y cumplir plazos.	
A1FP4	Muestra disposición positiva para realizar también las tareas complementarias a la principal.	
A1FP5	Se adapta bien a distintos entornos, adecuando sus comportamientos a las características de los mismos.	

Relación con otros: *Capacidad de establecer procesos de relación efectivos con otros. Transmite las ideas con claridad y sentido de la oportunidad. Sabe escuchar y comprender a otros.*



Competencia: Relación con otros

codigo	nombre	activo
A1RO1	Se comporta con corrección, educación y respeto.	✔
A1RO2	Utiliza el canal adecuado de comunicación en cada caso.	✔
A1RO3	Escucha con atención y pregunta aquello que no le queda claro.	✔
A1RO4	Capacidad de dar y recibir correctamente feedback.	✔
A1RO5	Evita y resuelve adecuadamente los conflictos con otros.	✔

Orientación a resultados. Enfocar la actividad personal hacia el cumplimiento de los objetivos, optimizando los costes y maximizando los resultados de calidad y plazo.

Competencia: Orientación a resultados

codigo	nombre	activo
A1OR1	Cumple con las directrices que los son marcadas en lo que tienen que hacer, la manera de hacerlo y el plazo del que disponen para ello. Es disciplinado.	✔
A1OR2	Es eficiente en el aprovechamiento de materiales, uso de herramientas y optimización del tiempo.	✔
A1OR3	Su rendimiento está acorde, o supera, los objetivos de producción asignados.	✔
A1OR4	Cumple con las normas de calidad y prevención de riesgo laborales en la ejecución de los trabajos que tiene asignados.	✔
A1OR5	Muestra sentido de pertenencia y compromiso con la organización.	✔

Organización del trabajo personal. Capacidad de organizar las tareas personales y los recursos necesarios para realizarlas, coordinando la propia actividad con otros.

Competencia: Organización del trabajo personal

codigo	nombre	activo
A1OT1	Organiza sus tareas, recursos a emplear y plazos en su ejecución.	✔
A1OT2	Cumple con los procedimientos establecidos en la ejecución de su trabajo.	✔
A1OT3	Coordina su trabajo con otros profesionales, teniendo en cuenta la calidad y los plazos.	✔
A1OT4	Prevé y evita los tiempos muertos o improductivos. El día anterior planifica las tareas del día siguiente.	✔
A1OT5	Sabe organizar el trabajo de un equipo reducido de profesionales.	✔

Orientación al cliente. Capacidad de tener en cuenta las necesidades del cliente (interno y externo) y anticiparse a sus necesidades. Implica saber ponerse en el lugar del cliente, aportarle valor y satisfacer sus expectativas.



Competencia: Orientación al cliente

codigo	nombre	activo
A1OC1	Comprende la importancia de satisfacer las necesidades del cliente externo e interno.	✔
A1OC2	Capacidad de identificar quien es el cliente.	✔
A1OC3	Sabe identificar las necesidades de los clientes externos e internos.	✔
A1OC4	Se anticipa a los requerimientos de los clientes externos e internos.	✔
A1OC5	Demuestra discreción y profesionalidad ante los clientes.	✔

Adicionalmente, se han contemplado otras competencias para los alumnos, que no se han considerado claves en este momento, pero que están incluidas en BRAINN® por si se estima necesario utilizarlas en posibles futuros desarrollos o modificaciones del sistema de competencias del alumnado de la FLCN. Así, quedan pues a disposición del centro en el catálogo de competencias y comportamientos del sistema.

Estas competencias y comportamientos son los siguientes:

Trabajo colaborativo. Disposición a colaborar con otros, fomentado un buen clima de trabajo y aportando soluciones eficaces para el equipo o grupo de trabajo.

Competencia: Trabajo colaborativo

codigo	nombre	activo
A1TC1	Muestra buena disposición a colaborar con otros.	✔
A1TC2	Fomenta un buen clima de trabajo.	✔
A1TC3	No habla mal de sus superiores y compañeros.	✔
A1TC4	Aporta soluciones a los problemas que surgen en el equipo.	✔
A1TC5	Celebra los éxitos del equipo.	✔

Iniciativa y creatividad. Capacidad de percibir anticipadamente los acontecimientos posibles y de actuar a tiempo y eficazmente. Supone saber resolver problemas y aprovechar las oportunidades de mejora, empeñándose persistentemente en llevarlas a cabo, de forma responsable a la práctica.



Competencia: Iniciativa y creatividad

codigo	nombre	activo
A1IC1	Asume su parte de responsabilidad cuando se equivoca.	<input checked="" type="checkbox"/>
A1IC2	Muestra autonomía para hacer su propio trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>
A1IC3	Capacidad creativa para solucionar los imprevistos que puedan surgir en su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>
A1IC4	Se anticipa a las dificultades.	<input checked="" type="checkbox"/>
A1IC5	Identifica las oportunidades de mejora en su entorno de trabajo y lo traslada a sus superiores.	<input checked="" type="checkbox"/>

Liderazgo: *Supone coordinar adecuadamente a un equipo de trabajo, siendo un modelo de referencia para sus miembros en cuanto a nivel de motivación, inspiración y fuerza hacia las metas de la Organización.*

Competencia: Liderazgo

codigo	nombre	activo
A1LD1	Conoce los objetivos a cumplir y los procedimientos para lograrlos.	<input checked="" type="checkbox"/>
A1LD2	Transmite entusiasmo y energía al equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>
A1LD3	Apoya y facilita el trabajo de los miembros del equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>
A1LD4	Reconoce lo que está bien y sabe corregir las desviaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>
A1LD5	Su comportamiento en el día a día es un referente que sirve al resto del equipo como ejemplo de actuación.	<input checked="" type="checkbox"/>

5.4.3. Propuesta Inicial de competencias V0. Profesorado.

En el caso del profesorado, las competencias, con sus correspondientes comportamientos, incluidas en el primer modelo V0 realizado a partir de la información facilitada por el equipo del proyecto por parte de la **FLCN**, son:

Gestión del aprendizaje y sus potencialidades: *Identificar y gestionar adecuadamente los elementos que repercuten negativamente en el aprendizaje del alumnado o en los que impiden el desarrollo de todas sus potencialidades para el mismo.*



Competencia: Gestión del aprendizaje y sus potencialidades

codigo	nombre	activo
P0GB1	Considera la acción pedagógica con los alumnos con bloqueos de aprendizaje como situaciones de carácter singular, que requieren una forma individualizada de abordarlas.	✔
P0GB2	Identifica necesidades implícitas en la actitud anti-aprendizaje, incluyendo las circunstancias del contexto externo al centro que rodean al alumno en esta situación.	✔
P0GB3	Identifica estilos de pensamiento del alumnado.	✔
P0GB4	Aplica técnicas específicas adecuadas para cada actitud de bloqueo del aprendizaje del alumno.	✔
P0GB5	Diseña y pone en marcha acciones que implican al contexto del alumno en las acciones necesarias para superar los bloqueos de aprendizaje.	✔

Comunicación Interpersonal: *Capacidad de establecer procesos de relación efectivos con el alumno, el grupo y las familias. Transmite las ideas con claridad y sentido de la oportunidad. Sabe escuchar y comprender al alumno, al grupo y a las familias.*

Competencia: Comunicación interpersonal

codigo	nombre	activo
P0CI2	Muestra empatía: comprende y tiene en cuenta los intereses del al alumno, el grupo y las familias.	✔
P0CI3	Promueve la comunicación bidireccional, interacciona como docente, utilizando de manera adecuada el proceso de feedback.	✔
P0CI4	Escucha de forma activa al alumno, al grupo y a las familias en cualquier situación.	✔
P0CI5	Transmite sus mensajes de manera comprensible y asertiva.	✔
POCI1	Sabe validar: reconoce las emociones del alumnado y cómo afectan éstas al proceso de aprendizaje.	✔

Nuevas metodologías didácticas: *Capacidad de aplicar con eficacia nuevos métodos, técnicas y herramientas para optimizar el proceso enseñanza-aprendizaje.*



Competencia: Nuevas metodologías didácticas.

codigo	nombre	activo
P0DI1	Posibilita en el alumnado el aprender a aprender.	✔
P0DI2	Facilita un aprendizaje basado en la experiencia, mediante la aplicación del método basado en proyectos.	✔
P0DI3	Motiva al alumnado, implicándolo en su propio aprendizaje, y a participar de manera activa en el de sus compañeros.	✔
P0DI4	Genera en los alumnos autoconfianza en sus propios recursos.	✔
P0DI5	Suscita la curiosidad y el interés de los alumnos por las tareas que conducen al aprendizaje.	✔

Generar ambiente de responsabilidad. Saber crear un entorno de disciplina y respeto a las normas, desde el enfoque del refuerzo de los comportamientos positivos.

Competencia: Generar ambiente de responsabilidad.

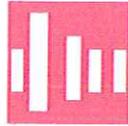
codigo	nombre	activo
P0DP1	Establece un sistema de valores, normas y responsabilidades de forma proactiva.	✔
P0DP2	Reconoce y refuerza los comportamientos positivos del alumno.	✔
P0DP3	Realiza el feedback negativo de forma asertiva y enfocando la situación como una oportunidad de mejora.	✔
P0DP4	Permite que el alumno tome sus propias decisiones, promoviendo positivamente el sentido de la responsabilidad sobre sus actos.	✔
P0DP5	Corrige y sanciona al alumnado de manera proporcionada a sus actos.	✔

5.4.4. Propuesta definitiva de competencias V1. Profesorado.

Una vez realizados los ajustes oportunos a las competencias y comportamientos del modelo V.0, el **modelo V.1** queda de la siguiente forma:

Gestión del aprendizaje y sus potencialidades: Identificar y gestionar adecuadamente los elementos que repercuten negativamente en el aprendizaje del alumnado y en los que impiden el desarrollo de todas sus potencialidades para el mismo.

Código	Comportamientos-evidencias
P0GB1	Considera la acción pedagógica con los alumnos con bloqueos de aprendizaje como situaciones de carácter singular, que requieren una forma individualizada de abordarlas.
P0GB2	Identifica necesidades implícitas en la actitud anti-aprendizaje, incluyendo las circunstancias del contexto externo al centro que rodean al alumno en esta situación.



P0GB3	Conoce el funcionamiento de la inteligencia humana, de sus capacidades y posibilidades, identificando estilos de pensamiento del alumnado.
P0GB4	Aplica técnicas específicas adecuadas para cada actitud de bloqueo del aprendizaje del alumno.
P0GB5	Diseña y pone en marcha acciones que implican al contexto del alumno en las acciones necesarias para superar los bloqueos de aprendizaje.

Comunicación Interpersonal: *Capacidad de establecer procesos de relación efectivos con el alumno, el grupo y las familias. Transmite las ideas con claridad y sentido de la oportunidad. Sabe escuchar y comprender al alumno, al grupo y a las familias.*

Código	Comportamientos-evidencias
P0CI1	Sabe validar: muestra empatía con las emociones y circunstancias del alumnado, de sus familias y cómo afectan éstas al proceso de aprendizaje.
P0CI2	Trabaja con y a través de la familia implicándola en el aprendizaje y desarrollo de los alumnos.
P0CI3	Promueve la comunicación bidireccional, interacciona como docente, utilizando de manera adecuada el proceso de feedback.
P0CI4	Escucha de forma activa al alumno, al grupo y a las familias en cualquier situación.
P0CI5	Transmite sus mensajes de manera comprensible y asertiva.

Nuevas metodologías didácticas: *Capacidad de aplicar con eficacia y flexibilidad nuevos métodos, técnicas y herramientas para optimizar el proceso enseñanza-aprendizaje.*

Código	Comportamientos-evidencias
PODI1	Posibilita en el alumnado el aprender a aprender, generando autoconfianza en sus propios recursos.
PODI2	Facilita un aprendizaje basado en la experiencia, mediante la aplicación del método basado en proyectos.
PODI3	Motiva al alumnado, implicándolo en su propio aprendizaje, y animándolo a participar de manera activa en el de sus compañeros.
PODI4	Emplea las metodologías cooperativas, utilizando las nuevas tecnologías para hacer posible la diversificación
PODI5	Suscita la curiosidad y el interés de los alumnos por las tareas que conducen al aprendizaje.

Generar ambiente de responsabilidad. Saber crear un entorno de convivencia, disciplina y respeto a las normas, desde un enfoque proactivo de refuerzo de los comportamientos positivos.

Código	Comportamientos-evidencias
PODP1	Establece un sistema de valores, normas y responsabilidades de forma proactiva.
PODP2	Reconoce y refuerza los comportamientos positivos del alumno.



P0DP3	Realiza el feedback negativo de forma asertiva y enfocando la situación como una oportunidad de mejora.
P0DP4	Permite que el alumno tome sus propias decisiones, promoviendo positivamente el sentido de la responsabilidad sobre sus actos.
P0DI5	Corrige y sanciona al alumnado de manera proporcionada a sus actos.

Innovación en equipo: *Colaborar de manera participativa en introducir elementos innovadores en los sistemas de aprendizaje para su permanente actualización y contribución en la optimización de los resultados de los alumnos. Incluye su propia formación continua.*

Código	Comportamientos-evidencias
P0IN1	Comparte recursos, conocimientos y experiencias con otros compañeros.
P0IN2	Se programa y realiza actividades para su propia formación permanente, que le permiten estar al día de las posibilidades de aprendizaje de sus áreas de interés.
P0IN3	Propone e implanta mejoras didácticas en las materias que imparte.
P0IN4	Colabora activamente, apoya y dinamiza los procesos que contribuyen de manera permanente a la innovación de los sistemas de aprendizaje del centro.
P0IN5	Demuestra iniciativa y creatividad para optimizar los resultados del aprendizaje de los alumnos.

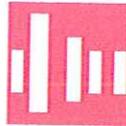
5.5. Niveles de competencias.

El sistema de evaluación en este modelo de desarrollo del talento de las competencias, permite identificar el nivel de desempeño de las mismas, de acuerdo a lo establecido en las premisas que a continuación se exponen a modo de referencia.

La unidad de medida de cumplimiento de cada competencia, se realizará de acuerdo a la **frecuencia, profundidad o impacto** en la Organización que se evidencie en el comportamiento de cada alumno y/o profesor.

Dado que este modelo de desarrollo del talento está orientado fundamentalmente al desarrollo, el sistema de medida propuesto, para identificar como alcanzado un nivel de desempeño adecuado en un comportamiento, como mínimo debe ser el Nivel 2, según se define el mismo en la tabla adjunta, que será el requerido para los alumnos, si bien el nivel óptimo sería el 4.

En el caso de los profesores se ha seguido el mismo esquema, mínimo Nivel 2, según se define el mismo en la tabla adjunta, que será el requerido para el profesorado, si bien el nivel óptimo sería lógicamente el 4.



NIVELES DE DESARROLLO DE CUMPLIMIENTO DE UN COMPORTAMIENTO					
NIVELES	FRECUENCIA	AUTONOMÍA	COMPLEJIDAD	IMPACTO	CONTRIBUCIÓN
1	En escasas ocasiones .	Necesita el apoyo de otros para poner en práctica esta habilidad e ir incrementando conocimientos y experiencia.	Está comenzando a aplicar algún aspecto de la competencia en actividades observables y relacionadas con aspectos concretos en su actividad.	Tiene un impacto limitado que se aprecia en el entorno más cercano de su actividad .	Su contribución, en términos de aportación a la organización es baja .
2	En algunas ocasiones .	Necesita compartir y consultar con otros la decisión tomada.	Aplica algún aspecto de la competencia en actividades observables y relacionadas con aspectos variados en su desempeño.	El impacto de su desempeño se aprecia en su actividad cotidiana y cuando participa en tareas en equipo .	Su contribución, en términos de aportación al conjunto de su ámbito de actuación es media . Está desarrollando la habilidad.
3	De manera habitual, frecuentemente .	Pone en práctica la competencia de manera independiente , sin necesidad de ayuda.	Aplica diferentes aspectos de la competencia en situaciones complejas que exigen búsqueda de soluciones expertas. Aplica diferentes aspectos de la competencia en situaciones excepcionales e imprevistas que exigen soluciones innovadoras.	El impacto de su desempeño trasciende el ámbito de su equipo .	Su contribución, en términos de aportación al conjunto de su ámbito de actuación es alta . Desarrolla bien la habilidad.
4	Siempre .	Pone en práctica la competencia siendo ejemplo o inspirando a otros con su práctica.		El impacto de su desempeño afecta a todo su ámbito de actuación .	Su contribución, en términos de aportación a todo su ámbito de actuación, es muy alta . Tiene pleno dominio de la habilidad.



5.6. Acciones de desarrollo.

A continuación se relacionan algunas consideraciones en relación con el capítulo más importante del proceso, como es todo lo que tiene que ver con las acciones de desarrollo, tanto de los alumnos, como de los profesores.

5.6.1. Alumnado.

Todo el modelo de desarrollo del talento se enmarca en un enfoque que prioriza el desarrollo efectivo del talento de los alumnos para optimizar sus posibilidades de inserción e integración laboral.

Las evaluaciones tienen como objetivo último identificar las oportunidades de mejora que abordar o los puntos fuertes que potenciar más aún.

Hay una serie de claves importantes en relación con el desarrollo del talento que hay que tener en cuenta, en concreto, y al menos, son las siguientes:

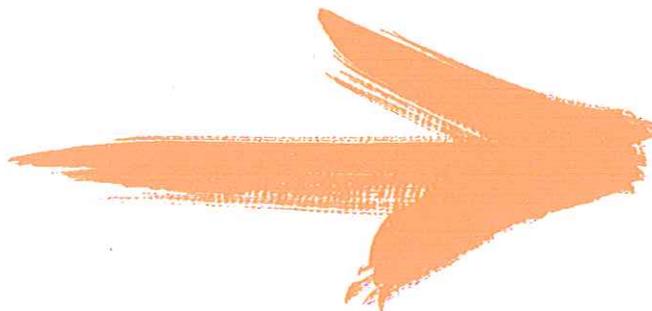
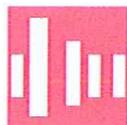
- El punto primero, es partir de una evaluación bien hecha.
- Luego, detectar con acierto las áreas de mejora personal.
- Luego, identificar la acción de desarrollo con sentido práctico y precisión.
- Luego, planificar con el alumno, siendo él mismo el protagonista, la ejecución de la acción de desarrollo.
- Y durante el desarrollo de la acción, reconocer las dificultades y valorar los avances en proceso de ejecución de la acción de desarrollo.

Por ello, lo primero que debemos tener en cuenta es en qué consiste una **evaluación**.

En términos sencillos, diremos que una evaluación es una conversación de dos (alumno y tutor-coach), la que denominamos *conversación de desarrollo*.

La evaluación no es un fin en sí mismo en **BRAINN®**, porque no se trata sólo de "cumplimentarla", lo importante es la "reflexión conjunta" que se haga del desempeño del alumno con el objetivo de detectar las *oportunidades de mejora* que tiene que desarrollar, así como los *puntos fuertes* a potenciar.

A partir de lo anterior, que es lo más relevante en **BRAINN®**, es el plan de acción de desarrollo (PAD).



La conversación de desarrollo en clave **BRAINN®**, es la conversación *tranquila* y siempre con una orientación positiva, facilitadora, que mantienen el alumno y el tutor-coach para revisar el talento (T) del primero y establecer, acto seguido y en consecuencia, las mejores acciones de desarrollo (AD).

Como base imprescindible, el alumno debe entender, de manera clara, que todo este proceso tiene como objetivo último aprovechar todas sus posibilidades de su inserción e laboral. Y más allá, de su propia mejora personal en todos los ámbitos de actuación. Pero por supuesto es un proceso consustancial a la obtención de una titulación técnica, que es condición para acceder a un trabajo en el sector y poder mantenerse al día en el mismo, una vez conseguido.

El procedimiento recomendado para hacer una buena conversación de desarrollo, requiere que el tutor-coach, con tiempo y antelación suficiente, apoyándose en **BRAINN®**, entre otros recursos de los que disponga, debe realizar un análisis de la información obtenida por los diferentes profesores y por observación del alumno por él mismo, lo que le servirá para reflexionar cada ítem de las evaluaciones BÁSICA y AVANZADA que atañen al alumno en un periodo dado, sea éste bimensual, trimestral o de todo el curso al final del mismo.

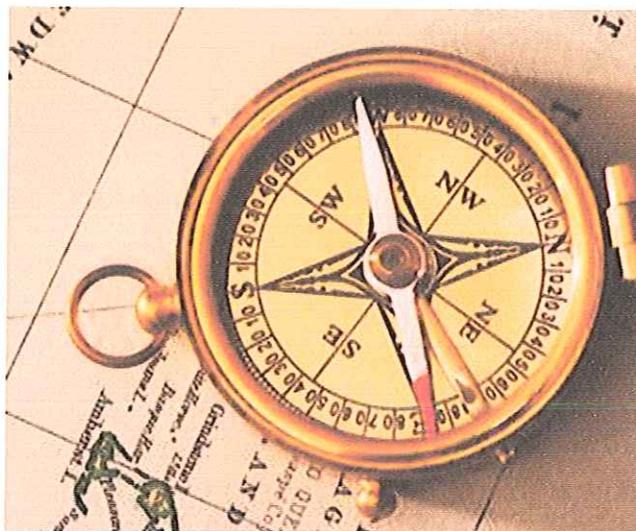
Cuando el tutor-coach utiliza **BRAINN®** para ayudarse, puede crear para ello una evaluación del alumno en el momento que quiera, marcándola como NO OFICIAL. En ella, puede recoger las notas de "Puntos fuertes", "Oportunidades de mejora" y otras observaciones en el apartado de "Informe de evaluación" que considere le pueden ayudar a la hora de reunirse con su alumno para mejor orientar la conversación de desarrollo.

Ya con el alumno, en un despacho o espacio reservado y en un ambiente tranquilo, se deberá mantener la conversación de desarrollo sobre la que, a modo de guía, el tutor-coach, deberá tener en cuenta al menos las recomendaciones que ya se han señalado.

Siempre debe mantenerse un **tono cordial, positivo e ilusionante**.



Durante la conversación, es importante también ir paso a paso, revisando junto con el alumno cómo se ve él y como se le ve por parte del tutor-coach, en relación con el desempeño de cada uno de los ítems que conforman la evaluación BÁSICA y AVANZADA previstos en el Modelo de gestión del talento profesional de los centros de FPR de la FLCN integrados en la herramienta BRAINN®.



La revisión de los distintos ítems de Conocimientos específicos (k), Habilidades (H) y Actitudes (A), así como el Rendimiento (R) y el Potencial (P) en evaluación BÁSICA y en los distintos Comportamientos (c) de cada Competencia (C) en evaluación AVANZADA, en su caso, deberán ser interpretados en base al tipo de actividades y contexto en el que se ha desenvuelto el alumno.

Tutor-coach y alumno, ambos, deberán huir de generalidades e interpretar sus valoraciones en base a hechos objetivos, concretos, en observaciones realizadas en la práctica, y siempre con un ánimo constructivo para poder llegar a identificar conjuntamente posibles aspectos a mejorar, o a potenciar más aún, incluso, si es algo que ya hace bien el alumno.

En BRAINN® se busca la excelencia, que se haga bien "siempre". No sólo a veces o frecuentemente.

Es necesario destacar los puntos fuertes del alumno y las oportunidades de mejora más significativas que el tutor-coach considere debe registrarse (así lo facilita BRAINN®) porque posteriormente puede ayudarles a ambos a identificar las acciones de desarrollo (AD) más adecuadas al caso y a hacer luego un buen seguimiento de las mismas.



A la finalización de la conversación, el tutor-coach deberá felicitar al alumno por su buena disposición hacia "su propio desarrollo" y animarle a comprometerse a realizar de forma efectiva su PAD (plan de acción de desarrollo), que es lo que le hará realmente avanzar en sus posibilidades de inserción e integración laboral posterior.

5.6.2. Profesorado.

Todo el modelo de desarrollo del talento se enmarca en un enfoque que priorice el desarrollo efectivo del talento de las personas de la Organización.

En el caso de los profesores este desarrollo del talento es condición necesaria para el aporte de valor añadido en la **FPR** que imparte la **FLCN** para ser un referente en el sector, así como incidir, de manera decisiva, en el ajuste de la formación impartida a las demandas del sector de la construcción en la zona de influencia.

Las claves para el desarrollo del talento, también en el caso de los profesores, son equivalentes a las mencionadas para el caso de los alumnos:

- Partir de una evaluación bien hecha por parte de la jefatura de estudios.
- Detectar con acierto las áreas de mejora personal de los profesores.
- Identificar las acciones de desarrollo con sentido práctico y precisión, ajustándose a la tarea docente de este colectivo.
- Planificar con el profesorado, siendo él mismo el protagonista, la ejecución de la acción de desarrollo acordada.
- Reconocer las dificultades y los avances que los profesores tienen en su labor docente del día a día.

Los principios de la evaluación, en su base, por tanto, son los mismos en el caso de los alumnos y profesores. En este caso la conversación de desarrollo se desarrolla en dos partes (profesor y Jefe de Estudios o responsable asimilable en su rol de tutor-coach).

En su aplicación esta acción de desarrollo, en la que ambas partes son adultos, puede y debe, discurrir con una carácter marcadamente profesional, en la que ambas partes adopten y comprendan que no existe otra posibilidad que la de enfocar el proceso desde un punto de vista positivo y facilitador de desarrollo, orientado a la mejora continua de la calidad de enseñanza que se imparte en la **FPR** de la **FLCN**.

En el caso de los profesores la evaluación no puede considerarse como un fin en sí misma en **BRAINN®**. Lo esencial es la "reflexión conjunta" que se haga del desempeño del



profesor con el objetivo de detectar las *oportunidades de mejora* que tiene que desarrollar, así como los *puntos fuertes* a potenciar como venimos insistiendo.

Por tanto, lo más relevante en BRAINN®, es el plan de acción de desarrollo (PAD), tanto para alumnos como profesores.

Como base imprescindible, el profesor debe interiorizar que todo este proceso tiene como objetivo último aprovechar todas sus posibilidades como docente, para dar respuesta a las nuevas necesidades planteadas por el sector al alumnado y la FLCN.

El procedimiento recomendado para hacer la conversación de desarrollo, en su esencia, es prácticamente el mismo que en el caso de los alumnos y por ello no lo repetiremos en su totalidad en este apartado para hacer más operativo este Informe, si bien ésta conlleva alguna particularidad específica.

Por el contenido de sus funciones, la obtención de evidencias de comportamientos es diferente a los alumnos en el caso de los profesores. Si bien en el caso de los alumnos, estas observaciones son más directas, porque hay una convivencia permanente dentro de aula con su tutor, y además se cuenta con la información adicional que los profesores aportan a los tutores a partir de las nuevas metodologías en diseño en la FPR de la FLCN, en el caso de los profesores, el evaluador, deberá establecer las estrategias necesarias para obtener dichas evidencias, por ejemplo participando en algunas clases, analizando resultados de evaluaciones, observación en las reuniones de claustro,...etc.

5.7. Formación de Evaluadores.

Con carácter previo a la fase de *training* sobre la aplicación BRAINN®, se mantendrá una sesión formativa sobre el uso de la aplicación por parte de los tutores de los alumnos y de la evaluadora de profesores (Pilar Fernández) prevista para el 28 de junio próximo.

Un primer programa orientativo de los temas a tratar en esta sesión, es el siguiente:

- **Presentación de la sesión.**
- **El desarrollo de competencias profesionales.**
- **BRAINN® como sistema de apoyo a tutores.**
- **La evaluación básica:**
 - *Conocimientos específicos.*
 - *Habilidades.*
 - *Actitudes.*

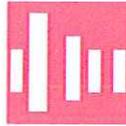


- Rendimiento.
- Potencial.
- La evaluación avanzada:
 - Las competencias demandadas por el sector de la construcción en Navarra.
 - Los comportamientos evaluables y desarrollables.
- La evaluación:
 - Cómo evaluar en básica.
 - Cómo evaluar en avanzada.
 - Anotaciones de puntos fuertes y oportunidades de mejora.
 - El informe.
- Acciones de desarrollo:
 - Identificación de acciones.
 - El plan de acción de desarrollo.
 - Seguimiento de la ejecución de acciones.
 - El apoyo con materiales a la acción de desarrollo.
 - Modificación de avance y cierre de acciones de desarrollo.
- Consultas y listados.
 - Mapas del talento.
 - Evaluaciones.
 - Acciones de desarrollo.
 - Historial.
 - Listados de informes.
 - Glosario.

Así mismo, también está previsto formar a Marta Ruiz (Coordinadora del proyecto) y a Pilar Fernández (Orientadora) en las funcionalidades propias de "Administración" de la aplicación, en lo que tiene que ver con el mantenimiento y actualización del modelo de gestión del talento de la FPR de la **FLCN**, así como en las operaciones de gestión de altas, bajas y modificaciones de personas que puedan incluirse en cada caso al sistema de gestión del talento del centro (nuevos profesores, nuevos alumnos, cambios de ubicación o perfiles de profesores y alumnos, etc.).

Fundamentalmente se verán los apartados correspondientes a:

- Presentación de la sesión.
- Usuarios.
- BRAINN: Personas.
 - Incorporaciones.
 - Asignación de perfiles.
 - Ubicaciones.
- BRAINN: Organización.
 - Organizaciones.
 - Departamentos.



- *Puestos y funciones.*
- **BRAINN: Gestión del talento.**
 - *Estrategias.*
 - *Elementos básicos del talento.*
 - *Competencias y comportamientos.*
 - *Matriz de competencias claves.*
 - *Matriz de puestos, funciones y competencias.*
- *Parametrizaciones.*





6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

La conclusión más inmediata que se desprende del presente proyecto es la utilidad que ofrece el sistema **BRAINN®** a la **FLCN** como herramienta innovadora, completa, de fácil uso y totalmente adaptada a las necesidades operativas y que requiere la **FLCN** para ser referente de la formación profesional en el sector de la construcción como centro formativo de excelencia.

Además del sistema, el propio modelo elaborado y recogido en este Informe, ha sido confeccionado de manera "ad hoc", a medida, teniendo en cuenta a cada una de las partes implicadas en la **FPR**: la propia **FLCN**, el departamento de Educación del Gobierno de Navarra y las necesidades explícitas que han señalado los empresarios del sector de la construcción de Navarra, sobre el perfil requerido a los profesionales de este sector en la actualidad y el próximo futuro.

En el caso de los profesores, la aplicación de la gestión de talento a su colectivo, aporta un valor esencial y necesario para cumplir con los objetivos de excelencia e innovación de la **FLCN**. Sin ellos, el proceso quedaría incompleto; e incorporándolos al mismo, es la única manera de avanzar en el camino sin fin de la excelencia.

Como recomendaciones generales del presente proyecto señalamos, a modo de resumen, las siguientes:

- Iniciar el proceso en modo *training*, tal como está previsto, antes de comenzar el curso que viene (2016-2017). Ésta es una acción necesaria para posibilitar que los evaluadores, tanto tutores, como evaluadores de profesores, inicien el curso con la puesta en marcha del proceso con el suficiente dominio del modelo y del sistema. De cualquier forma **BRAINN®** es un sistema completo, sencillo de usar, y esto hace posible que este proceso de entrenamiento previo sea extraordinariamente fácil y en cierto modo hasta atractivo para los evaluadores.
- Diseñar el proceso de tutorías, información de profesores a tutores y actividades o ejercicios docentes donde incluir evaluaciones de las competencias clave que se quieren desarrollar, en el caso de los alumnos.
- En el caso de los profesores, es necesario que su evaluador/a diseñe cómo realizará la recogida de información de las evidencias-comportamientos asociados a cada una de las competencias claves determinadas para este colectivo, más allá del propio conocimiento de las personas que ya posee.



- Durante la aplicación del modelo de gestión del talento en el que se basa **BRAINN®** es conveniente que la dirección de la **FLCN** lleve un seguimiento, para control del mismo, pero sobre todo como elemento motivador de todos los implicados, insistiendo de manera continua en el carácter de ayuda para dotar de mayor empleabilidad a los alumnos, para mejorar, más aún, sus posibilidades de inserción e integración laboral.
- En el caso de los profesores el enfoque es el de adecuación a las nuevas demandas que la sociedad (y específicamente el sector) exige a los docentes de vanguardia, con los que se quieren tener en la **FPR** de la **FLCN**.





ANEXOS

Anexo I. Decreto Foral 78/2014, de 27 de agosto de 2014, (publicado en el Boletín Oficial de Navarra de 15 de diciembre de 2014; regula el Título de Formación Profesional Básica en Reforma y Mantenimiento de Edificios.

Anexo II. Decreto 1592/2011, de 4 de noviembre, (publicado en el Boletín Oficial del Estado de 15/12/2011); establece el Título de Técnico en Excavaciones y Sondeos.

Anexo III. Orden ECD/341/2012, de 15 de febrero, (publicado en el Boletín Oficial del Estado de 27/02/2012) por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Medio correspondiente al título de Técnico en Excavaciones y Sondeos.

Anexo IV. Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, (publicado en el Boletín Oficial del Estado el 12/12/2012) por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la Formación Profesional Dual.

Anexo V. Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE), (publicada en el Boletín Oficial del Estado el 10 de diciembre de 2013).

Anexo VI. Definición y validación de competencias críticas para la Empleabilidad de jóvenes titulados superiores en Navarra. Observatorio Navarro de Empleo.

Anexo VII. Competencias Profesionales para el siglo XXI. Observatorio Navarro de Empleo.

Anexo VIII. Guía de Actividades para el Desarrollo de Habilidades de Acción en la Formación Profesional. Confederación de empresarios de Navarra.

Anexo IX. Propuestas desde el ámbito empresarial y estrategia de futuro para la Formación Profesional y el Empleo. Observatorio Navarro de Empleo.

Anexo X. Recomendación 2006/962/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006. [Diario Oficial L 394 de 30/12/2006].

Anexo XI. Nota Informativa 9087 ES, de marzo de 2014 de la Agencia de la Unión Europea, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP)

Anexo XII. New Vision for Education: Fostering Social and Emotional Learning through Technology. World Economic Forum



Anexo XIII. Libro Blanco de la profesión docente y su entorno escolar. José Antonio Marina. Carmen Pellicer. Jesús Manso. V 1.3 Diciembre 2015.

Anexo XIV. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (Vol. 23, nº2, 2º Cuatrimestre, 2012, pp.22 – 41), "Perfil Competencial del Tutor o de la Tutora de Enseñanza Secundaria". Antoni Giner Tarrida.

Anexo XV. "Competencias del Profesorado para la acción tutorial" de la autora María Jesús Comellas (coordinadora), Profesora de la Universidad Autónoma de Barcelona, publicado por la editorial Cisspraxis (2002).

Anexo XVI. Acta de reunión (25/04/2016).

Anexo XVII. Presentación del proyecto por parte de la **FLCN** a Empresarios y Departamento de Educación.

Anexo XVIII. Acta de reunión de seguimiento de proyecto (04/05/2016).

Anexo XIX. Presentación de **BRAINN®** a **FLCN** y empresarios.

Anexo XX. Acta de la reunión con empresarios (04/05/2016).

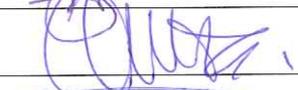
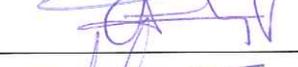
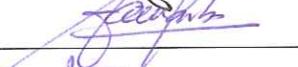
Anexo XXI. Informes de entrevistas con empresarios.

Anexo XXII. Acta reunión ampliación proyecto a profesorado (16/05/2016)

REUNIÓN EMPRESAS

Fecha: miércoles 04/05/2016- Hora: 17.00-19.00

Asistentes:

NOMBRE	EMPRESA	FIRMA
ZUBILLAGA, JUDIT	CON.S. ZUBILLAGA	
Covado Leon	Aproimun Concreteos	
Pilar Fdz Umpoh	F.L.C	
Manuel Canalejo	Aproimun Consultores	
JAIIME SACUES	PEAM	
SOLIA GOMEZ	CONSTRUCCIONES AGR	
ALEX AYERDIOLAIZOLA	ARIAN, J.A.	
JAVIER RUBIO	CONST. SACOVI	
MARTA RUIZ SASAETA	FLC NAVARRA	

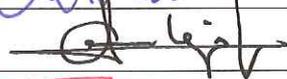
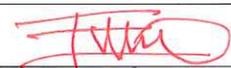
EFA072/15

REUNIÓN

Fecha: HUARTE

Lugar: 29/06/2016- 10.00

Asistentes:

NOMBRE	DNI	EMPRESA	FIRMA
CONRADO NIRE	08695171K	APROINN C.	
Manuel Canalejo	28546946J	Aproinn C.	
EMILIO CEBALTA	29.149.648T	FLC NAVARRA	
PEDRO GÓMEZ	16008156K	EDUCACIÓN	
SEVERO GARCÍA	12.688194Z	MCA - UBT	
JUAN M. VICENTE	18K4770E	DEPARTAMENTO EDUCACIÓN	
PILAR FOEZ	1820397J	FLC NAVARRA	
MARTA ROIZ SAKAJO	44614328M	FLC NAVARRA	

REUNIÓN SOBRE COMPETENCIAS

Fecha: 28/06/2016

Lugar: HUARTE

Asistentes:

NOMBRE	DNI	EMPRESA	FIRMA
Manuel Gregorio García González	15241307B	FLCN	
Fernando Ustaz...	15P39884Z	F.L.C.N	
Bernardo Gami Lange	17.480.662A	FLC	
INAKI VIDAUDE	44.614.493	F.L.C.N	Inaki Vidourne
ALBERTO RUIZ	72701954M	FLCN	
RAQUEL GARCIA	1274927G	FLCN	
Beatriz Urdor	33430533X	FLCN	
BEGONJA KENDIJC	13808937W	FLCN	
WALTER GARCIA	52905312F	FLC Aragón	
José L. Escamez	25453065T	FLC Aragón	
LEONOR VILLALBA	78869423N	FLCA	
Juan Lobo	25.462.6474	FLCA	
SEBASTIAN MEDINA	42002180T	FLCN	
PIAR FDEB URRUTIA	17203912S	FLCN	
CONRADO GARCIA	08695171K	ARNOIUN C.	
Manuel Canabj	28546946J	Arnoiuu C	