XIII ENCUENTRO DE LA RED 2022

TRANSFORMACIÓN en el desarrollo de competencias perspectivas macro y micro

Modalidades de Formación Dual en Diálogo para la Acción

POSTULADOS y LECCIONES APRENDIDAS

POSTULADO 1

Ante la transformación de las organizaciones, en medio de incertidumbre e inestabilidad, la formación dual es una figura clave para:

- cerrar brechas entre oferta y demanda en el mercado de trabajo;
- la gestión de talentos
- el acceso a empleos de calidad;

POSTULADO 2

La formación dual debe evolucionar de un modelo estático y centralizado, a modalidades descentralizadas y flexibles, para poder escalar y responder a necesidades diversas de aprendizaje a lo largo de la vida.

POSTULADO 3

Las competencias y sus estándares son un recurso invaluable en el diseño de rutas formativas y del reconocimiento de modalidades duales.

POSTULADO 4

El COVID reveló la vulnerabilidad y a la vez la fortaleza de la formación dual: vulnerable para los aprendices iniciantes en el marco de un sistema escolar; fortaleza para la capacitación del personal en las organizaciones.

POSTULADO 5

La formación dual requiere no solo del desarrollo de competencias de tutores en las empresas y de docentes de los planteles y proveedores de servicio; también de competencias organizacionales de diálogo que propician modalidades duales.

LECCIONES APRENDIDAS:

EXPERIENCIAS INTERNACIONALES DIVERSAS

LECCION APRENDIDA 1

1) El Aprendizaje – la formación profesional dual es parte de la vida real: no solo escuela o universidad, sino producción y servicios de la empresa, colegas de trabajo de diferentes horizontes sociales, interacción y trabajo en grupo, vida en colectivo. Todo ello ayuda a forjar su personalidad, aceptar diferentes puntos de vista y trabajar para un objetivo común.

LECCION APRENDIDA 2

2) Un(a) aprendiz juega dos roles: el de un trabajador o empleado, y el de un estudiante o alumno.

LECCION APRENDIDA 3

3) Las habilidades duras y las habilidades blandas: Las “blandas” se aprenden concomitantemente con las “duras”, no se limitan a un juego de roles…

LECCION APRENDIDA 4

4) La empresa debe tener y asumir el liderazgo, es la fuerza motriz. Necesita personas motivadas con potencial de desarrollo que "crea valor", "Investing in people"

LECCION APRENDIDA 5

5) Dar espacio para la flexibilidad y las vías abiertas. Las vías sin salida causan frustración. La elección abierta de caminos agrega valor a los aprendizajes y ayuda a elevar su prestigio social – y atrae postulantes de otras orígenes sociales.

LECCION APRENDIDA 6

6) Profesores y formadores: Abrir las puertas, mezclar los perfiles, prácticas en las empresas para profesores y estudiantes…

LECCION APRENDIDA 7

7) Se requiere un ente organizador por encima o al lado de la relación Empresa – Centro Educativo o Centro de Formación: Homogeneizar las prácticas, los procesos, Mentoring y Coaching, capacidad de mediación, aprender haciendo