

AMBITION
TO EMPLOY



Ambition to Employ

Manual del curso para centros de
formación profesional



Erasmus+

This project has been
funded with support from
the European Commission



ÍNDICE

1. Acerca del plan de estudios Ambition to Employ
2. Instrucciones generales para centros y profesorado de formación profesional
3. Resumen de los contenidos del curso
4. Modalidades docentes
5. Enlaces útiles
6. Modelo de programación en 5 días de Ambition to Employ



1. ACERCA DEL PLAN DE ESTUDIOS DE AMBITION TO EMPLOY

1.1 ¿Qué es Ambition to Employ?

Ambition to Employ es un proyecto Erasmus que ha generado un nuevo modelo de formación con apoyo exhaustivo para el profesorado y el asesoramiento empresarial respecto a la impartición de los conocimientos, las técnicas y la autoestima necesarias para contratar a una primera persona. Consiste en una serie de recursos educativos abiertos, creados para el asesoramiento, la mentoría y la docencia de la FP empresarial, que se publican en línea. Tanto su descarga como su uso son gratuitos.



1.2 Objetivos del curso

El plan de estudios de Ambition to Employ y los Materiales del curso están pensados para su impartición por profesionales del asesoramiento, la mentoría y la docencia en el aula o en grupos pequeños, o como apoyo formativo individual para personas emprendedoras. Es un nuevo modelo formativo que capacita a las personas autónomas con los conocimientos, las destrezas y la confianza necesaria para contratar a su primera persona. Requiere transmitir los aspectos prácticos, legales y financieros del empleo y el crecimiento empresarial sostenible, pero también la aplicación de los conocimientos en la superación de las barreras psicológicas y los riesgos asociados.

En el actual contexto de inseguridad política y económica permanente y de crecimiento débil que ha propiciado un destacado aumento del empleo autónomo en Europa, Ambition to Employ aspira a desempeñar un papel importante en la actualización de los planes de FP y la ampliación de las capacidades docentes de competencias emprendedoras imprescindibles. Además, este proyecto supondrá un importante rendimiento de la inversión en cuanto a su relación directa con la creación de empleo.

En general, su repercusión será el fortalecimiento de nuestros planes de FP para responder a los patrones cambiantes del empleo y el emprendimiento. Hasta la fecha, las autoridades han pasado por alto que el crecimiento reciente del trabajo autónomo no implica necesariamente un aumento de empresas orientadas al crecimiento o, si son conscientes de los problemas estructurales que empujan a las personas a trabajar por cuenta propia, han favorecido los incentivos fiscales para fomentar el crecimiento a través del empleo. Esto pasa por alto muchas de las verdaderas razones por las que las personas autónomas no logran hacer crecer sus negocios.

1.3 ¿Quién lo ha desarrollado?

Este curso ha sido desarrollado por personas expertas, apasionadas por el crecimiento de las PYME y la formación profesional, así como por sus efectos transformadores en los ecosistemas empresariales actuales. Está diseñado para crear un nuevo modelo eficaz de formación que contribuya a la creación de empleo y a un mayor crecimiento económico. Gracias a la creación de un nuevo modelo formativo y a su capacidad de aplicación, decenas de profesionales de la formación de nuestros países han comenzado a ofrecer un asesoramiento muy práctico a empresarios/as individuales y enseñan estrategias docentes reactivas, capaces de marcar la diferencia.

A continuación presentamos a las entidades que han colaborado en el desarrollo del curso:



BANBRIDGE DISTRICT ENTERPRISES LTD, UK	Banbridge District Enterprises (BDEL) (Reino Unido) ha liderado el proyecto Ambition to Employ. Se trata de un centro con experiencia en formación empresarial que da apoyo a 400 personas emprendedoras al año a través de una amplia gama de iniciativas de financiación pública, con múltiples agentes y proyectos internacionales de apoyo a las PYME y al emprendimiento.
MOMENTUM (IRLANDA)	Momentum es una empresa especializada en iniciativa empresarial, líder en Irlanda. Pese a sus competencias en todos los aspectos de la formación, destaca por adoptar un enfoque riguroso en el desarrollo profesional mediante la generación de herramientas y contenido creativo.
NATIONAL ENTERPRISE NETWORK (REINO UNIDO)	National Enterprise Network representa a organizaciones de iniciativa empresarial y FP (agencias empresariales de todo el país) y centra el proyecto en los efectos estratégicos a largo plazo y, a un nivel más práctico, facilita su integración inmediata en la docencia existente.
CEEI BURGOS (ESPAÑA)	La española CEEI Burgos es una entidad sin ánimo de lucro cuya misión consiste en impulsar el desarrollo socioeconómico de su región. Ofrece formación, asesoramiento y apoyo técnico y de infraestructuras a PYME de todo tipo, con particular experiencia en los motores del crecimiento.
European E-learning Institute (DINAMARCA)	European E-learning Institute (EUEI) se especializa en la creación de impactantes plataformas en línea y entornos formativos por inmersión, y en la prestación de recursos y herramientas destinadas a experiencias docentes de gran valor. EUEI valora tremendamente el carácter flexible y no convencional de la formación continua y el desarrollo de cursos en línea flexibles para quienes quieran superarse e ir un paso por delante en su trayectoria profesional y de negocio.
Broader Perspectives Foundation (POLONIA)	Broader Perspective (PL) es una nueva clase de centro de FP basado en un modelo por suscripción, con una base de datos de más de 3.000 personas emprendedoras. Actualmente trabaja con más de 500 miembros. Su enfoque del aprendizaje personalizado e intuitivo enriquecerá nuestro planteamiento y su alcance ayudará a expandirlo.

1.4 Objetivos globales del aprendizaje

Las pequeñas empresas son uno de los elementos principales del crecimiento económico, el desarrollo social y la calidad de vida de la ciudadanía de la Unión Europea. Aun así, los primeros pasos hacia el crecimiento y, sobre todo, la transición de ser empresario/a individual a contratar a una primera persona no son siempre sencillos. Aunque el desconocimiento del marco normativo es un factor, los estudios indican que las barreras suelen ser percibidas. Básicamente, contratar a la primera persona exige que la persona emprendedora cruce un umbral psicológico para el que no está bien preparada.

La falta de preparación se hace más patente cuando los motivos de trabajar por cuenta propia en el clima económico actual tienen tanto que ver con el rechazo de otras formas de empleo como con el deseo de crear y desarrollar un negocio. La brecha de habilidades se agrava todavía más por el hecho de que la mayor parte de la inversión del sector público en formación empresarial se ha dirigido a las empresas nuevas con alto potencial de crecimiento, mientras que la formación convencional para empresas «estándar» (incluidas las personas autónomas) ha experimentado pocas mejoras en cuanto a su calidad.



Por esa razón, Ambition to Employ persigue capacitar a los empresarios/as individuales (nuestros usuarios finales) con los siguientes conocimientos y técnicas:

- Analizar y establecer cuándo es el momento correcto para contratar a una persona.
- Definir las funciones de esa primera persona y redactar satisfactoriamente la descripción de la vacante.
- Conocer los recursos necesarios para contratar a alguien.
- Aprender a atraer talento, preseleccionar, entrevistar a aspirantes y ofrecer el puesto.
- Adquirir las destrezas necesarias para incorporar, formar y apoyar con éxito a una persona en la plantilla.
- Implantar sistemas de aprendizaje basados en el trabajo.

1.5 ¿Quién puede impartir el curso?

El curso está pensado para ser impartido por profesorado de FP y profesionales del asesoramiento empresarial. El profesorado puede adaptar fácilmente el conjunto de materiales formativos y recursos para diseñar e impartir sesiones con contenido de gran calidad, desarrollado, comprobado y revisado en el Reino Unido, Irlanda, España y Polonia. Conviene destacar que:

- El plan de estudios de Ambition to Employ y los materiales del curso están pensados para permitir al profesorado de formación profesional y empresarial organizar sesiones en el aula o en grupos pequeños, o bien como apoyo formativo individual para personas emprendedoras que les ayude a incorporar a una persona a sus plantillas.
- Ofrecemos todos los recursos y materiales necesarios para impartir el curso satisfactoriamente en distintos entornos y formatos. (Consulte las modalidades de docencia en el Apartado 3).

2. Instrucciones generales para centros y profesorado de formación profesional

2.1 Enfoque metodológico

El plan de estudios y los materiales del curso ofrecen a las personas emprendedoras los conocimientos prácticos, técnicas y recursos necesarios para mejorar su posicionamiento y capacidades de contratación de una primera persona. El plan de estudios tiene en cuenta que las personas emprendedoras se enfrentan a muchos retos en este sentido y ofrece un enfoque metodológico claro y conciso para la capacitación y adquisición de destrezas.

2.2 Instrucciones generales

Se ruega leer esta guía detenidamente antes de impartir la formación.

En contextos de aula, aula invertida o aprendizaje mixto:

- Descargue, lea y revise los recursos formativos del curso que sean necesarios.
- Asigne una duración adecuada a las sesiones formativas.
- Adapte el contenido formativo con estudios de caso e información de apoyo local para el alumnado emprendedor.
- Asegúrese de que las personas participantes descarguen y realicen los ejercicios de Ambition to Employ incluidos en cada Módulo, ya que ofrecen contenidos importantes.
- Dedique tiempo al repaso durante la formación.

2.3 Enfoque didáctico

El plan de estudios y los materiales del curso están diseñados para adaptarse a una variedad de estilos didácticos y culturas. Como denominador común, todos los módulos presentan el diseño siguiente:

- a) Se introducen los temas de manera sencilla y concisa.
- b) Se presenta la información y buenas prácticas actuales sobre cada tema, desde las definiciones generales a aplicaciones más específicas. Esto permite comprender el alcance del tema.



c) El alumnado consolida sus conocimientos y desarrolla destrezas mediante su participación en ejercicios prácticos o preguntas de estudio.

3. Resumen de los contenidos del curso

3.1 Módulos

El plan de estudios contiene seis módulos estructurados en forma de recorrido a través de las fases de incorporación de una primera persona.

MÓDULO 1: CUÁNDO ES EL MOMENTO CORRECTO

MÓDULO 2: LAS FUNCIONES. ¿CÓMO ES LA PERSONA IDEAL?

MÓDULO 3: ¿QUÉ RECURSOS NECESITA?

MÓDULO 4: EL PROCESO DE ATRACCIÓN DE TALENTO

MÓDULO 5: GESTIONAR EL TALENTO

MÓDULO 6: CONSOLIDAR UN EQUIPO (de dos o más)

3.2 Resumen visual de la organización de los contenidos

El planteamiento más idóneo y exhaustivo consiste en seguir la secuencia del curso tal y como está presentada. No obstante, en el diseño del curso se ha tenido la precaución de permitir la interdependencia de los temas, por lo que es posible modificar el orden y acceder por separado a los módulos.





A NEW **TRAINING MODEL** TO TEACH **ENTREPRENEURIAL GROWTH COMPETENCIES**



AMBITION TO EMPLOY

MODULE 1	MODULE 2	MODULE 3	MODULE 4	MODULE 5	MODULE 6
WHEN THE TIME IS RIGHT?	THE ROLE – WHO IS YOUR IDEAL EMPLOYEE?	WHAT RESOURCES WILL YOU NEED?	THE PROCESS, ATTRACTING TALENT	MANAGING TALENT EMPLOYEE?	BUILDING A TEAM (of two +)
1.1 Introduction 1.2 Are you Ready? 1.3 Can you Afford to take on a first employee	2.1 Introduction 2.2 Defining the role for your first employee 2.3 Crafting a Winning Job Description 2.4 Small is Beautiful	3.1 Introduction 3.2 Recruitment Costs 3.3 Salary Costs 3.4 Employers Liability Insurance 3.5 Sickness, maternity and paternity leave and flexible working 3.6 Pensions 3.7 Salary Sacrifice Scheme (UK Only) 3.8 Other Employee Benefits 3.9 Premises 3.10 Your Time	4.1 Introduction 4.2 Attracting talent. Use recruitment as a marketing opportunity 4.3 Shortlisting 4.4 Interviewing - what can I ask and getting best results from the interview 4.5 Red tape and Contracts 4.6 Employment Contracts	5.1 Introduction 5.2 Prepare to Onboard 5.3 The First Day and First Week 5.4 Training and support – the first months of employment, the key to success. 5.5 Training and support – year one review.	6.1 Introduction 6.2 Three top tips for managing talent 6.3 The Power of Work Based Learning 6.4 Work-based Learning - a focus on Intrapreneurship 6.5 Final Advice from your Business Peers/New Employers

www.ambitiontoemploy.eu


 This project has been funded with support from the European Commission


3.3 Resumen de los contenidos del curso

Módulo 1	CUÁNDO ES EL MOMENTO CORRECTO
 <p>MODULE 1: WHEN THE TIME IS RIGHT</p> <p> This project has been funded with support from the European Commission</p>	<p>Este módulo ofrece una introducción práctica al objetivo del curso y sienta las bases de la formación. Una vez completada la Herramienta de autoevaluación de Ambition to Employ, el alumnado habrá puesto a prueba su preparación para contratar a una primera persona. El Módulo 1 se basa en esto y profundiza sobre por qué podría ser el momento adecuado para contratar a una primera persona.</p>
Objetivos del aprendizaje	<p>Al finalizar este módulo, las personas participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocerán las ventajas de contratar a una primera persona. • Valorarán si es el momento adecuado para contratar a una primera persona. • Se les capacitará con soluciones útiles sobre el terreno. • Se enfrentarán y superarán el miedo al fracaso. • Conocerán algunos de los costes de la contratación de personal.
Descargas y recursos de aprendizaje	<p>Descarga 1 – LISTA: El momento correcto</p> <p>Descarga 2 – SOLUCIONES: En la trinchera</p>
Lecturas	<p>10 formas muy sencillas de recortar gastos en la empresa (en inglés)</p> <p>3 factores que impiden que crezca tu empresa (en inglés)</p>




	<p>Superar el miedo al fracaso (en inglés)</p> <p>Las personas emprendedoras trabajan un 63% más tiempo que el resto (en inglés)</p> <p>«Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them»</p>
--	--

Módulo 2	LAS FUNCIONES. ¿CÓMO ES LA PERSONA IDEAL?
	<p>En este módulo nos centraremos en las FUNCIONES: ¿qué características describen las funciones de la primera persona contratada en una empresa unipersonal? Nos fijaremos en el impacto transformador para la persona emprendedora y su negocio. Dado que para el alumnado del curso será su primera contratación, tendrá que esforzarse más para atraer a la persona correcta. Nuestras descargas y recursos de aprendizaje práctico le ayudarán.</p>
Objetivos del aprendizaje	<p>Al finalizar este módulo, las personas participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Definirán las funciones de la primera persona contratada. Conocerán qué tipo de persona se adapta mejor a sus necesidades actuales. Definirán el nivel de experiencia que necesitan. Comprenderán en qué medida va a añadir valor a su empresa esa nueva persona.
Descargas y recursos de aprendizaje	<p>Descarga 1 – FICHA: Conozca las funciones de su plantilla</p> <p>Descarga 2 – FICHA: Redacte satisfactoriamente la descripción de la vacante</p>
Lecturas	<p>Consejos de Richard Branson para el emprendimiento (en inglés)</p> <p>La personalidad, la pasión y la determinación no se pueden fingir (en inglés)</p> <p>Aunque las empresas no lo se den cuenta, el mercado está orientado a las candidaturas de empleo (en inglés)</p> <p>7 sencillos consejos para documentar sus procesos de negocio principales (en inglés)</p>

Módulo 3	¿QUÉ RECURSOS NECESITA?
	<p>En este módulo ayudamos a las personas emprendedoras a considerar detenidamente los recursos (financieros y no financieros) que necesitan para contratar a alguien. Contratar a una persona permitirá que sus empresas crezcan, pero también conlleva nuevas exigencias que requieren preparación.</p>
Objetivos del aprendizaje	<p>Al finalizar este módulo, las personas participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conocerán los gastos asociados a la primera contratación de personal. Evaluarán su flujo de caja y determinarán su capacidad para asumir los costes salariales. Entenderán las pólizas de seguro de personal que cubre a la plantilla.




	<ul style="list-style-type: none"> Conocerán y accederán a la información sobre los requisitos mínimos para empresas en relación con las bajas por enfermedad y de maternidad/paternidad, el horario flexible, las pensiones, las retenciones privadas y otras prestaciones del personal.
Descargas y recursos de aprendizaje	<p>Descarga 1 – FICHA: Ciclo simple de flujo de caja</p> <p>Descarga 2 – PLANTILLA: Modelo de póliza de enfermedad</p>
Lecturas	<p>Reino Unido: Sistema PAYE británico, Baja por enfermedad, Prestación de maternidad, Prestación de paternidad, Horario flexible, Legislación sobre pensiones, Retenciones privadas (en inglés)</p> <p>Irlanda: Hacienda irlandesa, Prestación por enfermedad, Prestación de maternidad, Prestación de paternidad, Obligaciones en materia de pensiones de las empresas (en inglés)</p> <p>Calculadora de aportaciones al plan de jubilación de la empresa (en inglés)</p>


Módulo 4	EL PROCESO DE ATRACCIÓN DE TALENTO
	<p>Según LINKEDIN, el 70% de las candidaturas son búsquedas pasivas de empleo. Este Módulo capacitará a las personas emprendedoras para atraer a las candidaturas más idóneas incluso si no buscan activamente cambiar de empleo. Además, les ofrecerá los recursos esenciales para preseleccionar, entrevistar y ofrecer un contrato.</p>
Objetivos del aprendizaje	<p>Al finalizar este módulo, las personas participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Convertirán la selección de personal en una oportunidad de marketing. Comprenderán las ventajas e inconvenientes de contratar directamente o a través de una agencia externa, y conocerán la relación coste/beneficio. Redactarán eficazmente un anuncio de empleo para medios impresos y redes. Accederán y utilizarán canales indispensables para localizar y atraer talento, como las asociaciones profesionales, redes de recomendación y universidades, ferias de empleo, eventos y redes sociales. Preseleccionarán y puntuarán a las personas candidatas para la fase de entrevistas. Organizarán y realizarán entrevistas eficaces. Plantearán la proposición de trabajo perfecta y la formalizarán mediante un contrato de trabajo.
Descargas y recursos de aprendizaje	<p>Descarga 1 – PLANTILLA: Sistema de puntos para la preselección</p> <p>Descarga 2 – PLANTILLA: Correo de invitación a la entrevista</p> <p>Descarga 3 – PLANTILLA: Correo a las candidaturas fallidas</p>
Lecturas	<p>Ejemplo de asociación profesional: AEMT (en inglés)</p>



	<p>Ejemplo de feria de empleo universitario: LYIT (en inglés)</p> <p>“Onboarding” (en inglés)</p> <p>Preguntas para las entrevistas (en inglés)</p> <p>Cómo plantear la proposición de trabajo perfecta (en inglés)</p> <p>15 pasos para la gestión de nóminas de PYME en el Reino Unido (en inglés)</p> <p>Presentación de nóminas en Irlanda (en inglés)</p> <p>Declaración escrita de condiciones de trabajo en Irlanda del Norte (en inglés)</p> <p>El contrato de trabajo en Irlanda (en inglés)</p>
--	---

<p>Módulo 5</p>	<p>GESTIONAR EL TALENTO</p>
	<p>En el Módulo 5, «Gestionar el talento», las personas autónomas aprenderán nuevas destrezas para evaluar, gestionar y retener el talento. Gracias a los recursos del módulo 5 emprenderán el proceso de dejar que la persona trabaje y obtenga rendimiento para su empresa.</p>
<p>Objetivos del aprendizaje</p>	<p>Al finalizar este módulo, las personas participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporarán satisfactoriamente a la nueva persona, transmitiéndole los conocimientos, destrezas y conductas necesarias. • Desarrollarán herramientas útiles que les ayudarán en la incorporación de la nueva persona. • Comprenderán la importancia de impartir formación en la primera semana de empleo. • Revisarán y ofrecerán comentarios introspectivos sobre las primeras aportaciones de la persona contratada. • Redactarán un acuerdo y plan formativo de cara a la revisión anual.
<p>Descargas y recursos de aprendizaje</p>	<p>Descarga 1 – Ejemplo de manual de personal</p> <p>Descarga 2 – GUÍA: El puesto de trabajo</p> <p>Descarga 3 – SOLUCIONES: 50 consejos para el puesto de trabajo</p> <p>Descarga 4 – Lista de comprobación durante la incorporación</p> <p>Descarga 5 – PLANTILLA: Ejemplo de acuerdo de formación</p> <p>Descarga 6 – PLANTILLA: Evaluación del rendimiento</p>
<p>Lecturas</p>	<p>“Onboarding” (en inglés)</p> <p>El contenido del manual de personal (en inglés)</p> <p>Qué buscan realmente las personas durante la incorporación (en inglés)</p> <p>9 elementos imprescindibles en la evaluación del rendimiento anual (en inglés)</p>



Módulo 6	CONSOLIDAR UN EQUIPO (de dos o más)
	<p>En el Módulo 6 nuestro alumnado aprenderá que el talento es un recurso cada vez más importante en la creación de valor, puesto que las personas son la única ventaja competitiva real de una microempresa. Aunque de momento solo sean dos en la empresa, la persona emprendedora y la contratada ya disponen de los sistemas y conocimientos para aumentar la plantilla cuando llegue el momento y acelerar todavía más el crecimiento del negocio.</p>
Objetivos del aprendizaje	<p>Al finalizar este módulo, las personas participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestionarán eficazmente el talento mediante la aplicación de cuatro tácticas clave. • Conocerán la importancia del aprendizaje basado en el trabajo y la diferencia entre la formación dentro y fuera del entorno laboral. • Determinarán las necesidades de formación y elaborarán un plan de aprendizaje basado en el trabajo. • Explicarán el concepto de persona <i>intraemprendedora</i> y comprenderán su importancia en la primera contratación de personal. • Conocerán de otras personas como ellas cuáles los principales retos y beneficios de contratar a alguien.
Descargas y recursos de aprendizaje	<p>Descarga 1 – Consejos de gestión de talento Descarga 2 – SOLUCIONES: Formación laboral</p>
Lecturas	<p>Pinchot y el espíritu <i>intraemprendedor</i> (en inglés) Aprender a pensar como una persona emprendedora (en inglés) Cómo fomentar el espíritu <i>intraemprendedor</i> en su empresa (en inglés)</p>

Los MÓDULOS Y RECURSOS ADICIONALES ESTÁN DISPONIBLES PARA SU DESCARGA EN INGLÉS, ESPAÑOL Y POLACO, Y SON PERSONALIZABLES AL 100%.

Otros recursos útiles para profesorado y alumnado:



- Nuestro **LIBRO ELECTRÓNICO: “FLYING SOLO BUT WANT TO GROW YOUR BUSINESS – A STEP BY STEP GUIDE TO TAKING ON YOUR FIRST EMPLOYEE”** (VOLAR EN SOLITARIO Y QUERER IMPULSAR EL NEGOCIO. GUÍA PASO A PASO DE LA PRIMERA CONTRATACIÓN DE PLANTILLA)
- Nuestra **videoteca de estudios de caso Ambition to Employ** en la página web: www.ambitiontoemploy.eu.



4. Modalidades docentes

4.1 Aula tradicional

La docencia tradicional en el aula sigue siendo una de las técnicas más populares para la capacitación de destrezas. Por lo general, la formación presencial centrada en el profesorado se desarrolla en un lugar y con un horario concreto. Las herramientas de Ambition to Employ, sugerencias y recursos adicionales necesarios se pueden resumir como sigue:

<i>Herramientas en el aula</i>	Sugerencia de aplicación en el aula	Recursos adicionales necesarios
<i>Presentación en Powerpoint®</i>	Los materiales docentes se han desarrollado en PowerPoint. Sugerimos su presentación en una pantalla grande para la docencia en el aula.	Ordenador de sobremesa o portátil Proyector Pantalla grande
<i>Vídeos</i>	Algunas secciones del contenido formativo se explican mediante vídeos, al igual que la presentación de estudios de caso para el coloquio.	Equipo de sonido
<i>Pizarra blanca</i>	Invite al alumnado a escribir en la pantalla o pídale opiniones de lo que usted escribe.	Bolígrafo, etc.



Mecanismos sugeridos de impartición:

- **Debate en grupos reducidos.** Divida al alumnado en grupos pequeños y entrégueles casos de estudio o situaciones laborales para que debatan o resuelvan. Esto posibilita la transferencia de conocimientos entre el alumnado.
- **Sesiones de preguntas y respuestas.** Las sesiones informales de preguntas y respuestas son efectivas sobre todo con grupos pequeños y para la actualización de destrezas, y no para la enseñanza de técnicas nuevas. Deben emplearse con frecuencia durante el desarrollo del curso.
- **Multimedia.** Los materiales docentes multimedia tienden a ser más desafiantes y sugestivos, y gracias a ello estimulan la mente adulta. El profesorado debe asegurarse de aprovecharlos al máximo.
- **Herramientas interactivas.** Consiguen implicar al alumnado fácilmente. Un ejemplo de herramienta gratuita es la plataforma de aprendizaje lúdico en forma de Trivial llamada Kahoot!, que se utiliza en el aula, la oficina y contextos sociales. Puede preparar una serie de preguntas que el alumnado deberá contestar en su teléfono, tableta o portátil. Es posible obtener los resultados de forma inmediata.

4.2 Aprendizaje a distancia

Este método didáctico aprovecha las tecnologías integradas en Internet a través de la plataforma docente Ambition to Employ (www.ambitiontoemploy.eu) para impartir un amplio abanico de soluciones que permiten el aprendizaje. El curso Ambition to Employ se ofrece como un programa de aprendizaje a distancia, con acceso directo para participantes, incluidos los centros de FP, las personas emprendedoras y otras interesadas en adquirir nuevas destrezas para: 1) apoyar a las personas que quieren ampliar sus microplantillas o 2) adquirir directamente las destrezas que necesitan para contratar a una primera persona.

La funcionalidad del aprendizaje a distancia incorpora buenas prácticas de manera que, si bien el objetivo didáctico sigue siendo el mismo (o similar), el interfaz y la experiencia de uso pueden variar radicalmente según el medio. El primer paso consiste en unirse a nuestra comunidad en las redes sociales de personas emprendedoras, conferenciantes, profesionales del asesoramiento empresarial y docentes.

<http://www.ambitiontoemploy.eu/online-courses/>

4.1 Otras metodologías docentes

- **Aula invertida**

En el aula invertida, el alumnado estudia el contenido del módulo con anterioridad a la sesión, donde se realizan ejercicios y tareas. La transferencia de conocimientos en el aula deja paso a la instrucción en línea fuera de ella. De esta manera se crea más espacio para la práctica en clase, con las explicaciones añadidas que hagan falta y la posibilidad de profundizar en los materiales durante el horario de clase.

- **Aprendizaje mixto**

El aprendizaje mixto combina los medios digitales en línea con el método del aula tradicional. Requiere presencialidad, tanto del profesorado como del alumnado, que controla hasta cierto punto el tiempo, lugar, recorrido o ritmo. El alumnado asiste a las clases con el profesorado, que emplea técnicas de docencia presencial, aunque estas se combinan con actividades de contenido e impartición por ordenador. El aprendizaje mixto se usa sobre todo en contextos de formación y desarrollo profesional.

- **Aprendizaje colaborativo y entre iguales**

El aprendizaje colaborativo es un enfoque del aprendizaje y la enseñanza que implica la colaboración en grupos de estudiantes. Ejemplos de fomento del aprendizaje colaborativo y entre iguales:

- **Evaluación por pares**



El alumnado evalúa conjuntamente el trabajo de una o más personas con competencias similares. No se valora únicamente el rendimiento sino también la experiencia y los conocimientos.

- **Google Docs**

Esta herramienta de colaboración en línea facilita la creación de documentos relevantes. Todos los miembros del grupo pueden trabajar a la vez (en tiempo real) en el mismo documento, desde cualquier ubicación y en distintos dispositivos. Los cambios se guardan de forma automática a medida que se introducen. Se puede consultar el historial de revisiones de un documento y quién ha realizado cada cambio. Las ventajas de Google Docs como recurso docente incluyen la puesta en común de documentos, la funcionalidad de chat y los comentarios.

4. Enlaces útiles

Página web oficial de Ambition to Employ	http://www.ambitiontoemploy.eu/
Herramienta de autoevaluación de Ambition to Employ	http://www.ambitiontoemploy.eu/
Curso a distancia Ambition to Employ	http://www.ambitiontoemploy.eu/online-courses/
Facebook	https://www.facebook.com/AmbitiontoEmploy/

5. Modelo de programación en 5 días de Ambition to Employ

Día	Contenido formativo
1º día	09:00 – 13:00 Módulo 1 14:00 – 15:30 Módulo 2
2º día	09:00 – 13:00 Módulo 2 14:00 – 15:30 Módulo 3
3º día	09:00 – 13:00 Módulo 3 14:00 – 15:30 Módulo 4
4º día	09:00 – 13:00 Módulo 4 14:00 – 15:30 Módulo 5



5º día	09:00 – 13:00 Módulo 6 14:00 – 15:30 Módulo 6
---------------	--

Se recomienda respetar la duración máxima en días indicada en el calendario anterior. Dado el considerable volumen del material docente y su carácter novedoso para docentes y discentes, se recomienda distribuir la información en varios días. Otra posibilidad es distribuir las sesiones en varias semanas, por ejemplo un día a la semana.