

Título del proyecto:

“PORTFOLIOS DIGITALES PARA EVIDENCIAR EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL EN CICLOS DE ALTO RENDIMIENTO ETHAZI EN #CALASANZ TALENT SITE”

Introducción o breve descripción del proyecto:

Dentro de los ciclos Ethazi resulta especialmente importante evaluar y desarrollar las competencias

adquiridas por el alumnado a través de los Retos. Con esta práctica SE HA REVOLUCIONADO la

evaluación competencial en ETHAZI a través de la elaboración de un PORTFOLIO PERSONAL que en un formato abierto (blog, web) quién es, qué ha aportado al proyecto, un diario de trabajo y una

autoevaluación del aprendizaje y la mejora necesaria a futuro. La aportación es VALIOSÍSIMA ya que se ven obligados a "MOSTRAR" su trabajo Y su aportación al proyecto. En esa reflexión, el alumno hace una consolidación y evaluación de todo su progreso. Al ser abierto tiene la oportunidad de comparar y ver lo de

todo el grupo. Además debe aportar TODO TIPO DE EVIDENCIAS (fotos, documentos, vídeos,

actividades...) sobre las competencias adquiridas por cada uno. Ha tenido un impacto en la clase muy grande y se transferirá a todo el centro con el impacto que supone en materia de aprendizaje y evaluación.

Esto ha permitido a tutores y alumnado el tener una conciencia clara de las competencias adquiridas realmente por el alumnado. Como herramienta para agilizar toda esta información se tuvo que crear CALASANZ TALENT SITE, plataforma para la gestión de los portfolios del alumnado, tanto con fines pedagógicos como con objetivos de inserción laboral ya que se ponen a disposición de empresas que busquen talentos, que pueden visibilizar en los más de 850 portfolios de los que disponemos en la plataforma. Todo ello ha revolucionado la manera de evaluar, de trabajar del alumnado y de gestionar los perfiles profesionales con objetivos de inserción laboral, becas Erasmus, Fp dual....

Objetivos (generales y específicos):

Objetivo talento, a través del CALASANZ TALENT SITE pretende dos grandes objetivos generales: 1. Servir de soporte a la evidencia de las competencias

desarrolladas por el alumnado en sus dos años de estancia en el centro en los ciclos de alto rendimiento. 2. Servir de escaparate laboral y desarrollo personal y profesional del alumnado frente al mundo laboral. Además se pretenden otra serie de objetivos como: servir de soporte online para alumnado, profesorado y empresa, rápido y eficaz / Dotar de autonomía a alumnado para ser protagonistas en las evidencias de su progreso académico y profesional para la evaluación de su trabajo y para MOSTRAR SU TALENTO al mundo laboral / Incrementar las competencias digitales del alumnado en la gestión de su desarrollo personal y profesional / Lograr visibilizar el concepto de TALENTO con toda una batería de evidencias visibles frente a las limitaciones de los cv clásicos que poco o nada aportan a la evaluación docente y búsqueda de talento.

Personas destinatarias (edad, colectivos, etc.)

La metodología de desarrollo de competencias, TALENTO a través de esta metodología tiene varios beneficiarios/as: - Alumnado en el desarrollo de sus competencias mientras está en el centro (Fp, Formación para el empleo, trabajadores en activo...) - Alumnado en búsqueda de empleo o mejora del mismo a través de la rápida consulta de empresas, facilidad de autogestión, mantenimiento continuo -Profesorado en el proceso de evaluación de competencias a través de las evidencias mostradas en el Talent Site - Empresas en búsqueda de "talento" que raras veces aflora en los cv pero que es muy visible en un portfolio de rápida consulta con los proyectos y actividades del alumnado en dos cursos. Aparición de la MARCA PERSONAL y sin límites de autogestión para el alumnado.

Justificación de la iniciativa:

Tras la adopción de la metodología premiada por el MEC con el 1º premio a la Orientación en Fp "Coaching en competencias para la excelencia profesional" en 2015, la deriva natural de todo el centro fue orientar ese trabajo en la gestión de competencias y evidencias para la evaluación en ciclos de alto rendimiento de soportes que permitieran la gestión profesional, ágil y potente de todo ese material. Es inasumible para el profesorado tomar la responsabilidad de buscar esa ingente cantidad de evidencias. El paso a los portfolios digitales como soporte técnico para la evidencia de las competencias del alumnado y su desarrollo personal y profesional en ese proceso de coaching a lo largo de dos cursos fue un potente giro de 180º en la gestión, forma de trabajo y potencia de la evaluación. El profesorado tenía ante sí la posibilidad de evaluar las competencias mostradas en los portfolios digitales por el profesorado a lo largo de la resolución de sus retos en la metodología Ethazi del alto rendimiento. Curso tras curso desde 2016 la cantidad de portfolios nos obligó a aportar una solución TIC que pusiese todo ese material y metodología al servicio de alumnado, profesorado y empresa. Ha sido premiado en diversas convocatorias de buenas prácticas y mostrado con gran éxito en congresos y en formaciones a profesorado impulsada por TKNKA y Gobierno Vasco

Metodología:

La metodología se ha expresado en las fases anteriores. Cada alumno/a va confeccionando su marca personal en un portfolio digital con las actividades, evidencias y competencias desarrolladas en los retos ETHAZI durante dos años. Dicho portfolio sirve para ser evaluado por el profesorado con todas las evidencias aportadas por el alumnado, se gestiona de forma profesional en el CALASANZ TALENT SITE y tiene la posibilidad de servir como escaparate de TALENTO al mercado laboral del desarrollo alcanzado por el alumnado en dos años. Para el centro un potente banco de recursos tras varios años trabajando todo el alumnado de dicha forma.

Recursos utilizados (humanos, materiales, etc.):

Plataforma informática al servicio de alumnado y profesorado, claves para empresas alumnos y profesorado. Espacio en la nube para el mantenimiento en servidores y un equipo docente encargado a través de los tutores de grupo de que todo vaya al portfolio

Presupuesto:

Nada excepcional.

Temporalización:

Desde 2015 hasta el presente. Para cada alumno dos años de trabajo visibilizado en el Talent.

Evaluación de los resultados e impacto:

VALORACION POR PARTE DEL ALUMNADO

Los propios portfolios de cada uno de los alumnos suponen un claro ejemplo de sus evaluaciones, objetivos, mejoras etc y recogen multitud de comentarios, reflexiones, objetivos, autocríticas y reconocimientos de aprendizaje y desarrollo. Os animamos a descubrir sus objetivos, diarios y autoevaluaciones. También hemos realizado un cuestionario de satisfacción a alumnos/as Ethazi que están utilizando los portfolios digitales como soporte para evidenciar y mejorar las competencias técnicas y transversales que van obteniendo a través de la metodología de RETOS.

Encuesta de satisfacción

<https://docs.google.com/a/sjcalasanz.com/forms/d/1V07b9x0dNoquA7iYrOYTSeIB43e6crjv3uKA9iMAmlo/edit>Respuestas alumnos/as

CATEGORÍA: INSTITUCIONES

<https://docs.google.com/a/sjcalasanz.com/forms/d/1V07b9x0dNoquA7iYrOYTSeIB43e6crjv3uKA9iMAmlo/edit#responsesResumen>

Respuestas y Gráficos (completo)

<https://docs.google.com/a/sjcalasanz.com/forms/d/1V07b9x0dNoquA7iYrOYTSeIB43e6crjv3uKA9iMAmlo/edit#responses>

Valoración Final Alumnado:

El 100% del alumnado dice que es mucho más útil para mostrar todas sus competencias a la empresa frente a CV. Además también todos/as ellos/as están interesados en seguir alimentándolo una vez acabado el ciclo. Saben que es una potente metodología de desarrollo y mejora profesional. Además TRAS UNA EVALUACIÓN el nivel de utilidad que le dan a esta metodología de desarrollo y evaluación de competencias transversales aplicada a su aprendizaje es MUY ALTO siendo la valoración media cercana al 9/10. A pesar del trabajo que les lleva lo valoran muy positivamente en su proceso de aprendizaje y desarrollo profesional. Hemos impartido formación en portfolios en talleres de ferias de empleo (Prestik, Santurtzi, Innobasque..) y a profesores en Tknika y Lea Artibai.

Conclusiones:

Se ha logrado revolucionar la forma de trabajar, evaluar y mostrar el talento al mundo. Exitos total y satisfacción. Interés en otros centros e instituciones. Exitos en ponencias y congresos.

Bibliografía (campo obligatorio en la categoría de menores de 35 años):

https://calasanzsanturtzi-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/rafael_pilar_calasanz_eus/EpXgB46oUitOq6B3AMZThBYBy-2Ty9kdxuCnGuWu76011A?e=lmY1yU

Vídeo resumen del proyecto (opcional):

<https://youtu.be/EZuRR5gDD6E>

Enlaces de interés (opcional):

Objetivo Talento. Materiales. Drive

<https://rafapilar.wordpress.com/2016/06/06/portfolio-digital-en-ikasenpresa-tnika-7-junio-2016/>

1º Premio MEC: Calidad y excelencia en Orientación Profesional en FP “Coaching en competencias para la excelencia profesional”

https://rafapilar.files.wordpress.com/2017/03/esquema-premio-mec-2_001.jpg Buena práctica Fp Tknika-Gobierno Vasco 2017 https://calasanzsanturtzi-my.sharepoint.com/:i:/g/personal/rafael_pilar_calasanz_eus/EfFPfZmZX2pDvKQ5c1BJ

xTsBjn--NFTSGijEEW9oXY_pCQ?e=SvWf7C https://calasanzsanturtzi-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/rafael_pilar_calasanz_eus/ETxvXXRW0L9BmAgEaolGtLABoW8fwFtmRRAatcS-hDwfSw?e=QeDOpe

Congreso FOL Donosti 2016 <https://congresofolcat.wordpress.com/posters/>
<https://congresofolcat.wordpress.com/tallers/>

Congreso FOL Barcelona 2017 <https://congresofol.wordpress.com/programa-de-posters-cfol2017/> <https://www.slideshare.net/AnicetoSXXI/fp-ibericus-2016-17>

Encuentro FOL Donosti 2018 <https://fol-topaketa2.webnode.es/contacto/>

Education and Employers, London Conference 2016
<https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2016/01/Biographies1-AM2.pdf> https://prezi.com/8dszwcstough/copy-of-companies-as-an-active-part-of-the-evaluation-of-entrepreneurial-skills/?utm_campaign=share&utm_medium=copy

OCDE: Entrepreneurship 360 – Postdam Conference https://calasanzsanturtzi-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/rafael_pilar_calasanz_eus/EYN3dM0PAgxPhALpGwOpd0IBTGIA6UVJoXvLHLRvDFaqfQ?e=NeaoV8

BRITISH COUNCIL CONFERENCE : Coaching en competencias para la excelencia profesional https://prezi.com/pyikfkeby83g/british-council-coaching-en-competencias-para-la-excelencia-profesional/?utm_campaign=share&utm_medium=copy

Educaweb: “Nuevas metodologías para nuevas competencias” Rafael Balparda
Nuevas metodologías para nuevas competencias - educaweb.com Portfolios individuales Proyecto ERASMUS+ ENTREASSESS: E-Portfolios
<https://entreassess.com/consortium/> https://calasanzsanturtzi-my.sharepoint.com/:w:/g/personal/rafael_pilar_calasanz_eus/ETM90IXj2j5DiRWGAwNkdclBsQq63VrAYk3xPnNNHKciLQ?e=Z4y1Cp

Formación en Portfolios digitales para profesores del País Vasco (TKNIKA)
https://calasanzsanturtzi-my.sharepoint.com/:i:/g/personal/rafael_pilar_calasanz_eus/EfC71LN3VgRLgGUt2_aLQXYBelzDIqRhen16eSESIYfgUQ?e=bfxdUp