



Learn to Create
- fomentando el
aprendizaje basado
en el aprendizaje
en las industrias
creativas y culturales
europeas

IO5 La Guía L2C del aprendizaje-basado en el trabajo (WBL) para empresas del sector creativo y cultural (ICCs)

INTRODUCCIÓN Y RESUMEN | 2021

El presente documento ha sido desarrollado por Materahub de acuerdo con el contenido producido por los socios de la iniciativa Learn2Create.

Programa Erasmus+ - Asociación estratégica - 2018-1-PL01-KA202-050818

Diseño gráfico y maquetación: : **Katarzyna Baranek-Stachura**

El presente documento ha sido elaborado por el consorcio Learn2Cerate, compuesto por:



Descubre más información sobre la iniciativa y los socios en el siguiente link: **www.learn2create.eu**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

La Comisión Europea ha cofinanciado la iniciativa Learn2Create. La Comisión Europea no se hace responsable de las opiniones vertidas en el siguiente documento, que únicamente reflejan la opinión de los autores. Por lo tanto, la Comisión no se responsabiliza del uso que pueda derivar de dicha información.

PUBLICACIÓN GRATUITA

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO 1 WBL en las industrias creativas y culturales: beneficios y oportunidades para empresas	5
BENEFICIO #1: Selección y habilidades orientadas al trabajo	6
BENEFICIO #2 – crecimiento y autonomía en la formación y el empleo	7
BENEFICIO #3 nuevas ideas y formas de pensamiento	8
CAPÍTULO 2 ¿Cómo planificar la experiencia WBL?	9
CAPÍTULO 3 Emparejar la visión y objetivos de formadores y empresas	12
CAPÍTULO 4 Estructura de un programa de WBL de calidad	17
1. SELECCIÓN Y RETRIBUCIÓN	18
2. INICIACIÓN	19
3. TRATAMIENTO	19
4. SUPERVISIÓN	20
5. REFERENCIAS Y DEEDBACK	20
CAPÍTULO 5 Monitorización y evaluación de las experiencias WBL	21
5.1 Monitorizar la experiencia	21
5.2 Evaluación	22
5.3 Recognition of prior learning (RPL)	23



INTRODUCCIÓN

El presente documento introduce y resume la Guía completa elaborada por la iniciativa Learn2Create que puedes descargar en la plataforma. La guía va dirigida a pymes y micropymes interesadas en fomentar el aprendizaje-basado en el trabajo (WBL, por sus siglas en inglés) y para todo aquel que pueda beneficiar de ello. Se trata de una guía práctica que proporciona información importante y necesaria con respecto a la integración del aprendizaje-basado en el trabajo en las industrias creativas y culturales. El aprendizaje-basado en el trabajo es una metodología educativa que proporciona a los estudiantes experiencia profesional en un entorno de trabajo real.

En esta línea, la presente guía explica los conceptos generales del WBL; su importancia para el sector creativo y cultural, los beneficios y oportunidades, la planificación necesaria para conseguir una experiencia satisfactoria y las mejores prácticas dentro del sector. La guía surge del trabajo llevado a cabo en el seno de la iniciativa “Learn2Create – fomentando el aprendizaje basado en el Trabajo en las industrias Creativas y Culturales europeas”, como parte del programa ERASMUS+. En ella han participado socios procedentes de Polonia, Grecia, España, Italia, Eslovaquia y el Reino Unido.

Nota

Existen términos como aprendiz o interno que se utilizan en el ámbito del aprendizaje-basado en el trabajo para referirse al estudiante que lleva a cabo la experiencia educativa. No obstante, ambos términos pueden tener definiciones muy distintas en función del país donde nos encontremos. Por ello, es necesario aclarar que la iniciativa L2C va dedicada a toda persona en proceso de aprendizaje o formación en el lugar de trabajo dentro del sector creativo y cultural. Y en esta definición incluimos al estudiante, becarios, aprendiz o interno.

CAPÍTULO 1

WBL en las industrias creativas y culturales: beneficios y oportunidades para empresas

El proyecto Erasmus+ Learn2Create analizar el papel del aprendizaje basado en el trabajo dentro de las industrias creativas y culturales. El tejido que conforma este sector se compone principalmente de pymes y micropymes, en algunos casos autónomos, que desconfían de los beneficios que esta metodología puede tener en sus organizaciones. Paradójicamente, las empresas pequeñas y medianas son las que mejor se adaptan a la experiencia WBL. El lugar de trabajo es un entorno privilegiado para el aprendizaje; este tipo de experiencias favorece el desarrollo profesional y personal a través de la adquisición de técnicas y habilidades transversales que pueden ser muy útiles en la vida cotidiana.

El Capítulo 1 de la guía ofrece una visión general de los beneficios del WBL ('Círculo de beneficios'), desde el punto de vista de las empresas. Son los siguientes:

- 1 - Selección y guía de trabajo orientada.
- 2 - Crecimiento y autonomía en la formación y el trabajo.
- 3 - Nuevas ideas y formas de pensar

WBL es considerada una de las estrategias más efectivas para mejorar la transición entre el sistema educativo y el mundo profesional, especialmente en las industrias creativas y culturales. WBL ofrece una respuesta concreta a la falta de perfiles profesionales que sufre el mercado de trabajo y mejorar la disponibilidad y las competencias de los trabajadores invirtiendo en los profesionales del futuro.

BENEFICI #1

SELECCIÓN Y HABILIDADES ORIENTADAS AL TRABAJO

El aprendizaje-basado en el trabajo tiene un impacto positivo en el proceso de selección pues permite a las empresas saber si los candidatos poseen las habilidades necesarias para el trabajo. También mejora la captación de talento, evitando los costes derivados de los procesos de selección externos y de adaptación.

La iniciativa L2C, a través de su plataforma online, presenta una serie de herramientas útiles para empezar la experiencia WBL. Una de ellas es el Marco para el Diseño de la Formación, una herramienta para la reflexión diseñada por Materahub que ayudar a profesores, formadores, coaches y mentores a incluir las competencias emprendedoras de EntreComp dentro de las experiencias de aprendizaje. También se explican estrategias para desarrollar una entrevista eficiente y personalizada.

¹ smodule 1 on Learn2Create platform <https://lms.learn2create.eu/>

² smodule 3 on Learn2Create platform



BENEFICI #2

CRECIMIENTO Y AUTONOMÍA EN LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO

La mayoría de estudios europeos señalan que el WBL tiene un impacto significativo en el crecimiento y el aumento de la productividad. Dichos estudios muestran, no obstante, que el retorno de la inversión puede variar considerablemente. Las empresas que deciden realizar una pequeña inversión para mejorar su estructura corporativa han probado que el WBL mejora y aumenta el rendimiento de la plantilla. Además, las experiencias laborales permiten a los trabajadores supervisar y tutorizar a jóvenes profesionales, lo que les ayudará a gestionar mejor sus propias habilidades. La presencia del becario-interno, por lo tanto, sirve como proceso de formación para toda la plantilla.

La iniciativa L2C defiende que el aprendizaje 'en el trabajo' favorece el emprendimiento en el sector creativo y cultural. Entre las distintas herramientas desarrolladas por el consorcio disponibles en la plataforma, el Working Diary (Diario de Trabajo) ayuda a mejorar la autonomía de los aprendices, que deben anotar en su cuaderno todas las actividades completadas, planificar los próximos retos y señalar las habilidades-competencias que quieren mejorar en el futuro.



BENEFICIO #3

NUEVAS IDEAS Y FORMAS DE PENSAMIENTO

Existe un tema central en las industrias creativas y culturales. El valor que generan este tipo de compañías se basa en las buenas IDEAS.

En este sector, la inversión en capital humano se traduce en un aumento de la producción y de ideas que consiguen captar los intereses y las necesidades de la próxima generación de consumidores. La clave es diseñar un entorno adecuado para poder compartir ideas.

CAPÍTULO 2

¿Cómo planificar la experiencia WBL?

Es fácil entender la importancia de la planificación cuando se conocen los beneficios que se pueden obtener de la previsión, tanto para las empresas como para los aprendices:

- Experiencias intelectuales
- Conocimiento y Desarrollo profesional (ej.: el conocimiento y las habilidades prácticas necesarias para introducirse en un nuevo sector, las necesidades y las expectativas del negocio)
- Oportunidades para la mejora de las habilidades profesionales
- Oportunidades para la mejora de las soft skills y/o transversales
- Experiencias en redes profesionales y sociales
- Conocimiento general sobre el mercado laboral.

La lista de beneficios es sorprendente. Sin embargo, es necesario recordar que dichos beneficios no se ofrecen únicamente por participar en una experiencia WBL. Para alcanzar dichos objetivos en el sector creativo y cultural, la empresa tiene que elaborar un plan detallado. Si el WBL se fundamenta en el “aprender haciendo” (learn by doing), los formadores deben generar un entorno con situaciones reales para poder analizar las respuestas de los empleados, mentores y formadores de formación profesional. Las empresas que quieren estructurar una experiencia de aprendizaje-basado en el trabajo beneficiosa para ambas partes pueden utilizar la siguiente serie de consejos y herramientas que les ayudarán en el proceso.

³ module 3 on Learn2Create platform <https://lms.learn2create.eu/>



Evaluar los conocimientos del formador – el aprendiz en el centro: El aprendizaje personalizado (flexible, adaptado a las necesidades de cada individuo), es considerado un enfoque eficaz. Por este motivo, resulta imprescindible realizar una evaluación inicial.

Evaluar a los tutores para que puedan responder las necesidades de los aprendices: El mentor desempeña un papel fundamental en el proceso de aprendizaje-basado en el trabajo. Algunas de las características fundamentales que los empleadores deben tener en cuenta son:

- Conocimiento actualizado del sector
- Experiencia práctica en el sector
- Conocimiento pedagógico, especialmente con el aprendizaje para adultos
- Motivación y compromiso

Establecer los objetivos del aprendizaje: Los objetivos de aprendizaje se deben describir en detalle:

- los conocimientos del estudiante y los objetivos que se esperan alcanzar al final del proceso
- las competencias que desarrollará el estudiante como parte de la experiencia formativa, entendiendo como competencia la “habilidad para usar el conocimiento, las aptitudes y las habilidades personales, sociales y metodológicas, en el ámbito académico, profesional, y personal”.



Elaborar documentos que funcionen como guía para los aprendices: Los empleadores disponen de varios documentos a su disposición que pueden servir como guía para los aprendices durante su experiencia WBL. Dichos documentos incluyen el Plan de Aprendizaje Personalizado, el Acuerdo Individual de Formación y el Plan de Formación. En ellos se definen las responsabilidades y obligaciones, al tiempo que se facilita el proceso del aprendiz.

Otra herramienta útil es el conocido como diario formativo de evaluación. Este documento explica, los resultados del aprendizaje y los temas que se deben alcanzar en el contexto del **Sistema Europeo de Transferencia de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET)**.

Networking y aprendizaje entre pares: Finalmente, es importante recordar que el aprendizaje -basado en el trabajo debe ser una experiencia social.

Los aprendices obtienen mejores resultados cuando tienen la oportunidad de compartir su conocimiento, habilidades y experiencias con otros. También es importante el trabajo en equipo y el feedback constante de otros compañeros. Por ello, se debe incentivar el aprendizaje colaborativo, el trabajo en equipo y entre pares.

⁴ European credit system for vocational education and training (ECVET) allows learners to accumulate, transfer and use their learning in units as these units are achieved. This enables building a qualification at learners' own pace from learning outcomes acquired in formal, non-formal and informal contexts, in their own country and abroad. The system is based on units of learning outcomes as part of qualifications that can be assessed and validated. Read more at the link: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-credit-system-vocational-education-and-training-ecvet>



CAPÍTULO 3

Emparejar la visión y objetivos de formadores y empresas

El tejido empresarial del sector creativo y cultural está compuesto principalmente por pymes (cerca del 90 por ciento) y autónomos (33 por ciento). También se caracteriza por el predominio del capital privado. Los emprendedores trabajan y desarrollan sus negocios con una visión y una misión concretas. Estos principios son totalmente distintos a los de las grandes instituciones culturales, que reciben apoyo gubernamental. La situación también varía en el caso de las ONGs. En el presente capítulo trataremos de abordar este asunto en base al tamaño y la tipología de la empresa.

Prácticas laborales en instituciones culturales

Por normal general, las instituciones culturales incluyen grandes organizaciones financiadas con fondos públicos. Se trata de organizaciones que despiertan un gran interés entre los aprendices porque son reconocidas, tiene una gran reputación y una larga trayectoria. Las prácticas en este tipo de organizaciones gozan de prestigio y pueden lanzar la carrera profesional del aprendiz. Además, las universidades suelen establecer convenios con este tipo de instituciones. Durante años, Polonia ha tenido el programa de prácticas más grande con instituciones culturales a cargo del Centro Nacional de Cultural: 'Prácticas en Instituciones Culturales'.



- (+) Gran avance del programa cultural nacional y la participación de grandes y renovadas instituciones culturales.
- (-) Entre sus puntos débiles encontramos: la falta de remuneración para los estudiantes y la falta de planificación de las experiencias WBL.
- (-) El candidato interesado únicamente descubre los requisitos a la hora de realizar la entrevista. Más allá de los requisitos educativos formales, únicamente se hace alusión a una competencia (buena organización laboral y simpatía en las interacciones sociales)

En el caso de los procesos de selección para experiencias WBL, uno de los aspectos más importante es la preparación del Curriculum Vitae. En el documento deben aparecer expuestas todas sus habilidades, experiencias e intereses profesionales. Más adelante, en tu carrera profesional, es importante desarrollar las habilidades enumeradas con anterioridad. Muchas de ellas serán desarrolladas durante el WBL.

Habilidades que merecen ser mencionadas en el CV y que son apreciadas por los reclutadores y empleadores

- 1. Creatividad**
- 2. Fiabilidad**
- 3. Actitud positiva**
- 4. Gran motivación en el puesto de trabajo**
- 5. Capacidad de trabajar en equipo**
- 7. Resistencia al estrés**
- 8. Flexibilidad (adaptabilidad)**
- 9. Autosuficiencia**
- 10. Ética laboral**
- 11. Capacidad para tomar decisiones**
- 12. Seguridad en uno mismo**

Prácticas laborales en ONGs

Las ONGs son un entorno totalmente distinto para el becario/aprendiz. Su actividad se centra en la concesión de fondos y ayudas para desarrollar distintas actividades. En Polonia, las organizaciones activas en el área de las artes y la cultura ocupan el segundo grupo más numeroso. Esto genera diversas oportunidades de voluntariado en áreas como la organización de conciertos y eventos, y en otras actividades creativas.

- (+) oportunidades para jóvenes – menores de 18 años
- (+) oportunidades para personas sin formación formal en disciplinas artísticas
- (+) los voluntariados en ONGs mejoran las cualidades del CV– muchas empresas valoran positivamente esta experiencia.
- (+) las mejores oportunidades de WBL – entorno ideal para desarrollar un amplio rango de competencias transversales
- (+) entorno saludable – distintas formas de aprendizaje entre pares
- (-) la forma más común es el trabajo voluntario. Las becas remuneradas no son frecuentes.
- (-) en el caso de ser remuneradas, el sueldo suele ser bajo
- (-) normalmente, tus responsabilidades cubren un rango muy amplio de actividades: desde limpieza a diseño web, pasando por la programación.

Las competencias más demandadas son:

- Habilidad para crear contenido digital
- storytelling, creación y edición de fotos, videos, habilidades relacionadas con el diseño gráfico.
- Habilidades comunicativas y sociales, nociones básicas sobre la organización de eventos y trabajo en equipo.

⁵ For a more complete idea of what peer mentoring means, see chapter 5 of the whole Guide



Prácticas laborales en empresas creativas

La ciudad de Cracovia (que junto al voivodato de Pequeña Polonia es la segunda región del país con mayor número de empresas del sector) junto a la Universidad de Jagellónica llevaron a cabo el estudio “Informe de Competencias” para determinados segmentos de la industria cultural de Cracovia. A continuación, os mostramos los principales resultados del estudio en relación a la “Emparejar aprendices y empresas: misiones y visiones”.

Las cinco competencias más importantes destacadas por las empresas del sector creativo y cultural son: Cooperación, compromiso, integridad, inglés, capacidad de aprender

Las principales soft skills identificadas por las empresas para el presente y futuro son: Cooperación, compromiso, aprendizaje, habilidades analíticas, garantía de calidad, iniciativa, adaptación, innovación

Lista de competencias/requisitos cruciales para el desarrollo profesional

Experiencia	Compromiso de calidad
Innovación	Honestidad
Inglés	Aprendizaje
Comunicación	Cooperación
Creatividad	Participación
Uso de paquetes gráficos	Habilidades analíticas
Resistencia a las críticas	Conocimiento de las herramientas
Coraje	Conocimiento del sector
Mente abierta	
Agilidad	





Como hemos podido observar en los ejemplos y estudios mostrados anteriormente, el sector creativo y cultural es muy diverso. En consecuencia, es imposible diseñar una solución única para emparejar la misión y visión de aprendices y empleadores. No obstante, es posible enumerar una serie de cualidades generales esperadas por los empleadores:

1. Formación formal o informal relacionada con el lugar de trabajo – mientras las instituciones culturales requieren educación formal de mayor nivel, las ONG y las empresas privadas muestra mayor interés por las habilidades y la predisposición del aprendiz.
2. La experiencia previa no es necesaria – el aprendiz puede adquirir todo el conocimiento durante la experiencia WBL.
3. Las soft skills son también muy importantes – motivación, habilidades comunicativas y capacidad de aprender.
4. En el mercado laboral actual son necesarias las competencias digitales, especialmente en el sector creativo y cultural.



CAPÍTULO 4

Estructura de un programa de WBL de calidad

El presente capítulo ayuda a las empresas a identificar y estructurar la metodología para planificar y evaluar la experiencia WBL antes, durante y una vez finalizada. El proceso también ayuda a identificar la importancia de elaborar acuerdos de aprendizaje, marcos comunes y resultados de aprendizaje específicos para todas las partes involucradas en el WBL.

Los pasos para estructurar un programa WBL de calidad son los siguientes:

- Selección y remuneración
- Iniciación
- Tratamiento
- Supervisión
- Referencia y feedback



1. SELECCIÓN Y RETRIBUCIÓN

- El proceso de selección de debe realizar de manera abierta y rigurosa, para permitir un acceso justo y equitativo a las prácticas.
- La empresa debe remunerar al aprendiz de acuerdo con el Salario Mínimo Interprofesional. Cuando se debate sobre la remuneración es importante adaptarse a la legislación vigente.
- La oferta de trabajo debe indicar de forma clara la duración de las prácticas y, una vez realizada la entrevista, el aprendiz debe conocer las posibilidades de obtener un contrato a tiempo completo.

Primer principio: Proporcionar un entorno que garantice la calidad del sistema de prácticas en una institución o empresa donde exista un feedback constante.

2. INICIACIÓN

- Los aprendices deben recibir un curso de iniciación para que se puedan integrar completamente en la organización. Independientemente del tamaño de la empresa, el aprendiz que se incorpora al mercado laboral puede verse intimidado.
- También es importante presentar al aprendiz al resto de la plantilla y darle a conocer los valores de la empresa para que se pueda integrar en el equipo.

Segundo principio: Asegurar que el contenido de los programas de formación profesional responde a las necesidades de la compañía y de la sociedad.

3. TRATAMIENTO

- Durante el periodo de prácticas, los becarios deben ser tratados con el mismo nivel de profesionalidad y protección como el resto de empleados. No deben ser considerados como “visitantes” o asignarles actividades rutinarias que no les permitan poner en práctica sus habilidades.
- En ocasiones, las empresas deben permitir a los internos realizar otras entrevistas de trabajo o atender sus compromisos educativos.

Tercer Principio: Fomentar la confianza y el respeto mutuo a través de la cooperación entre las partes involucradas en las prácticas.

⁶ Vocational education and training (VET) is a key element of lifelong learning systems. It seeks to equip citizens with the knowledge, skills and competences required in particular occupations and on the labour market.

4. SUPERVISIÓN

- Las organizaciones deben asignar a una persona para organizar y supervisar la actividad del aprendiz, así como realizar revisiones constantes de su desempeño.
- Dicha persona debe tener un feedback constante con el aprendiz, convertirse en su mentor durante el periodo de prácticas y realizar una evaluación formal de su actividad para conocer el nivel de éxito de la experiencia.

Cuarto Principio: Asegurar una evaluación justa, válida y auténtica de los objetivos del aprendizaje

5. REFERENCIAS Y DEEDBACK

- Para completar las prácticas, las empresas deben proporcionar a los aprendices una carta de referencia donde se detalla el trabajo desempeñado, las habilidades y experiencia adquirida y el contenido de la evaluación realizada al final de la experiencia.
- Los aprendices también deben tener la oportunidad de compartir su experiencia en una entrevista final que permitirá a la empresa conocer su opinión sobre la organización de las prácticas.

Quinto Principio: Apoyo al desarrollo continuo de los formadores y mejora de sus condiciones laborales.

Como empresa, debes ser consciente de que los aprendices proporcionan un servicio muy útil para la compañía. Por lo tanto, tu responsabilidad es asegurar que el aprendiz:

- es tratado con respeto en todo momento
- recibe el apoyo y la formación adecuada para desempeñar las tareas asignadas
- tiene a su disposición oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo



CAPÍTULO 5

Monitorización y evaluación de las experiencias WBL

Monitorizar y evaluar las experiencias de aprendizaje basado en el trabajo son parte fundamental para el director de Recursos Humanos de la compañía y para el centro de formación.

Mientras que monitorizar es una práctica general que se debe llevar a cabo en cualquier entorno WBL, la evaluación únicamente se utiliza cuando existen un marco de calificación formal para la experiencia WBL, como las prácticas a diferentes niveles o lo que se conoce en algunos países como “Sistema de Formación Profesional DUAL”.

5.1 MONITORIZAR LA EXPERIENCIA

El objetivo es describir y en algunos casos documentar el proceso del aprendiz durante su estancia en el lugar de trabajo. Para empezar, se debe describir el punto de partida. Para ello, es necesario evaluar las necesidades iniciales, realizar entrevistas preliminares y crear un plan de formación personalizado. En definitiva, el plan de monitorización dependerá de las metas y objetivos del propio sistema de monitorización.

El plan de monitorización debe contar con el acuerdo del formador y de la organización encargada de realizar el proceso de monitorización (ya sea la institución formativa o la empresa):

- Herramientas y técnicas: ¿Qué vamos a utilizar en el proceso?
- ¿Cada cuánto tiempo se recabará la información y los resultados?

5.2 EVALUACIÓN

La evaluación y el reconocimiento son cuestiones legales para el aprendizaje-basado en el trabajo por los siguientes motivos:

- La evaluación es uno de los métodos que garantiza la calidad del WBL
- Es importante el método, la persona y la frecuencia con que se realiza la evaluación. Todo ello tendrá un impacto económico en los programas de WBL, lo que influye en las finanzas y en la calidad
- La autoridad que evalúa y certifica el aprendizaje es central para los programas de aprendizaje-basado en el trabajo

Al mismo tiempo, la evaluación tiene un fin pedagógico:

¿Has conseguido que los aprendices adquieran los conocimientos planificados?

Con estos dos elementos en mente, la tercera pata del proceso de evaluación es utilizar un criterio curricular específico que sirva para elaborar el siguiente esquema de trabajo.

Existen diversos métodos de evaluación que se pueden utilizar:

La autoevaluación ha demostrado mejorar los logros si se utiliza regularmente. Fomenta el hábito de la reflexión, garantiza que los aprendices tomen el control de su propio aprendizaje; se centra en el criterio para lograr el éxito y mejora el esfuerzo y la persistencia. Aunque la autoevaluación debe ir acompañada de otro tipo de evaluación, este método proporciona evidencias claras del aprendizaje. Requiere que los aprendices evalúen su propio progreso con la ayuda de un criterio que les permite avanzar.





Cuando sea necesario, la evaluación entre pares puede tener un gran impacto pues mejora la autocrítica y evaluación de los aprendices. Es un paso intermedio antes de realizar la evaluación por parte del tutor. Los aprendices pueden generar planes de acción personales que les permita acumular evidencias para la evaluación. Las evidencias forman parte de las actividades desarrolladas. Distintas investigaciones han demostrado que el uso de distintos métodos de evaluación mejora el compromiso del aprendiz con la actividad. Esto mejora el desarrollo de evidencias y la consecución de objetivos.

La estrategia más generalizada de aprendizaje -basado en el trabajo en las industrias creativas y culturales es la evaluación basada en evidencias.

Estos son sus dos factores más importantes:

- Las industrias creativas y culturales utilizan el portfolio como método de trabajo. Crear y utilizar el portfolio como evidencia para la evaluación es la estrategia más eficiente.
- Las industrias creativas y culturales se caracterizan por los resultados prácticos. Los valores que se crean son productos y experiencias.

5.3 RECOGNITION OF PRIOR LEARNING (RPL)

Reconocer el conocimiento previo pone en valor la experiencia previa del aprendiz y mejora la calificación. En la evaluación inicial, el asesor correspondiente debe identificar las oportunidades para aplicar el conocimiento previo del aprendiz.

El reconcomiendo de créditos por conocimiento previo se estudiará en cada caso. Se debe cotejar los conocimientos previos con todos los requisitos enunciados en el criterio de evaluación.

105