



Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

Programa Erasmus +

Acción: KA2 - Asociación estratégica para la educación y formación profesional.

Número de proyecto: 2017-1-FR01-KA202-037492

"FRESH"

recursos agroalimentarios abiertos de formación para gestores de capital humano

Guía Metodológica | Por BIC Ljubljana y NEC, Cerknica
Enero 2020



Índice

1. Introducción	3
2. Directriz metodológica	4
3. Ejemplos de ejercicios	6
4. Cómo acceder a la plataforma, crear una cuenta, iniciar sesión en la plataforma	9
4.1 ACCEDER A LA PLATAFORMA Y SELECCIONAR SU IDIOMA	9
4.2 CREANDO UNA CUENTA	10
4.3 INICIAR SESIÓN EN LA PLATAFORMA FRESCA Y AUTOINSCRIBIRSE EN UN CURSO.....	11
5. Cómo funciona la plataforma	14
5.1 NAVEGACIÓN.....	14
5.2 LEYENDO LAS UNIDADES DE CADA MÓDULO.....	14
5.3 TOMANDO LA EVALUACIÓN EN LÍNEA	16
5.4 IMPRIMIENDO SU CERTIFICADO	18

1. Introducción

El documento de guía metodológica sirve como guía práctica para el uso de la plataforma electrónica y explica los antecedentes técnicos y educativos del curso.

Los socios estaban innovando en base a los cursos de capacitación no formales existentes y los estándares de calificación para GRH en el sector agroalimentario y definieron una nueva perspectiva europea para el enfoque de GRH. Después de sintetizar el EQF de la profesión, se desarrolló el perfil de capacitación. El perfil fue base para la preparación del Libro del Alumno, la Guía de Evaluación y los materiales y recursos de capacitación. El desarrollo de un Sistema de Gestión del Aprendizaje de código abierto (LMS) y los contenidos del curso de capacitación fueron paralelos. ICT LMS ayuda a hacer que el enfoque metodológico sea más atractivo para los usuarios y a difundir los resultados en todo el mundo (canales digitales abiertos, experiencia de capacitación flexible e interactiva) como un recurso educativo abierto (REA).

Durante la digitalización, se desarrollaron los materiales digitales y el contenido interactivo. Se seleccionaron ejercicios y tareas para la evaluación. Los MOOC pueden tener un nivel diferente de interacción, en función de los conocimientos, habilidades y competencias esperados. El alcance de la digitalización puede requerir muchos recursos, y los socios decidieron dedicar horas dedicadas al proyecto en el desarrollo. El enfoque seleccionado se equilibra entre el autoestudio del libro del estudiante, el apoyo de la plataforma electrónica mediante presentaciones y recursos, y el uso de preguntas y la interacción basada en ejercicios durante el curso electrónico.

Creemos que este curso está contribuyendo al desarrollo de las mejores prácticas y el conocimiento relevante sobre la ventaja competitiva y un HRM más comprometido.

2. Directriz metodológica

El curso se divide en cuatro módulos, que incluyen cuatro videos y una gran cantidad de materiales escritos como recursos. El curso se puede ejecutar de dos maneras, como un estudio individual con el uso de la plataforma electrónica o el profesor puede presentarlo como un curso de aprendizaje combinado.

Los socios desarrollaron tareas y ejercicios a lo largo del curso de capacitación en coordinación con las innovadoras metodologías de capacitación. La metodología para impartir esta formación utiliza pedagogías innovadoras y canales digitales abiertos.

El desarrollo participativo del curso también es una forma innovadora de acercar la investigación y la capacitación a la industria. Trabajando juntos, los formadores y las empresas adaptaron un enfoque competitivo y adaptaron las prácticas de capacitación a las necesidades de la organización.

Para explotar completamente el curso, el estudiante tiene acceso al material de estudio más importante en la plataforma:

- El libro de estudiante
- Perfil de entrenamiento
- Guía de evaluación

Todos son una parte esencial del estudio, y recomendamos utilizarlos todos en el proceso junto con el curso y los recursos en línea.

El curso en línea permite al estudiante obtener conocimientos y algunas habilidades a través de la presentación en línea y desarrollar aún más las habilidades y competencias mediante el uso de los recursos proporcionados después de cada unidad. El alumno debe seguir la secuencia de los módulos y unidades. Cada módulo consta de una o más unidades y recursos de la unidad.

Cada unidad tiene una presentación de diapositivas que contiene la presentación de contenido, información o ejemplos. Para que el aprendizaje sea más interactivo, se incluyen cuestionarios y actividades activas de arrastrar y soltar. Estas pruebas no traen ningún punto durante el curso. Ayudan a memorizar y hacer que la experiencia de aprendizaje sea más placentera. Sin embargo, estos cuestionarios pueden reaparecer en la evaluación final del módulo.

Hay dos exámenes al final de cada módulo: uno para evaluar el conocimiento y otro para evaluar las habilidades y competencias. El examen se prepara en forma de cuestionarios.

La evaluación en línea del conocimiento se centra en el conocimiento fáctico y teórico, su comprensión y aplicación. Por lo tanto, los cuestionarios contienen preguntas de verdadero / falso y de opción múltiple, rellenos de huecos, ejercicios de arrastrar y soltar, emparejar y ordenar. Estos ejercicios aparecen como

evaluación formativa (sin puntos) durante las unidades de aprendizaje y se repiten durante el examen final en orden aleatorio.

La evaluación en línea de habilidades y competencias se centra en la comprensión del material del curso y ejemplos del uso de plantillas de recursos. El estudiante tiene que mostrar la aplicación, analizar y evaluar la materia del curso en relación con el caso de estudio de los módulos.

La principal desventaja del examen en línea es la capacidad limitada para evaluar habilidades y competencias. Desde la perspectiva de la multiplicación de este curso y su evaluación, se seleccionó el enfoque de estudio de caso para evaluar las habilidades y competencias de los estudiantes. Por lo tanto, sugerimos que los maestros o entrenadores en un curso de aprendizaje combinado utilicen las recomendaciones del perfil de capacitación y la guía de evaluación sobre el desarrollo de habilidades y competencias. El curso está destinado a ser lo más práctico posible para que los estudiantes continúen la FP. En este caso, los estudiantes deben generar productos basados en las plantillas proporcionadas individualmente o en grupos y los maestros deben evaluar los productos como parte de la evaluación.

Se siguieron y se seguirán las pautas de EQAVET para documentar, desarrollar, monitorear, evaluar y mejorar este plan de estudios de capacitación no formal, a fin de garantizar un producto de alta calidad y un reconocimiento más fácil en toda Europa.

3. Ejemplos de ejercicios

El contenido interactivo se utilizó en la plataforma electrónica para interactuar con el alumno y mejorar la experiencia de aprendizaje. El mismo tipo de ejercicios también se utiliza en la evaluación. El contenido interactivo juega un papel vital en mantener la atención de los estudiantes en la plataforma electrónica. Durante el curso, se utilizan muchos ejercicios y cuestionarios para que el alumno pueda memorizar y resumir la parte importante de la unidad. Los estudiantes que usan contenido interactivo están más comprometidos y aprenden más rápido.

Se utilizaron dos tipos de contenido, basado en preguntas y en ejercicios. La plataforma electrónica y la evaluación incluyen preguntas de verdadero / falso y de opción múltiple, y ejercicios de relleno de espacios, arrastrar y soltar, emparejar y ordenar.

Para fines educativos y de evaluación, se utilizaron los siguientes tipos de ejercicio:

Preguntas de respuestas múltiples:

Find the main 2 mistakes to avoid once starting a business.

Select one or more correct answers from the choices below

- If you don't know, learn
- Surrounding yourself with inspiring people
- If it doesn't work, try differently
- To think that the business idea is the most important thing
- Confuse roles of employees, partners and founders
- Base your business plan on risk analysis

Preguntas verdaderas / falsas:

In the Talent Management, it is indispensable to find a commonplace between the needs of the employer and the employee

- False
- True

Preguntas de ejercicios de rellenar huecos:

Drag the correct words to complete the sentence What is a labor relation?

Labor relations are determined that are located between and labor in the .

In this relationship, the person who contributes the capital or the means of production is specific

, instead, the person who contributes the work is considered a .

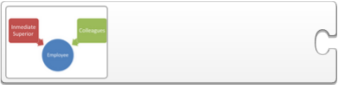
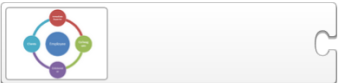
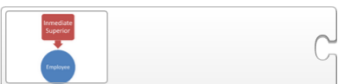
These labor relations are regulated by the employment contract, that is, the is the norm that regulates the between employer-worker.

labor legislation	partners	terms	labor relationship
worker	Shares	capital	employment contract
production process	ouput	investors	employer

Ejercicio de arrastrar y soltar:




Here you have three different models of Performance Assesment.

Match the following items:

	Evaluation 180°
	Evaluation 90°
	Evaluation 360°

Ejercicio correspondiente:

Match the following items. You can find several questions that could be made in an interview. Match each question with the skill or competence that corresponds.

 Tolerance to pressure	With which groups of people do you have feel more comfortable
 Customer orientation	What kind of decisions you delegate in your team and which
 Motivation	Do you remember any kind of improvement you have had to

Ejercicio de pedido:

**Arrange the following items in the correct order
Order the following phases of a selection process in the
way you think it is the most appropriate:**

1.
2.
3.
4.
5.

Preguntas de opción única basadas en el caso de estudio:

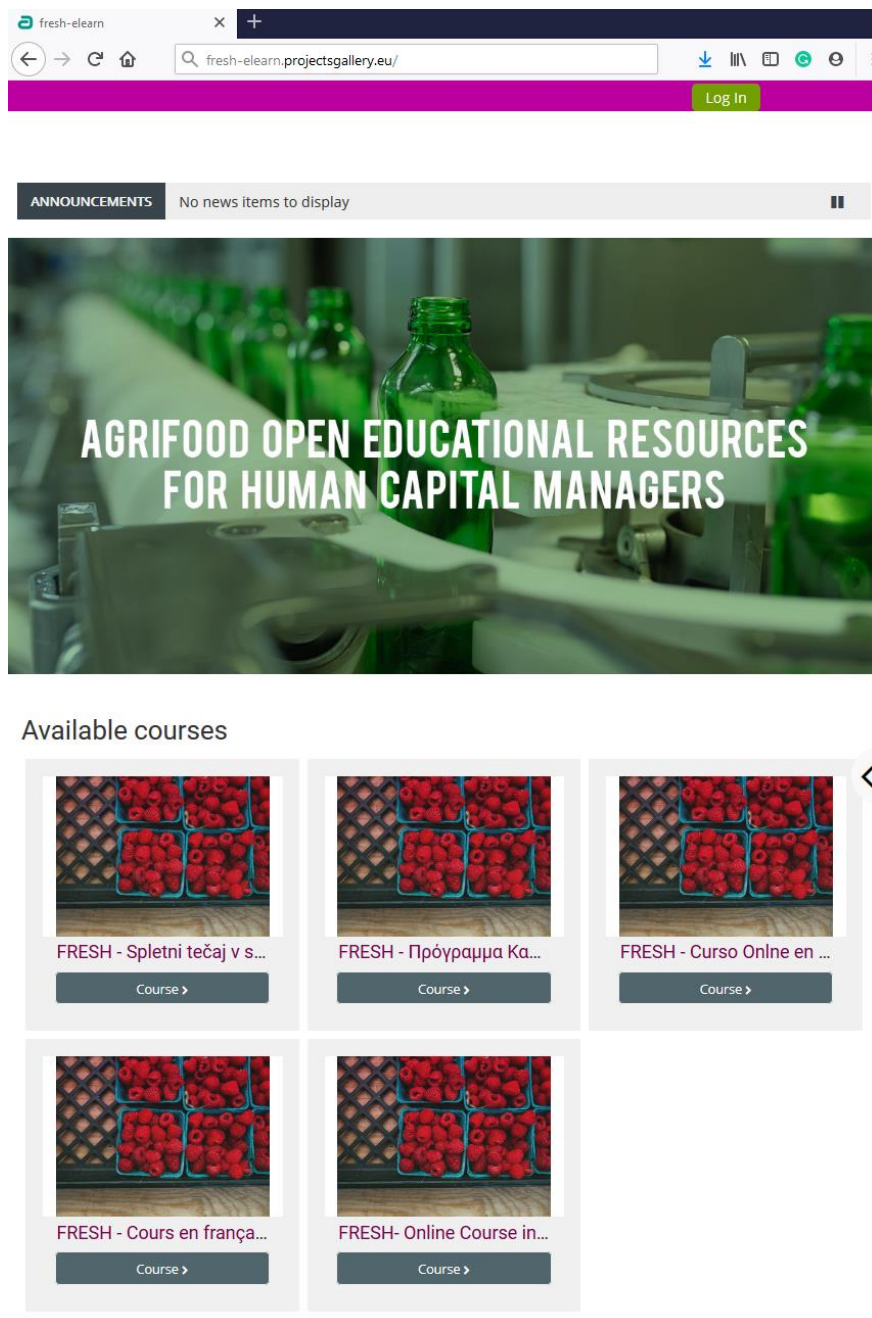
**CANVAS - Select one correct answer based on the case
study facts from the choices below:**

- Customer segment : Fitness and special nutrition stores
Source of income : margin of 20%
- Customer segment : individuals with special nutrition needs (diets and fitness)
Value proposition : Nutritionally full product with no added salt and sugar
- Customer segment : individuals with special nutrition needs (diets and fitness)
Source of income : sale rising 20% per year
- Customer segment : Fitness and special nutrition stores
Value proposition : unique peanut butter spread

4. Cómo acceder a la plataforma, crear una cuenta, iniciar sesión en la plataforma

4.1 | Accediendo a la plataforma y seleccionando tu idioma

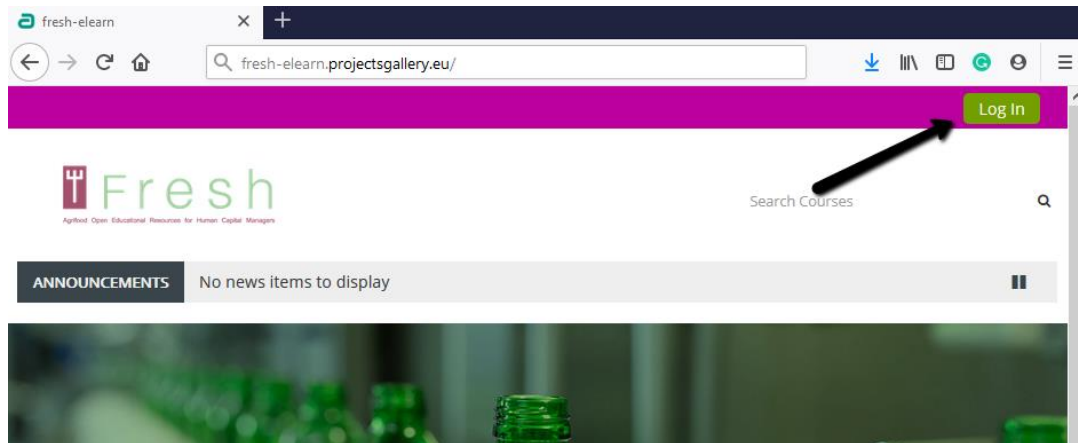
1. Ir <http://fresh-elearn.projectsgallery.eu/>
2. Desplácese hacia abajo y seleccione el curso en uno de los idiomas (inglés, francés, griego, español, esloveno).



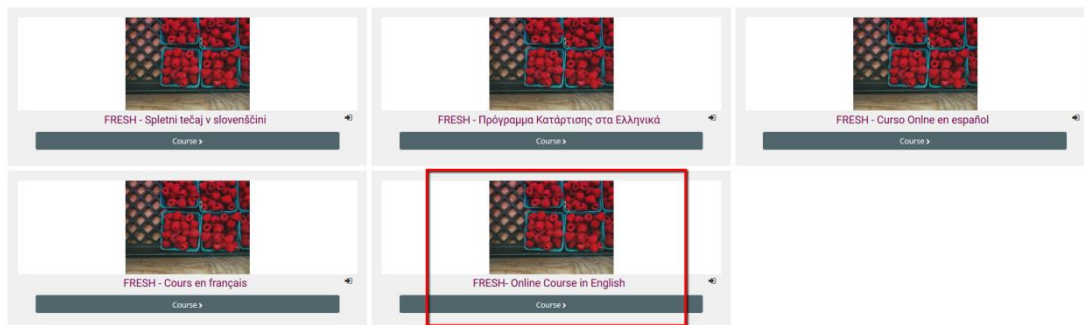
4.2 | Creando una cuenta

Para crear una cuenta, siga los pasos a continuación:

1. Haga clic en el icono de inicio de sesión como se muestra a continuación.



o presione el curso seleccionado.



2. Haga clic en el botón "Crear nueva cuenta".

Remember username

Forgotten your username or password?

Cookies must be enabled in your browser [?](#)

Some courses may allow guest access

Log in

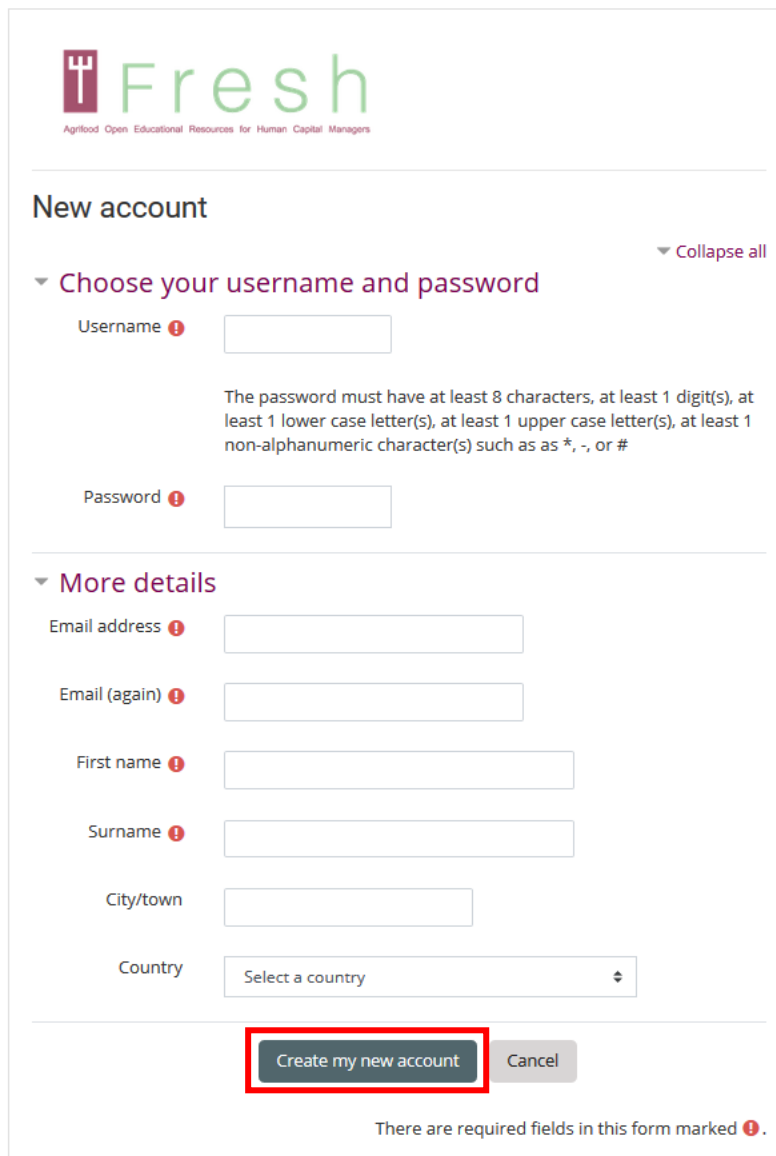
Log in as a guest

Is this your first time here?

For full access to this site, you first need to create an account.

Create new account

3. Complete sus datos, como se muestra a continuación y presione "Crear mi nueva cuenta".



Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

New account

▼ Collapse all

▼ Choose your username and password

Username !

The password must have at least 8 characters, at least 1 digit(s), at least 1 lower case letter(s), at least 1 upper case letter(s), at least 1 non-alphanumeric character(s) such as as *, -, or #

Password !

▼ More details

Email address !

Email (again) !

First name !

Surname !

City/town

Country

There are required fields in this form marked !.

Nota: Asegúrese de ingresar su nombre correctamente, ya que aparecerá en el certificado. Además, su correo electrónico debe ser correcto ya que el enlace de activación se enviará a su bandeja de entrada.

Se enviará un correo electrónico con un enlace a su buzón. Haga clic en el enlace para activar su cuenta.

Nota: A veces, el correo electrónico va en la carpeta de correo basura. Por favor revise su carpeta de basura!

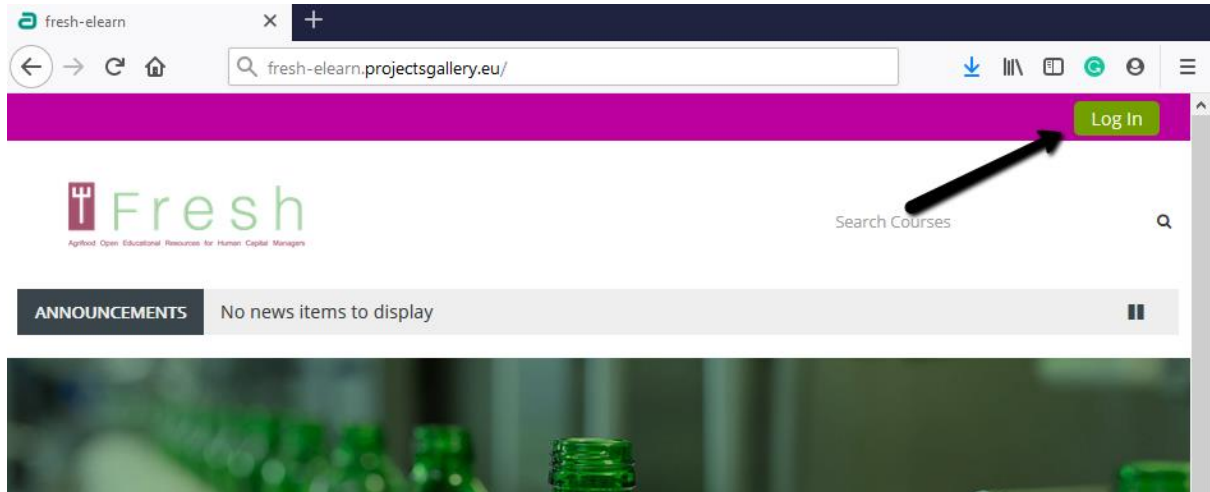
4.3 | Inicie sesión en la plataforma FRESH e inscribese en un curso

4.3.1 Para iniciar sesión

Siga los pasos a continuación para iniciar sesión en la plataforma:

1. Haga clic en Iniciar sesión en la esquina superior derecha de su pantalla.
2. Ingrese su nombre de usuario y contraseña.

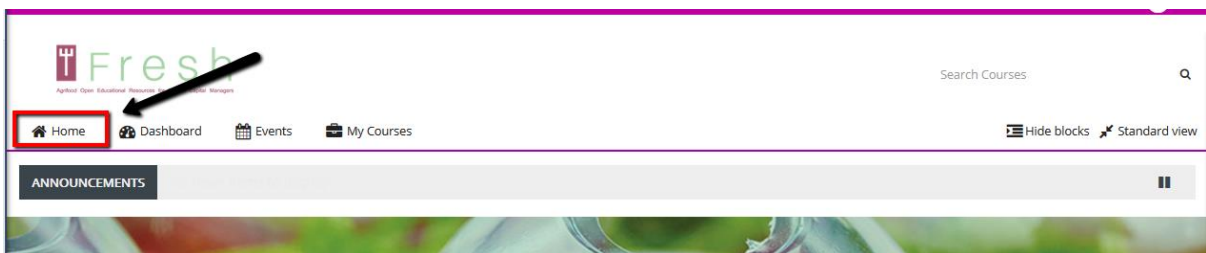
Nota: el nombre de usuario y la contraseña distinguen entre mayúsculas y minúsculas.



4.3.2 Para inscribirse en un curso

Para inscribirse en un curso, siga los pasos a continuación:


1. Ir a casa



2. Seleccione el curso en su idioma preferido como se muestra a continuación:



3. Haz clic en Inscribirse.

 > [Courses](#) > [FRESH_FR](#) > [Enrol me in this course](#) > [Enrolment options](#)

Enrolment options

 [FRESH - Cours en français](#)

▼ [Self enrolment \(Student\)](#)

No enrolment key required.

 Enrol me

5. Cómo funciona la plataforma

5.1 | Navegación

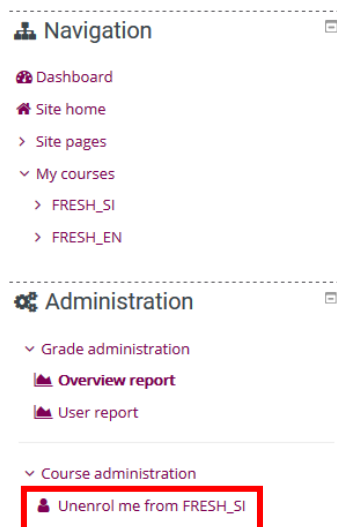
Los principales botones de navegación son:

- Inicio - Donde encontrarás los cursos disponibles.
- Panel de control: donde puede ver los cursos inscritos.
- Mis cursos: donde puede seleccionar el curso al que desea asistir en este momento.
- Este curso: donde puede ver otros participantes, calificaciones, recursos y su informe en función de los módulos.



Siéntase libre de explorar la plataforma. Así como el panel de navegación y administración.

Si desea cancelar la inscripción en el curso, puede hacerlo en la administración del curso.



5.2 | Leer las unidades de cada módulo

Al ingresar al curso, se mostrarán los cuatro módulos. Por favor, lea todo el contenido de las unidades. El módulo consta de unidades y sus recursos, y puede leer las unidades ilimitadamente. Cada unidad se completa si lee todas las diapositivas y revisa todos los recursos. También puede marcar una unidad manualmente para completarla haciendo clic en el cuadro junto a la unidad (a la derecha).

Tenga en cuenta que hay dos pruebas al final de cada unidad para evaluar sus conocimientos, habilidades y competencias. Para completar el curso, debe pasar las pruebas de los cuatro módulos.

Module 1: Staff Management

- M1 Unit 1: Staff Planning**

In this unit you will understand and know the background and framework of staff planning in the organisation based on business model, business plan, organisational structure and culture to manage strategic human resource cycle.

Some of the sections this unit has are related to the Definition and Concept of Business Modelling and Planning and the Organisational Culture and how to develop it: Organisation Structures and Flow Charts and the creation of Job Descriptions are also part of it.
- Resources for M1 Unit 1**
- M1 Unit 2: Talent Management**

In this unit you will learn how to manage the talent of an organisation in the way to utilise them to their full potential: how to attract, retain and boost talent in an organisation.

This means understanding of the implementation of Talent Management in the Organisation and knowing selection and recruitment processes strategies so that you may attract the best talent around you.
- Resources for M1 Unit 2**
- M1 Unit 3: Staff Management Policies**

In this unit you will learn how to design staff management policies and how to apply the appropriate performance assessment depending on each case.

Also, how practically implement the learning organisation concept and lifelong learning by taking into account various aspects of knowledge management and training in the organisation. Two main aspects will be dealt with in this unit: performance assessment and training programmes.
- Resources for M1 Unit 3**
- M1: Test your knowledge**
- M1: Test your skills and Competences**

Para ingresar a la unidad, debe presionar el enlace y presionar entre (consulte la página siguiente). Se abrirá una nueva ventana y luego podrá navegar por las diapositivas y los ejercicios interactivos.

M1 Unit 1: Staff Planning

In this unit you will understand and know the background and framework of staff planning in the organisation based on business model, business plan, organisational structure and culture to manage strategic human resource cycle.

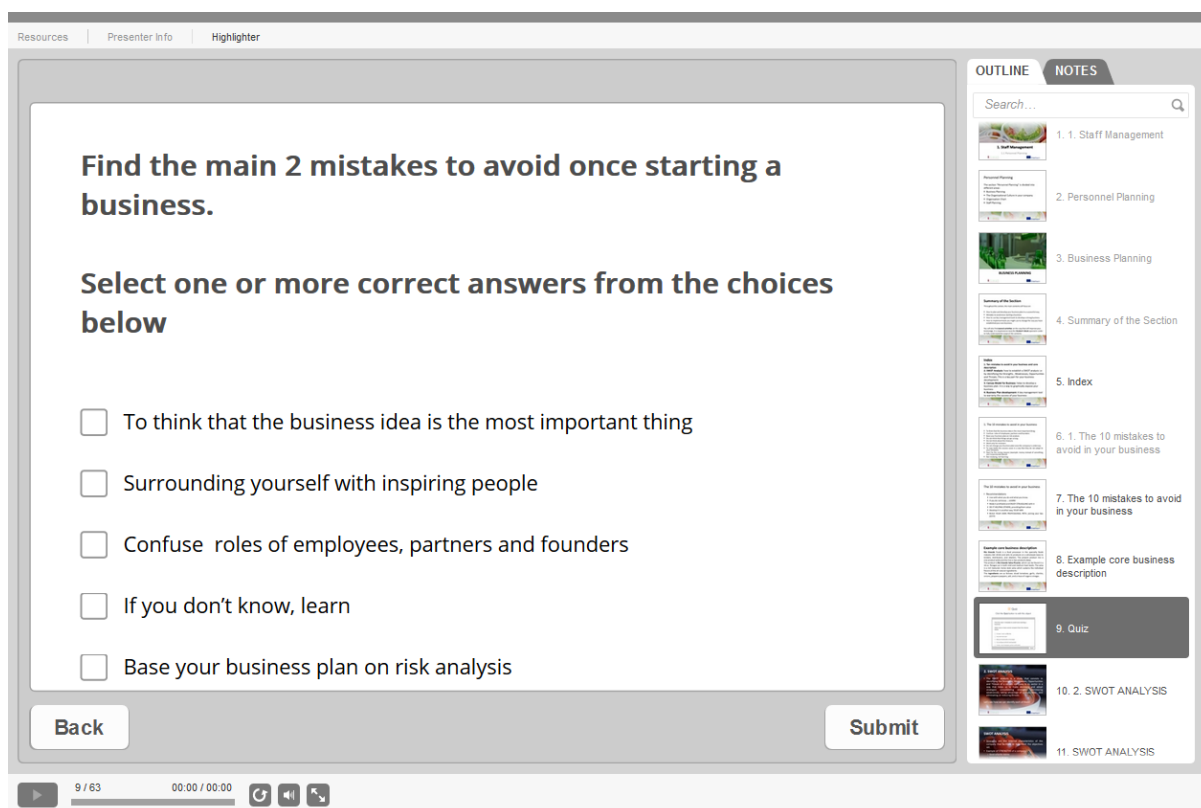
Some of the sections this unit has are related to the Definition and Concept of Business Modelling and Planning and the Organisational Culture and how to develop it; Organisation Structures and Flow Charts and the creation of Job Descriptions are also part of it.

Number of attempts allowed: Unlimited
 Number of attempts you have made: 1
 Grade for attempt 1: 100%
 Grading method: Highest attempt
 Grade reported: 100%

Start a new attempt



Durante la unidad, aparecerán cuestionarios. Serán en forma de ejercicios o preguntas.




5.3 | Tomando la evaluación en línea

La evaluación está disponible al final de cada módulo y cubre todas las unidades de aprendizaje del módulo.

Para comenzar la evaluación, el alumno hace clic en el "icono de prueba" al final del párrafo, justo después de los últimos recursos del módulo. Tenga en cuenta que hay dos pruebas al final de cada unidad para evaluar sus conocimientos, habilidades y competencias. Para completar el curso, debe pasar las pruebas de los cuatro módulos. Para tomar el examen final, siga los pasos a continuación:

Haga clic en el enlace para tomar los exámenes finales del módulo.

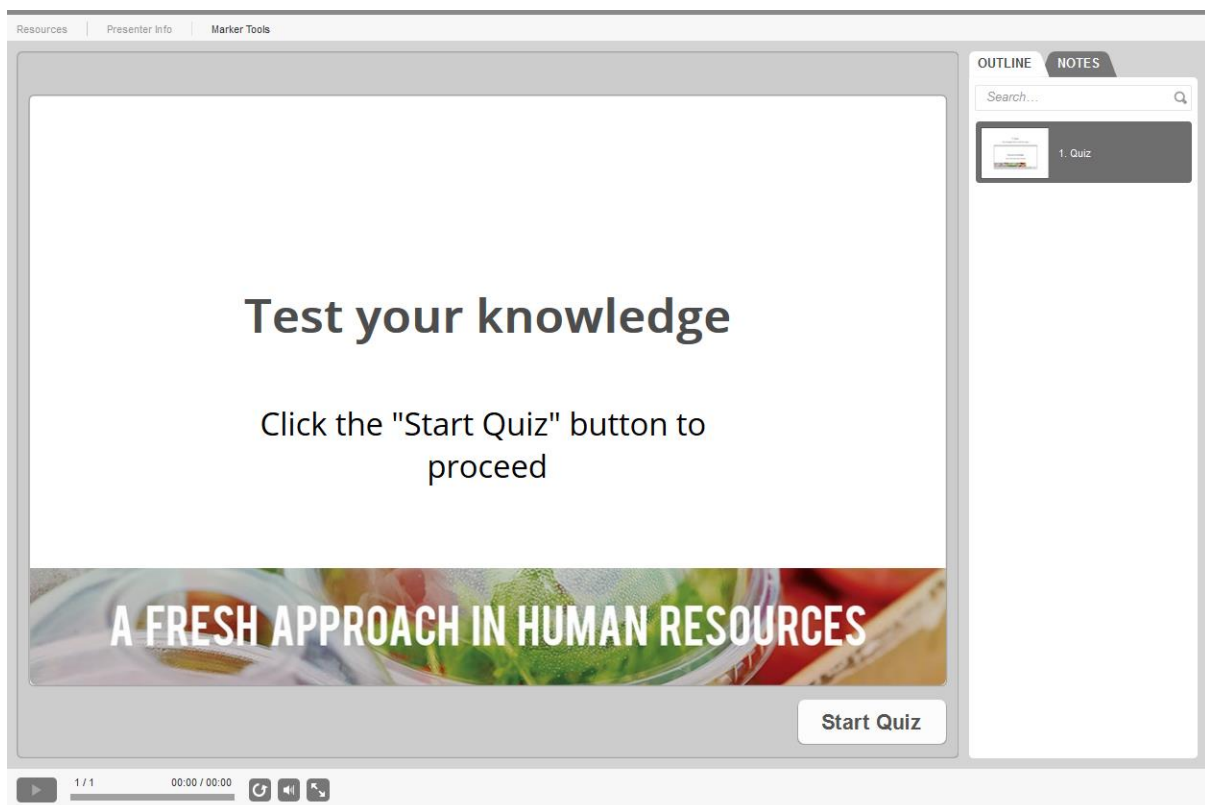
 **M1: Test your knowledge**

 **M1: Test your skills and Competences**

Tenga en cuenta que puede intentar el examen 5 veces. Si no pasó la primera vez, le recomendamos que revise los módulos antes del segundo intento. Tenga en cuenta que cada vez que ingresa al examen, esto cuenta como un intento.

Se abrirá una subpágina donde el estudiante puede ver la cantidad de intentos permitidos, la cantidad de intentos realizados, la calificación de cada intento y la calificación informada que contiene el resultado más alto del intento.

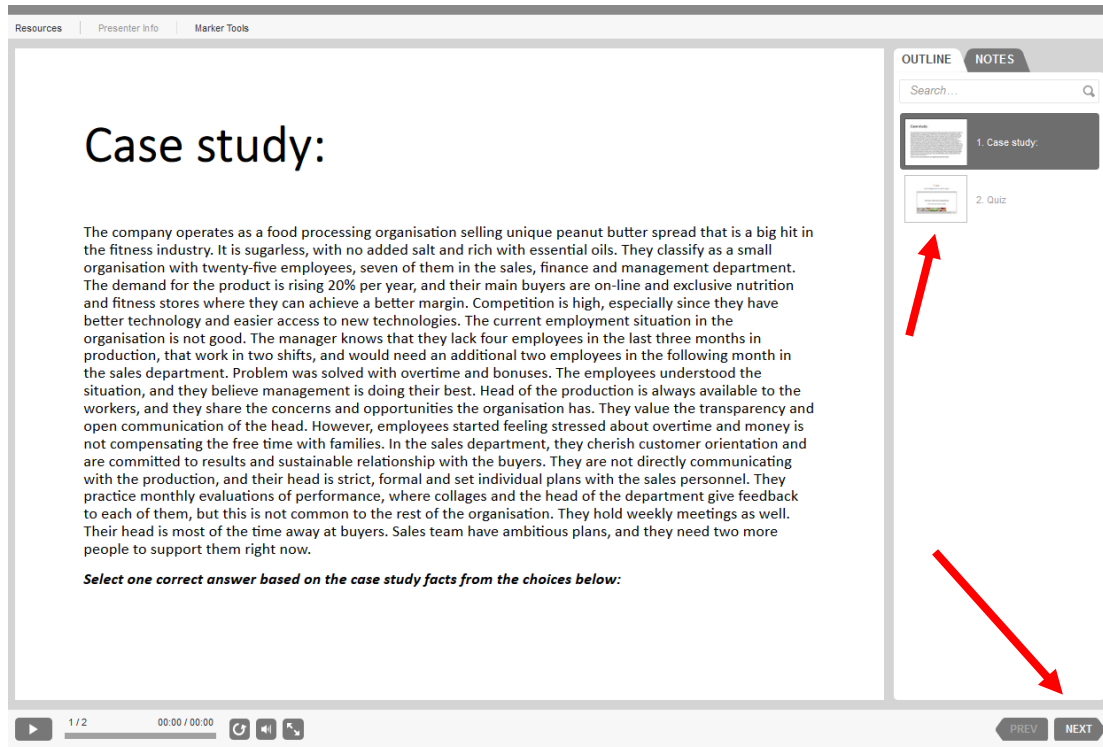
Se debe hacer clic en el botón "Intro" para comenzar el examen. Posteriormente, se abre la nueva ventana y se debe presionar el botón "Iniciar prueba".



The screenshot shows a web-based quiz interface. At the top, there are navigation tabs: "Resources", "Presenter Info", and "Marker Tools". The main content area displays the title "Test your knowledge" in a large, bold font. Below the title, it says "Click the 'Start Quiz' button to proceed". At the bottom of the main area, there is a banner image with the text "A FRESH APPROACH IN HUMAN RESOURCES" and a "Start Quiz" button. On the right side, there is a sidebar with "OUTLINE" and "NOTES" tabs. The "OUTLINE" tab is active, showing a search bar and a list item "1. Quiz". At the bottom of the interface, there is a video player control bar with a play button, a progress indicator showing "1 / 1" and "00:00 / 00:00", and several control icons.

Cuando decida participar en la "Prueba de sus habilidades y competencias", siga los mismos pasos que para "Pruebe su conocimiento". Después de ingresar al cuestionario, aparecerá el caso de estudio. Para comenzar a responder las preguntas, presione siguiente o el "2. Prueba "diapositiva en el lado derecho. Puede volver al Estudio de caso haciendo clic en "1. Estudio de caso "en el panel del lado derecho. Puede

devolver u omitir preguntas. Cuando decida terminar el examen, presione el botón "Enviar todo". Encontrará un ejemplo en la siguiente página.



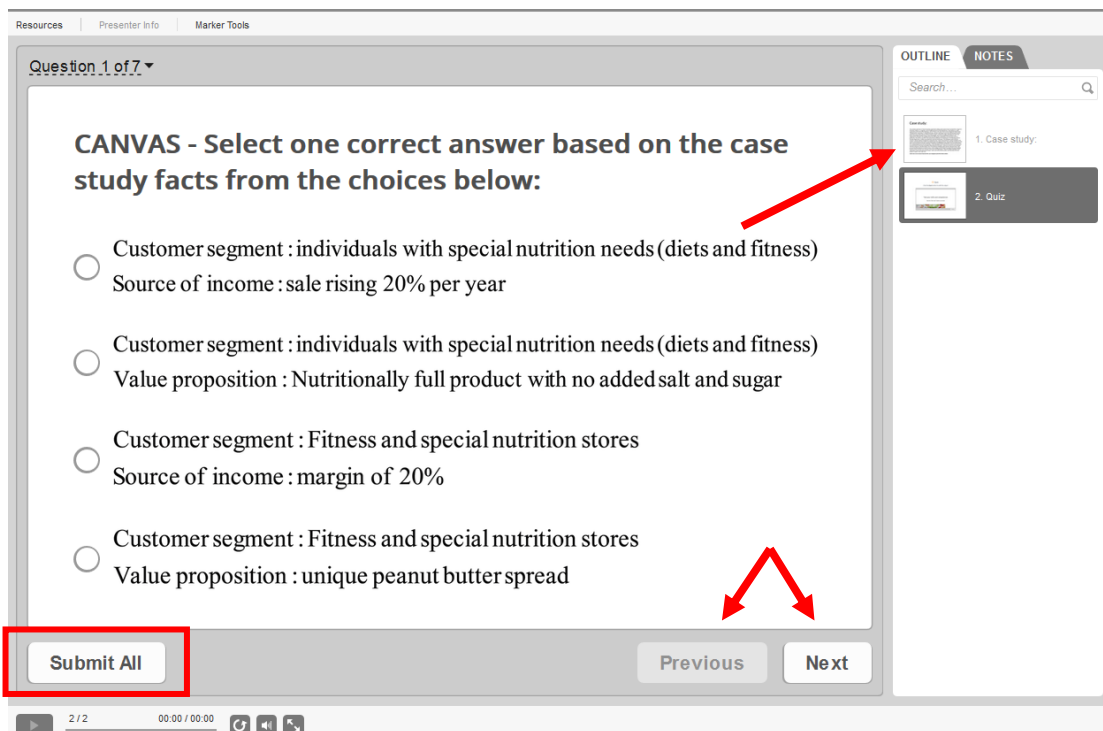
Resources | Presenter Info | Marker Tools

Case study:

The company operates as a food processing organisation selling unique peanut butter spread that is a big hit in the fitness industry. It is sugarless, with no added salt and rich with essential oils. They classify as a small organisation with twenty-five employees, seven of them in the sales, finance and management department. The demand for the product is rising 20% per year, and their main buyers are on-line and exclusive nutrition and fitness stores where they can achieve a better margin. Competition is high, especially since they have better technology and easier access to new technologies. The current employment situation in the organisation is not good. The manager knows that they lack four employees in the last three months in production, that work in two shifts, and would need an additional two employees in the following month in the sales department. Problem was solved with overtime and bonuses. The employees understood the situation, and they believe management is doing their best. Head of the production is always available to the workers, and they share the concerns and opportunities the organisation has. They value the transparency and open communication of the head. However, employees started feeling stressed about overtime and money is not compensating the free time with families. In the sales department, they cherish customer orientation and are committed to results and sustainable relationship with the buyers. They are not directly communicating with the production, and their head is strict, formal and set individual plans with the sales personnel. They practice monthly evaluations of performance, where collages and the head of the department give feedback to each of them, but this is not common to the rest of the organisation. They hold weekly meetings as well. Their head is most of the time away at buyers. Sales team have ambitious plans, and they need two more people to support them right now.

Select one correct answer based on the case study facts from the choices below:

1 / 2 00:00 / 00:00 PREV NEXT



Resources | Presenter Info | Marker Tools

Question 1 of 7

CANVAS - Select one correct answer based on the case study facts from the choices below:

- Customer segment : individuals with special nutrition needs (diets and fitness)
Source of income : sale rising 20% per year
- Customer segment : individuals with special nutrition needs (diets and fitness)
Value proposition : Nutritionally full product with no added salt and sugar
- Customer segment : Fitness and special nutrition stores
Source of income : margin of 20%
- Customer segment : Fitness and special nutrition stores
Value proposition : unique peanut butter spread

Submit All Previous Next

2 / 2 00:00 / 00:00

5.4 | Imprimir su certificado

Para imprimir el certificado:

1. Si obtuvo un puntaje del 60% y superior al enlace para imprimir, su certificado está habilitado.
2. Haga clic en el enlace y luego haga clic en descargar. El certificado se descarga en formato pdf.
3. Abra el certificado para imprimir.