

PEDAGOGIA LABORAL

Professora: Pilar Pineda

Departament: Pedagogia Sistemàtica i Social

Títol: Llicenciatura en Pedagogia. 3er. i 4rt. curs

Curs: 2006-2007

Assignatura Optativa. 4 crèdits.

A. CONTRIBUCIÓ DE LA MATERIA A LA FORMACIÓ DELS PEDAGOGS I PEDAGOGES

La finalitat d'aquesta matèria és desenvolupar en els futurs professionals les competències necessàries per a la seva intervenció pedagògica en contextos organitzatius i laborals. Així es pretén desenvolupar en els estudiants les competències bàsiques per a analitzar, dissenyar, gestionar i avaluar els processos educatius en els contextos laborals, i en concret per realitzar les funcions pròpies del professional de la formació continua.

Les realitats socio-educatives que es relacionen amb la matèria són els contextos laborals i organitzatius on té lloc la formació continua dels professionals:

- Departaments de recursos humans i de formació a l'empresa
- Centres de formació continua
- Observatoris del mercat de treball / de les professions
- Administració: departaments de treball, INEM, FTFE, ...
- Sindicats
- Patronals
- Centres de desenvolupament local

La matèria preten desenvolupar les competències dels pedagogs que treballaran en aquests contextos desenvolupant feines com ara formador de formadors, consultor de formació, tècnic i/o responsable de formació a una organització, tècnic laboral en l'administració, etc.

Les funcions del pedagog més relacionades amb la Pedagogia Laboral són les de planificació, gestió, disseny, organització, assessorament, avaluació i recerca. Des de l'assignatura es treballen les competències que permeten desenvolupar l'aplicació d'aquestes funcions en contextos laborals; per exemple, es generen aprenentatges per planificar la formació continua, per identificar necessitats formatives dels professionals, per dissenyar accions formatives en contextos reals i per avaluar l'impacte i la rendibilitat de la formació.

La Pedagogia Laboral es relaciona directament amb altres assignatures de la titulació com ara Economia de l'Educació, Pedagogia Social, Formació Ocupacional i Professional, Desenvolupament Organitzacional, Didàctica general, Dinàmica de grups i Educació a Distància. Seria molt pertinent establir vincles d'unió amb aquestes assignatures, i coordinar aquells continguts i activitats que son propers o comuns a varies d'elles.

B. OBJECTIUS I COMPETÈNCIES A ASSOLIR

OBJECTIUS	COMPETÈNCIA PROFESSIONAL I CONCRECIÓ
<p>1. Conceptualitzar la Pedagogia Laboral en funció dels seus elements, característiques i àmbits d'intervenció.</p>	<p>d'anàlisi de fenòmens educatius</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilitzar el procediment adequat a la informació i requeriments ▪ Revisar i seleccionar fonts d'informació. ▪ Discriminar oportunament la informació rellevant de la que no ho és ▪ Utilitzar criteris suficients i adequats a l'objecte d'anàlisi ▪ Presentar els resultats de l'anàlisi de forma entenedora i acurada
<p>2. Contextualitzar la Pedagogia Laboral en l'entorn socio-econòmic actual i en l'entorn immediat de les organitzacions.</p>	<p>d'interpretació de les informacions de l'àmbit educatiu</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conèixer la realitat social i educativa prendre posició respecte a fets socials rellevants ▪ Analitzar críticament la complexitat socioeducativa de la societat actual ▪ Tenir una visió global i capacitat de resposta a problemes de l'educació actuals ▪ Manifestar un pensament crític: emetre opinions pròpies argumentades ▪ Analitzar i valorar estudis, informes i recerques bàsiques i aplicades ▪ Entendre, explicar i interpretar els debats que sobre l'educació apareixen regularment
<p>3. Analitzar i desenvolupar els processos que integren la planificació de la formació a les organitzacions.</p>	<p>de disseny d'accions educatives</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar la coherència interna i externa del disseny ▪ Preveure tots els elements necessaris per a desenvolupar una acció educativa: objectius, continguts, estratègies metodològiques, recursos, sistema d'avaluació ▪ Assegurar la viabilitat del disseny <p>d'adaptació de les accions educatives a contextos i situacions diverses</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Partir de la identificació i avaluació dels elements fonamentals que intervenen en una determinada acció educativa ▪ Adequar amb flexibilitat els elements fonamentals de la intervenció educativa (materials, instruments educatius i recursos didàctics) a les característiques de les persones, famílies, grups humans, institucions o comunitats que en són objecte <p>de presa de decisions</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar i concretar la decisió que cal prendre ▪ Analitzar la situació (problema, tema, disjuntiva, etc.) ▪ Fer el seguiment i control de la decisió

<p>4. Dissenyar programes de formació continua i aplicar els seus processos, mètodes i tècniques de forma simulada.</p>	<p>de disseny d'accions educatives</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar la coherència interna i externa del disseny ▪ Preveure tots els elements necessaris per a desenvolupar una acció educativa: objectius, continguts, estratègies metodològiques, recursos, sistema d'avaluació ▪ Assegurar la viabilitat del disseny <p>de comunicació</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estructurar missatges (orals, escrits o "audiovisuals") i saber-los adequar als mitjans tecnològics per què garanteixin una comunicació coherent, eficaç i comprensible. ▪ Utilitzar amb suficient fluïdesa els mitjans tecnològics tot adequant la llengua al context comunicatiu que es genera
<p>5. Elaborar processos i estratègies d'avaluació de la formació continua que portin a la millora de la funció formativa.</p>	<p>d'avaluació educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar l'objecte o objectes que guiaran el procés avaluatiu ▪ Seleccionar la informació rellevant relacionada amb l'objecte d'estudi (aprenentatges, processos de treball, plans o programes, institucions, recursos, etc.) ▪ Seleccionar els instruments i tècniques d'avaluació que permetran recopilar més eficaçment les evidències d'acord amb l'objecte d'estudi, la finalitat i el moment ▪ Conceptualitzar el procés avaluatiu d'acord a models. ▪ Fonamentar el procés d'avaluació segons els referents i criteris que exigeixen el context ▪ Articular la presència dels agents avaluadors en cadascun dels processos segons les demandes de cada situació ▪ Col·laborar amb altres professionals a l'hora de planificar els processos avaluatius així com a l'hora de recollir la informació i prendre decisions. ▪ Avaluar d'acord amb criteris ètics, de transparència i millora
<p>6. Desenvolupar estratègies per a optimitzar la intervenció del professional de l'educació en els diferents àmbits laborals que presenta el context socioeconòmic actual.</p>	<p>d'assessorament educatiu</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoure la participació i la comunicació de tots els implicats en una situació ▪ Promoure la reflexió sobre les pròpies actuacions <p>de comportament ètic</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Es compromet i s'implica amb els principis educatius de la institució / organització en la que treballa i en la que estudia ▪ Aplicar el codi deontològic en el desenvolupament de la seva tasca professional i per tant de les propostes o accions que realitza

C. CONTINGUTS

1. Pedagogia Laboral i Formació a les Organitzacions.

2. Contextualització de la Pedagogia Laboral:

- Contex socioeconòmic i polític.

- Contex intern de les organitzacions: Gestió de RRHH i formació

3. Planificació de la formació a l'empresa: diagnòstic de necessitats i elaboració del pla de formació.
4. Elaboració de programes de formació: principis tècnics que els regeixen.
5. Principals mètodes de formació laboral. Anàlisi i valoració.
6. Tècniques de formació: expositives, demostratives i grupals.
7. L'avaluació de la formació: procés i instruments.

D. PLA DE TREBALL

PLA DE TREBALL	E-A PRESENCIAL	E-A DIRIGIT	E-A AUTONOM	TOTAL
ESTUDIANT	29 h	38 h	21 h	88 h
PROFESSORA	32 h	23 h	30 h	85 h

DISTRIBUCIÓ DE TASQUES I HORES ESTIMADES

E-A PRESENCIAL

Estudiant	Classe magistral: Assimila, pren notes, planteja dubtes, demana ampliacions	Exàmen: Resol problemes	Seminaris / activitats: Presenta, debat, contrasta, analitza, comparteix opina, exposa.	Cine-fòrum: Debat, contrasta, analitza, sintetitza.
29 h	20 h	2h	5 h	2h
Professora	Explicació: temes 1 a 6	Exàmen	Seminaris/ activitats ¹ : T1: definicions T2: FTFE T5: NNTT T7: Avaluació	Cine-fòrum: tema 2
32 h	20 h	2h	10h	2h

E-A DIRIGIT

Estudiant	Treball en grup: Busca documents, contrasta, debat, analitza, resol, exposa	Lectures: Analitza críticament, sintetitza, valora	Tutories: Presenta, contrasta, analitza, comparteix opina.	Activitats i estudis de cas: Revisa, analitza, contrasta, resol, exposa
38 h	20 h	8 h	2 h	8 h

¹ Desdoblament del grup

Professora	Treball en grup ²	Lectures orientades	Tutories presencials i virtuals	Activitats i estudi de cas: T2: RRHH T3 Detecc neces. T4 Plec condic. T5 DissenyFRM
23 h	10 h	2 h	6 h	5h

E-A AUTÒNOM

Estudiant	Estudi personal: autorganització dels materials i preparació d'exàmens	Tutoria lliure	Lectures d'ampliació	Recerca d'informació adicional
21 h	14 h	1h	3 h	3h
Professora	Tutories lliures Preparació classes Preparació exàmens Coordinació amb altres professors			
30 h	30 h			

D. AVALUACIÓ.

	CRITERIS	Opció A	Opció B
E-A PRESENCIAL	Participació activa a classes i seminaris Prova escrita	45%	50%
E-A DIRIGIT	Participació activa Presentació de treballs, casos i informes de les lectures	45%	40%
E-A AUTÒNOM	Informe d'autoevaluació	10%	10%

E. ATENCIÓ ALS ESTUDIANTS.

Despatx: Edifici G6 - 148. Telf: 581 31 90
E-Mail: pilar.pineda@uab.es

F. MATERIALS

- Dossier de textos seleccionats: un dossier per tema, amb esquemes dels continguts i articles i textos bàsics.
- Guia per a les lectures recomanades
- Guia per al treball en seminari
- Fitxes d'autoregulació de l'aprenentatge
- Selecció d'obres de referència
- Pàgines web: dades sobre finançament de la formació continua, FTFE, MTAS, ...

² Treball en petit grup. Descripció del departament de formació d'una organització i disseny d'una acció formativa. Es calcula una dedicació de dos tutories de 20 m. per grup de treball

G. BIBLIOGRAFIA

- AMAT, O.- PINEDA, P. (1996): **Aprender a enseñar: guía práctica per la formació de formadors**. UAB i Edicions Gestió 2000, Barcelona.
- BADER, G. – BLOOM, A. (1998) **Cómo lograr que los resultados de la formación perduren**. Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid.
- BEAU, D. (1982) **100 fiches de pédagogie des adultes**. Les Éditions d'organisation. Paris.
- BOUVARD, Cl. (1992) **Le formateur minute**. Les Éditions d'organisation. Paris.
- CAPITAL HUMANO, Revista española sobre Recursos Humanos**. Ed. CISS.
- CASALS, C (2001) **Globalización**. Intermón Oxfam. Ed. Octaedro, Barcelona.
- CASSE, P. (1991): **Instrumentos para una formación eficaz**. Deusto, Bilbao,
- CIDEM (1998) **La nova cultura empresarial, una resposta agosarada als reptes del segle XXI**. CIDEM. Centre Català de la Qualitat. Barcelona.
- COLOM, A.; SARRAMONA, J. y VAZQUEZ, G. (1994): **Estrategias de formación en la empresa**. Narcea, Madrid.
- CORTINA, A. (coord.) (1999) **La empresa ante la crisis del Estado del Bienestar**. Miraguano Ediciones, Madrid.
- EPISE (2001) Necesidades de formación en la empresa. Ed Gestión 2000. Barcelona.**
- DURAN-ETXEZARRETA-SAEZ (2001) **Globalización capitalista. Luchas y resistencias**. Virus y Baladre, Barcelona.
- FERNANDEZ-SALINERO, C. (2002) **Las necesidades de formación laboral en las PYMES**. Ed. Septem, Oviedo.
- FEUILLETTE, I. (1995): **Le nouveau formateur**, Dunod, París.
- FOXON, M. i altres (2005) **Competencias del director de formación**. Epise-Gestión 2000. Barcelona.
- GAN, F. i altres (1996) **Manual de técnicas e instrumentos de formación**. Pirámide. Barcelona.
- INSTITUTE OF PERSONNEL AND DEVELOPMENT (2000) **Diseño de programas formativos**. EPISE y Ediciones Gestión 2000.
- LE BOTERF, G. (1991): **Ingeniería y evaluación de los Planes de Formación**. Deusto. Bilbao.
- LE BOTERF, G. et al. (1993): **Cómo gestionar la calidad de la formación**. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.
- LE BOTERF, G. (2000): **Ingeniería de las competencias**. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.
- LORENZI, J.P. - PRINA, Ch. (1992) **Les outils de la formation**. Nathan. París.
- MAGER, R.(2005) **Evaluar el resultado de la formación**. Epise-Gestión 2000. Barcelona.
- MEDRANO, G. (1993): **Nuevas tecnologías en la formación**. Eudema. Madrid
- O'CONNOR, J.- SEYMOUR, J. (1996) **PNL para formadores**. Urano, Barcelona.
- PINEDA, P. (1994): **La formació a l'empresa**. CEAC, Barcelona.
- PINEDA, P. (1995) **Auditoría de la formación en la empresa**. Gestión 2000, Barcelona.

PINEDA, P (2002) (Coord) **Gestión de la formación en las organizaciones.** Ariel, Barcelona

PINEDA, P (2002) (Coord) **Pedagogía laboral** Ariel, Barcelona

RAE, L. (1993) **Manual de formación de personal.** Diaz de Santos. Madrid.

SOLER, F.; MIRABET, M. (1997) **Guía de formación en la empresa.** Cívitas, Madrid.

SOLER, F.; ROJO, J. (1995) **L'estat de la formació a l'empresa a Catalunya.** Departament d'Indústria i Energia, Generalitat de Catalunya. Barcelona.

VV.AA. (2000) **¿Sirve la formación para el empleo?** Consejo Económico y Social. Madrid.

VIALLET, F., (1987): **L'ingénierie de la formation.** Les éditions d'organisation, Paris.

WEXLEY, K; LATHAM, G. (1991): **Developing and Training Human Resources in Organizations.** Harper-Collins, USA.

WILSON, J. (1998) **Cómo diseñar un programa de formación que impacte los resultados.** Ed. Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid.