

Modelos y Estrategias de Formación en las Organizaciones

Código: 103521
Créditos ECTS: 6

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
2500261 Pedagogía	OB	3	1

Contacto

Nombre: Pilar Pineda Herrero

Correo electrónico: Pilar.Pineda@uab.cat

Uso de idiomas

Lengua vehicular mayoritaria: catalán (cat)

Algún grupo íntegramente en inglés: No

Algún grupo íntegramente en catalán: Sí

Algún grupo íntegramente en español: Sí

Equipo docente

Antoni Navío Gámez

Prerequisitos

Se recomienda haber aprobado las asignaturas Educación y Contextos Educativos -1º-, Diseño, seguimiento y evaluación de planes y programas -2º-

Objetivos y contextualización

La asignatura pretende desarrollar en los futuros profesionales las competencias necesarias para su intervención pedagógica en contextos organizativos y laborales. Así se pretende desarrollar en los estudiantes las competencias básicas para analizar, gestionar y evaluar los procesos educativos en los contextos laborales, y en concreto para realizar las funciones propias del profesional de la formación inicial y continua.

Los objetivos de la asignatura son:

- Identificar el contexto laboral actual y las tipologías de organizaciones que lo integran.
- Analizar las políticas internacionales y nacionales sobre formación y trabajo
- Diseñar procesos formativos para diversos contextos laborales.
- Seleccionar la modalidad formativa más adecuada para situaciones laborales concretas.
- Valorar el rol del profesional de la formación en los diversos contextos laborales

Competencias

- Aplicar estrategias y técnicas de asesoramiento, orientación, consulta y mediación educativa en ámbitos profesionales e instituciones y servicios educativos y de formación.
- Assessorar sobre l'ús pedagògic i la integració curricular dels mitjans didàctics

- Desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo.
- Desarrollar procesos y modelos de gestión de la calidad en contextos educativos y formativos.
- Diseñar programas, proyectos y propuestas innovadoras de formación y desarrollo de recursos formativos en contextos laborales, en las modalidades presenciales y virtuales.
- Impulsar procesos de mejora a partir de los resultados obtenidos de las investigaciones o de procesos de detección de necesidades.
- Incorporar las tecnologías de la información y la comunicación para aprender, comunicarse y compartir en contextos educativos
- Trabajar en equipos y con equipos (del mismo ámbito o interdisciplinar).

Resultados de aprendizaje

1. Aplicar técnicas y estrategias de asesoramiento en proyectos de innovación a instituciones y servicios educativos.
2. Aplicar un modelo de calidad, coherente con el de la institución o con sus características, a la intervención que se plantee.
3. Conformar equipos de trabajo capaces de desarrollar las actividades de forma efectiva tanto de manera presencial como telecolaborando de diferentes formas.
4. Diseñar proyectos y acciones adaptadas a los contextos educativos y a los destinatarios de las mismas.
5. Entregar en tiempo y forma las actividades propuestas.
6. Impulsar procesos de mejora a partir de los resultados obtenidos de la evaluación de proyectos de innovación.
7. Organizar el trabajo de forma estructurada en relación a las demandas.
8. Seleccionar los medios didácticos más pertinentes para llevar a cabo la intervención.
9. Usar las TIC en el diseño, desarrollo y elaboración de los trabajos prácticos.
10. Usar las plataformas virtuales como herramienta de comunicación y de gestión de las actividades dirigidas y supervisadas.

Contenido

1. La formación en las organizaciones hoy

Mercado de trabajo en un contexto globalizado

Delimitación conceptual de la formación inicial y continua en las organizaciones

2. Las políticas y los organismos de formación en las organizaciones

Marco legal de la formación en las organizaciones

Política europea y estatal de formación para el trabajo

3. Las organizaciones y el desarrollo de los RRHH

4. Planificación de la formación en las organizaciones

Análisis de necesidades formativas

Planes de formación

Eficacia y resultados de la formación

5. Contextos de la formación: la formación en diferentes tipos de organización

La empresa (sectores de construcción, finanzas, seguros, gremios y asociaciones profesionales,)

La administración pública (profesorado, profesionales de la salud, Escuelas de Administración Pública) los sindicatos

Las consultorías de formación

6. Modelos de formación en las organizaciones

Modelos en función de los destinatarios

Modelos en función de la estrategia de la organización

Modelos en función de los espacios de formación

7. El pedagogo como profesional de la formación en las organizaciones
Las funciones del profesional de la formación
La formación inicial y continua del pedagogo

Metodología

El protagonista en el proceso de enseñanza aprendizaje es el estudiante y es bajo esta premisa se ha planificado la metodología de la asignatura que aparece a continuación:

-Exposiciones por parte del profesorado de los contenidos y cuestiones básicas del temario. Se realiza con todo el grupo clase y permite la exposición de los principales contenidos a través de una participación abierta y activa por parte de los estudiantes. A pesar de ser una tipología de actividad donde el protagonismo recae en la figura docente, se fomentará la participación activa del alumnado, compartiendo los aprendizajes que se están alcanzando

-Espacios de trabajo en grupo reducidos (25 estudiantes aprox.) Supervisado por el profesorado donde se profundiza en los contenidos y temáticas trabajadas en el gran grupo. Las actividades a realizar serán análisis de documentos, interpretación de informes y datos, resolución de casos o actividades prácticas de diseño y aplicación de técnicas de formación

Actividades

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
Presencial en seminario	15	0,6	3, 4, 6, 5, 7, 8
Presencial gran grupo	30	1,2	1, 2, 4, 6, 10
Tipo: Supervisadas			
Supervisadas	30	1,2	1, 2, 3, 4, 6, 5, 7, 8, 9, 10
Tipo: Autónomas			
Trabajo autónomo	75	3	1, 2, 4, 6, 8

Evaluación

La evaluación de la asignatura se realizará a lo largo de todo el curso académico mediante las actividades que se muestran a continuación. Las actividades de evaluación se organizan en bloques, que se vinculan a las actividades formativas: el bloque 1 evalúa las actividades presenciales, y el bloque 2 evalúa los seminarios.

Bloque 1: Prueba teórica de las unidades 1 a la 6, 50%

Bloque 2: Cuatro trabajos grupales de tipo aplicativo que se van elaborando a lo largo del curso académico, en relación a las principales temáticas de la asignatura, 40%

Presentaciones: 10%

La asistencia a clase es obligatoria: el estudiante debe asistir a un mínimo de un 80% de clases, en caso contrario se considerará no presentado.

El plagio es motivo de no superación de la actividad evaluativa.

Las notas de los trabajos se devolverán en un período aproximado de 3 semanas y las notas de los exámenes en un período aproximado de 2 semanas. Para superar la asignatura se deben aprobar con un 5 cada uno de los dos bloques de actividades evaluativas de que consta la asignatura. En el caso de los estudiantes que han seguido adecuadamente toda la asignatura, la no superación del bloque 1 podrá dar lugar a una prueba de recuperación al finalizar la asignatura.

Las notas de las actividades del segundo bloque se pueden compensar entre ellas, a partir del 4. Es decir si un estudiante saca un 4, un 6, un 7 y un 5 en las cuatro actividades del bloque 2 se podrá considerar que el bloque queda aprobado. El estudiante recibirá feedback sobre la realización de las actividades del 2º bloque y, en caso de que el aprendizaje alcanzado sea insuficiente, podrá mejorarlo dentro de un período de tiempo delimitado. Los trabajos grupales se expondrán en clase, lo que también será objeto de evaluación.

Actividades de evaluación

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Presentaciones	10%	0	0	3, 6, 5
Prueba teórica	50%	0	0	1, 2, 4, 6, 10
Trabajos en grupo	40%	0	0	1, 2, 3, 4, 6, 5, 7, 8, 9, 10

Bibliografía

1. Andrés, M.P. (2005): **Gestión de la formación en la empresa**. Pirámide. Madrid
2. Casamayor (coord) (2007) **Los trucos del formador**. Graó, Barcelona
3. Cabrera, F.; Millan, D.; Romans, M. (coords.) (2001): **Formació a les organitzacions: un camp obert als professionals de la pedagogia**. Publicacions Universitat de Barcelona. Barcelona.
4. Epise (2001) Necesidades de formación en la empresa. Ed Gestión 2000. Barcelona.
5. Foxon, M. i altres (2005) **Competencias del director de formación**. Epise-Gestión 2000. Barcelona.
6. Gan, F. i altres (1995): **Manual de técnicas e instrumentos de formación en la empresa**. Apóstrofe. Barcelona.
7. Le Boterf, G. (2000): **Ingeniería de las competencias**. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.
8. Mager, R.(2005) **Evaluar el resultado de la formación**. Epise-Gestión 2000. Barcelona.
9. Pedler, M; Burgoyne, J; Boydell, T. (1997): **The learning company. A strategy for sustainable development**. Mc Grall Hill, London.
10. Pineda, P (2002) (Coord) **Gestión de la formación en las organizaciones**. Ariel, Barcelona
11. Rodríguez Román, M. (2006): **Gestión de la formación. La importancia de la formación en el ámbito empresarial actual**. Ideaspropias. Vigo.
12. Soto, E; Dolan, S; Johansen, O. (2005): **Decisiones en ambientes de incertidumbre**. Ediciones Deusto, Barcelona.

Enllaços web:

<http://www.fundaciontriptita.org/s>

<http://www.cedefop.europa.eu/>

<http://www20.gencat.cat/portal/site/empresaiocupacio/>

<http://www.conforcat.cat/principal.asp>

http://ec.europa.eu/education/lip/doc1943_en.htm

<http://www.trainersineurope.org/>