

**Models i Estratègies de Formació en les  
Organitzacions**

Codi: 103521  
Crèdits: 6

| Titulació         | Tipus | Curs | Semestre |
|-------------------|-------|------|----------|
| 2500261 Pedagogia | OB    | 3    | 1        |

**Professor/a de contacte**

Nom: Pilar Pineda Herrero  
Correu electrònic: pilar.pineda@uab.cat

**Utilització d'idiomes a l'assignatura**

Llengua vehicular majoritària: català (cat)  
Grup íntegre en anglès: No  
Grup íntegre en català: Sí  
Grup íntegre en espanyol: Sí

**Altres indicacions sobre les llengües**

Si l'estudiantat ho necessita, les classes poden ser en espanyol i, excepcionalment, en anglès

**Prerequisits**

Es recomana haver aprovat les assignatures Educació i Contextos Educatius -1er-, Disseny, seguiment i avaluació de plans i programes -2n-

**Objectius**

L'assignatura pretén desenvolupar les competències necessàries per a la intervenció pedagògica en contextos organitzatius i laborals. Així es pretén desenvolupar en l'estudiantat les competències bàsiques per a analitzar, gestionar i avaluar els processos educatius en els contextos laborals, i en concret per a realitzar les funcions pròpies del/la professional de la formació inicial i continua.

Els objectius de l'assignatura son:

- Identificar el context laboral actual i les tipologies d'organitzacions que l'integren.
- Analitzar les polítiques internacionals i nacionals sobre formació i treball
- Dissenyar processos formatius per a diversos contextos laborals.
- Seleccionar la modalitat formativa més adient per a situacions laborals concretes.
- Valorar el rol del/la professional de la formació en els diversos contextos laborals

Aquesta assignatura és una de les bases fonamentadores de la menció "Gestió de la formació i d'institucions socioeducatives" que es pot cursar a 4rt curs.

**Competències**

- Actuar amb responsabilitat ètica i amb respecte pels drets i deures fonamentals, la diversitat i els valors democràtics.
- Actuar en l'àmbit de coneixement propi avaluant les desigualtats per raó de sexe/gènere.
- Actuar en l'àmbit de coneixement propi valorant l'impacte social, econòmic i mediambiental.
- Aplicar estratègies i tècniques d'assessorament, orientació, consulta i mediació educativa en àmbits professionals i institucions i serveis educatius i de formació.
- Assessorar sobre l'ús pedagògic i la integració curricular dels mitjans didàctics
- Desenvolupar processos i models de gestió de la qualitat en contextos educatius i formatius.
- Dissenyar programes, projectes i propostes innovadores de formació i desenvolupament de recursos formatius en contextos laborals, en les modalitats presencials i virtuals.
- Impulsar processos de millora a partir dels resultats obtinguts de les investigacions o de processos de detecció de necessitats.
- Incorporar les tecnologies de la informació i la comunicació per aprendre, comunicar-se i col·laborar en contextos educatius i formatius.
- Introduir canvis en els mètodes i els processos de l'àmbit de coneixement per donar respostes innovadores a les necessitats i demandes de la societat.
- Treballar en equips i amb equips (del mateix àmbit o interdisciplinar).

## Resultats d'aprenentatge

1. Analitzar críticament els principis, valors i procediments que regeixen l'exercici de la professió.
2. Analitzar les desigualtats per raó de sexe/gènere i els biaixos de gènere en l'àmbit de coneixement propi.
3. Analitzar una situació i identificar-ne els punts de millora.
4. Aplicar tècniques i estratègies d'assessorament en projecte d'innovació a institucions i serveis educatius.
5. Aplicar un model de qualitat, coherent amb el de la institució o amb les seves característiques, a la intervenció que es plantegi.
6. Comunicar fent un ús no sexista ni discriminatori del llenguatge.
7. Conformar equips de treball capaços de desenvolupar les activitats de forma efectiva.
8. Dissenyar projectes i accions adaptades als contextos educatius i als destinataris de les mateixes.
9. Identificar les implicacions socials, econòmiques i mediambientals de les activitats academicoprofessionals de l'àmbit de coneixement propi.
10. Impulsar processos de millora a partir dels resultats obtinguts de l'avaluació de projectes d'innovació.
11. Ponderar els riscos i les oportunitats de les propostes de millora tant pròpies com alienes.
12. Proposar nous mètodes o solucions alternatives fonamentades.
13. Proposar projectes i accions que estiguin d'acord amb els principis de responsabilitat ètica i de respecte pels drets humans i els drets fonamentals, la diversitat i els valors democràtics.
14. Proposar projectes i accions que incorporin la perspectiva de gènere.
15. Proposar projectes i accions viables que potenciïn els beneficis socials, econòmics i mediambientals.
16. Seleccionar els mitjans didàctics més pertinents per a dur a terme la intervenció.
17. Utilitzar les TIC en el disseny, en el desenvolupament i elaboració dels treballs pràctics.
18. Utilitzar les plataformes virtuals com a eina de comunicació i de gestió de les activitats dirigides i supervisades.
19. Valorar com els estereotips i els rols de gènere incideixen en l'exercici professional.
20. Valorar l'impacte de les dificultats, els prejudicis i les discriminacions que poden incloure les accions o projectes, a curt o llarg termini, en relació amb determinades persones o col·lectius.

## Continguts

---

1. La formació a les organitzacions avui

Mercat de treball en un context globalitzat

Delimitació conceptual de la formació inicial i continua a les organitzacions

Les organitzacions: estructura, departaments i funcions

4.

F

A

LeE

M

---

Política europea de formació per al treball

F

Fundación para la Formación en el Empleo

Consorci per a la Formació Continua a Catalunya -CONFORCAT-

C

---

3. Les organitzacions i el desenvolupament dels RRHH

N

Estructura de les organitzacions: organigrama, departaments i funcions

N

Polítiques i estratègies de desenvolupament dels RRHH

---

5. Contextos de la formació: la formació en diferents tipus d'organització

L'empresa (sectors de construcció, finances, assegurances, gremis i associacions professionals, ...)

L'administració pública (professorat, professionals de la salut, Escoles d'Administració Pública)

Els sindicats

Les consultories de formació

---

6. Models de formació a les organitzacions

Models en funció dels espais de formació (formació en el lloc de treball, a l'aula, on-line, out-door-training, ...)

7. El pedagog-a com a professional de la formació a les organitzacions

Les funcions del / la professional de la formació

La formació inicial i contínua del / la pedagog-a

---

## Metodologia

El protagonista en el procés d'ensenyament aprenentatge és l'estudiant i sota aquesta premissa s'ha planificat la metodologia de l'assignatura tal i com es mostra en el quadre que hi ha a continuació:

| Activitat | Hores | Metodologia |
|-----------|-------|-------------|
|-----------|-------|-------------|

---

|                         |    |   |
|-------------------------|----|---|
| Presencial en gran grup | 30 | Exposicions per part del professorat dels continguts i qüestions bàsiques d'Es realitza amb tot el grup classe i permet l'exposició dels principals continguts a través d'una participació oberta i activa per part dels estudiants. Malgrat ser una tipologia d'activitat on el protagonisme recau en la figura docent, es fomenta la participació activa de l'alumnat, compartint els aprenentatges que s'estan a |
| Seminaris               | 15 | Espais de treball en grup reduïts (25 estudiants aprox.) supervisat pel professorat. S'aprofundeix en els continguts i temàtiques treballades en el gran grup. Les activitats a realitzar seran anàlisi de documents, interpretació d'informes i resolució de casos o activitats pràctiques de disseny i aplicació de tècniques de formació   |

Nota: es reservaran 15 minuts d'una classe, dins del calendari establert pel centre/titulació, per a la complementació per part de l'alumnat de les enquestes d'avaluació de l'actuació del professorat i d'avaluació de l'assignatura/mòdul.

## Activitats formatives

| Títol                              | Hores | ECTS | Resultats d'aprenentatge   |
|------------------------------------|-------|------|----------------------------|
| Tipus: Dirigides                   |       |      |                            |
| Presencial en gran grup            | 30    | 1,2  | 4, 5, 8, 10, 18            |
| Presencial en seminari             | 15    | 0,6  | 7, 8, 10, 16               |
| Tipus: Supervisades                |       |      |                            |
| Activitats supervisades i tutories | 30    | 1,2  | 4, 5, 7, 8, 10, 16, 17, 18 |
| Tipus: Autònomes                   |       |      |                            |
| Treball autònom                    | 75    | 3    | 4, 5, 8, 10, 16            |

## Avaluació

L'avaluació de l'assignatura es realitzarà al llarg de tot el curs acadèmic mitjançant les activitats que es mostren en la graella que hi ha a continuació. Les activitats d'avaluació s'organitzen en blocs, que es vinculen a les activitats formatives: el bloc 1 avalua les activitats presencials, i el bloc 2 avalua els seminaris.

Activitat d'Avaluació

BLOC 1 Prova individual

BLOC 2 Entre 2 i 3 treballs grupals de caire aplicatiu que es van elaborant al llarg del curs acadèmic, en relació a les principals temàtiques de l'assignatura; exemples:

- Anàlisi de la política de formació a d'una organització
- Disseny d'una acció formativa
- Resolució d'un cas sobre models i estratègies de formació
- Anàlisi del rol del / la pedagog-a a les organitzacions

Presentacions: 10%

L'assistència a classe és obligatòria: l'estudiant ha d'assistir a un mínim d'un 80% de classes, en cas contrari es considerarà no presentat.

El plagi és motiu de no superació de l'activitat avaluativa.

Les notes dels treballs es retornaran en un període aproximat de 3 setmanes i les notes dels exàmens en un període aproximat de 2 setmanes.

Per poder superar l'assignatura s'han d'aprovar amb un 5 cadascun dels dos blocs d'activitats avaluatives de que consta l'assignatura.

En el cas de l'estudiant que ha seguit adequadament tota l'assignatura, la no superació del bloc 1 podrà donar lloc a una prova de recuperació al finalitzar l'assignatura.

Les notes de les activitats del segon bloc es poden compensar entre elles, a partir del 4. És a dir si es treu un 4, un 6 i un 5 en les activitats del bloc 2 es podrà considerar que el bloc queda aprovat. L'estudiant rebrà feedback sobre la realització de les activitats del 2n bloc i, en cas que l'aprenentatge assolit sigui insuficient, el professorat l'indicarà si pot millorar-lo dins d'un període de temps delimitat. Els treballs grupals s'exposaran a classe, fet que també serà objecte d'avaluació.

La prova individual es realitza a finals de gener de 2023. A inicis de febrer de 2023 es farà la recuperació.

Per aprovar aquesta assignatura cal, com a requisit, mostrar una actitud compatible amb la professió educativa. També cal que l'estudiant mostri una bona competència comunicativa general, tant oralment com per escrit, i un bon domini de la llengua o les llengües vehiculars que consten a la guia docent. En totes les activitats (individuals i en grup) es tindrà en compte, doncs, la correcció lingüística, la redacció i els aspectes formals de presentació. L'alumnat ha de ser capaç d'expressar-se amb fluïdesa i correcció i ha de mostrar un alt grau de comprensió dels textos acadèmics. Una activitat pot ser retornada (no avaluada) o suspesa si el professor/a considera que no compleix aquests requisits.

## Activitats d'avaluació

| Títol            | Pes | Hores | ECTS | Resultats d'aprenentatge  |
|------------------|-----|-------|------|---|
| Presentacions    | 10% | 0     | 0    | 7, 10   |
| Prova teòrica    | 50% | 0     | 0    | 4, 5, 8, 10, 18   |
| Treballs grupals | 40% | 0     | 0    | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 |

## Bibliografia

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. Bernal, A., Fernandez Salinero, C., Pineda, P. (2019) La formación en las organizaciones. Síntesis, Madrid.
12. Rodríguez Román, M. (2006): Gestión de la formación. La importancia de la formación en el ámbito empresarial actual. Ideaspropias. Vigo.
13. Soto, E; Dolan, S; Johansen, O. (2005): Decisiones en ambientes de incertidumbre. Ediciones Deusto, Barcelona.

Enllaços web:

<http://www.fundaciontripartita.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://ec.europa.eu/education/lip/doc1943_en.htm)

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

## **Programari**

No és necessari cap programari