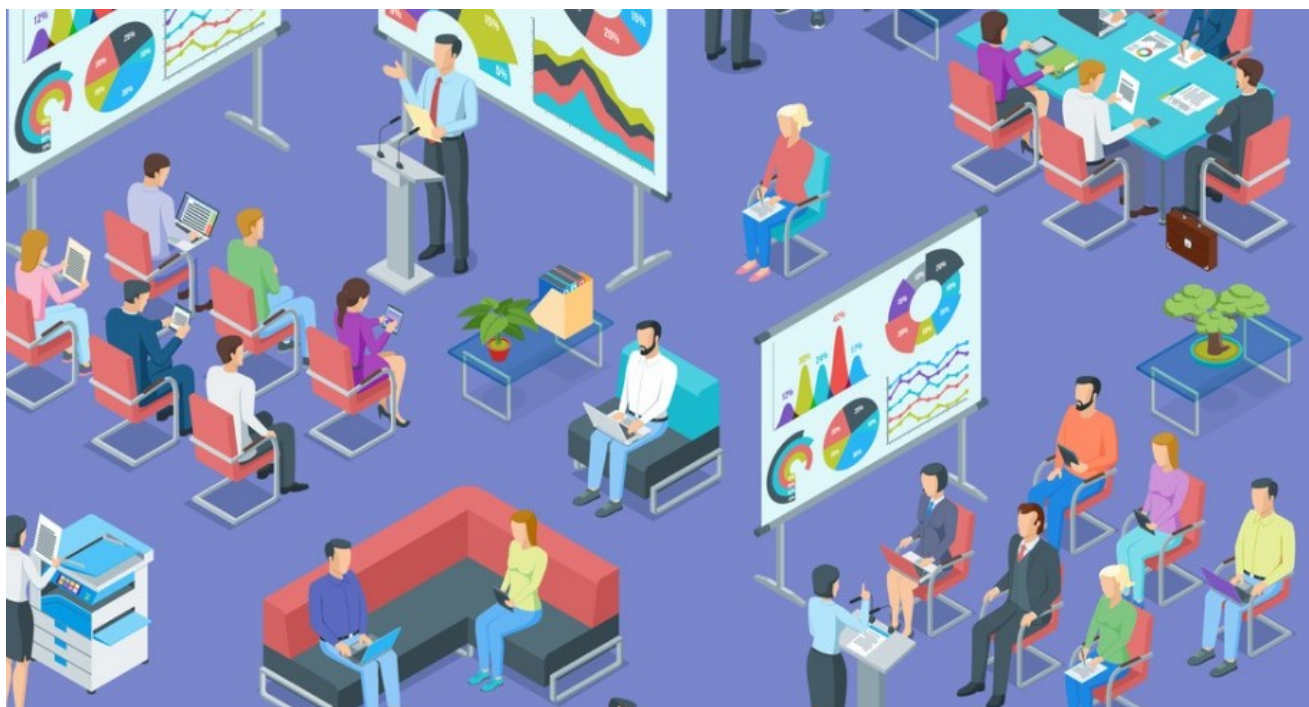


Fitxes del recurs “Modalitats de formació i estratègies d’aprenentatge”



En aquest document es recullen només les fitxes incloses al capítol 6 del recurs “Modalitats de formació i estratègies d’aprenentatge” per facilitar la seva lectura i ús.



**Diputació
Barcelona**

Sessió de formació



Descripció

Acció formativa dirigida i de curta durada que dona resposta a una necessitat concreta a partir d'uns objectius d'aprenentatge prefixats.

Finalitat principal

Adquirir o actualitzar coneixements i/o habilitats tècniques i/o actituds en un breu espai de temps.

Durada aproximada

Una única sessió d'entre 1 i 4 hores. Les sessions en línia són adaptatives al ritme de cadascú.

Perfil dels destinataris

Homogeni segons els col·lectius professionals descrits al mapa de llocs de treball tipus dels ajuntaments de la demarcació de Barcelona.

Nombre de participants

Entre 15 i 30 participants en sessions presencials.
En les sessions en línia dependrà de l'organització de la sessió formativa.

Dinàmica de treball

El plantejament de les sessions és teòric, malgrat és recomanable la interacció amb l'alumnat mitjançant diferents opcions: preguntes alternatives, debat sobre temes específics, dinàmiques grupals, etc.

Agents que intervenen

En les sessions presencials, el/la formador/a.
En les sessions en línia és recomanable la figura del/de la coordinador/a.

Canal

- Presencial
- Semipresencial
- En línia

Documents associats

- Fitxa tècnica
- Pla docent
- Programació de sessions
- Instruments d'avaluació

Material a lliurar

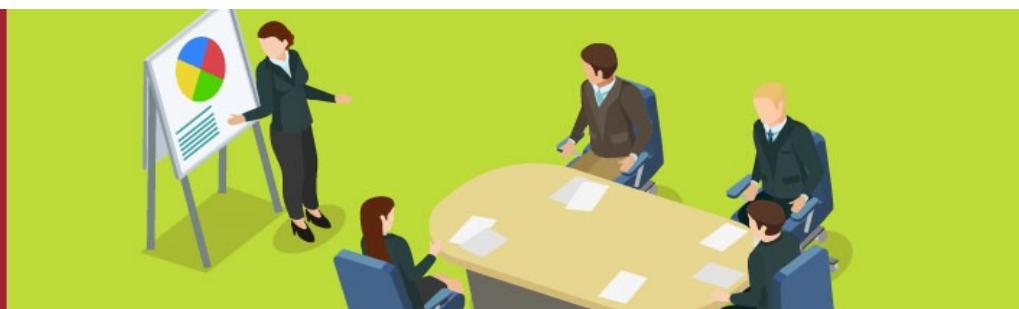
Documentació teòrica del curs (dossier propi o material de referència).
Presentació emprada en les sessions.

Tipus d'avaluació

- Satisfacció
- Aprenentatge
- Transferència

Observacions: cal distingir una sessió de formació planificada, inclosa al BAF, d'una a mida en què caldrà tenir en compte aspectes com les necessitats específiques del col·lectiu destinatari i d'altres logístics i de funcionament.

Curs



Descripció

Acció formativa dirigida i de contingut estructurat que té com a missió transmetre als seus destinataris uns objectius d'aprenentatge prefixats en un període de temps determinat.

Finalitat principal

Adquirir o actualitzar coneixements i/o habilitats tècniques i/o actituds.

Durada aproximada

Conjunt de sessions d'entre 3 i 5 hores presencials amb un màxim de 40 hores totals.

Les sessions en línia són adaptatives al ritme de cadascú.

Perfil dels destinataris

Homogeni segons els col·lectius professionals descrits al mapa de llocs de treball tipus dels ajuntaments de la demarcació de Barcelona.

Nombre de participants

Entre 15 i 30 participants en sessions presencials.

En les sessions en línia dependrà de l'organització de la sessió formativa.

Dinàmica de treball

El plantejament de les sessions és teòric, malgrat és recomanable la interacció amb l'alumnat mitjançant diferents opcions: preguntes alternatives, debat sobre temes específics, dinàmiques grupals, etc.

Agents que intervenen

En els cursos presencials, el/la formador/a.

En els cursos semipresencials i en línia és recomanable la figura del/de la coordinador/a.

Canal

- Presencial
- Semipresencial
- En línia

Documents associats

- Fitxa tècnica
- Pla docent
- Programació de sessions
- Instruments d'avaluació

Material a lliurar

Documentació teòrica del curs (dossier propi o material de referència).

Presentació emprada en les sessions.

Tipus d'avaluació

- Satisfacció
- Aprenentatge
- Transferència de coneixement

Observacions: cal distingir un curs planificat, inclòs al BAF, d'un a mida en què caldrà tenir en compte aspectes com les necessitats específiques del col·lectiu destinatari i d'altres logístics i de funcionament.

Taller



Descripció

Acció formativa dirigida i enfocada a que els seus destinataris experimentin i aprenguin les tècniques d'un determinat camp artístic, artesanal o pràctic.

Finalitat principal

Perfeccionar una tècnica, eina o un procediment mitjançant la pràctica guiada.

Durada aproximada

Una sessió o un conjunt de sessions d'entre 3 i 6 hores presencials amb un màxim de 20 hores totals.

Perfil dels destinataris

L'homogeneïtat o heterogeneïtat dels destinataris dependrà dels objectius del taller.

Requereix una actitud més proactiva que en un curs.

Nombre de participants

Entre 10 i 15 participants.

Dinàmica de treball

El plantejament de la/les sessió/sessions és pràctic, sent recomanable el treball grupal.

Agents que intervenen

El/La formador/a. En determinats casos, pot ser recomanable la presència de més d'un formador i el suport de monitors.

Canal

- Presencial
- Semipresencial
- En línia

Documents associats

- Fitxa tècnica
- Pla docent
- Programació de sessions
- Instruments d'avaluació

Material a lliurar

Presentació emprada en la/les sessió/sessions.
Recursos de l'entorn de treball per guiar les pràctiques.

Tipus d'avaluació

- Satisfacció
- Aprenentatge
- Transferència de coneixement

Observacions: cal distingir un taller planificat, inclòs al BAF, d'un a mida en què caldrà tenir en compte aspectes com les necessitats específiques del col·lectiu destinatari i d'altres logístics i de funcionament.

Jornada



Descripció

Acció formativa que reuneix un col·lectiu professional per tractar una o diverses matèries de manera monogràfica amb l'objectiu d'arribar a conclusions compartides.

Finalitat principal

Aprofundir i assolir conclusions compartides sobre una matèria determinada.

Durada aproximada

Una única sessió de no més de 8 hores de durada.

Perfil dels destinataris

Homogeni segons els col·lectius professionals descrits al mapa de llocs de treball tipus dels ajuntaments de la demarcació de Barcelona. Pot ser quelcom més heterogeni si la temàtica tractada té un caire transversal.

Nombre de participants

No s'estableix una limitació d'assistents.

Dinàmica de treball

L'acció pot tenir i integrar diferents formats de desenvolupament (ponència, taula rodona, etc.).

Agents que intervenen

Els ponents, que assumeixen la presentació d'una matèria.
El conductor o relator de la jornada, que la presenta, gestiona els temps, dona la paraula als/a les assistents i fa el resum dels afers tractats.

Canal

- Presencial
- Semipresencial
- En línia

Documents associats

- Fitxa tècnica
- Pla docent
- Programació de sessions
- Instruments d'avaluació

Material a lliurar

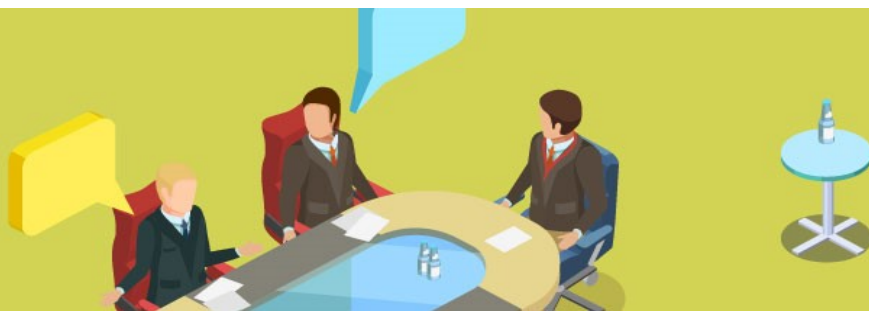
Documentació teòrica de suport (dossier propi o material de referència).
Presentació emprada en les sessions.

Tipus d'avaluació

- Satisfacció
- Aprenentatge
- Transferència de coneixement

Observacions: en concentrar un gran nombre de participants, requereix rigor en l'organització i disciplina en els/les participants per mantenir l'horari i acomplir amb els objectius previstos. En les jornades adquireixen importància els espais de comunicació informal entre els assistents. El canal pot ser en línia sempre i quan hi hagi retransmissió en *streaming*. També pot enregistrar-se.

Seminari



Descripció

Acció formativa centrada en una matèria concreta en què es vol aprofundir i arribar a conclusions mitjançant una dinàmica de grups sota la direcció d'un/a especialista.

Finalitat principal

Aprofundir i assolir conclusions compartides sobre una matèria determinada.

Durada aproximada

Una sessió o un conjunt de sessions d'entre 3 i 6 hores presencials.

Perfil dels destinataris

Col·lectiu d'especialistes en una matèria determinada.

Nombre de participants

Entre 10 i 15 participants.

Dinàmica de treball

Presentació de la matèria a tractar per part de l'especialista.
Aportacions dels/de les participants.
Síntesi de conclusions per part de l'especialista.

Agents que intervenen

L'especialista o expert/a que dirigeix el seminari: el presenta, gestiona els temps, dona la paraula als assistents i fa el resum dels afers tractats.

Canal

- Presencial
- Semipresencial
- En línia

Documents associats

- Fitxa tècnica
- Pla docent
- Programació de sessions
- Instruments d'avaluació

Material a lliurar

Documentació teòrica de suport (dossier propi o material de referència).
Presentació emprada en les sessions.
Enregistrament del seminari i retransmissió en streaming.

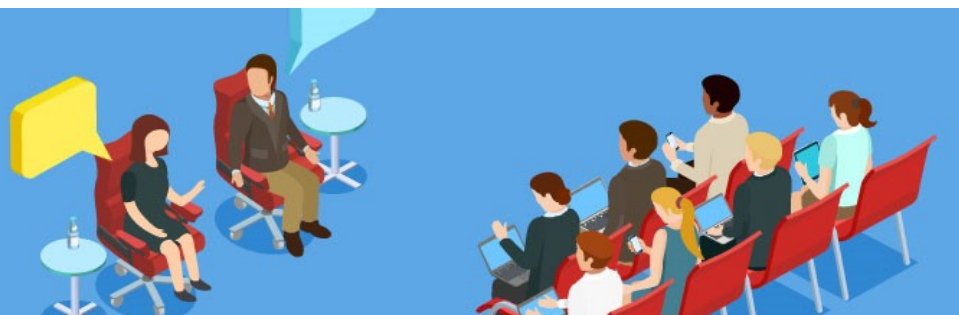
Tipus d'avaluació

- Satisfacció
- Aprenentatge
- Transferència de coneixement

Observacions: la retransmissió del seminari en línia dona lloc al *webinar*.

Conferència

(I Cicle de conferències)



Descripció

Acció formativa que se centra en la dissertació en públic sobre un tema específic exposada per una persona competent en la matèria.

El cicle de conferències és el conjunt de conferències anunciat de forma conjunta.

Finalitat principal

Transmetre, actualitzar, compartir experiències i aprofundir en una matèria concreta.

Durada aproximada

Una sessió de no més de 2 hores.
En el cas d'un cicle, una o més conferències en diversos dies.

Perfil dels destinataris

Col·lectiu d'especialistes en una matèria determinada amb un rol participatiu.

Nombre de participants

No s'estableix una limitació d'assistents.

Dinàmica de treball

Presentació de la matèria a tractar per part del/de la conductor/a.
Desenvolupament de la conferència.
Aportacions dels/de les participants.
Síntesi de conclusions per part del conductor.

Agents que intervenen

Els conferenciant, que assumeixen la presentació d'una matèria.
El conductor o relator de la jornada, que la presenta, gestiona els temps, dona la paraula als/a les assistents i fa el resum dels afers tractats.

Canal

- Presencial
- Semipresencial
- En línia

Documents associats

- Fitxa tècnica
- Pla docent
- Programació de sessions
- Instruments d'avaluació

Material a lliurar

Documentació teòrica de suport (dossier propi o material de referència).
Presentació emprada en les sessions.

Tipus d'avaluació

- Satisfacció
- Aprenentatge
- Transferència de coneixement

Observacions: el canal pot ser en línia sempre i quan hi hagi retransmissió en *streaming*. També pot enregistrar-se.

Congrés



Descripció

Acció formativa que integra diferents modalitats i activitats formatives (conferències, presentació d'experiències, tallers, demostracions tecnicoprofessionals, etc.) per aprofundir monogràficament en una matèria o un camp professional.

Finalitat principal

Aprofundir sobre una matèria determinada o un camp professional.

Durada aproximada

Una sessió o un conjunt de sessions de no més de 8 hores diàries.

Perfil dels destinataris

Heterogeni dins la matèria tractada.

Nombre de participants

No s'estableix una limitació d'assistents.

Dinàmica de treball

L'acció pot tenir diferents formats de desenvolupament en funció de les activitats formatives que incorpora.

Agents que intervenen

Els ponents o conferenciant, que assumeixen la presentació d'una matèria.
El conductor o relator del congrés, que el presenta, gestiona els temps, dona la paraula als/a les assistents i fa el resum dels afers tractats.

Canal

- Presencial
- Semipresencial
- En línia

Documents associats

- Fitxa tècnica
- Pla docent
- Programació de sessions
- Instruments d'avaluació

Material a lliurar

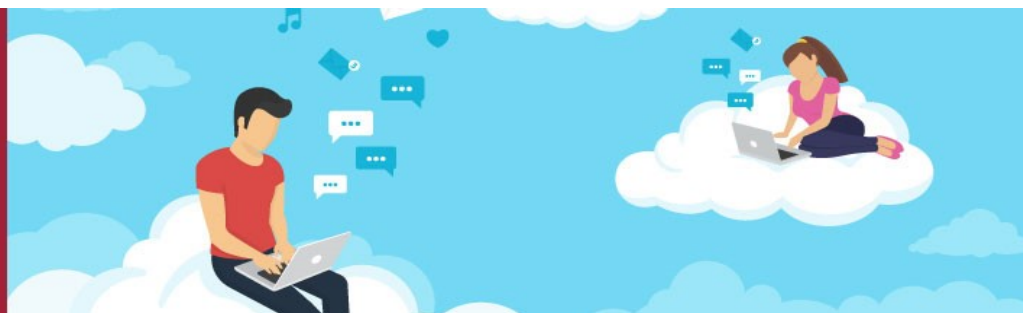
Documentació teòrica de suport (dossier propi o material de referència).
Presentació emprada en les sessions.

Tipus d'avaluació

- Satisfacció
- Aprenentatge
- Transferència de coneixement

Observacions: Un congrés, a diferència d'una convenció, és una reunió oberta a totes les persones que vulguin participar. El canal pot ser en línia sempre i quan hi hagi retransmissió en *streaming*. També pot enregistrar-se.

Autoformació



Descripció

Mètode d'aprenentatge en què hom adquireix coneixements de manera autònoma a partir de la lliure disponibilitat de materials i recursos diversos.

Finalitat principal

Adquirir o actualitzar coneixements i/o habilitats tècniques i/o actituds, a partir de les necessitats d'aprenentatge prioritzades pels propis destinataris.

Durada aproximada

Variable, en funció de les inquietuds o els interessos del/de la participant i de la matèria a tractar.

Perfil dels destinataris

Qualsevol perfil professional pot acollir-se a aquesta modalitat formativa.

Requereix constància en tant que és el propi participant qui dirigeix amb les seves pautes el procés d'aprenentatge.

Nombre de participants

És individual.

Permet assumir un volum indeterminat de participants al mateix temps.

Dinàmica de treball

L'estratègia d'aprenentatge correspon al propi participant, qui farà una recerca d'informació que s'ajusti a les seves necessitats, seleccionarà els recursos adients i establirà el ritme de treball més convenient. L'assoliment dels coneixements significarà l'èxit del procés.

Agents que intervenen

En el procés formatiu no intervé cap agent.

En el procés d'elaboració de recursos que donen lloc a l'autoformació es requereix d'un/a especialista o expert/a en la matèria.

Canal

- Presencial
- Semipresencial
- En línia

Documents associats

- Fitxa tècnica
- Pla docent
- Programació de sessions
- Instruments d'avaluació

Material a lliurar

Els recursos autoformatius poden ser de diferents tipus (bases conceptuals, casos pràctics, activitats interactives...) i adquirir formats diversos (HTML, PDF, vídeo...).

Tipus d'avaluació

- Satisfacció
- Aprenentatge
- Transferència de coneixement

Observacions: en alguns casos, els recursos autoformatius poden incorporar proves per certificar el nivell de coneixement assolit.

Coaching (o Entrenament)



Descripció

Mètode d'entrenament i de desenvolupament professional en què una persona experta, i amb una preparació específica, orienta i assessora un altre professional o un grup, per a l'assoliment d'objectius personals o organitzatius o la resolució d'una situació problemàtica.

Finalitat principal

És un mètode identificat amb l'afrontament d'una determinada crisi, tot i que també pot relacionar-se amb millores estructurals i organitzatives (establiment de nous objectius estratègics, reformulacions d'unitats organitzatives...) i millores en les persones (desenvolupament i apoderament del personal, millora del rendiment de les persones...).

Durada aproximada

A determinar en funció de la situació personal o organitzativa concreta.

Perfil dels destinataris

El coaching organitzacional i el grupal van adreçats preferentment a personal directiu i de comandament.
El coaching individual pot anar adreçat a qualsevol perfil professional.

Nombre de participants

Coaching individual: una persona.
Coaching organitzacional i grupal: a determinar en funció de la finalitat principal.

Dinàmica de treball

Amb caràcter previ, cal treballar en el diagnòstic de la situació estructural, departamental o individual. Amb els resultats, es planifica i es programa l'actuació amb objectius concrets i calendari. En el seu desenvolupament, el/la *coach* escolta íntegra i atentament el missatge de les persones emissores i fa un retorn del que pensa haver rebut.

Agents que intervenen

El coach, qui estableix els fonaments de l'actuació, crea conjuntament la relació, escolta activament, comunica amb efectivitat i facilita aprenentatges i resultats.

Canal

- Presencial
- Semipresencial
- En línia

Documents associats

- Fitxa tècnica
- Pla docent
- Programació de sessions
- Instruments d'avaluació

Material a lliurar

A determinar en funció de la situació personal o organitzativa concreta. Amb caràcter general, el material que s'analitza és el que aporten els destinataris del coaching.

Tipus d'avaluació

- Satisfacció
- Aprenentatge
- Transferència de coneixement

Observacions: en determinats casos, pot ser exigible que el/la coach signi una clàusula de confidencialitat.

Mentoring (o Mentoria)



Descripció

Mètode de formació i desenvolupament en què un professional amb experiència transmet els seus coneixements a una altra persona menys experimentada de la mateixa organització i l'orienta en la feina diària.

Finalitat principal

Donar suport a un/a empleat/ada en la seva incorporació a l'organització o a un dels llocs de treball que ocupa, o millorar la seva adaptació al mateix.

Durada aproximada

Adaptativa. Amb caràcter general, les fases són: introducció (1-2 sessions), desenvolupament (diverses sessions a determinar) i avaluació (1-2 sessions). La durada i freqüència de les sessions s'establirà de comú acord en el calendari del pla individualitzat; orientativament, solen tenir una durada entre 1,5 i 3 hores i una freqüència setmanal.

Perfil dels destinataris

Empleats de qualsevol àmbit organitzatiu.

Nombre de participants

Dos: mentor i mentorat.

Dinàmica de treball

Una vegada han aprofundit en el mutu coneixement, el mentorat estarà en disposició d'elaborar amb el seu mentor un pla d'acció per treballar en endavant les àrees de desenvolupament identificades. El mentorat anirà reflectint en ell els seus compromisos, els seus avenços, les tasques que emprèn, els seus èxits, etc. Les següents sessions de mentoring es centraran en la posada en pràctica de les accions a les quals el mentorat s'hagi compromès per millorar i desenvolupar-se professionalment.

Agents que intervenen

El mentor, que acompanya i aconsella per ajudar el mentorat a aconseguir els seus objectius. El mentor ha de ser hàbil per preguntar, ha de ser un bon conseller, un bon comunicador i ha de ser capaç de compartir la seva experiència de manera amena, perquè el mentorat entengui aquelles coses que li està traspasant d'una manera més natural.

El mentor convidarà al mentorat a reflexionar i a orientar-se cap a l'acció i oferirà *feedback* sobre el procés comproment-se d'una manera ferma i sincera per assolir els seus objectius.

Canal

- Presencial
- Semipresencial
- En línia

Documents associats

- Fitxa tècnica
- Pla docent
- Programació de sessions
- Instruments d'avaluació

Material a lliurar	Tipus d'avaluació
A determinar en cada cas concret..	<input type="checkbox"/> Satisfacció <input type="checkbox"/> Aprenentatge <input checked="" type="checkbox"/> Transferència de coneixement
Observacions: els plans d'acollida de moltes organitzacions inclouen el mentoring com un dels mitjans més efectius per facilitar la incorporació de nous empleats.	

Grup de treball



Descripció

Espai que reuneix professionals, d'acord amb les seves habilitats i els seus coneixements, per aconseguir un determinat objectiu o encàrrec que es reporta a un òrgan superior mitjançant un informe o una comunicació.

Finalitat principal

Acomplir amb un determinat objectiu o encàrrec.

Durada aproximada

Dependrà de la dimensió de l'objectiu o de l'encàrrec; en general de 2 a 4 mesos com a màxim. Les sessions de treball no han de superar les 3 hores continuades.

Perfil dels destinataris

Professionals provinents de diferents àmbits funcionals.

Nombre de participants

Entre 5 i 15 participants.

Dinàmica de treball

Pot tenir un caire teòric (recerca d'informació, estudi de documentació...) o pràctic (dinàmiques de grup, anàlisi de casos...).

Agents que intervenen

El coordinador, que orienta cap a la tasca al grup, marca objectius, elabora el pla de treball i assigna responsabilitats.

Canal

- Presencial
- Semipresencial
- En línia

Documents associats

- Fitxa tècnica
- Pla docent
- Programació de sessions
- Instruments d'avaluació

Material a lliurar

Adaptatiu en funció del grup de treball i el perfil dels destinataris.

Tipus d'avaluació

- Satisfacció
- Apreneutatge
- Transferència de coneixement

Observacions: són exemples de grups de treball els cercles de qualitat o els grups de treball pluridisciplinaris en una matèria concreta.

Comunitat de pràctica



Descripció

Grup de persones que exerceix la mateixa activitat o responsabilitat professional i que, preocupat per un problema o un interès comú, aprofundeix en el seu coneixement i la seva expertesa en aquest assumpte a través d'una interacció continuada.

Finalitat principal

Gestionar el coneixement i l'aprenentatge individual i organitzacional i crear nou coneixement en les organitzacions.

Durada aproximada

El temps de vida de les comunitats depèn dels seus interessos, de les dinàmiques i orientacions; durada dels projectes o actuacions que impulsin.

Perfil dels destinataris

Està determinat per l'interès comú que origina la comunitat. Val a dir que no tots els membres d'una comunitat han de participar de forma equitativa ni tenir els mateixos rols. Les persones tenen diferents nivells d'interès en l'activitat que exerceixen en l'interior de les seves comunitats.

Nombre de participants

En les comunitats de pràctica presencials, entre 20 i 80 membres.
En les comunitats de pràctica virtuals, el nombre de participants no té limitació.

Dinàmica de treball

Hi ha diferents fases de desenvolupament que condicionen les dinàmiques de treball: en l'etapa potencial, es busca obtenir coneixement al voltant del tema d'interès; en l'etapa d'unió, la pràctica se centra a definir específicament quin coneixement ha de ser compartit i com fer-ho; en l'etapa de maduresa, la pràctica se centra en organitzar i administrar el coneixement de la comunitat; en l'etapa de gestió, es desenvolupa un sentit d'autoria sobre la matèria en la mesura que es genera nou coneixement; en l'etapa de transformació, es genera una divulgació més gran del coneixement.

Agents que intervenen

El/La moderador/a o dinamitzador/a, qui impulsa la comunitat, organitza esdeveniments i connecta els seus membres.
Els líders, que juguen un paper influent i clau per atreure la participació i legitimar la comunitat.
Els membres, amb una participació més o menys activa, són el cos central de la comunitat.

Canal

- Presencial
- Semipresencial
- En línia

Documents associats

- Fitxa tècnica
- Pla docent
- Programació de sessions
- Instruments d'avaluació

Material a lliurar	Tipus d'avaluació
<p>En les comunitats de pràctica presencials: ordre del dia, documentació dels projectes en curs, actes de reunions.</p> <p>En les comunitats de pràctica virtuals: recull de documentació diversa ben classificada i enllaços a altres espais virtuals.</p>	<p><input type="checkbox"/> Satisfacció</p> <p><input type="checkbox"/> Aprenentatge</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Transferència de coneixement</p>
<p>Observacions: a no confondre amb les comunitats d'aprenentatge, circumscrites a l'àmbit docent i al procés d'assimilar conceptes i matèries.</p>	

Outdoor training



Descripció

Mètode de formació i desenvolupament professional que, per mitjà de la programació d'activitats, generalment de caràcter lúdic i en equip, fora de l'ambient laboral, permet detectar i promoure determinades habilitats, competències o actituds en el personal d'una organització.

Finalitat principal

Reflexionar, detectar i promoure determinades habilitats, competències o actituds en el personal d'una organització.

Durada aproximada

En general, és un programa d'una jornada de treball dividida a parts iguals entre l'activitat outdoor i l'activitat de reflexió.

Perfil dels destinataris

Acostuma a aplicar-se a nivells directius; a equips amb un alt grau d'autoregulació i responsabilitat; a equips mancats de cohesió; i, en alguns casos, s'empra per a la transmissió de valors corporatius.

Nombre de participants

El nombre de participants no ha de ser superior a les 30-35 persones des del punt de vista pedagògic i s'ha de comptar al seu torn amb heterogeneïtat d'àmbits funcionals i nivells de l'estructura jeràrquica, ja que un dels objectius que es busca amb aquests programes és la integració i sinèrgia entre integrants.

Dinàmica de treball

Inicialment, els/les integrants es presenten i el/la consultor/a explica la metodologia que seguiran i com es divideix el calendari entre activitats outdoor i reflexió *indoor*. En la fase outdoor, es realitzen les diferents activitats a l'aire lliure (poden ser molt variades, des de tir amb arc a orientació, tirolina, escalada, etc.). En la darrera fase, el consultor dirigeix un procés d'autoreflexió sobre l'activitat, primer a un nivell individual, després grupal i, finalment, pot realitzar-se una posada en comú plenària de tots els grups. La reflexió acaba quan el grup és capaç de veure l'aplicabilitat de les experiències viscudes al seu treball diari.

Agents que intervenen

El consultor és el responsable de l'activitat: explica la metodologia, la programa i ofereix un feedback, en to constructiu però centrat en les dificultats i les possibilitats de millora.

Els monitors són supervisors de les activitats i expliquen les normes de seguretat i el funcionament.

Canal

- Presencial
- Semipresencial
- En línia

Documents associats

- Fitxa tècnica
- Pla docent
- Programació de sessions
- Instruments d'avaluació

Material a lliurar	Tipus d'avaluació
Adaptatiu en funció del context i el perfil dels destinataris.	<input type="checkbox"/> Satisfacció <input checked="" type="checkbox"/> Aprenentatge <input type="checkbox"/> Transferència de coneixement
Observacions: en un primer moment, estava enfocat a directius i comandaments, però posteriorment es va anar estenent cap a tots els esglaons de la jerarquia.	