



## GENERAL

# Pujar l'esglaó

🕒 9 de novembre de 2011   👤 XARXES   💬 29 COMENTARIS



Les definicions de què és la formació són moltes i molt variades. Però hi ha una de les seves accepcions ben clara: la formació sempre ha de ser una estratègia de capacitació, de desenvolupament i de millora. I en un entorn d'incertesa i d'austeritat econòmica, cal optimitzar els recursos i presentar als directius la formació com una eina amb resultats i beneficis

tangibles per a tothom.

No n'hi ha prou a oferir dades sobre el nombre d'alumnes, el nombre de cursos o les xifres de satisfacció o aprenentatge; ens calen resultats visibles, resultats que demostrin la transferència dels aprenentatges als llocs de treball. És el nostre repte, però també la nostra obligació, ja que treballem amb fons públics.

L'EAPC ha optat per un model específic d'avaluació de la transferència: dissenyar uns instruments d'avaluació adients a cada activitat, és a dir, no focalitzar la nostra actuació en qüestionaris als alumnes i els seus superiors, que només ens aporten opinions i no resultats evidents, per centrar-nos en la constatació de l'aplicació concreta dels aprenentatges. I, encara que ho pugui semblar, arribar-hi no és tan complicat...

El primer que cal fer és tenir ben clars els resultats precisos que volem obtenir per als destinataris i les necessitats que han generat l'activitat.

A partir d'aquí, el docent ha de dissenyar l'avaluació de l'acció formativa des del mateix moment en què dissenya el programa, i de comú acord amb el responsable de formació. Sabent realment quin és el "producte" que volem que obtingui l'alumnat quan finalitzi l'activitat, podem establir els mecanismes per mesurar-ne l'aplicació real i constatar-la. Constatar, paraula clau. No aporta el mateix valor a una organització demostrar que el resultat d'un taller són 25 processos analitzats i optimitzats, que explicar que el taller ha obtingut una satisfacció d'un 3,5 sobre 4.

Potser ja ha arribat el moment de pujar l'esglaió: fer menys activitats, implicar-nos més en l'obtenció de resultats tangibles i invertir més recursos econòmics a avaluar i millorar les accions que realment aportin un benefici demostrable a l'organització.

Quina és la vostra opinió? És realment tan complex avaluar la transferència? Quines són les barreres que ho impedeixen? Són barreres, o són excuses?

Les opinions i experiències que es presentin a aquest post seran comentades a la Jornada.

---

## ► FORMACIÓ

ENTRADA PRÈVIA

**Planificació, selecció i talent**

ENTRADA SEGÜENT

**Directius públics professionals: pocs i bons...?**

## Comentaris a Pujar l'esglaió

**Rosa González** ha dit:

RESPON ↩

12 D'ABRIL DE 2012 A LES 6:25 PM

La formació que no modifica conductes no és viable i menys avui en dia. L'aprofitament i optimització dels fons públics és una de les nostres obligacions.

La formació ha de servir per fer que la feina dels treballadors públic sigui més rendible i que s'obtinguin millors resultats aportant un benefici a l'organització.