



La selecció de personal formador intern a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya

Lluís Ràfols i Ràfols

Barcelona, 2009



Generalitat de Catalunya
**Escola d'Administració Pública
de Catalunya**



Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 2.5 Espanya

Sou lliure de:



Copiar, distribuir i comunicar públicament l'obra

Amb les condicions següents:



Reconeixement. Heu de reconèixer els crèdits de l'obra de la manera especificada per l'autor o el llicenciator (però no d'una manera que suggereixi que us donen suport o rebeu suport per l'ús que feu de l'obra).



No comercial. No podeu utilitzar aquesta obra per a finalitats comercials.



Sense obres derivades. No podeu alterar, transformar o generar una obra derivada d'aquesta obra.

- Quan reutilitzeu o distribuïu l'obra, heu de deixar ben clar els termes de la llicència de l'obra.
- Alguna d'aquestes condicions pot no aplicar-se si obteniu el permís del titular dels drets d'autor.
- No hi ha res en aquesta llicència que menyscabi o restringeixi els drets morals de l'autor.

Els drets derivats d'usos legítims o altres limitacions reconegudes per llei no queden afectats per l'anterior.

Això és un resum del text legal de la llicència completa
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/es/legalcode.ca>

© 2009, Lluís Ràfols i Ràfols

D'aquesta edició:

© 2009, Escola d'Administració Pública de Catalunya

Primera edició: juliol de 2009

ISBN: 978-84-393-8084-9

Dipòsit legal: B-32488-2009

Composició: Maria Balsells

Índex

Presentació	5
Resum	5
1. Context	7
2. El procés de selecció del 2008	7
2.1. Visió general	7
2.2. Estructura del procés de selecció i instruments d'avaluació	9
2.2.1. Fase de valoració del currículum	10
2.2.2. Fase d'entrevista personal i proves pràctiques	13
a) L'entrevista	13
b) Les proves pràctiques	14
2.2.3. Fase de curs selectiu de formació de formadors	16
2.2.4. Dades i resultats de les diferents fases del procés	18
3. Avaluació del procés de selecció	21
4. Conclusió	25
5. Annexos	
1. Descripció de les evidències de comportament per a cada competència	26
2. Barem de valoració del currículum dels candidats i candidates	33
3. Quadre d'evidències del perfil i fase en què es valoren	36
4. Exemple d'informe de valoració dels candidats i candidates	43
5. Programa del curs selectiu de formació	47

La col·lecció

“Documents de Treball” és una col·lecció de publicacions que recull de manera rigorosa experiències, mètodes, reflexions, projectes de millora, etc. a l'entorn dels principals eixos que articulen l'activitat de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya: 1) la formació per a la innovació i millora de la gestió pública –ja sigui presencial o virtual, generalista o a mida, bàsica o d'alt nivell, etc.–; 2) la formació en valors institucionals públics; 3) la recerca externalitzada que configura la mateixa Escola com el *think tank* del país en matèria d'administració pública; 4) el foment de la biblioteca com a centre especialitzat de recursos per a una gestió pública més eficient; 5) la potenciació de la xarxa territorial de l'Escola, i 6) la internacionalització de l'Escola com a referent a Espanya, Europa i el món.

Les publicacions de la col·lecció són obra de professionals tècnics de l'Escola i tenen per missió divulgar, d'una banda, el *back office* o gestió interna de l'Escola i, de l'altra, fer conèixer continguts sobre els quals sigui possible d'obtenir un *feedback* extern que contribueixi a la millora de la gestió plantejada en cada document. Així mateix, la col·lecció vol contribuir a la millora de la gestió del coneixement en els àmbits de la formació i la recerca.

El document de treball

Aquest document té per objectiu descriure el procés de selecció de formadors interns de l'EAPC. En primer lloc es descriu el context de la figura del formador intern i s'aporten dades d'aquest col·lectiu d'ençà que es va crear i es va dur a terme la primera selecció l'any 1996. En segon lloc, es descriu el marc conceptual en què s'enquadra el procés de selecció i com s'ha dut a terme durant el 2008. En termes generals, el procés ha estat el mateix en totes les convocatòries de selecció amb diversos canvis i millores que s'hi s'han introduït. En el cos del document, s'hi descriu el procés i, en els annexos, hi ha informació sobre els instruments d'avaluació i selecció utilitzats.

L'autor

Lluís Ràfols i Ràfols és llicenciat en Filologia Hispànica i màster en Lingüística Aplicada (branca de planificació i serveis lingüístics) per la Universitat de Barcelona, i té el postgrau en Disseny de Materials Didàctics per a Entorns Virtuals d'Aprenentatge per la Universitat Oberta de Catalunya. Exerceix la seva activitat professional a l'Administració de la Generalitat de Catalunya des del 1989: a la Secretaria de Política Lingüística fins al 2005 i a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya des del 2005, on actualment és cap del Servei de Formació Contínua.

1. Context

L'Escola va plantejar-se la conveniència d'impulsar la figura del formador intern l'any 1996 amb l'objectiu de potenciar el capital humà de l'Administració en l'àmbit de la formació i rendibilitzar el coneixement dels seus professionals. En el moment de convocar el procés de selecció del 2008, l'Escola tenia 59 formadors interns en actiu en diferents matèries. L'experiència d'aquests anys evidencia que la figura del formador intern aporta un valor de qualitat important a la formació que ofereix l'Escola al personal de les administracions catalanes. La motivació d'aquest col·lectiu, el coneixement i l'experiència que tenen en la matèria que imparteixen fruit de la pràctica diària en el seu lloc de treball juntament amb la coordinació i supervisió per part de l'Escola del disseny de les activitats formatives que imparteixen i la formació permanent que se'ls dona són els elements que fonamenten les avaluacions favorables que tenen les activitats que imparteixen.

2. El procés de selecció del 2008

2.1. Visió general

El procés de selecció del 2008 es va plantejar amb l'objectiu d'augmentar aquest col·lectiu per tal d'atendre millor les necessitats de formació i, especialment, per captar formadors a Girona, Lleida, Tarragona i Terres de l'Ebre, que és on s'havien observat més mancances de docents. Amb aquesta finalitat es va fer difusió de la convocatòria de manera especial des de les delegacions de l'Escola al territori.

En aquest document s'exposarà com s'ha dut a terme el darrer procés. El plantejament general és el mateix que el dels anteriors; és a dir, una selecció basada en les competències docents en la qual s'hi han fet els ajustaments i canvis que s'ha considerat oportuns tal com s'exposarà a continuació.

El procés de selecció de 2008 s'ha fet sobre la base d'una nova descripció de competències docents en què cal destacar entre els elements nous la competència en docència virtual que s'ha plantejat com a integrada en la competència docent general. L'Escola considera que en el context actual, els docents han d'estar preparats per fer docència en qualsevol modalitat. El creixement de la formació virtual que ofereix l'Escola i la perspectiva que a mitjà termini els usos pedagògics (recursos, estratègies d'aprenentatge...) de la formació virtual siguin usos normals i habituals en la formació presencial han portat que l'Escola considerés que calia seleccionar docents amb un perfil polivalent per a totes les modalitats. En aquest sentit, l'aprenentatge virtual és també per a l'Escola "una palanca de canvi per a la transformació dels models docents basats tradicionalment en la presencialitat"¹ com ho és també per a dos subsectors de l'ensenyament universitari (la formació contínua i l'ensenyament de grau) tal com afirma F. Padró. Això no treu que en el futur es pugui donar la circumstància que un formador se centri més en la formació virtual perquè sigui en aquesta modalitat on vegi que pot aportar més com a facilitador de l'aprenentatge; però probablement no serà viable la situació inversa en el sentit que un formador es pugui centrar en la formació presencial sense incorporar les possibilitats que ofereix la forma-

1. PADRÓ, Francesc. «Polítiques públiques e-learning: una visió comparativa». *Desenvolupament organitzacional de l'e-learning*, Barcelona, Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya, 2006, pàg. 26 i 28.

ció virtual en l'aprenentatge. En definitiva, es tracta d'abordar la formació virtual més enllà de la distinció simplificadora entre 'formació presencial' i 'formació a distància' o 'formació en línia'.

«L'aprenentatge virtual pot tenir lloc a distància o en la presència del formador o tutor. El que qualifica l'experiència com a aprenentatge virtual és l'ús d'una o més tecnologies de la informació, coneixement i aprenentatge per tal de facilitar i potenciar l'experiència d'aprenentatge. Hi ha una interfície important entre el que es pot entendre com a competències genèriques d'un formador i les noves competències que requereix la societat del coneixement [...]. Per tant, les habilitats necessàries de planificar, comunicar, analitzar l'aprenentatge i desenvolupar les necessitats proporcionant activitats d'aprenentatge significatives, avaluació dels alumnes i avaluació de programes seran identificables en tots els que estan implicats en educació i formació. El que és nou no és només la necessitat d'adquirir competències tècniques sinó també estar preparat per a una transformació de les "competències tradicionals" i per a l'adquisició i desenvolupament de les competències derivades dels canvis radicals en els rols i en les pràctiques. Aquests canvis estan impulsats de manera simultània per l'evolució de la societat i per les oportunitats prèviament inimaginades que ofereix la tecnologia. La demanda social d'un millora en l'accessibilitat, una pedagogia inclusiva i centrada en l'alumne és facilitada per tècniques i eines innovadores per als formadors.»²

Una competència (la docència virtual), encara que està marcada com a pròpia d'un àmbit específic a causa de la 'joventut' del paradigma de l'aprenentatge virtual, està en procés d'esdevenir de la competència docent general i la decisió de l'Escola és un pas en aquesta línia.

Per a la revisió i actualització de les competències que es volien avaluar en els candidats, l'Escola va recórrer a un operador especialitzat amb el coneixement i l'experiència adequada per a l'objectiu fixat. Aquest operador va ser l'Institut de Formació Contínua IL3-Universitat de Barcelona i també va dur a terme part del procés de selecció com a entitat assessora de la Comissió de selecció creada per l'Escola, tal com s'exposa en l'apartat següent.

Les competències objecte d'avaluació que es van definir són les següents:

2. IfEL (European Institute for E-Learning). *Competency Framework for Trainers and Teachers*. <http://www.eife-l.org/> (darrera consulta: desembre 2008).

Competència	Definició
Actualització i aprenentatge continu	Voluntat i interès per mantenir-se al dia en els coneixements tècnics les novetats relacionades amb el seu àmbit d'especialitat.
Planificació i organització de la formació	Capacitat per planificar les sessions de formació, definir objectius realistes, establir prioritats i determinar les accions a portar a terme per tal d'aconseguir els objectius definits.
Comunicació interpersonal	Habilitat per transmetre coneixements i informació de forma entenedora, assegurant-ne la comprensió per part dels alumnes, facilitant el diàleg i identificant les seves reaccions.
Innovació i creativitat	Habilitat per a desenvolupar i utilitzar noves metodologies didàctiques i eines que contribueixin a la consecució i millora dels resultats.
Capacitat didàctica	Capacitat per conduir adequadament el procés de formació, per solucionar els possibles problemes que es produeixen a l'aula i conduir la acció del grup a la consecució dels objectius establerts.
Capacitat tècnica (formació virtual)	Capacitat per tutoritzar formació a distància, donant suport als alumnes al llarg de tot el procés de formació, proporcionant-los assistència tècnica i resolent els seus dubtes.
Capacitat tècnica (coneixements tècnics)	Coneixements teòrics i tècnics necessaris per al desenvolupament del lloc en l'àrea corresponent.

© IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Sobre la base d'aquestes competències generals es va definir el perfil del formador pel que fa a les evidències de comportament (vegeu l'annex 1). Un cop definit aquest perfil, es va determinar en quina fase del procés es recolliria cada evidència de comportament i en quin nivell de realització (vegeu l'annex 2). En aquelles evidències que s'avaluen en més d'una prova, cada candidat va obtenir una única puntuació resultat del conjunt de les aportacions en les diferents proves. Si el nivell en què se situava el candidat per a una evidència concreta no era el mateix en les diferents proves, els avaluadors (que eren els mateixos en tot el procés) prenen una decisió conjunta en funció de les observacions sobre la globalitat de les proves.

2.2. Estructura del procés de selecció i instruments d'avaluació

El procés de selecció es va convocar per mitjà d'una resolució del director de l'Escola al DOGC (núm. 5133, de 15 de maig de 2008) que estableix les bases del procés. Es van convocar les matèries següents:

- Recursos humans. Activitats sobre drets i deures i règim jurídic
- Gestió econòmica. Activitats sobre gestió econòmica i gestió del pressupost

- Jurídica 1. Activitats sobre procediment administratiu per a administratius i auxiliars administratius
- Jurídica 2. Activitats sobre contractació administrativa
- Jurídica 3. Activitats sobre procediment administratiu
- Organitzativa / àmbit de planificació de processos. Activitats sobre planificació de processos.

El procés va constar de les fases següents: valoració de currículum, entrevista personal, proves pràctiques i curs de formació

Totes les fases eren selectives. A continuació es descriuen les característiques de cada fase i els instruments d'avaluació que es van usar per valorar la idoneïtat dels candidats.

2.2.1. Fase de valoració del currículum

En aquesta fase, un cop feta la comprovació que els candidats complien els requisits establerts per la convocatòria per ser candidats (ser personal funcionari o laboral fix, tenir dos anys com a mínim d'experiència en la matèria per a la qual es presenten i acreditar coneixements de català equivalents al nivell de suficiència), es van valorar els currículums d'acord amb els criteris següents:

Criteri	Elements de valoració
Formació acadèmica	<p>Adequació de la titulació superior a la matèria a la qual es presenten.</p> <p>Es van valorar altres titulacions superiors relacionades amb la matèria (altres llicenciatures o estudis de tercer grau). En el cas dels candidats a la matèria FIPA1, que no requeria titulació superior, es va tenir en compte com a valor afegit el fet tenir una titulació superior relacionada amb la matèria.</p>
Formació no reglada	<p>Grau d'actualització dels coneixements en la matèria en els darrers cinc anys.</p> <p>Es va establir el límit dels cinc darrers anys perquè aquest període inclou canvis legislatius en la majoria de matèries (EBEP, Llei de contractes públics, Llei de conciliació, Llei d'accés electrònic dels ciutadans als serveis públics...).</p> <p>Es va tenir present, però, que el fet de fer docència és un factor de formació permanent i que es podia donar el cas que algun candidat no hagués fet gens de formació d'aquest tipus en els darrers anys i en canvi tingués molta experiència docent en la matèria per a la qual es presentava; aquest factor es va tenir en compte en la ponderació d'aquest criteri (menor que la formació acadèmica) per a la puntuació final d'aquesta fase.</p>

Criteri	Elements de valoració
Experiència docent en formació presencial	<p>Valoració de l'experiència docent en formació presencial des del punt de vista de la relació amb la matèria.</p> <p>Es va valorar de manera conjunta la formació impartida en l'àmbit de l'Administració i en altres àmbits.</p>
Experiència docent en formació virtual	<p>Valoració de l'experiència docent en formació virtual des del punt de vista de la relació amb la matèria.</p> <p>Es va valorar de manera conjunta la formació impartida en l'àmbit de l'Administració i en altres àmbits.</p>
Experiència com a alumne/a de formació virtual	<p>Valoració de l'experiència com a alumne virtual en qualsevol matèria.</p> <p>Es va valorar el fet que l'experiència en formació virtual aporta una percepció de l'aprenentatge virtual rellevant per a la docència que cal tenir en compte en termes gairebé equivalents a l'experiència docent en formació virtual, atès que la possibilitat que els candidats hagin rebut aquest tipus de formació és força més alta que no pas que n'hagin fet docència.</p>
Experiència en comunicació en públic	Es va valorar que aquesta experiència aporta recursos útils per a la docència. Es va valorar el nombre d'actes públics en què s'ha intervingut amb independència del contingut.
Experiència en l'elaboració de recursos formatius per a la formació presencial	Es va valorar la participació com a autor en el desenvolupament de recursos formatius de tot tipus per a la formació presencial (programes, programacions, continguts, activitats d'aprenentatge, activitats d'avaluació...).
Experiència en l'elaboració de recursos formatius per a la formació virtual	Es va valorar la participació com a autor en el desenvolupament de recursos formatius de tot tipus per a la formació virtual (programes, programacions, continguts, activitats d'aprenentatge, activitats d'avaluació...).
Publicacions	Es van valorar les publicacions relacionades amb la matèria objecte de sol·licitud i altres publicacions de tipus tècnic o acadèmic. Només es va valorar l'autoria directa.
Domini de les TIC	Es va valorar l'acreditació del domini de les TIC.

Nota: per a cada criteri es va establir una puntuació ponderada sobre un total de 100 punts.

Aquesta ponderació donava el pes més important a l'experiència docent presencial (45%) ja que la voluntat de l'Escola era captar persones incorporades ja en el món de la docència. Cal remarcar que l'experiència en la formació virtual es va ponderar només en un 12% perquè la possibilitat dels candidats d'haver impartit aquest tipus de formació és menor que en la presencial pel fet que la virtual està en procés d'implantació. En processos de selecció futurs, la ponderació d'aquest criteri s'haurà de revisar atenent al grau d'implantació que tingui aleshores la formació virtual.

Un cop establerts els criteris i el valor de cada criteri es van elaborar els barems de puntuació per a cada criteri. En cada cas, es van fixar un nombre de bandes per descriure les evidències que aportava cada candidat per a cada criteri i es va atorgar una puntuació a cada banda.

El barem provisional es va validar amb una mostra de 20 currículums del total de 68. Aquesta validació va permetre ajustar tant el barem de puntuació com algun dels criteris d'avaluació. Els barems de puntuació que es van aplicar finalment als currículums dels candidats es poden veure en l'annex 2.

De manera resumida, doncs, la puntuació directa i la puntuació ponderada per a cada criteri va ser la següent:

Criteri	Puntuació màxima	Valor ponderat sobre 100	Ponderació FIPA1
Formació acadèmica	3	15	
Formació no reglada	3	10	10
Experiència docent en formació no presencial	4	46	46
Experiència docent en formació virtual	4	12	12
Experiència com a alumne/a de formació virtual	4	5	5
Experiència en comunicació en públic	4	6	6
Experiència en l'elaboració de recursos formatius per a la formació presencial	1	2	2
Experiència en l'elaboració de recursos formatius per a la formació virtual	1	2	2
Publicacions	3	1	1
Domini de les TIC	1	1	1
Total		100	85
Puntuació de tall		28	23

Un cop valorats tots el currículums es va establir la puntuació a partir del qual es consideraria que els candidats superaven la fase de valoració del currículum en 28 punts per a totes les matèries llevat de FIPA 1 (procediment administratiu per a administratius i auxiliars administratius) en què es va fixar en 23 punts perquè es va tenir en compte que la formació acadèmica no és un requisit ja que els candidats poden ser del cos C i D; a les sol·licituds per a aquesta matèria que també tenen titulació de grau mitjà o superior, també se'ls ha valorat per a aquest criteri cosa que els va atorgar punts afegits sobre el total de 85. Es van establir aquestes puntuacions de tall perquè eren les que delimitaven els candidats que ja tenien experiència docent presencial (i en alguns casos, virtual) dels candidats que no en tenien o en tenien molt poca. Es va primar, per tant, el fet que els candidats ja haguessin iniciat pel seu compte el camí de la docència per poder continuar el procés de selecció amb un grup que compartís una base mínima d'experiència. No es va valorar la qualitat d'aquesta experiència sinó el fet que haguessin fet el pas de posar-se davant un grup d'alumnes per als quals havien de gestionar l'aprenentatge. Com es va comprovar en la fase de proves, això no és garantia de qualitat docent sinó només una evidència d'interès i motivació.

2.2.2. Fase d'entrevista personal i proves pràctiques

Com ja s'ha indicat, en l'annex 1, es pot consultar la descripció detallada de les evidències de comportament. De manera resumida, el quadre següent presenta el nombre d'evidències avaluades per a cada competència, el nombre de nivells de realització de cada evidència i el valor ponderat de cada competència per obtenir la puntuació final.

	Nombre d'evidències avaluades	Nivells de realització de cada evidència	Ponderació de cada evidència en la puntuació final
Actualització i aprenentatge permanent	3	3	8%
Planificació i organització de la formació	3	3	23%
Comunicació interpersonal	3	3	23%
Innovació i creativitat	3	3	15%
Capacitat didàctica	3	3	23%
Capacitat tècnica formació virtual	3	3	8%

Per a l'entrevista i les proves de pràctica docent, es va desenvolupar un protocol de recollida d'informació (guió d'entrevista, guió d'observació de les proves pràctiques...) i es va definir un informe final de valoració per a cada candidat (vegeu annex 4) amb una valoració quantitativa d'acord amb el barem establert i una valoració qualitativa del grau en què tenia assolida cada competència.

a) L'entrevista

L'objectiu de l'entrevista era obtenir per a cada candidat la mateixa informació sobre les evidències de comportament relacionades amb les competències objecte d'avaluació. Per tal d'assegu-

rar al màxim la fiabilitat en la recollida de dades, es va limitar a tres el nombre d'entrevistadors i van fer conjuntament les primeres entrevistes per unificar criteris. La valoració final de les entrevistes també la van fer conjuntament els tres entrevistadors.

b) Les proves pràctiques

En aquesta fase, s'havia d'avaluar la competència docent dels candidats, d'una banda, i el coneixement de la matèria a la qual es van presentar, d'una altra banda.

La prova de pràctica docent tenia dues parts: una d'oral i una altra d'escripta.

Prova de pràctica docent. Exercici oral

L'objectiu d'aquesta prova era avaluar l'habilitat de comunicació oral (l'estructuració i la claredat del discurs, el tipus de llenguatge utilitzat, etc.), la comunicació no verbal, les estratègies usades per fer-se entendre, i com organitzaven i estructuraven el temps en la gestió de l'aprenentatge. Per avaluar això calia que l'exercici plantejés una situació que no estigués vinculada a la matèria per a la qual es presentava cada candidat per tal que els aspectes de comunicació objecte d'avaluació es poguessin observar amb independència del domini de la matèria.

L'exercici consistia a explicar el funcionament de dos jocs de taula populars. Per a un dels jocs, es van donar les instruccions ja que es va considerar que no tots els candidats el coneixerien; per a l'altre joc, no es van donar les instruccions perquè es va considerar que era prou conegut i popular.

Es va indicar als candidats que es valorava la capacitat de comunicació, no la comprensió del joc i també que no es valorava que el que expliquessin fos correcte des del punt de vista del funcionament dels jocs, sinó que es valorava la manera d'exposar-ho i si l'audiència entenia correctament allò que s'estava intentant transmetre.

Per a aquesta prova, els candidats van tenir 30 minuts per preparar-la i 10 minuts per dur a terme el seu plantejament didàctic davant d'una audiència d'entre 3 i 5 persones que simulava una classe real. Disposaven dels recursos habituals en una aula (pissarra, projector, Internet).

L'equip d'avaluadors d'aquesta prova va assumir el paper d'alumne i tots els avaluadors van participar en totes les proves per tal d'assegurar al màxim possible la fiabilitat en la valoració.

Prova de pràctica docent. Exercici escrit

Aquest exercici tenia dues parts. La primera estava relacionada amb la formació virtual i la segona amb la planificació de l'aprenentatge.

L'objectiu de la primera part era avaluar l'habilitat de comunicació escrita en un context de formació virtual (estil de relació amb els alumnes virtuals, resposta a incidències, suport als alumnes, etc.) i la capacitat per dinamitzar un grup virtual. Els candidats havien de redactar com a tutors virtuals tres missatges per atendre situacions típiques en un curs virtual.

L'objectiu de la segona part era avaluar la capacitat de planificar l'aprenentatge (no el coneixement de la matèria): enfocament d'un curs, criteris de planificació i organització del curs i les sessions, estratègies o eines proposades per a l'aprenentatge. Els candidats havien d'elaborar la pro-

gramació per a un curs d'atenció telefònica de 25 h en 10 sessions. Per fer-ho, tenien la relació de continguts del curs. Per fer aquest exercici, els candidats van tenir 1 hora.

Per a l'avaluació de l'exercici escrit, es va assignar la correcció de cada tipus d'exercici a un mateix avaluador per assegurar l'aplicació d'un mateix criteri de valoració.

Finalment, per a cada candidat es va elaborar l'informe esmentat més amunt de la prova de pràctica docent amb una valoració quantitativa d'acord amb el barem establert i una valoració qualitativa del grau en què tenia assolida cada competència.

Prova de coneixements tècnics

Es va valorar la conveniència d'avaluar els coneixements tècnics en la matèria juntament amb l'entrevista de selecció. Per raons d'organització del procés es va haver de descartar aquesta opció. Tot i això, aquest és un aspecte que caldria tenir en compte en la planificació de processos futurs. El fet de fer aquesta prova en la fase d'entrevista permetria estalviar esforços i dedicació tant a l'Administració que selecciona com als candidats que, eventualment, no superin la prova de coneixements tècnics perquè no han de dedicar temps i esforços a la prova de pràctica docent.

La prova de coneixements tècnics constava de diverses preguntes (entre 4 i 6) per a cada matèria plantejades com a dubtes dels alumnes en un curs. L'objectiu era obtenir una evidència mínima ateses les circumstàncies i les restriccions de temps del domini de la matèria per part de cada candidat. També s'avaluava la capacitat de comunicació escrita pel que fa a la claredat, concisió i precisió de les respostes donades atès que els destinataris eren uns hipotètics alumnes.

L'avaluació d'aquesta prova es va fer d'acord amb el barem següent de dues bandes:

Descripció	Qualificació
Les respostes aporten evidències que la persona candidata coneix la matèria. Excepcionalment, hi pot haver alguna mancança lleu en alguna resposta.	Apte/a
Alguna o algunes de les respostes aporten evidències suficients que la persona candidata té mancances significatives (greus o molt greus) en el coneixement de la matèria	No apte/a

Aquesta prova es va plantejar de manera que els candidats poguessin respondre adequadament les preguntes sense haver de preparar res prèviament ja que tots havien acreditat el requisit de la convocatòria de portar dos anys com a mínim fent tasques relacionades amb la matèria per a la qual es presentaven. Les preguntes que es van formular tampoc no requerien haver de recórrer a obres de referència i normes legals. Es tractava, com ja s'ha indicat, de preguntes que podria formular qualsevol alumne en una classe i que un docent competent en la matèria havia de poder resoldre *in situ* sense haver de consultar res. Tot i així, en l'avaluació es va considerar oportú

d'acceptar algun error lleu (per exemple, alguna referència legal poc acurada), però no es van acceptar errors que indiquessin mancances conceptuals en el context de la matèria. Per fer aquest exercici, els candidats van tenir 1 hora.

De tots els instruments d'avaluació usats durant el procés, aquesta prova és l'única que planteja alguns elements qüestionables des del punt de vista de la validesa (estem avaluant el que realment volem avaluar?). Es pot qüestionar el fet d'avaluar la competència tècnica de candidats que ja han superat un procés de selecció per ser empleat públic i, per tant, es pot considerar que ja han demostrat la seva competència tècnica. Enfront d'aquest argument hi ha el fet que l'Escola ha de poder comprovar que els candidats tenen el domini aprofundit i sistemàtic de la matèria que només s'adquireix amb la pràctica professional habitual; aquest és el motiu pel qual es va establir el requisit de portar dos anys treballant en tasques relacionades amb la matèria. El que permet argumentar la necessitat d'una prova d'aquest tipus és que la pràctica professional habitual, tot i tenir com a marc general una matèria determinada, pot portar a diversos graus i àmbits d'especialització i, per tant, cal algun instrument per obtenir evidències que els candidats no tenen alguna mancança important en el coneixement tècnic. La qüestió de fons complexa de resoldre en el context d'un procés de selecció com aquest és com ha de ser aquest instrument per poder obtenir l'evidència esmentada de manera vàlida, fiable i pràctica. De moment, la conclusió és que una prova d'una hora de durada es pot considerar pràctica, probablement mínimament fiable, però sens dubte poc vàlida. Tot i així, cal indicar que aquesta prova va permetre identificar quatre casos en què els candidats tenien mancances greus en el domini de la matèria i es va considerar que no superaven aquesta fase del procés.

No obstant això, aquesta és una part del procés que cal revisar i replantejar en la mesura que sigui possible per a futurs processos de selecció de formadors interns.

Un altre element que convé revisar per a altres convocatòries és el fet d'acumular en un sol dia les proves de pràctica docent i de coneixements tècnics. Ja s'ha comentat més amunt que la prova de coneixements tècnics convindria fer-la juntament amb l'entrevista o abans.

A banda d'això, el fet de fer-les juntes va tenir l'avantatge pràctic de poder resoldre en poc temps totes les proves, però comporta l'inconvenient per als candidats d'haver de dedicar a les proves moltes hores seguides (tot i haver-hi pauses de descans entre prova i prova), alguna de les quals els posa en situació de tensió considerable, com la prova oral. La tensió és un element inherent a la mateixa prova (i a la pràctica docent), però el cansament del candidat en el moment de fer la prova oral és un factor de la practicabilitat de la prova i correspon a l'avaluador (la Comissió de selecció) assegurar que aquest factor no afecti el resultat de la prova. En aquest cas, sens dubte hauria estat més adequat per als candidats i pràctic per a l'organització separar en dies diferents l'administració de la prova de pràctica docent de la prova de coneixements tècnics.

2.2.3. Fase de curs selectiu de formació de formadors

El curs selectiu de formació de formadors es va dissenyar en modalitat semipresencial per tres raons; d'una banda, calia assegurar que tots els futurs formadors interns passaven per una experiència d'aprenentatge virtual i això, al mateix temps, els permetia un primer contacte amb l'entorn de formació virtual de l'Escola (alguns dels candidats ja tenien experiència prèvia com a

alumnes i/o docents de formació virtual). En tercer lloc, es va valorar que la semipresencialitat permetia comptabilitzar millor l'agenda laboral dels alumnes amb la disponibilitat de dedicació que requeria el curs.

El curs era de 40 hores de durada: 12 hores presencials repartides en tres sessions de 4 hores cadascuna (a l'inici, a la meitat i al final del curs) i 28 de virtuals. Va ser dissenyat i impartit per IL3 en l'entorn de formació virtual de l'Escola (vegeu el programa a l'annex 5).

Per raons d'organització del procés, el curs es va haver d'impartir en cinc setmanes (que finalment van ser cinc i mitja). Això va comportar un esforç important per als candidats a l'hora de fer les activitats del curs ja que habitualment, i deixant a banda les sessions presencials, un curs de 28 hores virtuals es distribueix en 7 setmanes a l'Escola. Tot i que el calendari del curs va ser molt ajustat, la resposta dels candidats va ser molt positiva i la participació en les activitats, intensa i de qualitat.

La prova de pràctica docent va posar en evidència que una de les mancances principals dels candidats era el poc domini de les eines de planificació de l'activitat docent. Tot i que alguns tenien força experiència docent, a l'hora de fer la programació d'una activitat formativa, actuaven amb poc mètode en la planificació de l'aprenentatge dels alumnes. Pel que fa a l'avaluació de l'aprenentatge d'aquest curs, hi va haver 8 activitats d'avaluació continuada, que es van avaluar d'acord amb el barem següent:

Qualificació	
A (9 i 10 punts)	Una activitat molt ben desenvolupada i que, a més, aporta novetats i originalitat als coneixements adquirits.
B (7 i 8)	Una bona activitat, en la qual s'ha aplicat amb bon criteri el que s'ha après.
C (5 i 6)	Una activitat correcta en la qual s'ha aplicat el que s'ha après sense aportacions originals.
D (1, 2, 3 i 4)	No s'han assolit els objectius plantejats.

Les activitats participatives (debats) es van avaluar tenint en compte la congruència de les aportacions dels alumnes amb els aspectes tractats en el curs i la fonamentació de les opinions aportades.

Ateses les puntuacions obtingudes i els informes qualitatius de cada candidat, la Comissió de selecció va acordar considerar que tots els candidats superaven aquesta fase.

Al final del curs es va demanar als alumnes que contestessin el qüestionari de satisfacció que s'administra a tots els cursos de l'Escola (amb algunes adaptacions a les peculiaritats del curs). A continuació hi ha un resum de la valoració dels alumnes (sobre una escala d'1 a 4).

	Mitjana	Desviació estàndard
Assoliment dels objectius	3,29	0,39
Satisfacció amb els docents	3,25	0,73
Satisfacció general	3,13	0,68

El qüestionari tenia també diverses preguntes obertes per recollir aspectes qualitius. Les opinions més generalitzades es concreten per a l'Escola en la necessitat de revisar per a altres edicions d'aquest curs la relació entre la presencialitat i la virtualitat; cal ajustar el calendari a la càrrega lectiva real, cal trobar elements per abordar millor l'heterogeneïtat dels alumnes i, finalment, convé estructurar les activitats del curs a l'entorn de casos reals de formació dins de l'Administració pública sempre que la disponibilitat de pressupost ho permeti. Aquest darrer punt no es va poder tenir en compte per les mateixes raons organitzatives del procés que ja s'han esmentat diverses vegades. La incorporació de casos pràctics reals dins de l'administració requeria un desenvolupament addicional del curs que no era possible de dur a terme de manera adequada.

Des del punt de vista docent cal destacar el següent:

- El funcionament del curs va ser correcte i tant la formació virtual com la presencial es van desenvolupar segons els objectius i la planificació inicial.
- La predisposició dels participants respecte al curs va ser bona en general. A l'inici es van detectar certes reserves respecte a la formació virtual i les seves possibilitats, que es van resoldre ben aviat en veure a la pràctica el potencial de l'aprenentatge virtual.
- El grup va ser força participatiu i el to general de les intervencions dels alumnes al llarg del curs va ser positiu, tant en la modalitat presencial com en la virtual. L'actitud va ser col·laborativa.
- La diversitat en experiència docent entre els participants va ser un factor que va incidir en l'esforç i el temps que cada alumne va haver de dedicar a fer les activitats del curs.

Pel que fa als beneficis del curs per als participants i per a l'Escola, cal destacar-ne els següents:

- Va aportar als alumnes la visió i els recursos per dur a terme el disseny, la planificació i l'execució d'accions formatives.
- Va generar una actitud favorable cap a la formació virtual (modalitat que molts d'ells desco-neixien).
- Va transmetre seguretat als futurs nous formadors per afrontar la seva tasca docent.
- Va generar un grup natural que ha treballat i col·laborat i que ha establert dinàmiques que facilitaran el futur treball en equip.

2.2.4. Dades i resultats de les diferents fases del procés

Les dades que es presenten a continuació fan referència al nombre de persones que van participar en el procés. Cal tenir present que, en alguns casos, una mateixa persona va presentar-se per a més d'una matèria, però pel que fa a les dades que es presenten aquest aspecte només és rellevant en dos punts: l'estadística descriptiva de les puntuacions obtingudes en la fase de valoració del currículum i la taula de distribució territorial per matèries a què s'ha presentat el candidat seleccionat; en tots dos casos s'indica aquesta circumstància.

Nombre de persones presentades a la convocatòria	78
Nombre de persones admeses a la convocatòria	50
Renúncies	1
Nombre de persones que van fer l'entrevista	38
Nombre de persones exemptes d'una o més fases selectives (entrevista, prova, curs)	12

	Persones que han superat la fase	Persones que no l'han superada	Persones no presentades	Total
Fase d'entrevista	31 (81,57%)	5 (13,15%)	2 (0,52%)	38
Fase de proves pràctiques	25 (80,65%)	6 (19,35%)	0	31
Fase de curs selectiu*	27 (100%)	0	0	27

*Cal tenir present que 8 persones van ser considerades exemptes de fer aquest curs perquè en les fases prèvies s'han obtingut evidències que tenien assolits els coneixements i les habilitats objecte d'aprenentatge del curs.

Nombre de persones que han superat tot el procés de selecció: 35 (70% sobre el total de les 50 persones admeses).

Distribució territorial:

DT	Total	
Barcelona	22	62,86%
Girona	2	5,71%
Lleida	4	11,43%
Tarragona	4	11,43%
Tortosa	3	8,57%
Total general	35	

Distribució per matèries i territori:

Matèria	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona	Tortosa	Total general
Jurídica 2. Activitats sobre contractació administrativa	1		3			4
Gestió econòmica	4		2			6
Organitzativa / àmbit de planificació de processos	3				1	4
Jurídica 1. Activitats sobre procediment administratiu per a administratius i auxiliars administratius	2			2		4
Jurídica 3. Activitats sobre procediment administratiu	7	2		1	3	13
Recursos humans	7		1	1		9
Total general	24	2	6	4	4	40*

* Hi ha cinc formadors que han superat el procés per a dues matèries

Finalment, pel que fa a les dades, a continuació hi ha el resum d'estadística descriptiva de la puntuació en les diferents fases del procés sobre l'escala 0-100 punts.

	Currículum*	Entrevista i prova de pràctica docent	Curs
Mitjana	41,14	60,67	91,94
Mediana	38,15	62,38	95,00
Moda	28,40	70,08	95,63
Desviació estàndard	20,33	20,23	8,74
Variança	413,14	409,08	76,30
Curtosi	-0,95	-1,17	6,22
Coefficient d'asimetria	0,20	0,08	-2,33
Rang	83,90	68,46	40,00
Mínim	2,50	29,49	60,00
Màxim	86,40	97,95	100,00
Suma	3.785,00	1.880,62	2.482,50
Nombre de casos	92	31	27

* El càlcul s'ha fet sobre les sol·licituds ja que la puntuació de les persones que es van presentar per a dues matèries podia ser diferent per a cada matèria en funció de la formació acadèmica i la formació contínua.

3. Avaluació del procés de selecció

En termes de resultats, el procés ha permès seleccionar 35 formadors nous, 13 (37%) dels quals estan repartits en les delegacions territorials de Girona, Lleida, Tarragona i Terres de l'Ebre. S'ha assolit, doncs, l'objectiu de seleccionar formadors distribuïts a tot el territori.

A banda d'aquesta constatació, un primer aspecte que cal destacar és que, al llarg del procés, s'ha observat en termes generals en les persones candidates un alt grau de motivació per fer docència. Per a l'Escola, aquest element afegeix encara més valor al que per si sol ja té el plantejament de potenciar la figura del personal formador intern.

El procés de selecció, entès globalment com a instrument d'avaluació, havia de tenir en el màxim grau possible les qualitats pròpies d'un instrument d'avaluació: vàlidesa (de manera molt resu-

mida i simplificada, en quina mesura l'instrument mesura allò per a què s'ha dissenyat), fiabilitat (la consistència amb què un instrument mesura una variable), objectivitat (en quina mesura un avaluador independent està d'acord amb el que constitueix un nivell acceptable d'acompliment) i practicabilitat (la simplicitat global de l'instrument, tant per a qui el desenvolupa com per a qui l'ha d'administrar).

Pel que fa a la validesa, l'Escola considera que el procés de selecció globalment és vàlid en el sentit que hi ha evidències que permet seleccionar candidats a formadors interns amb un nivell de competències docents per a la formació presencial i virtual adequat i suficient per poder-los assignar docència de manera immediata un cop familiaritzats amb les activitats i els recursos formatius que hauran d'usar. Òbviament, en aquest punt els formadors seleccionats inicien un altre recorregut, la formació permanent com a docent, del qual també tindrà cura l'Escola a banda que pel seu compte puguin millorar les competències com a part del seu desenvolupament personal i professional. Pel que fa a la validesa de la prova de coneixements tècnics, hi ha prou indicis per concloure que cal replantejar-la.

Quant a la fiabilitat, tot i les característiques i la complexitat logística del procés (elements que cauen dins de la practicabilitat), en les fases més crítiques (l'entrevista i la prova de pràctica docent) es va assegurar que cada candidat era avaluat en la majoria de situacions per dos avaluadors per tal de garantir-la al màxim possible. En alguns casos, per raons d'organització i temps, això no va ser possible, especialment en les proves que es van administrar a Tarragona per reduir els desplaçaments dels candidats de Lleida, Terres de l'Ebre al mínim possible. Però, atès que els avaluadors posaven prèviament en comú l'aplicació del criteris d'avaluació, l'impacte d'aquestes excepcions en la fiabilitat no hauria d'haver estat significatiu.

Amb referència a l'objectivitat, l'Escola va confiar el disseny dels instruments d'avaluació i l'avaluació mateixa a un operador extern amb coneixement i experiència provada en aquest camp, l'Institut de Formació Contínua IL3 de la Universitat de Barcelona. Això va aportar també un valor afegit d'objectivitat en els judicis de valor sobre les competències dels candidats. Aquest fet va ser remarcat especialment i de manera positiva per alguns dels candidats en els qüestionaris de valoració esmentats més amunt.

Pel que fa a la practicabilitat i tal com ja s'ha indicat més amunt, hi ha alguns aspectes millorables com ara el fet que l'acumulació de totes les proves pràctiques en una única sessió comporta un cansament en els candidats que pot incidir negativament en el resultat de les proves. Condicionants d'organització i logística van portar a aquesta opció, però caldrà trobar una solució que tingui en compte de manera més adequada els dos aspectes en futures convocatòries.

Aquests aspectes coincideixen bastant amb la valoració dels candidats sobre l'organització i la comunicació al llarg del procés; i també sobre la seva percepció de l'avaluació a què van ser sotmesos. Aquesta informació es va recollir per mitjà d'un qüestionari administrat al final de tot el procés.

El qüestionari es va enviar a les 29 persones que van participar en totes o en gairebé totes les fases del procés. El van respondre 15 persones (48,27%). Aquest nombre de respostes comporta necessàriament que el resultat s'ha de valorar amb cautela. El qüestionari tenia 8 preguntes tancades i per cada pregunta hi havia un apartat d'observacions per recollir informació qualitativa.

En general la percepció és positiva: només en la valoració de la prova oral (2,91) queda lleugerament per sota de 3, el valor mínim de referència de l'Escola per a aquest tipus de qüestionari.

Convé remarcar que es tracta de la percepció que tenen els candidats sobre l'avaluació a què se'ls ha sotmès. El fet que una part o tot el procés tingui una bona o una mala percepció no ha de comportar necessàriament que s'hagi de qüestionar. Es podria considerar aquesta percepció com un índex de la *validesa aparent* (en quina mesura les persones avaluades consideren que les proves a què se'ls ha sotmès avaluen el que tenien per objectiu avaluar); tot i que és un concepte discutit en el camp de l'avaluació, en el context d'aquest procés, l'Escola considera que aporta informació útil per a processos futurs.

Atesa aquesta consideració prèvia, els aspectes sorgits arran d'aquest qüestionari que convé tenir presents per a futurs processos són els següents:

Aspectes de comunicació:

Convé que els candidats tinguin informació des del principi sobre el paper del formador intern en l'Escola.

Aspectes del disseny de la prova:

Tot i que la valoració de la prova de competència tècnica és bona (3,10), les tres observacions que hi ha la qüestionen de la mateixa manera i en els mateixos termes que també se la va qüestionar la Comissió en el seu moment. Tot i això, cal tenir present que aquesta prova va permetre discriminar candidats que no tenien el domini adequat de la matèria a la qual es presentaven. Cal valorar detingudament la continuïtat d'aquesta prova plantejada de la mateixa manera en futurs processos.

Hi ha indicis per considerar que l'exercici d'elaborar una programació no va ser prou ben entès per alguns candidats. Sembla que alguns van confondre el terme programa amb el terme programació. La instrucció d'aquest exercici no va ser més detallada justament perquè es volia veure fins a quin punt els candidats coneixien els elements implicats en una programació didàctica. No sembla que calgui canviar aquest plantejament, però convé valorar si es pot trobar una formulació de l'exercici que estigui en un punt d'equilibri: prou clara per evitar la confusió, però també la mínima informació necessària per obtenir l'evidència que es vol obtenir.

	Mitjana (escala 1-4)	Desviació estàndard
1. Creieu que l'organització del procés ha estat adequada?	3,07	0,5
2. Creieu que la comunicació de l'Escola amb els candidats al llarg de tot el procés ha estat adequada?	3,6	0,8
3. Creieu que la comunicació de l'Escola amb els candidats al llarg de tot el procés ha estat suficient?	3,47	0,7
4. Creieu que l'entrevista va permetre obtenir evidències de la vostra competència docent?	3,23	0,6
5. Creieu que l'exercici oral de la prova de pràctica docent va permetre obtenir evidències de la vostra competència docent?	3,08	0,9
6. Creieu que l'exercici de redactar missatges com a tutor o tutora virtual de la prova de pràctica docent va permetre obtenir evidències de la vostra competència docent?	3,27	0,6
7. Creieu que l'exercici d'elaborar una programació de la prova de pràctica docent va permetre obtenir evidències de la vostra competència docent?	3,07	0,7
8. Creieu que la prova de coneixements tècnics va permetre obtenir evidències de la vostra competència tècnica en la matèria per a la qual us presentàveu?	2,85	1

4. Conclusió

La complexitat del procés de selecció i els condicionants (terminis, organització, pressupost...) que l'han determinat i limitat en alguns aspectes van portar a haver de triar solucions bones i pràctiques enfront de solucions òptimes o perfectes. L'impacte d'alguns d'aquests aspectes era directament sobre l'exigència que es demanava als candidats al llarg de procés en forma de temps de dedicació i esforç que havien de conciliar amb l'agenda professional; cal remarcar que l'actitud i la resposta dels candidats davant d'aquesta exigència ha estat sempre positiva i col·laborativa. I això és una evidència de l'alt grau de motivació del col·lectiu de nous formadors que, a més, concorda amb el també alt grau de motivació dels formadors ja en actiu. L'Escola valora amb especial satisfacció aquesta motivació. Òbviament, l'Escola pren nota arran d'aquest procés dels aspectes que cal millorar per a futures ocasions.

A banda d'aquesta consideració, l'Escola considera que el procés de selecció, rigorós i sistemàtic, ha assolit l'objectiu establert de manera satisfactòria. Un 70% dels candidats admesos al procés l'ha superat i això permet ampliar de manera considerable i distribuïda territorialment el col·lectiu de formadors, que passa de 59 a 94 persones (59% d'increment).

5. Annexos

Annex 1. Descripció de les evidències de comportament per a cada competència

Aquesta descripció d'evidències ha estat elaborada per l'Institut de Formació Contínua IL3-Universitat de Barcelona en qualitat d'entitat assessora de la Comissió de Selecció.

Competència	Actualització i aprenentatge continu
Definició	Voluntat i interès per mantenir-se al dia en els coneixements tècnics i les novetats relacionades amb el seu àmbit d'especialitat.
Nivell	Evidències de comportament
1	<ul style="list-style-type: none"> a. Manté un mínim interès per les novetats que sorgeixen al voltant de la matèria i els conceptes objecte de la formació. b. En general, està obert a nous aprenentatges i està atent a les possibles situacions o experiències que el puguin enriquir. c. Sol utilitzar tècniques i metodologies didàctiques basades en un concepte tradicional de l'aprenentatge.
2	<ul style="list-style-type: none"> a. Es manté actualitzat en la matèria objecte de la formació mitjançant diferents vies d'informació, com ara la lectura de documents, llibres, articles, Internet, etc. b. Es preocupa per actualitzar-se i adquirir nous aprenentatges, de forma proactiva, per qualsevol via (llibres, articles, Internet, etc.). c. Mostra interès per les innovacions en matèria de formació, com ara noves tècniques i metodologies didàctiques, nous conceptes sobre aprenentatge, etc.
3	<ul style="list-style-type: none"> a. Busca diferents formes per mantenir-se actualitzat de forma contínua i estar al dia de forma permanent en la matèria objecte de la formació, com ara establir xarxes de contacte professionals. b. Aprofita els aprenentatges adquirits i les experiències viscudes per elaborar continguts actualitzats i al dia en la matèria formativa. c. Es manté format i al dia en matèria de formació. Aprèn noves tècniques i metodologies didàctiques, nous conceptes sobre aprenentatge, etc.

Descripció de les evidències de comportament per a cada competència. © IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Competència	Planificació i organització de la formació
Definició	Capacitat per planificar les sessions de formació, definir objectius realistes, establir prioritats i determinar les accions a portar a terme per tal d'aconseguir els objectius definits.
Nivell	Evidències de comportament
1	<p>a. Defineix de forma clara objectius didàctics associats a la formació a impartir i identifica, per a cada objectiu, les àrees temàtiques i els continguts formatius a desenvolupar.</p> <p>b. Planifica les sessions de formació. Estructura i temporalitza els mòduls o unitats de formació segons els objectius didàctics i el temps disponible.</p> <p>c. Preveu el material i els recursos pedagògics que necessitarà i s'assegura que en disposarà.</p>
2	<p>a. Defineix diferents activitats en funció dels objectius didàctics i continguts a treballar.</p> <p>b. Selecciona diferents suports pedagògics en funció dels objectius didàctics i continguts a treballar.</p> <p>c. Prepara els materials didàctics (apunts, exercicis, etc.) adaptats a les necessitats i característiques de cada curs i amb la suficient antelació.</p>
3	<p>a. En la planificació i organització de les sessions identifica, per a cada activitat, l'objectiu, els recursos pedagògics i la metodologia a utilitzar, els recursos necessaris, el temps parcial i acumulat, etc.</p> <p>b. Adequa els continguts formatius en funció de les necessitats i característiques de l'alumnat.</p> <p>c. Adapta la planificació de les sessions en funció del ritme del curs i del nivell de l'alumnat.</p>

Descripció de les evidències de comportament per a cada competència. © IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Competència	Comunicació interpersonal
Definició	Habilitat per transmetre coneixements i informació de forma entenedora, assegurant-ne la comprensió per part dels alumnes, facilitant el diàleg i identificant-ne les reaccions.
Nivell	Evidències de comportament
1	<p>a. S'expressa amb claredat i utilitza un llenguatge comprensible per a l'alumnat.</p> <p>b. Té en compte aspectes del llenguatge no verbal, com ara el contacte visual o la posició física davant de l'alumnat, i manté un to de veu adequat.</p> <p>c. Té un discurs estructurat i entenedor. Segueix les pautes marcades pels apunts o materials de suport.</p>
2	<p>a. El seu missatge és entès perfectament. Adapta el registre lingüístic, en cada ocasió, a les característiques de l'alumnat.</p> <p>b. Modula el to de veu i s'ajuda amb el gest per captar l'atenció dels interlocutors, emfasitza determinades parts del discurs, etc.</p> <p>c. És estructurat però evita seguir la pauta del temari. Aporta al discurs energia i dinamisme per tal de mantenir l'atenció de l'alumnat.</p>
3	<p>a. Està atent a les reaccions dels alumnes i s'assegura que allò que vol transmetre arriba i és entès. Mostra interès per l'alumnat, respon als dubtes i en recull les aportacions, etc.</p> <p>b. És un bon comunicador. Utilitza tots els recursos verbals i no verbals (contacte visual, gestualitat, posició davant els alumnes, to de veu) al seu abast per tal de desenvolupar un discurs engrescador i dinàmic.</p> <p>c. Sol explicar experiències professionals relacionades amb la matèria o buscar exemples pràctics i reals del dia a dia dels alumnes per tal d'aconseguir ancoratges profunds en l'aprenentatge; transmet entusiasme en tot el que explica.</p>

Descripció de les evidències de comportament per a cada competència. © IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Competència	Innovació i creativitat
Definició	Habilitat per desenvolupar i utilitzar noves metodologies didàctiques i eines que contribueixin a la consecució i millora dels resultats.
Nivell	Evidències de comportament
1	<ul style="list-style-type: none"> a. Es preocupa per millorar de manera continuada els materials didàctics que utilitza durant les sessions de formació (apunts, transparències, bibliografia). b. Utilitza diferents fonts i recursos tradicionals (formals i informals) per a la preparació de les sessions de formació. c. Reconeix la validesa d'altres formes de fer les coses a l'hora d'impartir formació.
2	<ul style="list-style-type: none"> a. Està obert a la millora contínua i al canvi permanent. Revisa i qüestiona la seva manera habitual d'impartir la formació. b. Aplica dinàmiques participatives a fi de motivar la participació i la implicació de l'alumnat i facilitar l'adquisició d'aprenentatges. c. Utilitza casos i exercicis pràctics que convidin a la reflexió per ajudar els alumnes a arribar a conclusions sobre els continguts per ells mateixos.
3	<ul style="list-style-type: none"> a. Busca noves alternatives i mètodes per fer arribar el seu missatge, i s'arrisca a trencar amb els esquemes tradicionals. b. Desenvolupa noves dinàmiques, exercicis i casos adaptats als continguts i objectius de la formació que està impartint. c. És capaç de gestionar resistències dels alumnes a la utilització de noves metodologies didàctiques.

Descripció de les evidències de comportament per a cada competència. © IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Competència	Capacitat didàctica
Definició	Capacitat per conduir adequadament el procés de formació, per solucionar els possibles problemes que es produeixin a l'aula i conduir l'acció del grup a la consecució dels objectius establerts.
Nivell	Evidències de comportament
1	<ul style="list-style-type: none"> a. S'interessa pels resultats d'aprenentatge dels seus cursos de formació. b. Es mostra proper als alumnes i té un tracte correcte amb tots ells. c. Elabora i lliura a l'alumnat uns materials didàctics de qualitat i entenedors.
2	<ul style="list-style-type: none"> a. Busca mecanismes correctors específics quan detecta qualificacions baixes o avaluacions deficientes. b. Es mostra honest, humà i directe amb tots els alumnes. Motiva i manté el grup cohesionat, i gestiona els possibles conflictes que puguin sorgir a les sessions formatives. c. Utilitza material de suport entenedor per a les seves sessions per tal de facilitar la comprensió sobre els continguts formatius (presentacions, articles, esquemes, recursos gràfics, etc.).
3	<ul style="list-style-type: none"> a. Reestructura els continguts o canvia de metodologia si així ho creu convenient per millorar els resultats dels seus alumnes. b. La seva presència i el seu tarannà propicien el respecte mutu i un ambient ideal per a l'aprenentatge. Aprofita les habilitats de les persones per a la millora del treball en grup i afavoreix l'aprenentatge cooperatiu. c. Facilita informació i assessorament als alumnes per tal de millorar la comprensió i aplicació dels continguts formatius, més enllà de l'horari lectiu si cal.

Descripció de les evidències de comportament per a cada competència. © IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Competència	Capacitat tècnica en formació virtual
Definició	Capacitat per tutoritzar formació a distància, donant suport als alumnes al llarg de tot el procés de formació, proporcionant-los assistència tècnica i resolent-ne els dubtes.
Nivell	Evidències de comportament
1	<p>a. Domina les eines informàtiques bàsiques per comunicar-se amb l'alumnat (processadors de text, correu electrònic, navegació per Internet).</p> <p>b. S'expressa adequadament per escrit, de manera entenedora i sintètica.</p> <p>c. Planifica la seva feina com a tutor i realitza puntualment les tasques de tutoria relacionades amb el seguiment del curs (enviament de missatges d'informació sobre l'inici i la finalització de cada mòdul, resolució de dubtes, etc.).</p>
2	<p>a. Domina les eines informàtiques per establir relacions amb els alumnes via Internet (forums, xats, videoconferència).</p> <p>b. Utilitza un to engrescador i motivador en les seves comunicacions amb els alumnes.</p> <p>c. Es mostra disponible per ajudar l'alumnat a desenvolupar-se al llarg de tot el curs (resolució de problemes tècnics, incidències, resolució de dubtes sobre continguts, etc.).</p>
3	<p>a. Ha utilitzat alguna plataforma de formació en línia (administració d'usuaris, gestió de continguts, gestió de les eines de comunicació, etc.).</p> <p>b. És capaç de propiciar la comunicació virtual entre el grup mitjançant les seves intervencions. Propicia el debat i la discussió constructiva.</p> <p>c. És capaç d'organitzar, dinamitzar i moderar debats de grup i de generar espais de relació virtual que facilitin la cohesió del grup i l'intercanvi entre els alumnes.</p>

Descripció de les evidències de comportament per a cada competència. © IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Competència	Capacitat tècnica (coneixements tècnics)
Definició	Coneixements teòrics i tècnics necessaris per al desenvolupament del lloc en l'àrea corresponent.
Nivell	Evidències de comportament
1	<p>a. Demostra un domini teòric suficient de les matèries de la seva àrea.</p> <p>b. Quan no és capaç de respondre els dubtes o les demandes dels alumnes, sap on buscar informació.</p>
2	<p>a. Demostra un coneixement pràctic i aplicat de les matèries de la seva àrea.</p> <p>b. És capaç de respondre a gairebé tots els dubtes i les preguntes dels alumnes i els els aclareix adequadament.</p>
3	<p>a. És un expert, ha escrit articles o llibres, ha fet ponències i té experiència com a docent en aquesta àrea.</p> <p>b. Orienta els alumnes i els ajuda a resoldre per si mateixos els dubtes que es plantegen durant el curs.</p>

Descripció de les evidències de comportament per a cada competència. © IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Annex 2. Barem de valoració del currículum dels candidats i candidates

Formació acadèmica

Descripció	Qualificació
Títol superior relacionat amb la matèria i un o més títols de tercer cicle relacionats també amb la matèria; o bé títol superior no relacionat amb la matèria i un o més títols de tercer cicle relacionats amb la matèria	3
Títol superior relacionat amb la matèria	2
Títol superior no relacionat amb la matèria	1
No té titulació superior	0

Formació no reglada relacionada amb la matèria objecte de sol·licitud

Descripció	Qualificació
200 hores* més en els darrers 5 anys	3
Entre 100 i 199 hores en els darrers 5 anys	2
Entre 20 i 99 hores en els darrers 5 anys	1
Entre 0 o 20 hores en els darrers 5 anys	0

*El valor de 200 hores de la banda alta es va establir a partir de comptar que s'han fet 40 h/any de formació.

Experiència docent

Descripció	Qualificació	Qualificació
	Presencial	Virtual
Molta. 300 hores o més	4	4
Bastant. Entre 200 i 299 hores	3	3
Suficient. Entre 100 i 199 hores	2	2
Poca. Entre 20 i 99 hores	1	1
Irrellevant. Entre 0 i 20 hores	0	0

Experiència com a alumne/a de formació virtual

Descripció	Qualificació
Molta. 200 hores o més	4
Bastant. Entre 100 i 199 hores	3
Suficient. Entre 45 i 100 hores	2
Poca. Entre 20 i 45 hores	1
Irrellevant. Entre 0 i 20 hores	0

Experiència en comunicació en públic

Descripció	Qualificació
Molta. Participació en 10 o més esdeveniments	4
Bastant. Entre 5 i 9 esdeveniments	3
Suficient. 3 o 4 esdeveniments	2
Poca. 1 o 2 esdeveniments	1
NO té experiència en comunicació en públic	0

Experiència en elaboració de recursos formatius

Descripció	Presencial	Virtual
Ha elaborat recursos formatius	1	1
NO ha elaborat recursos formatius	0	0

Publicacions

Descripció	Qualificació
5 o més publicacions	3
3 o 4 publicacions	2
1 o 2 publicacions	1
Cap publicació	0

Domini de les TIC

Descripció	Qualificació
Aporta acreditació en domini de les TIC	1
NO aporta acreditació en domini de les TIC	0

Annex 3. Quadre d'evidències del perfil i fase en què es valoren

Competència	Actualització i aprenentatge continu	Procediment			
		CV	Entrevista	Prova tècnica	Prova docent
Evidències	Nivells de realització				
a	1. Manté un mínim d'interès per les novetats que sorgeixen al voltant de la matèria i els conceptes objecte de la formació.				
	2. Es manté actualitzat en la matèria objecte de la formació mitjançant diferents vies d'informació, com ara la lectura de documents, llibres, articles, Internet, etc.	X	X		
	3. Busca diferents formes per mantenir-se actualitzat de manera contínua i estar al dia de forma permanent en la matèria objecte de la formació, com ara establir xarxes de contacte professionals, participar en xarxes i comunitats d'aprenentatge virtuals, etc.				
b	1. En general, està obert a nous aprenentatges i està atent a les possibles situacions o experiències que el puguin enriquir.				
	2. Es preocupa per actualitzar-se i adquirir nous aprenentatges, de forma proactiva, per qualsevol via (llibres, articles, Internet, etc.)		X		
	3. Aprofita els aprenentatges adquirits i les experiències viscudes per elaborar continguts actualitzats i al dia en la matèria formativa.				
c	1. Sol utilitzar tècniques i metodologies didàctiques basades en un concepte tradicional de l'aprenentatge.				
	2. Es manté format i al dia en matèria de formació. Aprèn noves tècniques i metodologies didàctiques, nous conceptes sobre aprenentatge, etc.	X			X
	3. Mostra interès per les innovacions en matèria de formació, com ara noves tècniques i metodologies didàctiques, nous conceptes sobre aprenentatge, etc.				

Evidències del perfil i fase en què es valoren. © IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Competència	Planificació i organització de la formació	Procediment			
		CV	Entrevista	Prova tècnica	Prova docent
Evidències	Nivells de realització				
a	1. Planifica les sessions de formació. Estructura i temporalitza els mòduls o unitats de formació segons els objectius didàctics i el temps disponible.				
	2. Adapta la planificació de les sessions en funció del ritme del curs i del nivell dels alumnes.		X		X
	3. És del tot flexible amb el nivell dels alumnes. Gestiona amb facilitat els canvis en el ritme del curs.				
b	1. Defineix diferents activitats relacionades amb la matèria, però sense establir una relació clara amb els objectius didàctics.				
	2. Utilitza exercicis i dinàmiques tenint en compte de forma clara els objectius didàctics associats. Identifica, per a cada objectiu, les àrees temàtiques i els continguts a desenvolupar.		X		
	3. Adequa, per a cada curs, i segons els alumnes participants, els exercicis i dinàmiques i té sempre presents els objectius didàctics i els continguts a treballar.				
c	1. Preveu el material i els recursos i suports pedagògics que necessitarà i s'assegura que en disposarà.				
	2. Selecciona diferents materials, recursos i suports pedagògics, en funció dels objectius didàctics i els continguts a treballar.		X		
	3. Té en compte les necessitats i característiques de cada curs i dels seus alumnes a l'hora de preparar els materials, els recursos i els suports pedagògics, i té sempre presents els objectius didàctics i els continguts a treballar.				

Evidències del perfil i fase en què es valoren. © IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Competència	Capacitat didàctica	Procediment			
		CV	Entrevista	Prova tècnica	Prova docent
Evidències	Nivells de realització				
a	1. S'interessa pels resultats d'aprenentatge dels seus cursos de formació.				
	2. Busca mecanismes correctors específics quan detecta qualificacions baixes o avaluacions deficientes.		X		
	3. Reestructura els continguts o canvia de metodologia si així ho creu convenient per millorar els resultats dels seus alumnes.				
b	1. Es mostra proper als alumnes i té un tracte correcte amb tots.				
	2. Es mostra honest, humà i directe amb tots els alumnes, i els motiva. Manté el grup cohesionat i gestiona els possibles conflictes que puguin sorgir a les sessions formatives.		X*		X
	3. La seva presència i el seu tarannà propicien el respecte mutu i un ambient ideal per a l'aprenentatge. Aprofita les habilitats de les persones per a la millora del treball en grup i afavoreix l'aprenentatge cooperatiu.				
c	1. Elabora i lliura als alumnes uns materials didàctics de qualitat i entenedors.				
	2. Utilitza material de suport entenedor per a les seves sessions per tal de facilitar la comprensió sobre els continguts formatius (presentacions, articles, esquemes, recursos gràfics, etc.).		X		
	3. Facilita informació i assessorament als alumnes per tal de millorar la comprensió i aplicació dels continguts formatius, més enllà de l'horari lectiu si és necessari.				

*Observació indirecta de l'entrevistador.

Evidències del perfil i fase en què es valoren. © IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Competència	Innovació i creativitat	Procediment			
		CV	Entrevista	Prova tècnica	Prova docent
Evidències	Nivells de realització				
a	1. Es preocupa per millorar de manera continuada els materials didàctics que utilitza durant les sessions de formació (apunts, transparències, bibliografia).				
	2. Està obert a la millora contínua i al canvi permanent. Revisa i qüestiona la seva manera habitual d'impartir la formació.		X		X
	3. Busca noves alternatives i mètodes per fer arribar el seu missatge, i s'arrisca a trencar amb els esquemes tradicionals.				
b	1. Utilitza diferents metodologies tradicionals (formals i informals) per a la preparació de les sessions de formació.				
	2. Aplica dinàmiques participatives a fi de motivar la participació i la implicació dels alumnes i facilitar la adquisició d'aprenentatges.		X		X
	3. Desenvolupa noves dinàmiques, exercicis i casos adaptats als continguts i objectius de la formació que està impartint.				
c	1. Reconeix la validesa d'altres formes de fer les coses a l'hora d'impartir formació.				
	2. Utilitza casos i exercicis pràctics que convidin a la reflexió per ajudar els alumnes a arribar a conclusions sobre els continguts per ells mateixos.		X		X
	3. És capaç de gestionar resistències dels alumnes a la utilització de noves metodologies didàctiques.				

Evidències del perfil i fase en què es valoren. © IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Competència	Comunicació interpersonal	Procediment			
		CV	Entrevista	Prova tècnica	Prova docent
Evidències	Nivells de realització				
a	1. S'expressa amb claredat i utilitza un llenguatge comprensible per als alumnes.				
	2. El seu missatge és entès perfectament. Adapta el registre lingüístic, en cada ocasió, a les característiques dels alumnes.		X*		X
	3. Està atent a les reaccions dels alumnes i s'assegura que allò que vol transmetre arriba i és entès. Mostra interès pels alumnes, respon als dubtes i en recull les aportacions, etc.				
b	1. Té en compte aspectes del llenguatge no verbal, com ara el contacte visual o la posició física davant els alumnes, i manté un to de veu adequat.				
	2. Modula el to de veu i utilitza els gestos per captar l'atenció dels alumnes, emfasitzant determinades parts del seu discurs, etc.		X*		X
	3. És un bon comunicador. Utilitza tots els recursos verbals i no verbals (contacte visual, gestualitat, posició davant els alumnes, to de veu) al seu abast per tal de desenvolupar un discurs engrescador i dinàmic.				
c	1. Té un discurs estructurat i entenedor. Segueix les pautes marcades pels apunts o materials de suport.				
	2. És estructurat però evita seguir la pauta del temari. Aporta al discurs energia i dinamisme per tal de mantenir l'atenció dels alumnes.		X*		X
	3. Sol explicar experiències professionals relacionades amb la matèria o buscar exemples pràctics i reals del dia a dia dels alumnes per tal d'aconseguir ancoratges profunds en l'aprenentatge; transmet entusiasme en tot el que explica.				

*Observació indirecta de l'entrevistador.

Evidències del perfil i fase en què es valoren. © IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Competència	Capacitat tècnica en formació virtual	Procediment			
		CV	Entrevista	Prova tècnica	Prova docent
Evidències	Nivells de realització				
a	1. Domina les eines informàtiques bàsiques per comunicar-se amb els alumnes (processadors de text, correu electrònic, navegació per Internet).				
	2. Domina les eines informàtiques per establir relacions amb els alumnes via Internet (fòrums, xats, videoconferència).	X	X		
	3. Ha utilitzat alguna plataforma de formació en línia (administració d'usuaris, gestió de continguts, gestió de les eines de comunicació, etc.).				
b	1. S'expressa adequadament per escrit, de manera entenedora i sintètica.				
	2. Utilitza un to engrescador i motivador en les seves comunicacions amb els alumnes.		X		X
	3. És capaç de promoure la comunicació virtual entre el grup mitjançant les seves intervencions. Propicia el debat i la discussió constructiva.				
c	1. Planifica la seva feina com a tutor i realitza puntualment les tasques de tutoria relacionades amb el seguiment del curs (enviament de missatges d'informació sobre l'inici i finalització de cada mòdul, resolució de dubtes, etc.).				
	2. Es mostra disponible per ajudar els alumnes a desenvolupar-se al llarg de tot el curs (resolució de problemes tècnics, incidències, resolució de dubtes sobre continguts, etc.).	X	X		
	3. És capaç d'organitzar, dinamitzar i moderar debats de grup i de generar espais de relació virtual que facilitin la cohesió del grup i l'intercanvi entre els alumnes.				

Evidències del perfil i fase en què es valoren. © IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Competència	Capacitat tècnica en formació virtual	Procediment			
		CV	Entrevista	Prova tècnica	Prova docent
Evidències	Nivells de realització				
a	1. Demostra un domini teòric suficient de les matèries de la seva àrea.				
	2. Demostra un coneixement pràctic i aplicat de les matèries de la seva àrea.	X		X	
	3. És un expert, ha escrit articles o llibres, ha fet ponències i té experiència com a docent en aquesta àrea.				
b	1. Quan no és capaç de respondre els dubtes o les demandes dels alumnes, sap on buscar informació.				
	2. És capaç de respondre gairebé tots els dubtes i les preguntes dels alumnes i els els aclareix adequadament.			X	
	3. Orienta els alumnes i els ajuda a resoldre per si mateixos els dubtes que es plantegen durant el curs.				

Evidències del perfil i fase en què es valoren. © IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Annex 4. Exemple d'informe de valoració dels candidats i candidates

PROCÉS DE SELECCIÓ DE FORMADORS INTERNS INFORME D'AVALUACIÓ DELS CANDIDATS I CANDIDATES

S'han eliminat d'aquest informe totes les dades identificatives de la persona objecte d'avaluació

Nom	
Avaluat per	
Data	

Dades personals

Nom i cognoms	
Organització / Entitat	
Lloc de treball actual	

Matèries sol·licitades

Opció 1	FIPA2: Jurídica 3. Activitats sobre procediment administratiu
Opció 2	
Opció 3	

Formació

--

Trajectòria professional rellevant per a la impartició de les especialitats sol·licitades

Període	Lloc i responsabilitats	Rellevància (*)

(*) 1: no rellevant; 2: alguna relació; 3: molt útil

Experiència docent rellevant per a la impartició de les especialitats sol·licitades

Experiència docent en dret, procediment administratiu, procediment sancionador, jurisprudència.

Comentaris:

La seva motivació principal per participar en el procés de selecció és l'interès per la formació, li agrada explicar la seva experiència.

VALORACIÓ DE COMPETÈNCIES

Actualització i aprenentatge continu

Voluntat i interès per mantenir-se al dia en els coneixements tècnics i les novetats relacionades amb el seu àmbit d'especialitat.

Es manté actualitzat en la matèria objecte de la formació mitjançant diferents vies d'informació com ara la lectura de documents, llibres, articles, Internet, etc.

Aprofita els aprenentatges adquirits i les experiències viscudes per elaborar continguts actualitzats i estar al dia en la matèria formativa.

2,5*

Planificació i organització de la formació

Capacitat per planificar les sessions de formació, definir objectius realistes, establir prioritats i determinar les accions a portar a terme per tal d'aconseguir els objectius definits.

És del tot flexible amb el nivell dels alumnes i gestiona amb facilitat els canvis en el ritme del curs.

Adequa per a cada curs, i segons els alumnes participants, els exercicis i les dinàmiques, tenint sempre presents els objectius didàctics i els continguts a treballar.

Té en compte les necessitats i característiques de cada curs i dels alumnes a l'hora de preparar els materials, els recursos i els suports pedagògics, tenint sempre presents els objectius didàctics i els continguts a treballar.

9

Capacitat didàctica

Capacitat per conduir adequadament el procés de formació, per solucionar els possibles problemes que es produeixen a l'aula i conduir l'acció del grup a la consecució dels objectius establerts.

Reestructura els continguts o canvia de metodologia, si així ho creu convenient, per millorar els resultats dels seus alumnes.

Utilitza material de suport entenedor per a les sessions per tal de facilitar la comprensió sobre els continguts formatius (presentacions PowerPoint, articles, esquemes, recursos gràfics, etc.).

Es mostra honest, humà i directe amb tots els alumnes, motivant, mantenint el grup cohesionat i gestionant els possibles conflictes que puguin sorgir a les sessions formatives.

7

Innovació i creativitat

Habilitat per desenvolupar i utilitzar noves metodologies didàctiques i eines que contribueixin a la consecució i millora dels resultats.

Busca noves alternatives i mètodes per fer arribar el seu missatge i s'arrisca a trencar amb els esquemes tradicionals.
Desenvolupa noves dinàmiques, exercicis i casos adaptats als continguts i objectius de la formació que està impartint.
És capaç de gestionar resistències dels alumnes a la utilització de noves metodologies didàctiques.

6

Comunicació interpersonal

Habilitat per transmetre coneixements i informació de forma entenedora, assegurant-ne la comprensió per part dels interlocutors, facilitant el diàleg i identificant les reaccions per part dels receptors.

El seu missatge és entès perfectament i adapta el registre lingüístic, en cada ocasió, a les característiques dels alumnes.
Modula el to de veu i utilitza els gestos per captar l'atenció dels alumnes; emfasitza determinades parts del seu discurs.
És estructurat però evita seguir la pauta del temari; aporta al discurs energia i dinamisme per tal de mantenir l'atenció dels alumnes.

6

Capacitat tècnica (formació en línia)

Capacitat per tutoritzar la formació a distància donant suport als alumnes al llarg de tot el procés de formació, proporcionant-los assistència tècnica i resolent els seus dubtes.

Domina les eines informàtiques per establir relacions amb els alumnes via Internet (forums, xats, videoconferència).
Utilitza un to engrescador i motivador en les comunicacions amb els alumnes.
Planifica la feina com a tutor i realitza puntualment les tasques de tutoria relacionades amb el seguiment del curs (enviament de missatges d'informació sobre l'inici i la finalització de cada mòdul, resolució de dubtes, etc.).

1,3

VALORACIÓ FINAL

Expressió verbal i no verbal molt bona, molt estructurada. Posició física molt bona.

Molt innovadora: fa tota l'explicació a través d'Internet.

No busca *feedback* amb els alumnes.

A millorar: tenir més presents els alumnes.

Planificació i organització:

Per a cada sessió identifica continguts, temps, metodologies i materials.

Creativitat:

Utilitza metodologies pràctiques i variades per a cadascun dels objectius.

Tutoria virtual:

Té en compte les necessitats i característiques de cada curs i dels alumnes a l'hora de preparar els materials, els recursos i els suports pedagògics, tenint sempre presents els objectius didàctics i els continguts a treballar.

31,8

Puntuació final obtinguda

Capacitat tècnica (coneixements tècnics)

Coneixements teòrics i tècnics necessaris per al desenvolupament del lloc en l'àrea corresponent

Annex 5. Programa del curs selectiu de formació

Propòsit

Capacitar els formadors perquè siguin capaços de formar mitjançant un procés que faciliti a les persones la qualificació necessària perquè puguin realitzar convenientment una tasca o treball determinat, mitjançant una metodologia sistemàtica i planificada, destinada a millorar les competències tècniques i professionals de les persones en el treball, a enriquir els seus coneixements, a desenvolupar les seves aptituds i a la millora de les seves capacitats.

Objectius

- Identificar el perfil de formador adient en funció de la tipologia de continguts i característiques del participants.
- Planificar els continguts d'una acció formativa.
- Seleccionar les tècniques pedagògiques del formador.
- Seleccionar els recursos pedagògics adients al procés formatiu.
- Avaluar el procés formatiu.

Modalitat i duració

Curs semipresencial de 40 hores:

- 12 hores presencials: repartides en tres sessions.
- 28 hores en modalitat virtual distribuïdes en dos períodes.

© IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Continguts dels mòduls formatius

Mòdul didàctic 1. Els agents de la formació: participant i formador

Objectius:

- Identificar els estils de formador més adients en relació amb les característiques dels continguts de formació.
- Identificar les habilitats pedagògiques més eficaces en el procés formatiu.
- Aproximació als mecanismes per a la detecció de les necessitats formatives en un estadi inicial.

Continguts:

Els participants:

Com aprèn una persona adulta?

Per què volen aprendre?

Tipologia de participants

Els estils d'aprenentatge

Els formadors

Elements del procés de comunicació

Els estils de comunicació

Assertivitat

La motivació dels participants i les necessitats formatives

El formador eficaç. Característiques:

Empatia

Intel·ligència social

Estils de formació

Durada: 4 hores

Modalitat: presencial

Data: 14 de novembre

© IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Mòdul didàctic 2. Disseny i planificació d'accions formatives

Objectius:

- Definir el objectius de l'acció formativa en el vessant d'aplicació i d'aprenentatge.
- Planificar diferents accions formatives en funció de la seva durada.
- Desenvolupar tècnicament una sessió formativa: presencial i virtual.
- Identificar les diferències i complementarietats entre la formació presencial i la virtual.
- Una aproximació a la comunicació en l'entorn virtual.

Continguts:

Objectius de la formació:

Objectius de formació

Objectius d'aprenentatge

Planificar els continguts de les accions formatives:

Per programes (llarga durada)

Per mòduls/unitats (mitja durada)

Per sessions (curta durada)

Desenvolupament tècnic de la sessió formativa

Introducció

Exposició

Aplicació

Conclusió

Complementarietats i diferències entre formació presencial i virtual

L'espai relacional: presencial i/o virtual.

Eines de comunicació en un entorn virtual

Durada: 14 hores

Modalitat: virtual

Període: del 15 de novembre al 3 de desembre

© IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Mòdul didàctic 3. Presencialitat i no-presencialitat: tècniques pedagògiques

Objectius:

- Valorar la metodologia presencial o virtual més adequada per donar resposta a una necessitat formativa.
- Prendre decisions amb garanties d'èxit per tal d'aplicar tècniques pedagògiques a accions formatives de tal manera que s'adeqüin als objectius i als continguts.

Continguts:

Tècniques de formació:

Lliçó magistral

Conferència

Fòrum

Taula rodona

Debat

Discussió dirigid

Discussió lliure

Seminari

Simulació

Solució de problemes

Panell

Estudi de casos

Philips 66

Joc de rol (*role playing*)

Pluja d'idees (*brainstorming*)

Tècniques de comunicació telemàtica

Durada: 4 hores

Modalitat: presencial

Data: 4 de desembre

© IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Mòdul didàctic 4. Presencialitat i virtualitat: recursos pedagògics i l'acció tutorial**Objectius:**

- Analitzar el perfil, el rol i les funcions del tutor.
- Identificar els trets diferenciadors de l'activitat tutorial en un entorn virtual.
- Fomentar la formació i actualització permanent del formador.

Continguts:

L'acció tutorial i les seves característiques

La funció tutorial

La comunicació en un entorn virtual

La interacció en un entorn virtual

Recursos per a la formació contínua dels formadors

Elaboració

Durada: 14 hores

Modalitat: virtual

Període: del 5 de desembre al 17 de desembre

© IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Mòdul didàctic 5. Avaluació de l'acció formativa

Objectius:

- Aclarir els dubtes generats durant la fase en línia.
- Identificar les modalitats d'avaluació associades a l'activitat formativa i les seves eines d'avaluació.
- Afavorir un espai per a la reflexió i extreure conclusions de tot el procés d'aprenentatge.

Continguts:

Avaluació de l'acció formativa: què avaluem, quan i com

L'avaluació dels aprenentatges

L'avaluació de l'activitat formativa

L'autoavaluació

Eines per a l'avaluació de l'activitat formativa: qüestionaris, enquestes, entrevistes, situacions de prova

Durada: 4 hores
Modalitat: presencial
Data: 18 de desembre

© IL3-Universitat de Barcelona, 2008

Metodologia

El plantejament eminentment pràctic del curs fa que la metodologia que es planteja sigui participativa; els participants seran capaços d'aplicar els coneixements adquirits durant tot el procés formatiu a la seva activitat docent.

Totes les activitats d'aprenentatge estan dissenyades per afavorir la incorporació dels continguts facilitats d'una forma amena, entenedora i amb una aplicació directa.

Les sessions presencials seran dinamitzades pels experts que seguiran l'activitat dels participants a les sessions en línia, la qual cosa permetrà un tractament més individualitzat i guiat de l'alumnat.

El doble vessant del curs, presencial i en línia, permetrà que els participants interactuïn de forma activa en l'aplicació de les diferents eines metodològiques i puguin fer una valoració personal d'aquelles que siguin les més adequades per a la seva activitat professional com a formadors.