

EAPC blog

GENERAL / GESTIÓ DE PERSONES A LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES / NOVES  
NECESSITATS FORMATIVES

## Com s'elabora un pla de formació? L'experiència de l'EAPC – Equip d'elaboració del Pla de Formació EAPC

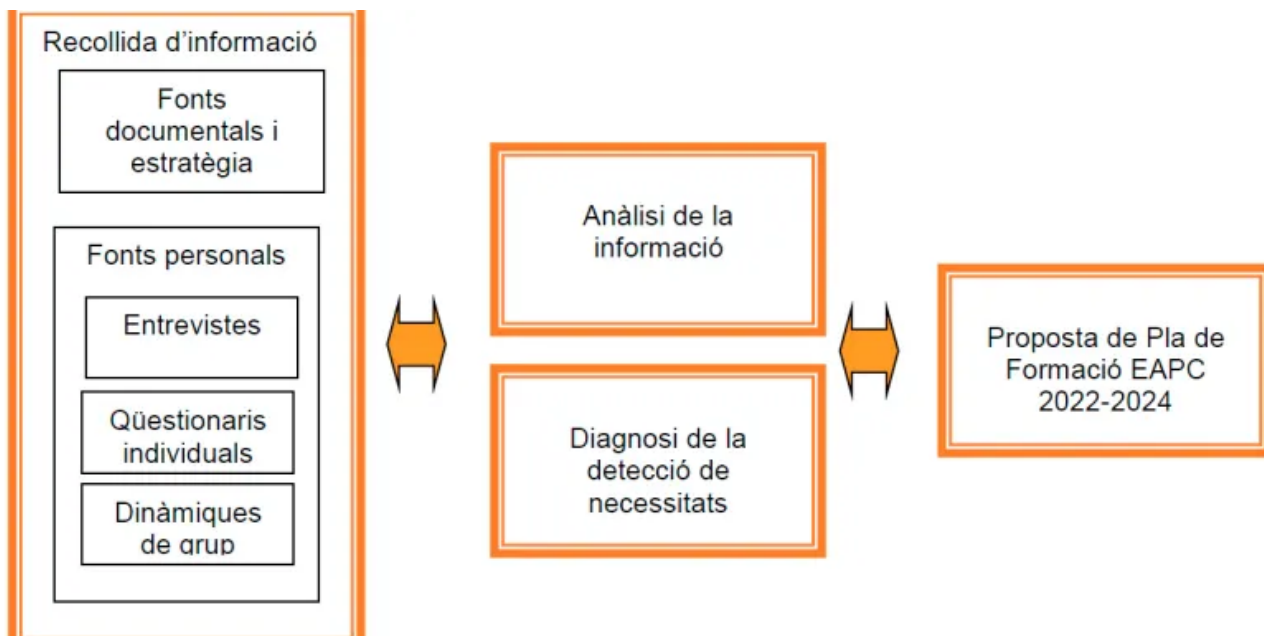
🕒 28 d'octubre de 2022   👤 EAPC   💬 DEIXA UN COMENTARI

---

L'objectiu del Pla de Formació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) per a 2022-2024 va ser determinar les accions formatives necessàries, en les modalitats i formats adients, per actualitzar i incrementar la capacitat del personal, i el grau d'assoliment de les competències associades als seus llocs de treball, tot aportant recursos pràctics, per avançar en una cultura de qualitat i millora contínua amb resultats.

La direcció de l'EAPC va liderar el procés d'elaboració i execució del Pla des de l'inici, amb plena implicació.

Les fases d'elaboració del Pla van ser les següents:



## 1. Fase de detecció i diagnòstic de necessitats d'aprenentatge

El model referent a seguir va ser **Diagnosi de necessitats formatives en institucions públiques** de l'EAPC, amb les seves eines associades.

Aquest model de detecció de necessitats està orientat a creuar les necessitats prescriptives de la direcció i comandaments amb les sentides pel personal, fent una detecció col·laborativa amb una orientació apreciativa, és a dir, analitzant primer les seves fortaleses, allò que fan bé i poden millorar o que encara no fan, més que a la discrepància entre les carències de les persones envers les seves competències pel lloc de treball.

La suma dels punts de vista de tot el personal de l'Escola conforma una visió més completa i compartida, amb la col·laboració de les àrees competencials de millora.

En la detecció, per tant, es va treballar comptant amb diferents fonts d'informació:

- la que obtenim de l'anàlisi de la documentació,
- la que s'esdevé dels canvis estratègics i/o funcionals.
- la que obtenim de les persones

### *Informació de fonts documentals i de canvis estratègics*

Les fonts documentals són el context imprescindible de qualsevol intervenció de detecció de necessitats formatives. Aporten el rerefons de l'evolució històrica de la planificació i gestió de la formació a l'organisme i, sovint, poden ser la motivació o l'origen del projecte de detecció.

Es van consultar:

- Pla estratègic de l'Escola en aquell moment, de la Secretaria d'Administració i Funció Pública i del Departament.
- Projecte de Llei de l'EAPC.
- Memòries d'execució de formació i de l'EAPC d'anys anteriors. (Anàlisi dels aspectes que han

funcionat adequadament en plans anteriors i dels que necessiten millorar).

- Informes d'avaluació de les accions formatives del pla de formació de l'any anterior i del mateix pla.
- Bases de gestió de les activitats de formació a l'Escola.
- Les funcions i competències de cada lloc de treball.

### *Informació de fonts personals*

Les fonts personals permeten conèixer els punts de vista, les opinions i els interessos de les persones i els col·lectius que integren l'organització. D'acord amb el model de detecció EAPC i les seves eines, es van plantejar les actuacions següents:



- Primera fase: qüestionari de detecció individual a tot el personal.

Es va portar a terme en format electrònic, i es va trametre i recollir en línia, fent servir **l'eina** que proporciona la guia *Diagnosi de necessitats formatives en institucions públiques*.

El van respondre 67 persones (un 62,3 % de tot el personal en aquell moment).

El treball amb els resultats va ser laboriós. Va aportar informació individual i per creuar amb els resultats de les altres fases de la detecció, amb l'objectiu de poder prioritzar diferents accions formatives per realitzar de 2022 a 2024.

- Segona fase: entrevistes semipautades al director, subdirector(s) i delegada de l'EAPC a Girona.

Es van portar a terme fent servir **la pauta** que proporciona la guia *Diagnosi de necessitats formatives en institucions públiques*, que es va trametre a l'avançada per correu electrònic a les persones participants per tal que coneguessin les preguntes i la poguessin preparar sense haver de restar massa temps als alts comandaments. Es va realitzar de manera presencial, amb tècnica de *focus group* i durant 60 minuts.

- Tercera fase: sessions de treball amb dinàmiques de grup

L'objectiu de les sessions de treball va ser identificar els principals aspectes a millorar en comú, relacionats amb el desenvolupament del perfil professional del seu col·lectiu, ja que els individuals van ser recollits mitjançant qüestionari, i prioritzar-los.

Es va demanar la inscripció de les persones que volguessin participar en les sessions de treball per col·lectius i se les va informar de la metodologia prevista i també de la necessitat de revisar el nou

projecte de direcció/llei i el nou model d'aprenentatge.

Es va dividir el total de persones que volia participar en tres blocs:

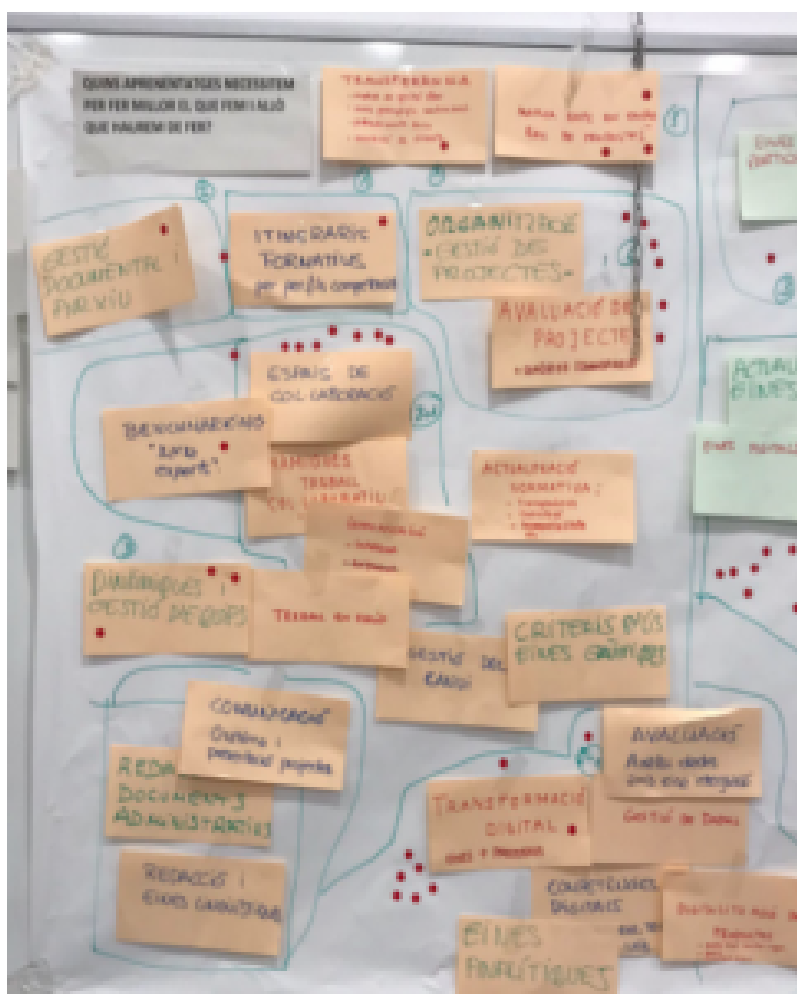
- Comandaments intermedis (3 fases: identificació de fortaleses, detecció de necessitats pròpies i de necessitats dels seus equips).
- Personal tècnic (3 fases: identificació de fortaleses, detecció de necessitats pròpies i de necessitats dels seus equips).
- Personal en llocs de responsable (2 fases: identificació de fortaleses, detecció de necessitats pròpies i de necessitats a considerar per a altres col·lectius).
- Personal de suport administratiu (detecció de necessitats pròpies).



Així, i d'acord amb l'orientació apreciativa de la detecció, es va preguntar:

- Quins aprenentatges necessiten les persones dels vostres equips, en comú, per fer millor el que fan i allò que hauran de fer? (Comandaments i personal tècnic)
- Quins aprenentatges necessiten les persones de l'Escola, en comú, per fer millor allò que hauran de fer? (Responsables)
- Quins aprenentatges necessitem per fer millor el que fem i allò que hauran de fer? (Tothom)

Es va decidir que treballessin presencialment en grups formats per 4 o 5 membres de diferents serveis per procurar el màxim intercanvi de punts de vista i el coneixement entre persones de l'Escola.



La metodologia que es va fer servir va ser, en primer lloc, la de *grup nominal* amb posada en comú per grups petits, i la prioritització de respostes mitjançant tècnica de *bola de neu*, plasmant-les en *post-its* i

entregant les prioritzades a les coordinadores del panell. La posada en comú la van portar a terme les coordinadores mitjançant la tècnica *Metaplan*, amb discussió oberta en grup gran.

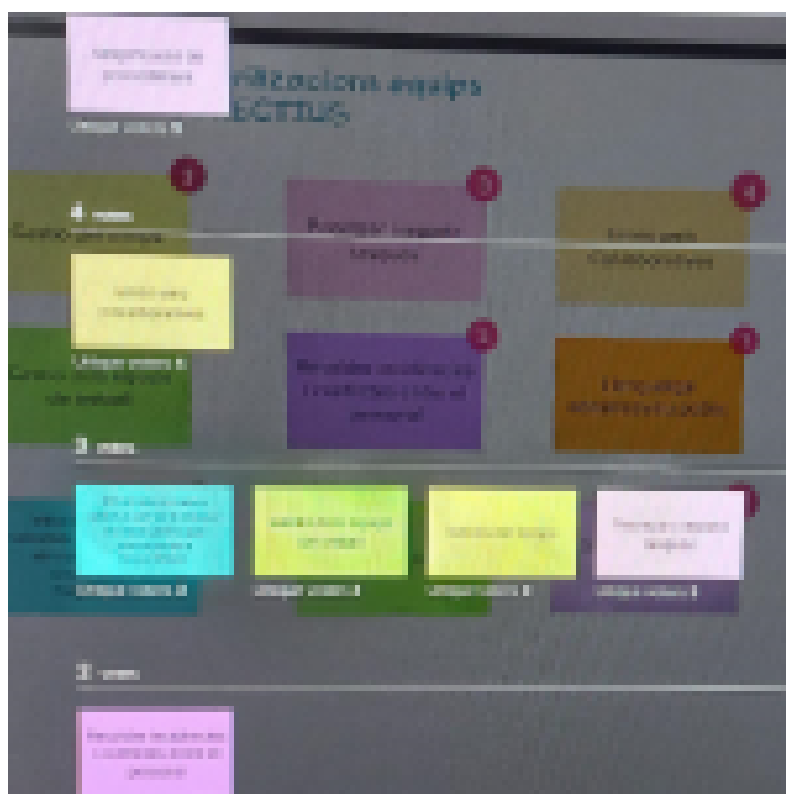
Finalment, es va fer una priorització per part de totes les persones en grup gran, fent servir dos gomets per col·locar-ne un o tots dos a la targeta o al grup de targetes que més els interessava.

Les sessions de treball van tenir una durada de 60' o 90', depenent del col·lectiu, i hi van participar 45 persones (gairebé el 47 % de la plantilla de l'Escola).

L'ambient de treball va ser distès. Les persones van tenir temps suficient per conversar dins del grup, un factor previst per a contribuir a una major socialització i coneixement de les persones i de les unitats on presten serveis i per compartir els comentaris durant la posada en comú en els panells. L'opinió general va ser que els havia agradat la dinàmica, que els semblava útil i que s'havien posat de manifest temes de necessitats formatives, però també organitzatives.

La informació recollida en les diferents fases de la detecció de necessitats d'aprenentatge es va publicar a la intranet de l'EAPC, a l'apartat de formació.

Cal dir que tant les entrevistes com les sessions de treball amb dinàmica de grups es poden fer de manera totalment en línia. En el cas de les dinàmiques, l'Escola té experiència de treball mitjançant plataforma de videoconferència, amb treball de grups en sales virtuals i aplicacions per a l'elaboració de panells amb *post-its*, prioritzables per grups, i la posada en comú en grup gran, de manera molt similar a les dinàmiques presencials.



## 2. Elaboració del Pla de formació de l'EAPC 2022-24

La informació obtinguda de les diferents eines utilitzades en el procés de recollida d'informació sobre les necessitats d'aprenentatge de les persones de l'EAPC es van creuar i es van prioritzar les necessitats on hi havia més coincidència per poder elaborar el Pla de formació, que es va posar en marxa abans de l'estiu de 2022.

Es van dissenyar accions formatives, de molts formats diferents, tant presencials com virtuals o d'autoaprenentatge, que actualment i en els dos propers anys podran cobrir necessitats de diferents grups de persones. Les necessitats individuals no cobertes per les accions formatives grupals es van satisfer per part de l'Escola mitjançant informació directa a les persones indicades sobre

autoformació o formació a la qual hi poden accedir: Pla de Formació del departament, Aula Oberta de l'EAPC o píndoles existents d'altres administracions públiques.

## Equip d'elaboració del Pla de Formació EAPC

---

🔍 ANÀLISI D'INFORMACIÓ, APRENTATGE, DETECCIÓ DE NECESSITATS FORMATIVES, DINÀMICA DE GRUP, ENTREVISTA, FOCUS GROUP, FONTS DOCUMENTALS

ENTRADA PRÈVIA

[La ciutadania al centre? Comencem per l'escolta activa – Ester Manzano Peláez](#)

---

ENTRADA SEGÜENT

[Causes i conseqüències de la corrupció – Agustí Cerrillo](#)

Deixa un comentari

---

## Subscriu-te!

[Subscripció al blog](#)

## Categories



## Darrers posts

[L'Àrea de Sistemes d'Informació del CatSalut aposta per les metodologies àgils per al desenvolupament de productes – Maria Girona](#)

[Recerca \*La governança del Codi ètic del servei públic de Catalunya. Fonaments i proposta.\* L'experiència de participar com a mentor institucional en l'equip de recerca – Isidre Obregon](#)

[El padró, un deure que és un dret – Adam Majó Garriga](#)

[Prova pilot interna de procés participatiu en política pressupostària a la Generalitat de Catalunya \(“Parlem de pressupostos”\) – Jordi Baños Rovira](#)

## Enllaços de l'Escola

[Web Escola d'Administració Pública de Catalunya](#)

[Blog de la Revista Catalana de Dret Públic](#)

[Blog de la Revista de Llengua i Dret](#)

## Segueix-nos a Twitter

Els meus tuits

## Etiquetes

**aprenentatge** comunicació dades obertes direcció pública Ester Manzano Peláez

**formació** gestió governança govern obert **innovació** Ismael Peña-López Jordi

Puigneró lideratge mentoria **Mònica Sabata** obrint finestres participació polítiques

públiques premis alfons ortuño **recerca serveis públics** smart city Smart City Expo World Congress

Tatiana Fernández tecnologia teletreball transformació digital **transparència** valors ètica

Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya

## Avís legal

D'acord amb l'article 17.1 de la Llei 19/2014, la **Generalitat de Catalunya** permet la reutilització dels continguts i de les dades sempre que se'n citi la font i la data d'actualització i que no es desnaturalitzi la informació (article 8 de la Llei 37/2007) i també que no es contradigui amb una llicència específica.

---

PÀGINES

Informació

---

Informació i presentació de posts



Información y presentación de entradas

---

Information about and presentation of posts

---

Information et présentation de billets de blog

---

## ETIQUETES

**aprenentatge** comunicació dades obertes direcció pública Ester Manzano Peláez **formació** gestió

governança govern obert **innovació** Ismael Peña-López Jordi Puigneró lideratge mentoria **Mònica**

**Sabata** obrint finestres participació polítiques públiques premis alfons ortuño **recerca** serveis públics smart city

Smart City Expo World Congress Tatiana Fernández tecnologia teletreball transformació digital **transparència**

valors ètica

Powered by WordPress.com. de CrestaProject.