

**Els formadors de formació contínua a Catalunya.  
Competències transversals i necessitats formatives.**

Paco Cerezo i Rafael Iniesta

[www.formador.org](http://www.formador.org)

Setembre de 2006



**Generalitat de Catalunya**  
Consorti per a la Formació  
Contínua de Catalunya



**Unió Europea**  
**Fons Social Europeu**



## NOTA INTRODUCTÒRIA

**L'informe final d'aquest projecte té dues versions**, la versió actual reduïda i una versió íntegra de 50 pàgines.

## INDEX

1.	PRESENTACIÓ	3
2.	OBJECTIUS DE LA RECERCA	3
A.	ESTUDI DE CAMP	4
3.	Metodologia	4
4.	Anàlisi de resultats	7
B.	PROPOSTA PEDAGÒGICA	17
5.	Cap a la societat del coneixement	17
6.	Formació de formadors i nou model pedagògic	20
7.	El model pedagògic proposat	22
C.	PROPOSTES RESUMIDES	24
8.	Proposem 9 mesures urgents	24

## 1. PRESENTACIÓ

Aquesta investigació s'emmarca dins de les "Accions complementàries i d'acompanyament a la formació contínua - 2005", finançades per la Generalitat de Catalunya i el Fons Social Europeu; i gestionades des del 2004 pel Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya.

L'actual subsistema de formació professional contínua i els seus formadors estan davant d'una important transformació impulsada pels acords del Consell d'Europa celebrat a Lisboa el març del 2000. En aquesta reunió es va concretar l'*Estratègia Educació i formació 2010* referendada pel Parlament Europeu i el Comitè de les Regions.

Els reptes d'aquesta transformació afecten a tots els components dels sistemes d'educació i formació. En l'àmbit de la formació contínua els agents implicats que hauran de promoure els canvis necessaris, són: les empreses i els treballadors/res, les organitzacions empresarials i sindicals i l'administració pública

Amb aquesta nova estratègia Europa vol fer front a la necessitat de proporcionar una formació permanent al llarg de la vida, en un entorn d'economia globalitzada que combina efectes d'exclusió social i desenvolupament del coneixement. Es proposa situar als formadors de la formació contínua en una posició clau per potenciar les competències necessàries i afavorir la gestió del coneixement més enllà de les competències específiques, directament relacionades amb el lloc de treball i que són transferibles a altres entorns laborals i socials.

El **Centre d'Estudis Sociolaborals (CESL)** desenvolupa la seva principal activitat en la formació contínua com a centre col·laborador del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) i - per aquesta recerca - amb la col·laboració de la consultora **a3net networking Ingenieria del conocimiento S.L.** <http://www.a3net.net> amb una dècada d'experiència en el desenvolupament de projectes europeus de recerca en l'àmbit de la formació contínua. S'ha realitzat aquest estudi amb la finalitat de **proposar un model pedagògic per a la formació de formadors** que permeti desenvolupar les competències transversals dels formadors i millorar la formació en l'àmbit del món treball, partint de l'anàlisi de l'entorn laboral del formadors, el rol dels formadors, les competències i la seva activitat docent.

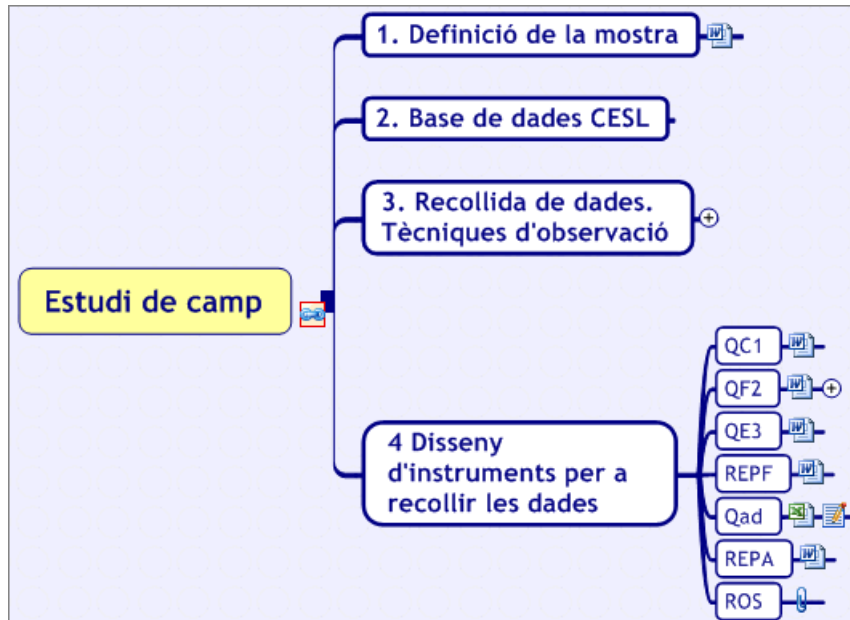
## 2. OBJECTIUS DE LA RECERCA

Adreçats especialment als formadors de formació contínua, aquesta recerca pretén:

1. Analitzar les competències transversals
2. Detectar les necessitats de formació
3. Presentar una proposta pedagògica per desenvolupar les competències transversals dels formadors de formació contínua (FFC)
4. Fer difusió dels resultats

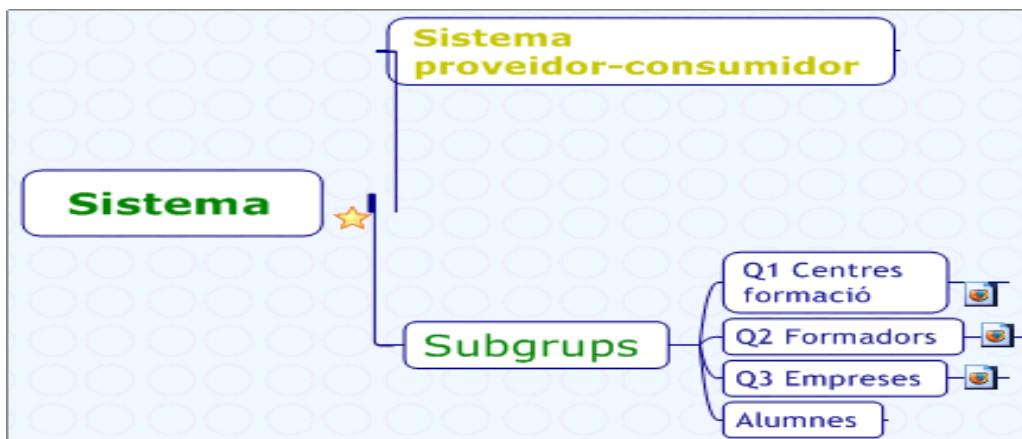
## A. ESTUDI DE CAMP

### 3. METODOLOGIA



#### 3.1. Descripció de la mostra

En un principi era previst de fer un únic estudi global per tot el sector de la Formació Continua. Varem definir el sector de la formació continua (FC) com a un sistema<sup>1</sup> que inclou productors i consumidors de FC.,



Posteriorment, avançant dins d'investigació, varem delimitar 4 grups-subjecte d'investigació dintre d'aquest sistema, 4 grups que representen al total d'actors del sector de la formació continua:

- Responsable de Centres de formació
- Formadors
- Responsable de formació a les empreses que imparteixen formació interna, mitjançant formadors interns i/o externs
- Alumnes

Per tant, varem definir 4 mostres des d'on obtenir dades:

### 1. Els centres de formació

Una primera mostra està formada pels Centres de Formació establerts a Catalunya. Són els primers demandants de formadors (proveïdors de la formació continua), i reben les ofertes formatives de les empreses (consumidores de la formació continua).

Aquí varem utilitzar moltes i variades fonts per a obtenir una mostra de 589 Centres de formació repartits per tota Catalunya. Entre d'altres varem consultar:

- La Base de Dades del Departament de Treball i Indústria, de centres de formació (ocupacional i de reciclatge) acreditats en el Servei d'Ocupació de Catalunya, proporcionada pel Consorci de Formació continua en el Document: "Oferta formativa per a persones en situació d'atur 2005".
- Altres Catàlegs de Centres de Formació trobats a Internet.
- D'aquests 589 Centres de Formació a Catalunya, després de connectar telefònicament o via eMail, van acceptar col·laborar amb nosaltres 580 Centres. A tots ells els varem enviar la informació dues vegades, una a l'abril de manera personalitzada (centre a centre), i posteriorment una segona vegada a mitjans de Maig a través de la nostra web [www.formador.org](http://www.formador.org) han contestat el nostre qüestionari 106 centres, que representen una participació del 18%. Aquests centres de formació contracten a 2.241 formadors (veure detalls mes avall)

### 2. Els formadors

La segona mostra, la mostra dedicada als Formadors, va ser la més difícil de confeccionar, degut a la innaccessibilitat de la informació. El propi Servei d'Ocupació de Catalunya ens informa que no ens poden donar el nombre de formadors per dificultats de gestió informàtica.

La xifra total de formadors que pot haver-hi actualment a Catalunya és desconeguda però estimable a partir de les dades de l'estudi de camp. Hem aconseguit contactar amb molts formadors directament o mitjançant els centres de formació.

De tots ells, **116** formadors han respòs on-line el nostre qüestionari de formadors (QF2). A més, 39 d'ells s'han inscrit a la comunitat virtual de formadors de [www.formador.org/cp](http://www.formador.org/cp) També hem realitzat entrevistes en profunditat a 24 formadors

### 3. Les empreses

La tercera mostra correspon al món empresarial, que és el gran receptor/consumidor de la formació continua a Catalunya. La formació a les empreses es gestionada generalment pel Departament de Recursos Humans i en pocs casos per un departament propi de formació.

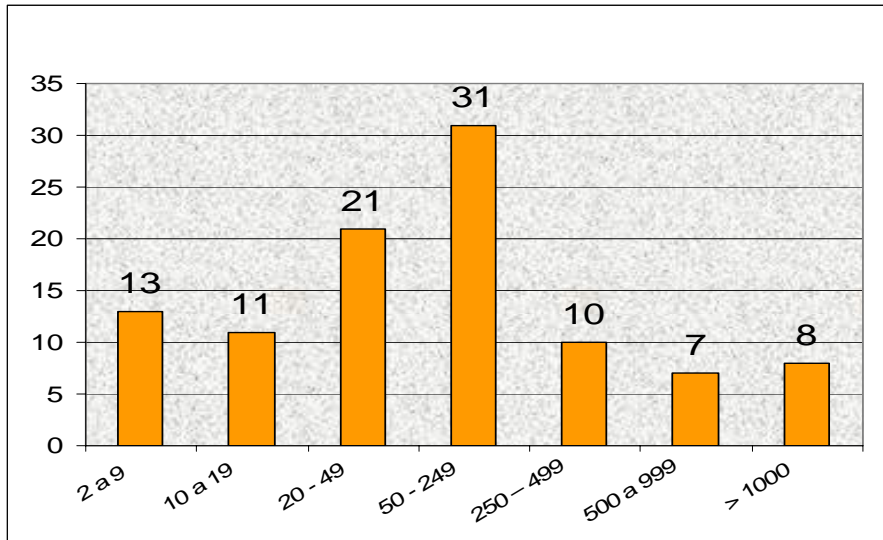
Per a determinar la mostra de les empreses hem utilitzat la Base de Dades Catalunya 35.000 empreses publicada per DUN & BRADSTREET i la Cambra de Comerç de Barcelona Edició 2006.

Per a conèixer la participació de les empreses en la formació contínua hem utilitzat els informes de la Fundació Tripartita. Segons la Fundació, a Catalunya van participar l'any 2005 en el sistema de bonificació un total de 8.935 empreses, de les que 2.561 són de més de 50 treballadors.

Varem escollir una mostra de 890 empreses, després de contactar amb elles via telefònica o via eMail. 504 empreses varen acceptar de col·laborar amb nosaltres; els hi varem enviar informació del nostre projecte, segons els hi havien prèviament informat per telèfon o via eMail. Un 10% d'elles varen preferir contestar directament el qüestionari per telèfon i un 5% només ens va permetre fer-li arribar la documentació per fax o correu ordinari.

Senyalar, que d'aquestes 504 empreses, a la pregunta de si es bonifiquen la formació, només un 8.73% es bonifiquen tota o part de la formació que fan, o bé tenen intenció de bonificar aquesta formació.

D'aquest gruix de 504 empreses ens han arribat un total de **101** qüestionaris vàlids; han respòs el 20% de les empreses consultades. Com a conclusió, s'extreu que la col·laboració de les empreses ha estat significativa. La grandària de les empreses col·laboradores s'il·lustra en el gràfic següent:



#### 4. Els alumnes

Es van entrevistar **48** alumnes escollits al atzar, a la sortida o descans del curs a on assitien com alumnes. La entrevista fou semi estructurada amb aparença d'entrevista espontània.

### 3.2. Recollida de dades.

#### Tècniques d'observació

Per als 4 grups-subjecte varem dissenyar sessions de recollida de dades mitjançant:

- 3 qüestionaris on-line i en paper, visibles a [www.formador.org/enc](http://www.formador.org/enc)
- 2 tipus d'entrevistes semi dirigides
- Observació de sessions d'impartició
- Una comunitat virtual on-line, a [www.formador.org/cp](http://www.formador.org/cp)

#### Disseny d'instruments per la recollida de dades

Varem construir 7 instruments per a la recollida de dades, que son:

- 3 qüestionaris on-line per a les enquestes
- 2 fulls resum d'entrevistes en profunditat, un pels formadors i un pels alumnes
- 1 Full resum d'observació de la sessió d'impartició



#### Descripció dels qüestionaris

Els qüestionaris on-line tenen els següents apartats o factors d'anàlisi:

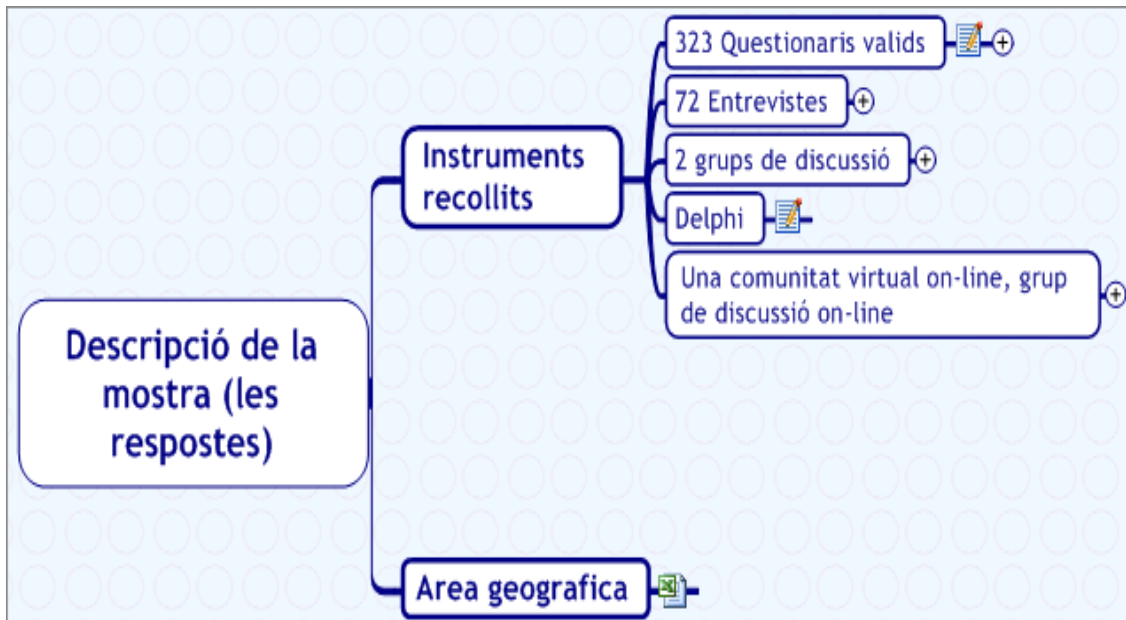
1. El centre on s'imparteix la formació: Titular, Area geogràfica, grandària.
2. La formació impartida: Sectors, especialitats (àrees de coneixement)
3. Els formadors: sexe, edat, experiència, nivell acadèmic, tipus de contracte, tasques
4. Formació de formadors i necessitats de formació. Competències transversals, experiències, actitud
5. Altres i suggeriments

Els 3 qüestionaris són diferents però amb preguntes compartides que serveixen de contrast i per a comparar resultats; veure exemples annexos.

Totes les dades s'han recollit o estandarditzat mitjançant **qüestionaris on-line** des de <http://www.formador.org/enc>.

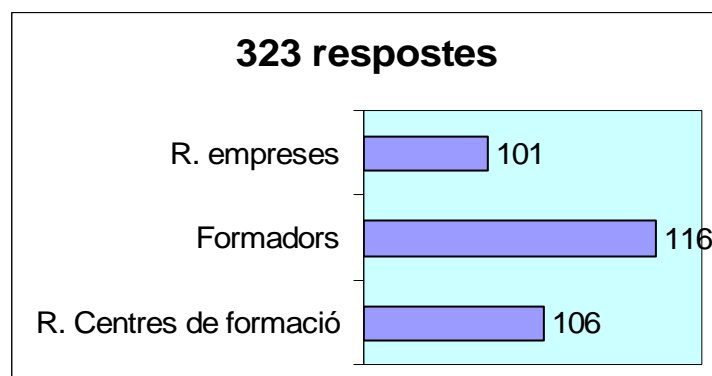
#### 4. ANÀLISI DE RESULTATS

##### 4.1. Descripció de la mostra ( les respostes)



Treballem amb 4 grups definits: Les empreses, els centres de la formació, els formadors, el alumnes

Respostes als qüestionaris rebudes on-line ([www.formador.org/enc](http://www.formador.org/enc)) i telefònic.



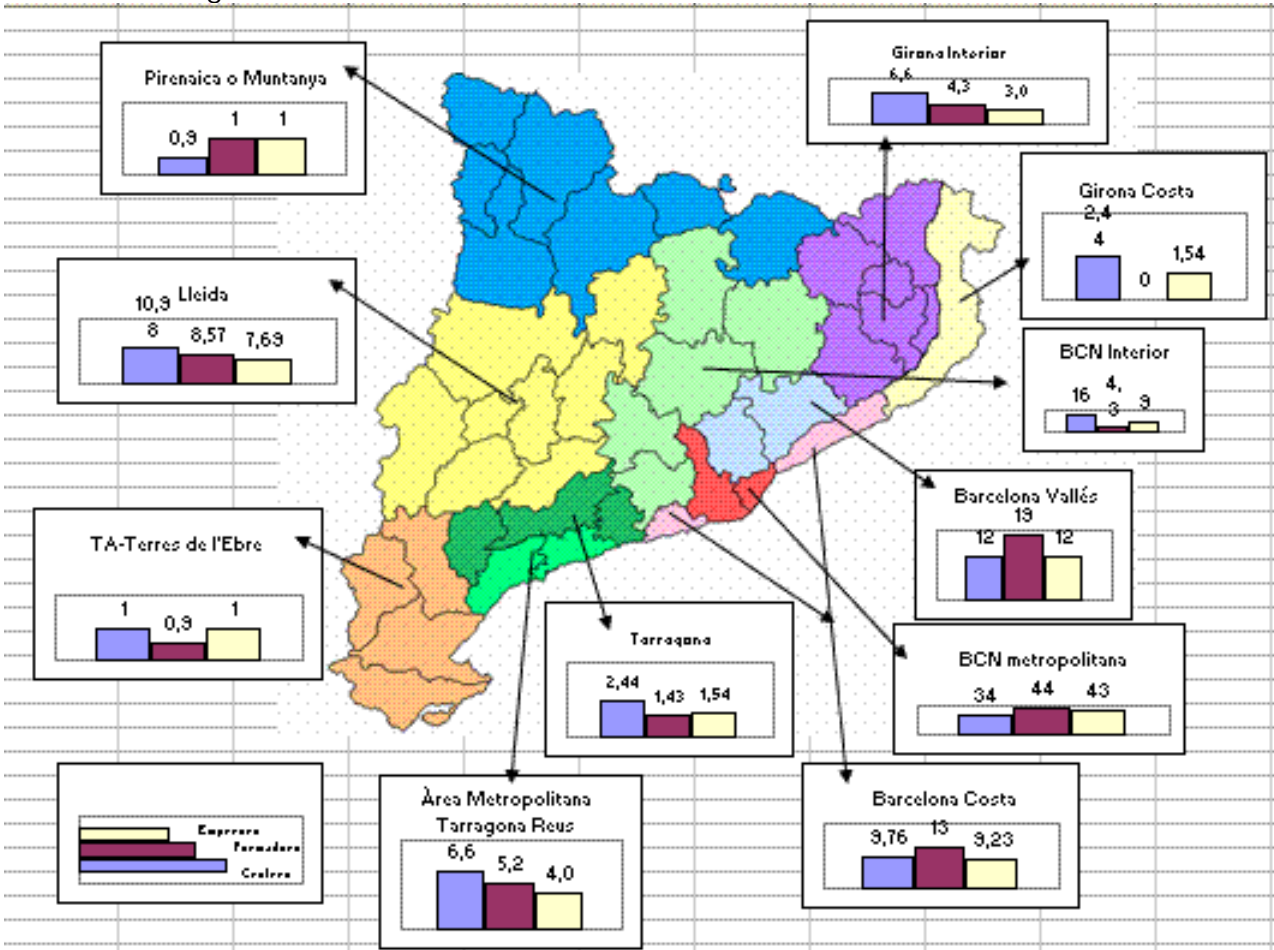
També hem entrevistat en profunditat a 48 alumnes i 24 formadors i hem fet observació directa de 30 sessions-classe. (Vegeu detalls en el punt següent)

##### 4.2. Nivell de confiança

L'estimació per interval de confiança per a tots els estimadors assegura un nivell de confiança del 95% amb un marge d' error inferior al 5,2%

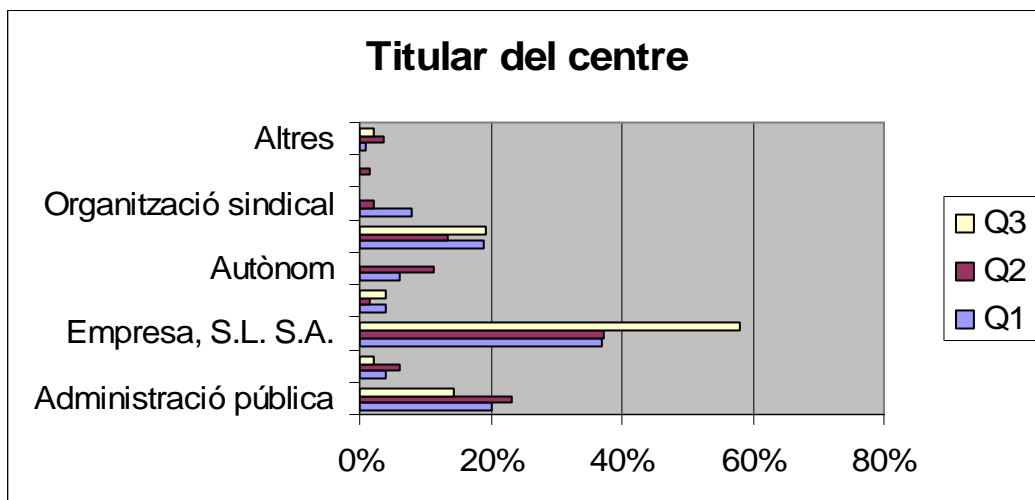
1. Area geogràfica

Per tal de trobar la màxima representativitat i, al mateix temps, agrupar les respostes per àrees d'interès socioeconòmic es va repartir tot Catalunya en 10 àrees geogràfiques, obtenint els resultats següents:



El repartiment geogràfic es acceptat per unanimitat, ja que totes les respostes queden incloses dins de les 10 àrees prèviament definides. La representativitat és molt ampla, ja que s'han recollit respostes de totes les àrees geogràfiques.

2. Titular del centre on s'imparteix formació



Comentari:

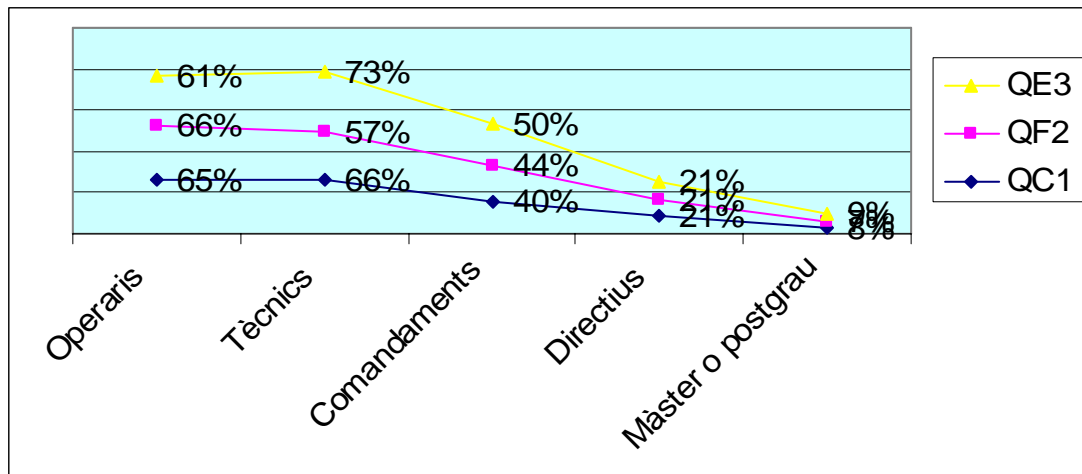
Troblem una ampla representació de tot tipus de titularitats, tant públiques com privades, però destaca per damunt la resposta de titularitat Empresa S.A. o SL.(58%) la qual cosa mostra la

gran participació de la iniciativa privada i demostra **la importància estratègica** que tenen aquests centres per aplicar els programes de formació contínua (FC).

### 3. La formació impartida: sectors i especialitats

Les mostres recollides representen a tots els sectors d'activitat (agroalimentari, indústria, comerç i serveis) i a totes les especialitats formatives

### 4. Grups destinataris de la formació



#### 4.3. Els formadors

Nombre de formadors a Catalunya

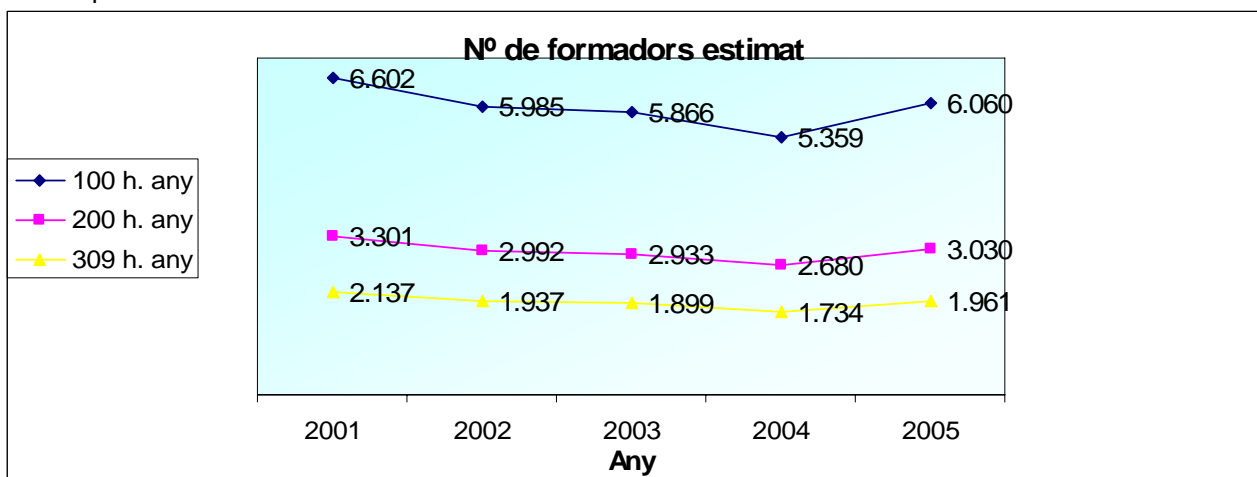
Conèixer el número total de formadors actius és una necessitat que s'arrossega al menys des de 1.995 (F. Cerezo<sup>2</sup>). Posteriors recerques (2000, 2002) confirmen aquesta inquietud i aquesta necessitat.

No s'ha pogut accedir a les bases de dades de la Fundació Tripartita ni a les del Departament de Treball – SOC. La Fundació ens va comunicar que no podia facilitar-les degut a la Llei de Protecció de dades, i el SOC ens va comunicar que el sistema informàtic no permetia actualment obtenir aquestes dades. Per tan, si volem conèixer el número de formadors actius, hem de fer estimacions partint de fonts indirectes, en funció de:

- o Les respostes a les enquestes
- o Les hores de formació contínua impartides (que només inclouen les hores finançades per fons públics) i no inclouen les hores de finançament privat o personal

#### a. Les respostes a les enquestes

Els formadors diuen que imparteixen una mitjana de 309 h. lectives anuals, però les empreses diuen que són 283 h.



Segons aquestes dades hi hauria més de 2.000 formadors actius

Comentari:

Els centres de formació que han respòs les nostres enquestes diuen que contracten a un total de 2.241 formadors; aquests centres representen el 18% dels centres consultats.

$$2.241 * 100 / 18 = 12.250$$

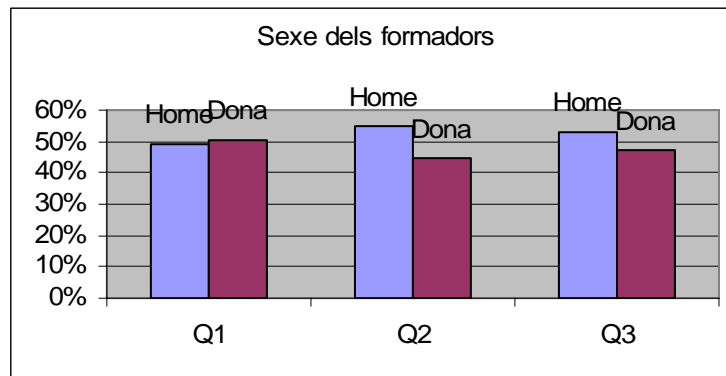
Fent una projecció podríem dir que en els centres de formació hi ha 12.250 formadors: aquí hauríem de sumar els formadors que hi ha a les empreses i restar els formadors que fan doblat.

Tot i les dificultats trobades per conèixer el número aprox. de formadors actius, creuant variables podem estimar que el nombre de formadors que imparteixen accions de Formació Contínua a Catalunya és proper a 10.000.

b. Estimació en funció de les hores de formació continua impartides

Si bé es coneix el número d'hores impartides per a grans grups, ens és difícil de conèixer el total absolut d'hores impartides.

c. Sexe dels formadors

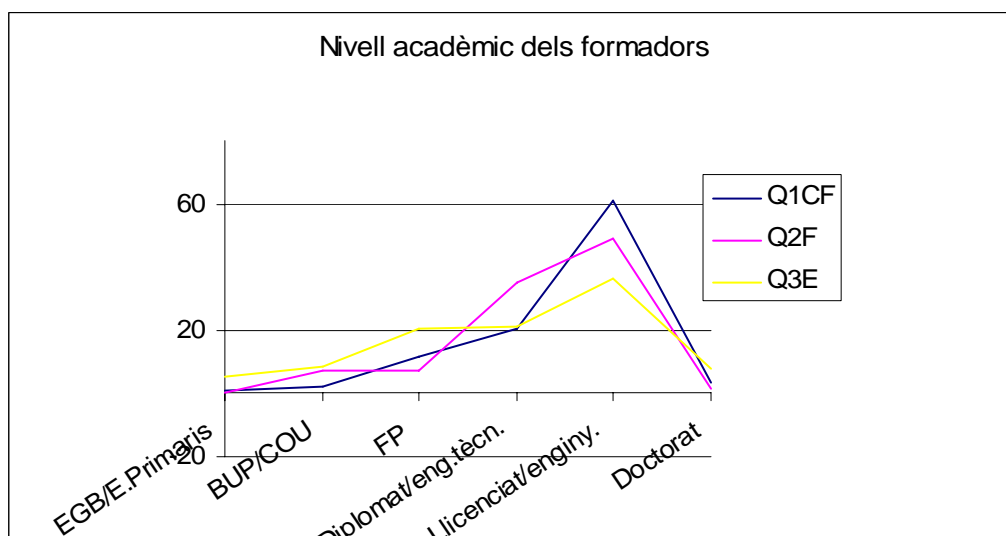


La distribució per sexes és equilibrada i similar en tots 3 grups

d. Edat

- Q1 Centres de formació: més jove: 27 + - 4      més gran: 49 + - 8
- Q2 Formadors: 38 + - 7
- Q3 Empreses: 28 + - 6

e. Nivell acadèmic

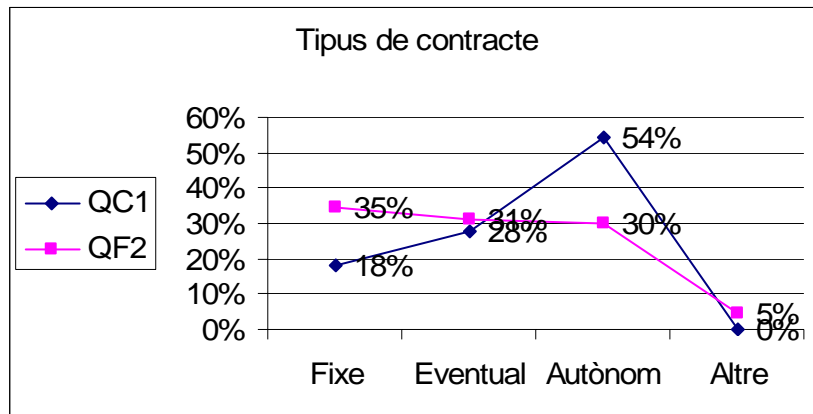


Tenen formació universitària entre el 65% i el 85% dels formadors

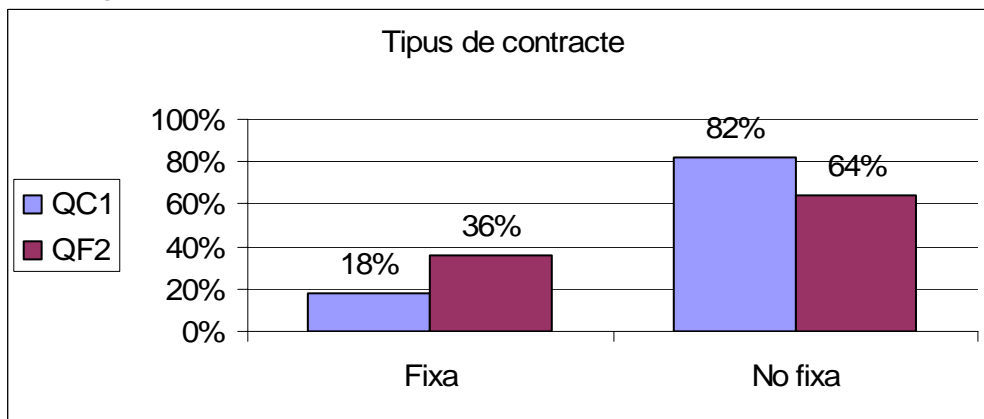
f. Experiència professional dels formadors

Els centres de formació disposen d'un ventall més gran en edat (10 anys +-6) i experiència professional dels seus formadors; però les empreses tenen formadors interns més joves.

g. Clima de treball Tipus de contracte majoritari



Agrupats per categories fixa/no fixa, la distribució del tipus de contracte és:



h. Els centres de formació i els departaments de formació a les empreses (Q3)

Els centres de formació diuen tenir un 18 % de formadors fixes i un 82 % de no-fixes, entre els formadors trobem un 36 % i 64 %; aquesta diferencia pot ser deguda a que els qüestionaris han estat omplerts majoritàriament per els formadors més fidels (fixes) dels centres de formació.

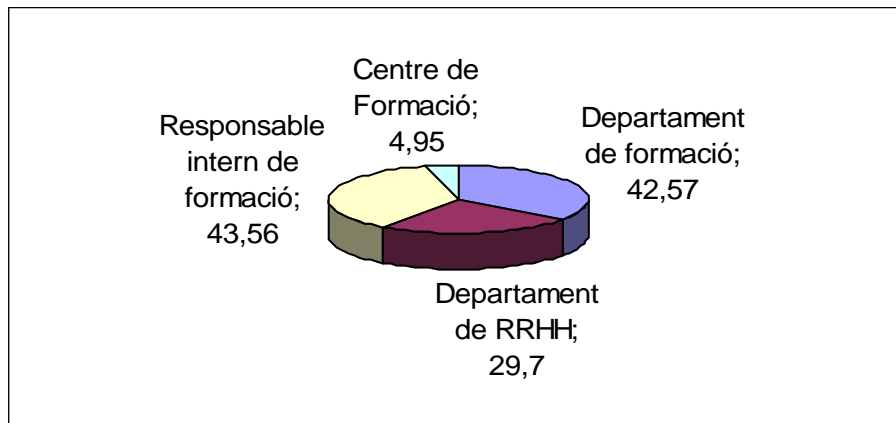
Es a dir, al menys 2 de cada 3 formadors tenen contracte no fixa. D'ací podríem treure conclusions i hipòtesis:

1. Hi ha alta inestabilitat estructural i de les relacions contractuals, inestabilitat o "falta de compromís" que afecta negativament a la qualitat de la formació i a la predisposició a participar en cursos de millora professional.
2. Els formadors alternen la seva activitat laboral amb altres feines o imparteixen formació a d'altres centres. Els formadors de formació ocupacional també imparteixen formació contínua.
3. Els formadors no fixes son "*experts que formen*" o *formadors professionals*. Definim *experts que formen* en aquells professionals que treballen dins la seva professió (exemple: gestor, tècnic en riscos laboral, etc) i després completen la seva jornada laboral impartint classes relacionades amb la seva experiència; definim *formador professional* en aquells formadors que dediquen la seva jornada laboral quasi exclusivament a impartir classes. El gran percentatge de formadors sense contracte fixa es correspon amb el perfil majoritària del formador de formació contínua, com a treballador actiu en els continguts impartits, i formador puntual fora de la seva jornada.

Els departaments de formació són relativament grans ( entre 3 i 7 empleats ); dins de les empreses que van respondre el qüestionari hi treballen un total 834 persones.

- Gestió de la formació:

Qui gestiona la formació a la vostra empresa o organització?



El 95% de les empreses gestiona la formació amb personal intern.

### Els formadors: resum

En aquest apartat volíem conèixer el número de formadors de formació continua actius a Catalunya i descriure el seu perfil. Per això hem fet un estudi de camp amb 326 qüestionaris recollits, que:

- inclouen respostes de centres de formació, formadors i responsables de formació a empreses
- imparteixen formació a totes les comarques, tots els sectors d'activitat i de totes les especialitats
- a tot tipus de grups destinataris

Creuant les dades troben que hi ha actius uns 6.000 formadors de formació continua. Tanmateix manifestem la dificultat de trobar dades absolutes tal i com ho manifestaven recerques anteriors (1.995, 2000, 2002).

### EL RESULTATS MES RELLEVANTS SÓN:

a. Els formadors:

- Edat entre 27 i 49 anys, majoritàriament
- 50% són de cada sexe
- Nivell acadèmic universitari (85% als centres de formació i 56% a les empreses)
- Imparteixen 309 hores anuals
- Tenen un contracte no fixa (2 de cada 3 formadors)

b. Les empreses gestionen la formació amb personal propi; en aquests departaments de formació hi treballen entre 3 i 7 "gestors".

### 4.4. Llista de competències transversals del formador

Hem creat un primer llistat de competències transversal del formador prenent com a referència, després de la recerca documental sobre les competències, el llistat utilitzat en el Projecte Tuning<sup>3</sup>.

A la taula següent hi trobareu els resultats finals (en %) a la pregunta *Dins la llista següent esculli les 10 competències més rellevants dels formadors*

Tots 3 grups escullen com a més rellevants les competències següents<sup>4 5</sup>:

	QC1	QF2	QE3
Adaptable a noves situacions	55,66	57,76	74,26

Analitzar i sintetitzar	50,00	52,59	42,57
Aplicar el coneixement	66,98	47,41	70,3
Aplicar habilitats interpersonals	47,17	48,28	41,58
Avaluar	55,66	46,55	36,63
Comprendre el punt de vista de l'altre	50,94	58,62	30,69
Comunicar oral i escrit	79,25	71,55	71,29
Comunicar-se amb no experts	64,15	42,24	54,46
Creativitat, Generar noves idees	55,66	63,79	58,42
Gestionar la informació	47,17	32,76	39,6
Habilitat per a treballar en equip	54,72	56,9	62,38
Localitzar recursos	39,62	43,1	41,58
Planificar, Gestionar el temps	61,32	58,62	64,36
Resoldre problemes	62,26	53,45	60,40

Destaca l'escàs interès que els formadors tenen per planificar la pròpia carrera professional:

Planificar la pròpia carrera professional	4,72	12,93	6,93
---	------	-------	------

**4.5. Entrevistes en profunditat. Les mostres**

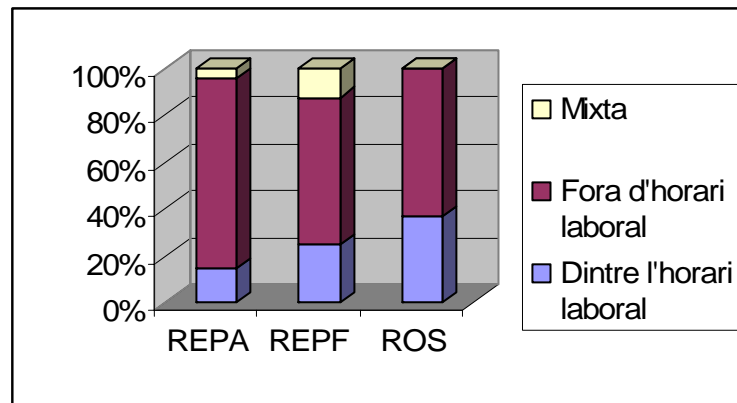
Per tal de contrastar dades i veure la praxis real, per conèixer com s'imparteix la formació continua, hem entrevistat en profunditat a 24 formadors i a 48 alumnes i hem observat 30 sessions-classe.

**Resultats**

Nota: Les dades següents resulten de l'anàlisi de resultats de:

- REPA: Resum d'entrevistes en profunditat a 48 alumnes
- REPF: Resum d'entrevistes en profunditat a 24 formadors
- ROS: Resum d'observació directa de 30 sessions-classe

1. Horari ¿Quan s'imparteix la formació continua?



Observem que s'imparteix majoritàriament fora de l'horari laboral

2. Total hores impartides per curs

Cada curs te una durada entre 35 i 65 hores de classe.

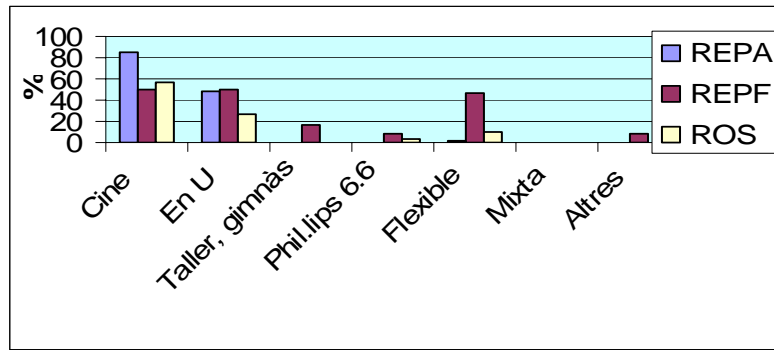
Cada formador imparteix mòduls d'una durada mitjana de 37 hores de classe.

3. N° d'alumnes per classe

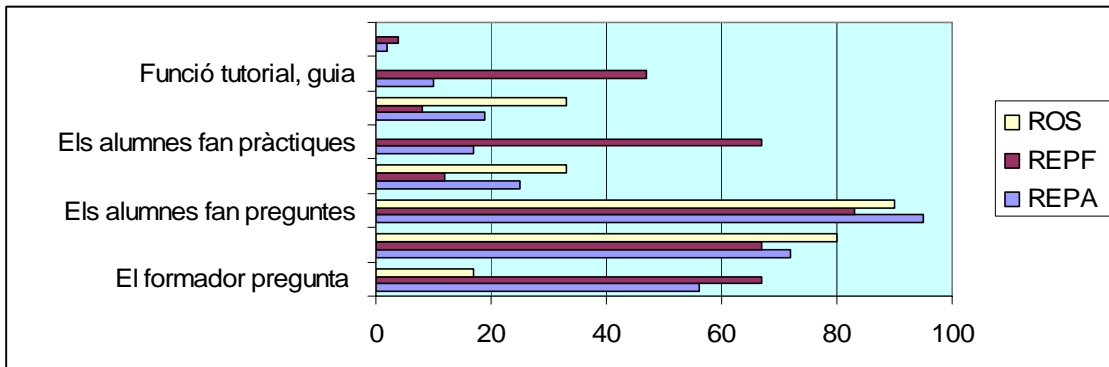
En els cursos entrevistats hi havia un total de 932 alumnes i una mitjana de entre 15 i 21 alumnes simultanis per curs. En gairebé tots els cursos hi ha un sol formador simultani dins l'aula.

#### 4.6. Model instructiu

##### 1. Distribució de l'aula



##### 2. Interacció dins l'aula



##### 3. Recursos utilitzats

Percentatge de sessions observades on els formadors utilitzen cada recurs:

Resposta	
Pissarra	50%
Rotafoli	13%
Transparències	33%
Objectes, eines, maquetes	0%
Vídeo	10%
PC	70%
CD	43%
Altres	0%

#### 4.7. Tècniques d'aprenentatge

Per estandarditzar les tècniques d'aprenentatge observades hem utilitzat el model de F. Cerezo (1993)<sup>6</sup>

Técnicas de aprendizaje.			
Alta	Tarea	Técnica	Dominio
↑ I M P L I C A C I Ó N ↓ Baja	Decidir y producir	Inmersión	Actitud
		Juegos de empresa	
		Simulación	
		Roleplaying	
		Project learning	
		Estudio de campo	
	Manipular objetos	Estudio de casos	Habilidad
		Pruebas de ejecución	
	Opinar	Manipulaciones	Cognoscitivo
		Panel (alumno)	
		Discusiones en grupo	
	Moverse	Brainstorming	
		Visitas comentadas	
Escribir	Examen escrito		
	Redactar		
	Tomar notas		
Preguntar o responder	Preguntas		
	Lectura		
Escuchar y mirar	Demostración		
	Debate		
	Conferencia		

El gràfic mostra la relació entre la implicació de l'alumne, la tècnica concreta i la seva conseqüència sobre l'aprenentatge de l'alumne. L'eix esquerrà mostra la implicació de l'alumne dins l'activitat, a més implicació més aprenentatge i més canvi actitudinal.

Els resultats de les observacions mostren que:

Els formadors utilitzen tècniques amb baixa implicació de l'alumne (preguntar 90%, conferenciar 53%) i en el 27% dels casos els alumnes manipulen objectes (eines o estris de treball, PC's); vegeu més detalls en l'informe ampliat.

#### 4.8. Escenari d'aprenentatge

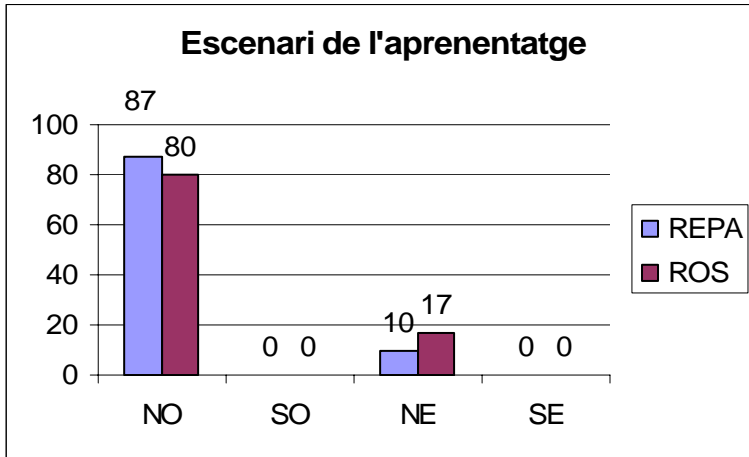
Coomey y Stephenson proposen 4 quadrants per representar els paradigmes d' ensenyament-aprenentatge:

- **NO.** Control del professor, activitats d'aprenentatge específic (quadrant nord-oest)
- **SO.** Control del professor, aprenentatge obert o estratègic (cuadret sud-oest)
- **NE.** Gestió de l'aprenentatge, activitats d'aprenentatge específic (cuadret nord-est)
- **SE.** Gestió de l'aprenentatge, aprenentatge obert o estratègic (quadrant sud-est).

I també ells van identificar 4 grans dimensions que es discuteixen en l'àmbit de l'ensenyament on-line:

- Diàleg,
- Implicació,
- Suport,
- Control.

Aquestes 4 dimensions poden considerar-se com a determinants majors de l' escenari empleat en un campus virtual. Aquestes 4 dimensiones també són útils en l'anàlisi dels escenaris d'aprenentatge presencial, per això les hem aplicat aquí per resumir les sessions-classe observades, els resultats són:

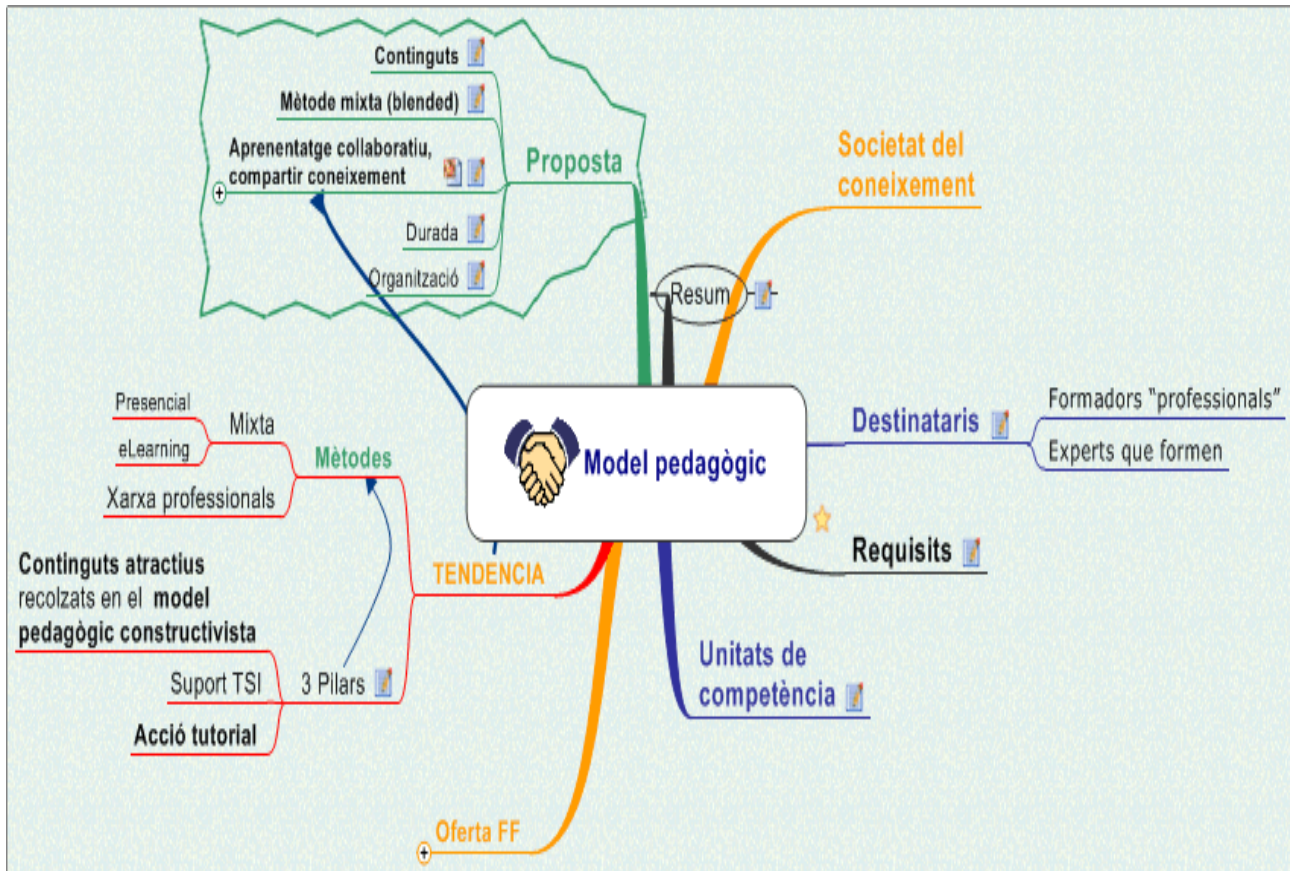


	N		
	87/80	10/17	
O			E
	S		

Comentari:

Això ens mostra que el formador controla l'aprenentatge amb mètodes instructivistes en més del 80% dels casos(vegeu dades en % absolut)

## B. PROPOSTA PEDAGÒGICA



### 5. CAP A LA SOCIETAT DEL CONEIXEMENT

*"Cada país cal que apliqui abans del 2005, un pla de acció en matèria de formació contínua del personal educatiu que respongui clarament als reptes: haurà de ser substancialment reforçada, [...] però també gratuïta, organitzada durant el temps de treball (com a moltes altres professions) i cal que tingui un impacte positiu dins l'evolució de les carreres."*<sup>7</sup> (Educació i formació 2010, Comissió Europea, 2003)

La societat del coneixement requereix de persones que aportin solucions (innovadores), amb capacitat per iniciar, decidir i fer (autònomes), que sàpiguen treballar en equip i compartir el coneixement (solidàries), que obtinguin avantatges de les TSI, i sàpiguen aprendre. Però tot això serà possible només dins d'un context laboral favorable, enriquidor per les persones, tan pels treballadors i emprenedors com pels formadors.

#### 5.1. Situació de partida

L'oferta de formació de formadors disponible, pràctica docent i conseqüències

En el punt "El Formador: experiències de formació de formadors", ja desenvolupat anteriorment<sup>8</sup>, descrivim la llarga tradició d'ofertes locals i internacionals i la nombrosa bibliografia existent. També descrivim els punts febles de l'oferta disponible. Hi ha oferta per a la formació de formadors pública i privada, presencial o a distància o mixta.

La formació de formadors oferta és habitualment: modular, organitzada en itineraris, com a suma de mòduls independents, de 20h. de durada per mòdul, els seus continguts són específics per a la professió (dissenyar, impartir avaluar), poc contextualitzats, amb tendència a augmentar les ofertes de formació de formadors per a sectors d'activitat (CNAE) concrets, co-finançats per la Fundació Tripartita (850 formats a Catalunya durant 2005), amb mètodes presencials, però amb creixen oferta eLearning o mixta l'oferta en continguts Tecnologies de la

Societat de la Informació per a formadors és gairebé nul·la i l'oferta en continguts transversals per a formadors és gairebé nul·la

Conclusions:

1. L'oferta de formació de formadors:
  - Es centra a presentar tècniques bàsiques o a desenvolupar habilitats relacionades amb la gestió, disseny, impartició, avaluació i aplicació de TIC en cursos i/o plans de formació.
  - No hem trobat ofertes formatives de competències transversals per a formadors.
2. Els formadors treballen simultàniament en ambos sectors (formació contínua i formació professional ocupacional (FPO o FO) però rarament s'ofereixen cursos específics per a formadors de formació contínua (FFC)
3. Tanmateix hi ha abundant oferta de cursos de formació de formadors que ensenyen a utilitzar eLearning com a medi d'impartició.
4. Encara que els recursos consumits – humans i econòmics - son immensos, les metodologies emprades serveixen per a difondre informació, i no és demostrat que les metodologies emprades serveixin per a desenvolupar les habilitats i/o actituds desitjades.

Conseqüències

- Els formadors ensenyen a “repetir conductes”, a “copy & paste” (segons els resultats de l'estudi de camp). La nul·la o poca capacitació dels formadors en competències transversals i/o estratègiques i l'oferta de formació de formadors esbiaixada porta als formadors a utilitzar mètodes d'ensenyament instructivistes, mètodes no aptes per adults, mètodes que no ajuden a desenvolupar les persones ni la societat, que no faciliten assolir l'objectiu estratègic europeu de *construir una societat basada en el coneixement* (Estratègia de Lisboa).

## 5.2. Prerequisits. Rol clau dels formadors. On intervenir? Que fer?

Fins aquí hem fet un repàs a *l'estat de la qüestió*, a la pràctica de la formació contínua. Hem vist que el sistema de formació contínua és un subsistema molt complex (vegeu *teoria de sistemes*), amb molts subsistemes superposats, amb molts recursos invertits i poca rendibilitat.

La formació contínua és un sistema complex on cal considerar totes les parts, on petits canvis poden produir grans resultats (vegeu *teoria del caos*), els formadors poden generar grans canvis.

Anteriorment hem vist la varietat de tasques realitzades pels formadors, tasques realitzades sempre des de la mateixa posició; les tasques del formador varien, però sempre trobem al formador en el mateix lloc. *El formador és un facilitador, és una figura medidora, és un catalitzador:*

- entre l'alumne i l'aprenentatge i
- entre els recursos invertits i el retorn de les inversions (ROI)

Per tant, petits canvis sobre els formadors produiran grans canvis sobre tot el sistema de formació contínua. Desenvolupar les competències dels formadors i enfortir els centres de formació ha de ser una prioritat estratègica que faciliti desenvolupar els sistemes educatiu, social i econòmic.

## 5.3. Canvis a fer. Propostes.

Les millores pedagògiques són més efectives si s'apliquen dins d'una estratègia global i si abans es milloren les condicions i el context.

Proposem:

### 1. Implicar als actors.

- La formació de formadors s'ha de fer amb els formadors, no contra ells
- La formació de formadors s'ha de fer amb els centres de formació, no contra ells

## 2. Canvis organitzatius

- a. Registre: Crear un registre de formadors reciclats, amb criteris oberts, de qualitat, transparents i operatius. Els suggeriments rebuts amb les enquestes proposen que *Seria necessari crear un registre o cens professional dels formadors -no burocràtic- on fer constar l'experiència professional, les especialitats que imparteix, i la formació inicial i contínua assolida.*
- b. Reconèixer el doble rol dels formadors
- c. Reconèixer el rol estratègic dels centres de formació, com a pont entre les empreses i el sistema de formació de continua

## 3. Reserva econòmica

Aplicar un pla de formació de formadors requereix de recursos estructurals, no tan sols econòmics.

Propostes:

Pla de xoc. Proposem un pla de xoc que reservi el 5% del pressupost anual de formació continua per a formar els formadors

Incentius per a millorar el sector. Durant les entrevistes en profunditat hem descobert que els alumnes adults participen en cursos de formació contínua per a obtenir incentius, aquests incentius prioritaris son:

- o incentiu econòmic o laboral, el 69% de les respostes.
- o millora professional, el 34,4% de les respostes.
- o Per tant, cal incorporar aquest incentius dins el nou model

Proposem incentivar als:

- o **Formadors:** oferint formació de formadors pràctica, transversal, de qualitat i 100% subvencionada, recuperant així la tradició perduda. Oferir una *Borsa econòmica d'us lliure* per al propi reciclatge. Trobar un sistema que permeti la formació dins l'horari de treball, igual que el altres treballadors.
- o **Centres de formació:** per que contractin formadors "reciclats", bonificant el cost salarial ( per exemple 5% de bonificació extra per cada 40h. de reciclatge pràctic rebut, bonificació a repartir entre el formador i el centre).
- o **Gestors de formació:** oferint formació estratègica transversal, de qualitat i 100% subvencionada

## 4. Formació de Formadors dintre del sector

La formació contínua ha de ser assumpte estratègic també dintre dels centres de formació, per tant els centres i els formadors han d'invertir recursos propis per la pròpia millora professional basada en el nou model pedagògic estratègic.

### 5.4. Resum de propostes

Les 9 mesures son:

1. Implicar als actors
2. Crear un registre de formadors, obert, no administratiu
3. Reconèixer el doble rol dels formadors
4. Reconèixer el rol estratègic dels centres de formació
5. Reservar el 5% del pressupost de formació continua per a inversions estratègies en formació de formadors
6. Incentivar als formadors, als centres de formació i als gestors
7. Definir la formació contínua como assumpte estratègic també dintre dels centres

de formació.

8. Aplicar un pla de formació de formadors obert i flexible

9. Impartir als formadors continguts **transversals**, estratègics i específics.

## 6. FORMACIÓ DE FORMADORS I NOU MODEL PEDAGÒGIC

### 6.1. Grups destinataris

Tenim 2 tipus de formadors:

- Formadors "professionals"
- Experts que formen

Algunes de les seves característiques son:

- Edat entre 27 i 49 anys, majoritàriament
- 50% son de cada sexe
- Nivell acadèmic universitari (80% als centres de formació i 56% a les empreses)
- Imparteixen unes 340 hores anuals, per tant, la seva dedicació és parcial i desigual
- Tenen un contracte no fixa (2 de cada 3 formadors)

### 6.2. Unitats de competència

La professió de Formador ocupacional és la més propera a la professió de Formador de formador continua (FFC). La professió de formador ocupacional és molt similar en les competències que aplica i és molt propera també per l'alt nombre de formadors que imparteix formació tan en Formació Professional Ocupacional (FPO) como en Formació Contínua (FC).

El Reial Decret 7646/1997<sup>9</sup> estableix el certificat de professionalitat del formador ocupacional, l'adscriu a la família professional "Docència i investigació", proposa un itinerari formatiu de 380 hores i 9 mòduls de formació, i proposa quatre unitats de competència.

1. Programar accions formatives vinculant-les a la resta de les accions de formació de l'organització d'acord amb les demandes de l'entorn.
2. Proporcionar oportunitats d'aprenentatge adaptades a les característiques dels individus o grups i a les seves necessitats de qualificació, així com acompanyar i orientar de manera contextualitzada, el procés d'aprenentatge i la qualificació dels mateixos.
3. Verificar i avaluar el nivell de qualificació adquirit, els programes i les accions de manera que permeti la presa de decisions per a la millora de la formació.
4. Contribuir activament a la millora de la qualitat de la formació.

Publicades el 1997, aquelles 4 unitats de competència resulten, a hores d'ara, una "declaració de principis" sobre els quals *construir un nou model pedagògic* estratègic coherent amb l'estratègia de Lisboa i que aprofiti les noves aportacions pedagògiques i tecnològiques.

"La formació hauria de fer capaços al professorat i als formadors de motivar als seus alumnes, no sols per adquirir els coneixements teòrics i les capacitats professionals que necessiten, sinó també per a què es facin responsables del seu propi aprenentatge, de manera que arribin a tenir les competències exigides, avui en dia en la societat i el mercat de treball."<sup>10</sup> (Educació i formació 2010)

La societat del coneixement requereix de persones que aportin solucions (innovadores), amb capacitat per iniciar, decidir i fer (autònomes), que sàpiguen treballar en equip i compartir el coneixement (solidàries), que obtinguin avantatges de les TSI, i sàpiguen aprendre. Però tot això serà possible només dins d'un context laboral favorable, enriquidor per les persones, tant pels treballadors i emprenedors com pels formadors.

Si la societat del coneixement requereix de persones innovadores, autònomes, solidàries, que treguin avantatge de les TSI, persones que sàpiguen aprendre, aquestes hauran de ser les cinc competències transversals que caldrà desenvolupar:

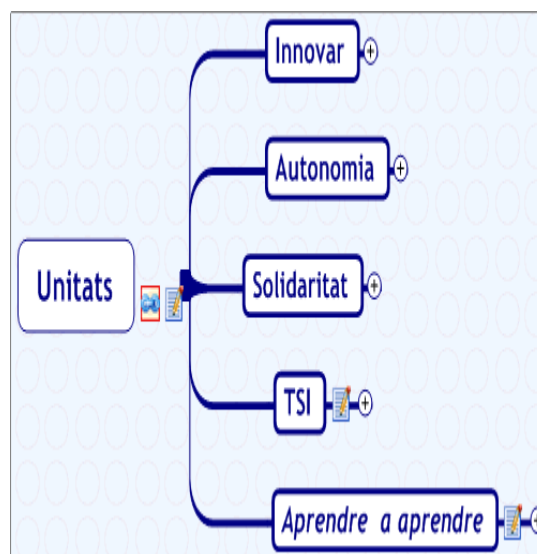
**Innovació:** conjunt de microcompetències necessàries per a trobar noves solucions, per tant, cal generar noves idees i ser capaç de convertir-les en resultats o solucions tangibles.

**Autonomia:** conjunt de microcompetències necessàries per aconseguir resultats per si mateix, de manera responsable, sense massa control superior.

**Solidaritat:** En la societat del coneixement, l'home no treballa aïllat, és relaciona amb altres persones, persones d'altres cultures o llunyanes en l'espai físic. Per tant, les microcompetències comunicatives, interpersonals, treballar en equip, també són necessàries.

**TSI** (Tecnologies de la societat de l'informació): Conjunt de microcompetències necessàries no tan sols per a usar les tecnologies de la societat de la informació, sinó per aprendre a treure'n profit i utilitat.

**Aprendre a aprendre:** Afegim també la metacompetència o competència clau "**aprendre a aprendre**", competència entesa com habilitat per a iniciar l'aprenentatge i persistir en ell. Les persones cal que siguin capaces d'organitzar el propi aprenentatge i de gestionar el temps i la informació.



### 6.3. Requisits del nou model pedagògic

¿Com aprenen els adults?

Ja hem declarat que la formació és un procés on l'alumne aprèn dels continguts i també del mètode, de la pràctica, de la forma d'ensenyar.

El nou model ha de respondre a les necessitats del

- rol mediador dels formadors.
- rol canviant dels formadors.
- rol dels formadors com a generadors de canvis.

I complir els requisits per l'aprenentatge d'adults, val a dir, el nou model ha de ser:

- Andragògic
- Obert
- Flexibilitat del programa
- Aprofiti les tecnologies de la societat de la informació (TSI)
- Transparent
- Aprenentatge permanent (*Long life learning*)
- Aprenentatge actiu (Orientat a resoldre problemes reals)
- Aprendre a aprendre

- Sistema d'acreditació obert i flexible
- Incorporant els canvis paradigmàtics (Nous paradigmes) i els nous descobriments científics que cal investigar i definir.

#### **6.4. Validació d'aprenentatges no formals**

Cal aplicar un model constructivista d'avaluació. Aquest model de formació de formadors reclama d'un sistema per a validar els aprenentatges; sistema que, essent coherent, cal que incorpori mitjans per a validar les competències que els formadors han desenvolupat per aprenentatges no formals.

### **7. EL MODEL PEDAGÒGIC PROPOSAT**

Definim la formació com un procés on l'alumne aprèn dels continguts i també del mètode, de la pràctica, de la forma d'ensenyar, i si volem que l'alumne innovi, treballi autònom i solidari, llavors les metodologies actives d'aprenentatge hauran de ser a la base del nou model pedagògic estratègic.

Entenem la formació com a procés de canvi. El canvi principal, l'adquisició dels continguts d'aprenentatge i la transformació de la manera en que l'adult actua és possible només si es basa en un model pedagògic adient i té els suport suficients: mètodes, tècniques, infraestructures, ajuts, recursos i materials...

El nou model ha de respondre a les necessitats dels diversos rols i complir els requisits per l'aprenentatge d'adults, cal que sigui andragògic i constructivista.

#### **7.1. Mòduls de formació sobre competències transversal proposats**

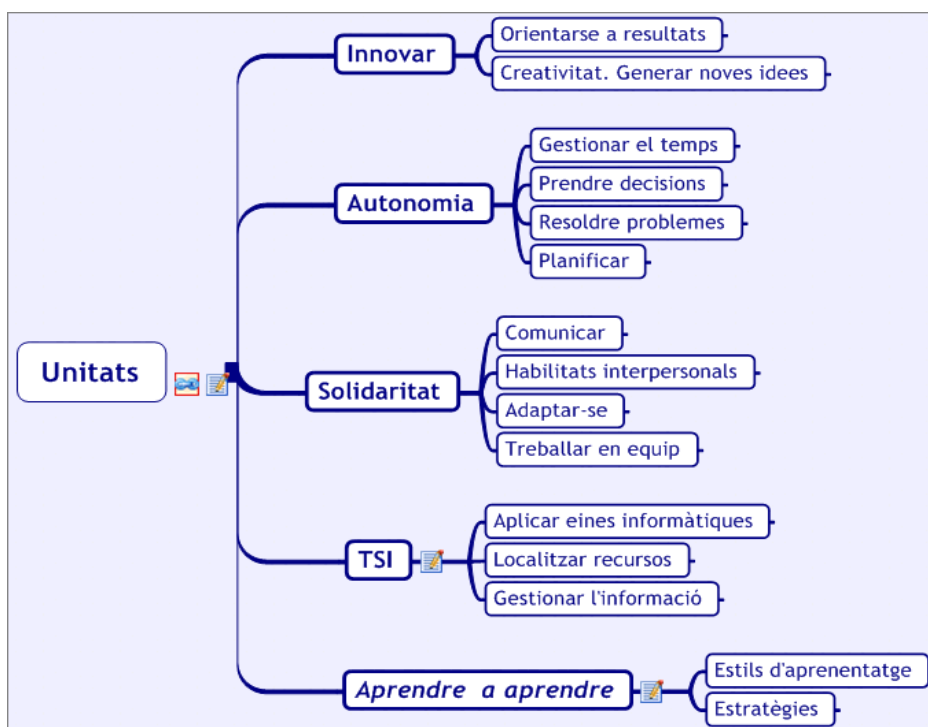
Considerem que l'oferta de formació de formadors ha de continuar incloent formació per a desenvolupar competències:

- a. Específiques
- b. Transversals
- c. TSI: Treure profit de les Tecnologies de la societat de la informació
- d. Contextuals

Cal continuar impartint formació de formadors específica (disseny, avaluació, etc) i cal impartir formació de formadors per a desenvolupar "competències transversals".

En aquest projecte ens centrem a fer propostes per a desenvolupar les competències transversals; això serà possible dins d'un context laboral favorable, enriquidor per les persones, tant pels treballadors i emprenedors com pels formadors.

Si la societat del coneixement requereix de persones innovadores, autònomes, solidaries, que treguin avantatge de les TSI, persones que saben aprendre, aquestes seran les 5 competències transversals a desenvolupar; per això proposem oferir formació de formadors en els següents 15 micromòduls:



Coherència:

Aquest llistat de microcompetències és coherent amb els resultats del estudi de camp ( les 323 enquestes) fetes a 116 formadors, 106 responsables de centres de formació, 101 responsables de formació a empreses. I és coherent amb els resultats de les 72 entrevistes i les 30 observacions

Les 10 competències més importants i les 10 que cal millorar son incloses en la proposta de microcompetències.

Hem afegit 2 microcompetències més que considerem competències estratègiques dins la societat del coneixement:

- la competència de orientar-se a objectius i resultats (aplicar el coneixement)
- la competència per a localitzar recursos i gestionar la informació

Afegim també la metacompetència o competència clau "*aprendre a aprendre*". Competència entesa com habilitat per a iniciar l'aprenentatge i persistir en ell. Les persones cal que siguin capaços d'organitzar el propi aprenentatge i de gestionar el temps i la informació.

## 7.2. Organització de la formació

Proposem les següents durades per a cada mòdul:

Area	Mòdul	Hores
Cohesionar el grup	Introducció. Presentacions. Feedback	4
1. Innovar	Orientar-se a resultats	10
	Creativitat. Generar idees	20
2. Autonomia	Gestionar el temps	10
	Prendre decisions	10
	Resoldre problemes	15
	Planificar	15

3. Solidaritat	Comunicar	20
	Habilitats interpersonals	20
	Adaptar-se	10
	Treballar en equip	20
4. TSI	Aplicar eines informàtiques	20
	Localitzar recursos	10
	Gestionar la informació	10
5. Aprendre a aprendre	Estils d'aprenentatge	10
	Estratègies per aprendre	20

Cada sessió presencial és de 5 hores. Per tal d'aprofitar els temps, es poden combinar alguns mòduls d'una mateixa àrea.

Els mòduls s'organitzen en forma d'itineraris formatius, procurant la màxima llibertat i flexibilitat.

El mètode de formació combina formació presencial, eLearning i mixta, segons les necessitats marcades pels objectius de formació i les activitats a fer pels alumnes.

Proposem grups de 15 a 20 alumnes amb sessions presencials en conjuntes.

#### Sessions conjuntes

- Sessió inicial: Per tal de facilitar la cohesió dels grups es convoca cada mes una reunió inicial presencial, compartida amb tots els alumnes de tots els mòduls que han de començar durant el mes.
- Sessió final: Per tal de facilitar la cohesió i la recollida de feedback, es convoca sessió final una vegada cada mes i és comuna pels alumnes de tots els mòduls que han acabat durant el mes anterior.

Per a validar el procés d'aprenentatge cal aplicar un model constructivista d'avaluació.

## C. PROPOSTES

### 8. Proposem 9 mesures urgents

Les millores pedagògiques són més efectives si s'apliquen dins d'una estratègia global i si abans es milloren les condicions i el context. Per això proposem **9 mesures**, mesures coherents amb els resultats de la nostra recerca "*Els formadors de formació continua a Catalunya: competències transversals i necessitats de formació*" i mesures coherents amb les recomanacions del Consell, el Parlament i la Comissió Europea.

Les 9 mesures són:

1. Implicar als actors
2. Crear un registre de formadors, obert, no administratiu
3. Reconèixer el doble rol dels formadors
4. Reconèixer el rol estratègic dels centres de formació
5. Reservar el 5% del pressupost de formació continua per a inversions estratègiques en formació de formadors
6. Incentivar als formadors, als centres de formació i als gestors
7. Definir la formació contínua como assumpte estratègic també dintre dels centres de formació.
8. Aplicar un pla de formació de formadors obert i flexible
9. Impartir als formadors continguts **transversals**, estratègics i específics.

Detalls de cada mesura

#### 1. Implicar als actors

La formació de formadors s'ha de fer amb els formadors, no contra ells

La formació de formadors s'ha de fer amb els centres de formació, no contra ells

#### 2. Crear un registre de formadors reciclats, amb criteris oberts, de qualitat, transparents i operatius.

#### 3. Reconèixer el doble rol dels formadors

#### 4. Reconèixer el rol estratègic dels centres de formació, com a pont entre las PIME's i el sistema de formació de continua

#### 5. Reservar el 5% del pressupost de FC per a inversions estratègiques en formació de formadors Pla de xoc. Proposen un pla de xoc que reservi el 5% del pressupost anual de formació continua per a formar els formadors

#### 6. Incentivar per a millorar el sector, incentius dirigits als:

- **Formadors:** oferint-li formació de formadors pràctica, transversal, de qualitat en les mateixes condicions que pels altres treballadors -100% subvencionada- recuperant així la tradició perduda. Oferir-li una *Borsa econòmica d'us lliure* per al propi reciclatge. Trobar un sistema que permeti la formació dins l'horari de treball, igual que el altres treballadors.

- **Centres de formació:** per que contractin formadors "reciclats", bonificant el cost salarial (per exemple 5% de bonificació extra per cada 40h. de reciclatge pràctic rebut, bonificació a repartir entre el formador i el centre).
- **Gestors de formació:** oferint-li formació estratègica transversal, de qualitat i 100% subvencionada.

7. Definir la formació contínua com prioritat estratègica també dintre dels centres de formació, per tant els centres i els formadors han d'invertir recursos per la pròpia millora professional.

8. Aplicar un **pla de formació del formadors** obert, flexible, orientat a l'acció, constructivista

9. Impartir als formadors continguts **transversals**, estratègics i específics.

Barcelona, setembre de 2006

Autors: Paco Cerezo i Rafael Iniesta [www.formador.org](http://www.formador.org)

Equip col·laborador:

Silvia Iarmusch  
Dolors Nicolau  
Dolors Millán  
Dolors Sales  
Carmen Mayugo  
Mercè Àguila  
Miguel Zapata  
Miquel López  
Juan Hein

---

<sup>1</sup> Com a tal sistema, afectat per la Teoria General de Sistemes

<sup>2</sup> Cerezo, Paco 1995: Els professionals de la formació a la frontera del 2000: Rols, tasques, necessitats formatives i actitud.

<sup>3</sup> [http://tuning.unideusto.org/tuningeu/images/stories/template/Template\\_Education.pdf](http://tuning.unideusto.org/tuningeu/images/stories/template/Template_Education.pdf)

<sup>4</sup> Per a més detalls vegeu el document de M. Zapata Ros, el.laborat dins aquesta mateixa recerca.

<sup>5</sup> Veure gràfic a [www.formador.org](http://www.formador.org)

<sup>6</sup> Cerezo F. (1993) Disseny de guies d'aprenentatge per a la formació a l'empresa.

<sup>7</sup> Comissió Europea, 2003 COM (2003) 685 final: *Educación y formación 2010. Urgen las reformas para coronar con éxito la estrategia de Lisboa*. Recomendación 2.1.3. Reforzar el atractivo de la profesión docente p. 14

<sup>8</sup> Veure l'informe ampliat

<sup>9</sup> Decret 7646/97 BOE

<sup>10</sup> Educació i formació 2010 Comissió Europea, 2003 COM (2003) 685 final: *Educación y formación 2010. Urgen las reformas para coronar con éxito la estrategia de Lisboa*