

RECERCA ACTIVA D'OCUPACIÓ AMB METODOLOGIA ABP

Xavier Borràs Marin
FOL

Mentora del centre: **Remei Cano Pulido**
Tutora universitat: **Olga Adroher Boter**
Data: **Maig 2018**

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	4
1.1. Presentació	4
1.2. Contextualització: el Centre	4
1.3. Justificació de la proposta i Objectius	5
2. MARC TEÒRIC	7
2.1. Motivació de l'alumne.....	7
2.2. Innovació educativa	7
2.3. Orígens de l'ABP.....	8
2.4. Què és l'ABP? Característiques.....	9
2.5. Models de l'ABP.....	10
2.6. Com s'avalua l'ABP?.....	11
3. METODOLOGIA.....	12
3.1. Contextualització metodològica.....	12
3.2. Introducció a la proposta d'intervenció.....	14
3.3. Treball de Camp.....	16
3.3.1. Presentació del grup	16
3.3.2. Activitats del NF4 Recerca Activa d'Ocupació	16
3.4. Avaluació del Nucli Formatiu.....	21
3.5. Recursos.....	23
3.5.1. Recursos Materials	23
3.5.2. Plataformes TIC	23
3.6. Mesures d'atenció a la diversitat.....	24
3.7. Fitxa d'Activitats	25
3.8. Recollida de dades.....	26
4. CONCLUSIONS	27
4.1. Punts forts i propostes de millora	27
4.2. Conclusions globals	28
4.3. Assoliment dels àmbits competencials.....	29
4.4. Verificació de la hipòtesi formulada.....	30
4.5. Continuitat de la proposta	31
BIBLIOGRAFIA	32

ANNEX 1. Anàlisi DAFO (INS Guillem Catà).....	34
ANNEX 2. Power Point Presentació NF4	37
ANNEX 3. Captura Moodle del curs	43
ANNEX 4. Continguts, RA i CA's del NF4	44
ANNEX 5. Enllaç al Kahoot – Presentació NF.....	45
ANNEX 6. Fitxa Autoretrat.....	46
ANNEX 7. Vídeo resum treball de camp	49
ANNEX 8. Enquesta valoració amb resultats	50
ANNEX 9. Rúbriques d'avaluació.....	58
Annex 9.1. Rúbrica Ofertes i mapa formatiu	58
Annex 9.2. Rúbrica Candidatures	59
Annex 9.3. Rúbrica Procés de selecció.....	60
Annex 9.4. Camps addicionals – Auto i Coavaluacions	61
ANNEX 10. Graella d'observació	62
ANNEX 11. Notes finals	63

1. INTRODUCCIÓ

1.1. Presentació

Els canvis legislatius produïts els darrers anys en matèria educativa, concretament en l'aplicació de les mesures que contempla la Llei Orgànica 8/2013, de 9 de desembre, per la millora de la qualitat educativa (LOMCE), posen el focus d'atenció en el desenvolupament del capital competencial i de les capacitats clau dels alumnes¹:

“Les habilitats cognitives, tot i ser imprescindibles, no són suficients; és necessari adquirir des d'edats primerenques competències transversals, com el pensament crític, la gestió de la diversitat, la creativitat o la capacitat de comunicar, i actituds clau com la confiança individual, l'entusiasme, la constància i l'acceptació del canvi.”

El TFM presenta una proposta d'intervenció a l'aula -que ha estat testada en el Centre en el que s'ha realitzat el Pràcticum-, en la qual s'aprofundeix sobre les possibilitats d'aplicar metodologies d'ensenyament/aprenentatge innovadores en clau competencial.

Aquesta tendència creixent en aplicar metodologies innovadores a l'aula que trenquin amb la concepció tradicional de l'educació basada en classes magistrals, es basa en la necessitat d'adaptar-nos a les necessitats formatives actuals fomentant el desenvolupament de les capacitats clau dels alumnes, que esdevenen fonamentals en una societat caracteritzada per la seva volatilitat i constant canvi.

1.2. Contextualització: el Centre

La proposta d'intervenció s'ha dut a terme a l'INS Guillem Catà. Segons el PEC del Guillem Catà, “es tracta d'un centre de titularitat pública de Manresa, en un barri tradicional creat als anys setanta amb la construcció massiva d'habitatges de protecció oficial (...) Darrerament el nivell sociocultural del barri es planteja un nou repte en acollir bona part de les famílies nouvingudes. Aquests factors ens poden donar una idea de com s'ha anat transformant la tipologia de l'alumnat de l'institut i el repte que suposa donada l'elevada diversitat cultural existent”, fent que sigui considerat com a centre de màxima complexitat.

El Departament de FOL no disposa d'aules pròpies, havent-se d'emmotllar a les aules de cada especialitat i/o reservant una de les aules d'informàtica, i consta de 3 professors.

El Centre consta de més de 900 alumnes matriculats, dels quals més de 300 són d'ESO i Batxillerat mentre que més de 600 cursen estudis de Cicle Formatiu, els quals presenten una diversificada oferta de fins a 6 famílies professionals entre les que destaca Serveis a la Comunitat.

¹ Per tal de facilitar la lectura, en el present treball s'ha optat per utilitzar la figura masculina a l'hora d'atribuir la perspectiva de gènere.

1.3. Justificació de la proposta i Objectius

Un dels aspectes que més crida l'atenció i que ha motivat la tria de la temàtica del projecte, és el desinterès manifestat per part dels alumnes vers les assignatures de FOL i EIE, independentment de les diferents famílies professionals dels Cicles Formatius oferts (tot i que, en funció del CF, sí que hi ha gradacions d'interès al respecte).

Aquest fet xoca amb la importància i el nivell d'aplicació real que tenen els continguts, especialment de FOL (MP en el qual em centraré d'ara en endavant), ja que el seu caràcter transversal propicia que siguin útils per a qualsevol estudiant ja que li aporten un valuós (i necessari) coneixement sobre el funcionament dels aspectes laborals, que l'afectaran independentment de l'ocupació que arribi a desenvolupar.

Per tant, la pregunta inevitable és: què fa que els alumnes tinguin tant poc interès vers la matèria de FOL? És una qüestió de continguts, que no estan ben presentats? Li veuen la utilitat que tindrà? Es propicia que en vegin la utilitat? És degut a la metodologia utilitzada? Potser el sistema d'avaluació hi té a veure? El que està clar és que es tracta d'una qüestió multidimensional que difícilment es pot respondre en base a una variable de causa-efecte. No obstant això, des del present treball s'intenta introduir estratègies pedagògiques innovadores per tal de testejar la reacció en clau motivacional dels alumnes.

La proposta d'intervenció es centra en adaptar la metodologia ABP al Mòdul Professional de Formació i Orientació Laboral en la Unitat Formativa 1 – Incorporació al Treball.

Dels quatre Resultats d'Aprenentatge (RA) en els quals es divideix la UF1, es focalitzarà la proposta d'intervenció en el **RA1 “Selecciona oportunitats d'ocupació, identificant les diferents possibilitats d'inserció i les alternatives d'aprenentatge al llarg de la vida”**.

En base a l'anàlisi DAFO realitzada (Annex 1), s'opta per aplicar la metodologia ABP pel potencial que té de connectar els aprenentatges amb la realitat, propiciar sessions més dinàmiques en què els alumnes esdevenen els actors principals del propi procés d'aprenentatge i d'altres aspectes que veurem amb més detall en les següents pàgines. En resum, es preveu que pot resultar en un augment de la motivació dels alumnes que derivi en un millor aprenentatge dels continguts del Nucli Formatiu (NF). D'aquesta reflexió se'n deriven els elements de treball del present projecte:

HIPÒTESI: Introduint l'ABP a FOL podem augmentar la motivació dels alumnes en utilitzar una metodologia més proactiva i que connecta l'aprenentatge amb situacions reals.

Objectiu General: Introduir la metodologia ABP al RA1 de la UF1 del mòdul professional de FOL.

OE1: Augmentar la motivació dels alumnes vers l'assignatura de FOL.

OE2: Connectar els aprenentatges amb la realitat de manera que els alumnes visualitzin la utilitat dels Continguts.

OE3: Avaluar a 3 bandes, posant el focus en el procés d'aprenentatge per sobre del resultat final així com promovent la reflexió sobre el propi procés d'aprenentatge.

OE4: Adaptar una metodologia de treball flexible que propiciï l'establiment de mesures d'atenció a la diversitat a l'aula, potenciant les capacitats de cada alumne.

OE5: Comprovar l'efectivitat de la metodologia ABP sobre un RA per tal d'ampliar-la a tota la UF1 de FOL.

2. MARC TEÒRIC

2.1. Motivació de l'alumne

Seguint la hipòtesi plantejada en el present treball, la motivació de l'alumnat és un aspecte clau en el procés d'aprenentatge i Alonso Tapia (2000) es planteja com augmentar-la descrivint alguns elements clau:

- Despertar la curiositat dels alumnes, fent que allò que han d'aprendre els cridi l'atenció i mantenir aquest interès al llarg de les sessions.
- Mostrar la rellevància específica del contingut: que considerin que allò que estan aprenent és útil.
- Disseny d'activitats que promoguin "l'aprendre a pensar", evitant la transmissió unidireccional de coneixements per tal de propiciar el pensament crític.
- Fer èmfasi en la manera d'interactuar amb els alumnes, propiciant la seva participació, preguntant el perquè dels seus arguments i destacant allò positiu de les intervencions.
- Promoure el treball cooperatiu: permet aprofundir en allò que s'aprèn per mitjà del contrast de punts de vista amb els companys.
- Autonomia en el treball, permetent que els alumnes puguin prendre decisions sobre el propi procés d'aprenentatge així com sobre el procés d'avaluació.
- Prestar atenció a l'avaluació: evitar que els alumnes memoritzin, temporalment, continguts per tal d'abocar-los en l'examen i oblidar-se'n.

En aquesta línia, i segons Pau López (2009), "l'individu pot accedir a una zona superior amb el suport, l'ajuda i l'estímul d'un expert (...), aquest nivell nou és la **ZDP**". El docent ha de cercar la ZDP de cada alumne, i anar introduint nous aprenentatges sobre els aprenentatges previs, evitant que hi hagi massa salt entre uns i altres, podent quedar desconnectats. El concepte de **bastides** posa nom al procés en què "l'educador posa esglaons progressius (...), seqüència els objectius i les activitats, temporitza, planifica el ritme, la dificultat i la quantitat de la tasca" (López, 2009).

Al mateix temps s'ha de plantejar com promoure una motivació intrínseca en els alumnes per tal que es produeixi un **aprenentatge significatiu**. Aquest concepte, establert per D.P. Ausubel, en contraposició a l'aprenentatge repetitiu i mecànic, es basa en connectar els diferents aprenentatges entre sí, així com "pel fet de donar lloc a un procés d'atribució personal de significat per part de l'alumne, que permet elaborar una comprensió i una traducció pròpia del que s'aprèn". (Martí, E. & Onrubia, J., 2004)

2.2. Innovació educativa

Fullan i Stiegelbauer (1991) i Einer (1992), citats per (Bautista, G.; Estañán, S, 2012), afirmen que el canvi educatiu és multidimensional i, dins aquestes dimensions, destaquen allò relacionat amb:

- Nous materials, principalment influenciat per la introducció de les TIC en el procés educatiu (TAC), on la font de coneixement es desplaça del professor i el llibre de text cap a mitjans digitals.
- L'enfocament que donem al procés d'ensenyament/aprenentatge, com s'afronta, i els canvis en els rols que adopten professorat i alumnat.
- L'estructura, referint-se a l'organització del temps, l'espai, etc.
- El currículum, tot i que ve prescrit, hi ha marge per a la innovació quan ens referim a la seva concreció en la programació/l'aula.
- L'avaluació, afectant tant a les metodologies, les eines i la direcció de l'avaluació (no sent unidireccional).

Com veiem, en els processos d'innovació la **figura del professorat** esdevé un element clau. Carrillo, E. i González F. (2005) aprofundeixen en aquesta figura i focalitzant en el seu paper en el marc de les noves metodologies d'innovació, i concretament en l'ABP (que veurem seguidament), afirmen que:

“(...) en aquest nou escenari educatiu el pes específic de les figures professor-alumne s'inverteix. L'alumne es converteix en el protagonista del procés educatiu passant a ser el constructor del seu propi aprenentatge. Per la seva part, el professor tindrà la no fàcil tasca de guiar i facilitar que els seus alumnes construeixin el seu propi coneixement i adquireixin una sèrie de competències que els permetin afrontar de manera exitosa problemes similars que trobaran en la seva futura tasca professional”

2.3. Orígens de l'ABP

Com a enfocament pedagògic, l'ABP neix l'any 1965 a la **Universitat de McMaster** (Canadà), com a resposta integradora a la fragmentació de l'estudi de les diferents matèries que es trobaven a l'Escola de Medicina. La nova proposta metodològica cercava que “l'alumnat desenvolupés actituds d'aprenentatge per l'adquisició de coneixements, capacitat de resolució de problemes i habilitats de treball en equip en grups de sis estudiants amb un tutor com a facilitador”, alhora que dóna molta importància al nou rol del docent en la mesura en què “els grups ABP depenen de les habilitats dels professors per fomentar la participació de l'estudiant, el treball en equip i el pensament d'ordre superior” (Servicio de Innovación Educativa de la Universidad Politécnica de Madrid, 2008).

Des d'aleshores la metodologia ABP es va estendre per Estats Units i Europa, principalment en l'àmbit universitari i dels estudis superiors en general.

A Espanya ha tingut una implantació irregular fins fa uns anys, en què es percep un impuls arran de la implementació de les noves directrius de l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES), que es podria dir que es comencen a dur a terme a partir del 2007, arrel de la Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril, juntament amb la LOMCE que, si ens centrem en la seva vessant d'atorgar major importància al desenvolupament de competències clau, obre les portes a la introducció de metodologies innovadores com és l'ABP.

2.4. Què és l'ABP? Característiques

L'Aprentatge Basat en Problemes (ABP), segons Barrows (1986) citat a Landa, V. & Morales, P. (2004), es pot definir com "un mètode d'aprenentatge basat en el principi d'utilitzar problemes com a punt de partida per l'adquisició i integració dels nous coneixements".

Prenent aquesta definició i amb la intenció d'integrar les múltiples aportacions dels diferents autors consultats, m'atreveixo a ampliar-la: l'ABP és un metodologia pedagògica que cerca trencar amb la fragmentació existent en els currículums educatius, integrant diferents matèries i orientat a resoldre un problema/situació plantejat pel docent, en què la font d'adquisició del coneixement es desplaça del professor/llibre de text cap al propi alumne amb l'objectiu d'aconseguir un aprenentatge significatiu, per mitjà de connectar el procés d'aprenentatge amb situacions reals que els alumnes puguin identificar i sobre les quals construir bastides d'adquisició del coneixement.

Ara bé, per tal d'entendre què és l'ABP, més enllà d'exposar un compendi de definicions que tampoc ens faciliten una visió global sobre el què és la metodologia, es presenten les seves principals característiques. Barrows (1996) n'estableix les seves **característiques fonamentals**:

- L'aprenentatge està centrat en l'alumne. Els estudiants han de prendre la batuta del propi procés d'aprenentatge (sota el guiatge del docent), resolent els problemes i obstacles que vagin sorgint i seleccionant la informació necessària així com les fonts on trobar-la
- L'aprenentatge es produeix en grups petits d'estudiants. Originàriament els alumnes integraven grups d'entre 5 a 9 persones (tot i que en funció de la grandària del grup, en models posteriors aquest element ha variat), i al finalitzar la unitat curricular canviaven de grups aleatòriament.
- Els professors són facilitadors o guies. A McMaster el professor-guia rebia el nom de tutor. El tutor té la funció de plantejar preguntes als alumnes per tal que reflexionin i ells mateixos donin amb la solució (o amb la font d'informació per a solucionar-ho).
- Els problemes formen el focus d'organització i estímul per l'aprenentatge. L'aprenentatge es vehicula per mitjà de presentar problemes als estudiants, proporcionant la motivació necessària per adquirir els coneixements necessaris per a resoldre el problema.
- Els problemes són un vehicle pel desenvolupament d'habilitats de resolució de problemes (clínic). Els problemes a resoldre s'han de presentar tal i com els trobarien en un cas de la vida real per tal de desenvolupar la competència resolutiva, relacionada amb l'aplicació dels coneixements en un context real.
- La nova informació s'adquireix per mitjà de l'aprenentatge autodirigit. Els estudiants seleccionen allò que necessiten aprendre i la manera/fons en què poden adquirir els aprenentatges.

De manera il·lustrativa, i adaptant l'esquema del portal Ebole.es, podem veure com s'estructura l'ABP en contraposició amb d'altres metodologies d'ensenyament/aprenentatge:

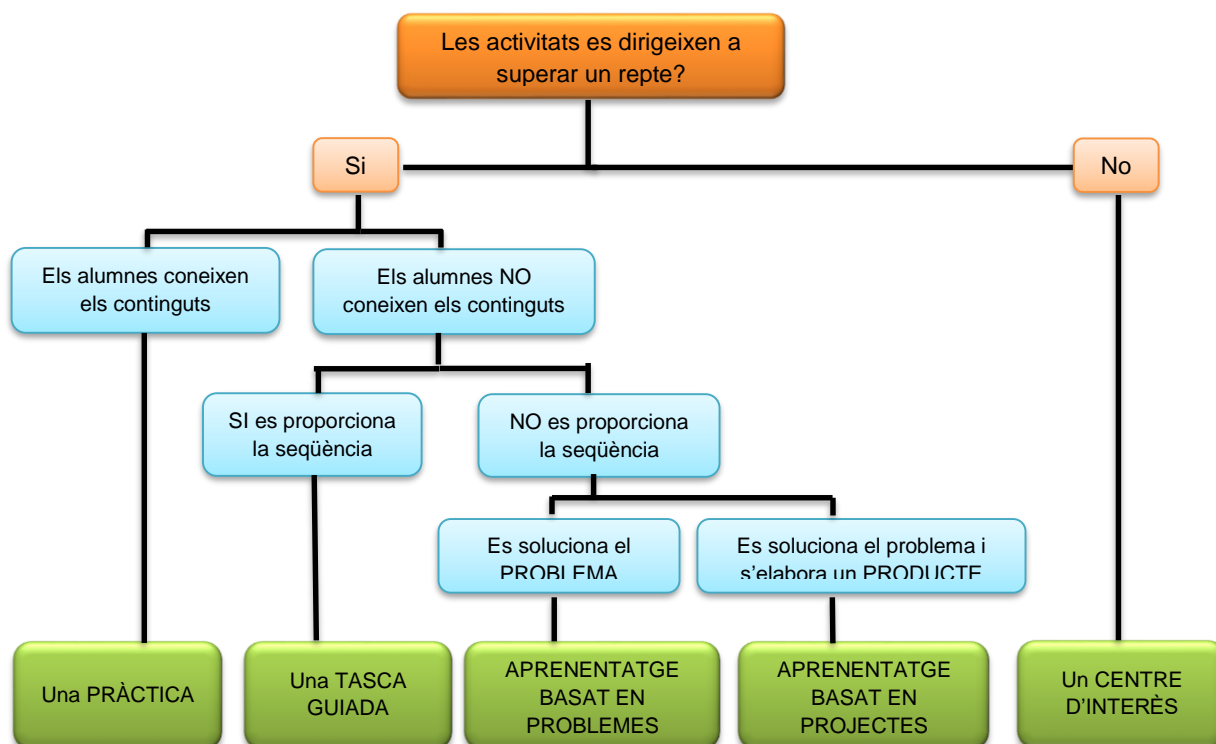


FIGURA 1: Metodologies d'Aprenentatge [Adaptació de l'esquema d'Ebolo.es]

2.5. Models de l'ABP

Un tret característic per entendre l'ABP és que no existeix un model estàtic i únic per a la seva implementació, sinó que s'han desenvolupat diferents models al voltant de la metodologia, principalment per adaptar-se al diferent nombre d'alumnes que hi pot haver a l'aula.

D'entre els principals models podem destacar el propi model de la universitat de McMaster, el model de Maastricht (agrupa el procés d'ABP en 7 passos), el model de Hong Kong (que agrupa els 7 passos del model de Maastricht en 4 fases) o el **model 4x4** aplicat a Espanya, i que segons la Aula de Innovació Educativa (2012), defineix **4 fases del desenvolupament de l'ABP**, així com els rols del docent i dels estudiants són els següents:

FASE	DOCENT	ESTUDIANTS
1.Activació del coneixement i anàlisi	<ul style="list-style-type: none"> - Forma grups - Presenta el problema - Activa als grups - Supervisa el seu pla 	<ul style="list-style-type: none"> - Repartir els rols - Activació del coneixement - Pluja d'idees per identificar elements del problema, fer hipòtesis, etc.
2.Investigació i estudi	<ul style="list-style-type: none"> - Dirigeix els recursos - Proporciona instruccions i retroalimentació 	<ul style="list-style-type: none"> - Utilitzen les qüestions clau per orientar la cerca d'informació - Organitzen la informació - Defineixen el problema
3.Resolució del problema	<ul style="list-style-type: none"> - Exigeix solucions - Encarrila els descarrilats 	<ul style="list-style-type: none"> - Pensen, discuteixen i tornen a pensar - Dissenyen solucions pel problema

		- Les transmeten per escrit
4. Presentació davant la classe i avaluació	- Dirigeix la discussió i reflexió grupal - Avalua el desenvolupament competencial	- Presenten les solucions a la resta de la classe i les discuteixen - Avaluen la seva activitat

TAULA 1: Fases i rols de l'ABP en el model 4x4 (Font: Aula de Innovación Educativa)

Segons Díaz, D., Prieto, A., Hernández, M., Lacasa, E. (2005): "En l'ABP 4x4, la filosofia és que els grups treballin amb completa autonomia seguint un conjunt d'instruccions i normes facilitades al principi de l'activitat. D'aquesta manera es possibilita que els alumnes aprenguin per mitjà del treball constant i amb un elevat grau d'autonomia".

2.6. Com s'avalua l'ABP?

De la revisió teòrica de l'avaluació a l'ABP una cosa queda clara: ensenyar i avaluar són dues cares d'una mateixa moneda. S'ha de prestar especial atenció a aquesta dimensió ja que si caiem en la reproducció de metodologies tradicionals d'avaluació com és l'exàmen, el missatge que transmetrem als alumnes és que al cap i a la fi lo important és memoritzar uns conceptes clau i explicar-los en una prova final.

Segons Trujillo (2013), cal defugir centrar-nos en l'avaluació sumativa per donar major pes a l'**avaluació formativa**. Mentre que la primera es conceptualitza com un mecanisme de control, la segona (formativa) té el caràcter d'ajudar i acompanyar a l'alumne en el seu procés d'aprenentatge a la vegada que permet ampliar el rang d'avaluació i introduir el desenvolupament competencial com una dimensió més, avaluant competències com el treball en equip, la capacitat resolutiva, etc. La segona dimensió a destacar, i segons Carrizosa, E.; Gallardo, J.I. (2012), refereix als rols que cada agent adopta en l'avaluació. Defugint la concepció tradicional en què el professor és qui avalua exclusivament a l'alumnat, per avaluar l'ABP es proposa un model **d'avaluació a 3 bandes** en què l'alumne és avaluat pel professor, però també s'autoavalua i coavalua als companys. Aquest model aporta un valor afegit en la mesura en què l'alumne ha de reflexionar sobre el propi procés d'adquisició del coneixement així com el dels companys.

3. METODOLOGIA

3.1. Contextualització metodològica

Es parteix de la reflexió que els continguts de FOL són útils i aplicables a qualsevol àmbit, per lo que és una matèria significativa durant la FP però, en canvi, els alumnes s'hi mostren molt desmotivats.

La pregunta que es planteja és: i si fent-los visualitzar la importància dels continguts i proposant un aprenentatge vivencial poguéssim aconseguir que estiguessin motivats respecte la matèria?

D'entre les diferents dimensions de la innovació que hem repassat, el present treball es focalitza en l'enfocament donat al procés d'ensenyament/aprenentatge així com en els materials utilitzats. Concretament la proposta del TFM es basa en una intervenció a l'aula mitjançant l'ABP com a metodologia innovadora que pot augmentar la motivació dels alumnes a l'aula, fent-los participants i protagonistes principals del procés d'aprenentatge alhora que es connecta amb situacions reals que poden identificar, consolidant així els nous aprenentatges sobre coneixements ja existents (bastides) per tal d'assolir la ZDP (López, 2009).

L'**aprenentatge autodirigit** de què ens parlava Barrows (1996) esdevé un dels grans pilars de la proposta d'intervenció presentada en el present treball. L'objectiu és desenvolupar en els alumnes la capacitat de cercar la informació clau, saber-la analitzar i poder-la utilitzar, enllaçant diferents coneixements, en l'elaboració d'un o més productes.

En aquest mateix, i seguint la mateixa línia, **es proposa un problema/situació a resoldre, similar al que es trobarien en una situació real**, per tal que aquest operi com a *leitmotiv* del projecte, donant-li sentit i potenciant així la motivació dels i les alumnes.

Tot i que en la base de l'ABP s'incentiva connectar diferents matèries (NF's, UF's i fins i tot MP's) en un mateix projecte, i pels objectius del present treball, la proposta d'intervenció que s'ha dut a terme es concentra en actuar sobre un NF del MP de FOL englobant, tal i com veurem, des de la presentació del NF i el seu desenvolupament fins a la seva avaluació.

La proposta del TFM que s'ha dut a terme s'ha focalitzat en **programar el RA1 de la UF1 de FOL en base a la metodologia ABP** (adaptada a petita escala). Aquesta adaptació s'ha traduït, i s'ha implementat en el Centre, en l'organització de tot el "Nucli Formatiu 4 – Recerca Activa d'Ocupació" (NF4 en endavant) en un projecte que engloba i connecta totes les sessions del NF, establint una seqüència lògica en l'elaboració dels diferents productes plantejats que coincideixi amb la seqüència que es duria a terme en un procés de recerca de feina real.

La tria d'aquest NF és degut a què reuneix diversos atributs per a ser utilitzat com a prova pilot per a la introducció de l'ABP en tot la UF com poden ser, entre d'altres:

- Potencial per a connectar els continguts amb situacions reals d'aplicació immediata. L'objectiu és invertir el model educatiu tradicional, organitzant el procés d'aprenentatge de lo concret a lo abstracte.
- Personalització dels productes realitzats i transferència en situacions de la vida real (ús, de manera immediata, en la recerca de feina).
- Flexibilitat en la recerca d'informació, anàlisi d'aquesta i elaboració dels productes, havent-hi un elevat component de creativitat, per tal de potenciar aquesta capacitat clau que té un gran valor afegit en el mercat laboral.
- Continguts molt propers als estudiants ja que tots/es en tenen, ni que sigui, un coneixement bàsic sobre la matèria i la terminologia bàsica.

L'objectiu de la proposta d'intervenció, com hem vist, busca plantejar un sistema d'organització en què es connecti els aprenentatges amb la realitat simulant tot un procés de recerca de feina per tal de preparar als alumnes per a poder afrontar-lo en una situació real alhora que poden elaborar, amb la guia del professor, les eines de recerca de feina que poden utilitzar des del mateix moment que les elaboren, en el propi procés de recerca de feina.

Tanmateix, el **treball en petits grups** d'alumnes permet reproduir una situació laboral habitual, propiciant la posada en joc de les capacitats clau de treball en equip, comunicació i relació interpersonal (entre d'altres).

En el projecte la **figura del professor** és clau, ja que deixant un pes residual a les explicacions magistrals, és fonamental que aquest estigui molt pendent dels alumnes, adoptant un paper actiu en què constantment està supervisant els productes que s'elaboren i fent preguntes clau que invitin a la reflexió.

En aquest sentit, la metodologia proposada pel NF4 queda desdibuixada si no va acompanyada d'una **actitud activa per part del docent**, que tal i com afirma Alonso Tapia (2000) ha de buscar despertar la curiositat dels alumnes, ja sigui per mitjà de les activitats proposades com per l'actitud que adopta a l'aula, així com mostrar en tot moment la rellevància d'allò que s'està aprenent per tal que els alumnes hi trobin un sentit i un significat que actuï de motor per a augmentar la seva motivació. El mateix autor destaca l'èmfasi que cal fer en la manera en què s'interactua amb els estudiants, on destacaria:

- El grau de participació que es propicia i se'ls permet.
- El llenguatge que s'utilitza amb ells.
- L'actitud que adoptem ver les preguntes, dubtes i respostes dels alumnes, sent molt important premiar la seva participació i reforçar aquells aspectes positius i/o arguments força de les seves intervencions.
- L'actitud i energia que imprimeix el professor. És a dir, el professor és el primer agent motivador de l'alumnat en el sentit que la seva actitud es transmet i contagia als alumnes.

- La comunicació no verbal: quines postures adoptem, el grau de proximitat que tenim amb els estudiants, l'existència de petits contactes físics que reforcin la relació, les mirades que creuem amb ells, etc.




I no es pot oblidar, tal i com apunta Barrows (1996), el rol que desenvolupa el professor. En la metodologia proposada en el present treball, el professor s'ha d'allunyar de la figura del docent en possessió i transmissor dels coneixements, ja que el procés d'aprenentatge es desplaça cap al propi estudiant, adoptant el rol de guia i facilitador en el procés d'aprenentatge aut DIRIGIT de l'alumnat, utilitzant diverses **tècniques** com:

- Propiciar poca informació d'entrada, més enllà de l'explicació de la situació a resoldre, per tal que els alumnes aprenguin a cercar recursos a partir dels quals obtenir la informació necessària.
- Respondre a les preguntes de l'alumnat amb preguntes clau que propiciïn que ells mateixos arribin a la solució, apoderant-los en el procés d'aprendre a pensar.
- Fer un seguiment constant de l'elaboració dels productes dels diferents grups i preguntant-los el perquè de les seves decisions.
- Participant activament, com un alumne més, en el procés de creació dels productes.

3.2. Introducció a la proposta d'intervenció

El "Nucli Formatiu 4 – Recerca Activa d'Ocupació" està organitzat en **12 sessions, que es divideixen en 3 grans blocs de treball més la sessió introductòria**:

Els **3 blocs** que guien el projecte són els següents:

-  Bloc 1. Creació d'ofertes i mapa formatiu
-  Bloc 2. Presentar candidatures
-  Bloc 3. Procés de selecció

En la **sessió introductòria**, es presenta tot el NF utilitzant un PowerPoint (Annex 2), que es puja al Moodle de l'aula (Annex 3) per tal que serveixi de guia pels estudiants, s'avaluen els coneixements previs dels alumnes per mitjà d'un joc a partir de la plataforma *Kahoot*, i es formen grups de treball, als quals es planteja la situació que han d'afrontar un procés de selecció des d'un punt de vista bidireccional:

- Rol de reclutador: creació d'una borsa per a un lloc de treball del sector, realitzant-ne el procés de selecció.
- Rol de candidat: participar en el procés selectiu per entrar a la borsa de treball que ha creat un altre grup de l'aula, intentant quedar el més amunt possible.

Seguint el model 4x4 de l'ABP que ens presenten a Aula de Innovació Educativa (2012), els 3 grans blocs del projecte presenten tasques que es poden distribuir de manera flexible en el temps, tot i que la fi de cada bloc està marcat com a

“data clau” i s’ha d’haver realitzat la tasca proposada, ja que es tracta d’un projecte en què la feina dels diferents grups interactua donat el doble rol que interpreten. Com es pot observar, no es segueixen les 4 fases marcades pel model 4x4 de manera seqüencial, sinó de manera que aquestes es retroalimenten al llarg del projecte:

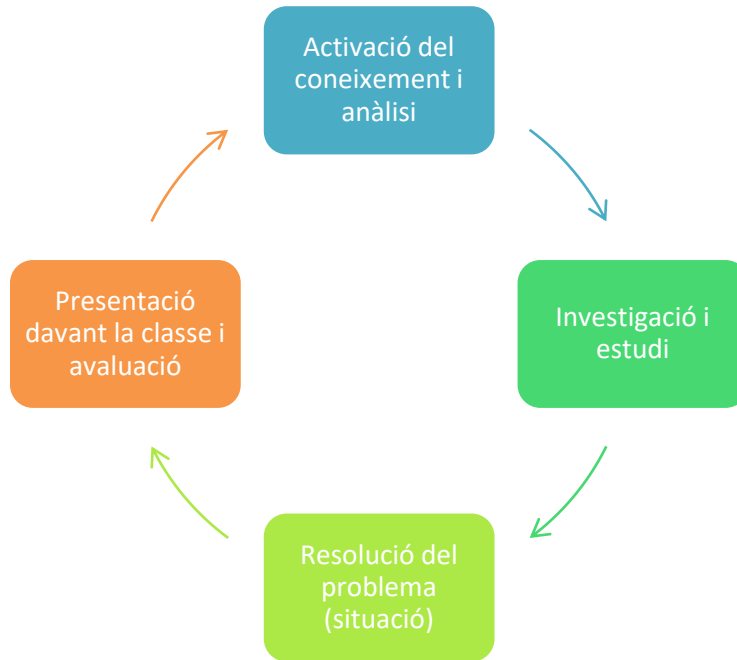


Figura 2. Adaptació del model d'ABP 4x4

A continuació es pot veure, de forma gràfica, el cronograma del NF4 (taula extreta del material utilitzat per presentar el NF– Annex 2):

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12
Presentació NF												
Creació d'ofertes + mapa formatiu												
Preparar candidatures (eines de RF)												
Avaluació candidatures												
Procés de selecció												
Avaluació procés de selecció												

Taula 2. Cronograma del NF4 – Recerca Activa d'Ocupació

El sistema d'avaluació es basa en el model d'avaluació a 3 bandes, per mitjà de rúbriques elaborades pel professor (Annex 9) juntament amb una graella d'observació (Annex 10). No s'utilitza el sistema de prova final, sinó que tot s'avalua a partir de projectes per tal de centrar el pes en l'avaluació formativa.

En cadascuna de les avaluacions es facilitarà una rúbrica als alumnes, que servirà tant per l'autoavaluació, la coavaluació com l'avaluació del professor.

Amb aquesta proposta es cerca augmentar la motivació dels alumnes vers l'assignatura alhora que propiciar un aprenentatge significatiu dels seus continguts.

Per avaluar l'impacte de la intervenció es facilita un qüestionari online als alumnes, se'ls entrevista al final del NF4 durant la S12 i/o en un espai de tutoria grupal, i s'analitzen dades d'impacte (qualificacions, assistència, etc.)

3.3. Treball de Camp

3.3.1. Presentació del grup

La proposta d'intervenció s'ha dut a terme sobre el grup de primer curs del Cicle Formatiu d'Educació Infantil (EI).

El grup consta de 21 alumnes, 17 d'elles (totes noies) corresponents al 1r curs d'EI, i 4 repetidors de 2n curs (tots nois).

Prèviament a l'inici del treball de camp, es parla amb la professora de FOL que porta el grup per tal de presentar la metodologia i estructura del NF4, així com per conèixer el funcionament del grup. També es fa reunió amb els tutors dels alumnes. El feedback és que es tracta d'un grup cohesionat, excepte els 4 repetidors, acostumat a treballar en grup i per projectes, i bastant receptius en el sentit que, fins i tot, mostren una actitud relativament passiva (poc esperit crític).

S'han realitzat les 12 sessions, des de la presentació del NF4 fins a la seva avaluació, utilitzant al llarg del NF l'adaptació de la metodologia ABP i tots els recursos, eines i tècniques previstos.

3.3.2. Activitats del NF4 Recerca Activa d'Ocupació

Per tal d'oferir una **visió general de l'estructura del NF**, es presenta la taula en què s'organitzen les diverses sessions:

SESSIÓ	TASCA A REALITZAR	ROL DESENVOLUPAT
S1	Presentació NF	-
S2	Creació d'ofertes	Reclutador
S3	Creació d'ofertes / Mapa formatiu	Reclutador
S4	Creació Mapa formatiu	-
S5	Autoconeixement competencial	Candidat
S6	Creació Videocurrículum	Candidat
S7	Creació currículum	Candidat
S8	Creació carta de presentació	Candidat

→ Data clau!

→ Data clau!

S9	Avaluació Candidatures + exposició	Reclutador
S10	Realització <i>speed datings</i>	Reclutador/candidat
S11	Realització <i>speed datings</i>	Reclutador/candidat
S12	Avaluació Procés selecció + exposició	Reclutador

→ Data clau!

Taula 3. Organització dels blocs del NF4 Recerca Activa d'Ocupació

A la taula es pot veure, de manera gràfica, la seqüència dels diferents blocs amb els productes a elaborar i les dates clau en què s'han de presentar.

És important remarcar que la distribució dels productes a realitzar en cada sessió és orientativa, és a dir, que dins de cada bloc (definit per un color diferent) els alumnes es poden autogestionar quan i com elaborar cada producte. L'únic condicionant és el de tenir els productes elaborats abans de que finalitzi la "data clau" de cada bloc.

L'objectiu és reproduir al màxim possible un procés de selecció real, en el qual els passos a seguir i el moment en què cada un d'aquests s'ha de realitzar no està marcat. A més, es busca que els alumnes desenvolupin la capacitat clau d'organització i planificació, sàpiguen preveure el temps que els implicarà cada tasca i autogestionar-se l'elaboració de cada producte.

A continuació es presenten les **Activitats que conformen el NF4** :

Activitat 1. Presentació NF4 (1h) – S1

- **Jugar a un Kahoot** (confeccionat prèviament pel docent – Annex 5) per tal d'avaluar els coneixements previs que els alumnes tenen sobre la matèria, a la vegada que s'utilitza per anar introduint conceptes bàsics que es treballaran al llarg del NF i s'activa als alumnes, predisposant-los per la presentació. (20')

- **Presentació del NF4**, amb suport d'una presentació amb *PowerPoint*: metodologia d'e/a utilitzada, organització NF, productes a elaborar, temporització, sistema d'avaluació, etc.

Es planteja la situació als alumnes, s'explica tot el què es farà i com es farà durant les 12 sessions del NF.

Al moodle es penja el power point (en format pdf) que s'ha utilitzat per a realitzar la presentació, en què hi ha una proposta dels productes a realitzar en cadascun dels 3 blocs, una petita selecció de recursos que els poden ser d'utilitat i les rúbriques en base a les quals es realitzarà l'avaluació a 3 bandes.

Des de la primera sessió s'informa que, d'entrada, se'ls explicarà poca cosa ja que tenen tota la informació necessària disponible a internet i, quan hagin de cercar feina, hauran d'aprendre a espavilar-se i obtenir la informació necessària per ells mateixos, més encara si tenim en compte la constant evolució en relació a tècniques de recerca de feina. Això sí, es contestarà a tots els dubtes i preguntes que tinguin (30')

<p>- Creació (autogestionada) dels grups de treball. El professor presenta les principals ocupacions i llocs de treball recollits en el currículum del CF i cada grup en selecciona un a partir del qual crearà l'oferta de treball. (10')</p>	
Mètodes d'aprenentatge	Expositiu + interactiu
Tècniques didàctiques	Explicativa + <i>gamificació</i>
TIC	Moodle + <i>PowerPoint</i> + <i>Kahoot</i>
Tipus tasca/activitat	Exposició oral per part del docent + joc per avaluar coneixements inicials i introduir conceptes

Activitat 2. Creació d'ofertes + Mapa formatiu (3h) – S2 a S4

- **Creació d'ofertes:** cada grup cerca ofertes relacionades amb el lloc de treball seleccionat, podent utilitzar els recursos facilitats pel professor (portals de recerca de feina). Han de crear una oferta amb format i contingut adients, en què hi apareguin les competències i capacitats clau, recollides en el currículum del CF, que s'adeqüin al lloc de treball, i dades informatives de l'oferta, juntament amb la creació d'un mail fictici on un altre grup enviarà la seva candidatura. En la cerca d'ofertes, el professor introdueix preguntes sobre la recerca de feina i formació a Europa així com demana si estan trobant desigualtats per raó de gènere i què en pensen. (90')

- **Creació mapa formatiu:** cada grup crea una infografia en què s'identifiquin itineraris formatius i professionalitzadors relacionats amb el CF cursat. De manera transversal es demana que cerquin ofertes formatives per a grups amb dificultats d'integració laboral. (90')

Les 2 tasques es penjen en un sol document pdf al Moodle, per part d'un dels integrants de cada grup.

*En cas de no disposar d'aula d'ordinadors, es proposa com alternativa crear l'oferta i el mapa formatiu per mitjà de la metodologia *Visual Thinking*.

Mètodes d'aprenentatge	Treball grupal + interactiu
Tècniques didàctiques	Descobriments i resolució de problemes
TIC	Moodle + Office, Canva, Prezi, Glogster,...
Tipus tasca/activitat	Disseny de productes

Activitat 3. Candidatures (5h) – S5 a S9

➤ A3.1. Elaboració d'eines de recerca de feina (4h):

El professor assigna una oferta a cada grup, de manera que cadascun dels grups alhora serà reclutador d'un altre grup de companys, i es presentarà com a candidat a una oferta. De manera individual cada alumne haurà de fer:

- **Autoconeixement competencial.** Activitats per aprofundir en l'autoconeixement del capital competencial: punts forts, aspectes de millora i valor afegit, per mitjà d'una selecció de competències transversals. Es proposa que treballin almenys la "fitxa Autoretrat" (Annex 6) i, per aprofundir, s'explica què són els tests d'interessos facilitant-ne els links: CLOE, tests d'interessos de Porta22,... demanant que s'hi adjunti reflexió sobre els resultats obtinguts. Un dels aspectes més importants d'aquesta tasca és propiciar que els alumnes identifiquin evidències que sustentin l'elecció de les competències/capacitats clau. (45')
- **Videocurrículum.** Cada alumne elabora un videocv d'entre 1 i 2 minuts de durada. A l'aula es passen exemples d'alguns videocurrículums i es proposa que pensin quin format li volen donar així com que en preparin el guió. Es dona flexibilitat per fer la gravació tant en espais del Centre com a casa. Per si algun alumne no vol fer públic el videocv, a Youtube es pot seleccionar la funció "ocult" i a Vimeo es pot posar una contrasenya, entre d'altres opcions. (90')
- **Carta de presentació.** Cada alumne prepara la pròpia carta de presentació en resposta a l'oferta del grup de companys que li correspon. Es valora l'adaptació del propi perfil a l'oferta. Es faciliten recursos per consultar-ne exemples. (30')
- **Curriculum.** Cada alumne elabora el propi currículum. Cal que hi reflecteixi, almenys, tres capacitats clau del propi perfil que s'adaptin a l'oferta, amb petita explicació que les evidencii. Tanmateix cal posar el resum del propi perfil indicant quins estudis es volen cursar en el futur i perquè. Es proposa als alumnes que utilitzin l'eina Canva, tot i que també poden utilitzar l'assistent del SOC, plantilles que puguin trobar per internet, etc. També s'introdueix la importància del CV Europass i com consultar models de cv d'altres països. (75')

Un cop finalitzat, cada alumne presenta totes les tasques de la Candidatura en un sol document pdf que es penja al Moodle així com s'envia al mail de l'oferta a la qual es presenta.

➤ A3.2. Avaluació de les Candidatures (1h):

Els alumnes es descarreguen del Moodle els documents d'autoavaluació i de coavaluació de candidatures. Es tracta de 2 documents Excel en què apareixen els diferents ítems a avaluar de les candidatures així com els seus criteris (Annex 9). Els documents porten incorporada la fórmula per a la ponderació de cada ítem avaluable en relació a la nota final.

[El professor remarca que les notes que s'allunyin molt de la realitat i/o no estiguin degudament justificades, comportaran una penalització. Amb això es busca evitar que hi hagi puntuacions mogudes més per l'afinitat personal en comptes del valor del treball.]

- **Autoavaluació.** cada alumne ha de puntuar-se en base a la rúbrica i anotar els punts forts i els aspectes de millora que detecta en el propi treball. (15')

- **Coavaluació.** Cada grup, adoptant el rol de 'reclutador', avalua les candidatures dels companys que els hi ha arribat al mail creat i, conjuntament, les avaluen puntuant de manera consensuada. Per a cada company avaluat han d'anotar els punts forts i aspectes de millora detectats.(30')

- **Breu exposició dels resultats.** Cada grup comenta de manera sintètica les avaluacions realitzades i els aspectes a destacar de cada una d'elles. (15')

Cada alumne penja al Moodle la seva autoavaluació i un representant de cada grup penja, també, la coavaluació.

Amb aquest sistema d'avaluació es busca que cada alumne s'apropi a l'excel·lent, al conèixer d'entrada els criteris d'avaluació, reflexioni sobre el propi treball, i pugui contrastar-ho amb el treball d'altres companys/es per tal de visualitzar fortaleses i aspectes de millora de la pròpia feina realitzada. Per prevenir avaluacions allunyades de la realitat, s'informa que si les autoavaluacions i/o les coavaluacions estan molt allunyades de la realitat, s'ajustarà la nota del professor per tal de corregir possibles desviacions

Mètodes d'aprenentatge	Treball grupal + Autoreflexió
Tècniques didàctiques	Descobriment + elaboració de productes + Avaluació de treballs
TIC	Moodle + Office, Canva, Youtube, Vimeo, assistent cv SOC, Movie Maker, OpenShot, Video Scribe, Powtoon, entre d'altres
Tipus tasca/activitat	Disseny de productes + Anàlisi de treballs + exposició oral

Activitat 4. Procés de selecció (3h) – S10 a S12

➤ A4.1. Procés de selecció (2h):

Realització d'*speed datings* laborals per part dels alumnes. El professor selecciona de manera aleatòria l'ordre dels grups.

En un aula ordinària, es col·loquen els membres del grup reclutador, per separat, cada un en una taula ubicada en una de les cantonades de l'aula. Els membres del grup candidat es col·loquen, cada un, amb un dels membres del grup reclutador, assegint-se davant d'aquest/a.

Un cop ubicats, el professor encén el cronòmetre. L'entrevista dura entre 3-4 minuts (variable en funció del número de membres a l'aula). Finalitzat el temps, el professor crida "Canvi!", i els membres del grup candidat es desplacen en sentit contrari a les agulles del rellotge, emparellant-se amb un nou reclutador. I així successivament

fins que tots els membres del grup reclutador s'han entrevistat amb els "seus" candidats. Seguidament es canvia de grups i s'aplica la mateixa lògica.

En el procés de selecció es demana que, almenys, realitzin una presentació personal, formativa i laboral, expliquin les seves capacitats clau pel lloc de treball i plantegin possibilitats d'autoocupació. (120')

És important que, en tot moment, els estudiants disposin d'una còpia de la rúbrica d'avaluació per tal d'anotar les impressions de les entrevistes i fer-ne una primera avaluació.

➤ **A4.2. Avaluació procés de selecció (1h):**

Els alumnes es descarreguen del Moodle els documents d'autoavaluació i de coavaluació del procés de selecció (annex 9), seguint la mateixa lògica i procés descrits en l'activitat 4.

- **Autoavaluació.** cada alumne ha de puntuar-se en base a la rúbrica i anotar els punts forts i els aspectes de millora que detecta en el propi treball. (10')
- **Coavaluació.** Cada grup, adoptant el rol de 'reclutador', avalua els companys entrevistats i, conjuntament, les puntuen de manera consensuada. Per a cada company avaluat han d'anotar els punts forts i aspectes de millora detectats.(20')
- **Breu exposició dels resultats.** Cada grup comenta de manera sintètica les avaluacions realitzades i els aspectes a destacar de cada una d'elles. (15')

Cada alumne penja al Moodle la seva autoavaluació i un representant de cada grup penja, també, la coavaluació.

*Aprofitant que els alumnes són més àgils en el procés d'avaluació, fruit d'haver-ho realitzat ja en l'activitat 4, s'aprofita per fer un feedback grupal del funcionament del NF així com es demana que contestin una enquesta de satisfacció online elaborada amb l'eina *Google Formularis* (Annex 8) . (15')

Mètodes d'aprenentatge	Treball grupal + Autoreflexió
Tècniques didàctiques	Simulacre/Role playing + Avaluació de treballs
TIC	Moodle + full de càlcul
Tipus tasca/activitat	Simulacre + Anàlisi de treballs + exposició oral

3.4. Avaluació del Nucli Formatiu

Com s'ha apuntat en apartats anteriors, l'avaluació és un element clau en el desenvolupament del NF i, fins i tot, hi ha dues sessions dedicades a l'avaluació a 3 bandes (S9 i S12).

En aquest sentit, l'avaluació es realitza en paral·lel al procés d'aprenentatge, seguint allò que deia Trujillo (2013) de donar major pes a l'avaluació formativa front l'avaluació sumativa.

Amb aquesta metodologia d'avaluació ens allunyem de la concepció clàssica de l'avaluació com una funció purament de control per avaluar l'adquisició dels coneixements, que sovint es tradueix en una adquisició de coneixements massiva per l'estudiant en poc temps, la majoria dels quals oblida en la mateixa proporció al temps que ha dedicat a obtenir-los, i per contra es propicia que els alumnes realitzin un treball constant sobre el propi procés d'aprenentatge i, per mitjà de l'avaluació a 3 bandes (Carrizosa, E.; Gallardo, J.I., 2012), ho contrastin amb el procés que estan realitzant els companys/es d'aula.

Tanmateix, i en línia amb les noves directrius de la LOMCE, es posa el focus d'atenció en el desenvolupament competencial, proposant activitats que impliquen la identificació, transferència i desenvolupament del capital competencial (o capacitats clau, segons terminologia emprada) així com la seva avaluació.

A continuació es presenta el **pes de cada bloc en l'avaluació del NF** i els instruments utilitzats per a l'avaluació:

QUALIFICACIÓ DELS RESULTATS D'APRENTATGE	RA	Títol Activitat	INSTRUMENTS D'AVAUACIÓ	Agent avaluador	Total Activ.	
	RA1	A1	<i>No evaluable</i>		-	0%
		A2	Pt/R 1 (projecte avaluat amb rúbrica)		Professor/a	25%
		A3	Pt/R 2 (projecte avaluat amb rúbrica)		3 bandes	40%
		A4	Pt/R 3 (projecte avaluat amb rúbrica)		3 bandes	25%
		Transversal	Gr1 (Graella d'observació)		Professor/a	10%
TOTAL NF4					100%	

Taula 4. Pes de cada bloc en l'avaluació del NF4

Tanmateix, es presenta el **pes de cada agent en l'avaluació del NF**:



Figura 3. Pes de cada agent en l'avaluació del NF4

Com s'ha comentat, l'avaluació es duu a terme per mitjà de rúbriques que el docent ha preparat per a cadascun dels 3 grans blocs del projectes, juntament

amb una única graella d'observació en la que s'avaluen capacitats clau posades en joc al llarg del NF (Annex 10).

En les rúbriques es presenten tant els ítems a avaluar en cada un dels blocs/activitats, com els criteris d'assoliment per a puntuar-los. Els alumnes disposen de totes les rúbriques des de la primera sessió de presentació, que els serveix per disposar d'una guia per a l'elaboració dels diferents productes, així com per autoavaluar-se i coavaluar al grup de companys que es presentaran com a candidats a l'oferta que han elaborat en el primer bloc.

3.5. Recursos

3.5.1. Recursos Materials

✓ Espais

- Les activitats 1 i 4 (i, opcionalment, l'activitat 2, quan no hi hagi disponibilitat d'aula d'ordinadors) es duran a terme a l'aula habitual en què realitzen classe, ja que no serà necessari disposar d'ordinadors i, podent triar, s'opta per un espai més obert i diàfan que faciliti el contacte visual i la comunicació alumne-professor així com entre els mateixos alumnes.

- Les activitats 2 i 3 es duran a terme a l'aula pc ja que és necessari disposar d'ordinadors per a poder elaborar les activitats proposades, així com per poder realitzar la cerca autònoma d'informació que permeti elaborar els diferents productes.

✓ Equipaments

- Aula, taules i cadires.

- Pissarra digital en la qual projectar el PowerPoint de presentació, el Kahoot elaborat pel professor així com diferents informacions que es vagin donant al llarg del NF.

- Ordinadors, per mitjà dels quals els alumnes elaboraran els productes en format digital a la vegada que (i donant per descomptat que hi ha connexió a internet) podran realitzar totes les cerques necessàries per recollir, analitzar i tractar la informació que els permetrà adquirir els coneixements propis del NF.

- Telèfons mòbils. Donant per fet que tots els alumnes disposen de telèfon, i capgirant la relació habitual que es manté a l'aula amb aquesta eina tecnològica, es proposa que la utilitzin per a respondre el Kahoot.

3.5.2. Plataformes TIC

- Moodle. Eina de transmissió d'informació alumne-professor, on el professor penjarà el ppt de presentació del NF, les rúbriques d'avaluació així com recursos útils per a les activitats. Els alumnes hi penjaran els productes elaborats (Annex 3).

- Kahoot.it, els alumnes contestaran el Kahoot elaborat pel professor en la sessió de presentació del NF.

- Power Point. Presentació del NF.

- Canva, Prezi, Glogster, o qualsevol similar, per a la confecció dels diferents productes utilitzant una eina de disseny que permeti elaborar productes visuals.

- Google, tant el Drive per a la confecció cooperativa dels diferents productes com Gmail, per enviar-se les candidatures.

- Youtube, Vimeo, MovieMaker, Openshot, o qualsevol plataforma que permeti elaborar i penjar el videocurriculum.

3.6. Mesures d'atenció a la diversitat

La metodologia ABP comporta, de manera inherent, la utilització de mesures d'atenció a la diversitat d'entre les que podem destacar:

- Per mitjà de la metodologia de **treball per projectes** es promou l'atenció a la diversitat ja que es **treballa en equip** i, per tant, es poden cobrir les mancances individuals amb fortaleces de companys/es que les complementin i a l'inrevés.
- El treball en equip promou la **cooperació i complementarietat** entre alumnes. A la vegada, el fet de promoure el treball en equip i utilitzar eines cooperatives i de **gamificació** promou la cohesió social dins l'aula.
- Cal tenir en compte que, en línies generals i durant tot el NF, no es demanda l'elaboració d'un producte molt concret i/o estandarditzat, sinó que es dona marge i **flexibilitat per a la innovació i creativitat**, de manera que cada alumne pugui expressar les seves fortaleces. I en aquest sentit, les **TIC aplicades a entorns educatius (TAC)**, tenen intrínsecament un component d'atenció a la diversitat donat la multiplicitat de formats per mitjà dels quals obtenir la informació necessària alhora que elaborar el/s producte/s proposat/s, podent-se així adaptar molt més fàcilment a les singularitats dels diferents alumnes.
- El plantejament metodològic del NF cerca **despertar la motivació i la curiositat en l'alumnat**, oferint un ventall diversificat d'eines, tècniques i recursos pedagògics, alhora que es cerca connectar-ho amb la realitat treballant sobre casos reals que puguin identificar i amb els quals poden empatitzar.
- **Conèixer des d'un primer moment (presentació del NF) el funcionament del NF, les activitats proposades així com el sistema d'avaluació** permet que l'alumne pugui planificar-se en base a les seves característiques i situació personal, al disposar en tot moment del document de presentació i avaluació del NF.

- La **metodologia d'avaluació, molt centrada en les rúbriques**, permet tenir coneixement dels criteris d'avaluació existents en el NF des del seu inici, podent assolir criteris d'excel·lència al conèixer el grau d'assoliment requerit des del primer moment.

3.7. Fitxa d'Activitats

Activitats sobre la Recerca Activa d'Ocupació per alumnes de CFGS d'Educació Infantil en la família professional Serveis Socioculturals i a la Comunitat. DOGC N.6497 de 08/11/2013.

UF1- INCORPORACIÓ AL TREBALL						
NF4- Recerca Activa d'Ocupació (12h)						
Activitats d'Ensenyament i Aprenentatge			RA	Continguts	Avaluació	
					CA	Instruments d'Avaluació
A1- Presentació			1h			
Descripció	- Avaluació coneixements inicials i introducció de continguts – <i>Kahoot</i> . (20') - Presentació del NF. (30') - Creació de grups i selecció d'oferta. (10')		1	1.1/ 1.3/ 1.5/ 1.9/ 1.10/ 1.11/ 1.12/ 1.14/ 1.16	1.1/ 1.4/ 1.6	Gr1(Graella d'observació)
A2- Creació ofertes + mapa formatiu			3h			
Descripció	- Creació d'ofertes a partir de l'ocupació escollida. (90') - Creació mapa formatiu dels estudis relacionats amb el Cicle Formatiu. (90')		1	1.1/ 1.2/ 1.3/ 1.4/ 1.5/ 1.7/ 1.8/ 19/ 1.10/ 1.12/ 1.13/ 1.14/ 1.16	1.1/ 1.2/ 1.4/ 1.5	Pt/R 1 (projecte avaluat amb rúbrica) Gr1(Graella d'observació)
A3- Candidatures			5h			
Descripció	A3.1. Creació d'eines de recerca de feina (4h): - Autoconeixement competencial: fitxa autoretrat + test d'interessos. (45') - Videocurriculum d'1-2 minuts (90') - carta de presentació. (30') - Currículum Vitae amb capacitats clau i estudis futurs. (75') A3.2. Avaluació candidatures (1h): - Autoavaluació. (15') - Coavaluació.(30') - Breu exposició dels resultats.(15')		1	1.2/ 1.3/ 1.4/ 1.6/ 1.9/ 1.10/ 1.11/ 1.12/ 1.16	1.3/ 1.4/ 1.6/ 1.8	Pt/R 2 (projecte avaluat amb rúbrica) Gr1(Graella d'observació)
A4- Procés de selecció			3h			
			1	1.1/ 1.2/ 1.3/ 1.4/ 1.6/		Pt/R 3 (projecte)

Descripció	A4.1. Realització d'<i>speed datings</i> laborals (2h): Cada grup reclutador entrevista al corresponent grup candidat, realitzant entrevistes d'entre 3-4 min. (120')	1.11/ 1.12/ 1.15/ 1.16		avaluat amb rúbrica) Gr1(Graella d'observació)
	A4.2. Avaluació procés de selecció (1h): - Autoavaluació. (10') - Coavaluació.(20') - Breu exposició dels resultats.(15') - Feedback grupal sobre el NF i enquesta online. (15')		1.2/ 1.4/ 1.6/ 1.7/ 1.8	

Taula 5. Programació – taula d'activitats del NF4

Com podem veure, en la fitxa d'activitats es reflecteix el caràcter transversal de cada bloc treballat durant el NF, buscant la transversalitat dels continguts en contra de la fragmentació tradicional existent en el procés d'aprenentatge.

3.8. Recollida de dades

Per tal d'avaluar l'impacte de la intervenció, els resultats que aquesta ha tingut i extreure'n les conclusions pertinents, s'han utilitzat els següents mètodes d'obtenció de dades:

- Percepció subjectiva del professor, fruit del desenvolupament del Nucli Formatiu i la motivació i implicació reflectits, durant aquest, per part dels alumnes.
- Valoracions qualitatives dels estudiants, havent deixat un espai en la última sessió per a què poguessin fer una devolució del desenvolupament del NF. En cas de no disposar d'aquest espai, es poden recollir les valoracions en un espai de tutoria del grup.
- Valoracions quantitatives, per mitjà de les respostes obtingudes en l'enquesta online que es facilita en la última sessió del NF4, utilitzant la plataforma *Google Formularios* (Annex 8).
- Dades quantitatives per mitjà de les quals es pot inferir el grau d'assoliment de la hipòtesi del treball:
 - Assistència dels alumnes
 - Qualificacions obtingudes pels alumnes

4. CONCLUSIONS

4.1. Punts forts i propostes de millora

PUNTS FORTS	
Preparació	Diversificació pedagògica: estratègies, eines, tècniques i recursos
	Etapes progressives, coherents entre elles i interconnectades
	Activitats pràctiques. Connexió dels continguts amb situacions reals
Execució	Ús intensiu de les TAC: principal canal d'obtenció de la informació, guia i vehiculació del projecte (Moodle) i elaboració dels productes
	Paper actiu del professor: guia del projecte
	Presentació de tot el NF el 1r dia i facilitar la guia del projecte. Permet a l'estudiant ser molt autònom en l'elaboració dels productes, així com conèixer els criteris d'avaluació en tot moment
	Flexibilitat en l'elaboració i presentació dels productes: permet que cada alumne exploti les seves potencialitats (mesura d'atenció a la diversitat)
	Avaluació a 3 bandes. Permet tenir <i>feedback</i> del docent, companys i propiciant un treball d'autoreflexió
Resultats	Desenvolupament capacitats clau, a banda de treballar continguts més específics del NF
	Visualització de l'aplicació pràctica dels continguts de manera immediata
	Treball per petits projectes: satisfacció i sensació d'èxit al tenir productes elaborats en poc temps

PUNTS FEBLES	PROPOSTES DE MILLORA
Proposta adequada per GS. Convindria adaptar per GM	Adaptar metodologia d'avaluació: simplificar l'auto i la coavaluació. Reduir càrrega de treball del 2n bloc i/o nivell d'exigència dels productes elaborats
Dependència de la implicació dels estudiants pel bon desenvolupament del TFM	Estant tot el treball interconnectat, si hi ha alumnes que no presenten els seus productes podrien perjudicar als companys. De ser així, es podria reconfigurar grups i/o realitzar nous emparellaments
Rúbrica d'avaluació del bloc "Procés de selecció" poc pràctica per a puntuar les entrevistes	Convindria elaborar una fitxa més simple, en què apareguessin a la columna de l'esquerra el nom dels alumnes i a la fila superior ítems amb criteris simples en què marcar "sí o no s'assoleix" + espai per observacions
Excés de càrrega de treball, sobretot del 2n bloc	L'elaboració del videocv és la principal font d'estrès, per lo que amb el 2n grup (GS Laboratori biomèdic) s'incideix en aquest producte des de la presentació per tal de tenir més temps per a preparar-lo. Tanmateix es podria eliminar la seva elaboració (o la d'algun altre producte)
Autoavaluació i coavaluació: influència de l'afinitat personal	En el treball de camp no ha passat, per l'empatia dels estudiants així com per les mesures preventives adoptades (veure A3.2). Però cal tenir-ho en compte

4.2. Conclusions globals

Segons Carrillo, E. I González F. (2005): “no podem obviar que encara que aquest tipus de treball pugui presentar inconvenients com el parasitisme de certs alumnes o l'encobriment col·lectiu, són moltes més nombroses les seves avantatges que els inconvenients”. El treball de camp, en què s'ha posat en pràctica la proposta, aporta resultats que ho confirmen:

[OE1]: En relació a **la motivació**, element clau de la hipòtesi de treball, la percepció subjectiva, els resultats obtinguts i les pròpies valoracions dels estudiants en l'espai de classe han confirmat que la metodologia emprada els hi ha resultat motivadora. Aquest argument es recolza amb la pregunta en què més del 60% de les respostes han puntuat el nivell de motivació de la metodologia emprada en un 9 sobre 10, juntament amb els idèntics resultats obtinguts a l'hora de posar nota al global del NF (veure Annex 8 per consultar resultats del formulari de valoració). L'**assistència**, del 93,6%, també ajuda a confirmar el compromís i el grau de motivació que els alumnes han mantingut durant la intervenció, percentatge molt alt si es té en compte que de les poques faltes, moltes es van produir en la última sessió del NF degut un contratemps sobrevingut d'organització del Centre.

[OE2] Un altre dels principals objectius de la intervenció buscava **connectar els continguts amb la realitat** per tal que els alumnes en visualitzessin la seva utilitat. Es considera que l'objectiu ha estat plenament assolit si tenim en compte la valoració de les 2 preguntes al voltant d'aquest factor, en què es pregunta sobre la utilitat dels conceptes presentats i si s'han imaginat posant-los en pràctica. Quasi totes les valoracions es mouen entre el 8 i el 10. Es considera que aquest és un dels grans arguments que fonamenta l'èxit de la intervenció i l'assoliment de la hipòtesi de treball, ja que el fet que els alumnes puguin imaginar-se en una situació real, ha propiciat la implicació en el projecte i uns productes elaborats de gran qualitat.

[OE3] **La qualitat dels productes presentats**, fruit de les puntuacions obtingudes en l'avaluació a 3 bandes, demostren la implicació que els alumnes han tingut al llarg del desenvolupament del NF. La puntuació mitjana del NF ha estat de 8 sobre 10. En aquest sentit, **l'avaluació a 3 bandes** ha estat molt ben valorada. Si mirem els resultats, veiem com en les 3 preguntes referides a la metodologia d'avaluació, més del 80% de les respostes el valoren entre el 8 i el 10. Els treballs s'han presentat en temps i forma segons els criteris requerits, fins i tot aportant un plus de valor afegit en alguns d'ells, fet pel qual no ha calgut aplicar l'activitat de recuperació ja que tots els alumnes han superat el NF.

[OE4]: **La diversitat d'estratègies, tècniques i eines** utilitzats al llarg del NF ha permès dinamitzar el projecte mantenint als estudiants “desperta” al llarg d'aquest. Un possible perill de la proposta era que un excés de diversitat desorientés als alumnes. Un cop analitzats els resultats, es pot afirmar que això no ha succeït i que la diversificació ha tingut un component clarament positiu.

Un aspecte que s'ha cuidat molt i que els alumnes han posat en valor és la **coherència interna del projecte**. Els blocs definits en aquest, amb les

entregues programades, han permès pautar el procés d'aprenentatge però sense fragmentar-lo, sinó propiciant una seqüència lògica en què els aprenentatges d'un bloc es podien aplicar en els següents blocs, correlacionant-se amb les etapes que es realitza durant un procés de recerca de feina real.

Cal destacar la importància del rol del professor i la dinàmica de gestió d'aula que estableix. Una de les principals conclusions és que, independentment de les estratègies, tècniques,... utilitzats, **el rol del professor i la manera en què aquest interactua amb els alumnes** és fonamental. S'ha tingut especial cura en la utilització de tècniques que afavorissin la connexió amb els alumnes: estratègies de PNL com "l'art de preguntar"; mantenir una actitud activa per tal de contagiar la predisposició als alumnes (comunicació verbal i no verbal); promoure la participació dels estudiants (fent preguntes obertes, plantejant situacions a resoldre,...) com també valorant sempre les aportacions que realitzaven; contacte visual mantingut amb els alumnes; etc. De les preguntes referides al paper del professor, al voltant de si aquest ha donat el suport necessari i ha facilitat la participació dels alumnes, totes les valoracions es mouen entre 8 i 10 (sobre 10), estant més de la meitat de les respostes (58%) valorades amb un 10 i, per tant, posa en valor l'adequació de la implementació, de part del professor, de la proposta.

Un element sobre el que cal reflexionar és el **grau de càrrega de feina**. Les aportacions de millora dels alumnes s'enfoquen cap a l'elevada càrrega de feina i la manca de temps per aprofundir en alguns apartats. Una solució seria prescindir d'un dels elements del bloc de Candidatures, prioritàriament la Carta de presentació (pel seu poc pes relatiu) o el videocv (pel grau d'estrès que genera). Un segon aspecte de millora pot ser reorientar el bloc de "Procés de selecció" i, en comptes d'organitzar-lo en forma d'speed dating laboral, organitzar-lo en forma de tribunal qualificador en què els membres del grup reclutador entrevisten alhora, i un per un, cada membre del grup candidat. Aquesta metodologia es posarà en pràctica en el grup amb el que s'està replicant la proposta d'intervenció.

En aquest sentit, l'interès d'altres professors del Centre vers la metodologia i **la implementació de la proposta metodològica del NF4 en un altre grup (GS Laboratori biomèdic)**, és un símptoma de la resposta positiva que ha tingut l'adaptació de la metodologia ABP sobre el RA1 de la UF1 de FOL, i del *feedback* positiu realitzat per part dels alumnes i recollit per professors i tutors. Aspecte de gran valor ja que un dels objectius del TFM era oferir una proposta de millora pel Centre que fos aplicable.

4.3. Assoliment dels àmbits competencials

1. Disseny, gestió i planificació per a la tasca i la intervenció educativa, ja que al tractar-se d'una adaptació de la metodologia ABP, gran part de la tasca ha recaigut en la preparació del material i de les sessions donat que aquestes estan enfocades a propiciar un treball autònom per part de l'alumnat.

2. Comunicació, interacció personal i treball col·laboratiu per a la tasca educativa, coordinant-me amb la professora de FOL del grup, la tutora de pràctiques i els 2

tutors del grup. Tanmateix, col·laborant amb un altre professor de FOL per adaptar la proposta a un dels seus grups (i impartir les dues primeres sessions).

3. Metodologia didàctica i l'atenció a les necessitats educatives, ja que s'ha buscat diversificar estratègies, permetent que els alumnes poguessin explotar les seves potencialitats al donar gran flexibilitat en la recerca i anàlisi de la informació així com en el tipus de producte elaborat, podent-s'ho adaptar al seu estil personal.

4. Entorns digitals per al desenvolupament professional i la intervenció educativa, introduint l'ús de les TAC de manera intensiva en totes les fases del projecte, ja sigui des de la gamificació fins a la creació dels mapes formatius, ofertes, cv, avaluacions, etc.

5. La orientació, la tutoria i l'assessorament a estudiants i famílies. Tot i que la proposta no focalitza en aquest aspecte, sí que porta implícit un component d'assessorament, relacionat amb la inserció laboral, que es reforça amb un petit espai tutorial en la última sessió.

6. Recerca, innovació i reflexió sobre la identitat professional i la millora de la pràctica docent. Procés que s'ha dut a terme durant tot el projecte, sobretot en la fase de preparació però també en la fase de desenvolupament, fent els ajustos que es consideressin oportuns per a afavorir l'aprenentatge dels/les alumnes, així com adaptant i implementant la proposta amb un altre grup.

7. Gestió i lideratge de centres educatius, destacant el paper actiu del professor a l'aula com a guia del procés d'aprenentatge, oferint una nova perspectiva en la gestió de l'aula i en el tipus de lideratge que podem exercir des de la nostra posició.

4.4. Verificació de la hipòtesi formulada

En base als resultats obtinguts, es pot confirmar que la hipòtesi de treball ha estat verificada: la introducció de l'ABP en el NF4 de la UF1 ha revertit en un augment de la motivació dels alumnes.

Després de veure els resultats, els elements clau de la proposta per a què es confirmés la hipòtesi s'han assolit obtenint puntuacions molt elevades, havent-hi, en general, molt bon feedback vers el NF: ja sigui dels estudiants (enquesta, valoracions i percepció subjectiva) com d'altres professors de FOL i tutors dels alumnes.

En aquest sentit, **resulta d'especial interès (i es considera important per comprendre els resultats) la consulta de les aportacions realitzades pels alumnes en la pregunta oberta “què t'ha agradat més del projecte?”** (Annex 8).

4.5. Continuïtat de la proposta

[OE5]: Un dels objectius del TFM era presentar una proposta de millora que pogués ser aplicada i replicada en el Centre. Ja s'ha assolit a l'haver estat adaptada en un altre grup de GS i s'aposta per ampliar-la.

Aquesta ampliació versaria en integrar tota la UF1 de FOL en un projecte integral basat en metodologia ABP, en què es reproduís el cicle laboral d'una persona:

1. Cerca de feina (RA1).
2. Inserció laboral en diverses empreses (RA3 - contractes, nòmines, etc.) i diferents circumstàncies com acomiadaments, permisos, etc.
3. Relació amb la Seguretat Social (RA4 - prestacions, subsidis, etc.) fins a la jubilació.
4. Treball transversal sobre treball en equip i resolució de conflictes (RA2).

BIBLIOGRAFIA

Alonso Tapia, J. (2000). Motivación y aprendizaje en la Enseñanza Secundaria. A C. Coll (coord). Psicología de la instrucción: la enseñanza y el aprendizaje en la educación secundaria. Barcelona: Horsori – ICE UB. Mòdul 4. pp.105-136.

Barrows, H. (1996). Problem-Based learning in medicine and beyond: A brief overview. A Wilkerson, L., Gijsselaers, W.H. (eds) Bringing Problem-Based Learning to Higher Education: Theory and Practice, San Francisco: Jossey-Bass Publishers, pp. 3-12.

Bautista, G.; Estañán, S. (2012). Innovació i iniciació a la investigació educativa. Guia d'aprenentatge 1. Barcelona: UOC.

Branda, L. (2009). L'aprenentatge basat en problemes. Consideracions generals. A L'Aprenentatge basat en problemes en l'educació superior. Bellaterra: IDES. Servei de Publicacions de la UAB. (pp. 11-46). Disponible a: <https://www.upf.edu/web/usquid-etic/abp>

Carrillo, E., González, F. (2005). El rol del tutor (capítol 4). A La metodología del Aprendizaje Basado en Problemas. Recuperat el 26/04/2018. Disponible a: http://www.ub.edu/dikasteia/LIBRO_MURCIA.pdf

Carrizosa, E.; Gallardo, J.I. (2012). Autoevaluación, coevaluación y evaluación de los aprendizajes. III Jornadas sobre docencia del derecho y tecnologías de la información y la comunicación. Barcelona. Recuperat el 19/02/2018. Disponible a: <https://goo.gl/D4Q76a>

Chisvert Tarazona, M.J. (2015). Formación en alternancia en el espacio universitario: una experiencia de proyecto integrador a partir del aprendizaje basado en proyectos. Educar, (2), 299. Recuperat el 18/02/2018. Disponible a: <https://goo.gl/GEZupt>

Coll, C. (2004). La construcció del coneixement a l'escola: cap a l'elaboració d'un marc global de referència per a l'educació a l'escola. A C.Coll (coord). Psicología de la Instrucción. Barcelona: UOC. Mòdul 5. pp.21-65

Departament d'Ensenament (2013). Currículum CFGS Educació Infantil. DECRET 244/2013, de 5 de novembre. Recuperat el 05/02/2018. Disponible a: <https://bit.ly/2jdtH0v>

Diaz, D., Prieto, A., Hernández, M., Lacasa, E. (2005). Variantes metodológicas del ABP: el ABP 4x4 (capítol 3). A La metodología del Aprendizaje Basado en Problemas. Recuperat el 27/04/2018. Disponible a: http://www.ub.edu/dikasteia/LIBRO_MURCIA.pdf

Doménech, F. (sense data). La enseñanza y el aprendizaje en la situación educativa. A Aprendizaje y desarrollo de la personalidad. Tema 2. Pp 1-11. Recuperat el 18/02/2018. Disponible a: <https://goo.gl/wL4vSL>

Ebolo.es (2018). 3.3.3 *Qué no es el ABP. IV. 3. Ventajas y diferencias*. Recuperat el 17/02/2018. Disponible a: <https://goo.gl/pZq6Nh>

El ABP: Origen, modelos y técnicas afines (2012). Aula de Innovación Educativa. Núm 216 pp 14-18. Recuperat el 17/02/2018. Disponible a: <https://goo.gl/tjzHRF>

Ken Robinson: "Las escuelas matan la creatividad" (2006). Youtube vídeo. Recuperat el: 20/02/2018. Disponible a: <https://bit.ly/2r8kwC5>

LOMCE. Llei Orgànica 8/2013, de 9 de desembre. Recuperat el 17/02/2018. Disponible a: <https://goo.gl/vPsejp>

López Vicente, P. (2009). *Desenvolupament de la personalitat i l'aprenentatge en l'adolescència*. Barcelona: UOC

Manzanares, A. (2008). *Sobre el Aprendizaje Basado en Problemas*. A E. Escribano i E. Del Valle (coord). *El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP): Una propuesta metodológica para la educación superior*. Madrid: Narcea. Recuperat el 17/02/2018. Disponible a: <https://goo.gl/ZykXYZ>

Martí, E.; Onrubia, J. (2004). *Les teories de l'aprenentatge escolar*. A C. Coll (coord). *Psicologia de la instrucció*. Barcelona: UOC. Mòdul 3 pp.31-61

Morales, P. & Landa, V. (2004). *Aprendizaje Basado en Problemas*. *Problem Based Learning. Theoria*, vol. 13: 145 – 157. Perú: Universidad Católica de Perú. Recuperat el 18/02/2018. Disponible a: <http://www.ubiobio.cl/theoria/v/v13/13.pdf>

Servicio de Innovación Educativa de la Universidad Politécnica de Madrid (2008). *Aprendizaje basado en problemas: guías rápidas para nuevas metodologías*. Recuperat el 18/02/2018. Disponible a: <https://goo.gl/KueTP5>

Trujillo, F. (2013). *Aprendizaje Basado en Proyectos: La evaluación en el Aprendizaje Basado en Proyectos*. INTEF: Formación en Red. Recuperat el 18/02/2018. Disponible a: <https://goo.gl/ZjCD6h>

Valero-Garcia, M. (2007). *L'aprenentatge basat en projectes en els ensenyaments tècnics*. "Perspectiva escolar", Octubre 2007, núm. 318. Recuperat el 17/02/2018. Disponible a: <https://goo.gl/4XVeiw>

Vizcarro, C., Juárez, E. (2005). *¿Qué es y cómo funciona el aprendizaje basado en problemas? (capítol 1)*. A *La metodología del Aprendizaje Basado en Problemas*. Recuperat el 26/04/2018. Disponible a: http://www.ub.edu/dikasteia/LIBRO_MURCIA.pdf

ANNEX 1. Anàlisi DAFO (INS Guillem Catà)

En el present DAFO es va més enllà d'una anàlisi de la situació macro de l'Institut Guillem Catà, sinó que s'ha concretat la temàtica enfocada a resoldre la qüestió de partida de com motivar als alumnes de FOL, en base a la pregunta: quins avantatges i inconvenients pot tenir (i es pot trobar) la introducció de la metodologia ABP a l'INS Guillem Catà i, en concret, a FOL?

En aquest sentit s'analitzen els diferents aspectes tant del Centre com de l'entorn que poden afavorir o dificultar així com poden justificar o desestimar la seva idoneïtat.

DEBILITATS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Gran part del professorat no format en metodologia ABP i en té poc coneixement. 2. Al Centre no existeix una partida de recursos específica per a projectes innovadors. 3. Hi ha poca flexibilitat horària ja que es segueix el model de classes d'1h de durada. 4. Al Centre hi ha poca experiència en l'aplicació de la metodologia ABP: implantant-ho a 1r d'ESO, en fase de prova pilot i en alguns MP's de FP però de manera informal. 5. Programacions, en el Departament de FOL, unificades entre tot l'equip docent. Implica adaptació per part de tot l'equip. 6. Manca d'espais polivalents que permetin un ús més flexibles de l'aula i els grups. 7. FOL no disposa d'un espai/aula pròpia. 8. Poc reconeixement de la FOL i EIE per part de la resta de docents. 9. Infraestructura tecnològica poc desenvolupada en el Centre. 10. Tot i que la majoria de l'alumnat és nadiu digital, manquen competències digitals específiques (p.e. en fulls de càlcul). 11. Actualment el Centre no es coordina amb d'altres Centres que hagin implantat la metodologia ABP per tal de transferir coneixements (cercant col·laboracions).
AMENACES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Retallades en l'educació pública que es tradueixen en menys recursos humans i materials. Poden arribar a afectar la predisposició del personal docent per innovar. 2. Excessiva burocratització que pot desincentivar i/o alentir processos d'innovació. 3. Desconeixement per part de pares/mares/tutors sobre la metodologia, fet que pot suposar una reacció negativa per part de les famílies. 4. Currículum educatiu molt prescriptiu que constreny la necessària flexibilitat de metodologies com l'ABP. 5. L'ABP és una metodologia molt flexible però alhora poc definida, pel que pot ser complex avaluar en base als CA. Augment de la subjectivitat del docent en l'avaluació. 6. Percepció que es tracti d'una nova moda més en el sector educatiu.

7. **Poca participació del cos de professorat en la presa de decisions** de les línies polítiques en l'àmbit de l'educació, molt subjectes a la voluntat del Govern de torn.
8. **Política educativa poc adaptada a l'ABP** que xoca amb algunes etapes clau, com n'és un clar reflex les proves de selectivitat.
9. La introducció de l'ABP suposa **incrementar la càrrega de treball** (inicial, durant el procés, en l'avaluació i constantment a mode d'actualització) del professorat implicat.
10. Fort **desinterès dels alumnes vers l'assignatura de FOL**, ja no sols per la metodologia sinó pels seus continguts.

FORTALESES

1. Professors acostumats a utilitzar les **TAC**.
2. **Proactivitat de l'equip directiu**, que fomenta i s'obre a innovacions així com dóna flexibilitat perquè cada equip docent posi en marxa les seves metodologies.
3. Existència d'una **Comissió de Millora** que pot liderar el projecte d'innovació (en ABP).
4. El Centre promou la connexió de la seva activitat amb el seu **entorn** (reflectit al PEC).
5. **Ja s'estan realitzant projectes innovadors** afins a l'ABP (Maleta de Rosa Sensat, projecte de fusteria,...) per lo que els seus coneixements es poden transferir a FOL.
6. L'assignatura **d'EIE es treballa amb metodologia molt propera a l'ABP** (*Growbox*).
7. El Centre dóna flexibilitat horària així com incentiva la **formació del professorat**.
8. A FP hi ha molta costum de plantejar activitats que fomentin el **treball en equip**.
9. **Equip humà força consolidat**: professorat amb relativa poca rotació. Equip de FOL molt estable (3 professors/es). Poden donar continuïtat i millora a les accions d'innovació.
10. **Centre de màxima complexitat** donada l'alta diversitat a l'aula, fet que justifica la utilització de metodologies com l'ABP la qual permet plantejar activitats multinivell.
11. **Interès** potencial d'alguns professors per a participar i formar-se en metodologia ABP.
12. Gran part d'**alumnes nadius digitals**: tenen facilitat per moure's en entorns digitals.
13. A FOL, moltes de les sessions amb els grups es realitzen seguides, fet que permet disposar de **certa flexibilitat horària**.
14. Existència de professorat d'ESO, en el Centre, que ja s'ha format en metodologia ABP i pot **transferir coneixements i experiències**.

OPORTUNITATS

1. En el món educatiu es parla molt d'ABP i s'està implementant amb diferents modalitats, per lo que **l'administració ho veu amb bons ulls** i li dóna suport.
2. Existència d'**experiències d'èxit** tant a Catalunya (Escola Nova 21) com a la comarca (Escola Ítaca, SINS Cardener,...) amb gran acceptació social.
3. La **globalització** permet transferir coneixements, aprenentatge autodidacta i la influir sobre administracions (com agent possibilista/líder del canvi).

4. **Línies definides per la UE** enfocades a la innovació educativa i el desenvolupament, en l'àmbit educatiu, de competències connectades amb el món laboral.
5. **Emmirallament amb models europeus** amb tradició innovadora (ex: Finlàndia).
6. Legislació educativa (LOMCE) que fomenta el **desenvolupament de competències**, molt relacionat amb les potencialitats de l'ABP.
7. **Introducció de NTIC a l'aula**: portàtils, tablets, pissarres digitals, etc. que afavoreixen la introducció i desenvolupament de l'ABP
8. Percepció generalitzada, a la societat, que **la metodologia magistral està obsoleta**.
9. **Abundància d'informació** sobre la implantació de la metodologia ABP a l'aula.
10. **Esperit d'innovació en la política educativa catalana** respecte d'altres regions.
11. ABP basat en el desenvolupament de coneixements i habilitats basats en la seva **aplicació real** i que donen resposta a la realitat que es trobaran al món laboral.
12. Flexibilitat que ofereix l'ABP per adaptar-se al nivell de cada alumne en el marc d'un **currículum educatiu que no diferencia els continguts de FOL i EIE entre GM i GS**.
13. L'ABP pot respondre a l'aposta per un [sistema educatiu inclusiu](#), donat el seu caràcter intrínsec d'atenció a la diversitat.

Seguint la pregunta d'investigació i a partir de l'anàlisi DAFO realitzat, es pot veure:


1. Viabilitat d'implementar la metodologia ABP a FOL, donat que s'està treballant per projectes en d'altres assignatures i en la pròpia EIE, la direcció dóna flexibilitat per a fer-ho i hi ha informació com per a propiciar un aprenentatge autodidacta.
2. Idoneïtat de l'ABP com a resposta metodològica al fort desinterès i poca predisposició per part dels alumnes, juntament amb el potencial de connectar els continguts de l'assignatura amb situacions reals per a l'alumnat.

ANNEX 2. Power Point presentació NF4





FOL – NF4 RECERCA D'OCUPACIÓ CFGS EDUCACIÓ INFANTIL


Guia per a l'elaboració del projecte


QUÈ EN SABEM DEL TEMA, PERÒ?

- Algú ha treballat o està treballant?
- Qui té confeccionat el cv? I la carta de presentació? I el vídeocurrículum?
- Què és un canal de recerca de feina? Quins hi ha?
- Qui ha participat en un procés de selecció?

Avaluem els nostres coneixements inicials amb el Kahoot! 



<https://play.kahoot.it/#/?quizId=5ces2862-b33f-4052-b3fc-ec006bb74629>



QUÈ FAREM?

- Projecte en grups de 4 persones
- Procés de selecció en 2 sentits:
 - Responsables de RR.HH. (Reclutadors)
 - Escollir un lloc de treball d'Educador Infantil
 - Muntar un procés de selecció per crear una borsa de treball
 - Candidats a una feina
 - Presentar candidatura als Responsables de RR.HH. de l'oferta escollida
 - Superar el procés de selecció i quedar el més amunt possible en la borsa de treball



A la vegada estareu seleccionant a un grup de companys, mentre un altre grup us seleccionarà a vosaltres!



COM ENS ORGANITZEM? DATES

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12
Presentació NF												
Creació d'ofertes + mapa formatiu												
Preparar candidatures (ajines de NF)												
Avaluació candidatures												
Procés de selecció												
Avaluació procés de selecció												

SeSsió	DATA ORIENTATIVA	TASCA A REALITZAR	RÒL DESENVOLUPAT
S1	05/03/2018	Presentació NF i metodologia de treball	-
S2	06/03/2018	Creació d'ofertes	Reclutador
S3	06/03/2018	Creació d'ofertes / Mapa formatiu	Reclutador
S4	12/03/2018	Creació Mapa formatiu	-
S5	13/03/2018	Autoconeixement competencial	Candidat
S6	13/03/2018	Creació Videocurrículum	Candidat
S7	19/03/2018	Creació currículum	Candidat
S8	20/03/2018	Creació carta de presentació	Candidat
S9	20/03/2018	Avaluació Candidatures + exposició	Reclutador
S10	03/04/2018	Realització speed datings	Reclutador/candidat
S11	03/04/2018	Realització speed datings	Reclutador/candidat
S12	09/04/2018	Avaluació Procés de selecció + exposició	Reclutador

→ Data clau!

→ Data clau!

→ Data clau!



COM SERÀ L'AVALUACIÓ?



Pes de cada apartat sobre la nota final:

FASE	PES	AVALUADOR
Creació d'ofertes	25%	Professor/a
Candidatures	40%	3 bandes
Procés de selecció	25%	3 bandes
Graella d'observació	10%	Professor/a

Pes de cada avaluador sobre la nota final:

Autoavaluació (25%) + Coavaluació (25%) + Avaluació professor (50%)



Com?

Amb unes graelles que us facilitarem a la S8 i a la S12 i que teniu també en aquest Power Point



S1 – FORMEM GRUPS I TRIEM OFERTA



- Formeu grups de 4 persones
- Cada grup escull 1 dels següents llocs de treball:
 1. Educadors infantils en el primer cicle d'educació infantil, sempre sota la supervisió d'un mestre o d'una mestra com a educadors en les institucions dependents d'organismes estatals o autonòmics i locals, i en centres de titularitat privada.
 2. Tècnics especialistes en educació infantil, com a educadors o educadores de suport als mestres de primer curs del segon cicle de l'educació infantil.
 3. Educadors en institucions i/o en programes específics de treball amb infants (0-6 anys) en situació de risc social, o en serveis i recursos de suport familiar, seguint les directrius d'altres professionals.
 4. Educadors en programes o activitats d'oci i temps de lleure infantil amb infants de 0 a 6 anys: ludoteques, cases de cultura, biblioteques, centres educatius, centres d'oci, casals infantils i esports, cases de colònies, granges escola, i altres equipaments del sector.
 5. Animadors d'activitats adreçades a infants (0-6 anys) en l'àmbit del turisme i de l'hostaleria: hotels, platges, complexos turístics, estacions d'esquí i altres equipaments del sector.
- Ja podeu començar a confeccionar una oferta!!!!



S2 a S4 – CREACIÓ D'OFERTES I MAPA FORMATIU



OFERTES:

> Fonts de consulta:

1. [Decret Currículum del CFGS Educació Infantil](#) -> OBLIGATORI!
 2. Portals de recerca de feina:
 - o Generalistes: Infojobs, Infofeina, Trobarefeina,...
 - o Administració pública: Feina Activa, diba.cat/slo, SEPE,...
 - o Europeus: EURES, Youth job center, [Jove.cat](#),...
 - o Xarxes socials: LinkedIn, Facebook, Twitter,...
 - o Específics: Educajob, Hacesfalta.org,...
 - o ETT's: Adecco, Randstad, Manpower,...
- > Cal crear un mail on ens enviaran les candidatures
- > Penjar l'oferta al Moodle
- > OBLIGATORI: Les ofertes han de reflectir competències i capacitats clau del currículum d'Ed. Infantil

MAPA FORMATIU

[Identifica itineraris formatius i professionalitzadors relacionats amb educació infantil (titulacions i estudis de l'educació, la psicologia i l'acció social)]

- o Recursos: [Què estudiar](#), [Educaweb](#), [Jove.cat](#), [estudiar a l'estranger](#), etc.

Data límit:
12/03/18

RÚBRICA AVALUACIÓ OFERTES/MAPA FORMATIU



Rúbrica per avaluar les ofertes i el mapa laboral
[Important: aquesta avaluació sols la realitza el/la professor/a]

	Insuficient (<5)	Suficient (5-6)	Bé (7-8)	Excel·lent (9-10)	NOTA
[Oferta] Dades Informatives - 10%	No es presenten dades de sentida, ús/ús, tipus de treball, insa sentida i tipus de jornada	Es presenta alguna dada d'entre sentida, ús/ús, tipus de treball, insa sentida i tipus de jornada	Es presenten gairebé totes les dades d'entre sentida, ús/ús, tipus de treball, insa sentida i tipus de jornada	Es presenten totes les dades d'entre sentida, ús/ús, tipus de treball, insa sentida i tipus de jornada	
[Oferta] Descripció de competències - 25%	No es descriuen les principals competències requerides pel lloc de treball	Es descriu alguna de les competències requerides pel lloc de treball però no es relaciona amb les realitzades al Departament de Currículum	Es descriuen algunes de les competències requerides pel lloc de treball i es relacionen amb les realitzades al Departament de Currículum	Es fa una molt bona descripció de les competències requerides pel lloc de treball i realitzades al Departament de Currículum	
[Oferta] Descripció de capacitats clau - 25%	No es descriuen les principals capacitats clau requerides pel lloc de treball	Es descriu alguna de les capacitats clau requerides pel lloc de treball però no es relaciona amb les realitzades al Departament de Currículum	Es descriuen algunes de les capacitats clau requerides pel lloc de treball i es relacionen amb les realitzades al Departament de Currículum	Es fa una molt bona descripció de les capacitats clau requerides pel lloc de treball i realitzades al Departament de Currículum	
Mapa formatiu - 25%	No es presenta el mapa o no presenta però sense relacions entre els itineraris formatius	El mapa presenta un mínim d'itineraris formatius possibles i/o alguns tenen poca relació amb el total	El mapa presenta bona relació d'itineraris formatius i tenen força relació amb el total	El mapa presenta molt bona relació d'itineraris formatius i estableix una molt bona relació amb el total	
Normes d'estructura i expressió - 5%	No es demostren guanys quantitat d'informació ni de redacció/expressió de referent, amb ús de innecessaris	Es demostren trets erronis d'ortografia i/o redacció/expressió de referent amb ús de innecessaris	Es demostren algun error gramatical i/o d'ortografia i/o redacció/expressió de referent	No es demostren errors gramaticals ni d'ortografia i/o redacció/expressió de referent i les dades estan ben redactades	
NOTA FINAL:					

S5 a S8 – EINES DE RECERCA DE FEINA



> RECURSOS PER A L'AUTOCONEIXEMENT:

- Fitxa AUTORETRAT [al Moodle] -> OBLIGATÒRIA!
- Testos d'interessos. Per exemple: [CLOE](#), [test de Porta 22](#), etc.

> RECURSOS PEL CURRÍCULUM:

- ✓ Ficar-hi, almenys, 3 capacitats clau amb una evidència de cada una
- ✓ Ficar-hi, almenys, una formació que voldríem fer en el futur i explicar perquè i com ens ajudaria a millorar la nostra ocupabilitat
- [Canva](#) / [Assistent SOC](#) / [Assistent Europass](#) / Plantilla d'internet/etc.

> RECURSOS PER LA CARTA DE PRESENTACIÓ:

- Documents de suport del [Porta 22](#), del [Jove.cat](#), [Infojobs](#) i/o assistents i models de suport que hi ha per internet

> RECURSOS PEL VIDEOCURRÍCULUM:

- Durada del vídeo: entre 1 i 2 minuts
- [Exemple 1](#), [Exemple 2](#), [Exemple 3](#), [Exemple 4](#)



Tot en un sol doc pdf. Enviar-ho al mail de l'oferta + penjar-ho al Moodle

S9 – AVALUACIÓ DE LES CANDIDATURES



Rúbrica per avaluar les candidatures rebudes + la nostra candidatura:

	Inaeficient (4-5)	Suficient (5 -6)	Bé (7 - 8)	Excel·lent (9 -10)
Autoconeixement- 25%	No presenta cap material d'autoconeixement i/o no presenta resultats comprensibles	Presenta un material d'autoconeixement però l'anàlisi és pobre	Presenta un material amb un bon anàlisi i/o en presenta més d'un amb un anàlisi acceptable	Presenta 2 o més materials amb un bon anàlisi dels resultats
Curriculum - 25%	No presenta el cv o el cv li manca informació indispensable	Presenta el cv però el format i/o el contingut presenten mancances importants	El cv, tant en el format com en el contingut, són adequats i atractius	El cv, tant en el format com en el contingut, estan molt ben presentats i és molt atractiu
Carta de presentació - 20%	No presenta la carta o a la carta li manca informació indispensable	Presenta la carta però el contingut està poc adaptat a l'oferta	Presenta la carta i el contingut està força adaptat a l'oferta però amb marge de millora	Presenta la carta i el contingut està molt ben adaptat a l'oferta, indicant perfectament l'encaix entre el perfil i l'oferta
Videocurriculum - 25%	No presenta el vídeo o al vídeo li manca informació indispensable	Presenta el vídeo però el format i/o el contingut presenten mancances importants	El vídeo, tant en el format com en el contingut, són adequats i atractius	El vídeo, tant en el format com en el contingut estan molt ben presentats i és molt atractiu
Normes d'escriptura i expressió - 5%	Es comet gran quantitat d'errors ortogràfics. La redacció/expressió és incoherent, amb idees desconectades.	Es cometen força errors ortogràfics i/o la redacció/expressió és poc coherent i amb idees poc connectades.	Es comet algun error gramatical i/o d'ortografia. La redacció/expressió és bastant coherent.	No es cometen errors gramaticals ni d'ortografia. La redacció/expressió és coherent i les idees estan connectades.

Ara toca exposar les avaluacions que hem fet!



S10 i S11 – PROCÉS DE SELECCIÓ



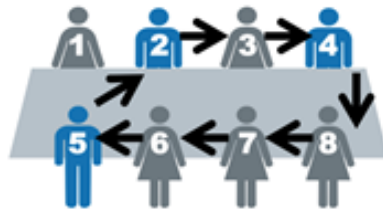
SPEED DATINGS

- > Exemple 1 <https://youtu.be/Dvf4Wo9fyO8>
- > Exemple 2 <https://youtu.be/aUIL2GNR9hk>

Funcionament: 3 minuts d'entrevista amb cadascun dels reclutadors (cronometrat)

Elements clau per les entrevistes:

- Competències/capacitats fortes pel lloc de treball
- Pla professional: què et veus fent d'aquí 5/10 anys?
- Si t'haguessis d'autoocupar en el sector, de què seria?



S12 – AVALUACIÓ PROCÉS DE SELECCIÓ

Rúbrica per avaluar el procés de selecció (del grup que ens ha enviat oferta + el nostre propi)



	Insuficient (<5)	Suficient (5 - 6)	B4 (7 - 8)	Excel·lent (9 - 10)
Presentació - 20%	No es presenta o ho fa de manera inadequada	Es presenta però amb un estil molt col·loquial (i/o poc adequat per una entrevista)	Es presenta amb educació i de manera adequada, però de manera tensa i poc natural	Es presenta adequadament, amb educació i de manera natural i fluida (fent que l'entrevista no senti còmode)
Explicació del propi perfil - 20%	No explica la formació - experiència	Explica la formació - experiència però sense entrar en detall i vinculant-ho al lloc de treball	Explica la formació - experiència, entrant en detall però sense vincular-ho gaire al lloc de treball	Fa una molt bona presentació de la pròpia formació i experiència, vinculant-ho a les necessitats del lloc de treball
Explicació expectatives futures - 20%	No explica les expectatives futures	Explica les expectatives futures però sense entrar en detall i vinculant-ho al lloc de treball	Explica les expectatives futures, entrant en detall però sense vincular-ho gaire al lloc de treball	Fa una molt bona presentació de les expectatives futures, vinculant-ho a les necessitats del lloc de treball
Comunicació verbal - 10%	No parla de manera fluida, amb excessius elements repetitius. Costa entendre el contingut i aquest no s'adequa a la situació	Parla de manera poc fluida i clara. El llenguatge és poc variat i/o no s'adequa a la situació	Parla majoritàriament de manera fluida i clara, bona pronunciació amb un llenguatge adequat i variat	Parla de manera fluida, clara i amb bona pronunciació. El llenguatge utilitzat s'adequa a la situació i és variat
Comunicació no verbal - 10%	Adopta una postura inadequada per a una entrevista. No gestiona i/o gestiona de manera inapropiada	Adopta una postura poc adequada. No gestiona i/o gestiona de manera poc apropiada	Adopta una postura així com gestiona de manera bastant adequada, tot i que denota tensió i nerviosisme	Adopta una postura així com gestiona de manera molt adequada, denotant naturalitat

Ara toca exposar el lloc de la borsa de treball que ha obtingut cada company!



ANNEX 3. Captura Moodle del curs

UF 1 NF 4 Recerca activa d'ocupació. A 1 El mercat de treball i la recerca de feina

-  Guia projecte NF4 Recerca Activa d'Ocupació
-  Grups Projecte
-  12/03/18 Ofertes i mapa formatiu. NOTA 25%
-  Ofertes
-  20/03/18 Candidatures. NOTA 40%
-  Fitxa Autoretrat
-  03/04/18 Avaluació Candidatures
-  09/04/18 Avaluació Procés de selecció. NOTA 25%
-  Enquesta de valoració del NF4

ANNEX 4. Continguts, RA i CA's del NF4

UF1. INCORPORACIÓ AL TREBALL	
Resultats d'Aprenentatge	Criteris d'Avaluació
RA1. Selecciona oportunitats d'ocupació, identificant les diferents possibilitats d'inserció i les alternatives d'aprenentatge al llarg de la vida.	1.1 Valora la importància de la formació permanent com a factor clau per a l'ocupabilitat i l'adaptació a les exigències del procés productiu. 1.2 Identifica els itineraris formatius i professionals relacionats amb el perfil professional del tècnic o tècnica superior en educació infantil. 1.3 Planifica un projecte de carrera professional. 1.4 Determina les aptituds i actituds requerides per a l'activitat professional relacionada amb el perfil del títol. 1.5 Identifica els principals jaciments d'ocupació i d'inserció laboral per al tècnic o la tècnica superior en educació infantil. 1.6 Determina les tècniques utilitzades en el procés de recerca d'ocupació. 1.7 Preveu les alternatives d'autoocupació als sectors professionals relacionats amb el títol. 1.8 Realitza la valoració de la personalitat, aspiracions, actituds i formació pròpies per prendre decisions.

UF1. INCORPORACIÓ AL TREBALL	
Continguts RA1. Recerca Activa d'Ocupació	
1.1 Valoració de la importància de la formació permanent per a la trajectòria laboral i professional del tècnic o tècnica superior en educació infantil. 1.2 Anàlisi dels interessos, aptituds i motivacions personals per a la carrera professional. 1.3 Les capacitats clau del tècnic o tècnica superior en educació infantil. 1.4 El sistema de qualificacions professionals. Les competències i les qualificacions professionals del títol i de la família professional de serveis socioculturals i a la comunitat. 1.5 Identificació d'itineraris formatius i professionalitzadors relacionats amb el títol. Titulacions i estudis de l'educació, la psicologia i l'acció social. 1.6 Planificació de la carrera professional. 1.7 Definició i anàlisi del sector professional de l'educació infantil i de l'atenció a la infància. 1.8 Jaciments d'ocupació en el sector del lleure, en serveis d'empresa i en noves franges de l'educació. 1.9 Procés de recerca d'ocupació en empreses del sector. 1.10 Oportunitats d'aprenentatge i ocupació a Europa. 1.11 Tècniques i instruments de recerca d'ocupació. 1.12 El procés de presa de decisions. 1.13 Ofertes formatives adreçades a grups amb dificultats d'integració laboral. 1.14 Igualtat d'oportunitats entre homes i dones. 1.15 Valoració de l'autoocupació com a alternativa per a la inserció laboral. 1.16. Valoració dels coneixements i les competències obtingudes mitjançant la formació continguda en el títol.	

ANNEX 5. Enllaç al Kahoot– Presentació NF

Què en saps sobre la Recerca d'Ocupació?

<https://play.kahoot.it/#/?quizId=5cea2862-b33f-4052-b3fc-ec006bb74629>

Questions (10) Show answers

<p>Q1: Quina d'aquestes NO és una eina de recerca de feina?</p>	<p>10 sec</p>
<p>Q2: Què és l'ocupabilitat?</p>	<p>20 sec</p>
<p>Q3: Quins errors puc cometre en la meua recerca de feina? (2 respostes correctes)</p>	<p>20 sec</p>
<p>Q4: És important desenvolupar habilitats per a la cerca de feina?</p>	<p>20 sec</p>
<p>Q5: Quin element NO ha d'aparèixer en un curriculum?</p>	<p>20 sec</p>
<p>Q6: Egosurfing és...</p>	<p>20 sec</p>
<p>Q7: La carta de presentació...</p>	<p>20 sec</p>
<p>Q8: Un speed dating laboral és...</p>	<p>20 sec</p>
<p>Q9: Quin NO és un canal de recerca de feina?</p>	<p>10 sec</p>
<p>Q10: Què es té en compte en aquest procés de selecció?</p>	<p>20 sec</p>

ANNEX 6. Fitxa Autoretrat

AUTORETRAT. COM EM VEIG?

Omple el quadre valorant del 0 al 10 (on 0=gens i 10=molt) el teu nivell en cadascuna de les següents competències:

COMPETÈNCIA	Valor
Aprentatge i utilització de coneixements Implica la inquietud i curiositat constant per aprendre o saber-ne més. Contempla l'afany de posar en pràctica i ampliar els coneixements tècnics, professionals o de gestió, així com transferir aquells coneixements relacionats amb el treball.	
Autoconfiança És el convenciment sobre la pròpia capacitat per a realitzar amb èxit una tasca o escollir l'enfocament adequat per realitzar un treball o resoldre un problema. Inclou mostrar confiança en les pròpies capacitats, decisions i opinions	
Autocontrol És la capacitat de mantenir les pròpies emocions sota control i evitar reaccions negatives davant provocacions, oposició o hostilitat per part d'altres o quan es treballa en condicions d'estrès.	
Compromís amb l'organització És la capacitat i voluntat d'orientar els propis interessos i comportaments cap a les necessitats, prioritats i objectius de la companyia. Pot manifestar-se en posar la missió de l'empresa per davant de les preferències individuals	
Comunicació Suposa l'habilitat de transmetre, de fer conèixer alguna cosa a algú d'una manera clara i entenedora. La comunicació pot ser oral i/o escrita i s'adreça a diferents públics	
Creativitat És la capacitat que permet identificar, plantejar i resoldre problemes de manera rellevant i divergent. És l'habilitat d'establir relacions de coneixement diferents, fer noves preguntes i donar respostes originals	
Flexibilitat i gestió del canvi És l'habilitat d'adaptar-se i treballar eficaçment en diferents i variades situacions i amb persones o grups diversos. Suposa entendre i valorar postures o punts de vista diferents, o bé adaptar el propi enfocament a mesura que la situació ho requereixi.	
Iniciativa Es refereix a: identificar un problema, obstacle o oportunitat i portar a terme accions per donar-los resposta. Per tant, la Iniciativa és la predisposició a actuar de forma proactiva i no només limitar-se a pensar en allò que s'ha de fer en el futur	
Lideratge Suposa la intenció d'assumir el rol de líder d'un grup o equip de treball.	
Negociació És l'habilitat per promoure el consens. És l'intent per fer coincidir criteris diferents, en una situació determinada, amb l'objectiu d'arribar al pacte i buscar el millor benefici	
Orientació al client Implica un desig d'ajudar o servir als clients/es, de satisfer les seves necessitats. Significa centrar-se en descobrir o satisfer les necessitats dels clients/es	
Planificació i organització És la capacitat per prioritzar i establir línies d'actuació, optimitzant recursos que garanteixin l'acompliment dels resultats esperats mitjançant una gestió eficaç del propi treball i del dels seus col·laboradors/es	
Preocupació per l'ordre i la qualitat Es reflecteix en la preocupació contínua per reduir la incertesa del medi que ens envolta	
Relació interpersonal Capacitat i habilitats per a relacionar-se amb els/les companys/es de feina i altres professional de l'entorn laboral de manera satisfactòria, mantenint una actitud assertiva i constructiva.	
Treball en equip i cooperació Implica la intenció de col·laborar i cooperar amb altres, formar part d'un grup, treballar junts, com a oposat a fer-ho individualment o competitivament.	

*Font: Diccionari de Competències Clau – Barcelona Activa / Diccionari competencial – Mapa Laboral

AUTORETRAT. COM EM VEUEN?

Demana a algun familiar o amic/ga que ompli el quadre valorant-te del 0 al 10 el teu nivell en cadascuna de les següents competències (pensant en tu!!!).

COMPETÈNCIA	Valor
Aprentatge i utilització de coneixements Implica la inquietud i curiositat constant per aprendre o saber-ne més. Contempla l'afany de posar en pràctica i ampliar els coneixements tècnics, professionals o de gestió, així com transferir aquells coneixements relacionats amb el treball.	
Autoconfiança És el convenciment sobre la pròpia capacitat per a realitzar amb èxit una tasca o escollir l'enfocament adequat per realitzar un treball o resoldre un problema. Inclou mostrar confiança en les pròpies capacitats, decisions i opinions	
Autocontrol És la capacitat de mantenir les pròpies emocions sota control i evitar reaccions negatives davant provocacions, oposició o hostilitat per part d'altres o quan es treballa en condicions d'estrès.	
Compromís amb l'organització És la capacitat i voluntat d'orientar els propis interessos i comportaments cap a les necessitats, prioritats i objectius de la companyia. Pot manifestar-se en posar la missió de l'empresa per davant de les preferències individuals	
Comunicació Suposa l'habilitat de transmetre, de fer conèixer alguna cosa a algú d'una manera clara i entenedora. La comunicació pot ser oral i/o escrita i s'adreça a diferents públics	
Creativitat És la capacitat que permet identificar, plantejar i resoldre problemes de manera rellevant i divergent. És l'habilitat d'establir relacions de coneixement diferents, fer noves preguntes i donar respostes originals	
Flexibilitat i gestió del canvi És l'habilitat d'adaptar-se i treballar eficaçment en diferents i variades situacions i amb persones o grups diversos. Suposa entendre i valorar postures o punts de vista diferents, o bé adaptar el propi enfocament a mesura que la situació ho requereixi.	
Iniciativa Es refereix a: identificar un problema, obstacle o oportunitat i portar a terme accions per donar-los resposta. Per tant, la Iniciativa és la predisposició a actuar de forma proactiva i no només limitar-se a pensar en allò que s'ha de fer en el futur	
Lideratge Suposa la intenció d'assumir el rol de líder d'un grup o equip de treball. Implica el desig de guiar els altres	
Negociació És l'habilitat per promoure el consens. És l'intent per fer coincidir criteris diferents, en una situació determinada, amb l'objectiu d'arribar al pacte i buscar el millor benefici	
Orientació al client Implica un desig d'ajudar o servir als clients/es, de satisfer les seves necessitats. Significa centrar-se en descobrir o satisfer les necessitats dels clients/es	
Planificació i organització És la capacitat per prioritzar i establir línies d'actuació, optimitzant recursos que garanteixin l'acompliment dels resultats esperats mitjançant una gestió eficaç del propi treball i del dels seus col·laboradors/es	
Preocupació per l'ordre i la qualitat Es reflecteix en la preocupació contínua per reduir la incertesa del medi que ens envolta	
Relació interpersonal Capacitat i habilitats per a relacionar-se amb els/les companys/es de feina i altres professional de l'entorn laboral de manera satisfactòria, mantenint una actitud assertiva i constructiva.	
Treball en equip i cooperació Implica la intenció de col·laborar i cooperar amb altres, formar part d'un grup, treballar junts, com a oposat a fer-ho individualment o competitivament.	

*Font: Diccionari de Competències Clau – Barcelona Activa / Diccionari competencial – Mapa Laboral

COM EM VEIG I COM EM VEUEN?

Tot seguit reflexionarem sobre com em veig jo i com em veuen els/les altres. Compara el teu autoretrat amb el retrat que ha fet de tu l'altra persona. Indica tres característiques o qualitats en les quals heu coincidit i tres que no.

Hem coincidit en...

-
-
-

No hem coincidit en...

-
-
-

EXPLICA PER QUÈ. Seguidament, escull les 5 competències que t'han sortit més ben valorades i anota EVIDÈNCIES, és a dir, comportaments/situacions/actituds en què poses en joc la competència i argumenta perquè la tens en un nivell alt:

C1: *LIDERATGE*

- *Sóc el capità de l'equip de bàsquet*
- *Quan fem treballs en grup, sempre organitzo les tasques a fer i com fer-les*

C2:

C3:

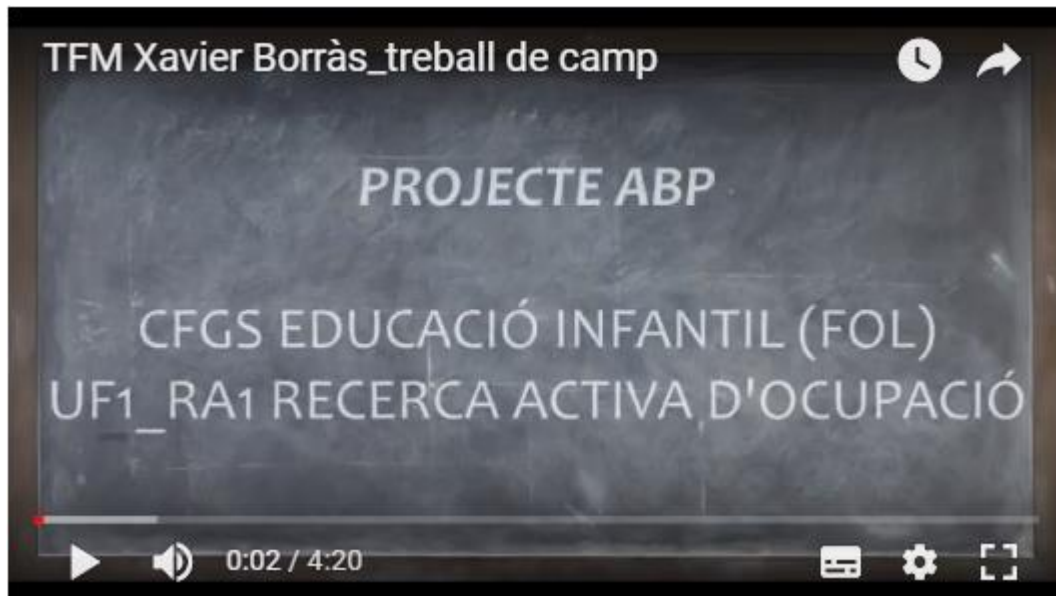
C4:

C5:

ANNEX 7. Vídeo resum treball de camp

https://youtu.be/MfvtqUO8_JM

Paraules clau: "TFM Xavier Borràs_treball de camp"

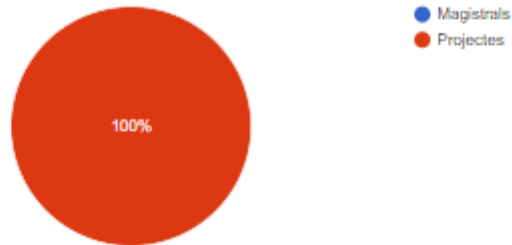


ANNEX 8. Enquesta valoració amb resultats

<https://goo.gl/forms/kO5MKzTVMwRx808E2>

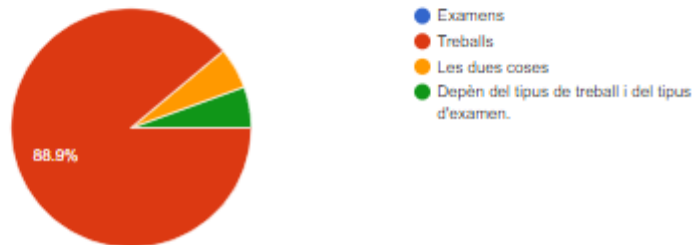
Prefereixes classes més magistrals o classes més participatives en què es realitzen projectes?

18 responses



Prefereixes que es treballi (i s'avalui) amb exàmens o amb treballs?

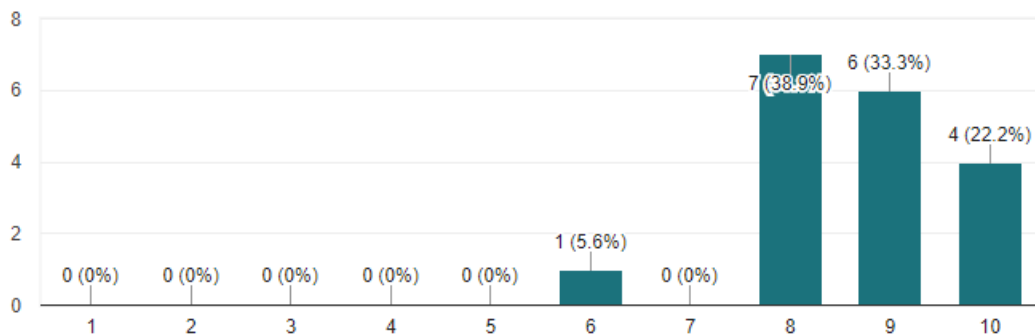
18 responses



Creus que has disposat de la informació necessària per a elaborar el projecte?

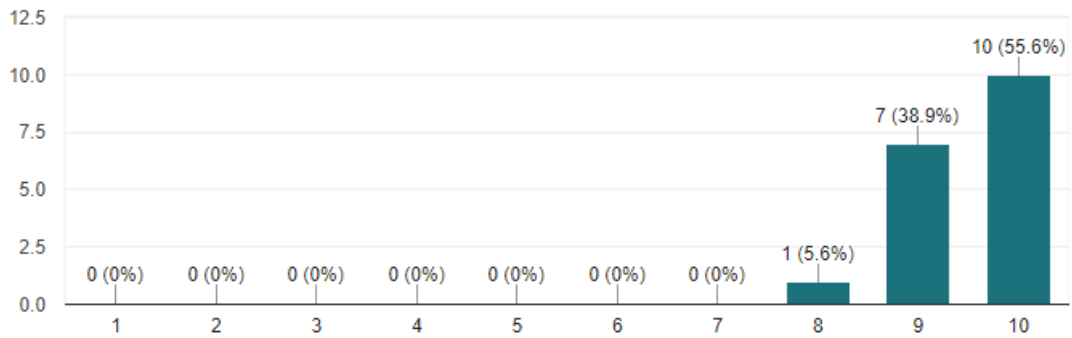


18 responses



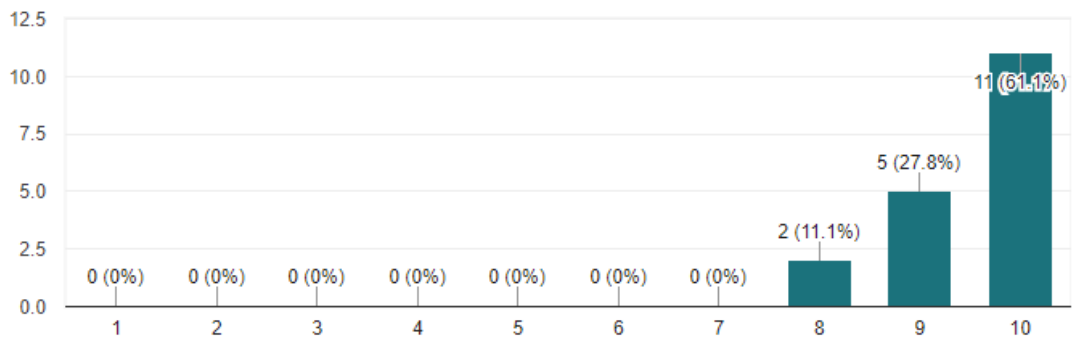
Creus que el professor ha donat el suport necessari per a superar amb èxit el NF?

18 responses



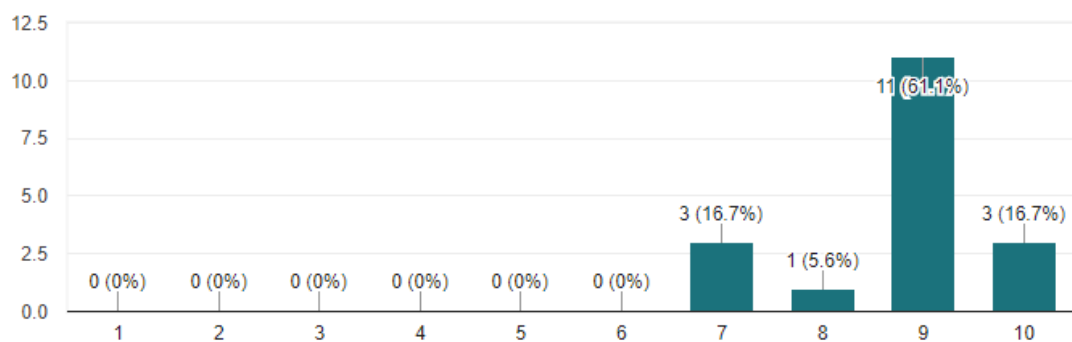
Creus que el professor ha facilitat la participació dels/de les alumnes?

18 responses



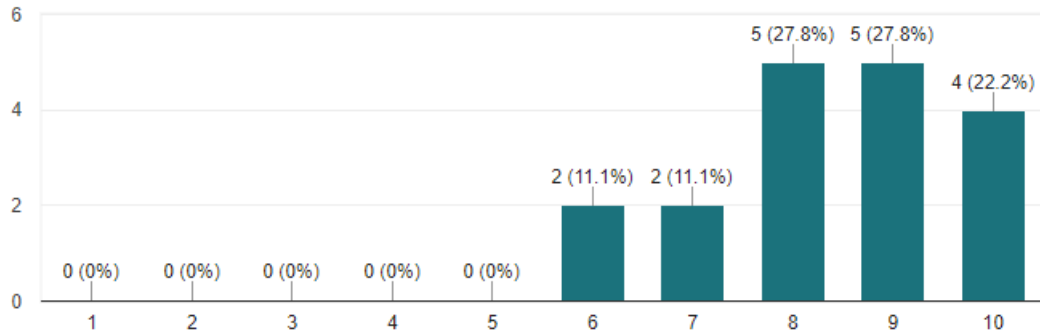
La manera d'ensenyar t'ha ajudat a entendre els continguts del NF?

18 responses



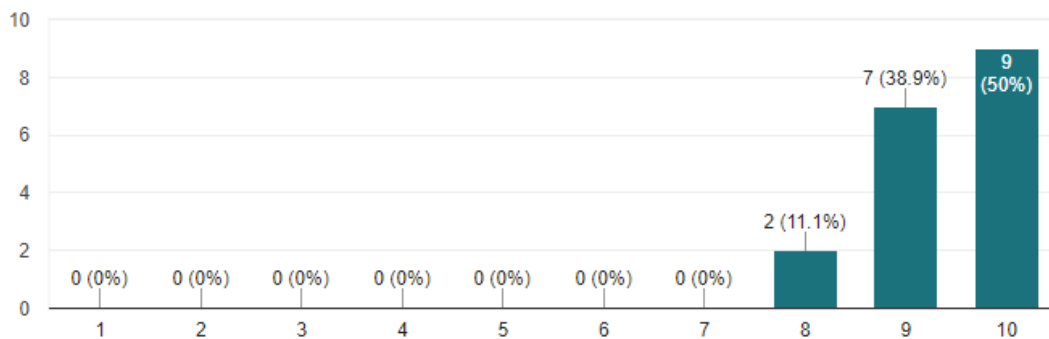
El volum de feina ha sigut adequat?

18 responses



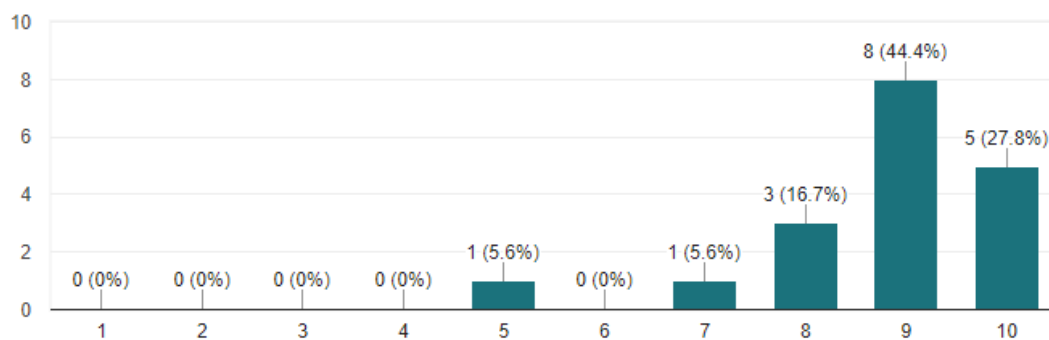
Creus que et seran útils els coneixements i tècniques adquirits en aquest NF?

18 responses



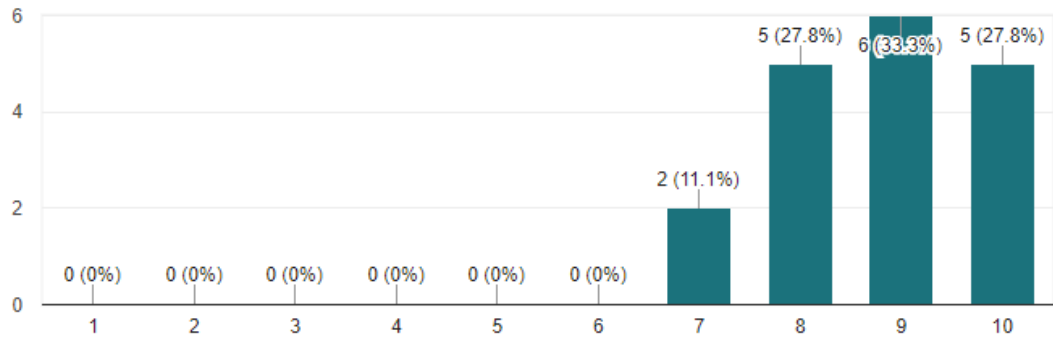
T'has imaginat posant-ho en pràctica en una situació real?

18 responses



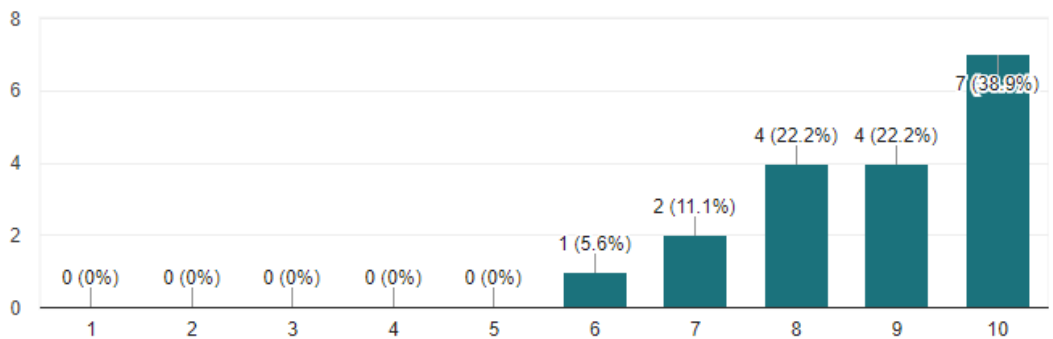
T'ha agradat el sistema d'avaluació utilitzat?

18 responses



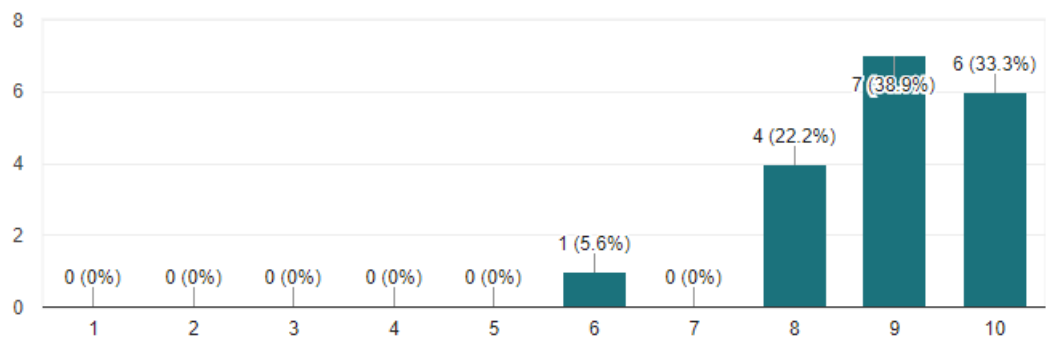
Creus que és útil autoavaluar-te i coavaluar als/les companys/es?

18 responses



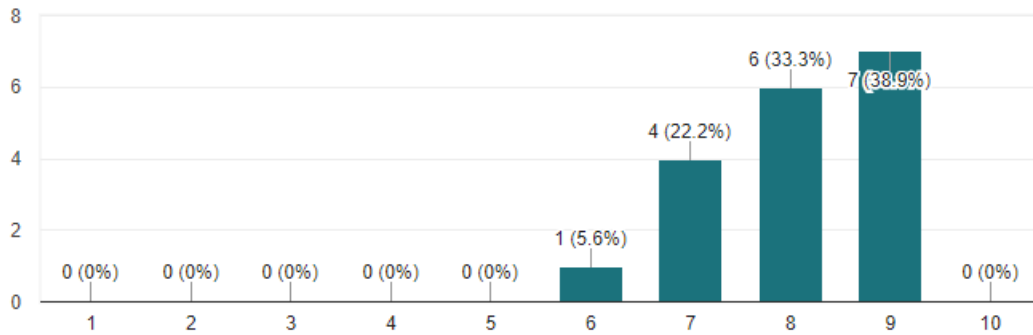
Conèixer els criteris d'avaluació t'ha ajudat a enfocar els productes elaborats?

18 responses



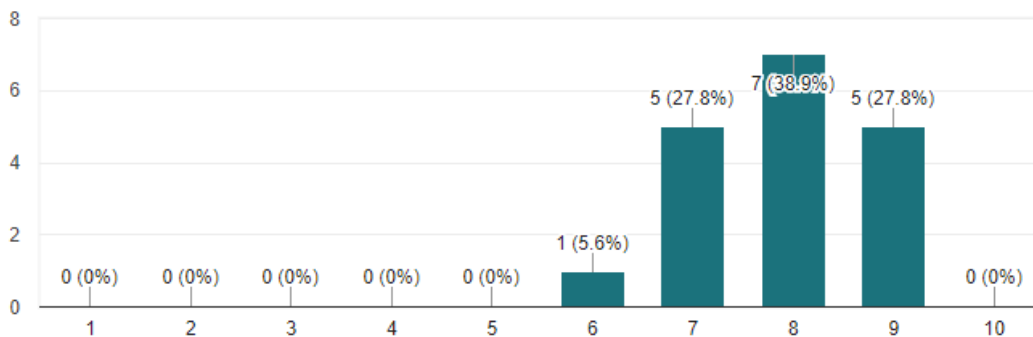
La S1 (presentació) va despertar el teu interès i curiositat?

18 responses



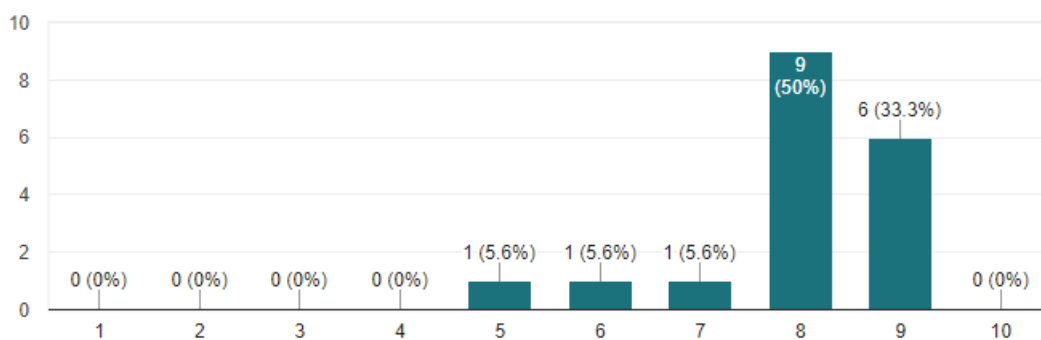
Quina nota posaries al 1r bloc (Ofertes + mapa formatiu)?

18 responses



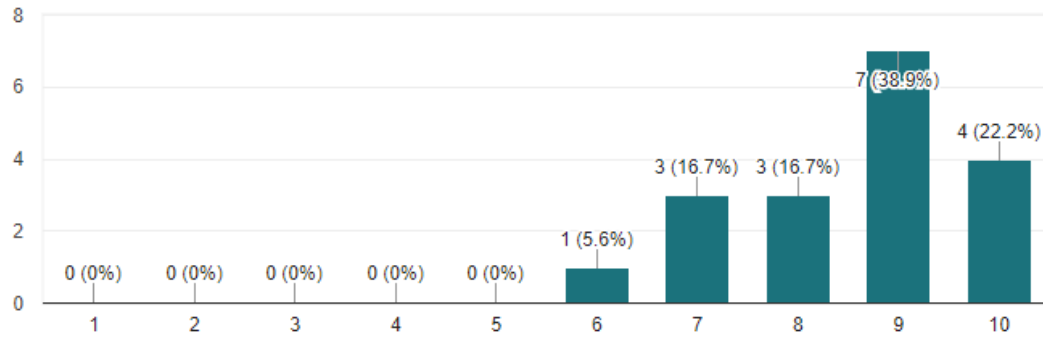
Quina nota posaries al 2n bloc (Candidatures)?

18 responses



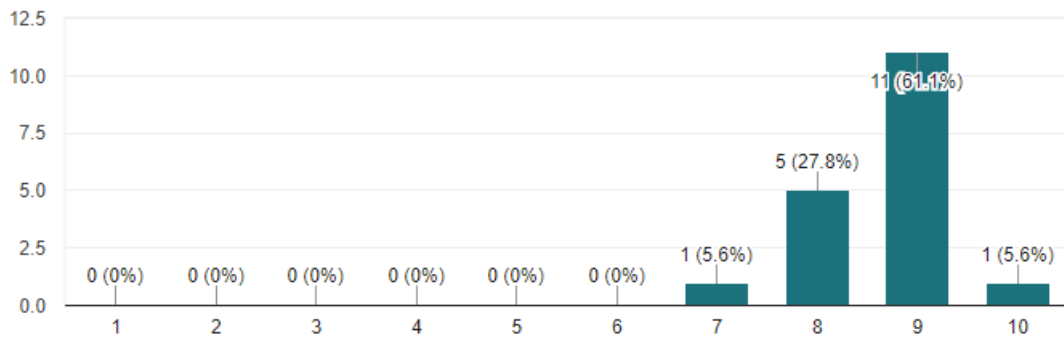
Quina nota posaries al 3r bloc (procés de selecció)?

18 responses



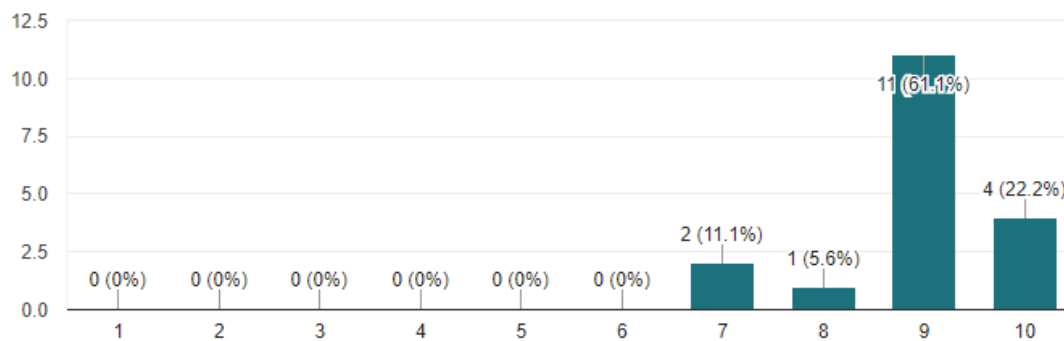
Quina nota global li poses al NF?

18 responses



Consideres que la manera en què s'ha enfocad el NF ha estat motivadora?

18 responses



Què t'ha agradat més del projecte?

18 responses

si
Fer el currículum de diferents formes i la carta de presentació
El 2n bloc, les candidatures, la realització del currículum i el video curriculum
El procés de selecció, les entrevistes speed dating.
Fer curriculum
La forma de enseñar y trabajar ha sido algo innovador y creativo.
Conèixer els meus punts forts, les capacitats que puc destacar de mi.
La distribució de blocs, es a dir, que anesim avançant de mica en mica
El repartiment progressiu de les activitats
M'ha agradat molt aquest projecte, molt ben aplicat, i molt natural. Moltbé XAVI! m'ha agradat la distribució.
Ha sigut molt lúdic i em pogut fer treballs d'una manera molt diferent
Que hem estudiat aquest tema més didàcticament, i (allmenys jo) ho he après tot millor i ho he entès tot millor treballant aquest tema per projectes i amb treballs dinàmics, que no pas estudiant i fent un exàmen. El que més m'ha agradat ha estat fer el curriculum, el videocurriculum i les candidatures orals, ja que són coses importants que mai havia fet i que em poden servir molt d'experiència en un futur.
Ha estat molt dinàmic.
L'informació que tenies abans de començar a fer-lo, que el treball era molt pràctica i no feia falta estudiar coses memorísticament que en un parell de dies oblides, l'entusiasme i l'ajuda dabant de dubtes per part de professor...
Les entrevistes ja que mai havia fet aquesta activitat i l'he trobada molt interesant
El que més m'ha agradat ha sigut l'speed-dating
El que més m'ha agradat, és el fet de la participació, també que tot el que s'ens ha ensenyat té una utilitat per al futur. El speed dating també m'ha servit per a millorar com a persona i perdre la timidesa.
Que hem posat en practica els continguts

Què creus que es podria millorar del projecte?

18 responses

en certs aspectes si
No donar tanta feina o deixar mes temps
Res
Les candidatures.
candidatures
Siempre hay algún punto a mejorar, pero no cambiaría nada.
La repartició de les tasques.
Potser era molt llarg
Massa activitats en poc temps.
Tenir més temps, crec que en 12 sessions és poc, no sabem el que pensen el grup que ens han entrevistat de nosaltres.
Tot molt be!
M'ha agradat molt la manera que hem treballat aquest tema, tot i que penso que tot és millorable. Potser si haguéssim tingut més temps per preparar el videocurrículum, haguéssin sortit en general millor tots.
El temps.
Les entrevistes del procés de selecció, algunes no van ser molt correctes ja que hi havia més riure que professionalitat, menys quan tocava fer-la dabant del professor.
El temps en les entrevistes.
A l'hora de fer les entrevistes, crec que hauria sigut millor una mica de intimitat, és a dir, a l'aula només entrevistat i entrevistador
Crec que l'únic aspecte a millorar és el temps, tot el demés ho trovo molt adequat.
Es podria donar més temps per realitzar els blocs

ANNEX 9. Rúbriques d'Avaluació

Annex 9.1. Rúbrica Ofertes i mapa formatiu

AVALUACIÓ OFERTES I MAPA FORMATIU						
	Insuficient (< 5)	Suficient (5 - 6)	Bé (7 - 8)	Excel·lent (9 - 10)	NOTA	NOTA PONDERADA
[Oferta] Dades informatives - 10%	No es presenten dades de: contacte, ubicació lloc de treball, inici contracte i tipus de jornada	Es presenta alguna dada d'entre: contacte, ubicació lloc de treball, inici contracte i tipus de jornada	Es presenten gairebé totes les dades d'entre: contacte, ubicació lloc de treball, inici contracte i tipus de jornada	Es presenten totes les dades d'entre: contacte, ubicació lloc de treball, inici contracte i tipus de jornada		0
[Oferta] Descripció de competències - 25%	No es descriuen les principals competències requerides pel lloc de treball	Es descriu alguna de les competències requerida pel lloc de treball però no es relaciona amb les recollides al Decret Currículum	Es descriuen algunes de les competències requerides pel lloc de treball, i es relacionen amb les recollides al Decret Currículum	Es fa una molt bona descripció de les competències requerides pel lloc de treball i recollides al Decret Currículum		0
[Oferta] Descripció de capacitats clau - 25%	No es descriuen les principals capacitats clau requerides pel lloc de treball	Es descriu alguna de les capacitats clau requerida pel lloc de treball però no es relaciona amb les recollides al Decret Currículum	Es descriuen algunes de les capacitats clau requerides pel lloc de treball, i es relacionen amb les recollides al Decret Currículum	Es fa una molt bona descripció de les capacitats clau requerides pel lloc de treball i recollides al Decret Currículum		0
Mapa formatiu - 35%	No es presenta el mapa o es presenta però sense coherència entre els itineraris formatius	El mapa presenta un mínim d'itineraris formatius possibles i/o aquests tenen poca relació amb el títol	El mapa presenta bastants itineraris formatius, i tenen força relació amb el títol	El mapa presenta molts itineraris formatius, i s'estableix una molt bona relació amb el títol		0
Normes d'escriptura i expressió - 5%	Es cometen gran quantitat d'errors ortogràfics. La redacció/expressió és incoherent, amb idees inconnexes.	Es detecten força errors ortogràfics i/o la redacció/expressió és poc coherent i amb idees poc connectades.	Es comet algun error gramatical i/o d'ortografia. La redacció/expressió és bastant coherent.	No es comenten errors gramaticals ni d'ortografia. La redacció/expressió és coherent i les idees estan connectades.		0
NOTA FINAL:						0

Annex 9.2. Rúbrica Candidatures

AVALUACIÓ CANDIDATURES						
	Insuficient (< 5)	Suficient (5 - 6)	Bé (7 - 8)	Excel·lent (9 - 10)	NOTA	NOTA PONDERADA
Autoconeixement - 25%	No presenta cap material d'autoconeixement i/o no presenta resultats comprensibles	Presenta un material d'autoconeixement però l'anàlisi és pobre	Presenta un material amb un bon anàlisi i/o en presenta més d'un amb un anàlisi acceptable	Presenta 2 o més materials amb un bon anàlisi dels resultats		0
Currículum - 25%	No presenta el cv o al cv li manca informació indispensable	Presenta el cv però el format i/o el contingut presenten mancances importants	El cv, tant en el format com en el contingut, són adequats i atractius	El cv, tant en el format com en el contingut, estan molt ben presentats i és molt atractiu		0
Carta de presentació - 20%	No presenta la carta o a la carta li manca informació indispensable	Presenta la carta però el contingut està poc adaptat a l'oferta	Presenta la carta i el contingut està força adaptat a l'oferta però amb marge de millora	Presenta la carta i el contingut està molt ben adaptat a l'oferta, indicant perfectament l'encaix entre el perfil i l'oferta		0
Videocurrículum - 25%	No presenta el vídeocv o al vídeocv li manca informació indispensable	Presenta el vídeocv però el format i/o el contingut presenten mancances importants	El vídeocv, tant en el format com en el contingut, són adequats i atractius	El vídeocv, tant en el format com en el contingut, estan molt ben presentats i és molt atractiu		0
Normes d'escriptura i expressió - 5%	Es cometen gran quantitat d'errors ortogràfics. La redacció/expressió és incoherent, amb idees inconnexes.	Es detecten força errors ortogràfics i/o la redacció/expressió és poc coherent i amb idees poc connectades.	Es comet algun error gramatical i/o d'ortografia. La redacció/expressió és bastant coherent.	No es comenten errors gramaticals ni d'ortografia. La redacció/expressió és coherent i les idees estan connectades.		0
NOTA FINAL:						0

Annex 9.3. Rúbrica Procés de selecció

AVALUACIÓ PROCÉS DE SELECCIÓ						
	Insuficient (< 5)	Suficient (5 - 6)	Bé (7 - 8)	Excel·lent (9 - 10)	NOTA	NOTA PONDERADA
Presentació- 20%	No es presenta o ho fa de manera inadequada	Es presenta però amb un estil molt col·loquial i/o poc adequat per una entrevista.	Es presenta amb educació i de manera adequada, però de manera tensa i poc natural.	Es presenta adequadament, amb educació i de manera natural i fluida (fent que l'interlocutor es senti còmode)		0
Explicació del propi perfil - 30%	No explica la formació - experiència	Explica la formació – experiència però sense entrar en detalls ni vincular-ho al lloc de treball	Explica la formació – experiència, entrant en detalls però sense vincular-ho gaire al lloc de treball	Fa una molt bona presentació de la pròpia formació i experiència, vinculant-ho a les necessitats del lloc de treball		0
Explicació expectatives futures - 30%	No explica les expectatives futures	Explica les expectatives futures però sense entrar en detalls ni vincular-ho al lloc de treball	Explica les expectatives futures, entrant en detalls però sense vincular-ho gaire al lloc de treball	Fa una molt bona presentació de les expectatives futures, vinculant-ho a les necessitats del lloc de treball		0
Comunicació verbal- 10%	No parla de manera fluida, amb excessius elements repetitius. Costa entendre el contingut i aquest no s'adequa a la situació.	Parla de manera poc fluida i clara. El llenguatge és poc variat i/o no s'adequa a la situació.	Parla majoritàriament de manera fluida i clara, bona pronunciació i amb un llenguatge adequat i variat.	Parla de manera fluida, clara, i amb bona pronunciació. El llenguatge utilitzat s'adequa a la situació i és variat		0
Comunicació no verbal - 10%	Adopta una postura inadequada per a una entrevista. No gesticula i/o gesticula de manera inapropiada.	Adopta una postura poc adequada. No gesticula i/o gesticula de manera poc apropiada.	Adopta una postura així com gesticula de manera bastant adequada, tot i que denota tensió i nerviosisme	Adopta una postura així com gesticula de manera molt adequada, denotant naturalitat		0
NOTA FINAL:						0

Annex 9.4. Camps addicionals – Auto i Coavaluacions

AUTOAV ALUACIÓ	<p>Comenta els principals punts forts del teu treball així com els principals aspectes de millora:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Punts Forts: - Aspectes de Millora:
---------------------------	---

COAV ALUACIÓ	Nom Estudiants	Autoconeix ement	CV	Carta presentació	VideoCV	Espectura i expressió	NOTA	Comentaris punts forts i aspectes de millora

ANNEX 11. Notes finals

	CREACIÓ OFERTES	CANDIDATURES				PROCÉS DE SELECCIÓ				GRAELLA OBSERVACIÓ	NOTA FINAL
	Avaluació professor	Autoavaluació	Coavaluació	Avaluació professor	Nota candidatures	Autoavaluació	Coavaluació	Avaluació professor	Nota p. selecció	Avaluació professor	
S.A.	9	7,8	7	7,5	7,5	7,7	6,7	7,5	7,4	6,5	7,7
M.B.	9	6,1	7,7	6,1	6,5	8,3	8,4	7,8	8,1	4,5	7,3
L.C.	6,4	8,0	7,6	8	8,0	8,4	6,5	7,5	7,5	8	7,5
S.O.	6,4	8,7	7,8	8,7	8,4	9,7	8,3	9	9,0	8	8,0
S.E.	6,4	8,0	7,7	7,8	7,8	7,4	5,4	5,5	5,9	3,5	6,6
E.F.	9,2	7,5	7,3	7,1	7,3	8,1	7,95	8	8,0	9	8,1
O.F.	9,2	7,2	7,25	7,3	7,3	8,5	7,95	8,8	8,5	10	8,3
E.G.	9,1	7,3	9,4	7	7,7	6,1	7,8	6	6,5	4	7,4
E.GI.	9	8,2	8	8,6	8,4	8,0	7,7	7,5	7,7	7	8,2
L.G.	6,4	7,6	8,1	9,4	8,6	7,8	8,3	9,4	8,7	9	8,1
A.M.	9,1	7,6	8,7	9,2	8,7	8,2	10	10	9,6	7,5	8,9
A.MO.	9,2	7,0	7,3	6,8	7,0	8,8	8,2	8,6	8,55	9,5	8,2
M.O.	9,2	7,8	8,5	8,7	8,4	8,3	8,5	9	8,7	10	8,8
A.P.	9,1	7,9	9,4	8,8	8,7	6,8	9,6	7,7	8,0	8,5	8,6
I.P.	8,8	7,8	8,8	8,9	8,6	7,7	7,0	6	6,7	6	7,9
I.PE.	8,8	8,0	8,7	8,1	8,2	7,6	8	7	7,4	6,5	8,0
A.S.	8,8	8,4	8,5	9,2	8,8	8,8	9	9	9,2	9	8,9
B.S.	9	8,5	7,25	7,9	7,9	9,4	8,3	8,1	8,5	5	8,0
J.V.	6,4	8,4	7,5	8,1	8,0	8,7	7,7	7,4	7,8	6,5	7,4
J.VA.	8,8	8,4	8,4	8	8,2	8,6	8,3	7,5	8,0	6,5	8,1
G.V.	9,1	9,5	8,8	9	9,1	7,9	8,7	9,2	8,8	6	8,7

