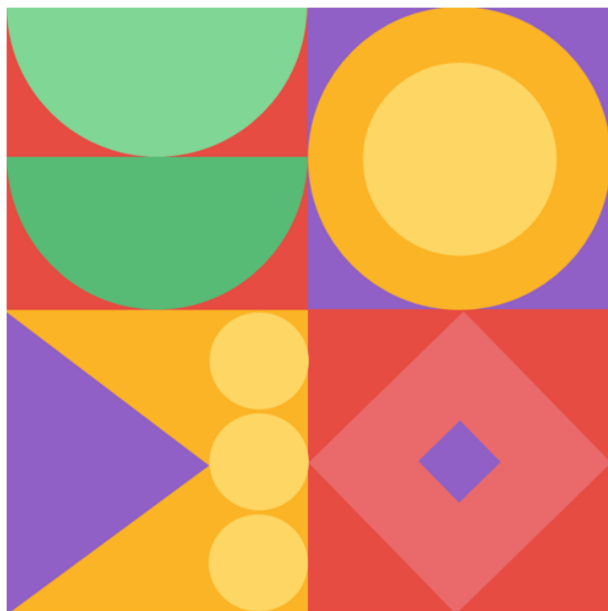


MERAKI

PLA DE FOMACIÓ

D'UBUNTU

2025 - 2026



ubuntu

Nosaltres Som Perquè Tu Ets

ÍNDEX

1	DESCRIPCIÓ DE L'ASSOCIACIÓ EDUCACIÓ I LLEURE	
	UBUNTU.....	1
1.1	DESCRIPCIÓ DE L'ENTITAT	1
1.2	MISSIÓ	2
1.3	VISIÓ	2
1.4	VALORS	2
2	PLA DE FORMACIÓ	4
2.1	INTRODUCCIÓ	4
2.2	DIAGNÓSTIC DE NECESSITATS FORMATIVES	5
2.3	OBJECTIUS	6
2.4	METODOLOGIA	6
2.5	CALENDARITZACIÓ I HORARIS	8
2.6	AVALUACIÓ	8
2.7	RECURSOS	8
2.8	MATERIAL I ESPAI FÍSIC	8
3	CONTINGUTS	10
3.1	PERSPECTIVA DE GÈNERE I DIVERSITAT	11
3.2	EINES DIGITALS DE GESTIÓ	11
3.3	PERSPECTIVA ECOSOCIAL	12
3.4	LEGISLACIÓ ESPANYOLA EN ASPECTES D'ESTRANGERIA I DE TREBALL	13
4	FORMADORS/ES, EMPRESES I ORGANISMES ESPECIALITZATS	14
4.1	SELECCIÓ	15
4.2	FORMADOR/A	16
4.3	EMPRESES I ORGANIZACIONES ESPECIALITZADES....	17
5	SEGUIMENT I AVALUACIÓ. MILLORA CONTÍNUA.....	21
5.1	PASSOS PER A L'AVALUACIÓ	22
5.2	ASPECTES A AVALUAR	23
5.3	EINES I TÈCNIQUES PER A L'AVALUACIÓ	23
5.4	MILLORA CONTÍNUA	24
6	FITXA GENERAL	25

1 DESCRIPCIÓ DE L'ASSOCIACIÓ EDUCACIÓ I LLEURE UBUNTU



1.1) DESCRIPCIÓ DE L'ENTITAT

L'Associació Educació i Lleure Ubuntu és una entitat sense ànim de lucre nascuda al 2008. És un espai d'intervenció socioeducativa adreçat a infants, joves i famílies en situació de vulnerabilitat, que promou la formació i educació durant el temps lliure per tal que arribin a ser ciutadans/es de ple dret i com a tals, agents transformadors, crítics i compromesos amb la societat. La tasca que realitza l'Associació és gràcies a l'equip humà amb el que compta, un equip de professionals i voluntaris amb vocació i implicació en els projectes a la Zona Nord del districte de Nou Barris.

L'Associació es compon de cinc projectes: el CAU, Centre Obert, Espiral, Trampolí i Iquembu, que desenvolupen les seves activitats a partir de la relació amb el territori, tant a nivell veïnal com amb els agents que treballen als barris d'intervenció. Les escoles del territori són el nostre aliat principal, desenvolupant la majoria d'intervencions a les mateixes instal·lacions de les escoles.

Associació Educativa i Lleure Ubuntu. C/ Vallcivera, 24, Barcelona, 08033. Tel. 93 146 52 55
www.associacioubuntu.org. e-mail: ubuntu@associacioubuntu.org

1.2) MISSIÓ

La missió essencial per a la nostra Associació és l'Educació, amb metodologies d'acompanyament a aprenentatges de la quotidianitat i processos de vida. Comptem amb una ideologia clara on es promou a través de l'educació i el lleure, el desenvolupament integral de les persones que pertanyen a la Comunitat Ubuntu i famílies de la Zona Nord de Barcelona, generant noves oportunitats.

Es lluita per garantir el dret de tota persona a gaudir d'una vida digna i plena en igualtat d'oportunitats, partint de les potencialitats i l'evolució de les capacitats individuals i col·lectives com a mitjà per transformar la societat i eradicar la pobresa i l'exclusió social.

1.3) VISIÓ

Es treballa perquè l'Associació Educació i Lleure Ubuntu sigui reconeguda familiar, social, geogràfica i políticament a causa de l'impacte de les nostres accions dirigides al benestar i desenvolupament de les persones amb les quals ja es treballa i incideix, així com per la nostra professionalitat i integritat com actuar.

Que ens puguin identificar com una entitat responsable i compromesa amb la justícia social i el desenvolupament humà, prioritzant la defensa dels drets de la infància i la joventut; a més de l'atenció i la cura del medi ambient. També, continuar i millorar els mecanismes de comunicació i protecció perquè les persones mantinguin la seva confiança i comprensió al moment d'expressar-nos els seus problemes, afegint la facilitació d'eines en l'apoderament de col·lectius o individus que no compten amb els elements o les capacitats idònies per satisfer els seus drets fonamentals.

Continuar sent una Associació dinàmica i participativa, amb actuació local, conformada per personal qualificat que treballin amb la missió i els valors de l'entitat, amb la capacitat d'adaptació a les diverses situacions controlables i imponderables i amb una obertura completa a la coordinació de recursos i esforços amb organitzacions públiques i privades.

1.4) VALORS

Unitat: Creiem en el treball en equip de manera interna i en la col·laboració externa amb altres organitzacions i institucions, per potenciar sinergies i millorar tots els aspectes de la nostra feina.

Diversitat: El nostre lloc de treball fomenta una cultura on totes les persones són tractades de manera justa, respectuosa i que tinguin el mateix accés a oportunitats i recursos.

Compromís: Ens comprometem íntegrament en el compliment de la nostra missió i visió, recolzant-nos en la integritat com a principi essencial de les nostres accions per contribuir a la transformació social.

Qualitat: Presentem criteris de qualitat definits a través de l'anàlisi de cada projecte educatiu i de lleure, amb indicadors i objectius clarament avaluable, que ens proporcionen una resposta a les necessitats reals de les persones a qui van dirigits.

Confiança: Facilem i promovem la seguretat, naturalitat i familiaritat amb què tractem els integrants de la comunitat Ubuntu, amb l'objectiu que aquestes persones considerin i aconseguixin recolzar-se en el personal de la nostra Associació.

Transparència: Basem la nostra tasca en l'honestedat, la mútua responsabilitat i el màxim accés a la informació, com a pilars d'una rendició de comptes social i econòmica davant dels nostres socis, col·laboradors, donants, beneficiaris i davant de la societat en general.

Voluntariat: Proporcionem els mitjans necessaris per a la implicació de persones amb les característiques idònies d'acord amb la missió, la visió i els valors de l'Associació, perquè contribueixin personalment, professionalment i socialment a l'enriquiment educatiu dels projectes.

Justícia: Considerem la llibertat individual, la interdependència i la igualtat entre les persones i institucions perquè cada individu obtingui el que li correspon, exhortant al compliment de les normes establertes localment, nacionalment i internacionalment.

Participació: Fomentem els principis democràtics i participatius com a mitjans necessaris per a la transformació social i com a fi inherent al desenvolupament.

2 PLA DE FORMACIÓ



2.1) INTRODUCCIÓ

El **Pla de formació Meraki** (grec, que significa: Posar una part de tu mateix (ànima, creativitat o amor) en tot allò que fas; s'usa per descriure l'esforç i la passió que s'imprimeix en una tasca o projecte) es va crear com una eina estratègica per millorar les competències del personal (tècnic, voluntari i en alguns casos, estudiants de pràctiques), així com potenciar el desenvolupament professional dels equips, promovent l'actualització i la millora dels seus coneixements i habilitats. L'objectiu principal és millorar la qualitat dels serveis, professionalitzar la intervenció social i actualitzar-se amb les noves realitats socials.

Aquest Pla sorgeix a partir d'una valoració de les necessitats internes efectuada per la Junta directiva, detectant les necessitats de formació i possibles mancances de les treballadores a cada lloc de treball i implementar millores en les aptituds i capacitat de resposta davant d'imprevistos de les accions diàries.

Destaca per oferir noves orientacions o oportunitats per al personal dins de la pròpia Entitat, aportant nous coneixements i destreses a les treballadores i amb això, millorar o canviar les actituds davant les seves tasques, incrementar les habilitats perquè una persona pugui exercir diferents funcions, elevar el benestar i la valoració del treball realitzat, potenciar la sensació de satisfacció personal de l'equip de treball, entre altres característiques.

2.2) DIAGNÒSTIC DE NECESSITATS FORMATIVES

Com s'ha mencionat al paràgraf anterior, es va dur a terme una anàlisi per identificar les mancances de coneixement, habilitats o actituds de l'equip, dirigit pels integrants de la Junta Directiva. Es proposa actualitzar aquesta investigació cada any, per trobar les millors opcions formatives.

Eines utilitzades:

- ➔ Enquestes al personal.
- ➔ Entrevistes amb responsables (Junta Directiva, Coordinadores).
- ➔ Avaluació d'acompliment.
- ➔ Anàlisi de l'entorn i canvis legislatius o socials.

Resultats:

El personal de l'Entitat realitza cursos i tallers durant tot l'any de manera individual i per Projecte, millorant els seus coneixements del que es requereix a cada lloc de treball, però no es tenen en compte els temes que s'esmenten en aquest document. És veritat que cada formació inclou algun tema del nostre interès, però ho fa de manera superficial i amb poca profunditat, per tant, caldrà cercar noves ofertes de formacions.

És complicat dur a terme tallers o cursos per a tot el personal, voluntaris i persones de pràctiques, perquè cada projecte o servei presenta horaris i calendari diferent de la resta.

Dins del personal en nòmina es troben treballadors/es que es troben cursant estudis superiors, pensant que en algun moment poden exercir de formadors/ores en temes que requereixen molta especificitat i menys temps d'instrucció.

Es compta amb dos espais fixos per realitzar els tallers i cursos amb una infraestructura adequada, però també es pot fer ús d'alguns espais de les organitzacions amb què es col·labora, com les escoles de la zona, el Centre Cívic, la Biblioteca de la zona Nord, el Casal de Joves, entre d'altres.

L'economia de l'Entitat des de fa anys no és la més pròspera, però després de l'anàlisi es va revelar que sí que és possible organitzar, desenvolupar i concloure diverses formacions en el transcurs de l'any, posant especial atenció a la variable quantitat-qualitat-preu.

L'idioma no és un obstacle per a cap integrant de la comunitat Ubuntu que participaria a les formacions, totes les persones entenen el català i l'espanyol sense inconvenients.

2.3) OBJECTIUS

Generals:

- ➔ Millorar la qualitat de la intervenció social.
- ➔ Potenciar el desenvolupament professional de l'equip.

Específics:

- ➔ Formar en igualtat de gènere i de diversitat.
- ➔ Capacitar en eines digitals de gestió.
- ➔ Aprofundir en perspectiva ecosocial.
- ➔ Conèixer la legislació espanyola i de Catalunya, en aspectes d'estrangeria i treball que repercuteixen en les persones en risc d'exclusió, persones estrangeres de recent ingrés al país i la resta de famílies que presentin algú inconvenient en aquests àmbits.

2.4) METODOLOGIA

La metodologia per a la formació és el conjunt de estratègies, tècniques i mètodes didàctics que utilitzarem per facilitar l'aprenentatge i aconseguir els objectius de la nostra Associació. Tenim el coneixement que es poden dividir dues categories principals: tradicionals i innovadores. L'elecció de la metodologia adequada es basarà en una anàlisi de les capacitats de les persones a formar, els objectius d'aprenentatge, el formador i el context.

Com a exemples dels dos tipus de metodologies, tenim:

Metodologies tradicionals:

- Clases magistrals: El docent transmet coneixements de manera unidireccional.
- Tutories: Seguiment i suport individual a l'estudiant.
- Pràctiques de laboratori: Es fan exercicis pràctics de forma individual o en grup.
- Aprenentatge per repetició: S'emfatitza la repetició per fixar coneixements.
- Resolució d'exercicis: aprenentatge basat en la pràctica de problemes i exercicis.

Metodologies innovadores:

- Aprenentatge Basat en Projectes (ABP): Els estudiants treballen en la resolució de problemes reals a través de projectes, desenvolupant habilitats com ara el pensament crític i la col·laboració.
- *Flipped classroom* (aula invertida): L'estudiant estudia el material individualment abans de la classe, per després aplicar aquests coneixements en activitats col·laboratives a l'aula.
- Gamificació: Ús d'elements de joc en un context d'aprenentatge per augmentar la motivació i el compromís.
- Aprenentatge cooperatiu: Grups d'estudiants treballen junts en equip per assolir un objectiu comú, tot fomentant la implicació i el coneixement compartit.
- Aprenentatge experiencial: S'enfoca a la participació activa de l'alumne en situacions pràctiques que simulen el món real, amb reflexió i retroalimentació contínua.
- *Design Thinking*: Un enfocament creatiu per a la resolució de problemes que inclou etapes com empatia, definició, ideació, prototipat i testeig.

Per complir els nostres propòsits ens enfocarem més en els següents tipus de formació:

- ➔ Formació presencial (tallers, seminaris).
- ➔ Formació en línia (aula virtual, webinars).
- ➔ Formació pràctica (casos reals, *role-playing*).
- ➔ Mentoria i acompanyament per a llocs clau.

2.5) CALENDARITZACIÓ I HORARIS

Es planificarà anualment i els períodes d'acció es dividiran en quatre trimestres: la planificació del primer trimestre es realitzarà la darrera setmana de desembre de l'any anterior, perquè a l'inici del nou curs es tingui concretada la formació per al primer tema. El gener del nou any, es planificaran els tres trimestres restants.

Depenent del pla establert i el tipus de tècnica triada per al tema en qüestió, l'horari de formació serà els divendres entre les 12:00 i les 16:00 h, cobrint només dues hores de formació. En casos específics, com la mentoria o la impartició a distància, podran incloure's altres dies hàbils de la setmana a consideració de la Junta Directiva, esmentant-ho al Pla anual.

2.6) AVALUACIÓ

L'avaluació s'efectuarà per ambdues parts (formador/a i l'Associació: la Junta Directiva serà la que determini els resultats).

- Abans: Enquesta de coneixements previs.
- Durant: Avaluació contínua (participació, exercicis).
- Després:
 - ✓ Test de coneixements.
 - ✓ Enquesta de satisfacció.
 - ✓ Impacte a l'exercici (6 mesos després).

2.7) RECURSOS

- Pressupost estimat (formadors, materials, llicències).
- Aliances amb entitats formatives (universitats, plataformes e-learning).
- Possibles subvencions o ajuts per a formació.
- Donacions de material d'oficina, així com de mobiliari per part d'organitzacions públiques i privades.

2.8) MATERIAL I ESPAI FÍSIC

L'Entitat s'encarregarà de complir amb els elements bàsics per a les sessions impartides a les instal·lacions de l'Associació, mateixes que a continuació s'enlisten:

➔ Ubicació dels tallers

Carrer Vallcivera 24-26, Baixos. Barcelona, CP 08033.

➔ Equip audiovisual

- Projector o pantalla digital.
- Portàtil o ordinador.
- Altaveus (si es fan servir vídeos o música).
- Punter o control remot per a presentacions (opcional).
- Micròfon i botzina portàtil (en cas de grups grans).

➔ Material per a dinàmiques

- Fungible: Fulles blanques i de color, tissores, cola, marcadors, colors...
- Manipulatiu: jocs, blocs...
- Imprès: llibres, fitxes, tríptics...
- Audiovisual: vídeos, presentacions, grabacions...
- Digital: programari, aplicacions...
- Mobiliari: cadires, taules...
- Lúdic: targetes de rols o conceptes, Jocs de taula...

3 CONTINGUTS



Amb l'objectiu de millorar la qualitat de la intervenció social i potenciar el desenvolupament professional de l'equip, així com de fomentar les condicions adequades per a la sana convivència dins de la Comunitat Ubuntu, s'han definit quins seran els continguts mínims obligatoris inclosos al Pla de formació Meraki actual (cal esmentar que en cada actualització del Pla poden ser els mateixos temes a tractar amb nova informació).

Cada tòpic inclou temàtiques particulars que s'abordaran o no, segons l'anàlisi prèvia de la Junta directiva en conjunt amb la persona facilitadora de la formació en qüestió, així com els abasts i les limitacions del temps previst.

Les temàtiques que s'han considerat obligatòries per al Pla Meraki 2024-2026 són les següents:

3.1) PERSPECTIVA DE GÈNERE I DIVERSITAT

És important conèixer en profunditat la perspectiva de gènere perquè ens ajudarà a revisar les desigualtats socials existents actualment, incloent-hi la comunitat a què oferim els nostres serveis, promovent el respecte a la diversitat i la igualtat d'oportunitats. D'altra banda, ens permet qüestionar els estereotips i els rols de gènere que limiten el desenvolupament de les persones, i amb això, exposar un enfocament crític i transformador en temes com la investigació, les polítiques públiques i l'educació per erigir una societat més justa i equitativa.

On cal abordar temes com:

- Sexe vs. Gènere.
- Identitat i expressió.
- Estereotips i rols de gènere.
- Exemples visuals o quotidians.
- Mapa conceptual o línia del temps sobre com va canviar el rol de la dona/home en la societat.
- Educació amb perspectiva de gènere.
- Llenguatge inclusiu.
- Rols de gènere tradicionals.
- Bretxa salarial i laboral.
- Representació política i lideratge.
- Masculinitat, comunicació i estereotips.
- Gènere i cultura.
- Tipus de desigualtat.
- Violències masclistes.
- Desigualtat econòmica i dependència.
- Dones en situació de vulnerabilitat.
- Mitjans de comunicació i violència.

3.2) EINES DIGITALS DE GESTIÓ

Se centren a ensenyar a utilitzar programari per optimitzar tasques administratives, comercials, de comunicació i de producció, incloent-hi el maneig de suites ofimàtiques, eines de màrqueting digital i plataformes de gestió de continguts.

Com a grans grups de temes a tractar, tenim:

- Gestió social: S'enfoquen a l'ús d'eines de màrqueting digital, xarxes socials i CRM (Customer Relationship Management) per optimitzar la visibilitat de l'entitat i la relació amb la comunitat.
- Gestió administrativa i empresarial: Cobreixen l'ús de programari per a la gestió comptable, fiscal i administrativa, així com eines ofimàtiques per millorar la productivitat.

- Gestió de continguts digitals: Ensenya a crear, gestionar i optimitzar continguts en entorns digitals sovint cobrint la planificació d'estratègies i l'anàlisi de dades.
- Gestió d'eines ofimàtiques: Se centren en el maneig de programes com a processadors de text, fulls de càlcul i presentacions, per tal de millorar la productivitat personal i professional.
- Gestió de la informació i col·laboració: Inclouen l'ús de plataformes com ara SharePoint, Google Drive o Microsoft 365 per organitzar documents, col·laborar en temps real i gestionar la informació de manera eficient, entre altres.

3.3) PERSPECTIVA ECOSOCIAL

La perspectiva ecosocial és un enfocament que entén la profunda interdependència entre la societat i la naturalesa, promovent la consciència que el benestar humà està intrínsecament lligat a la salut del medi ambient. Els temes que inclou són amplis i abasten des del coneixement del funcionament dels ecosistemes fins a la crítica dels models econòmics i de consum. Temes clau:

- Ecodependència i el funcionament de la biosfera: Analitzar la relació de dependència dels éssers humans amb la natura.
- Crisi civilitzatòria i problemes ambientals: Entendre la crisi ecològica actual i les seues causes.
- Abordar problemàtiques com ara el canvi climàtic, la pèrdua de biodiversitat i l'esgotament de recursos.
- Sostenibilitat i models de desenvolupament: Criticar l'economia convencional i proposar alternatives com l'economia ecològica i social.
- Justícia social i ecosocial: Analitzar i denunciar les injustícies ambientals, la desigualtat i els conflictes que generen les activitats extractives o de reordenació territorial.
- Transformació social i personal: Desenvolupar una consciència crítica i reflexiva sobre els problemes.
- Fomentar la participació activa com a agents de canvi per construir societats més justes i democràtiques.
- Ètica i valors: Fomentar una ètica de la cura.
- Promoure valors com ara el respecte, la solidaritat, l'empatia i la responsabilitat.
- Abordar debats sobre la relació entre l'ésser humà i la natura des d'una perspectiva ètica.

3.4) LEGISLACIÓ ESPANYOLA, EN ASPECTES D'ESTRANGERIA I DE TREBALL

S'han d'abordar els drets i els deures dels estrangers a Espanya, així com els tràmits i les normatives vigents, com la Llei Orgànica 4/2000 i el Reglament d'Estrangeria de maig de 2025. Les temàtiques que s'han de treballar són:

- Legislació i normativa: Cobertura de la Llei Orgànica 4/2000, de 11 de gener, i el Reglament d'Estrangeria que va entrar en vigor el maig de 2025.
- Tràmits d'estrangeria: Informació sobre els procediments per sol·licitar arrelament, visats i permisos de treball, incloent-hi els canvis recents.
- Drets dels estrangers: Anàlisi dels drets fonamentals i llibertats dels estrangers a Espanya, com la documentació, la circulació, la participació pública i la llibertat d'associació.
- Dret a la feina: S'aborden aspectes com el dret a la feina, la seguretat social i els permisos de treball.
- Dret a l'educació i sindicació: S'expliquen els drets d'educació, llibertat de sindicació i vaga.
- Autorització d'estada de llarga durada: per fer estudis superiors o educació secundària postobligatòria; per fer activitats formatives; programa de mobilitat d'alumnes; participació en un programa de voluntariat.
- Accés a l'ocupació de persones titulars d'una autorització d'estada de llarga durada per estudis, mobilitat d'alumnes, serveis de voluntariat o activitats formatives. Mobilitat dels estudiants dins de la Unió Europea.
- Autorització i Renovació: inicial de residència temporal no lucrativa; temporal per reagrupació familiar.
- Autorització i Renovació: inicial de residència temporal i treball per compte aliè i propi; amb excepció a l'autorització de treball.
- Autorització de residència i treball: temporal per a activitats de temporada; per a la migració estable; en migració circular.
- Autorització de residència temporal per circumstàncies excepcionals: arrelament de segona oportunitat; Arrelament social; Arrelament sociolaboral; Arrelament socioformatiu; Arrelament familiar; per raons humanitàries; per col·laboració amb autoritats policials, fiscals, judicials o seguretat nacional; per interès públic o col·laboració amb l'administració laboral.
- Autorització de residència temporal i treball de dones estrangeres víctimes de violència masclista; víctimes de violència sexual; víctimes de tràfic d'éssers humans; entre d'altres.

4 FORMADORS/AS, EMPRESSES I ORGANISMES ESPECIALITZATS



En aquest apartat s'exposen les característiques mínimes que han de presentar les formacions, però és important esmentar que depèn de la persona que els imparteixi o l'organització que els gestioni, se'n podrà modificar el contingut, l'horari, el lloc, la modalitat de pagament (gratuït o remunerat), entre d'altres, però tenint sempre en compte els objectius de l'Entitat, exposats en aquest escrit.

L'Associació Ubuntu col·labora constantment i des de fa anys, amb organitzacions, consultores especialitzades, institucions acadèmiques, fundacions i altres grups que es dediquen a la impartició de cursos i tallers, coneixent l'oferta del territori. Amb això, es pot fer una selecció encertada dels formadors depenent del tema a tractar.

Pel que fa a la modalitat, les formacions s'efectuaran principalment de manera presencial, mitjançant una metodologia participativa, reflexiva i vivencial, però si el sistema proposat pel formador es considera adequat i innovador, podran realitzar-se virtualment o si no, alternant la modalitat en el mateix curs.

4.1) SELECCIÓ

És molt important fer una selecció adequada per triar el millor formador o el més idoni per desenvolupar les formacions amb la nostra Associació, ja sigui particular, empresa o Entitat. Sempre preferirem que qualsevol tipus de formació sigui a la "mesura", adaptada a les nostres necessitats.

La Junta directiva valorarà, entre altres coses:

- ➔ La proposta pedagògica.
- ➔ La proposta ideològica.
- ➔ Els valors de la persona o de l'organització.
- ➔ Les característiques del formador.
- ➔ El cost.
- ➔ La flexibilitat d'horari.
- ➔ La varietat d'opcions, entre d'altres.

El pla de selecció inclou els passos següents:

- **Investigació de candidats potencials**
 - ✓ Fonts de cerca: plataformes en línia, recomanacions de la xarxa de contactes professionals o de famílies Ubuntu, consulta de xarxes socials i associacions professionals del sector social.
 - ✓ Revisió del historial: Investigarem la trajectòria, el prestigi i l'experiència prèvia. Algunes organitzacions poden tenir acreditacions o reconeixements que en validin la qualitat.
- **Avaluació la credibilitat i experiència**
 - ✓ Experiència: Buscarem formadors amb experiència a l'àrea social i en impartir formació. Si és possible, verificarem si tenen un dossier de treballs previs.
 - ✓ Credencials i acreditacions: Comprovarem si el formador compta amb certificacions o acreditacions rellevants per a l'àmbit social i si pertany a associacions de prestigi.
 - ✓ Reputació: Revisarem opinions verificables d'antics alumnes per conèixer-ne la qualitat d'ensenyament i professionalitat.
- **Anàlisi d'habilitats pedagògiques i de comunicació**
 - ✓ Habilitats pedagògiques: Avaluarem si el formador té habilitats per dissenyar programes formatius, avaluar l'aprenentatge i utilitzar metodologies adequades.
 - ✓ Habilitats socials: Comprovarem que té habilitats interpersonals clau com l'empatia, la paciència i la capacitat de comunicar-se de manera clara i efectiva.
 - ✓ Adaptabilitat i compromís ètic: valorarem si el formador és adaptable i si el seu compromís ètic és professional, incloent-hi la claredat en preus i condicions.

- **Realització d'una entrevista d'avaluació**
 - ✓ Preparació de preguntes: Tindrem llistes preguntes per fer al possible formador durant una entrevista per assegurar-nos que compleix amb les nostres expectatives i per avaluar la seva adequació al curs.
 - ✓ Discussió el curs: Demanarem que ens expliqui com abordaria el curs, les metodologies i com avaluarà el progrés dels participants.

4.2) FORMADOR/A

Hi ha formadors/es que treballen pel seu compte i que poden pertànyer o no, a una empresa o organisme públic i que poden desenvolupar algun o diversos temes que es requereixen per a la formació de la comunitat Ubuntu. Les formacions seràn guiades per formadores o formadors especialitzats, amb experiència comprovada, treball comunitari o intervenció social, que adaptaran el contingut i les activitats al perfil del grup.

➔ Perfil

- **Formació Acadèmica**
 - ✓ Formació en ciències socials, humanitats, educació, treball social, psicologia o carreres afins.
 - ✓ Especialització o cursos en estudis de gènere, feminismes, drets humans, diversitat sexual, interseccionalitat, entre d'altres.
 - ✓ Coneixement actualitzat sobre polítiques públiques amb enfocament de gènere.
- **Coneixements Específics**
 - ✓ Comprensió profunda de conceptes clau: gènere, patriarcat, sexisme, androcentrisme, interseccionalitat, violència de gènere, equitat, masculinitats, etc.
 - ✓ Domini del marc legal i institucional sobre gènere i drets humans (a nivell local, nacional i internacional).
 - ✓ Capacitat per analitzar la realitat des d'un enfocament crític de gènere i interseccional.
- **Habilitats Pedagògiques**
 - ✓ Capacitat per crear ambients educatius segurs, participatius i reflexius, que promoguin el respecte i la diversitat.
 - ✓ Ús de metodologies actives, inclusives i centrades en l'aprenentatge transformador (tallers, debats, anàlisi de casos, dinàmiques vivencials).
 - ✓ Habilitat per desnaturalitzar estereotips de gènere i promoure pensament crític.
 - ✓ Disseny de materials amb enfocament inclusiu i no sexista.

- **Actituds i Valors**
 - ✓ Compromís ètic amb els drets humans i la justícia social.
 - ✓ Escolta activa, empatia i sensibilitat davant de temes de discriminació, violència i exclusió.
 - ✓ Respecte per les identitats de gènere, orientacions sexuals, expressions culturals i contextos diversos.
 - ✓ Disposició per a l'autoaprenentatge, l'autocrítica i la desconstrucció de privilegis.
- **Experiència Desitjable**
 - ✓ Experiència en processos de formació o facilitació amb diversos grups (comunitats, organitzacions socials, institucions educatives, sector públic).
 - ✓ Participació en projectes o investigacions relacionades amb gènere.
 - ✓ Experiència en acompanyament psicosocial o comunitari amb enfocament de gènere (opcional, però valorable)

4.3) EMPRESAS I ORGANIZACIONES ESPECIALIZADAS

A través dels anys, hem col·laborat i recorregut a diferents companyies i organitzacions que s'especialitzen en formació, ja sigui per a particulars o per a empreses, participant com a entitat o depenent del tema, per a treballadors específics. Alhora, l'Associació ha aconseguit una quantitat considerable d'estudiants de pràctiques, situació que ha propiciat l'enllaç amb diferents equips de formació i els centres acadèmics respectius.

A continuació, es presenta un llistat de corporacions que pel nostre parer, es poden recomanar àmpliament en l'àmbit formatiu, que majoritàriament els tenim físicament a prop i que buscarem primer per continuar amb la nostra professionalització:

→ **Barcelona Activa**

Societat mercantil pública integrada a l'àrea d'Economia i Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Barcelona que té la missió de promoure l'ocupació de qualitat, la iniciativa emprenedora, la competitivitat empresarial i la diversificació del teixit productiu per assolir un model econòmic sostenible, inclusiu i just. S'ofereix assessorament, formació, acompanyament i networking a professionals, persones emprenedores i empreses.

→ **Centre Cívic Zona Nord**

Els centres cívics t'ofereixen cursos i tallers de tota mena: música, teatre, fotografia, cuina, tecnologia...

→ **Fundae**

La Fundació Estatal per a la Formació a l'Ocupació (Fundae) és l'entitat col·laboradora i de suport tècnic del Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE) en matèria de formació a la feina. També té funcions de suport al Ministeri de Treball en el desenvolupament estratègic d'aquest sistema de formació. Fundae pertany al sector públic estatal, encara que la seva naturalesa és privada, i està adscrita al protectorat del Ministeri de Cultura. Està composta per l'Administració General de l'Estat, les comunitats autònomes i les organitzacions empresarials i sindicals més representatives a nivell estatal.

→ **Drecera SCCL**

Empresa social cooperativa especialitzada en la prestació de serveis orientats a les infàncies i les seves famílies, les dones, les persones joves i les persones aturades. Compten amb dos plans formatius de Certificats Professionals per a persones prioritàriament en situació d'atur (subvencionats pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya) i per a persones prioritàriament ocupades (subvencionats pel Consorci per a la Formació Continua de Catalunya). El Projecte Singulars inclou orientació professional i formació conduent a Certificat Professional per a joves de 16 a 29 anys, també subvencionat pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

→ **Programa Entrelaza**

Equip de dues doctores en sociologia, amb experiència en formació i que abasten temàtiques de formació relacionades a les nostres activitats diàries, com interculturalitat, antiracisme, estudis de gènere, interseccionalitat, drets humans, etc.

→ **Mainjobs**

Grup d'empreses que desenvolupa serveis de digitalització i formació 360, arquitectura e-learning multidispositiu i desenvolupament de programari educatiu, tant a particulars, administracions públiques com a empreses d'Espanya i Amèrica Llatina. Liderant, des del 2012, la transformació digital i la capacitat i certificació en competències digitals.

→ **Grupo Aspasia**

El Grup Aspasia, fundat el 2011, uneix institucions educatives per impulsar el coneixement, la innovació i el desenvolupament professional. S'anomenen grup líder en formació per a l'ocupació, amb més de 20 anys d'experiència, i donen suport a professionals a créixer i adaptar-se a les noves tecnologies.

→ 9 Barris Acull

És una associació formada per persones i entitats de diversos àmbits amb la finalitat de treballar de forma coordinada per afavorir la convivència del veïnat en la diversitat que caracteritza els barris i el territori.

→ TRESDOSÚ

Empresa de formació i serveis. Especialitzada en formació (tecnològica) i dinamització de projectes socials. Neix amb l'objectiu d'ajudar empreses, fundacions, tercer sector, educació i entitats públiques a posar en marxa, formar i dinamitzar projectes que ajudin la societat en clau d'ODS (Objectius del Desenvolupament Sostenible) i RSE (Responsabilitat Social Empresarial).

→ Asociación Marroquí para la Integración de los Inmigrantes

El camí comença el 2003 de la mà d'un grup d'estudiants universitaris d'origen marroquí que no va poder romandre aliè a situacions d'injustícies. No han deixat de caminar per avançar en la inclusió de les persones migrants que es troben a Espanya en situació de vulnerabilitat i també d'aquelles d'origen espanyol que estan en risc d'exclusió. Ho fan des de diferents àmbits: donant suport social, laboral, educatiu, jurídic, sanitari. Especialistes en formació en prevenció del racisme i la xenofòbia.

→ Universitat de Barcelona (UB)

Universitat líder de l'Estat tant pel que fa a l'oferta acadèmica com a la investigació, gràcies a la seva aposta per la qualitat. Aquest lideratge s'ha vist reconegut als principals rànquings internacionals, i gràcies a la transferència i la innovació arriben cada dia els seus resultats a la societat.

La comunitat està formada per prop de cent mil persones que comparteixen els valors: llibertat, democràcia, justícia, igualtat i solidaritat i el compromís amb la responsabilitat social i els objectius de desenvolupament sostenible. A més de la estreta vinculació històrica amb la ciutat de Barcelona i amb Catalunya, som una universitat global, present a tot el món i una de les impulsores de la nova universitat europea.

→ Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)

Universitat pública i catalana que contribueix a la millora de la societat i al desenvolupament econòmic mitjançant una oferta formativa sòlida i amb la generació i la transferència de coneixement. Universitat reconeguda per la vocació de servei públic, l'alt compromís amb l'entorn territorial i social, l'elevat grau d'autonomia, flexibilitat, dinamisme i eficàcia de totes les activitats i el model de gestió saludable i sostenible als campus. Reconeguda internacionalment per la seva contribució a donar resposta als reptes socials des de la innovació i amb un compromís ètic per l'enfocament interdisciplinari en docència i investigació.

➔ **Institut Salvador Seguí**

L'Institut Salvador Seguí és un centre públic de Formació Professional Integrada situat a Barcelona (La Verneda i la Pau) que s'especialitza en les famílies professionals d'Imatge Personal (perruqueria, estètica, assessoria d'imatge) i Serveis Socioculturals a la Comunitat (animació sociocultural, atenció a persones). Imparteix cicles formatius de grau mitjà i superior, a més de formació professional integrada. Formació pràctica, incloent serveis oberts al públic (com massatges, estètica, etc.) gestionats pels alumnes. Cal destacar la col·laboració amb aquest Centre perquè any rere any rebem estudiants de pràctiques a l'àrea de Tècnic/a d'Integració Social i de la mateixa manera, derivem persones interessades a les seves instal·lacions.

➔ **Institut Salvador Seguí**

Centre educatiu públic de Barcelona (situat al Carmel/Parc del Guinardó) especialitzat a compaginar estudis de secundària, batxillerat i formació professional (FP) amb l'esport d'alt nivell i federat. És reconegut per la seva aposta per la FP dual, el medi ambient (blue schools) i l'atenció individualitzada. Especialitzats en famílies professionals de Serveis a la Comunitat (Educació Infantil, Dependència, Integració Social, Mediació) i activitats esportives (Ensenyament i Animació Socioesportiva).

➔ **Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)**

Universitat privada espanyola el rectorat de la qual es troba a Logronyo, La Rioja. Compte a més amb seus a Mèxic, Colòmbia, Perú i Equador. Al febrer de 2025 comptava amb més de 90 000 alumnes en estudis oficials des de 86 països, principalment a Espanya i Hispanoamèrica. Hem col·laborat en diferents moments amb la Universitat específicament amb pràctiques d'estudiants de psicopedagogia i humanitats.

5 Seguiment i avaluació. Millora contínua.



És imprescindible concloure el procés de formació amb una avaluació, no només de cada persona participant al procés, sinó del Pla de formació complet. Es tracta d'anar perfeccionant la tasca formativa i, amb això, demanar i obtenir informació útil per determinar les decisions a futur, a fi de millorar aquesta tasca i els seus resultats. Ens plantejem com a objectiu en aquest punt, avaluar els nivells assolits pels treballadors, així com el pla, programa formatiu, curs i la pròpia actuació dels formadors. Necessitem verificar resultats que afectin el procés d'aprenentatge dels treballadors i de l'entitat en conjunt.

En el procés d'avaluació ens preguntem perquè, què, com, quan i qui avaluarà, concretant en l'avaluació que serà considerat un instrument i qui guiarà aquest procés abans, durant i al final dels cursos. Mitjançant el registre de dades es durà a terme el seguiment de cada acció formativa, personalitzant la valoració del formador i la dels assistents. A partir dels resultats de les avaluacions esmentades, es poden prendre les mesures corresponents.

L'avaluació d'aquest Pla de formació Meraki se centrarà a mesurar-ne l'eficàcia, l'eficiència i l'impacte en l'Associació i el personal. S'avaluarà si es van assolir els objectius establerts, si hi va haver un canvi real en l'exercici i si la inversió va valer la pena, i quan les dades estiguin analitzades, començarà de nou el cicle: l'elaboració del nou Pla, que com ja sabem serà anual.

5.1) PASSOS PER A L'AVALUACIÓ

1. Definir objectius i preguntes que s'inclouran a l'avaluació

Alinear la formació amb els objectius de l'organització i establir què s'espera mesurar.

2. Seleccionar mètodes d'avaluació

Triar les eines adequades, que poden ser quantitatives i/o qualitatives, com ara: Proves escrites: Qüestionaris i exàmens abans i després de la formació per mesurar coneixements.

✓ Observació pràctica

Avaluacions d'habilitats en simulacions, exposicions o treball real, utilitzant fulls d'observació.

✓ Recollir l'opinió dels participants sobre el contingut, els formadors i la metodologia.

3. Recopilar dades

Implementar els mètodes d'avaluació i recollir la retroalimentació de manera estructurada.

4. Analitzar els resultats

Comparar les dades recopilades per obtenir una visió completa:

✓ Mètriques quantitatives: taxa d'aprovació/desaprovació, puntuació d'avaluacions, taxa de finalització i abandonament.

✓ Mètriques qualitatives: canvis de comportament, millores en el rendiment i satisfacció del participant.

5. Elaborar un cronograma

Establir quan es faran les activitats d'avaluació per tenir un procés organitzat.

6. Ajustar i millorar el programa

Utilitzar els resultats per identificar les àrees de millora i optimitzar el pla per a futures formacions.

5.2) ASPECTES A AVALUAR

Els aspectes clau que s'avaluaran són:

- **Reacció dels Participants**
Es mesura la satisfacció immediata dels empleats amb la formació rebuda.
Satisfacció amb el contingut: Va ser rellevant i útil?
Qualitat dels formadors: Van ser competents i clars?
Logística i recursos: L'entorn i els materials van ser adequats?
- **Aprenentatge Adquirit**
Es verifica si els participants realment van assimilar els coneixements, les habilitats o les competències (habilitats) impartits.
- **Canvi de Comportament**
Aquest és un nivell crucial que avalua si els empleats apliquen allò que s'ha après en el seu treball diari.
- **Resultats i Impacte a l'Entitat**
S'avalua l'impacte final en els objectius estratègics de l'organització i la rendibilitat. Productivitat: Heu augmentat l'eficiència o la quantitat de treball realitzat? Qualitat: Heu millorat la qualitat del treball, s'han reduït errors o queixes? Objectius de l'Associació: Contribució a metes específiques, reducció de rotació de personal o millora del clima laboral.
- **Eficiència del Pla**
A més de l'efectivitat, es mesura la gestió dels recursos. Pressupost: Es va executar la formació dins del pressupost assignat? Cronograma: Es van respectar els terminis previstos?

5.3) EINES I TÈCNIQUES PER A L'AVALUACIÓ

- ➔ Es duren a terme **enquestes** de satisfacció just després de la formació.
- ➔ Mesurament a través de **proves, exàmens i qüestionaris** abans i després de la formació
- ➔ Avaluat mitjançant demostracions pràctiques, **exercicis o simulacions**
- ➔ Supervisors avaluen si el comportament ha canviat a través de l'**observació**
- ➔ Comparació d'avaluacions d'acompliment abans i després de la formació amb **avaluacions d'exercici**
- ➔ **Entrevistes** de seguiment i autoavaluacions mesos després de la formació.
- ➔ **Cronograma**: compliment dels termes previstos
- ➔ **Indicadors**: Taxes d'assistència i finalització dels cursos. Indicadors clau de rendiment (KPI) que permeten identificar deficiències i perfeccionar estratègies futures de capacitat.

5.4) MILLORA CONTÍNUA

Avaluació anual del pla per ajustar:

- Continguts segons canvis legislatius, socials o particulars de l'Associació.
- Modalitats segons disponibilitat del personal.
- Inclusió de noves necessitats detectades.
- Canvis de proveïdors del servei de formació o reforçar vincles amb les organitzacions que n'hagin demostrat el valor agregat.
- Elecció d'un nou grup de supervisors per a la coordinació de l'avaluació.
- Consolidar els llocs que serveixen per a la formació i cercar noves oportunitats d'espais.
- Trobar noves subvencions i opcions de formació dins de la xarxa governamental i privada.

6

FITXA GENERAL



TÍTOL	Meraki. Pla de formació d'Ubuntu.
OBJECTIUS	➔ Crear un diagnòstic de necessitats formatives. ➔ Obtenir les temàtiques a tractar per a les formacions. ➔ Triar el proveïdor de serveis de formació més adequat. ➔ Millorar la qualitat de la intervenció social. ➔ Potenciar el desenvolupament professional de l'equip.
DATA D'APROVACIÓ	01 de GENER de 2025
DATA DE RENOVACIÓ	01 DE GENER DE 2026