Universitat de Lleida

GUIA DOCENT

# FORMACIÓ PER A L'OCUPACIÓ

Coordinació: Juan Francisco de la Fuente

Any acadèmic 2015-16

# FORMACIÓ PER A L'OCUPACIÓ 2015-16

## Informació general de l'assignatura

| | |
|---|---|
| **Denominació** | FORMACIÓ PER A L'OCUPACIÓ |
| **Codi** | 100934 |
| **Semestre d'impartició** | 1er Q Avaluació Continuada |
| **Caràcter** | Optativa |
| **Nombre de crèdits ECTS** | 6 |
| **Crèdits teòrics** | 0 |
| **Crèdits pràctics** | 0 |
| **Coordinació** | Juan Francisco de la Fuente |
| **Departament/s** | Pedagogia i Psicologia |
| **Modalitat** | Presencial |
| **Informació important sobre tractament de dades** | Consulteu aquest enllaç per a més informació. |
| **Idioma/es d'impartició** | Català / Castellà |
| **Grau/Màster** | Grau en Educació Social |
| **Adreça electrònica professor/a (s/es)** | sisus@pip.udl.cat, jdelafuente@pip.udl.cat |

Sofia Isus, Juan Francisco de la Fuente

## Informació complementària de l'assignatura

En el contexto actual, una de las mayores dificultades a las que se enfrentan las personas es el acceso a un puesto de trabajo acorde con su formación, intereses y expectativas.

Aunque es evidente que subyace un importante problema derivado de las características de nuestro mercado de trabajo, también es cierto que en muchas ocasiones las personas que afrontan procesos de empleabilidad no han diseñado una estrategia orientada a definir, diferenciar y hacer visible su propuesta de forma que está sea atractiva para el potencial empleador.

Intervenir y transformar esta situación entronca de manera directa con los fines de la educación social, ya que es un hecho que el acceso a la ocupación supone un elemento fundamental para la construcción de la identidad de las personas, además de condicionar aspectos básicos a nivel económico y social.

En esta asignatura desarrollaremos metodologías para la mejora de la empleabilidad de las personas con un enfoque estratégico y de mejora continua.  En este marco, analizaremos la relación entre la formación y el empleo desde el modelo de gestión por competencias, desplegaremos técnicas de orientación, valoraremos las posibilidades -y limitaciones- de herramientas provenientes del coaching y analizaremos la potencialidad de nuevas tendencias como la gamificación (uso de técnicas de juegos en entornos no lúdicos).

Todo ello nos llevará a definir el rol del educador como generador de escenarios donde las personas, partiendo de sus intereses y expectativas, sean capaces de liderar su propio proceso de empleabilidad y reinterpretar de manera continua su relación con un mundo del trabajo en constante transformación.

## Objectius acadèmics de l'assignatura

1. Definir el escenario y las lógicas que condicionan el mundo del trabajo y la empleabilidad de las personas en el contexto actual, así como la relación entre formación, empleo y sociedad.
2. Desarrollar y poner en valor proyectos de inserción dirigidos a colectivos, con un enfoque orientado a la mejora continua y basado en principios éticos, estratégicos y pedagógicos.
3. Analizar experiencias de éxito en el ámbito de la formación, la inserción laboral y la transformación social.

## Competències

**Las competencias de esta asignatura están relacionadas con las siguientes competencias del Grado de Educación Social:**

**Analizar necesidades, así como diseñar, aplicar y evaluar planes, programas, proyectos y actividades de intervención socioeducativa:** desarrollo de proyectos en el ámbito de la empleabilidad dirigidos a personas, con un enfoque estratégico y de mejora continua.

**Capacidad crítica, de análisis, de síntesis, de organización y de planificación:** sintetizar información de diferentes fuentes para analizar y definir de manera continua la situación del mundo del trabajo.

**Aprendizaje autónomo, adaptación a situaciones nuevas y apertura hacía el aprendizaje a lo largo de toda la vida, y desarrollo de la creatividad, iniciativa y espíritu emprendedor:** construir de manera continua una visión sobre la empleabilidad que oriente la toma de decisiones en el diseño y ejecución de proyectos.

**Capacidad para trabajar en equipo, para conducir y liderar grupos, para resolver conflictos, tomar decisiones y desarrollar habilidades para las relaciones interpersonales:** trabajar en equipo de manera eficiente en un proyecto común.

**Compromiso ético [...].  Asumir el compromiso de desarrollo personal y profesional con uno mismo y la comunidad:** a partir del desarrollo de un propio proyecto y el análisis de otros casos, asumir la potencialidad de

los proyectos de empleabilidad como herramienta de transformación social

-

## Continguts fonamentals de l'assignatura

Contextualización.

- La formación para la ocupabilidad en el marco de la formación a lo largo de toda la vida y en relación a las lógicas del mundo del trabajo.
- Marco legal de la formación para la ocupabilidad.

Diseño de estrategias de empleabilidad.

- Diagnóstico y evaluación de necesidades.
- Planificación. Principios éticos, estratégicos y pedagógicos. Objetivos e indicadores.
- Implantación de la estrategia. Seguimiento y medición.
- Evaluación.

Análisis y mejora continua.

- Calidad e innovación.
- Análisis de buenas prácticas y casos de éxito.
- Presentación y puesta en valor de proyectos.
- Reflexividad.

## Eixos metodològics de l'assignatura

**PRESENCIAL / NO PRESENCIAL:**

- Proyecto (realización de la práctica transversal de la asignatura).
- Lectura y reflexiones.
- Aprendizaje basado en problemas. Resolución de casos.
- Prácticas de aula y estudio de casos.
- Rol playing y simulación de escenarios.
- Debates.
- Conferencias.
- Video – fórum.
- Exposición magistral.
- Tutorías individualizadas o en pequeños grupos.

## Pla de desenvolupament de l'assignatura

| SEM. | DESCRIPCIÓN | Horas presenciales | Horas no presenciales |
|---|---|---|---|
| 1 | Presentació de l'assignatura.<br>Contextualización | 4 | - |
| 2 | Contextualización. | 4 | 5 |
| 3 | Planes de formación para la ocupabilidad:<br>Diagnóstico y evaluación de necesidades (I). Análisis de la realidad, intereses y expectativas del usuario del proceso. | 4 | 5 |
| 4 | Planes de formación para la ocupabilidad:<br>Diagnóstico y evaluación de necesidades (II). Evaluación de necesidades desde un enfoque basado en competencias. | 4 | 5 |
| 5 | Planes de formación para la ocupabilidad:<br>Principios éticos, estratégicos y pedagógicos de la intervención. | 4 | 5 |

# FORMACIÓ PER A L'OCUPACIÓ 2015-16

| SEM. | DESCRIPCIÓN | Horas presenciales | Horas no presenciales |
|---|---|---|---|
| 6 | Planes de formación para la ocupabilidad:<br>Diseño del seguimiento de la intervención. Objetivos e indicadores. | 4 | 5 |
| 7 | Planes de formación para la ocupabilidad:<br>Procesos relacionados. Comunicación, negociación, difusión y sensibilización. | 4 | 5 |
| 8 | Planes de formación para la ocupabilidad:<br>Diseño, implantación y evaluación de programas y proyectos específicos (I). | 4 | 10 |
| 9 | Planes de formación para la ocupabilidad:<br>Diseño, implantación y evaluación de programas y proyectos específicos (II). | 4 | 10 |
| 10 | Diseño, implantación y evaluación de programas y proyectos específicos (III). | 4 | 10 |
| 11 | Planes de formación para la ocupabilidad:<br>Evaluación de planes de empleabilidad | 4 | 10 |
| 12 | Innovación en el ámbito de la empleabilidad | 4 | 5 |
| 13 | Proyectos y buenas prácticas en el ámbito de la ocupabilidad. | 4 | 5 |
| 14 | Presentación de proyectos. Evaluación 360º. | 4 | 10 |
| 15 | Reflexividad. | 4 | - |
| | TOTAL | 60 | 90 |

## Sistema d'avaluació

| | Individual / Grupal | Porcentaje |
|---|---|---|
| Participación activa en las clases y conferencias. Aportaciones a los debates y reflexiones. Tutorías y aportaciones adicionales. | I / G | 30 % |
| Valoración de las presentaciones de las reflexiones y conclusiones de las lecturas recomendadas. Calidad en la resolución de las actividades y casos prácticas | **I** | 30 % |
| Trabajo en grupo | **G** | 40 % |