

## La Comissió de Formació de la Direcció General de Política Lingüística: disseny, organització i avaluació de la formació

La Comissió de Formació de la Direcció General de Política Lingüística va ser creada l'any 1993 amb l'objectiu de dissenyar, organitzar i avaluar la formació que ofereix aquesta Direcció General.

Aquesta Comissió va néixer arran de la necessitat de coordinar la formació que s'oferia des de les diferents àrees funcionals (assessorament, dinamització i ensenyament) i de treballar amb unes directrius comunes des dels diferents serveis i seccions de la Direcció General de Política Lingüística i dels serveis territorials.

Això ha permès unificar els criteris i, per tant, rendibilitzar els esforços i millorar l'oferta formativa adreçada als tècnics de les xarxes que es coordinen des de la Direcció General (Xarxa Tècnica de Normalització Lingüística, serveis lingüístics sectorials, professorat d'empreses i personal de la Direcció General de Política Lingüística).

D'altra banda, la Direcció General també participa en el disseny de la formació dels tècnics del Consorci per a la Normalització Lingüística. Aquesta participació és concreta en el treball conjunt dels tècnics de la Direcció General i del Consorci a través de la Comissió de Formació i de les subcomissions d'assessorament, dinamització i ensenyament del Consorci.

La Comissió de Formació de la Direcció General està formada pels responsables de formació de les àrees d'assessorament, dinamització i ensenyament, i pel d'avaluació; pels responsables de les xarxes que es coordinen des d'aquesta Direcció General, i pel secretariat de la Comissió. D'aquesta manera, s'assegura que els coordinadors de les xarxes traslladin a la Comissió tant les necessitats de formació dels tècnics, d'acord amb el seu lloc de treball, com les propostes que els fan arribar els responsables de les unitats de normalització lingüística de les organitzacions.

La primera feina que es va plantejar la Comissió, recollida en el document *La Comissió de Formació de la Direcció General de Política Lingüística*, va ser establir les bases tant dels aspectes de planificació i avaluació com dels aspectes organitzatius del procés formatiu.

La Comissió de Formació es basa en uns principis generals, que s'exposen tot seguit, i els té en compte, en la mesura de les seves possibilitats, per al disseny i l'elaboració dels seus plans anuals de formació.

### Principis que regeixen la formació

És evident que la formació respon a l'objectiu d'una organització —empresa o institució— de disposar d'un personal preparat i competent per desenvolupar les funcions del lloc de treball.

Aquesta formació es dona, sempre, en el si d'una cultura d'empresa concreta que la condiona i la determina. No es pot oblidar que la cultura d'empresa constitueix el marc general que transmet el sentit d'identitat i de pertinença a l'organització. D'altra banda, aquesta cultura sorgeix, també, a partir de les experiències dels membres de l'organització quan s'enfronten amb dificultats d'adaptació externa i integració interna i, per tant, es considera que aquestes experiències s'han de transmetre als nous membres de l'organització com la forma correcta de percebre, pensar i sentir aquestes dificultats. En aquesta línia, la introducció d'un canvi en l'organització és un procés complex que necessita una direcció acurada per garantir la consecució de resultats favorables.

L'aplicació d'un procés de canvi amb èxit requereix preparar els futurs destinataris per a la introducció i la realització del canvi, i la via més efectiva per fer-ho és la formació. El motor que posa en marxa el procés de canvi en l'organització és la formació, mitjançant l'aprenentatge d'aspectes diferents, com ara nous valors, noves idees, nous procediments de treball... Per això, la formació ha d'anar canviant d'acord amb les noves necessitats i orientacions de la cultura d'empresa.

En aquest sentit, la formació esdevé, també, una manera d'incentivar i promoure el personal de l'organització, fet que, alhora, comporta un grau d'implicació major en els objectius comuns de l'organització i, per tant, uns beneficis per al seu sistema productiu.

### Autores

Teresa Jardí  
Montserrat Solé  
Servei de Normalització Lingüística

A més a més, cal remarcar que la formació ha de ser entesa en sentit ampli: no inclou únicament cursos, sinó també sessions puntuals, conferències, jornades de treball i seminaris. Aquestes activitats formatives han de ser de transmissió de nous coneixements, de manteniment, de posada al dia i de caràcter consultiu.

### **Disseny i estructuració dels plans de formació**

Els plans de formació responen a la necessitat d'estructurar la formació que es dissenya anualment. Cada pla és complementari del dels anys anteriors, ja que sempre es té en compte la formació que s'ha ofert i la que encara queda per atendre.

Segons les competències dels assessors lingüístics, dinamitzadors i professors es dissenya la formació necessària per realitzar les tasques corresponents als diferents llocs de treball. La Comissió vetlla perquè els tècnics realitzin la formació que es considera prioritària o imprescindible, que és la connectada amb les actuacions dels programes anuals o la formació inicial en cadascuna de les àrees, en els casos en què no s'hagi assolit prèviament. Paral·lelament, els responsables de les unitats de normalització lingüística de les organitzacions, d'acord amb les necessitats de formació de cada lloc de treball, proposen actuacions formatives concretes.

### **Perfils lingüístics com a element bàsic per a l'organització de la formació**

Tal com s'ha comentat, els aspectes en què es basa la Comissió per organitzar la formació se centren, d'una banda, en les tasques que corresponen als diferents llocs de treball i, de l'altra, en les línies d'actuació fixades en els programes anuals de les organitzacions. Cal remarcar, però, que aquesta és una aproximació a una qüestió força complexa: l'establiment dels perfils lingüístics. En aquest mateix número de la revista s'inicia una sèrie d'articles que seran molt útils per aclarir aquesta qüestió.

La Comissió ha fet una aproximació als perfils lingüístics dels tècnics que treballen en les xarxes coordinades des de la Direcció General, basada en la descripció de les tasques corresponents als diversos llocs de treball.

Caldria, però, avançar per disposar dels perfils lingüístics dels llocs de treball de les organitzacions amb què treballa. Després d'haver establert aquests perfils, s'haurà d'organitzar la formació per promoure l'adequació lingüística dels tècnics a aquests llocs de treball. L'establiment dels perfils permetrà seleccionar lingüísticament el personal de nova incorporació, i planificar la formació del personal contractat i adequar-lo als canvis que es produeixen en el si de l'organització. Aquest darrer aspecte és el que haurà de desenvolupar, àmpliament, la Comissió en l'elaboració dels plans anuals de formació.

### **Orientacions futures del Pla de formació**

Abans d'entrar a comentar el disseny futur del Pla, convé, potser, remarcar que, des de l'any 1981, s'han organitzat diferents activitats formatives des de les tres àrees funcionals. Les jornades de didàctica, les trobades de serveis lingüístics i les col·laboracions amb les universitats per organitzar màsters i postgraus en són un exemple.

S'ha de situar, però, el punt de partida a l'any 1993, data en la qual s'estructura per primera vegada l'oferta formativa a través d'un pla de formació adreçat a les xarxes coordinades per la Direcció General de Política Lingüística.

El Pla de l'any 1995 ha significat un pas més en l'organització de la formació. Aquest Pla ha estat dissenyat en el marc del Pla general de normalització lingüística i s'ha estructurat en blocs modulars per tal d'ajustar-lo als procediments de treball que es deriven del desenvolupament del Pla general.

En aquesta línia de treball, cal remarcar que un dels objectius de la Comissió és col·laborar amb experts en gestió pública, màrqueting, negociació... que no estan directament vinculats amb la normalització lingüística. Aquests experts poden aportar coneixements i tècniques de treball innovadores, la qual cosa permet actualitzar els mètodes de treball en el marc d'una oferta de formació de qualitat. D'aquesta manera els resultats obtinguts en el procés formatiu tenen una repercussió positiva en les tasques desenvolupades pels tècnics.

Un altre objectiu és potenciar que la formació esdevingui un dels nexes aglutinadors del col·lectiu de tècnics que tre-

ballen en l'àmbit de la normalització lingüística. Les característiques d'aquest àmbit fan que se segueixin unes línies de treball comunes, executades per diferents institucions i que, alhora, depassen l'esfera estricta d'aquestes institucions perquè les seves actuacions incideixen en la societat en general. La formació ha de ser diversificada per poder oferir uns coneixements que siguin aplicables a la realitat d'aquests sectors d'intervenció i per poder actuar amb eficàcia en els diferents sectors socials.

D'altra banda, la formació ha de tenir un abast territorial. En aquest cas es fa palesa, amb més força, la necessitat d'integrar i coordinar l'oferta formativa de les diferents institucions que actuen en el conjunt del territori (Escola d'Administració Pública de Catalunya, Consorci per a la Normalització Lingüística, universitats...) per optimitzar els recursos disponibles i adequar-la a les diverses realitats i característiques que es presenten.

Un altre aspecte que cal remarcar com a objectiu prioritari és el referent a l'avaluació del procés formatiu. Fins ara, la Comissió ha avaluat la formació a partir de les dades quantitatives i qualitatives dels participants en les activitats formatives,

tant del professorat com de l'alumnat. Tal com s'ha comentat en aquest article, s'haurà d'aprofundir en la valoració del procés de formació per poder arribar a analitzar com els coneixements adquirits en la formació s'apliquen al lloc de treball i com, d'aquesta aplicació, se'n desprèn una millora del sistema de treball. Aquesta avaluació aprofundida ha de permetre, també, detectar les mancances formatives a les quals caldrà donar resposta per ampliar el cicle formatiu del col·lectiu dels tècnics de normalització lingüística.

Finalment, la Comissió es planteja com a línia d'actuació futura poder fer arribar l'oferta formativa a nous destinataris. En el marc del Pla general es preveuen actuacions de normalització lingüística amb empreses i organitzacions complexes, la qual cosa fa necessari estudiar l'ampliació de la formació per fer-la extensiva als responsables d'aquestes organitzacions. Es tractaria de formar aquests responsables, que, com a integrants de l'organització, podrien amb més facilitat actuar com a agents dinamitzadors del procés de normalització lingüística.

