



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

Facultat d'Educació

# LA INCLUSIÓ EN LA FORMACIÓ DELS MONITORS/RES DE LLEURE

DISSENY D'UN PROGRAMA FORMATIU PER A MONITORS/ES PER DESENVOLUPAR LA  
COMPETÈNCIA INCLUSIVA

GRAU DE PEDAGOGIA

Autora: Sònia Serra Codina  
Treball de fi de grau  
Tutora: Laura Pons Seguí  
Curs: 2019-2020

# ÍNDEX

1.	INTRODUCCIÓ.....	4
2.	MARC TEÒRIC .....	5
2.1.	Educació en el lleure.....	5
2.1.1.	Propostes educatives en el lleure .....	7
2.2.	La inclusió .....	10
2.3.	Formació de monitors/es de lleure en la inclusió.....	12
3.	OBJECTIUS .....	15
3.1.	Objectiu general.....	15
3.2.	Objectius específics .....	15
4.	CONTEXT .....	16
5.	ANÀLISI DE NECESSITATS.....	18
5.1.	Metodologia.....	18
5.1.1.	Participants .....	18
5.1.2.	Instruments .....	18
5.1.3.	Anàlisi de resultats.....	20
5.2.	Resultats de l'anàlisi .....	21
5.2.1.	Resultats del qüestionari .....	21
5.2.2.	Resultats de les entrevistes .....	24
5.2.3.	Conclusions derivades de l'anàlisi de necessitats .....	25
6.	PROPOSTA D'INTERVENCIÓ.....	26
6.1.	Disseny proposta intervenció.....	26
6.2.	Planificació de la proposta d'intervenció.....	27
6.3.	Implementació .....	30
6.4.	Avaluació.....	31
7.	CONCLUSIONS .....	32
8.	REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES .....	36

## **Resum**

La inclusió ha de ser l'eix vertebrador en el món educatiu actual. Tot i que en l'educació formal s'hi està posant èmfasi, des de l'educació no formal no s'està formant als monitors/es en inclusió. Per això, l'objectiu d'aquest treball és dissenyar una proposta formativa per potenciar i treballar la inclusió en l'educació en el lleure per als monitors/es de Minyons Escoltes i Guies de Catalunya, de la demarcació de la Catalunya Central. El disseny de la intervenció parteix dels resultats d'una anàlisi de necessitats. Aquesta anàlisi s'ha realitzat a partir de qüestionaris a monitors i directors de lleure (n=61) i entrevistes a formadors (n=3). La principal necessitat identificada és la falta de formació envers la inclusió. Tenint en compte els resultats s'ha elaborat una proposta d'intervenció amb l'objectiu de cobrir les necessitats dels monitors/es mitjançant un programa formatiu. S'han dissenyat 6 sessions per portar a terme a l'AEIG Pare Claret de Solsona per tal que els monitors/es prenguin consciència de què és l'educació inclusiva i dissenyin activitats inclusives. L'avaluació de la proposta formativa s'ha realitzar a partir del model de Kirkpatrick. La futura implementació d'aquesta proposta podria aportar evidències de l'impacte de la formació en les pràctiques inclusives dels monitors/es.

**Paraules clau:** formació, inclusió, monitors/es de lleure, disseny programa formatiu

## **Resumen**

La inclusión debe ser el eje vertebrador en el mundo educativo actual para poder atender a la diversidad y favorecer las habilidades de todos los niños y adolescentes. Aunque en la educación formal se le está poniendo énfasis, desde la educación no formal no se trabaja y tampoco se está asegurando la formación a los monitores/as en inclusión. Por ello, el objetivo de este trabajo es diseñar una propuesta formativa para potenciar y trabajar la inclusión en la educación en el tiempo libre para los monitores/as de Minyons Escoltes i Guies de Catalunya, de la demarcación de la Catalunya Central. El diseño de la intervención partió de los resultados de un análisis de necesidades. Este análisis se realizó a partir de cuestionarios a monitores y directores de tiempo libre (n= 61) y entrevistas a formadores (n= 3). La principal necesidad identificada es la falta de formación hacia la inclusión. Teniendo en cuenta los resultados se elaboró una propuesta de intervención con el objetivo de cubrir las necesidades de los monitores/as mediante un programa formativo. Se han diseñado 6 sesiones que se llevarán a cabo en la AEIG Pare Claret de Solsona para que los monitores/as tomen conciencia de que es la educación inclusiva, y qué pasos deben seguir para diseñar actividades inclusivas para los niños y adolescentes. La evaluación de la propuesta formativa ha sido diseñada para llevarla a cabo mediante el modelo de Kirkpatrick. La futura implementación de esta propuesta podría aportar evidencias del impacto de la formación en las prácticas inclusivas de los monitores.

**Palabras clave:** formación, inclusión, monitores/as de tiempo libre, diseño, programa formativo

## **Abstract**

Inclusion needs to be the backbone of education to attend diversity and promote the abilities of all children and adolescents. Even though formal education is currently emphasising inclusion, it is not addressed in non-formal education nor in the education of monitors of leisure time. Therefore, this project aims to design a training proposal to foster and work inclusion in leisure education for monitors in the Catalunya Central area of the Minyons Escoltes i Guies de Catalunya organisation. The intervention design starts from the results of a needs analysis. The analysis was made based on the results obtained from a questionnaire answered by monitors and leisure directors (n=61) and interviews made to monitor trainers (n=3). The main need identified is the lack of inclusion training. Taking the results into consideration, an intervention proposal was elaborated aiming to cover the needs of monitors through 6 training sessions. These sessions will be hold in Pare Claret AEIG in Solsona, to have the monitors acknowledge what inclusion education is and what are the steps to follow in order to design inclusive activities for the children and adolescents. The evaluation of the formative proposal will be done using Kirkpatrick' model. The future implementation of this proposal could contribute to the evidences of the impact of the inclusive formation in leisure monitors.

**Key words:** training, inclusion, monitor of leisure time, design, training proposal

## 1. INTRODUCCIÓ

Aquest treball final de grau és una proposta d'innovació educativa que pretén potenciar la inclusió en el món del lleure. Durant la meua última formació en el lleure, el curs de directora de lleure, vaig tenir l'oportunitat de poder conèixer el programa Capacitat de la Fundació CET10, un programa per a joves amb discapacitat intel·lectual lleu, d'intel·ligència límit. Aquest programa està adreçat a persones que vulguin iniciar el seu camí professional en el sector de l'educació en el lleure i l'esport. A partir de la descoberta d'aquest programa, vaig poder compartir converses amb els usuaris on expressaven les seves inquietuds i pors que s'havien trobat en les seves experiències laborals i de pràctiques, especialment amb els equips de treball.

Vaig sortir d'aquella sessió pensant, reflexionant i amb la necessitat de saber-ne més sobre la inclusió en el lleure. Em vaig adonar que durant la formació de monitor de lleure no vaig rebre cap mena de contingut ni realitzat cap activitat sobre la inclusió. En aquest moment vaig decidir que volia que el meu treball de final de grau anés enfocat a l'educació en el lleure i la inclusió.

Cal vetllar per un sistema educatiu inclusiu per a tothom i sense barreres en tots els àmbits de l'educació formal i no formal. El lleure és una part de l'educació no formal molt important per a tota la societat, ja que forma als infants i adolescents en valors, habilitats i aptituds. És per això que des del lleure cal que es treballi la inclusió per tal d'afavorir les habilitats i possibilitats de tots els infants i adolescents. "Les habilitats socials no només són importants pel que es refereix a les relacions amb els companys, sinó que també permeten que el nen assimili els papers i normes socials" (Hops 1976, p18). Barnes (1990) fa referència que cal facilitar eines a les persones amb discapacitat per tal que adquireixin habilitats socials i confiança dins de la societat, per tal d'aconseguir una igualtat d'oportunitats a la vida quotidiana.

Per això, la finalitat última d'aquest treball és contribuir a la millora de la societat. Així doncs, la modalitat que he escollit per realitzar el meu treball de final de grau és la modalitat d'innovació. És per això que el principal objectiu d'aquest treball és dissenyar una proposta formativa per a monitors/es per potenciar i treballar la inclusió en l'educació en el lleure. Per poder fer aquesta proposta formativa, estudiaré el paper de la inclusió en l'educació en el lleure, concretament, en els Agrupaments Escoltes i Guia de la demarcació de la Catalunya Central. Analitzaré els programes formatius per a monitors de lleure, tant en continguts com en metodologia, per tal de poder fer una anàlisi de necessitats i poder així dissenyar un programa formatiu on la inclusió tingui un paper essencial.

El context d'actuació d'aquest treball és l'escoltisme, concretament, Minyons Escoltes i Guies de Catalunya (MEG). MEG és una de les 3 entitats de l'escoltisme de Catalunya. Especificant, el context concret d'actuació és a la Demarcació Central, formada per 22 agrupaments. A nivell de Catalunya hi ha 1.400 infants i joves i uns

350 voluntaris/es que fan que el moviment escolta prengui sentit i importància en l'àmbit educatiu.

La lectura d'aquest treball ha de contribuir a la reflexió i el coneixement de la importància de la inclusió i la necessitat d'aquesta en l'orientació de les pràctiques educatives. Com a finalitat cal vetllar per una educació en el lleure igualitària i on tothom tingui les mateixes possibilitats, tant formatives com professionals. És per això que crec necessària aquesta innovació, dissenyar un programa formatiu per a monitors de lleure on la inclusió tingui un paper central pot beneficiar a tots els <sup>1</sup>monitors i <sup>2</sup>directors de lleure a l'hora de facilitar estratègies, metodologies i continguts.

L'estructura del treball és la següent: en primer lloc el marc teòric que es divideix en tres apartats: l'educació en el lleure, la inclusió i la formació de monitors en la inclusió. Aquests són els pilars fonamentals del meu treball, ja que la recerca d'aquests continguts m'ha permès poder realitzar la innovació en el disseny de la programació. A continuació s'hi troba l'objectiu general de la innovació acompanyat dels objectius específics que m'han ajudat a complir l'objectiu general. Seguidament hi ha una petita contextualització i una anàlisi de necessitat amb els resultats que fonamenten la meua innovació.

Finalment la proposta d'intervenció amb el disseny específic de la proposta formativa acompanyat dels resultats de l'aplicació, l'avaluació i per últim les conclusions derivades del meu treball.

## **2. MARC TEÒRIC**

Per poder realitzar la innovació i el disseny del programa formatiu per a monitors/es de lleure cal realitzar una revisió sobre els conceptes i quina és l'estat de la qüestió i els debats que es generen. Aquesta revisió teòrica s'organitza al voltant de tres eixos: l'educació en el lleure, la inclusió i la formació de monitors/es en la inclusió.

### **2.1.Educació en el lleure**

Primerament cal que fem una petita aproximació al concepte: *educació en el lleure* per poder-nos centrar i focalitzar la temàtica. La Generalitat de Catalunya (2019) en la seva pàgina web defineix l'educació en el lleure com:

un conjunt d'activitats i experiències que es realitzen en el temps lliure d'infants i joves amb una intencionalitat pedagògica fora del currículum escolar i de l'àmbit familiar, que els ajuden a adquirir competències i habilitats socials, fent-los protagonistes de la seva pròpia vida i actius i participatius socialment.

---

<sup>1</sup> S'utilitza el masculí com a forma genèrica per referir-se tant al sexe femení com al masculí.

<sup>2</sup> S'utilitza el masculí com a forma genèrica per referir-se tant al sexe femení com al masculí.

L'educació en el temps lliure no és més que l'educació en el més ampli sentit del terme, desenvolupada des dels següents paràmetres: "Opció lliure, vivència de grup, responsabilitat i implicació personal, comunicació interpersonal, interpel·lació i experimentació de la realitat, autonomia personal." (Viche.; 1989:24).

Antoni Reig i Casassas, Director General de Joventut el 2012 va declarar que el lleure representa una contribució molt valuosa a la formació i el creixement personal dels infants i joves. I és un espai immillorable per a la transmissió de valors, gràcies a la proximitat i a la complicitat que s'estableix entre infants i monitors/es. Per Gallego (1987), la finalitat essencial de l'educació en el temps lliure és orientar a l'home perquè sigui cada vegada més lliure a l'hora d'escollir, organitzar i realitzar els seus ocis sense que es deixi arrossegar per la societat i sigui aquesta la que li imposi els seus.

Actualment a Catalunya l'educació en el lleure té un paper molt important, tant les activitats de lleure que s'organitzen com la quantitat de persones participants. Podem observar (imatge 1) com des del 1998 fins al 2018, tant les activitats destinades al lleure com els assistents, han anat augmentant, i per tant, el lleure té una tendència a créixer. Segons l'IDESCAT (imatge 1) (2019), l'any 2018 es van fer 10.069 activitats en el lleure i hi van participar 534.455 assistents (monitors/es, infants i adolescents).

**Imatge 1:**Activitats en l'educació del lleure 1998-2018

Activitats juvenils d'educació en el lleure. 1998-2018		
Activitats i assistents		
	Activitats	Assistents (1)
2018	10.069	534.455
2017	8.819	471.898
2016	6.098	306.980
2015	5.514	279.927
2014	5.029	242.215
2013	4.906	222.355
2012	4.674	215.607
2011	4.785	230.269
2010	4.186	216.469
2009	4.297	228.078
2008	4.417	238.742
2007	4.315	230.302
2006	4.237	224.035
2005	4.009	212.962
2004	4.004	206.783
2003	3.320	170.413
2002	2.929	141.484
2001	2.807	125.461
2000	2.497	107.767
1999	2.542	106.612
1998	2.527	103.688

Font: Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Direcció General de Joventut.  
(1) Inclou els participants i els dirigents.

Font: IDESCAT (2019). Departament de Treball, Afers Social i Famílies. Direcció General de Joventut.

L'IDESCAT (2019) també ens proporciona una altra taula (imatge 2), especificant quin tipus d'entitats organitzen activitats en el lleure. Com es pot observar

l'escoltisme té 223 entitats, col·locant-se entre les tres primeres posicions de tipus d'activitats en el lleure.

**Imatge 2:** Tipus d'entitats en el lleure

Entitats juvenils, 2014-2018					
Per tipus					
	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Total</b>	<b>1.985</b>	<b>2.007</b>	<b>2.056</b>	<b>2.055</b>	<b>2.078</b>
Artístic (1)	:	:	:	:	:
Apoderament de les dones i igualtat (2)	:	1	3	2	4
Casal de joves	188	191	190	187	189
Centre d'espai (Actualment "Espai")	516	513	524	519	524
Consell de joventut	24	24	24	24	24
Cooperació, solidaritat i pau (3)	:	:	:	:	:
Coordinació d'entitats	61	75	74	73	73
Cultural (inclou cultura popular) (1)	:	:	:	:	:
Cultural i artístic	276	297	301	300	301
Cultura popular	49	52	55	55	56
Drets civils	4	8	8	8	8
Educatiu (2)	:	44	51	52	55
Escola d'educació en el lleure	24	25	25	22	23
Escoltisme	220	218	226	225	223
Estudiantil	40	43	44	43	42
Excursionista	44	43	43	43	44
Grup local de joves (2)	:	38	42	44	46
Immigració	16	18	18	18	19
Internacional i cooperació	45	49	48	48	47
Medi ambient i ecologista	15	16	17	17	17
Musical (1)	:	:	:	:	:
Laboral (4)	:	:	:	:	:
Oci o lúdica	60	55	56	56	56
Política	14	15	15	15	15
Professional i laboral	32	36	36	36	36
Promoció de la salut	17	18	18	18	18
Serveis a joves amb discapacitat	105	111	113	116	121
Serveis a la infància	23	:	:	3	3
Serveis a la joventut	124	:	6	9	10
Serveis socials i assistencials	82	111	113	116	118
Sindical	6	6	6	6	6
Altres	:	:	:	:	:
Sense classificació	0	:	:	:	:

Font: IDESCAT (2019). Departament de Treball, Afers Social i Famílies. Direcció General de Joventut.

L'educació en el lleure és un concepte que engloba diferents perspectives, però totes elles ressalten la importància que té dins l'educació no formal, i com aquesta permet desenvolupar habilitats, aptitud i competències perquè els infants esdevinguin persones compromeses i responsables amb la societat. A Catalunya aquesta hi és molt present.

### 2.1.1. Propostes educatives en el lleure

Trilla (1999) ens parla sobre quatre de les pedagogies que s'apliquen en el lleure, de les quals tres són pedagogies institucionalistes. Les tres pedagogies institucionalistes són pedagogia del projecte, la pedagogia de l'activitat i la pedagogia del producte. A continuació, podeu llegir les pedagogies que fonamenten l'educació en el lleure segons l'article "Tres pedagogies del lleure i una més" de Trilla (1999):

La pedagogia de l'activitat consisteix en la importància del lloc i dels materials emprats, i la importància de què l'infant pugui escollir el tipus d'activitat que vol realitzar. No es demana el compromís i el sentiment de pertinença envers els infants.



La pedagogia del producte consisteix en la importància de la realització de l'activitat. Hi ha una exigència perquè el resultat sigui el millor possible. En aquesta pedagogia s'aprèn a partir de l'assaig-error.

I per últim la **pedagogia del projecte** és una pedagogia que està present a molts agrupaments escoltes i esplais. Les seves principals característiques consisteixen en el treball en petit grup, crear grups d'implicació per treballar en projectes, que els infants siguin els protagonistes del projecte autogestionar-se, tant a nivell participatiu com organitzatiu. Aquesta pedagogia vol produir un impacte fort en l'àmbit educatiu, ja que conté molts valors; els quals el més essencial és el compromís per part dels monitors i els infants perquè aquest projecte es pugui dur a terme correctament.

La proposta educativa de Minyons Escoltes i Guies de Catalunya segons la seva pàgina web ([www.escoltesiguies.cat](http://www.escoltesiguies.cat), 2019) és el **mètode escolta i guia** que es basa en:

1. La llei escolta i guia, com una proposta de valors comuna a l'escoltisme i el guiatge arreu del món. En el cas de Minyons Escoltes i Guies de Catalunya proposa deu lleis que resumeixen els valors comuns de l'escoltisme. Les deu lleis escoltes són les següents:
  1. Ens esforcem a merèixer confiança i fem confiança a tothom
  2. Vivim la nostra fe i respectem les conviccions dels altres
  3. Aprenem a ser útils i a fer servei
  4. Som germans de tothom i treballem per la pau
  5. Som fidels al nostre país i ens sentim ciutadans del món
  6. Defensem la natura i protegim la vida
  7. Aprenem a viure en equip i tot ho fem entre tots
  8. Som decidits i afrontem les dificultats sense por
  9. Estimem el treball i volem fer bé les coses
  10. Aprenem a estimar i a jugar net
2. La promesa, un compromís que cada escolta i guia pren cap a ell mateix, cap al país i cap al seu desenvolupament espiritual per treballar, dia a dia, per ser millor persona.
3. Una metodologia concreta: pedagogia del projecte.

La tasca educativa de Minyons Escoltes i Guies de Catalunya es concreta en tres opcions o angles d'actuació: país, persona i educació per a l'espiritualitat; i es caracteritza per uns trets qualitius que anomenem dinamismes: el petit grup, el progrés personal, el joc institucional, la fraternitat universal i el compromís.

La metodologia que segueixen és la pedagogia del projecte. En el marc de l'escoltisme, la pedagogia s'entén com quelcom que pretén que cada persona i cada

grup es converteixi protagonista del seu aprenentatge. Des de ben petits, els infants i joves participen en les fases de descoberta, proposta, elecció, planificació, realització i revisió dels projectes que es realitzen.

La metodologia que segueixen des de Minyons Escoltes i Guies pretén formar a persones conscients de la societat on viuen i persones que puguin desenvolupar-se i adaptar-se a totes les situacions.

Tal com descriu Parrilla (2002), la inclusió té relació amb el desenvolupament de societats que acullen la diversitat. Des del punt de vista l'educació inclusiva proposa una ètica basada en la participació activa, social i democràtica, i sobretot, en la igualtat d'oportunitats, és a dir, l'educació inclusiva forma part d'un procés d'inclusió social més ampli. Així doncs, tal com afirma Parrilla, la inclusió forma part d'un procés participatiu i actiu en la societat actual, la metodologia del projecte i l'educació en lleure faciliten de manera activa en el procés, ja que són els mateixos infants i adolescents que són els principals agents d'aprenentatge i els protagonistes, on aprenen a ser crítics amb ells mateixos i amb la societat que els envolta. Reafirmant aquesta idea, "l'educació en el lleure és un dret bàsic de la infància que haurà d'afavorir mesures per a la igualtat d'oportunitats" (Morata i Garreta, 2012, p 14). Per tant, cal vetllar per la inclusió de tots els infants i adolescents, donat que aquí es troba el futur de l'educació en el lleure.

Galceran (2006) fa referència a alguns factors que fan possible l'aprenentatge i l'exercici de la participació en els diversos àmbits en què participen els infants i els adolescents, de manera molt especial en els equipaments de lleure, per exemple:

1. El clima de les relacions interpersonals i grupals sigui afectiu i càlid. Cal facilitar espais i moments per viure i compartir esdeveniments importants.
2. Viure un sentiment de pertinença a una col·lectivitat. Caldren espais que ajudin a compartir experiències emocionals comunes a tots els membres, i també establir diferents nivells de responsabilitats col·lectives
3. Un clima moral just i democràtic en les entitats. Veure la participació com un dret significa vetllar per l'expressió de les opinions i idees de tots els membres. Una ciutadania activa implica adoptar una postura crítica davant la societat i actuar per a construir una societat més igualitària, justa i democràtica.

Però aquestes grans finalitats educatives requereixen espais, de referents i de mecanismes per a poder-les desenvolupar i exercitar, com per exemple:

1. Les persones referents en la vida dels infants i adolescents (animadors, educadors, mestres..) han de crear una relació educativa no directa on els infants i joves se sentin protagonistes del seu procés, de les seves accions i dels seus projectes grupals
2. La família com a primer referent d'aquesta experiència.

3. L'escola amb la pràctica de metodologies i activitats que provoquin experiències gratificants i compromeses en l'escola i la comunitat
4. Valorar el lleure com un espai privilegiat per a l'aprenentatge i l'exercici de la ciutadania activa: treballant actituds de responsabilització, de creació de projectes, de vivència grupal i de sistemes d'organització democràtica.

Tal com destaca Galceran (2006), els monitors són uns referents indispensables en el món del lleure, ja que són els encarregats de vetllar per l'harmonia i la inclusió del grup. Per tant cal formar aquests monitors perquè puguin formar persones en la inclusió, i on els infants i adolescents siguin els protagonistes de l'aprenentatge.

## **2.2.La inclusió**

Per parlar d'inclusió en l'àmbit del lleure primer cal fer una petita aproximació al concepte des d'una perspectiva educativa. El 1994, la UNESCO va definir el concepte d'inclusió com:

la inclusió és un procés de direcció i resposta a la diversitat de necessitats de tots els aprenents a través de la participació en l'aprenentatge, les cultures, comunitats i reduir l'exclusió a l'educació. Implica canvis i modificacions en el contingut, enfoc, estructures i estratègies, com la visió comú que cobreix a tots els nens d'un rang apropiat d'edat i la convicció de que és responsable del sistema regular educar a tots els nens. [...] l'educació inclusiva com enfocament busca dirigir-se a les necessitats d'aprenentatge de tots els nens, joves i adults concentrant l'atenció específicament en aquells que són vulnerables a la marginalització i l'exclusió" (p.3- 4).

Ainscow, Booth i Dyson (2006) revisen com s'ha definit el concepte d'inclusió i determinen que la inclusió es pot englobar en cinc concepcions sobre el concepte: a) la inclusió amb relació a la discapacitat i les necessitats educatives especials; b) la inclusió com a resposta a les exclusions disciplinàries; c) la inclusió referida a tots els grups vulnerables a l'exclusió; d) la inclusió com a promoció d'una escola per a tothom; i, e) la inclusió com l'educació per a tothom

Segons Ainscow (2001), Arnaiz (2003), Blanco (2006), Booth (2006) i Echeita (2006) fan una aproximació al concepte d'inclusió. La inclusió educativa està relacionada amb l'accés, la participació i els èxits de tots els alumnes, amb especial èmfasi en aquells que estan en el risc de ser exclosos o marginats. Implica transformar la cultura, les polítiques i les pràctiques educatives per atendre la diversitat de necessitats de tot l'alumnat

Segons el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya (2015) en el document *De l'escola inclusiva al sistema inclusiu. Una escola per a tothom, un projecte per a cadascú*. Un "sistema educatiu inclusiu" ha d'anar més enllà de les llars d'infants, escoles, instituts, escoles d'ensenyaments artístics, escoles d'adults i

instituts escola, amb els serveis educatius i professionals que els donen suport, assessoren i supervisen. **Un sistema educatiu inclusiu per a tothom i sense barreres en tots els àmbits de l'educació formal i no formal.**

La Direcció General d'Educació Infantil i Primària (2015) afirma:

Aquest sistema educatiu forma part d'una xarxa de sistemes que ha de donar resposta a les necessitats bàsiques de tots els seus ciutadans al llarg de la vida (salut, treball, cultura, lleure, relació, participació, formació, autodeterminació, benestar...) sense posar barreres en l'accés i la participació en programes i serveis. Aquesta concepció global de la inclusió, que va de l'escola al sistema, permet avançar cap a una societat que afavoreix el ple desenvolupament personal, professional i social de totes les persones al llarg de la vida. (p.5)

Per altra banda, la Direcció General d'Educació Infantil i Primària (2015) també fa referència a la importància del treball en xarxa i la coordinació de les diverses institucions i entitats d'una població per potenciar i garantir que tots els infants i joves puguin ser participis de totes les activitats de manera integral i per tant, que promoguin la inclusió educativa i social.

En aquesta línia, Pujolàs (2007) fa referència que en una escola inclusiva només hi ha alumnes, sense adjectius; no hi ha alumnes corrents i alumnes especials, sinó simplement alumnes, cadascú amb les seves pròpies característiques i necessitats. La diversitat és un fet natural, és la normalitat: el més normal és que siguem diferents.

La inclusió és un concepte universal on es diferencien diferents enfocaments i per tant, diferents punts de vista segons els autors i/o entitats Echeitia i Ainscow (2011) fan referència a quatre elements claus per tenir en compte en qualsevol definició d'inclusió educativa:

1. **La inclusió és un procés**, és aprendre a viure amb les diferències. Les diferències són vistes positivament per enfortir l'aprenentatge, inclús entre els infants i els adults.
2. La inclusió es relaciona amb la **identificació i eliminació de barreres** de l'aprenentatge, això implica recopilar i avaluar la gran quantitat de recursos per planificar les millores en les polítiques i les pràctiques.
3. La inclusió es refereix a la **presència, participació i èxits de tots els estudiants**. A la presència es refereix a on són educats els infants, la participació es relaciona amb la qualitat de les experiències d'aquells que estan a l'escola i els èxits són a través dels resultats de l'aprenentatge a través del currículum.
4. La inclusió posa èmfasi particular en aquells grups d'aprenents que puguin estar en risc de marginació, exclusió o desavantatge.

Per tant, cal una visió oberta i flexible de l'aprenentatge que duri tota la vida i ocupi tota la vida: una visió que ofereixi l'oportunitat perquè tothom descobreixi el seu potencial per a un futur sostenible i una vida amb dignitat. Aquesta visió humanista

té repercussions en la definició del contingut i les pedagogies d'aprenentatge, així com en el paper dels mestres i altres educadors (UNESCO, 2015).

En tots aquests documents, no obstant, es fa referència a la inclusió educativa, educativa en sentit d'educació formal però tal com destaquen algunes cites anteriors cal que la inclusió sigui present en tots els àmbits de l'educació, tant en l'educació formal com en la no formal. Així doncs, cal seguir vetllant per a la inclusió com a concepte global i no centrada en l'educació formal.

És per això que cal seguir investigant per potenciar la inclusió en el lleure com en el document *Competències per a la vida en el lleure educatiu*. (Muñoz, 2019) publicat per la fundació Jaume Bofill. Es remarca la importància de la inclusió en el món educatiu no formal, ja que consideren la inclusió com un dels valors més importants i essencials perquè l'aprenentatge sigui enriquidor i permeti als infants i joves tenir una mirada cap a la diversitat.

### **2.3. Formació de monitors/es de lleure en la inclusió**

La Direcció General de Joventut vetlla perquè l'educació en el lleure a Catalunya sigui de qualitat. Regula la formació dels monitors/es i directors/es d'educació en el lleure, les activitats a l'aire lliure de joves menors de 18 anys, i les instal·lacions juvenils. Tot l'anteriorment esmentat, actualment queda regulat amb el *Decret 267/2016, de 5 de juliol, de les activitats d'educació en el lleure en les quals participen menors de 18 anys*.

Per realitzar la formació de monitor/a en el lleure a Catalunya cal accedir a una entitat i/o associació regulada per la Generalitat de Catalunya. La Generalitat de Catalunya regula les escoles d'educadors en el lleure en el *Decret 213/1987, de 9 de juny, sobre reconeixement d'Escoles d'Educadors en el Lleure Infantil i Juvenil*.

Després de revisar aquestes normatives, hi ha diferents documents que contribueixen i faciliten informació i estudis sobre l'educació del lleure. La UNESCO (2016) va elaborar el següent article redactat per diferents animadors d'arreu del món, *Los ámbitos formativos de educadores en el tiempo libre y el sistema de las naciones unidas*. És un document que forma part del contingut del curs a distància d'animadors de la UNESCO. En aquest document tal com s'indica a la introducció, es recullen diferents materials didàctics seguint els principis i criteris de l'educació internacional que són els valors de la interculturalitat, la igualtat, la pau, el desenvolupament, els drets humans i el medi ambient.

Palau i Compañó (2013) van elaborar la *Guia per a l'organització dels cursos de monitor i director en activitats d'educació en el lleure infantil i juvenils*. Aquesta Guia està estructurada en dos grans blocs: la formació de monitor de lleure i la formació de director de lleure. Segons s'indica, aquesta mateixa Guia és un document

prescriptiu, tot i que el contingut que cal oferir en el curs de monitors/es es bastant obert perquè cada escola de formació pugui desenvolupar la seva programació dels cursos de formació, adaptant-los a les seves necessitats i característiques. D'aquesta manera, cada escola podrà adequar-los a la seva filosofia d'acord amb els mínims que estableix la normativa. En definitiva, haurà de servir de punt de partida i de full de ruta del treball que desenvoluparan les escoles i el seu professorat en els propers anys.

En aquesta Guia introdueix la innovació de treballar per competències, el fet de treballar per competència fa replantejar el funcionament i com cal que sigui la formació. En general, la formació que s'estructura per competències implica introduir canvis directes en la manera tradicional amb què s'han programat diversos aspectes en el món educatiu (p 12-13):

1. **El tipus d'aprenentatge que es persegueix:** es passa d'un aprenentatge basat en els continguts a un basat en les capacitats, que requereix que l'alumne demostrï la seva competència en unes tasques i actuacions per posar en pràctica els diferents tipus de continguts adquirits de manera relacionada.
2. **Els continguts i la manera de relacionar-los:** es canvia de l'adquisició passiva d'uns continguts (sobretot conceptuals) a l'adquisició de continguts procedimentals, actitudinals i conceptuals de manera integrada per a la seva mobilització davant d'una situació complexa.
3. **Les estratègies metodològiques que s'utilitzen:** es passa d'un aprenentatge més memorístic, parcial i mecànic a un aprenentatge més transversal, significatiu, aplicat i contextualitzat que requereix la creació de situacions d'aprenentatge per desenvolupar-lo.
4. **L'organització de l'aula:** es canvia l'aula estàtica amb els alumnes asseguts i pendents del professor per una aula flexible, amb diferents agrupaments i disponibilitat per a la realització d'activitats variades (des de laboratori a tallers o a espai de joc).
5. **El paper del formador:** el professor o professora que transmet coneixements als alumnes es converteix en un professor que actua de guia per a l'aprenentatge actiu dels alumnes i que permet la construcció dels seus propis aprenentatges i l'entrenament pràctic en situacions contextualitzades.
6. **L'avaluació:** es passa d'una avaluació del coneixement en la qual l'objectiu és saber si l'alumnat ha adquirit uns continguts a una avaluació més contínua de les habilitats i les destreses, en la qual l'alumnat ha de posar en pràctica els seus recursos per resoldre una situació
7. **La capacitat de decisió del professorat:** es passa d'una programació en què el professorat concretava els objectius i els criteris d'avaluació a un altre tipus de programació en què ja estan establertes les capacitats formatives que s'han d'assolir i els resultats d'aprenentatge que es persegueixen.

D'altra banda, en aquest mateix document també explica explícitament l'objectiu, els requisits d'accés, la titulació que s'obté, l'esquema organitzatiu del curs,

l'obtenció de la titulació, les convalidacions, els mòduls del curs i els criteris d'avaluació.

El curs de monitors ha de contenir tres mòduls els quals tenen continguts i capacitats que cal que l'alumne adquireixi. A més, també hi ha criteris d'avaluació per cada una de les capacitats. Mòdul 1: activitats d'educació de lleure infantil i juvenil; mòdul 2: processos grupals i educatius en el lleure infantil i juvenil; i mòdul 3: tècniques i recursos d'animació en activitats de lleure.

Cal destacar que de les 16 capacitats que cal que un monitor tingut per tal de poder aprovar el curs, només una d'elles fa referència a la inclusió com a tal. La capacitat diu que els monitors han de "Triar continguts i estratègies d'intervenció en funció de la diversitat de les persones i els grups". Dins els criteris d'avaluació en tot el document fa referència a la diversitat en dos cops, primerament enumera que cal tenir en compte la diversitat quan s'escull en quina metodologia es treballarà. També contempla la diversitat quan s'ha d'intervenir i actuar en diferents situacions individuals, grupals, socials, econòmiques..

Contrastant la informació anterior sobre els cursos de monitor/a que es desenvolupen a Catalunya, des de la UNESCO (2016) es proposa els continguts de la formació com a línies temàtiques. Les línies temàtiques que proposa són les següents: les actituds i funcions del monitor/a, l'educació per a la cooperació i la pau internacionals, el compromís per la solidaritat i el desenvolupament des de la funció del monitor/a de lleure.

Després de revisar i llegir aquestes normatives sobre l'educació en el lleure, s'observa que en cap document oficial es fa referència a la inclusió dels infants i/o monitors. La Guia no estableix com a requisit la formació en l'àmbit inclusiu, per tant, **la decisió d'impartir formació basada en la inclusió recau en les institucions formadores**. Si vols rebre formació inclusiva t'has de formar com a vetllador: monitor especialitzat en infants i adolescents amb necessitats educatives especials. O bé, realitzar cursos complementaris específics de manera telemàtica o presencial.

Saéz i Sánchez (2019) van elaborar un dels llibres i documents més actuals i importats que ara mateix hi ha sobre la inclusió. Aquest és un llibre que recull diferents conferències que es van fer l'any 2018 al País Basc en el primer congrés internacional de "l'educació en el lleure: avançant cap a la inclusió". Aquest llibre pretén fer una aportació important on el poble, els agents socials, els professionals, tècnics i polítics puguin reivindicar la importància del sector de lleure i que sigui un tema central en les polítiques educatives i socials per aconseguir grans nivells d'inclusió en la nostra societat. Per tant, indispensable per a les formacions de monitor/es de lleure.

Un altre dels documents més importants per a l'educació en lleure es troba a la pàgina web de la Generalitat de Catalunya, a l'apartat "altres documents". És el

document elaborat per Muñoz (2019). Aquest document va ser creat a través d'un projecte impulsat per la Fundació Jaume Bofill que s'anomena Educació 360 i pretén millorar l'educació del nostre país amb l'ajuda de centres educatius, entitats, ajuntaments i tots els agents que estiguin interessats.

Muñoz (2019) fa referència a la inclusió com un dels valors més importants en el lleure, ja que la inclusió facilita que els infants i joves puguin arribar a tenir mirades diferents i amb perspectiva. Gràcies a aquesta diversitat l'aprenentatge acaba sent més enriquidor convertint la diversitat en un valor positiu i essencial en la nostra societat.

Muñoz (2019) també proposa:

El **model inclusiu** dels espais de lleure educatiu és clau per poder desenvolupar aquesta competència, ja que la complexitat està en interaccionar amb un grup divers. En molts espais de lleure educatiu es treballa la inclusió en termes de gènere, cultura o diversitat funcional, i es generen espais on tothom és diferent i amb igualtat d'oportunitats.(p.26)

És un dels pocs documents que parlen sobre la inclusió en el lleure, ja que des de la Generalitat, com a document oficial, no hi ha cap normativa que s'hi refereixi. Com s'ha mencionat anteriorment, finalment el pes de si es forma en la inclusió recau sobre la mateixa institució formativa i dels formadors si volen aprofundir i/o formar als monitors/es envers la inclusió.

Després de la revisió teòrica de tots els documents esmentats anteriorment durant el marc teòric, és evident que hi ha una necessitat real en la formació dels monitors/es de lleure. La manca de formació basada en la inclusió és una necessitat actual, ja que vivim en una societat on la diversitat hi és molt present i que en l'educació formal ja s'està portant a terme. Per tant, cal formar els monitors/es de lleure en inclusió, ja que l'educació formal no s'entén sense l'educació no formal i cal vetllar perquè els infants i adolescents esdevinguin persones amb capacitat de conviure, respectar i amb la capacitat de poder elaborar el seu propi coneixement.

### **3. OBJECTIUS**

#### **3.1.Objectiu general**

Dissenyar una proposta formativa per potenciar i treballar la inclusió en l'educació en el lleure per als monitors/es de Minyons Escoltes i Guies de Catalunya, de la demarcació de la Catalunya Central.

#### **3.2.Objectius específics**

1. Revisar i detectar les necessitats de les normatives i decrets de l'educació en el lleure.
2. Detectar les necessitats específiques dels monitors/es de lleure de Minyons de la demarcació de la Catalunya Central, relatives a l'atenció a la diversitat.



3. Identificar estratègies i recursos per promoure la inclusió en la formació per a monitors/es de lleure de la demarcació de la Catalunya Central
4. Implementar el programa formatiu centrat en la inclusió per a monitors/es a l'AEIG Pare Claret de Solsona
5. Avaluar el disseny i la implementació de la formació seguint el model d'avaluació Kirkpatrick

#### **4. CONTEXT**

L'estudi es realitza a l'entitat Minyons Escoltes i Guies de Catalunya. A Catalunya hi ha 3 grans entitats d'escoltisme: Minyons Escoltes i Guies de Catalunya, Escoltes Catalans i la Federació Catalana d'Escoltisme i Guiatge. Totes elles entitats escoltes que eduquen en el lleure, Minyons Escoltes i Guies de Catalunya està format per vuit demarcacions arreu del territori: la demarcació de l'Alt Ter, la demarcació del Baix Llobregat/Garraf/Alt Penedès, la demarcació del Barcelonès, la demarcació de la Catalunya Central, la demarcació de Girona, la demarcació Nord-Occidental, demarcació de Tarragona i la demarcació del Vallès/Maresme. Entre totes les demarcacions ens centrarem en la Demarcació de la Catalunya Central, ja que en formo part des dels 6 anys i actualment en sóc monitora voluntària.

Aquesta demarcació està formada per 22 agrupaments escoltes i guies, que actualment són de les comarques de l'Anoia, el Bages, el Berguedà i el Solsonès. En formen part uns 1.400 infants i joves i uns 350 voluntaris i voluntàries que fan de caps, formadors i responsables. En aquesta demarcació hi ha l'Escola de Formació, és una escola pròpia d'Escoltes Minyons i Guies de Catalunya, on cada any centenars de caps es formen i obtenen títols oficials de monitor/a i director/a de lleure, gràcies a les formacions vivencials que ofereixen formadors/es voluntaris. A la comarca del Solsonès hi ha un total de 2 agrupaments, AEIG Pare Claret situat a la capital de comarca, Solsona i també hi ha l'AEIG Vall de lord que està situat a Sant Llorenç de Morunys. Jo en sóc cap de l' AEIG Pare Claret des de fa 3 anys.

Els agrupaments es gestionen des de l'Equip d'Agrupament. Aquest equip està format per sis persones que vetllen pel bon funcionament de l'agrupament. A l'equip hi trobem dos responsables pedagògiques, dos tesorers/es i dues persones que s'encarreguen de secretaria i coordinació general anomenats Caps d'Agrupament. Normalment aquest equip està format per persones amb el títol de director de lleure, tot i que en moltes ocasions no és possible a causa de la manca de titulacions. Aquest Equip mensualment assisteix a reunions amb tots els altres Equips d'Agrupament ("taules"). Aquestes reunions les guien els Equips de Demarcació que estan formats per persones voluntàries que s'encarreguen de reunir-se amb els altres Equips de les altres demarcacions de Catalunya.

En aquestes trobades mensuals es tracten diferents temes, com per exemple inscripcions a formacions, temes econòmics, pedagògics, d'organització, entre

d'altres, tots seguim la mateixa línia pedagògica. Per tant, cal estar sempre informats i fer un seguiment de com està anant el curs i què és el que podem fer per millorar i/o quins recursos podem facilitar.

En definitiva, la finalitat de les reunions és facilitar eines pels agrupaments, ja que les reunions permeten espais d'intercanvi, descobrir diferents punts de vista sobre una mateixa problemàtica o temàtica i permetre que els agrupaments estiguin connectats i per tant, que tots segueixin la mateixa línia pedagògica. Seguint aquesta línia conjunta pedagògica hi ha diferents protocols i reglaments redactats que cal seguir a nivell de tot els agrupaments.

Els protocols i reglaments de la Demarcació són el següents:

- Reglament de funcionament de l'Assemblea de la Demarcació de la Catalunya Central
- Reglament de funcionament de les taules de demarcació de la Catalunya Central
- Protocol projecte de l'1% del pressupost de demarcació de la Catalunya Central
- Protocol d'equips de la demarcació de la Catalunya Central
- Protocol per a la justificació de la subvenció rebuda a partir del conveni interdepartamental amb la Generalitat
- Protocol per als Agrupaments per a l'expedició de permisos excepcionals per a desplaçaments en cotxes particulars
- Protocol de cessió de material Demarcació Catalunya Central
- Protocol d'incidències.

Com a demarcació no hi ha cap tipus de protocol o mesures relatives a la inclusió dels infants i monitors.

Actualment sóc monitora, directora i responsable pedagògica de l'AEIG Pare Claret de Solsona, i vaig ser formada com a monitora a l'Escola de Formació dels Escoltes Minyons i Guies de Catalunya. El motiu pel qual em vull centrar en la Demarcació de la Catalunya Central i en l'AEIG Pare Claret és el següent, des de fa 2 anys l'AEIG Pare Claret forma part del projecte MENA (Menors Estrangers No Acompanyats). Formar part d'aquest projecte ha creat certes necessitats, principalment a nivell de monitors/es, i també a la resta de companys que conviuen amb aquests nois i noies. L'agrupament està format per 140 infants, és un agrupament amb molta quantitat d'infants i adolescents i per tant, amb molta diversitat; tant a nivell cultural, com econòmic i social. Un altre motiu pel qual em centro en aquest cau és perquè formo part d'aquest agrupament des dels 6 anys i per tant, hi tinc fàcil accessibilitat per poder-hi col·laborar.

## **5. ANÀLISI DE NECESSITATS**

L'anàlisi de necessitats emergeix després de revisar diferents documents que regulen el lleure i els cursos de monitors/es i directores/es de lleure on no hi ha cap punt central sobre la formació basada en la inclusió. En canvi el document de Muñoz (2019) indica que hi ha una gran diversitat a l'àmbit de lleure, per tant, cal identificar quines són les necessitats dels monitors/es per poder-les fer front.

A més a més, personalment he detectat aquest tipus de necessitat, ja que durant la formació que he rebut tan de part de monitors com la formació de directores en cap cas m'han format en la inclusió.

### **5.1. Metodologia**

#### **5.1.1. Participants**

La mostra del qüestionari ha estat de seixanta-un monitors i monitores de lleure de la Demarcació de la Catalunya Central. L'edat de les participant és variada des dels divuit fins als trenta anys. Tot i això, cal destacar que la majoria dels monitors i monitores que han respost el qüestionari aproximadament un 75% de la mostra es situa entre els 19 i els 25 anys. Els participants provenen de 18 llocs de Catalunya, els quals el 70% d'aquests resideix a la Catalunya Central en poblacions com Manresa, Berga, Calters, Igualada, Moià, Solsona... Els monitors/es que han respost el qüestionari s'han format en 9 escoles diferents, però cal remarcar que el 40% d'ells ho ha fet a l'Escola de Formació de Minyons Escoltes i Guies. Dels seixanta-u enquestats, 18 tenen el títol de monitor/a i director/a de lleure, 41 tenen només el títol de monitor/a de lleure i finalment 2 dels enquestats només tenen el títol de director de lleure.

Per altra banda, els participants entrevistats són tres formadors i formadores d'entre 22 i 28 anys, que han format i formen als monitors/es de l'Escola de Formació de Minyons Escoltes i Guies. Els formadors i formadores són de la Catalunya Central, de les poblacions Gironella, Manresa i Igualada. Tots ells només imparteixen la formació en l'Escola de Minyons Escoltes i Guies, ja que han sigut monitors/es durant la seva etapa al cau i un cop acabada han volgut formar als monitor/es de manera voluntària. Un d'aquests formadors/es té titulació relacionada en el camp de l'educació, els altres dos no.

#### **5.1.2. Instruments**

Per recollir les dades s'han utilitzat dos tipus instruments. Per una banda, el qüestionari i per altra banda les entrevistes.

#### *Qüestionari*

L'objectiu del qüestionari és conèixer la valoració que fan els monitors de la formació que han rebut envers el tipus de contingut rebut, específicament envers la

inclusió., així com quines necessitats formatives tenen. El qüestionari ha evolucionat durant el procés de creació, s'han dissenyat diverses versions ([annex 1](#)) d'aquest instrument abans de la versió final. La versió final del qüestionari està estructurada en tres parts. La primera d'elles és la part de contextualització dels enquestats, la segona part es basa en la formació que han rebut els monitor/es i l'última part es centra en la inclusió.

Les preguntes que es troben al qüestionari són preguntes quantitatives i qualitatives, la primera part predominen les preguntes quantitatives són preguntes més tancades i de valoració com per exemple “Formació rebuda”, amb les opcions de resposta monitor/a o director/a. En la segona i tercera part del qüestionari ([annex 1](#)) predominen les qualitatives, ja que molts cops és demana l'opinió dels enquestats, o com portarien a terme una bona pràctica inclusiva com per exemple “Què fas per a que la teva pràctica sigui inclusiva?”

El formulari es va administrar en línia, a través del Google Forms, ja que l'eina ens permet que s'hagi pogut passar mitjançant xarxes socials, correu electrònic així doncs arribar de manera més ràpida i senzilla a una mostra més diversificada. Es va recollir la informació durant el mes de Gener, mentre que l'anàlisi de les dades es va realitzar durant el mes de Febrer.

### *Entrevista*

L'objectiu de l'entrevista és conèixer la valoració que fan els formadors i les formadores sobre el curs de monitor/a de lleure i com es treballa la inclusió durant la formació. L'entrevista s'ha escollit, ja que és un instrument que permet que les persones entrevistades et puguin explicar, valorar i donar l'opinió de forma més oberta. Durant el procés de creació hi ha hagut diferents versions del model d'entrevista ([annex 2](#)), finalment s'ha elaborat una [entrevista semiestructurada](#) que està dividida en 3 apartats. El primer d'ells és informació bàsica sobre el formador/a, la segona part de l'entrevista el que es pretén es fer una anàlisi de la formació dels monitor/es de lleure i la tercera i última part de l'entrevista es basa en la inclusió en el lleure.

L'entrevista està dividida en 3 parts: informació general sobre el monitor, anàlisi de la formació dels monitors/es en el lleure i la inclusió en el lleure. Entre totes les parts hi ha un conjunt de 12 preguntes principals. Les preguntes són obertes on els entrevistats poden expressar la seva opinió de manera lliure i sincera i permet a l'entrevistador anar preguntant en funció l'entrevistat va explicant i/o opinant. A continuació podeu trobar exemples de les preguntes que se'ls ha formulat per cada apartat. Hi ha un exemple de cada part de l'entrevista.

### Informació general sobre el formador

1. A quina escola imparteixes la formació?

1. Formes a monitors/es en diferents escoles?
2. És la formació diferent en cadascuna d'aquestes escoles? En quin sentit?

### Anàlisi de la formació dels monitors en el lleure

2. Pel que fa a la formació dels monitors en el lleure, creus que aquesta és prou ajustada a les necessitats i demandes actuals en el lleure? Afegiries o trauries alguna competència i/o contingut? Per què?

### La inclusió en el lleure

3. Que entens per inclusió? Quin és el paper de la inclusió en l'àmbit del lleure? Per què?

Les entrevistes es van dissenyar pensant en què es pogués dur a terme de manera presencial, a causa de la falta de disponibilitat dels formadors i formadores finalment s'han hagut de fer entrevistes a través del correu i a través del telèfon mòbil. Les entrevistes al principi estaven pensades perquè es realitzessin durant el mes de Gener, però finalment degut a problemes tècnics d'organització i de l'ocupabilitat dels formadors es van dur a terme entre la tercera i la quarta setmana de Gener i l'anàlisi d'aquestes s'ha portat a terme durant el mes de Febrer.

El model de l'entrevista el podreu trobar a l'[annex 2](#).

#### **5.1.3. Anàlisi de resultats**

Per poder fer l'anàlisi, cal tenir en comptes els dos tipus de dades que s'han obtingut del qüestionari i de les entrevistes. Per una banda, les dades quantitatives i per altra banda les bandes qualitatives. Per poder analitzar les dades quantitatives que s'han extret de les respostes del qüestionari s'ha fet a través d'un document d'Excel, on s'han buidat les dades i posteriorment s'han ordenat. Aquest procés s'ha dut a terme per poder calcular la mitjana, la desviació típica i les freqüències. La mitjana ha estat calculada amb la intenció d'obtenir dades rellevants i poder-les comparar entre elles.

La desviació típica ha estat calculada amb l'objectiu de calcular la dispersió dels resultats. Les freqüències s'han calculat amb l'objectiu de conèixer el percentatge de cada resposta, per poder observar la variació dels resultats. Aquestes dades s'analitzaran a través de la comparació entre aquestes mitjançant taules comparatives.

L'anàlisi de les dades qualitatives es durà a terme mitjançant una anàlisi inductiva del contingut del qüestionari i de les entrevistes a través de la comparació constant de les idees. L'anàlisi inductiva consisteix en classificar les respostes segons el contingut d'aquestes (codificar) i després es categoritzen segons el tipus del

contingut de la resposta. Per poder entendre millor el mètode explicat a continuació es pot observar un exemple de categorització de la pregunta:

“Quins aspectes de la formació rebuda t’han permès realitzar la teva tasca com a monitor/a”

1. Contingut de la formació
  - 1.1. Dinàmiques
  - 1.2. Jocs
  - 1.3. Desenvolupament dels infants i joves
2. Pràctiques didàctiques
  - 2.1. Aprenentatge col·laboratiu
  - 2.2. Sortides
3. No ha contestat a la pregunta

El que pretén amb aquesta anàlisi és sintetitzar i resumir les respostes per tal de quan és llegeixi la categorització s’entengui què es el que han respost els enquestats. Aquesta categorització es troba a l'[annex 3](#) i l'[annex 4](#). La categorització es va dur a terme en dues fases. Es va fer una primera versió que va ser revisada en una tutoria i en base aquesta revisió es va crear la segona i definitiva versió de la categorització amb algunes modificacions respecte a la primera.

## 5.2. Resultats de l’anàlisi

La presentació dels resultats es farà mitjançant dues dimensions: la formació i la inclusió. Tant en el cas del qüestionari com en el cas de les entrevistes primerament s’analitzarà la formació que han rebut els monitors/es i com els monitors/es i els formador/es la valoren, i per altra banda, s’analitzarà la inclusió en els cursos de monitor/es i com aquests/es realitzen les pràctiques inclusives.

### 5.2.1. Resultats del qüestionari

La primera **dimensió** se centra en la **formació** que han rebut els monitor/es durant el curs formatiu. Els monitors/es valoren positivament com la formació els ha permès desenvolupar les competències establertes per la Direcció General de Joventut, ja que la majoria d’ells han valorat les competències adquirides amb un 4 (cal tenir en compte que havien de valorar de l’1 al 6, sent el 6 el màxim nivell). Per poder analitzar millor aquestes dades, a la taula, es presenten la mitjana global i la desviació típica de cada competència, la mitjana dels monitors/es amb més experiència i amb menys experiència. L’estructura de la taula ha estat elaborada posant èmfasi en algunes dades de la pregunta. Aquestes dades el que ens permeten és fer una millor anàlisi dels resultats obtinguts, ja que ens permet d’una manera molt visual poder-los comparar.

**Taula 1:** Competències adquirides en la formació de monitors/es

	<b>C1: Organitzar i dinamitzar activitats</b>	<b>C2: actuar considerant les característiques evolutives dels infants</b>	<b>C3: Recursos educatius en les activitats</b>
<b><math>\bar{x}</math> Global</b>	4,08	4,08	4,20
<b>Desv. típica global</b>	1,55	1,49	1,64
<b><math>\bar{x} &gt; 5</math> anys experiència</b>	4,75	4,37	4,75
<b><math>\bar{x} &lt; 5</math> anys experiència</b>	2,75	3,5	3,0

Pel que fa als resultats globals, cal esmentar que no hi ha gaire diferència entre les valoracions que han fet els monitors/es de les tres competències, ja que totes tres tenen una mitjana molt semblant i es situen molt a prop, unes de les altres. Cal destacar que en l'última competència hi ha una desviació més gran, ja que hi ha més gent que l'ha valorat amb un 6 i també més gent que l'ha valorat amb 1, però a nivell global és la competència més ben valorada. Per ampliar i desglossar aquesta informació es va demanar als monitor/es l'experiència que tenien. Els resultats suggereixen que els monitors/es amb més de 5 anys d'experiència perceben tenir aquestes competències més desenvolupades que aquells que tenen menys de 5 anys d'experiència. També, cal destacar que, en funció dels anys d'experiència, la competència que consideren més desenvolupada és diferent.

Durant el qüestionari se'ls va demanar quins aspectes de la formació els havien permès realitzar la seva tasca com a monitors/es. Tanmateix, les respostes a aquesta pregunta no es tindran en compte per a l'anàlisi de resultats ja que, només dos monitors la varen respondre, i els resultats no són representatius.

Respecte a la formació que els hauria agradat rebre, els monitors/es han destacat que els hi hagués agradat rebre més **continguts** (42,62%), **recursos per treballar temàtiques** (22,95%), també **falta d'espais de reflexió sobre la tasca com a monitor/a i experiències pràctiques** (14,75%), finalment el 16,39% considera que **el contingut i la metodologia són correctes** i el 4,92% **dels participants no va respondre aquesta pregunta**.

El 42,62% dels participants que considera que els hagués agradat rebre més continguts, les temàtiques són les següents: resolució de conflictes (28%), organització i gestió administrativa (12%), inclusió (24%), gènere (8%), educació emocional (8%), primers auxilis (8%), alimentació (8%), pedagògica (4%) i muntanyisme (4%).

Els monitors els quals els hagués agradat rebre recursos per treballar temàtiques (22,95%), les temàtiques són les següents: inclusió (35,71%), resolució de conflictes (14,28%), la relació amb les famílies (14,28%), cohesió de grup (7,14%), eixos d'animació (7,14%), emocions (7,14%), comunicació (7,14%), la mort (7,14%).

Cal indicar que les respostes han estat molt variades ja que, els monitors s'han format en escoles de formació diferents i per tant, el contingut encara que vingui preestablert per la *Guia d'organització de cursos de monitor/a i director/a d'educació en el lleure infantil i juvenil de la Generalitat de Catalunya*, cada escola ho treballa de manera diferent tant pel que fa a l'enfocament metodològic com als continguts concrets. Tot i així, els resultats apunten que la formació encara té moltes mancances tant a nivell de continguts com a nivell de recursos i també la falta d'aplicacions pràctiques durant la formació.

El que més valoren els monitors/es de la formació és la metodologia emprada (31,15%), la interacció social (29,51%), els formadors/es (14,75%), que la formació sigui presencial (14,75%), el contingut (4,92%) i el desenvolupament personal (4,92%).

Seguint els resultats de l'anàlisi en aquesta part s'analitzarà **la dimensió inclusiva**, respecte a la definició d'educació inclusiva. Se'ls va demanar que seleccionessin una de les 5 definicions que proposa Ainscow, Booth i Dyson (2006) que són les següents: a) la inclusió amb relació a la discapacitat i les necessitats educatives especials; b) la inclusió com a resposta a les exclusions disciplinàries; c) la inclusió referida a tots els grups vulnerables a l'exclusió; d) la inclusió com a promoció d'una escola per tots; i, e) la inclusió com l'educació per a tots. El 45'9% monitor/es enquestats han escollit la definició d'inclusió més alineada al que actualment s'entén per educació inclusiva, entenen la inclusió com un concepte més holístic. El 32'8% entenen la inclusió quan ens referim a persones vulnerables, el 9'8% com a quelcom que queda dins l'educació formal, el 9'8% entén la inclusió com a concepte estrictament relacionat amb la discapacitat i ,finalment, 1 persona ha definit inclusió com quelcom que dona resposta a les exclusions disciplinàries. Com a conclusió es pot extreure que abans de parlar d'inclusió i de com portar a terme una bona pràctica inclusiva cal tenir el concepte clar, ja que sinó no estarem portant a terme la pràctica inclusiva de manera correcta, cal vetllar perquè la inclusió s'entengui de manera holística i poder arribar a tothom de manera igualitària.



Pel que fa a la formació que han rebut els monitors/es sobre educació inclusiva, el 62'3% dels monitors afirma que ha rebut formació en inclusió, el 31'1% afirma que no ha rebut cap tipus de formació en inclusió, altres monitors van respondre que no ho recordaven, que només havien parlat d'inclusió com a diversitat funcional i que no van parlar-ho com a tal, sinó que els van dir que s'havien d'adaptar les activitats.

Tot i això, els monitors/es valoraren positivament la seva pràctica inclusiva amb un 4'33 de mitjana sobre 6, tenint en compte que la desviació típica és del 0'91, això significa que la distància entre les respostes és molt curta, per tant, hi ha pocs monitors que van valorar-la amb un 1 o amb un 6 i la majoria dels monitors/es la van valorar amb un 4 o 5. Tenint en compte aquestes respostes, se'ls va demanar què feien perquè la seva pràctica fos inclusiva, el 45'90% van respondre que fan adaptacions, el 39'34% tracten a tots els infants i adolescents de la mateixa manera tenint en compte que tots són igual de diferents. El 9'84% consideren que per tenir una bona pràctica inclusiva els monitors/es han de tenir una sèrie d'habilitats, també hi ha monitors/es que diuen que no fan res perquè la seva pràctica sigui inclusiva.

Tots i aquests resultats, els monitors/es valoren amb una mitjana d'un 5'69 sobre 6 la importància de tenir estratègies per poder actuar de forma inclusiva. La desviació típica és de 0'8 per tant, la distància entre les respostes és molt curta, i per tant, hi ha pocs monitors que puntuïn amb un 1, 2, 3, i 4. La gran majoria dels enquestats valora amb un 6, per tant, creuen que és necessari tenir estratègies. El 98'35% dels enquestats considera molt important rebre formació inclusiva durant la formació com a monitor/a.

Finalment, el 100% de monitors/es estan interessants en rebre **formació per a la inclusió**. Per tant, com a conclusió, hi ha una necessitat de formar-se en inclusió per poder atendre a tots els infants i joves i els monitor/es tenen interès per formar-se.

### **5.2.2. Resultats de les entrevistes**

Pel que fa a les entrevistes dels formadors se'ls va demanar per les dues dimensions estudiades: la formació i la inclusió. Respecte a la formació, els formadors consideren que afegirien a la formació donar més recursos per la resolució de conflictes i el tracte amb les famílies, també afegirien més pràctiques, aplicant diferents metodologies i també formació en inclusió i en el treball en xarxa. Consideren que els monitor/es no surten suficientment preparats, ja que segons el seu punt de vista els cal més aprofundiment en la formació. Consideren que les mancances més grans són que els cursos de formació són massa curts i poden aprofundir poc en les diferents temàtiques i en l'aplicació a la vida real dels continguts. Tot i això, també valoren les potencialitats del curs com pot ser els vincles que es generen, els espais de reflexió i debat, l'autoconeixement i la convivència.

Els formadors consideren que les principals competències que haurien d'adquirir els monitors/es de lleure és la capacitat d'adaptació al canvi, la creativitat i la capacitat de saber resoldre conflictes. Tal com afirma aquest formador: "Una formació ha de tenir enganxat al participant, el participant ha de ser el protagonista del seu aprenentatge i els formadors s'han d'encarregar d'aconseguir un clima de confiança on l'aprenentatge sigui l'element essencial" Els formadors creuen que la formació hauria de ser dinàmica, intensa, de convivència, resolutiva, inclusiva, pràctica i amb un clima de confiança. Els formadors, durant els cursos de monitors/es han detectat que les principals necessitats formatives són les pràctiques, la formació en la inclusió i la resolució de conflictes.

Els formadors/es entenen la inclusió des d'una perspectiva holística. Tal com afirma aquest formador: "La inclusió educativa ha d'atendre a tots els participants tenint en compte les necessitats de cada individu". Entenen que l'educació en el lleure ha de ser d'abast universal, hi ha de tenir en compte les necessitats de cadascú i cal que potencii les habilitats de cada individu. Els formadors/es consideren que els monitors/es no estan prou formats en la inclusió, ja que a la pràctica no saben com actuar, que cada infant o jove és un cas diferent i per tant, la situació també ho és. Creuen que també depèn molt de l'escola de formació ja que els formadors/es influeixen en si és volen endinsar en la inclusió o no, ja que no es quelcom obligatori. En els seus casos no imparteixen la formació basada en la inclusió, ja que creuen que no tenen suficient formació, els falten eines, recursos i també suport des de l'escola per vetllar en la formació de la inclusió.

Els formadors entrevistats creuen interessant incloure nous continguts i metodologies inclusives, ampliar els continguts i reconduir les metodologies. Els aspectes principals que creuen que haurien de rebre els monitor/es serien formació del concepte inclusió amb perspectiva holística, ensenyar als monitors recursos per treballar amb infants i joves, ser conscients que la diversitat és present en la nostra societat i per tant, entendre la inclusió com a forma de vida.

### **5.2.3. Conclusions derivades de l'anàlisi de necessitats**

Després de l'anàlisi dels resultats les principals necessitats dels monitors/es són la falta de recursos i formació basada en la inclusió i la falta d'activitats més pràctiques.

Els monitors/es veuen necessària aquesta formació, ja que consideren que en una societat tan diversa, la inclusió s'ha d'entendre des de la vessant holística. Els monitors expressen aquesta falta de formació envers la inclusió, però després d'observar els resultats extrets dels qüestionaris els falta formació en saber com s'entén la inclusió actualment i com es pot aplicar al seu dia a dia al cau. Ja que molts

afirmen saber què és la inclusió però alhora de la pràctica no utilitzen estratègies inclusives adequades o simplement no les utilitzen.

Els formadors/es també veuen que aquesta falta de formació és evident, però també creuen que ells no estan prou formats per poder formar als monitor/es. Tant els monitors/es com els formadors/es veuen com una necessitat formar-se en la inclusió, ja que pertanyem en una societat on la diversitat de persones hi és present.

## 6. PROPOSTA D'INTERVENCIÓ

Després de l'anàlisi de resultats, s'ha elaborat una proposta d'intervenció segons les necessitats detectades. La principal necessitat identificada, tant per part dels monitors/es com per part dels formadors/es, és la falta de formació envers la inclusió. En primer lloc, la necessitat d'identificar què és la inclusió i com s'entén des d'una perspectiva holística. Així com quines qualitats ha de tenir una bona pràctica inclusiva i com ha de ser la figura del monitor/a respecte aquestes pràctiques. Després d'analitzar aquestes necessitats s'ha elaborat una proposta d'intervenció amb l'objectiu de cobrir les necessitats dels monitors/es i dels formadors/es.

Aquesta proposta es va elaborar per dur a terme al mes d'abril. Les quatre primeres sessions estaven planificades pels dies 4 i 5 d'abril de 2020. La cinquena sessió estava programada pel dia 8 d'aquest mateix mes. Després d'aquesta sessió els monitors ja haurien planificat el seu disseny d'una activitat inclusiva i el portarien a terme el dia 18 d'abril, i l'última sessió s'hauria fet el dia 25 d'abril per valorar i fer propostes de millora en funció de les activitats dissenyades.

### 6.1. Disseny proposta intervenció

Objectius	Continguts	Criteris d'avaluació
<p>O1: Definir el concepte d'inclusió i identificar la seva evolució històrica.</p> <p>O2: Identificar les característiques de les pràctiques inclusives</p> <p>O3: Dissenyar un instrument per autoavaluar el disseny d'una pràctica inclusiva</p> <p>O4: Dissenyar una proposta d'activitats inclusives tenint en compte les necessitats del grup d'infants.</p>	<p>C1: Concepte d'inclusió</p> <p>C2: Les característiques de les pràctiques inclusives.</p>	<p>C1: Comprendre el concepte inclusió i les implicacions per a les pràctiques inclusives</p> <p>C2: Identificar les característiques de les pràctiques inclusives</p> <p>C3: Dissenyar una proposta inclusiva basada en les característiques de les bones pràctiques inclusives</p>

O5: Valorar les propostes dissenyades en funció de les característiques del grup i la <i>check list</i> de les pràctiques inclusives		C4: La utilització de l'instrument per valorar les pràctiques inclusives
--	--	--

## 6.2. Planificació de la proposta d'intervenció

La finalitat última d'aquesta proposta és que els monitors/es prenguin consciència de què és l'educació inclusiva, i quins passos han de seguir per dissenyar activitats inclusives per als infants i adolescents. La proposta que trobareu a continuació és una proposta inicial, que pretén ser una introducció a la formació inclusiva, però amb poques sessions no és suficient.

Durant la proposta hi ha activitats d'aprenentatge que estan preparades per ser avaluades i s'indica entre parèntesis: evidència d'avaluació.

<b>Nom de l'activitat</b>	Què és la inclusió?	<b>Data:</b>	04/04/2020
		<b>Temporització:</b>	60 minuts
		<b>Espai:</b>	Cau
<b>Continguts</b>	C1: Concepte d'inclusió		
<b>Objectius</b>	O1: Definir el concepte d'inclusió i identificar la seva evolució històrica.		
<b>Desenvolupament</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pluja d'idees del concepte inclusió entre tots a través de <u>Mentimeter</u> (5')</li> <li>2. Discussió dels resultats amb tot el grup (5')</li> <li>3. En petits grups de 3-4 persones creen la definició d'inclusió (10')</li> <li>4. Creació d'un petit debat sobre el què és i el què no és inclusió (15')</li> <li>5. Amb els mateixos petits grups és durà a terme la revisió de la seva definició (espai per fer canvis) (5')</li> <li>6. Posada en comú de totes les definicions (5')</li> <li>7. Crear una definició conjunta (10')</li> <li>8. Pregunta final amb el <u>Mentimeter</u> amb les opcions que proposa Ainscow com a concepte d'inclusió per veure si realment han assolit el concepte inclusió (5') (evidència d'avaluació)</li> </ol> <p>*Si sobra temps visualitzarem algun vídeo de pràctiques inclusives.</p>		
<b>Material</b>	Mòbils o tauletes digitals Projector, Pissarra	<b>Adaptacions</b>	En cas que el wifi no funcionés, es realitzaria la

			dinàmica a través de post-it. I el mini qüestionari imprès.
--	--	--	---

<b>Nom de l'activitat</b>	Les bones pràctiques inclusives.	<b>Data:</b>	04/04/2020
		<b>Temporització:</b>	60 minuts
		<b>Lloc:</b>	Cau
<b>Continguts</b>	C2: Les característiques de les pràctiques inclusives.		
<b>Objectius</b>	O2: Identificar les característiques de les pràctiques inclusives O3: Dissenyar un instrument per autoavaluar el disseny d'una pràctica inclusiva		
<b>Desenvolupament</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Visualització de 2 vídeos. 1) sobre les males pràctiques inclusives. 2) sobre les bones pràctiques inclusives (5')</li> <li>2. Reflexió individual envers els vídeos visualitzats (5')</li> <li>3. En un mural, dividit en dos, hi haurà <u>rètols</u> amb ítems relacionats amb les pràctiques inclusives. Els monitor/es hauran d'escriure a una banda característiques de les bones pràctiques inclusives segons els ítems i a l'altra banda hauran d'escriure característiques de les males pràctiques inclusives. (10')</li> <li>4. Formació de petits grups (3-4 persones), on arribaran a un consens de què ha de tenir una bona pràctica inclusiva. Després s'elaborarà una check list, que permetrà als monitors autoavaluar les pràctiques inclusives (15') (evidència d'avaluació)</li> <li>5. Posada en comú i elaboració d'una llista de les característiques comunes de les bones pràctiques inclusives conjunta (check list) (25')</li> </ol>		
<b>Material</b>	Projector, cartolines, pòsits, bolígrafs..	<b>Adaptacions</b>	

<b>Nom de l'activitat</b>	Coneixem el grup d'infants i adolescents	<b>Data:</b>	05/04/2020
		<b>Temporització:</b>	40 minuts
		<b>Lloc:</b>	Cau
<b>Continguts</b>	Les pràctiques inclusives		
<b>Objectius</b>	O4: Dissenyar una proposta d'activitats inclusives tenint en compte les necessitats del grup d'infants		
<b>Desenvolupament</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analitzar el grup d'infants (necessitats i potencialitats) mitjançant una dinàmica: consisteix que a nivell individual descriu el grup a través de la representació del grup d'infants/joves amb peces de Lego/Playmobil. Després es comentarà nivell de grup de monitor/es elaborant una representació final del grup d'infants/joves (20')</li> </ol>		

	2. En la següent dinàmica caldrà l'equip de monitor/es identifiquin quines accions han de realitzar per tal de donar resposta a les necessitats del grup (20')		
<b>Material</b>	Peces de Lego/Playmobil, ordinadors...	<b>Adaptacions</b>	Si són grans també ho poden escollir ells la temàtica de les activitats. També es pot fer la representació amb altres materials.

<b>Nom de l'activitat</b>	Disseny d'activitats inclusives	<b>Data:</b>	05/04/2020
		<b>Temporització:</b>	1h i 15 minuts
		<b>Lloc:</b>	Cau
<b>Continguts</b>	La inclusió, les pràctiques inclusives		
<b>Objectius</b>	O4: Dissenyar una proposta d'activitats inclusives tenint en compte les necessitats del grup d'infants		
<b>Desenvolupament</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escollir una temàtica i decidir l'enfocament d'aquesta per tal que els motivi al grup d'infants/adolescents partint de les necessitats identificades anteriorment, així com, la check list elaborada fa dues sessions.(10')</li> <li>2. Els monitors tindran espai per dissenyar 2 hores (durada d'un cau habitual) d'activitats tenint en compte les necessitats del grup d'infants i la check list elaborada en dues sessions anteriors (45')</li> <li>3. Creació d'un mural, esquema.. que els serveixi de referència per explicar les activitats dissenyades (20') (evidència d'avaluació)</li> </ol>		
<b>Material</b>	Cartolines, retoladors, feltre, llapis, colors, paper d'embalar, bolígraf..	<b>Adaptacions</b>	La presentació també pot ser online si el grup té accés a internet i ordinador

<b>Nom de l'activitat</b>		<b>Data:</b>	08/04/2020
---------------------------	--	--------------	------------

	Compartim activitats inclusives	<b>Temporització:</b>	60 minuts
		<b>Lloc:</b>	Cau
<b>Continguts</b>	Pràctiques inclusives		
<b>Objectius</b>	O4: Dissenyar una proposta d'activitats inclusives tenint en compte les necessitats del grup d'infants		
<b>Desenvolupament</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Posada en comú de les activitats dissenyades pels monitors/es. Cada grup tindrà 5 minuts per fer l'exposició (25')</li> <li>2. Després de cada presentació de les activitats rebran feedback de forma oral utilitzant la check list de la resta d'equips de monitor/es (25') (evidència d'avaluació)</li> <li>3. Cada grup tindrà temps per fer l'elaboració del disseny final de les activitats, tenint en compte el feedback (10')</li> </ol>		
<b>Material</b>	Paper, bolígraf, cartolines..	<b>Adaptacions</b>	Si algú ho fes de manera online, utilitzaríem el projector

<b>Nom de l'activitat</b>	Valoració i propostes de millora	<b>Data:</b>	25/04/2020
		<b>Temporització:</b>	40 minuts
		<b>Lloc:</b>	Cau
<b>Continguts</b>	Competències inclusives, pràctiques inclusives		
<b>Objectius</b>	O5: Valorar les propostes dissenyades en funció de les característiques del grup i la check list de les pràctiques inclusives		
<b>Desenvolupament</b>	Després d'haver aplicat el disseny de l'activitat amb el grup d'infants <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cada equip de monitors/s explica breument (5') com ha anat l'activitat proposada (25') (evidència d'avaluació)</li> <li>2. Autoavaluació, l'equip de monitors valorarà l'experiència i tindrà l'oportunitat de modificar l'activitat que han portat a la pràctica i també podran afegir o modificar algun aspecte de la check list. (15')</li> </ol>		
<b>Material</b>	Bolígrafs, papers	<b>Adaptacions</b>	

### 6.3.Implementació

A causa de la situació actual de confinament a causa del Covid-19 i el tancament de centres educatius, culturals i socials amb l'objectiu de minimitzar activitat pública, limitant el moviment de persones per tal de reduir el risc de contagi del coronavirus, la proposta d'intervenció dissenyada no s'ha pogut portar a terme tal com havia estat dissenyada.

## 6.4. Avaluació

L'avaluació és el procés en què es recullen evidències del procés d'aprenentatge. Tal com afirma Sanmartí (2010) l'avaluació cal que sigui transparent en totes les seves dimensions, d'ençà que s'avalua, fins a com i, les raons dels judicis que es fan i de les decisions que es puguin prendre. La principal finalitat de l'avaluació és identificar les dificultats, els errors i les potencialitats tant de l'aprenentatge com de la formació. Per una banda, identificar els errors per tal de trobar alternatives per superar-los al llarg d'un procés d'ensenyament-aprenentatge, i, per altra banda, cal destacar aquells aspectes que funcionen bé, i per tant, potenciar-los. L'avaluació és un mecanisme d'aprenentatge essencial i bàsic que ha de permetre que els participants aprenguin.

Sanmartí (2010, p.33) manifesta que “En tot cas, serà important que l'avaluació possibiliti reconèixer que mai s'acaba d'aprendre del tot i que la competència exigeix ser capaç d'actualitzar-se constantment i d'estar obert al canvi per aconseguir sortir-se'n en noves situacions.”

L'avaluació de l'aprenentatge és un element clau del cicle formatiu; per avaluar la proposta d'intervenció s'ha fet mitjançant el model de Kirkpatrick. El model de Kirkpatrick és un model d'avaluació que el que pretén és avaluar i mesurar l'impacte de la formació. També ens permet fer un seguiment profund de la formació, ja que ens permet avaluar des de la satisfacció dels participants fins a l'impacte d'aquesta formació.

Per avaluar la proposta d'intervenció s'ha escollit aquest model, ja que és un model d'avaluació continua que preveu tot el procés d'avaluació. L'avaluació continua, ens permet avaluar i determinar el grau en què la formació està donant resposta a les necessitats dels monitor/es per tal d'orientar la presa de decisions i vetllar per introduir millores en la formació.

En el disseny de la proposta de formació, hi ha evidències d'avaluació incorporades a les mateixes sessions per tal de poder dur a terme l'avaluació continua de la proposta formativa. Segons el llibre *Seven keys to unlock the Four Levels of Evaluation* (Kirkpatrick, 2006) el model de Kirkpatrick preveu tot el procés d'avaluació en 4 nivells:

- **Satisfacció** (1r nivell): en aquest nivell s'avalua la percepció dels participants sobre l'acció formativa, tant aspectes metodològics com organitzatius
- **Aprenentatge** (2n nivell): en aquest nivell s'avalua el grau d'aprenentatge assolit per cada participant
- **Transferència** (3r nivell): en aquest nivell s'avalua el grau d'aplicabilitat del que s'ha après durant el programa formatiu, així com les dificultats o resistències que puguin haver sorgit.



- **Impacte** (4t nivell): en aquest nivell s'avalua les dades sobre els millors resultats obtinguts per l'organització com a conseqüència de la transferència

En el cas concret d'aquesta proposta d'intervenció, el model de Kirkpatrick s'ha aplicat de la següent manera:

- El **primer nivell**, la satisfacció envers la formació rebuda, s'avalua mitjançant un [qüestionari](#) que avalua la satisfacció dels participants.
- El **segon nivell** s'avalua l'aprenentatge, aquesta avaluació es porta a terme a cada sessió a través de les evidències d'avaluació, esmentades a la proposta d'intervenció. Pel que fa a la percepció d'aprenentatge s'avalua mitjançant el mateix [qüestionari](#) de satisfacció dels participants, ja que s'ha introduït una segona part del qüestionari on és pregunta per conceptes i temàtiques del curs formatiu, en aquesta part es podrà observar la percepció de l'aprenentatge individual i s'avaluarà també d'aquesta forma. Per tant, tindrem evidències grupals i individuals.
- El **tercer nivell**, la transferència, aquest tercer nivell requereix continuar el procés d'avaluació en el temps, ja que es necessita un temps mínim de 6 a 7 mesos per veure la transferència real. Actualment no és possible, ja que els terminis del TFG no ho permeten. En el temps es podria dur aquest nivell d'avaluació al primer trimestre del curs vinent passant un qüestionari, on s'avaluaria i es preguntaria pel tipus de pràctiques que es porten a terme i també es preguntaria sobre si fan servir l'instrument per avaluar les pràctiques inclusives.
- El **quart nivell**, l'impacte, tampoc es pot dur a terme actualment, pels motius de temporització esmentats anteriorment. Ja que per poder observar l'impacte es necessitaria 1 any aproximadament d'una pràctica sostinguda per veure l'impacte real. Així i tot, aquesta part de l'avaluació es duria a terme durant el segon trimestre del curs vinent mitjançant entrevistes i enquestes a les famílies, a les entitats que col·laboren, als infants.. s'avaluaria si els infants, famílies o entitats han notat alguna diferència entre les pràctiques que es porten a terme actualment respecte a les anteriors, se'ls demanaria per si hi ha hagut alguna millora, què ha millorat, què és el que es pot millorar.. d'aquesta manera podrem observar els resultats de la transferència del curs formatiu. I establir si cal modificar certs aspectes de la proposta formativa i/o cal un replantejament general de la formació.

## 7. CONCLUSIONS

L'educació no formal és present en la nostra vida. L'educació en el lleure forma a infants i joves per tal que aquests esdevinguin persones crítiques amb la societat que ens envolta. Convivim en una societat on la diversitat hi és molt present en tots els àmbits de la nostra vida i, per tant, cal formar als infants i adolescents en la inclusió. Tant a nivell formal, com ja s'està fent fins ara, com en l'educació no formal, ja que l'educació formal no s'entén sense l'educació no formal (Direcció General d'Educació

Infantil i Primària , 2015). Cal vetllar per tal que els infants i adolescents esdevinguin persones amb capacitat de conviure, respectar i amb la capacitat de poder elaborar el seu propi coneixement. La inclusió s'ha d'entendre com un dels valors més importants en el lleure, ja que la inclusió facilita que els infants i joves puguin arribar a tenir mirades diferents i amb perspectiva (Muñoz, 2019).

L'objectiu general del treball era dissenyar una proposta formativa per potenciar i treballar la inclusió en l'educació en el lleure per als monitors/es de Minyons Escoltes i Guies de Catalunya, de la demarcació de la Catalunya Central.

Els objectius específics del treball eren els següents:

1. Revisar i detectar les necessitats de les normatives i decrets de l'educació en el lleure.
2. Detectar les necessitats específiques dels monitors/es de lleure de Minyons de la demarcació de la Catalunya Central, relatives a l'atenció a la diversitat.
3. Identificar estratègies i recursos per promoure la inclusió en la formació per a monitors/es de lleure de la demarcació de la Catalunya Central
4. Implementar el programa formatiu centrat en la inclusió per a monitors/es a l'AEIG Pare Claret de Solsona
5. Avaluar el disseny i la implementació de la formació seguint el model d'avaluació Kirkpatrick

Respecte al primer objectiu específic, la conclusió que se'n deriva és que la normativa que regula actualment la formació en el lleure (*Decret 267/2016, de 5 de juliol, de les activitats d'educació en el lleure en les quals participen menors de 18 anys*) no parla de la importància de tenir desenvolupada la competència d'inclusió, i per tant, no prescriu a les escoles de formació a formar als monitors/es en aquesta competència. En canvi, una altra conclusió extreta d'aquesta revisió és que en l'educació formal la inclusió no és quelcom qüestionable, ja que hi ha decrets específics per treballar la inclusió (Decret 150/2017) Actualment no es concep una educació que no sigui inclusiva. Per què en l'educació formal la inclusió és essencial i en canvi a l'educació no formal no se'n parla?

Amb referència al segon objectiu específic se n'extreu una altra de les conclusions, i és que els monitors/es durant el qüestionari que es va passar per tal de detectar les necessitats de la formació van dir que consideraven que els faltava formació en la inclusió per poder actuar amb el seu grup d'infants i adolescents però alhora de la veritat entenien la inclusió en donar suport o ajuda als infants i/o adolescents que tenen necessitats educatives especials, tot i que la inclusió s'hauria d'entendre des de la vessant més holística, que és la que s'està potenciant des de l'educació formal amb autors destacats com Ainscow, Booth i Dyson (2006). Aquest fet evidencia aquesta falta de formació envers la inclusió, les pràctiques inclusives i com s'ha de portar a terme una activitat inclusiva.

Després d'analitzar les necessitats dels formadors i formadores mitjançant les entrevistes, una de les conclusions és que un dels motius pels quals no s'imparteix formació en la inclusió és perquè els formadors/es afirmen que no estan suficientment formats en inclusió i els falten eines i recursos per poder formar als monitors/es. Reclamen que les escoles de formació apostin per la inclusió com a competència essencial per a formació dels monitors/es. En aquest punt, potser cal repensar quina formació han de tenir els formadors/es de lleure i quins requisits se'ls hauria de demanar per poder formar als monitors/es.

Actualment, formar-se en inclusió en el lleure és optatiu i depèn de l'interès de cada monitor/a i per tant, si un monitor/a no té interès per rebre formació en inclusió, no en rebrà i com a conseqüència aquests no dissenyaran pràctiques inclusives. Per tant, és necessari que aquesta formació sigui un requisit indispensable, ja que cal entendre la inclusió com a competència principal en el lleure i així poder dur a terme pràctiques inclusives.

Pel que fa al tercer objectiu, s'ha dissenyat un programa formatiu a partir de les necessitats detectades per part dels monitors/es i la revisió teòrica que pretén iniciar en la formació inclusiva als monitors/es per tal que puguin portar a terme activitats inclusives amb el grup d'infants o adolescents. Aquest programa ha estat dissenyat com una prova pilot de formació. Aquesta proposta ha estat dissenyada per portar a terme a l'AEIG Pare Claret de Solsona, però es pot aplicar a qualsevol altre agrupament de la Demarcació de la Catalunya Central.

Per altra banda, cal tenir en compte que durant la realització del meu treball de final de grau he tingut algunes limitacions. Pel que fa a el quart objectiu, no se n'ha pogut extreure cap conclusió, ja que no s'ha pogut dur a terme la intervenció on s'havia d'aplicar el disseny del programa formatiu degut al Covid-19, ja que a conseqüència del fàcil i ràpid contagi d'aquest virus han confinat tot Catalunya per evitar que la pandèmia s'expandeixi, tancant tots els centres educatius, caus, entitats culturals... Aquest programa havia estat dissenyat per poder-lo dur a terme durant el mes d'abril de 2020.

Del cinquè dels objectius, en podem extreure que el sistema d'avaluació utilitzat ha estat el sistema de Kirkpatrick, aquest és un model formatiu que fa un seguiment molt acurat de tot el procés d'aprenentatge, ja que ens permet veure la satisfacció dels participants, l'aprenentatge, la transferència i l'impacte real de la formació. Com a inconvenient és un sistema d'avaluació que requereix molt temps per veure i observar canvis en la pràctica dels monitors/es.

També, cal tenir present, que una altra de les limitacions d'aquest treball és el disseny de la proposta formativa, ja que ha estat dissenyat i pensat per un context específic, i segurament, el disseny de la intervenció hauria de ser diferent en funció de les característiques dels monitors/es a qui anés adreçat.

Cal tenir en compte que una de les limitacions del treball és referent al disseny de les preguntes del qüestionari que es va elaborar per fer la detecció de les necessitats. En el qüestionari vaig dissenyar algunes preguntes que constaven de dues preguntes en una mateixa pregunta. Això va fer que la majoria dels monitors/es normalment només responguessin la primera pregunta. Aquest fet ha provocat que durant l'anàlisi de les respostes s'hagi anul·lat alguna de les preguntes, ja que els monitors no havien respost i per tant, les respostes no eren representatives.

Una altra de les limitacions que m'he trobat ha estat que durant les entrevistes amb els formadors/es no les he pogut fer de manera presencial, ja que la majoria de formador/es no tenien disponibilitat per poder-nos trobar presencialment. Aquesta limitació em va fer plantejar alternatives per poder accedir a la informació i les entrevistes finalment es van dur a terme a través del mòbil i mitjançant el correu electrònic.

Respecte a les perspectives de futur, la proposta d'intervenció dissenyada només és una prova pilot per introduir els conceptes més bàsics als monitors/es i perquè amb una primera formació puguin arribar a dissenyar activitats inclusives. En un futur aquesta proposta formativa hauria de perdurar en el temps i per tant, ampliar més continguts. Els monitor/es en el qüestionari que es va portar a terme per detectar les necessitats van posar temàtiques específiques basades en la inclusió que els agradaria rebre. Aquest serà un punt de partida per continuar i ampliar la formació. Tot i que abans de continuar la formació i ampliar-la, es revisarà la proposta formativa, per tal de detectar mancances i poder millorar els aspectes que siguin necessaris.

En un futur seria molt interessant poder dur a terme un acompanyament dels monitors/es tant en la formació inicial com en la formació permanent. Per tal de poder-los orientar i recolzar en el procés formatiu.

Com he dit anteriorment aquesta proposta formativa és una prova pilot que s'havia de dur a terme a l'Agrupament Escolta Pare Claret però que en un futur es podria dur a terme a tots els agrupaments de la Demarcació de la Catalunya Central, ja que durant l'anàlisi he pogut observar que també tenen aquesta necessitat formativa. També es podria portar la proposta formativa a l'Escola Minyons Escoltes i Guies, ja que la majoria dels monitors/es es formen en aquesta escola de formació d'aquesta manera la formació podria arribar a molts més agrupaments i monitors/es. A més, això permetria poder formar als formadors/es d'aquesta escola i per tant, cobrir una de les necessitats citades anteriorment.

També, com a línia de futur seria interessant ampliar l'anàlisi de necessitats a tot Catalunya, i així poder detectar les necessitats de tots els monitors/es i poder dissenyar una proposta formativa que s'adapti a les necessitats de tots els monitors/es de Catalunya.

Donada la rellevància de la inclusió en el sistema educatiu actual i la importància de crear una societat més inclusiva, he dissenyat una proposta formativa amb la voluntat

de potenciar les pràctiques inclusives en l'educació no formal i la formació envers la inclusió dels monitors/es de lleure. Per tal de poder contribuir en cobrir les necessitats de tots els infants i adolescents.

## 8. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

Ainscow, M., Booth, T., i Dyson, A. (2006). *Improving Schools, Developing Inclusion*. Nueva York: Routledge

Ainscow, M., i Echeita, G. (2011). La educación inclusiva como derecho. Marco de referencia y pautas de acción para el desarrollo de una revolución pendiente. *Revista de Didáctica de la Lengua y la Literatura*, 12, 26-46.

Alonso Sáez, I., i Artetxe Sánchez, K. (2019). *Educación en el tiempo libre: la inclusión en el centro*. Barcelona: Ediciones Octaedro

Barrio, J. (2009). Hacia una educación inclusiva para todos. *Revista Complutense de Educación*, 20(1), 13-31

Booth, T., i Ainscow, M. (2015). *Guía para la educación inclusiva. Desarrollando el aprendizaje y la participación en los centros escolares*. Madrid: Fuhem i OEI.

de Camilloni, A. R. W. (2008). El concepto de inclusión educativa: definición y redefiniciones. *Políticas Educativas*, 2(1). p.1-12.  
<https://www.seer.ufrgs.br/Poled/article/viewFile/18347/10802>

Decret 267/2016, de 5 de juliol, de les activitats d'educació en el lleure en les quals participen menors de 18 anys. *Diari oficial de la Generalitat de Catalunya*. Núm. 7157 - 7.7.2016 . p. 1-11.

Decret 150/2017, de 17 d'octubre, de l'atenció educativa a l'alumnat en el marc d'un sistema educatiu inclusiu. *Diari oficial de la Generalitat de Catalunya*. Núm. 7477 - 19.10.2017. p 1-18

Direcció General d'Educació Infantil i Primària (2015). *De l'escola inclusiva al sistema inclusiu*. Barcelona: Generalitat de Catalunya Disponible: <http://ensenyament.gencat.cat/web/.content/home/departament/publicacions/colleccions/inclusio/escola-inclusiva.pdf>

Diaz, J., Rubèn, F., i Jordi I. (2006). *Preguntes i respostes del lleure educatiu*. Barcelona: Aegle Edicions.

IDESCAT (2019). *Activitats juvenils d'educació en el lleure. Activitats i Assistents*. Barcelona: IDESCAT Disponible a: <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=812>. Font consultada en línia el 15 de desembre de 2019

IDESCAT (2019). *Entitats juvenils per tipus*. Barcelona: IDESCAT. Disponible a : <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=813>. Font consultada en línia el 15 de desembre de 2019

Iglesias, E. , Argelagués, T., i Berger, R. (2018). *Contribucions dels plans educatius d'entorn a la iniciativa educació 360*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill. Recuperat de: [https://www.fbofill.cat/sites/default/files/Contribucionsplanseducatius\\_Educacio360\\_180618.pdf](https://www.fbofill.cat/sites/default/files/Contribucionsplanseducatius_Educacio360_180618.pdf)

Galbany Bagaria, J. (2015). *Les relacions dels nens i nenes amb síndrome de down en espais de lleure a Catalunya* (Treball Final de Grau). Vic: Universitat de Vic.

Generalitat de Catalunya (2020) *Contingut dels cursos de formació de monitor/a i de directora d'activitats d'educació en el lleure infantil i juvenil*. Disponible a: [http://jovecat.gencat.cat/ca/temes/educacio\\_i\\_formacio/formacio\\_educadors lleure/c\\_ontinguts\\_cursos/](http://jovecat.gencat.cat/ca/temes/educacio_i_formacio/formacio_educadors lleure/c_ontinguts_cursos/). Font consultada el dia 11 de novembre de 2019.

Generalitat de Catalunya (2020). *Educació en el lleure*. Disponible a: [http://jovecat.gencat.cat/ca/temes/participacio\\_i\\_solidaritat/educacio\\_en\\_el lleure/](http://jovecat.gencat.cat/ca/temes/participacio_i_solidaritat/educacio_en_el lleure/). Font consultada en línia el dia 12 de novembre de 2019

Kirkpatrick, D. L. (2006). Seven keys to unlock the four levels of evaluation. *Performance Improvement*, 45(7), 5-8.

Maset, P. P. (2005). La inclusió escolar: principis i estratègies per fer-la possible. Àmbits de psicopedagogia. *Revista catalana de psicopedagogia i educació*, 15, 14-20.

Minyons Escoltes i Guies de Catalunya (2020). *Demarcació de la Catalunya Central*. Valldoreix: Minyons Escoltes i Guies de Catalunya. Disponible a: <https://demarcacions.escoltesiguies.cat/catalunyacentral/estatic/demarcacio> Font consultada el dia 23 de novembre de 2019.

Morata, T, i Garreta, F. (2012). El lleure com a dinamitzador i/o activador de comunitat/s. *Educació Social. Revista d'Intervenció Socioeducativa*, 50, 11-30.

Muñoz, A. (2019). *Competències per a la vida en el lleure educatiu*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill.

Palau, N., i Compañó, P. (2015). *Guia per a l'organització dels cursos de monitor/a i director/a d'activitats d'educació en el lleure infantil i juvenil*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social i Família

Parrilla, Á (2002). Acerca del origen y sentido de la educación inclusiva. *Revista de educación*, 327(1), 11-29.

Reig Casassas, A. (2012). 30 anys d'educació en el lleure a Catalunya. *Papers de joventut: informatiu*, 122, 20-21.

Sanmartí, N. (2010). *Avaluar per aprendre. L'avaluació per millorar els aprenentatges de l'alumnat en el marc del currículum per competències*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament d'Educació. Direcció General de l'Educació Bàsica i el Batxillerat.

Soler, P. (1992). Aproximació a les intervencions educatives en el temps lliure. *Estudi General*, 12, 55-68.

Trilla, J. (1999). Tres pedagogies del lleure i una més. Educació social. *Revista d'intervenció socioeducativa*, 11, 54-72.

UNESCO. (1994). Una revisió de las actividades de la UNESCO a la luz de la Declaración de Salamanca. *Conferencia Mundial sobre necesidades educativas especiales: acceso y calidad*. Salamanca: UNESCO

UNESCO (2016). *Los Ámbitos formativos de educadores en el tiempo libre y el sistema de las naciones unidas*. San Sebastián: Editorial Centro UNESCO de San Sebastián

Viche, M. (1989). *Intervenció socio-cultural*. València, Editorial Grup Dissabte: Federació Valenciana d'Animació i Cultura Popular.

## **ANNEXES**



## **ANNEX 1: VERSIONS ANTERIORS DEL QÜESTIONARI I QÜESTIONARI FINAL**

### **Primera versió del qüestionari:**

- Edat
- Sexe
- Població
- Escola de formació
- Formació (monitors o directors)
- Curs presencial o vivencial?
- Com us heu sentit durant la formació?
- Què és el que més valoreu de la formació?
- Considereu que els continguts, metodologies i estratègies que us varen ensenyar són útils en la vida professional?
- Vau trobar a faltar quelcom? (metodologies, continguts...)
- Vau rebre algun tipus de contingut sobre la inclusió?
- Considereu necessari estratègies per a la inclusió?
- Us interessaria rebre formació per a la inclusió?

### **Segona versió del qüestionari:**

- Edat
- Sexe
- Població
- Escola de formació
- Formació (monitors o directors)
- Tipus de formació (presencial, online, vivencial..)
- Experiència com a monitor

Segona part del qüestionari, fa referència a la inclusió.

- Valueu del 1 al 5 com la formació us ha permès desenvolupar les competències establertes per la Direcció General de Joventut. (caldría enumerar les competències)
- La formació que vas rebre com a monitor t'ha permès desenvolupar correctament la teva tasca?
- Creus que la formació te mancances?
- Vas trobar a faltar algun tipus de contingut/competència?
- Què és el que més valoreu de la formació?
- Vau rebre algun tipus de contingut sobre la inclusió?
- Durant les pràctiques us heu trobat en situacions inclusives?
- Considereu necessari tenir estratègies per a la inclusió?
- Us interessaria rebre formació per a la inclusió?

**Versió final del qüestionari:** el podeu trobar [aquí](#)

## **ANNEX 2: VERSIONS ANTERIORS D'ENTREVISTA I ENTREVISTA FINAL**

### **Primera versió de l'entrevista:**

- A quina escola imparteixes la formació?
- Des de quan?
- Només imparteixes aquesta formació?
- Si en centrem en els continguts. Trobes a faltar quelcom per la formació dels monitors?
- I en tema metodològic?
- Creuries interessant incloure continguts i metodologies inclusives?

### **Segona versió de l'entrevista:**

- A quina escola imparteixes la formació?
- Des de quan?
- Només imparteixes aquesta formació?
- Si en centrem en els continguts. Trobes a faltar alguna competència o contingut per la formació dels monitors?
- Consideres que els monitors surten ben formats?
- Quines mancances creus que hi ha en la formació de monitors?
- Els formeu en la inclusió?
- Creuries interessant incloure continguts i metodologies inclusives?
- Quin tipus de formació basada en la inclusió haurien de rebre?

### **Tercera versió de l'entrevista:**

- Des de quan ets formador?
- A quina escola imparteixes la formació?
- Formes a monitors/es en diferents escoles?
- La formació és diferent?
- Només imparteixes aquesta formació?
- Si en centrem en els continguts. Trobes a faltar alguna competència o contingut per la formació dels monitors/es?
- Consideres que els monitors/es surten ben formats?
- Quina creus que hauria de ser la principal competència que els monitors/es han d'adquirir durant el curs de monitor/a de lleure?
- Quines mancances creus que hi ha en la formació de monitors?
- Necessitats formatives tenen els monitors/es de lleure? per quins motius?
- Que enteneu per inclusió?
- Els formeu en la inclusió?
- Si és que no, per quin motiu no ho feu?
- Creuries interessant incloure continguts i metodologies inclusives?
- Perquè creus que és important rebre aquest tipus de formació?
- Quin tipus de formació basada en la inclusió haurien de rebre?

### **Versió final de l'entrevista**

Sóc la Sònia Serra, estudiant de 4t de pedagogia de la Universitat de Barcelona. Durant aquest últim curs estic realitzant el meu treball de final de grau. El meu TFG és centra en el disseny d'una proposta de programació per a monitors/es de lleure basada en la inclusió. Aquesta entrevista em permetrà fer l'anàlisi de necessitats per poder crear el disseny de la proposta. Serà totalment anònima i tindrà màxima confidencialitat. L'entrevista serà enregistrada per poder-la transcriure i analitzar, però no serà difosa. Agrairia molt que les respostes fossin el màxim de sinceres per tal de poder fer un bon disseny de la proposta formativa basat en l'anàlisi de necessitats real.

### Informació general sobre el formador

1. Des de quan ets formador? Quin tipus de formació imparteixes?
2. A quina escola imparteixes la formació?
  1. Formes a monitors/es en diferents escoles?
  2. És la formació diferent en cadascuna d'aquestes escoles? En quin sentit?
3. Tens algun tipus de formació en l'àmbit d'educació formal? (graus, cicles..)
  1. Si es que si, quins?

### Anàlisi de la formació dels monitors en el lleure

4. Pel que fa a la formació dels monitors en el lleure, creus que aquesta és prou ajustada a les necessitats i demandes actuals en el lleure? Afegiries o trauries alguna competència i/o contingut? Per què?
5. Creus que els monitors/es surten el suficientment preparats per poder portar a terme la seva tasca correctament?
  1. Quines creu que són les principals potencialitats i mancances creus que hi ha en la formació de monitors?
6. Quina creus que hauria de ser la principal competència que els monitors/es haurien d'adquirir durant el curs de monitor/a de lleure? Per què?
7. Com creus que hauria de ser la formació que es dona als monitors en el lleure per tal de desenvolupar les competències que necessiten?
8. Quines són les principals necessitats formatives tenen els monitors/es de lleure? per quins motius?

### La inclusió en el lleure

9. Que entens per inclusió? Quin és el paper de la inclusió en l'àmbit del lleure? Per què?
10. Consideres que els monitors de lleure estan formats en la inclusió? Per què?
  1. Si és que no, per quin motiu no ho feu?

11. Creuries interessant incloure continguts i metodologies inclusives en la formació dels monitors/es en el lleure? O bé modificar el treball actual per tal d'augmentar el treball de la inclusió?
12. Quin tipus de formació basada en la inclusió haurien de rebre? Per què creus que és important rebre aquest tipus de formació?

### **ANNEX 3: CATEGORITZACIÓ DE LES RESPOSTES DEL QÜESTIONARI**

**“Quins aspectes de la formació rebuda t’han permès realitzar la teva tasca com a monitor/a”**

1. Contingut de la formació
  - 1.1. Dinàmiques
  - 1.2. Jocs
  - 1.3. Desenvolupament dels infants i joves
2. Pràctiques didàctiques
  - 2.1. Aprenentatge col·laboratiu
  - 2.2. Sortides
3. No ha contestat a la pregunta

**“Què t’hauria agradat rebre per poder millorar la teva pràctica?”**

1. Quin contingut t’agradaria rebre? (42’62%)
  - 1.1. Organització i gestió administrativa (12%)
  - 1.2. Resolució de conflictes (28%)
  - 1.3. Inclusió (24%)
  - 1.4. Gènere (8%)
  - 1.5. Emocions (8%)
  - 1.6. Pedagògica (4 %)
  - 1.7. Primers auxilis(8%)
  - 1.8. Alimentació (8%)
  - 1.9. Muntanyisme (4%)
2. Recursos per treballar temàtiques (22’95%)
  - 2.1. Cohesió de grup (7’14%)
  - 2.2. Eixos d’animació (7’14%)
  - 2.3. Emocions (7’14%)
  - 2.4. Inclusió (35’71%)
  - 2.5. Resolució de conflictes (14’28%)
  - 2.6. Relacions humanes(14’28%)
  - 2.7. Comunicació (7’14%)
  - 2.8. La mort (7’14%)

3. Reflexió sobre la tasca com a monitor i més experiències pràctiques (14'75%)
4. El contingut i la metodologia correcte, no hi ha cap mancança (16'39%)
5. No ha contestat a la pregunta (4,92%)

**“Què és el que més valores de la formació?”**

1. Els formadors (14'75%)
  - 1.1. L'experiència que tenen (22,22%)
  - 1.2. Excel·lència (22,22%)
  - 1.3. Proximitat (55'55%)
2. Metodologia (31,15%)
  - 2.1. Dinàmiques/Jocs (63,16%)
  - 2.2. Pràctiques (36,84%)
3. Contingut (4,92%)
  - 3.1. Educació en valors (33,33%)
  - 3.2. Recursos pedagògics (66,67%)
4. Modalitat presencial ( 14,75%)
5. Interacció social (29,51%)
  - 5.1. Compartir experiències (33,33%)
  - 5.2. Cohesió (27,78%)
  - 5.3. Diversitat (16,67%)
  - 5.4. Vincles (22,22%)
6. Desenvolupament personal (3- 4,92%)
  - 6.1. Creixement personal(33,33%)
  - 6.2. Emocional (33,33%)
  - 6.3. Efectivitat (33,33%)

**“Quina creus que és la teva potencialitat com a monitor/a? “**

1. Habilitats
  - 1.1. Empatia
  - 1.2. Motivació
  - 1.3. Creativitat
  - 1.4. Dinamisme
  - 1.5. Sensibilitat
  - 1.6. Lideratge
  - 1.7. Organització
  - 1.8. Connexió amb els infants i joves
  - 1.9. Resolució de conflictes

- 1.10. Crear espais de confiança
- 2. Recursos
  - 2.1. Jocs
- 3. Respostes no vàlides

**Què fas per a què la teva pràctica sigui inclusiva?**

- 1. Tots som igual de diferents (39,34% )
  - 1.1. Treballar valors (respecte, tolerància) (12'5%)
  - 1.2. Conèixer les diferències (16'67%)
  - 1.3. Tenir en compte a tots els infants i joves (33'33%)
  - 1.4. Pertinença de grup (8'33%)
  - 1.5. Conviure (8'33%)
  - 1.6. Potenciar les capacitats dels infants i joves (20'83%)
- 2. Adaptacions (45,90%)
  - 2.1. Activitats i dinàmiques (35'71%)
  - 2.2. Treball previ per a tenir en compte a tothom (7'14%)
  - 2.3. Treball en petit grup per complementar-se (10'71%)
  - 2.4. Buscar diferents resultats d'una mateix joc/activitat (21'43%)
  - 2.5. Tothom n'és particip (10'71%)
  - 2.6. Proposar alternatives (14'28%)
- 3. Habilitats que ha de tenir un monitor/a (9'84%)
  - 3.1. Versàtil (33'33%)
  - 3.2. Comunicatiu/va (16'66%)
  - 3.3. Inclusiu/va (33'33%)
  - 3.4. Escolta activa (16'66%)
- 4. No fan res per a que la seva pràctica sigui inclusiva (4'92%)

**“Creus que és important rebre formació inclusiva per tal de poder realitzar la teva tasca com a monitor/a? Justifica la teva resposta.”**

- 1. Inclusió com a visió holística (45'90%)
  - 1.1. Convivència (42'86%)
  - 1.2. Dret a gaudir del lleure (10'71%)
  - 1.3. Diversitat social (17'86%)
  - 1.4. Societat (28'57%)
- 2. Formació en inclusió (13- 21'31%)
  - 2.1. Resolució de conflictes (30'77%)
  - 2.2. Saber actuar davant una situació concreta (15'38%)

- 2.3. Falta de formació dels formadors (15'38)
- 2.4. Recursos (38'46%)
- 3. Afirmen que és important rebre formació (31'14%)
- 4. No és necessari rebre formació (1'64%)

**“Quin tipus de formació t’agradaria rebre en el marc inclusiu?”**

- 1. Recursos (44'26%)
  - 1.1. NEE (22'22%)
  - 1.2. Nouvinguts (22'22%)
  - 1.3. Autisme (11'11%)
  - 1.4. TDAH (11'11%)
  - 1.5. Cohesió de grup (11'11%)
  - 1.6. Potenciar qualitats (7'40%)
  - 1.7. Emocions (14'81%)
- 2. Formació ( 21'36% )
  - 2.1. Diversitat funcional (15'38%)
  - 2.2. Autisme (7'69%)
  - 2.3. Tasca de monitor i la inclusió (30'77%)
  - 2.4. Psicològica (15'38%)
  - 2.5. Resolució de conflictes (15'38%)
  - 2.6. Activitats esportives (7'69%)
  - 2.7. Gestió de grups (7'69%)
- 3. Temàtiques inclusives (13'11%)
  - 3.1. Definició inclusió (37'5%)
  - 3.2. Diversitat funcional (12'5%)
  - 3.3. Persones nouvingudes (37'5%)
  - 3.4. Gènere (12'5%)
- 4. Cap concepte en concret, inclusió en general (9'83%)
- 5. Resposta no vàlida (11'47%)

**ANNEX 4: CATEGORITZACIÓ DE LES RESPOSTES DE LES ENTREVISTES**

**“Pel que fa a la formació dels monitors en el lleure, Creus que aquesta és prou ajustada a les necessitats i demandes actuals en el lleure? Afegiries o trauries alguna competència i/o contingut? Per què?”**

1. Recursos
  - 1.1. Resolució de conflictes
  - 1.2. Tracte amb les famílies
2. Pràctiques
  - 2.1. Aplicacions a la vida real
  - 2.2. Exercicis de simulació
3. Formació
  - 3.1. Inclusió
  - 3.2. Tracte amb les famílies
  - 3.3. Treball en xarxa

**“Creus que els monitors/es surten el suficientment preparats per poder portar a terme la seva tasca correctament? Quines creu que són les principals potencialitats i mancances creus que hi ha en la formació de monitors?”**

1. No, falta d'experiència
  - 1.1. Dinàmiques
  - 1.2. Simulació
2. Potencialitats
  - 2.1. Intensitat
  - 2.2. Vincles
  - 2.3. Convivència
  - 2.4. Espais de reflexió
  - 2.5. Autoconeixença
3. Mancances
  - 3.1. Aprofundir en més temàtiques
  - 3.2. Falta d'hores per aplicar tots els continguts

**“Quina creus que hauria de ser la principal competència que els monitors/es haurien d'adquirir durant el curs de monitor/a de lleure? Per què?”**

1. Competències
  - 1.1. Capacitat d'adaptació
  - 1.2. Creativitat
  - 1.3. Resolució de conflictes

**“Com creus que hauria de ser la formació que es dona als monitors en el lleure per tal de desenvolupar les competències que necessiten?”**

1. Característiques
  - 1.1. Intensitat



- 1.2. Dinàmica
- 1.3. Confiança
- 1.4. Convivència
- 1.5. Inclusiva
- 1.6. Resolutiva
- 1.7. Pràctica

**“Quines són les principals necessitats formatives tenen els monitors/es de lleure? per quins motius?”**

- 1. Necessitats
  - 1.1. Pràctiques
  - 1.2. Inclusió
  - 1.3. Resolució de conflictes

**“Que entens per inclusió? Quin és el paper de la inclusió en l'àmbit del lleure? Per què?”**

- 1. Inclusió
  - 1.1. Adaptar activitats
  - 1.2. Per a tots els infants i adolescents
  - 1.3. Sense diferències
  - 1.4. Tenir en compte necessitats de cadascú
  - 1.5. Potenciar habilitats

**“Consideres que els monitors de lleure estan formats en la inclusió? Per què? Si és que no, per quin motiu no ho feu?”**

- 1. No formats
  - 1.1. A la pràctica no saben actuar
  - 1.2. Cada situació es diferent
  - 1.3. Cada infant/jove és diferent
- 2. Depèn de l'escola de formació
  - 2.1. Cada escola adapta els continguts
  - 2.2. Influxa els coneixements del formadors
- 3. Falta de formació
  - 3.1. Falta d'eines i recursos
  - 3.2. Falta de suport des de l'escola per vetllar en aquest aspecte

**“Creuries interessant incloure continguts i metodologies inclusives en la formació dels monitors/es en el lleure? O bé modificar el treball actual per tal d'augmentar el treball de la inclusió?”**

- 1. Continguts i metodologia
  - 1.1. Ampliar continguts

## 1.2. Reconduir metodologies

**“Quin tipus de formació basada en la inclusió haurien de rebre? Per què creus que és important rebre aquest tipus de formació?”**

1. Formació
  - 1.1. Visió holística
  - 1.2. Recursos per treballar amb infants i joves
  - 1.3. Inclusió com a forma de vida
  - 1.4. Diversitat dins la societat

## **ANNEX 5: MATERIALS PER A L'INTERVENCIÓ**

### RÈTOLS

1. Aprenentatge
2. Contingut
3. Figura del monitor/a
4. Estratègies metodològiques
5. Organització de l'espai
6. Avaluació