**Propuestas formativas 2019 para organizaciones del Tercer Sector de Navarra**



|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| OPERATIONAL KNOWLEDGE: (saberes operativos): | |  | | |  |  |
|  | | Enfocando los Análisis y diagnósticos efectivos | | | | |
|  | | | | | | |
| Conocer las metodologías de datos, análisis y herramientas para la identificación de un problema social es una buena práctica y garantía de calidad en la actuación para el diseño y formulación de proyectos sociales, su ejecución eficaz y eficiente y por último una devolución de la evaluación de este proyecto, pertinente y certera. | | | | | | |
| Lupa | | **Avance de Conocimientos** | | | | |
| 1. **Aproximación a planificación de proyectos sociales**: metodologías de planificación. 2. Metodologías de análisis para la **identificación de problemas sociales** y fundamentación de proyectos. 3. **Herramientas para el análisis e identificación** de problemas sociales y fundamentación de proyectos. 4. **Enfoque de género** en los contextos de análisis de la realidad. 5. **Acción living-lab.** Construyendo una simulación de análisis de realidad. | | | | |
| **Otros Datos:** | |
|  | abierto |
|  |
| 10 horas |
|  |
| e-learning (10 horas) |
| **Inicio : primera semana de marzo.** |
|  | | | | | | |
| **Propósito.** | | |  | **Personas destinatarias** | | |
| * Mejorar la capacitación técnica para la realización de análisis y diagnóstico previo al diseño de proyectos. * Conocer las principales fuentes de información veraz sobre la situación socioeconómica que sirve de fundamento a un proyecto social. | | |  | * Personas profesionales con una relación laboral en las Organizaciones ciudadanas. * Personas profesionales con una relación de voluntariado y responsables de programas en las Organizaciones ciudadanas. | | |
| **Metodología.** | | |  | **Productos / Resultados** | | |
| * **Metodologías Learning by doing, con enfoque de método basado en** *Design Thinking.* * Metodología de coaching ejecutivo * Metodologías de aprendizaje e-learning, orientado, dinamizado, tutelado y evaluado. * Se requiere **acceso Internet y dispositivos informáticos**, aportados por los participantes. | | |  | * Las personas participantes, al finalizar el taller, adquirirán conocimientos básicos sobre análisis de la realidad. * Elaborarán y analizarán mapas de insights: fuentes de información fiables, análisis datos reales, mapas de recursos, * Elaborarán mapas de problemas, marco lógico, propuestas de soluciones para facilitar formulación de proyectos, teniendo en cuenta el enfoque de género en los análisis. * Simularán de forma participativa una acción Living-Lab, relacionada con propuestas de situaciones y contextos concretos. * Existirá una evaluación creativa propia del taller, soporte escrito y multimedia. | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| OPERATIONAL KNOWLEDGE: (saberes operativos): | |  | | |  |  |
|  | | La dirección y el liderazgo colaborativo y de recursividad en los equipos. | | | | |
|  | | | | | | |
| Liderar, dirigir, coordinar o gerenciar de manera efectiva, exige una visión panorámica y precisa de las alianzas, relaciones y compromisos que se tiene con uno mismo o misma y con otras personas. El mayor activo son las relaciones internas y externas, generar confianzas y ser confiables. | | | | | | |
| Red | | **Avance de Conocimientos** | | | | |
| Cuando hablamos de liderazgos, dirección, equipos.. ¿Qué queremos decir y que queremos entender con estos conceptos? . Re-EnfocandoDel Proyecto personal al proyecto de equipos.Lo primero, sintonizando valores y principios: Personales y organizacionales.Lo segundo, sincronizando el compromiso para la acción: misión y visión.Lo Tercero, entrenando los saberes críticos: Escuchar, afirmar, emitir juicios, los estados de ánimo, las alianzas y los ciclos y excelencia de trabajo.Metodologías colaborativas para cuidarnos como equipos. Gestión del cambio, coaching ejecutivo, PNL…Herramientas colaborativas para un trabajo eficaz. | | | | |
| **Otros Datos:** | |
|  | 20 /30 personas. |
|  |
| 15 horas |
| e-learning (7 horas) en el mes de marzo  Presencial (8 h) los días 12 tarde y 13 mañana de abril |
|  |
|  |
|  | | | | | | |
| **Propósito.** | | |  | **Personas destinatarias** | | |
| * Entregar conocimientos que muestren un Re-Aprendizaje de un liderazgo colaborativo. * Reforzar competencias esenciales del liderazgo. * Conocer nuevas competencias de desempeño y de resultados para liderar Personas en acciones de proyectos. | | |  | * Personas directivas de las organizaciones ciudadanas. * Personas profesionales con una relación laboral en las Organizaciones ciudadanas. * Personas profesionales con una relación de voluntariado y responsables de programas en las Organizaciones ciudadanas. | | |
| **Metodología.** | | |  | **Productos / Resultados** | | |
| * **Metodologías Learning by doing, con enfoque de método basado en** *Design Thinking.* * Metodología de coaching ejecutivo * Metodologías de aprendizaje e-learning, orientado, dinamizado, tutelado y evaluado | | |  | * Las personas participantes, al finalizar el taller, adquirirán conocimientos básicos de dominios lingüísticos, que mejoran el desempeño organizacional, especialmente en procesos de escucha activa y los ciclos de proyectos. * Elaborarán y analizarán mapas de insights: estados de ánimo, mapa de valores, alianzas y redes, etc. * Diseñarán micro proyectos personales y de equipos, poniendo el énfasis en la gestión de las personas. * Existirá una evaluación creativa propia del taller, soporte escrito y multimedia. | | |