

AVALIACIÓN

A avaliación é o proceso polo cal se determina o nivel de consecución dos obxectivos inicialmente expostos.

A avaliación da actividade pode ter catro niveis: avaliación da satisfacción, avaliación da aprendizaxe, avaliación da transferencia da aprendizaxe á práctica profesional e avaliación do impacto que a formación ten no contorno organizativo e social.

Estes catro niveis son secuencias ou elos nunha cadea causal; é dicir, se queremos conseguir cambios na organización a través de accións formativas, previamente terase que conseguir un cambio de conduta nos destinatarios desas accións e, para que isto ocorra, debeuse producir aprendizaxe en profesionais motivados e predispostos a recibir formación.

Debe describir os métodos de avaliación que se van empregar na actividade (respecto a participantes, docentes, actividades, organización, proceso, etc.), así como o medio ou sistema empregado e os requirimentos esixidos para a obtención dos créditos. É necesaria a coherencia co resto de elementos do deseño formativo. A proposta de avaliación, no seu conxunto, debe ser coherente coa actividade formativa, adaptando os procedementos e instrumentos/probas aos obxectivos que se pretenden conseguir, á modalidade, tipo de formación e destinatarios.

Sempre que aluda a algunha forma de avaliación, **deberá achegar os modelos ou exercicios que vaia utilizar.**

É **obrigatoria** a existencia dunha **avaliación da satisfacción dos asistentes** e, para que sexa considerada na valoración da actividade, requírese que inclúa a avaliación da organización, da metodoloxía, do persoal docente e da utilidade ou aplicabilidade dos coñecementos ou competencias adquiridos ao posto de traballo.

A avaliación docente (de aprendizaxe) trata de medir se se acadaron os obxectivos específicos de aprendizaxe.

Para avaliar obxectivos de coñecemento as probas poden ser de preguntas tipo test, preguntas curtas, etc. Para que sexan consideradas na valoración de calidade, o número de preguntas ha de ser adecuado á duración da actividade e esixir unha nota de superación.

Para as **probos tipo test**, se a **duración da actividade está entre 2 e 5 horas lectivas**, o **mínimo será de 10 preguntas**. Se a súa duración é maior, engadirase un **mínimo de 1 pregunta por hora lectiva adicional**. As preguntas deberán ter polo menos 4 alternativas de resposta. Non se valoran as preguntas nas que a opción de resposta é verdadeiro/falso. A porcentaxe de acertos esixida será igual ou superior ao 70 %.

Para avaliar obxectivos de habilidades ou de integración de competencias, as probas poden ser variadas, dende a realización dun procedemento, un traballo práctico, ata a actuación en situación simulada. Para que sexan consideradas na valoración da calidade, requírese que se achegue o suposto ou caso proposto xunto coa rúbrica ou modelo de avaliación cos ítems que se queren valorar en cada alumno e que se estableza un requisito de superación ou se asegure un informe de respostas individual ou grupal.

Avaliación da transferencia ou impacto.

Cando se expoña a **avaliación de transferencia da aprendizaxe** ao posto de traballo débese detallar quen a realiza (a organización onde traballa o alumno ou a entidade provedora da formación), que se vai medir (criterio de medida) e o procedemento establecido para levar a cabo a medición. Neste sentido, o procedemento debe permitir obter información válida e fiable sobre a aplicación no posto de traballo, e como mínimo debe incluír a información sobre como e cando se fai a medición (o resto de variables, quen ou quen a fai, frecuencia da medición, etc. son só desexables).

As enquisas de satisfacción ou de percepción subxectiva do propio alumnado non se consideran. As autoavaliacións non son suficientes. Requírense métodos que permitan analizar e rexistrar condutas observables dos alumnos no posto de traballo. Tamén serven como avaliación de transferencia a realización de traballos de investigación ou outros produtos finais realizados a consecuencia da formación.

Na **avaliación de impacto** deberá detallar na solicitude os indicadores seleccionados que permitan comprobar de maneira obxectiva o cambio producido, o procedemento e os estándares, tanto de maneira previa como posterior á actividade.

É necesario que se describa detalladamente o procedemento para a avaliación do impacto (como mínimo débese indicar como se fai e cando se fai) así como a ferramenta que se vai empregar, criterios de medida, indicador inicial de partida e indicadores finais, que proporcionarán información sobre os cambios producidos nos contextos profesionais, asistenciais e organizativos derivados do desenvolvemento da actividade.

Tamén se lle dá un valor importante; a media das cualificacións dos avaliadores neste punto multiplícase polo factor de ponderación 1,5