

PEGALAJAR MORAL, Marciana; BERROCAL DE LUNA, Emilio (Enero/Julio 2011). Propuesta de un modelo de evaluación de la formación profesional ocupacional. *Edusk – Revista Monográfica de Educación Skepsis*, n. 2 – Formación Profesional. Vol. III. La formación profesional desde casos y contextos determinados. São Paulo: skepsis.org. pp. 2007-2033

url: < <http://www.editorialskepsis.org/site/edusk> > [ISSN 2177-9163]

RESUMEN

En este estudio presentamos la evaluación de un programa formativo para la inserción laboral de personas paradas o con riesgo de exclusión social. Dicha evaluación se ha realizado utilizando como instrumento una Guía de Autoevaluación en la que, a partir de un proceso autorreflexivo, los formadores y los gestores de estos programas han destacado las virtudes y los puntos débiles de los mismos. Finalmente se aportan una serie de propuestas de mejora a partir de las opiniones que se incluyen en la guía con el fin de servir de ayuda en la elaboración e implementación de futuros programas formativos de Formación Profesional Ocupacional.

PALABRAS CLAVE: inserción laboral, formación profesional ocupacional, evaluación de programas, guía de autoevaluación.

ABSTRACT

In this research we present the assessment of a job placement training program for the unemployed or social exclusion risk people. This evaluation has been conducted using a Self-Report Guide as an instrument in which, through a self process, the professors and the managers of these programs have emphasized the virtues and the weak points of the same ones. Finally some offers of improvement have been contributed from the opinions that are included in the guide in order to be used as a helping tool in the production and implementation of future formative programs of Occupational Vocational Training.

KEY WORDS: labour insertion, occupational vocational training, program evaluation, self-report guide.

PROPUESTA DE UN MODELO DE EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

OFFER OF A MODEL OF EVALUATION OF THE OCCUPATIONAL VOCATIONAL TRAINING

Marciana Pegalajar Moral ¹

Emilio Berrocal de Luna ²

INTRODUCCIÓN

Cuando utilizamos el término Formación Profesional estamos haciendo referencia a un tipo de formación que tiene como principal finalidad preparar a las personas para el trabajo. No obstante, esta preparación no está únicamente encaminada hacia el mero desempeño laboral, sino que va más allá, preparando para la vida en comunidad, para comprender las

¹ Profesora Titular del Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Doctora en Pedagogía por la Universidad de Granada. Forma parte del Grupo de Investigación "Innovación y Mejora de la Educación en Andalucía" (HUM-126). Autora de varios artículos sobre "Metodología de la Investigación Educativa" y sobre "Evaluación de Programas de Formación Profesional". Ha dirigido numerosas tesis doctorales sobre "Evaluación de Programas, Centros y Profesores".

² Profesor Contratado Doctor del Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación de la Universidad de Granada. Doctor en Pedagogía y Psicopedagogía por la Universidad e Granada. Diplomado en Magisterio y Licenciado en Psicopedagogía. Es autor del varios libros entre los que destaca "Evaluación de los Cursos de Formación Ocupacional" (2005), así como de varios artículos sobre Evaluación de Programas de Formación Profesional. Ha dirigido numerosas tesis doctorales sobre Evaluación de Programas y Nuevos Yacimientos de Empleo. Participa en proyectos de I+D de manera continua desde 2001, entre los que destaca "La Inserción Socio-Laboral. Evaluación del Aprendizaje Continuo y Ocupacional (BSO 2001-3322-C02-01). 2001-2004.

relaciones sociales y de trabajo y para actuar de forma transformadora. Por tanto podemos decir que la formación profesional es, a la vez, una formación para el trabajo y una formación para la ciudadanía.

Siguiendo esta idea podemos llegar a una definición general e internacionalmente aceptada, por la cual la formación profesional es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. En función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos.

Una Formación Profesional de calidad se hace necesaria siempre y cuando responda a sus propias necesidades, y fundamentalmente a las demandas del sistema productivo. No obstante, los cambios en estos procesos de producción, en la manera de organizar el trabajo e incluso en las propias formas de trabajar son algo cotidiano y repercuten, sobretodo, en quienes los llevan a cabo.

Son los propios trabajadores, ante la necesidad de dar repuesta a nuevas necesidades, demandan procesos formativos para una mayor adaptación a las exigencias del mundo laboral. Desde esta perspectiva se hace necesaria la formación, de forma específica, en competencias, conocimientos y destrezas.

Hoy en día se puede decir que la Formación Profesional constituye uno de los principales instrumentos para el aumento de la competitividad entre las empresas así como de la

economía en general. El aumento de la especialización en el desempeño de cualquier actividad laboral obliga a que la formación no sea puntual sino continua y específica para poder responder a las innovaciones profesionales y a los nuevos retos en el mundo laboral. Cuando hablamos de formación específica nos referimos a una formación que esté centrada en unos contenidos que sean propios de la actividad laboral para la que forman, y en un breve periodo de tiempo.

1.- CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN

Con independencia del paradigma por el cual nos decantemos, toda acción evaluadora deberá asumir una serie de características si desea responder a lo que de ella se demanda. Así para ROTGER³, la evaluación debe ser: Integrada, de manera que sea una fase más del diseño y desarrollo curricular, formativa, siendo su finalidad fundamental perfeccionar tanto el proceso como los resultados de la acción educativa, continua, ya que debe estar presente en todo el proceso educativo, recurrente, como recurso didáctico de perfección curricular, criterial, en tanto que sea referente a unos objetivos iluminadores del proceso, decisoria, es decir, propiciadora de juicios de valor sobre el objeto evaluado y fundamentalmente de la toma de decisiones y cooperativa, en el sentido de que en ella participen todos los estamentos involucrados.

³ ROTGER, B. (1989). *Evaluación formativa*. Madrid: Cincel.

En definitiva, podemos decir que se evalúa porque es necesario conocer tanto los resultados que se derivan de una determinada acción como el proceso a través del cual se desarrolla para intervenir y mejorar.

Desde los primeros intentos de evaluar los programas de educación y de capacitación (alrededor de 1930), los procedimientos han ido creciendo en complejidad metodológica. Han ido, además, ganando espacios y relevancia hasta volverse imprescindibles en todo proyecto que desee conocer el funcionamiento y los resultados de su acción de forma clara y transparente.

Hay muchas maneras de definir la evaluación de programas: TYLER⁴, TALMAGE⁵, DE LA ORDEN⁶, STUFFLEBEAM⁷, WEISS⁸ y PÉREZ JUSTE⁹. Nosotros entendemos con MATEO¹⁰ que evaluación de programas es el proceso contextualizado de aplicar procedimientos científicos para recoger, analizar e interpretar información válida y fiable que conduzca a la

⁴ TYLER, Ralph.W. (1950). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. Chicago: University of Chicago Press.

⁵ TALMAGE (1982). *Evaluation of Programs*, Encyclopedia of Educational Research. New Cork: McHollan.

⁶ DE LA ORDEN, Arturo (1985). *Investigación evaluativo*. In: DE LA ORDEN, Arturo. (Ed.). *Investigación educativa. Diccionario de Ciencias de la Educación*. Madrid: Anaya, pp. 133-137.

⁷ STUFFLEBEAM, Daniel. L.; SHINKFIELD, A. J. (1989). *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica*. Barcelona: Paidós/MEC.

⁸ WEISS, Caroll H. (1991). *Evaluation Research in the Political Context*. In M.W. MCLOUGHLIN Y D.C. PHILLIPS, (eds). *Evaluation in Education: A Quarter Century*. Chicago: University of Chicago Press.

⁹ PÉREZ JUSTE, Ramón (1994). *Investigación evaluativa*. In GARCÍA HOZ, Victor (Dir.), *Problemas y métodos de educación personalizada*. Madrid: Rialp, pp. 404-418.

¹⁰ MATEO, Joan (1991). *El proceso evaluativo*. [material inédito no publicado].

evaluación de dichos procesos y se oriente a la toma de decisiones.¹¹

Así pues, la evaluación de programas se lleva a cabo mediante un proceso de toma de decisiones a través del cual se planifica, se examina, se recogen datos y se informa sobre el valor o mérito del objeto de evaluación.

Algunos autores han puesto de relieve las etapas básicas en este proceso como MORRIS FITZ-GIBBON¹²; BRINKERHOFF *ET AL.*¹³; ALVIRA¹⁴ y BUENDIA Y BERROCAL¹⁵ o las normas dictadas por el JOINT COMMITTEE STANDARD FOR EDUCATIONAL EVALUATION¹⁶, así como los diferentes modelos de evaluación como el Modelo clásico de TYLER: evaluación orientada al logro¹⁷, el Modelo de Discrepancia de PROVUS¹⁸, el Modelo de congruencia –

¹¹ MATEO, Joan (2000). *La evaluación Educativa: sus prácticas y otras metáforas*. Barcelona: Horsori pp. 44.

¹² TAYLOR FITZ-GIBBON, C.; LYONS MORRIS, L. (1978). *How to Design a Program Evaluation*. Beverly Hills: Sage.

¹³ BRINKERHOFF, R.O.; BRETHER, D.M.; HLUCHYJ, T.; RIDINGS NOWAKOWSKI, J. (1983). *Program Evaluation. A Practitioner's Guide for Trainers and Educators*. Sourcebook, Casebook. Boston: Kluwer-Nijhoff.

¹⁴ ALVIRA, F. (1991). *Metodología de la evaluación de programas*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

¹⁵ BUENDÍA, Leonor y BERROCAL, Emilio. (2008). Evaluación de un programa de formación ocupacional para la inserción laboral. *Revista de Investigación Educativa*. 26 (1) pp. 94 – 124.

¹⁶ JOINT COMITÉ ON STANDARD FOR EDUCATIONAL EVALUATION (1988). *Normas de evaluación para programas, proyectos y material educativo*. México: Trillas.

JOINT COMMITTEE ON STANDARDS FOR EDUCATIONAL EVALUATION (1994). *The program evaluation standards*. 2. ed. Thousands Oaks (CA, USA): Sage.

¹⁷ Id., TYLER, 1950.

¹⁸ PROVUS, M. (1971). *Discrepancy Evaluation for Educational Program Improvement and Assessment*. Berkeley. Ca. McCutchan.

contingencia de STAKE¹⁹, el Modelo de Evaluación Iluminativa (PARLETT Y HAMILTON²⁰ , o el Modelo C.I.P.P. de STUFFLEBEAM²¹.

2.- ALGUNOS MODELOS DE EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL EN ESPAÑA.

2.1.- El Modelo EFO

Entre los principales modelos que se han seguido para la evaluación de la Formación Ocupacional en España, destacan el Modelo de evaluación diseñado para el programa de Formación Ocupacional y Continua de la Comunidad Valenciana, modelo EFO, (JORNET Y SUÁREZ²² y PERALES²³) centrado en el *Proceso de renovación de la gestión de la Formación Ocupacional*.

Este modelo de evaluación hace especial hincapié en el concepto de *validez* y que hace referencia al criterio de calidad de todo el proceso. El objetivo principal del modelo EFO es garantizar una respuesta lo más adecuada y eficaz posible a las

STAKE, Robert. (1967). The countenance of educational evaluation. *Teachers college records*. 68. Pp. 523 – 540.

¹⁹ STAKE, Robert (1976). A theoretical stament of responsive evaluation. *Studies in Educational Evaluation*, n. 2, pp. 19-22.

²⁰ PARLETT M. y HAMILTON , D. (1977). Evaluation as illumination: A new approach to the study of innovative programmes. En HAMILTON D. y otros (Eds.), *Beyond the numbers game*. London: MacMillan.

²¹ STUFFLEBEAM, D. (2002). *Evaluación Sistémica: Guía teórica y práctica*. Barcelona: Paidós/MEC

²² JORNET, Jesús; SUÁREZ, J. (1997). Evaluación de la Formación Profesional Ocupacional y Continua en la Comunidad Valenciana. In *VIII Congreso Nacional De Modelos De Investigación Educativa*. Sevilla: AIDIPE.

²³ PERALES, María Jesús (2002). Estudio de validación de un modelo de evaluación de la Formación Ocupacional y Continua. *Bordón*, n. 54, vol.I, pp. 95-113.

demandas de la administración, así como coherencia técnica, metodológica y funcionalidad máxima²⁴.

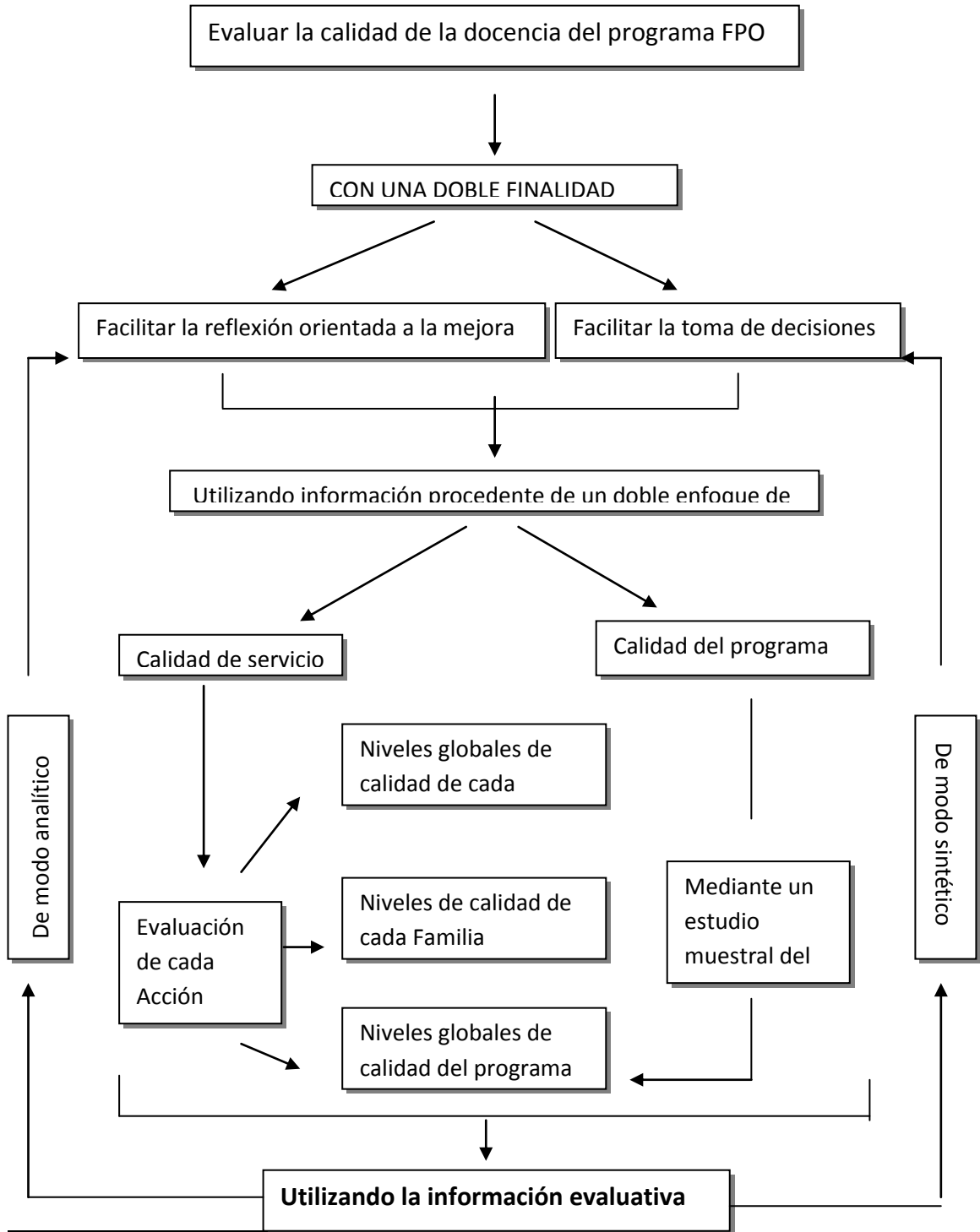
El modelo se centra en las aportaciones de tres entidades que se deben implicar entre si: los políticos responsables del programa, el equipo de evaluación y el equipo técnico que desarrolla el programa de Formación Ocupacional.

El modelo tiene una doble finalidad:

- a) El análisis de la Calidad del Servicio, que estudia la bondad estructural y la funcionalidad de los programas de Formación, centrándose en el nivel de adecuación de los diferentes elementos implicados en las acciones formativas tales como infraestructura, medios, materiales docentes, etc... los cuales se valoran según el nivel de satisfacción de los usuarios (alumnos) y según la valoración emitida por los supervisores de la propia Administración.
- b) El análisis de la Calidad del Programa, el cual se centra en el estudio del nivel de consecución de los objetivos planteados con referencia al empleo. En este caso, al tratarse de una evaluación de cursos de Formación Profesional Ocupacional, la consecución de los objetivos vendrá dada por la inserción socio-laboral de los alumnos. Se realiza mediante un estudio microanalítico basado en entrevistas en profundidad

²⁴ PERALES, María Jesús (2000). *Enfoques de Evaluación de la Formación Ocupacional y Continua. Estudio de Validación de un modelo*. Tesis (Doctorado). Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Valencia: Universitat de Valencia.

El resumen del programa lo presentamos con el siguiente esquema de PERALES²⁵:



²⁵Id., PERALES, 2000.

2.2.- MODELO DE EVALUACIÓN INTEGRAL.

JOVER²⁶ plantea en su libro *La Formación Ocupacional* una guía para evaluar programas de Formación Ocupacional en la que aboga por una metodología mixta con técnicas cuantitativas y cualitativas.

Parte del concepto de evaluación como espacio privilegiado de reflexión crítica sobre la práctica y las acciones que se están llevando a cabo, considerando la evaluación como un proceso educativo con enorme valor para ayudar a sistematizar y dar sentido a lo que se está haciendo, lo que implica un aspecto de *autoevaluación y autoanálisis*.

Partiendo de las diferentes áreas, niveles y ámbitos de la evaluación, Jover delimita las variables a evaluar en cada una de ellas:

1.- SISTEMAS Y PLAN DE FORMACIÓN:

- Número de cursos.
- Número de horas de Formación.
- Número y distribución de alumnos.
- Costes del profesorado.
- Costes de alumnos.
- Costes de medios, material, etc...

2.- INSTITUCIÓN ORGANIZADORA Y GESTORA:

²⁶ JOVER, Daniel (1999). *La Formación Ocupacional*. Madrid: Popular.

- Calendario y fechas de inicio-finalización de cursos. Grado de cumplimiento, plazos.
- Tipología de acciones de Formación y pertinencia de los cursos.
- Colectivos a formar.
- Volumen de recursos.
- Proporción de recursos y estructura con acciones ejecutadas y número de personas usuarias.
- Capacidad de concertación y diálogo social.
- Grado de vinculación con empresas y Centros de Prácticas.

3.- PROGRAMA Y ORGANIZACIÓN:

- Adecuación de los objetivos.
- Acciones programadas y ritmos.
- Recursos humanos materiales y presupuestos utilizados.
- Metodologías y ayudas didácticas aplicadas.

4.- ACTIVIDADES:

- Oportunidad y convivencia.
- Dinámica y efectos de aprendizaje logrados.
- Incidencia en el empleo y entrenamiento laboral.
- Grado de implicación y participación en el diseño y organización de las actividades.

5.- METODOLOGÍAS:

- Nivel de cumplimiento de alternancia pedagógica Formación-Trabajo.
- Trabajo en grupo.
- Favorecedora de la actividad.
- Interrelación con prácticas.
- Existencia de Ejes temáticos.

6.- ALUMNOS:

- Niveles previos: conocimientos, destrezas, técnicas.
- Experiencias laborales.
- Participación y clima de clase.
- Grado de satisfacción y autovaloración de la utilidad del curso.

7.- FORMADORES:

- Preparación técnica y profesional.
- Habilidad y cualidades pedagógicas.
- Claridad y recursos didácticos.

8.- OBJETO TÉCNICO:

- Contenido. Adecuación y claridad.
- Duración apropiada.
- Distribución racional por unidad y módulos interrelacionados.

9.- ASPECTOS MATERIALES:

- Cantidad adecuada y calidad del material.
- Condiciones del Aula y Centro.

10.- NIVELES DE APRENDIZAJE:

- Cumplimiento de objetivos de adquisición de contenidos.
- Utilidad y calidad del contenido.
- Realización de productos finales y ejes temáticos como expresión e integración de conocimientos y técnicas.

11.- EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN PROFESIONAL:

- Puestos de trabajo creados.
- Proyectos de autoempleo o iniciativas empresariales promovidas.
- Trabajo autónomo.
- Expectativas reales a corto plazo de contratación.

En el apartado relacionado con el momento de la evaluación, Jover propone un triple momento; al principio de toda fase de aprendizaje, durante el propio proceso, lo que conlleva la posibilidad de resolver problemas y tomar decisiones en cada momento, y por último al final de cada fase de aprendizaje.

En cuanto a la forma de evaluar, en este modelo se apuesta por una combinación entre la evaluación cuantitativa, basada en técnicas de recogida de datos con alto nivel de estandarización y objetividad (cuestionarios, encuesta por muestreo, etc...), y una metodología cualitativa más fenomenológica y que utiliza el estudio de casos o la entrevista en profundidad.

3.- NUESTRA PROPUESTA: UN MODELO DE EVALUACIÓN REFLEXIVO.

Teniendo como referencia fundamentalmente los modelos subjetivistas de evaluación de programas, presentamos un modelo encaminado a conseguir la reflexión de los profesionales implicados en la formación profesional para detectar puntos fuerte y débiles del proceso seguido y realizar propuestas de cambio y mejora en la formación. Para eso elaboramos una guía sobre la que los profesores de Formación Profesional Ocupacional y los gestores de los programas deberían reflexionar y posteriormente, mediante grupos de discusión analizar las fortalezas y debilidades detectadas y finalmente elaborar propuestas de mejora en los diseños formativos.

3.1.- DESCRIPCIÓN DE LA GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN PARA LA RECOGIDA DE RECOGIDA DE DATOS E INFORMACIONES.

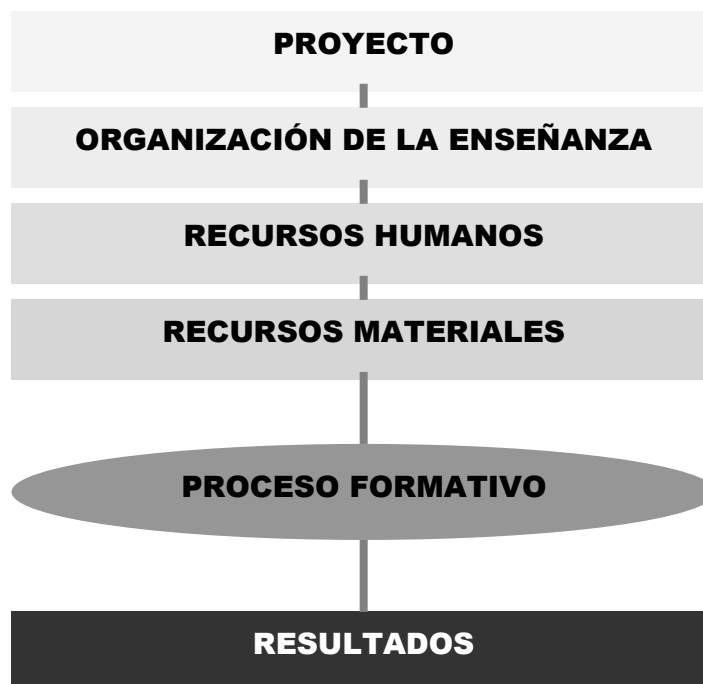
3.1.1.- La Guía de Autoevaluación: Justificación.

La guía de autoevaluación se presenta como un instrumento de evaluación para todas aquellas personas que se implicaron en el diseño de la formación y para el profesorado encargado de la impartición de los cursos de forma que sean ellos mismos los que, a través de una guía, reflexionen acerca de la consecución o no de los objetivos prefijados.

3.1.2.- Elaboración de la Guía.

La guía de autoevaluación se elaboró a partir de una revisión teórica de documentos extraídos de la literatura existente.

La guía fue estructurada en seis dimensiones: Proyecto, Organización de la enseñanza, Recursos humanos, Recursos materiales, Proceso formativo y Resultados.



En cada una de estas dimensiones se formularon una serie de cuestiones sobre los que reflexionar en reuniones grupales. En estos grupos de discusión se debatieron si las cuestiones eran claras y concisas y si respondían o no a lo que se pretendía evaluar. Así mismo, para favorecer estas reuniones se presentó una breve descripción de los criterios, a la vez que se sugerían algunos indicadores clave o puntos referenciales de cada uno de ellos, los cuáles podían ser completados con otros aportados por el propio grupo. Finalmente se seleccionaron las cuestiones que se consideraron necesarias y mas importantes para ser incluidas en la guía de autoevaluación.

Dicha guía se presentó en forma de cuadernillo tamaño A-5 con la posibilidad de recoger las anotaciones que tanto los profesores como los gestores responsables de los programas consideraran pertinentes. Finalmente quedo conformada como sigue:

1.- PROYECTO

Reflexionemos ACERCA de los OBJETIVOS DEL PROYECTO

Este criterio hace referencia a los objetivos del proyecto, a la determinación del perfil de ingreso de los beneficiarios, al establecimiento de los conocimientos y competencias que éstos deben alcanzar, y, si la información referente a todo lo anterior es accesible y pública.

Con el fin de facilitar la reflexión, a modo de sugerencia se proponen los siguientes indicadores:

- Relación entre las competencias a conseguir por los beneficiarios y la formación recibida.
- Coherencia de los objetivos del programa con las líneas prioritarias de las zonas objetivo del proyecto.
- Claridad y accesibilidad a la información del proyecto por parte de los implicados.
- Criterios seguidos para la derivación de los beneficiarios a los diferentes itinerarios formativos.

- Los cursos, los módulos, las asignaturas o equivalentes impartidos/as cuentan con un documento accesible y público constituido de los elementos estructurales e informativos básicos.

Reflexionemos ACERCA del PLAN DE ESTUDIOS Y SU ESTRUCTURA

Este criterio hace referencia a los cursos, módulos y materias que constituyen el cuerpo de conocimientos formativos del proyecto, a su coherencia con los objetivos y con el perfil del alumno ya formado, a su estructura, secuenciación, temporalización...

Con el fin de facilitar la reflexión, a modo de sugerencia se proponen los siguientes indicadores:

- Los cursos, módulos y materias cuentan con documentos específicos de fácil acceso y públicos.
- La coherencia entre los contenidos de los cursos y los objetivos del proyecto.
- La organización de los cursos con respecto a la finalidad que se persigue.
 - La secuenciación de los contenidos impartidos (teóricos y prácticos).
Existencia de vacíos, solapamientos y duplicidades.
- La consideración de los conocimientos teóricos necesarios antes de pasar a la práctica.
 - La previsión de tiempos necesarios de aprendizaje en cada módulo.
- La proporcionalidad entre tiempo dedicado a cada módulo e importancia del mismo en el proyecto.
- La idoneidad de la duración de cada módulo para la consecución de los objetivos del proyecto.

2.- ORGANIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA

Reflexionemos ACERCA de la DIRECCIÓN Y PLANIFICACIÓN del PROYECTO

Este criterio hace referencia a la existencia de principios, normas y políticas para la gestión del proyecto, y, a su accesibilidad y publicidad, también se refiere a la inserción de la mejora continua en el proyecto, al tipo y efectividad de la comunicación entre los agentes y beneficiarios del proyecto.

Con el fin de facilitar la reflexión, a modo de sugerencia se proponen los siguientes indicadores:

- Estructura organizativa del programa formativo.
 - La planificación y seguimiento del programa formativo. Control de los aprendizajes conseguidos, la asistencia, el aprovechamiento de la formación recibida, la inserción conseguida.

El intercambio de información entre los implicados en el proyecto. Canales de comunicación.

Reflexionemos ACERCA de la ORGANIZACIÓN Y REVISIÓN

Se hace referencia a la organización de la enseñanza, y a la revisión de resultados

parciales para la mejora continua del proceso formativo.

Con el fin de facilitar la reflexión, a modo de sugerencia se proponen los siguientes indicadores:

- La adecuación de la organización formativa a la estructura y objetivos del proyecto.
- Las fuentes de información en las que se basan las decisiones tomadas.
 - Los mecanismos de coordinación entre los agentes del proyecto.
- La gestión de los recursos humanos, económicos y materiales del proyecto.
- Existencia y conveniencia de los mecanismos utilizados para la detección y análisis de situaciones susceptibles de mejora.

3.- RECURSOS HUMANOS

Reflexionemos ACERCA del PERSONAL DOCENTE

Este criterio hace referencia a los formadores y a los requerimientos de las materias y módulos formativos incluidos en el proyecto y a su formación pedagógica.

Con el fin de facilitar la reflexión, a modo de sugerencia se proponen los siguientes indicadores:

- Adecuación de la formación técnica del personal docente a los diferentes contenidos y conocimientos impartidos en el proyecto.
- Criterios seguidos para la asignación del personal docente a los cursos.
 - Formación pedagógica del personal docente.

Reflexionemos ACERCA del PERSONAL DE GESTIÓN-ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Este criterio hace referencia al personal de gestión-administración y servicios implicado en el proyecto.

Con el fin de facilitar la reflexión, a modo de sugerencia se proponen los siguientes indicadores:

- Estructura y funciones de personal de gestión y administración.
- Relación y coordinación entre ellos mismos y demás agentes del proyecto.
 - Estructura y funciones del personal de servicios.

4.- RECURSOS MATERIALES

Reflexionemos ACERCA del INSTALACIONES E INFRAESTRUCTURA

Se hace referencia a los espacios destinados al trabajo y al estudio de los diferentes agentes implicados en el proyecto, al equipamiento de los mismos para el desarrollo de las actividades y tareas.

Con el fin de facilitar la reflexión, a modo de sugerencia se proponen los siguientes

indicadores:

- Idoneidad de los espacios donde se desarrollan los programas formativos.
- Idoneidad de los espacios donde se desarrolla la gestión y la administración del proyecto.
 - Idoneidad del equipamiento de tales espacios.
- Adecuación de las infraestructuras y espacios propios y/o privados destinados a las prácticas externas.

(es conveniente analizar la calidad y cantidad de cada uno de ellos en función del número de usuarios y de las actividades desarrolladas)

Reflexionemos ACERCA de la SATISFACCIÓN de los AGENTES IMPLICADOS

Este criterio hace referencia a la satisfacción de los agentes implicados en el proyecto con respecto a la adecuación, disponibilidad y uso de espacios y recursos materiales.

Con el fin de facilitar la reflexión, a modo de sugerencia se proponen los siguientes indicadores:

- Grado de satisfacción de los implicados en el proyecto (Profesores, alumnos, técnicos, orientadores) con los recursos materiales (Fungible, aulas, inventariable) del proyecto.
 - Grado de satisfacción con las prácticas de aula.
 - Grado de satisfacción con las prácticas en empresas.

5.- PROCESO FORMATIVO

Reflexionemos ACERCA de la FORMACIÓN INTEGRAL

En este criterio se hace referencia a la orientación e información recibida por los/as alumnos/as acerca de lo relativo al proyecto, a su participación, sugerencias y opiniones, y, al apoyo a su aprendizaje.

Con el fin de facilitar la reflexión, a modo de sugerencia se proponen los siguientes indicadores:

- Procedimientos para recabar la opinión de los alumnos/as.
- Desarrollo de las tutorías individualizadas y satisfacción de las mismas.
 - El programa de orientación profesional.
- Capacitación de los responsables de llevar a cabo las tareas de orientación.
- Satisfacción de los alumnos con la información recibida y al apoyo prestado.

Reflexionemos ACERCA del PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Este criterio hace referencia a los métodos y técnicas utilizados en el proceso de enseñanza- aprendizaje, al proceso de evaluación, a las tutorías y a las prácticas en empresas.

Con el fin de facilitar la reflexión, a modo de sugerencia se proponen los siguientes indicadores:

- Adecuación de la metodología didáctica utilizada a los objetivos formativos del proyecto y flexibilidad de la misma.

- Adecuación de los métodos de evaluación a las competencias requeridas.
- Comentar los métodos de evaluación utilizados para evaluar las prácticas externas.
 - Coherencia entre las prácticas y los objetivos del proyecto.
- Se tiene en cuenta la opinión del alumno a la hora de asignar y evaluar las prácticas realizadas.
- Existencia de mecanismos facilitadores de la continuidad de los/as alumnos/as en las empresas de prácticas (sustituciones, periodos vacacionales, contratos temporales...).
- Existencia de un programa de tutorías que oriente y motive al alumno a lo largo del proyecto.
 - Satisfacción de los alumnos con el programa de tutoría.

6.- RESULTADOS

Reflexionemos ACERCA de los resultados del PROYECTO

Este criterio hace referencia a la consecución de la finalidad del proyecto.

Con el fin de facilitar la reflexión, a modo de sugerencia se proponen los siguientes indicadores:

- El alumno alcanza los conocimientos y competencias perseguidas en el tiempo estimado, y, está satisfecho con el programa formativo.

Reflexionemos ACERCA de los RESULTADOS DE LOS BENEFICIARIOS

Este criterio hace referencia a los resultados del proyecto evidenciados en los/as Alumnos/as.

Con el fin de facilitar la reflexión, a modo de sugerencia se proponen los siguientes indicadores:

- El alumno que ha finalizado, ¿responde al perfil previsto por el programa formativo? y ¿está satisfecho con los conocimientos adquiridos y las competencias alcanzadas?
- Se tiene previsto realizar seguimientos periódicos de los alumnos que han finalizado para analizar la formación recibida y la inserción laboral conseguida.

Reflexionemos ACERCA de los RESULTADOS en la SOCIEDAD

Este criterio hace referencia a la existencia en el proyecto de actividades que le vinculan con la sociedad, a la satisfacción de los empleadores y demás grupos de interés con los conocimientos y competencias que poseen los alumnos que han finalizado el proyecto.

Con el fin de facilitar la reflexión, a modo de sugerencia se proponen los siguientes indicadores:

- Relación de actividades que vinculan al proyecto con la sociedad
- Grado de satisfacción de los empleadores con las competencias y

conocimientos de los alumnos/as en prácticas y los alumnos que han finalizado el proyecto. Mecanismos de control.

3.2.- NUESTRA EXPERIENCIA CON EL MODELO

Con este modelo fueron evaluados los siguientes 50 cursos de formación teórico-práctica (450 horas), cuyos contenidos fueron adaptados a la normativa legal vigente en función de las distintas especialidades (Certificado de Profesionalidad y Formación Profesional Específica). Estos son:

- 20 cursos de Auxiliar de Ayuda a Domicilio
- 8 cursos de Auxiliar de Enfermería Geriátrica
- 2 cursos de Atención a Discapacitados
- 2 cursos de Atención Social a Inmigrantes
- 5 cursos de Animación Sociocultural
- 9 cursos de Educación Infantil
- 2 cursos de Animación Sociocultural Infantil
- 1 curso de Mediador Social
- 1 curso de Educador Familiar

El informe final se basó en una especificación de las fortalezas y debilidades de cada uno de los indicadores reflejados en la guía, finalizando con una propuesta de nuevos indicadores aportados por el equipo técnico y por el profesorado con el correspondiente análisis de las fortalezas y debilidades de los mismos.

Con estos análisis se elaboran las siguientes propuestas de mejora de la formación y del propio modelo de evaluación:

- 1) El objetivo del Proyecto es la formación profesional en un ámbito determinado (conocimiento teórico-práctico) de aquellas personas que no lo tienen, para después tener más posibilidades de inserción laboral sin embargo no hay suficiente motivación puesto que ya conocen la profesión, y otras veces incluso pueden estar al mismo nivel que el monitor, lo que demanda mayor formación de los encargados de la formación en estos cursos.
- 2) Se ve necesario un estudio de necesidades reales para un mejor ajuste de demanda de trabajo y ofertas de formación.
- 3) La realización de un contrato de prácticas para los alumnos/as en el periodo de formación en las empresas, lo cual les motivaría y mejoraría su currículum para la posterior contratación laboral.
- 4) Prever y tener un mayor contacto con las empresas y la realización de más prácticas laborales, lo que redundaría en alumnos/as más motivados hacia las iniciativas empresariales (autoempleo).
- 5) Se propone dar más importancia en el programa (preferentemente al final del mismo), a la enseñanza de las técnicas activas de búsqueda de empleo e incluir en el modelo una categoría de evaluación de las mismas.

- 6) Sería interesante y bueno para el proyecto la dedicación de un tiempo para hacer un seguimiento de la inserción laboral conseguida, por los propios orientadores, sobre todo para ayudar a los alumnos/as tanto en la búsqueda de empleo como en el desarrollo y superación de dificultades encontradas en el mismo.
- 7) Sería bueno para el proyecto unificar las funciones especializadas del orientador, de manera de cada orientador se dedicara a una especialidad formativa, pues el mercado laboral, las iniciativas de empleo, las características y motivaciones pueden ser diferentes según la especialidad formativa.
- 8) Para mejorar es necesario que proceso de selección de los docentes sea riguroso y aporten experiencia con adultos.
- 9) Mejorar la elección de las especialidades por parte de los municipios. Es necesario concienciar a las mancomunidades y los consorcios, de la conveniencia de realizar análisis de necesidades formativas. Año tras año se ofertan las mismas especialidades, con lo cual se satura el mercado de trabajo, y hace imposible la inserción laboral en aquello para lo que han sido formados.
- 10) Aunque se hace tanto orientación grupal como individual, sería interesante y positivo realizar más orientación en grupo. Recordemos la importancia en la tendencia actual a las competencias del saber ser y del saber estar, o de modo más concreto a la habilidad de trabajar en equipo, a

las habilidades sociales, o a las actitudes del respeto y la convivencia.

- 11) En algunas zonas, no se ha previsto o analizado las pocas opciones para la realización de las prácticas laborales. Parece ser que en algunos casos las prácticas realizadas no han estado relacionadas con la formación recibida.
 - 12) Sería interesante para la orientación laboral y para la mayor inserción, después de haber realizado cursos e incluso para superar limitaciones geográficas durante el desarrollo de los mismos, disponer de acceso a Internet en las aulas.
 - 13) Fomentar la formación desde el proyecto para los equipos formadores, tanto orientadores como monitores.
 - 14) Elaborar las guías didácticas los profesores que imparten las materias y adaptarlas a los alumnos que las reciben; siempre pensando en la inserción de éstos en un ámbito laboral específico.
-

BIBLIOGRAFÍA**LIBROS**

- ALVIRA, F. (1991). *Metodología de la evaluación de programas*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- BRINKERHOFF, R.O.; BRETHER, D.M.; HLUCHYJ, T.; RIDINGS NOWAKOWSKI, J. (1983). *Program Evaluation. A Practitioner's Guide for Trainers and Educators*. Sourcebook, Casebook. Boston: Kluwer-Nijhoff.
- JOVER, Daniel (1999). *La Formación Ocupacional*. Madrid: Popular.
- MATEO, Joan (1991). *El proceso evaluativo*. [material inédito no publicado].
- MATEO, Joan (2000). *La evaluación Educativa: sus prácticas y otras metáforas*. Barcelona: Horsori pp. 44.
- PARLETT, M. R.; HAMILTON, D. (1983). La evaluación como iluminación. In GIMENO y PÉREZ GÓMEZ. (Eds.) *La enseñanza: Su teoría y su práctica*. Madrid: Akal, pp. 450-466.
- PARLETT M. y HAMILTON, D. (1977). Evaluation as illumination: A new approach to the study of innovative programmes. En HAMILTON D. y otros (Eds.), *Beyond the numbers game*. London: MacMillan.
- PÉREZ JUSTE, Ramón (1994). Investigación evaluativa. In GARCÍA HOZ, Victor (Dir.), *Problemas y métodos de educación personalizada*. Madrid: Rialp, pp. 404-418.
- PROVUS, M. (1971). *Discrepancy Evaluation for Educational Program Improvement and Assessment*. Berkeley. Ca. McCutchan.
- ROTGER, B. (1989). *Evaluación formativa*. Madrid: Cincel.
- STUFFLEBEAM, Daniel L. (2002). *Evaluación Sistémica: Guía teórica y práctica*. Barcelona: Paidós Iberica/MEC
- TALMAGE (1982). Evaluation of Programs, *Encyclopedia of Educational Research*. New Cork: McHollan.
- TYLER, Ralph.W. (1950). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. Chicago: University of Chicago Press.
- TAYLOR FITZ-GIBBON, C.; LYONS MORRIS, L. (1978). *How to Design a Program Evaluation*. Beverly Hills: Sage.
- WEISS, Carroll H. (1991). Evaluation Research in the Political Context. In M.W. MCLOUGHLIN Y D.C. PHILLIPS, (eds). *Evaluation in Education: A Quarter Century*. Chicago: University of Chicago Press.

* * *



PERIODICOS CIENTIFICOS

BUENDÍA , Leonor y BERROCAL, Emilio. (2008). Evaluación de un programa de formación ocupacional para la inserción laboral. *Revista de Investigación Educativa* . 26 (1) pp. 94 – 124.

DE LA ORDEN, Arturo (1985). Investigación evaluativo. In: DE LA ORDEN, Arturo. (Ed.). *Investigación educativa. Diccionario de Ciencias de la Educación*. Madrid: Anaya, pp. 133-137.

JORNET, Jesús; SUÁREZ, J.M.; PERALES, María Jesús (2000). La Evaluación de la Formación Ocupacional y Continua. *Revista de Investigación Educativa*, n. 18, vol. 2, pp. 521-537.

PERALES, María Jesús (2002). Estudio de validación de un modelo de evaluación de la Formación Ocupacional y Continua. *Bordón*, n. 54, vol.I, pp. 95-113.

STAKE, Robert. (1967). The countenance of educational evaluation. *Teachers college records*. 68. Pp. 523 – 540.

STAKE, Robert (1976). A theoretical stament of responsive evaluation. *Studies in Educational Evaluation*, n. 2, pp. 19-22.

STUFFLEBEAM, Daniel (1992). L. Evaluación de Programas. *Bordón*, n. 43, vol.4.

* * *

TESIS Y TESISNAS

PERALES, María Jesús (2000). *Enfoques de Evaluación de la Formación Ocupacional y Continua. Estudio de Validación de un modelo*. Tesis (Doctorado). Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Valencia: Universitat de Valencia.

* * *

DOCUMENTOS DE CONGRESO

JORNET, Jesús; SUÁREZ, J. (1997). Evaluación de la Formación Profesional Ocupacional y Continua en la Comunidad Valenciana. In *VIII Congreso Nacional De Modelos De Investigación Educativa*. Sevilla: AIDIPE.

* * *

DOCUMENTOS OFICIALES

JOINT COMITÉ ON STANDARD FOR EDUCATIONAL EVALUATION (1988). *Normas de evaluación para programas, proyectos y material educativo*. México: Trillas.

JOINT COMMITTEE ON STANDARDS FOR EDUCATIONAL EVALUATION (1994). *The program evaluation standards*. 2. ed. Thousands Oaks (CA, USA): Sage.

