

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

A avaliación da actividade pode ter **catro niveles**: avaliación de satisfacción, avaliación de aprendizaxe, avaliación da transferencia da aprendizaxe á práctica profesional e avaliación do impacto que a formación ten na contorna organizativa e/ou social.

Estes catro niveles son secuencias ou chanzos nunha cadea causal, é dicir, se queremos conseguir cambios na organización a través de accións formativas, previamente terá que conseguirse un cambio de conduta nos destinatarios das devanditas accións, e para que isto ocorra debeu de producirse aprendizaxe en profesionais motivados e predispostos a recibir formación.

Debe describir os métodos de avaliación que se van a empregar na actividade (respecto a participantes, profesores, 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, a modalidade, tipo de formación e destinatarios da mesma.

Sempre que aluda a algunha forma de avaliación, deberá **achegar os modelos ou exercicios que vaia a 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, metodoloxía, docentes, e utilidade ou aplicabilidade dos coñecementos ou competencias adquiridos ao posto de traballo.

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

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

Para avaliar obxectivos de habilidades ou de integración de competencias as probas poden ser variadas, desde 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 planilla de avaliación cos ítems a valorar en cada alumno, e que se estableza un requisito de superación ou se asegure un informe de feedback individual ou grupal.

Avaliación da transferencia e/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 a 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 esta como mínimo debe incluír a información sobre como se fai a medición e cando se fai (o resto de variables, quen ou quen a fai, frecuencia da medición, etc., son só desexables).

As enquisas de satisfacción ou de percepción subxectiva dos propios alumnos non se consideran. As autoevaluacións 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 pre e post actividade.

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

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