

Capítulo 4. Conclusiones y Propuestas



La evaluación de la formación permanente del profesorado en la Comunidad Foral de Navarra obtiene, en general, resultados positivos. La satisfacción del profesorado con la formación recibida es alta, y los aprendizajes realizados se aplican en el puesto de trabajo en un grado medio.

Analizando los resultados que obtiene cada modalidad formativa, destaca que los cursos son la modalidad que consigue resultados en general más positivos. Los módulos obtienen puntuaciones más cercanas a la media general aunque, en los aspectos relacionados con la organización, logran puntuaciones más bajas. En este sentido sería interesante introducir mejoras en la organización de esta modalidad –horario, calendario, información, gestión,...- para responder mejor a las necesidades de los participantes.

La modalidad que obtiene peores resultados es el seminario, que registra bajas puntuaciones tanto en el cumplimiento de las expectativas y en el nivel de satisfacción de los participantes, como en otros aspectos vinculados con los contenidos, la metodología utilizada y la aplicación al puesto de trabajo. Estos resultados sorprenden, ya que se trata de una modalidad que pretende responder a las necesidades formativas de un grupo concreto de profesores en un contexto muy específico, y que se orienta claramente a la aplicación de los aprendizajes para generar cambios en el puesto de trabajo. Como muestran los resultados, el seminario no genera esta pretendida transferencia directa, lo que cuestiona su efectividad como modalidad formativa. También hay que tener en cuenta que esta modalidad se concibe como una fase previa a la configuración de los grupos de trabajo; el seminario suele ser un filtro inicial para que las personas más motivadas puedan llegar a consolidarse en grupo de trabajo y evolucionar en sus proyectos. En este sentido, las bajas puntuaciones obtenidas pueden reflejar que el grupo establecido en el seminario sea demasiado heterogéneo, no cumpla todas las expectativas de los participantes y los objetivos planteados no se ajusten a la finalidad de la modalidad. Sería conveniente revisar la pertinencia del seminario como modalidad, valorar los resultados que genera desde la óptica de los recursos invertidos, y considerar su posible reformulación para aumentar su eficacia.

En general, los factores que favorecen la aplicación de la formación, como el apoyo recibido y los condicionantes del contexto, están presentes y tienen una incidencia muy positiva en el proceso de aplicación. Sorprende que en un contexto tan favorable, el nivel de aplicación de la formación no sea más alto ya que, aparentemente, se dan todos los requisitos para que el profesorado aplique la formación y ésta genere cambios en los centros educativos. Sería interesante profundizar en este aspecto, para analizar a fondo aquellos casos en los que la aplicación de la formación es elevada, ver qué cambios se introducen, en qué situaciones y cuáles son los factores clave que se ponen en juego. Esta información podría recogerse aplicando metodologías cualitativas –entrevistas, observación,...-, complementaría los

resultados cuantitativos obtenidos, y permitiría conocer con detalle los motivos por los que la aplicación de la formación no es más alta en un contexto tan favorable.

En la evaluación de la aplicación de la formación, no se han encontrado diferencias significativas por modalidades ni por CAPs. La transferencia de la formación no está ligada, en consecuencia, a la modalidad ni al centro de atención al profesorado donde se oferta la formación, sino a otras variables influyentes como el tipo de acción formativa (objetivos de innovación, actualización, etc.), el contexto que engloba dicha acción, los factores de la formación que favorecen la aplicación, etc. Para profundizar en este tema sería muy interesante analizar con detalle la planificación y el diseño de las acciones formativas que generan más aplicación; aspectos como el análisis de necesidades, los objetivos, la metodología, el rol del formador, los recursos y la organización, pueden ser la clave de la aplicación de la formación al aula y al centro educativo. De nuevo, un enfoque cualitativo sería de gran utilidad para recoger esta información.

Los resultados muestran que a más satisfacción con el logro de los objetivos y mayor interés en los contenidos, mayor es la transferencia en el aula y en el centro. Por ello, es importante que los contenidos de la formación resulten lo más interesantes posible para los y las participantes y que en la formación se alcancen los objetivos de aprendizaje, ya que esto se traduce en una mayor aplicación de la formación.

Para llevar a cabo este propósito es necesario un buen análisis de necesidades formativas. La literatura científica demuestra que, en el contexto de la formación permanente, el análisis de necesidades colaborativo, con la participación directa de los afectados, es muy efectivo. La forma más operativa de realizar un análisis de necesidades colaborativo en los centros educativos es en el claustro, con la implicación directa del equipo directivo y dinamizado por el responsable de formación del centro. Los planes de formación de centro contemplan esta figura y la realización de este tipo de análisis de necesidades. El impulso de los planes de formación en el centro y la consolidación de la figura del responsable de formación es una garantía de que la formación responda a las necesidades reales del profesorado. Si además, el diseño de la formación es coherente, se alcanzan los objetivos y los contenidos son interesantes, se estará contribuyendo a la aplicación de la formación al puesto de trabajo.

Otro elemento clave para la aplicación de la formación es el apoyo ofrecido por los diferentes agentes. Los agentes principales en las modalidades curso y grupos de trabajo, son el/la formador/a y el/la coordinador/a que son quienes ofrecen más apoyo para la aplicación de la formación. Este era un resultado esperado ya que son los agentes con mayor responsabilidad en la dinamización de estas modalidades.

Sin embargo, este resultado no se da tan claramente en las modalidades módulo y seminario. El asesor o la asesora ofrecen poco apoyo para la aplicación en los seminarios y en los módulos, aunque su rol sea clave en estas modalidades. Para mejorarlo, se debería revisar el rol del asesor, o redefinir la organización de la modalidad. Creemos que si este agente tiene un rol tan relevante, hay que dotarle de formación para poder ser eficaz dada la complejidad de dicha modalidad.

El agente que menos apoyo ofrece para la aplicación de la formación es el director o directora, aunque este resultado varía levemente entre diferentes CAPs. El apoyo de las figuras de coordinador/a de ciclo o jefe/a de departamento también es bajo, aunque ligeramente superior al de la dirección. Esto indica que la formación está recibiendo poco soporte por parte del centro educativo y que, posiblemente, responde más a intereses y motivaciones individuales del profesorado que no a una necesidad compartida del centro. Por ello, la aplicación de los resultados depende más de la iniciativa individual de cada docente, que del apoyo que la dirección y la coordinación de ciclo / departamento brinda para hacer efectiva la formación.

Los grupos de trabajo son la modalidad que recibe más apoyo de los diferentes agentes, confirmando que se trata de un factor clave para asegurar que haya aplicación de la formación, tal y como demuestra la literatura científica. Sorprende el apoyo por parte del/de la director/a, que obtiene puntuaciones muy elevadas en comparación con las otras modalidades formativas. Estas altas valoraciones pueden deberse, en parte, a que en algunos grupos de trabajo el director o la directora forman parte del grupo como un miembro más.

En general, se da un elevado apoyo del/de la formador/a y del asesor/a para aplicar la formación, lo que está relacionado con una alta implicación de ellos/as para que la formación sea efectiva. Este hecho, aunque es altamente positivo, plantea la necesidad de más implicación por parte de los equipos directivos en el proceso de aplicación de la formación, ya que sino se puede generar un fenómeno de dependencia en el participante: que necesite la figura del formador o del asesor para aplicar lo que ha aprendido, cuando estas figuras no están presentes en su día a día laboral, ni pueden tomar decisiones sobre su contexto de trabajo. Sería conveniente introducir estrategias para aumentar el apoyo y el seguimiento de la dirección y coordinación de ciclo o departamento durante el proceso de aplicación de la formación.

Al analizar las diferencias entre CAPs, se observa que el CAP Lekaroz ha sido valorado con puntuaciones mucho más elevadas que el resto de centros, sobre todo en variables como respuesta de los objetivos a las necesidades, logro de los objetivos, contenidos innovadores, metodología utilizada, actividades realizadas, recursos ofrecidos, el rol del formador o formadora, y la satisfacción en general. Esta valoración positiva puede ser debida a que en este CAP se haya ofrecido formación más innovadora, ya que los aspectos puntuados más

positivamente son los relacionados con la innovación. Sin embargo, sorprende que ninguno de los cuestionarios recibidos tenga valoraciones de tipo cualitativo, cuando en el resto de CAPs los participantes han realizado numerosas aportaciones cualitativas. También sorprende que Lekaroz sea el único CAP del que no se disponen datos de la evaluación de la aplicación de la formación, ya que no han cumplimentado ningún cuestionario de transferencia. Esta falta de información limita la interpretación de resultados, ya que éstos hubieran permitido contrastar los resultados de satisfacción con los de aplicación, y verificar si la formación en el CAP Lekaroz, además de bien valorada, ha sido realmente efectiva.

En este sentido destacan los resultados del CAP Tudela, en concreto los resultados de aplicación de la formación, que ha sido, en casi todas sus variables, valorada con puntuaciones más elevadas que los otros CAPs. Desde el punto de vista de la aplicabilidad, la formación realizada en este CAP ha sido más efectiva. Sería interesante, en futuros estudios, analizar qué factores propios de este CAP y de su contexto determinan que la aplicabilidad sea mayor, para extenderlos al resto de centros de la comunidad.

Desde la perspectiva de la evaluación de la aplicación y la efectividad de la formación, que es el principal objetivo de este estudio, es interesante analizar con más profundidad los resultados de los grupos de trabajo, ya que es la modalidad que más se orienta hacia la aplicación y que, *a priori*, puede hacer más efectiva la formación.

La aplicación de la formación que se da en los grupos de trabajo es valorada por el profesorado con puntuaciones medias, y no destaca en relación al nivel de aplicación en el resto de modalidades. Los resultados sobre los diferentes elementos aplicados indican que uno de cada dos docentes ha transferido poco o nada a su puesto de trabajo. Teniendo en cuenta que es la modalidad más orientada a la transferencia, sorprende que los cambios a nivel de actuación profesional no sean mayores, y que no se den en un porcentaje más elevado de personas.

Los resultados indican que muchos de los grupos de trabajo se centran en crear nuevos materiales. Sin embargo, en muchos casos estos nuevos materiales no se implementan, o si se aplican, no se miden los resultados obtenidos ni los cambios generados. Tal vez, los grupos de trabajo no deberían quedarse sólo en la creación de materiales, sino ir más allá, pautando su aplicación en el centro y estableciendo estrategias para la medición de los resultados. Posiblemente, el sistema de evaluación empleado, a saber, la memoria a entregar al finalizar el grupo de trabajo, no sea lo suficientemente efectiva como medida de resultados. La mejora del sistema de evaluación de los grupos de trabajo, a través de evidencias concretas y de resultados palpables, podría mejorar la aplicación de la modalidad, actuando como estímulo para el propio grupo y proporcionando datos sobre la efectividad real de la formación en el centro educativo.

Otras estrategias para aumentar la utilidad de los materiales elaborados en los grupos, puede ser potenciar su publicación en revistas del sector, y estimular su uso en otros centros de la propia comunidad o de otras comunidades autónomas. Eso tendría dos utilidades: por un lado permitiría la evaluación externa de la calidad y utilidad de los materiales elaborados; por otro lado, sería un estímulo y un reconocimiento para los propios grupos de trabajo

En general, los cambios más importantes en la actuación profesional de los participantes en los grupos de trabajo se dan en la dinamización del aula, en la introducción de innovaciones, en la atención al alumnado, y en la visión sobre la profesión; sin embargo, estos cambios se dan solo en la mitad de los participantes. El ámbito en el que se dan menos cambios es en la organización del centro educativo: sólo en dos de cada 10 profesores. Este bajo resultado puede deberse a que se ha hecho poca formación sobre cambios organizativos, o también al hecho de que introducir este tipo de cambios es más difícil de lo previsto, a causa de las numerosas barreras presentes en los centros. Por lo tanto, los cambios en la actuación profesional son más de tipo individual, dándose más a nivel de aula que de centro educativo.

Dados estos datos sobre la aplicación de los resultados de los grupos de trabajo en los centros educativos, sería necesario introducir varias estrategias de potenciación y de visualización de los resultados. Posibles estrategias serían:

- Elaborar un plan de acción o de aplicación de la formación con acciones a tres niveles: a nivel del profesor/a, a nivel de aula y a nivel de centro educativo; estas acciones estarían claramente diferenciadas y planteadas en términos de evidencias, de resultados concretos y visibles.
- Implantar un sistema de incentivos vinculado a la aplicación de la formación. Los incentivos pueden ser tanto de tipo económico como no económico, con medidas como el reconocimiento, el prestigio, la obtención de puntos para promociones, la flexibilidad horaria, la rotación de tareas, ...
- La realización de jornadas de difusión, centradas en compartir las mejoras hechas en el aula y en el centro. Esto, además de potenciar la aplicación de la formación, permitiría mejorar la imagen del centro dentro de la propia comunidad educativa. Esta propuesta complementaría la anterior sobre la difusión de los materiales creados por los grupos de trabajo.

La implementación de estas estrategias requiere la realización de una evaluación de resultados en cada caso, que permita evidenciar los logros alcanzados de forma rigurosa.

Cuando los grupos de trabajo se plantean cómo podrían mejorar el funcionamiento del grupo, destacan aspectos vinculados con la planificación de la formación, como la importancia de los objetivos y el interés de los contenidos. También destacan factores de tipo relacional, como la participación, el clima, el consenso, etc. En concreto, identifican el clima como un factor clave en el desarrollo de las sesiones, puesto que es uno de los factores que incide más positivamente en la aplicación de la formación; es decir, la formación más efectiva es aquella que se genera en una situación de buen clima, consenso, toma de decisiones participativa, con un objetivo común que se desarrolla en el seno de un equipo de trabajo unido y consolidado.

Aunque el factor a mejorar más destacado es la productividad del grupo, y los factores que inciden negativamente en la aplicación son el poco equilibrio en la distribución de las tareas y la implicación desigual de los miembros del grupo, sorprende que no prioricen estos aspectos como cuestiones a mejorar. Esta descompensación en factores de ejecución y de gestión puede ser debida a una necesidad latente de formar a los grupos de trabajo en aspectos relacionados con el trabajo en equipo; desarrollando las competencias del profesorado en trabajo en equipo se podría elevar la eficacia del grupo y mejorar su productividad.

Los facilitadores de tipo psicosocial –participación, clima, consenso...- están muy presentes en los grupos de trabajo; por esta razón, sería conveniente mantener estos facilitadores y potenciarlos en otras modalidades formativas para hacerlas más efectivas. Por otro lado, los obstáculos que limitan la eficacia de los grupos de trabajo son el tiempo disponible, la tradición de formación en el centro, el poco apoyo de los y las compañeros/as, y la ausencia de recursos necesarios. Por ello, sería interesante realizar un diagnóstico de todos estos factores y plantear estrategias para reducir su incidencia.

En conclusión, tras un exhaustivo análisis de todos los resultados de la evaluación de la formación permanente del profesorado de la Comunidad Foral de Navarra, se puede afirmar que es un buen modelo de formación. Su objetivo principal se cumple en cuanto a que responde a las necesidades del profesorado, el trabajo del formador o formadora está muy bien valorado, hay apoyo por parte de los diferentes agentes para aplicar la formación y, en definitiva, es una formación valorada muy positivamente. No obstante, conviene revisar el grado de aplicación de la formación en el aula y especialmente en el centro educativo, e introducir estrategias que aumenten los resultados de la formación para hacer así más efectiva la inversión realizada, y poder rendir cuentas de los recursos públicos destinados.

Bibliografía

- ANDRIEU, S. (2005). *Mettre en oeuvre la formation en entreprise*. Paris: Chiron.
- BATES, R. & COYNE, T. H. (2005). *Effective evaluation of training: Beyond the measurement of outcomes*. Comunicación presentada en la *Academy of Human Resource Development International Conference (AHRD)*, Estes Park, CO. 371-378.
- CABRERA, F. (2000). *Evaluación de la formación*. Madrid: ED. Síntesis.
- CHENG, E. W. L. & HO, D. C. K. (2001). A review of transfer of training studies in the past decade. [Versión electrónica]. *Personnel Review*, 30(1), 102-118.
- CROMWELL, S. E. & KOLB, J. A. (2004). An examination of work environment support factors affecting transfer of supervisory skills training to the workplace. *Human Resource Development Quarterly*, 15(4), 449-471.
- DAY, CH. (2005). *Formar docentes. Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid: Narcea.
- DE MARTÍN ROJO, E. (2003). *La formació permanent del professorat centrada en la institució educativa*. Tesis doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona.
- EGAN, T. M., YANG, B. I BARTLETT, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279-301.
- ESTEVE, O. (2004). "Nuevas perspectivas en la formación de profesorado de lenguas: hacia el Aprendizaje Reflexivo o Aprender a través de la Práctica", a VV.AA. *Actas I Jornadas Didácticas de Español y Alemán como Lenguas Extranjeras*, Madrid: Instituto Cervantes.
- IMBERNÓN, F. (1994). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional*. Barcelona: Graó.
- INSTITUTE OF PERSONNEL AND DEVELOPMENT. (2000). *Diseño de programas formativos*. EPISE y Ediciones Gestión 2000.
- KIRKPATRICK, D. L. (1999). *Evaluación de acciones formativas. Los cuatro niveles* [Evaluating Training programs. The four levels.]. Barcelona: EPISE.

KIRWAN, C. & BIRCHALL, D. (2006). Transfer of learning from management development programmes: Testing the Holton model. *International Journal of Training and Development*, 10(4), 252-268.

LE BOTERF, G. (2005). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris: Editions d'Organisation.

MAGER, R. (2005). *Evaluar el resultado de la formación*. Barcelona: Epise-Gestión 2000.

MARCELO GARCÍA, C. (1989). *Introducción a la formación del profesorado. Teoría y métodos*. Sevilla: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.

MORENO, M.V. (2007). *La transferència de la formació contínua en el sector d'educació infantil. Informe de resultats*. Barcelona. Documento no publicado.

PHILLIPS, J. (2002). *Evaluación del nivel 4: resultados*. Barcelona: EPISE

PINEDA, P. (2008). La formación en las organizaciones. Planes formativos y evaluación de la formación en DE LA FUENTE, R. y DE DIEGO, R. *Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones*. Madrid: Ediciones Pirámide.

PINEDA, P. (coord.) (2002). *Gestión de la formación en las organizaciones*. Barcelona: Ariel.

PINEDA, P. y otros (2007). *Evaluación de la calidad de la formación continua en el sector de la educación infantil: informe ejecutivo*. Barcelona.

PINEDA, P. y otros (2008). *Avaluació de la Formació per l'ús racional del medicament. Informe de resultats*. Barcelona. Documento no publicado.

PINEDA, P., ARMENGOL, C., BELVIS, E. i MORENO, M.V. (2008). *Avaluació del Programa de Formació en Matemàtiques amb Pràctica Reflexiva. Informe de resultats*. Barcelona. Documento no publicado.

YAMNILL, S. & MCLEAN, G. N. (2001). Theories supporting transfer of training. *Human Resource Development Quarterly*, 12(2), 195-208.

ZABALZA, M.A. (2004). "La formación de los profesores de educación infantil y sus componentes básicos" en CONGRESO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN INFANTIL: *La educación infantil y la formación del profesorado hacia el siglo XXI: Integración e Identidad*. Córdoba: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba.

Anexos



1. Plan Holístico de Evaluación General

NIVELES	INDICADORES		CRITERIOS	INSTRUMENTOS FASE DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN					
				Nº 1 Cuestionario de satisfacción del participante (Final)	Nº 2 Cuestionario de valoración del participante (Final)	Nº 3 Informe del formador (Final)	Nº 4 Autoevaluación grupal de los participantes (Diferido)	Nº 5 Cuestionario de transferencia del participante (Diferido)	Nº 6 Entrevista grupal del asesor a los participantes (Diferido)
Satisfacción	Objetivos de la acción formativa	Logro	Satisfacción		✓ Módulos ✓ Seminarios ✓ Grupos de trabajo				✓ Grupos de trabajo
		Valoración general	Satisfacción	✓ Cursos					
	Contenidos de la acción formativa	Interés Innovación	Adecuación Suficiencia		✓ Módulos ✓ Seminarios ✓ Grupos de trabajo				✓ Grupos de trabajo
		Valoración general	Satisfacción	✓ Cursos					
	Metodología y recursos didácticos	Métodos Actividades	Adecuación Satisfacción		✓ Módulos ✓ Seminarios ✓ Grupos de trabajo				✓ Grupos de trabajo
		Materiales entregados	Satisfacción	✓ Cursos					
		Desarrollo sesiones	Satisfacción						✓ Grupos de trabajo
	Formador/a	Dominio de los contenidos Habilidades comunicativas Facilitación participación Ayuda al aprendizaje	Satisfacción Adecuación		✓ Módulos ✓ seminarios				
		Valoración general	Satisfacción	✓ Cursos					
	Asesor/a	Apoyo a la formación Aportación documentación y recursos	Satisfacción Suficiencia Adecuación		✓ Módulos ✓ Seminarios ✓ Grupos de trabajo				
		Organización acción formativa	Satisfacción	✓ Cursos					
	Coordinador de grupo	Ayuda al funcionamiento	Satisfacción Adecuación		✓ Grupos de trabajo				
	Organización	Valoración general	Satisfacción		✓ Módulos ✓ Seminarios ✓ Grupos de trabajo				
	Clima	Valoración general	Satisfacción						✓ Grupos de trabajo
	Valoración global	Logro de expectativas Continuidad	Satisfacción Coherencia Importancia		✓ Módulos ✓ Seminarios ✓ Grupos de trabajo				✓ Grupos de trabajo
		Utilidad práctica	Satisfacción	✓ Cursos					✓ Grupos de trabajo
		Satisfacción general Aspectos positivos Aspectos a mejorar	Satisfacción	✓ Cursos	✓ Módulos ✓ Seminarios ✓ Grupos de trabajo				

NIVELES	INDICADORES		CRITERIOS	INSTRUMENTOS FASE DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN					
				Nº 1 Cuestionario de satisfacción del participante (Final)	Nº 2 Cuestionario de valoración del participante (Final)	Nº 3 Informe del formador (Final)	Nº 4 Autoevaluación grupal de los participantes (Diferido)	Nº 5 Cuestionario de transferencia del participante (Diferido)	Nº 6 Entrevista grupal del asesor a los participantes (Diferido)
Aprendizaje	Instrumentos y estrategias de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación individual Evaluación grupal 	Pertinencia			✓ Cursos ✓ Módulos ✓ Seminarios			
	Objetivos de la acción formativa	<ul style="list-style-type: none"> Logro Facilitadores Obstáculos Valoración general 	Pertinencia Suficiencia Satisfacción			✓ Cursos ✓ Módulos ✓ Seminarios	✓ Grupos de trabajo		
	Aprendizajes logrados	<ul style="list-style-type: none"> Respuesta a las necesidades formativas Aprendizajes realizados relacionados con: <ul style="list-style-type: none"> Innovación Didáctica sobre el área de conocimiento Contenidos del área de conocimiento Organización del centro educativo Dinamización del aula Estrategias para conocer a los alumnos Visión sobre la profesión 	Presencia Pertinencia Satisfacción					✓ Cursos ✓ Módulos ✓ Seminarios	✓ Grupos de trabajo
		<ul style="list-style-type: none"> Valoración general 					✓ Grupos de trabajo	✓ Cursos ✓ Módulos ✓ Seminarios	✓ Grupos de trabajo

NIVELES	INDICADORES		CRITERIOS	INSTRUMENTOS FASE DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN					
				Nº 1 Cuestionario de satisfacción del participante (Final)	Nº 2 Cuestionario de valoración del participante (Final)	Nº 3 Informe del formador (Final)	Nº 4 Autoevaluación grupal de los participantes (Diferido)	Nº 5 Cuestionario de transferencia del participante (Diferido)	Nº 6 Entrevista grupal del asesor a los participantes (Diferido)
Adecuación Pedagógica	Objetivos de la acción formativa	<ul style="list-style-type: none"> Definición consensuada Respuesta a las necesidades 	Adecuación Suficiencia		<input checked="" type="checkbox"/> Módulos <input checked="" type="checkbox"/> Seminarios <input checked="" type="checkbox"/> Grupos de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/> Cursos <input checked="" type="checkbox"/> Módulos <input checked="" type="checkbox"/> Seminarios			<input checked="" type="checkbox"/> Grupos de trabajo
	Contenidos de la acción formativa	<ul style="list-style-type: none"> Interés Innovación 	Adecuación Suficiencia		<input checked="" type="checkbox"/> Módulos <input checked="" type="checkbox"/> Seminarios <input checked="" type="checkbox"/> Grupos de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/> Cursos <input checked="" type="checkbox"/> Módulos <input checked="" type="checkbox"/> Seminarios			
	Metodología y recursos didácticos	<ul style="list-style-type: none"> Recursos didácticos Preparación sesiones 	Adecuación		<input checked="" type="checkbox"/> Módulos <input checked="" type="checkbox"/> Seminarios <input checked="" type="checkbox"/> Grupos de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/> Cursos <input checked="" type="checkbox"/> Módulos <input checked="" type="checkbox"/> Seminarios			<input checked="" type="checkbox"/> Grupos de trabajo
		<ul style="list-style-type: none"> Periodicidad sesiones Métodos 	Adecuación			<input checked="" type="checkbox"/> Cursos <input checked="" type="checkbox"/> Módulos <input checked="" type="checkbox"/> Seminarios			<input checked="" type="checkbox"/> Grupos de trabajo
	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Sistemas de evaluación 	Adecuación			<input checked="" type="checkbox"/> Cursos <input checked="" type="checkbox"/> Módulos <input checked="" type="checkbox"/> Seminarios			
	Formador/a	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento aprendizajes Promoción autonomía 	Suficiencia Adecuación		<input checked="" type="checkbox"/> Módulos <input checked="" type="checkbox"/> seminarios	<input checked="" type="checkbox"/> Cursos <input checked="" type="checkbox"/> Módulos <input checked="" type="checkbox"/> Seminarios			
	Asesor/a	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento acción formativa Promoción autonomía 	Suficiencia Adecuación Adecuación		<input checked="" type="checkbox"/> Módulos <input checked="" type="checkbox"/> Seminarios <input checked="" type="checkbox"/> Grupos de trabajo				<input checked="" type="checkbox"/> Grupos de trabajo
	Coordinador de grupo	<ul style="list-style-type: none"> Elección consensuada Conocimiento de funciones 	Adecuación		<input checked="" type="checkbox"/> Grupos de trabajo				
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> Horario Instalaciones Recursos 	Adecuación Suficiencia		<input checked="" type="checkbox"/> Módulos <input checked="" type="checkbox"/> Seminarios <input checked="" type="checkbox"/> Grupos de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/> Cursos <input checked="" type="checkbox"/> Módulos <input checked="" type="checkbox"/> Seminarios			
		<ul style="list-style-type: none"> Información recibida Calendario 	Adecuación Suficiencia			<input checked="" type="checkbox"/> Cursos <input checked="" type="checkbox"/> Módulos <input checked="" type="checkbox"/> Seminarios			
	Clima	<ul style="list-style-type: none"> Ayuda al aprendizaje Participación Cohesión grupal Autonomía de funcionamiento Gestión de conflictos Incidencia en relaciones centro 	Adecuación Suficiencia Presencia		<input checked="" type="checkbox"/> Grupos de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/> Cursos <input checked="" type="checkbox"/> Módulos <input checked="" type="checkbox"/> Seminarios			
	Valoración global	<ul style="list-style-type: none"> Adecuación general 	Coherencia Importancia		<input checked="" type="checkbox"/> Módulos <input checked="" type="checkbox"/> Seminarios <input checked="" type="checkbox"/> Grupos de trabajo				

(Continuación)

NIVELES	INDICADORES	CRITERIOS	INSTRUMENTOS FASE DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN					
			Nº 1 Cuestionario de satisfacción del participante (Final)	Nº 2 Cuestionario de valoración del participante (Final)	Nº 3 Informe del formador (Final)	Nº 4 Autoevaluación grupal de los participantes (Diferido)	Nº 5 Cuestionario de transferencia del participante (Diferido)	Nº 6 Entrevista grupal del asesor a los participantes (Diferido)
Adecuación Pedagógica	Funciona- miento	<ul style="list-style-type: none">Planificación<ul style="list-style-type: none">Importancia otorgada a los objetivos de aprendizajeCoherencia de los objetivos de aprendizajeImportancia de los contenidos a trabajarInterés de los contenidos a trabajar en el grupoGrado de dificultad de los contenidos a trabajarDesarrollo de las sesiones<ul style="list-style-type: none">Coherencia de la estructura de las sesionesAmenidad de las sesionesProductividad de las sesionesDistribución rotativa tareasDistribución equilibrada de las tareasEficacia de las actividadesAdecuación actividadesInterés de las actividadesGrado de consenso en la toma de decisionesPresencia de argumentos en la toma de decisionesCoherencia en la toma de decisionesParticipaciónGrado de motivaciónGrado de implicaciónSeguimiento y evaluación<ul style="list-style-type: none">Adecuación de los sistemas de seguimiento y evaluación internosSuficiencia de los sistemas de seguimiento y evaluación internosAdecuación de los sistemas de seguimiento y evaluación externosSuficiencia de los sistemas de seguimiento y evaluación externosRetos	Presencia Pertinencia Satisfacción				✓ Grupos de trabajo	

NIVELES	INDICADORES		CRITERIOS	INSTRUMENTOS FASE DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN					
				Nº 1 Cuestionario de satisfacción del participante (Final)	Nº 2 Cuestionario de valoración del participante (Final)	Nº 3 Informe del formador (Final)	Nº 4 Autoevaluación grupal de los participantes (Diferido)	Nº 5 Cuestionario de transferencia del participante (Diferido)	Nº 6 Entrevista grupal del asesor a los participantes (Diferido)
Transferencia	Prospectiva de transferencia	<ul style="list-style-type: none"> Promoción de cambios en la actuación en el aula Promoción de cambios en la actuación en el centro 	Pertinencia		<input checked="" type="checkbox"/> Módulos <input checked="" type="checkbox"/> Seminarios <input checked="" type="checkbox"/> Grupos de trabajo				
	Aplicación de la formación en el puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de los aprendizajes en el aula Aplicación de los aprendizajes en el centro Incidencia en el centro educativo 	Presencia Pertinencia Satisfacción				<input checked="" type="checkbox"/> Grupos de trabajo		
		<ul style="list-style-type: none"> Incidencia en el desarrollo personal Incidencia en la actuación profesional 	Presencia Pertinencia Satisfacción				<input checked="" type="checkbox"/> Grupos de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/> Cursos <input checked="" type="checkbox"/> Módulos <input checked="" type="checkbox"/> Seminarios	<input checked="" type="checkbox"/> Grupos de trabajo
		<ul style="list-style-type: none"> Mejoras y/o cambios en la actuación profesional relacionadas con: <ul style="list-style-type: none"> Innovación Didáctica sobre el área de conocimiento Contenidos del área de conocimiento Organización del centro educativo Dinamización del aula Estrategias para conocer a los alumnos Visión sobre la profesión Valoración general 	Presencia Pertinencia Satisfacción				<input checked="" type="checkbox"/> Grupos de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/> Cursos <input checked="" type="checkbox"/> Módulos <input checked="" type="checkbox"/> Seminarios	
		<ul style="list-style-type: none"> Materiales elaborados 	Presencia						<input checked="" type="checkbox"/> Grupos de trabajo

(Continuación)

NIVELES	INDICADORES		CRITERIOS	INSTRUMENTOS FASE DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN					
				Nº 1 Cuestionario de satisfacción del participante (Final)	Nº 2 Cuestionario de valoración del participante (Final)	Nº 3 Informe del formador (Final)	Nº 4 Autoevaluación grupal de los participantes (Diferido)	Nº 5 Cuestionario de transferencia del participante (Diferido)	Nº 6 Entrevista grupal del asesor a los participantes (Diferido)
Transferencia	Estrategias de apoyo a la aplicación	<ul style="list-style-type: none">Apoyo del formador en:<ul style="list-style-type: none">Aportación documentación y recursosSeguimientoOrientaciones	Presencia Pertinencia Satisfacción					✓ Cursos ✓ Módulos ✓ Seminarios	
		<ul style="list-style-type: none">Apoyo del asesor en:<ul style="list-style-type: none">Aportación documentación y recursosSeguimientoOrientacionesApoyo del coordinador de ciclo/jefe de departamento en:<ul style="list-style-type: none">Facilitación de cambios organizativosSeguimientoOrientacionesApoyo del director en:<ul style="list-style-type: none">Facilitación de cambios organizativosSeguimientoOrientacionesValoración general	Presencia Pertinencia Satisfacción				✓ Grupos de trabajo	✓ Cursos ✓ Módulos ✓ Seminarios	
	Factores que afectan la aplicación de la formación	<ul style="list-style-type: none">Existencia de oportunidades de aplicaciónPosesión de los recursos necesarios para la aplicaciónDisponibilidad del tiempo suficiente para la aplicaciónComplejidad de aplicación de la formaciónAutonomía en el aula y/o en el centro para poder aplicar la formaciónExistencia de un clima adecuado en el centroImportancia de la formación en el centroApoyo de los compañerosMotivación para la aplicación de la formaciónExpectativas de éxito en la aplicaciónPropuestas de mejora	Presencia Pertinencia Incidencia				✓ Grupos de trabajo	✓ Cursos ✓ Módulos ✓ Seminarios	

2. Instrumentos, Protocolos y Pautas del Plan de Evaluación

2.1. Instrumento Nº 1: Cuestionario de Satisfacción

MODALIDAD FORMATIVA:

TITULO DE LA ACTIVIDAD:

NIVEL EDUCATIVO: E. INFANTIL ☐ E. PRIMARIA ☐ ESO ☐ BACH. ☐ FP ☐ OTROS ☐

CENTRO: PUBLICO ☐ CONCERTADO ☐ FECHA (*fin actividad*):

SELECCIONE EL GRADO DE SATISFACCIÓN EN CADA APARTADO

PUNTÚE DEL 1 AL 10

1	Satisfacción general	
2	Objetivos y contenidos.	
3	Ponente	
4	Utilidad práctica	
5	Materiales entregados	
6	Organización de la actividad por parte del CAP	

ASPECTOS POSITIVOS DE LA SESIÓN

ASPECTOS QUE SE PUEDEN MEJORAR

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

2.2. Protocolo de Aplicación del Instrumento Nº 1: Cuestionario de Satisfacción

1. ¿Qué es un cuestionario de satisfacción?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es un conjunto de preguntas o ítems acerca de un tema, que constituye el objeto de la evaluación, cuyas respuestas son contestadas por escrito. ▪ Permite obtener información directa de un gran número de personas; en este caso, se recoge información sobre los participantes en la acción formativa.
2. ¿Qué pretende el cuestionario?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se pretende obtener información sobre la satisfacción por los participantes con la acción formativa.
3. ¿Para qué sirve su aplicación?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sirve para conocer la percepción subjetiva de los participantes ante la formación llevada a cabo. ▪ Los resultados obtenidos permitirán tomar decisiones e introducir mejoras en acciones formativas futuras.
4. ¿En qué modalidades debe aplicarse?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Debe aplicarse en la modalidad cursos.
5. ¿Cuándo debe aplicarse?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es necesario que se aplique cuando finalice la acción formativa.
6. ¿Cómo debe aplicarse?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Debe ser un cuestionario anónimo. ▪ Se recomienda que los participantes cumplimenten el cuestionario antes de empezar la última sesión del curso o, en su defecto, minutos antes de dar por concluido el mismo. Debe evitarse que el cuestionario sea rellenado una vez finalizado el curso, ya que la información que en él se recogería no resultaría representativa ni fiable, ya que los encuestados lo rellenarían de forma rápida, sin prestar atención a las preguntas. ▪ Es importante asegurarse de que los encuestados comprenden correctamente las cuestiones que se les propone valorar ya que, en caso de contestar sin conocer el significado, o interpretando cada uno de ellos un significado distinto, se falsearía el resultado.
7. ¿Quién interviene en su aplicación?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El participante actúa como fuente de información (da su opinión acerca de la acción formativa que ha recibido). ▪ El formador debe encargarse de la aplicación del cuestionario y de hacer llegar los cuestionarios cumplimentados al asesor. ▪ El asesor se encarga de analizar los cuestionarios, de emitir juicios de valor y de comunicar los resultados obtenidos.

2.3. Instrumento Nº 2: Cuestionario de Valoración de la Acción Formativa

Este cuestionario pretende evaluar la acción formativa en la que has participado. Las preguntas se responden marcando con una cruz ("X") la opción seleccionada. En el caso de aquellas respuestas presentadas en forma de escala, 0 representa el valor mínimo y 5 el máximo. *Muchas gracias por tu colaboración.*

Título de la acción formativa: _____

Centro de apoyo al profesorado: _____

Modalidad:

☐ Curso

☐ Módulo

☐ Seminario

☐ Grupo de trabajo

Nº de horas de la acción formativa: _____

Fecha inicio: _____

Fecha finalización: _____

Tipo de centro del participante:

☐ Público

☐ Concertado

Nivel educativo del participante:

☐ E. Infantil

☐ E. Primaria

☐ ESO

☐ Bachillerato

☐ FP

☐ Otros

PEFIL PROFESIONAL DEL PARTICIPANTE

1. Edad:

☐ Menos de 30 años

☐ De 31 a 40 años

☐ De 41 a 50 años

☐ De 51 a 60 años

☐ Más de 60 años

2. Género:

☐ Hombre

☐ Mujer

3. Nivel formativo:

☐ Diplomatura

☐ Licenciatura

☐ Postgrado o máster

☐ Doctorado

4. Experiencia docente:

☐ Hasta 5 años

☐ De 6 a 15 años

☐ De 16 a 25 años

☐ Más de 25 años

OBJETIVOS DE LA ACCIÓN FORMATIVA

5. Los objetivos de la acción formativa responden a las necesidades más inmediatas del centro:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

6. El grado de logro de los objetivos es satisfactorio:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

CONTENIDOS DE LA ACCIÓN FORMATIVA

7. Los contenidos abordados son interesantes para los participantes:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

8. Los contenidos tienen una clara orientación innovadora:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

9. El grado de dificultad de los contenidos es:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

METODOLOGÍA DE LA ACCIÓN FORMATIVA

10. La metodología utilizada es adecuada para alcanzar los objetivos:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

11. Las actividades realizadas son adecuadas para alcanzar los objetivos:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

12. Los recursos didácticos utilizados facilitan el aprendizaje:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

FORMADOR (sólo para la modalidad módulo y seminario)

13. Domina los contenidos:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

14. Tiene habilidades comunicativas:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

15. **Facilita la participación:**

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

16. **Favorece el logro de los aprendizajes:**

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

17. **Hace un seguimiento adecuado de los aprendizajes alcanzados:**

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

18. **Promueve la autonomía de los participantes:**

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

ASESOR

19. **Favorece el buen funcionamiento de la acción formativa:**

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

20. **Aporta documentación y recursos a los participantes:**

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

21. **Hace un seguimiento adecuado de la acción formativa:**

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

22. **Promueve la autonomía de los participantes:**

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

COORDINADOR DE GRUPO (sólo grupos de trabajo)

23. **Favorece el buen funcionamiento del grupo:**

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

24. **Tiene claras sus tareas:**

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

ORGANIZACIÓN

25. El horario es adecuado:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

26. El calendario es satisfactorio:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

27. Las instalaciones son adecuadas:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

28. Los recursos disponibles son suficientes:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

CLIMA (sólo para la modalidad grupos de trabajo)

29. El clima de la acción formativa favorece el aprendizaje:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

30. La participación de los miembros del grupo es equilibrada:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

31. La cohesión del grupo es suficiente:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

32. El grupo funciona con autonomía:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

33. El grupo tiene capacidad para gestionar los conflictos:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

34. El grupo permite mejorar las relaciones en el centro educativo:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

35. Los materiales elaborados por el grupo de trabajo podrían ser de utilidad para otros docentes:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

VALORACIÓN GLOBAL DE LA ACCIÓN FORMATIVA

36. Los aprendizajes logrados con la acción formativa dan lugar a cambios en la actuación en el aula:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

37. Los aprendizajes logrados dan lugar a cambios en la actuación en el centro educativo:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

38. Se han cumplido tus expectativas:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

39. En general, el grado de satisfacción con la acción formativa es:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

40. Es importante la continuidad de la acción formativa:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

41. ¿Cuáles son los tres aspectos de la acción formativa que mejor valoras?

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

42. ¿Cuáles son los tres aspectos que se podrían mejorar?

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

43. Otras observaciones:

2.4. Protocolo de Aplicación del Instrumento Nº 2: *Cuestionario de Valoración de la Acción Formativa*

1. ¿Qué es un cuestionario de valoración de la formación?	<ul style="list-style-type: none"> Es un conjunto de preguntas o ítems acerca de un tema, que constituye el objeto de la evaluación, cuyas respuestas son contestadas por escrito. Permite obtener información directa de un gran número de personas; en este caso, se recoge información sobre los participantes en la acción formativa.
2. ¿Qué pretende el cuestionario?	<ul style="list-style-type: none"> Se pretende obtener información de tipo general sobre la valoración de la acción formativa por parte de los participantes. Concretamente, se pretende evaluar el nivel de satisfacción, la adecuación pedagógica y la prospectiva de transferencia o de aplicación de la formación.
3. ¿Para qué sirve su aplicación?	<ul style="list-style-type: none"> Sirve para obtener una valoración sobre la acción formativa llevada a cabo. Los resultados obtenidos permitirán tomar decisiones e introducir mejoras en acciones formativas futuras.
4. ¿En qué modalidades debe aplicarse?	<ul style="list-style-type: none"> Debe aplicarse en las siguientes modalidades: módulos, seminarios y grupos de trabajo.
5. ¿Cuándo debe aplicarse?	<ul style="list-style-type: none"> Es necesario que se aplique cuando finalice la acción formativa (para las modalidades módulo y seminario) o al finalizar el curso escolar (para la modalidad grupos de trabajo).
6. ¿Cómo debe aplicarse?	<ul style="list-style-type: none"> Debe ser un cuestionario anónimo. Se recomienda que los participantes cumplimenten el cuestionario antes de empezar la última sesión de la acción formativa o, en su defecto, minutos antes de dar por concluida la misma. Debe evitarse que el cuestionario sea rellenado una vez finalizada la última sesión, ya que la información que en él se recogería no resultaría representativa ni fiable, ya que los encuestados lo rellenarían de forma rápida, sin prestar atención a las preguntas. Es importante asegurarse de que los encuestados comprenden correctamente las cuestiones que se les propone valorar ya que, en caso de contestar sin conocer el significado, o interpretando cada uno de ellos un significado distinto, se falsearía el resultado.
7. ¿Quién interviene en su aplicación?	<ul style="list-style-type: none"> El participante actúa como fuente de información (da su opinión acerca de la acción formativa que ha recibido). El formador está presente en los módulos y los seminarios, y debe encargarse de la aplicación del cuestionario y de hacer llegar los cuestionarios cumplimentados al asesor. El asesor es el responsable de aplicar el cuestionario en los grupos de trabajo. También se encarga de analizar los cuestionarios de todas las modalidades, de emitir juicios de valor y de comunicar los resultados obtenidos.

2.5. Instrumento Nº 3: Informe del/de la Formador/a

Este cuestionario pretende evaluar la acción formativa en la que has participado. Las preguntas se responden con un redactado o bien marcando con una cruz ("X") la opción seleccionada. *Muchas gracias por tu colaboración.*

Título de la acción formativa: _____

Centro de apoyo al profesorado: _____

Modalidad:

☐ Curso

☐ Módulo

☐ Seminario

☐ Grupo de trabajo

Nº de horas de la acción formativa: _____

Fecha inicio: _____

Fecha finalización: _____

VALORACIÓN DE LOS APRENDIZAJES LOGRADOS

1. Especifica los instrumentos o estrategias utilizados para evaluar si se han conseguido los objetivos de aprendizaje de la acción formativa. Indica también si se ha realizado una evaluación de tipo individual o grupal.

Objetivos de la acción formativa	Instrumentos o estrategias de evaluación del aprendizaje utilizados (<i>especificar</i>)	Tipo de evaluación (<i>marcar con una "X"</i>)	
		Evaluación individual	Evaluación grupal
1)			
2)			
3)			
4)			
5)			
6)			
7)			
8)			

- Comentarios sobre los instrumentos de evaluación:

2. Valora los resultados obtenidos para cada objetivo de aprendizaje de la acción formativa.

Objetivos de la acción formativa	Nivel de logro de los objetivos (marcar con una X)				Valoración (explica el nivel de logro de los objetivos indicando motivos, elementos que han facilitado o dificultado el aprendizaje u otros aspectos a tener en cuenta)
	Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto	
1)					
2)					
3)					
4)					
5)					
6)					
7)					
8)					

- Comentarios sobre los resultados obtenidos:

3. En general, ¿cuál ha sido el grado de aprendizaje logrado?

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

VALORACIÓN DE LA ADECUACIÓN PEDAGÓGICA DE LA FORMACIÓN

4. ¿El diseño de la acción formativa (objetivos, metodología, contenidos, recursos didácticos, evaluación) era adecuado a las necesidades y características de los participantes? ¿Cómo lo valoras?

- Valoración del diseño de la formación:

- Propuestas para la mejora del diseño de la formación:

5. ¿La organización de la acción formativa (información recibida, horarios, calendario, instalaciones) ha sido adecuada a las necesidades y características de los participantes?

¿Cómo la valoras?

- Valoración de la organización de la formación:

- Propuestas para la mejora de la organización de la formación:

6. **¿El desarrollo de la acción formativa (formador, metodología, recursos didácticos, clima del aula, evaluación) ha sido adecuado a las necesidades y características de los participantes? ¿Cómo lo valoras?**

- Valoración del desarrollo de la formación:

- Propuestas para la mejora del desarrollo de la formación:

7. **Otras observaciones sobre la adecuación pedagógica de la formación:**

2.6. Protocolo de Aplicación del Instrumento N° 3: *Informe del/de la Formador/a*

1. ¿Qué es un informe?	<ul style="list-style-type: none"> Es un instrumento de comunicación escrita, clara e inteligible, que emite el evaluador y contiene información sobre las características de la acción formativa, los resultados obtenidos, juicios de valor y propuestas.
2. ¿Qué pretende el informe?	<ul style="list-style-type: none"> Se pretende obtener información sobre el grado de aprendizaje logrado por los participantes y sobre la adecuación pedagógica de la acción formativa.
3. ¿Para qué sirve su aplicación?	<ul style="list-style-type: none"> Sirve para constatar en qué medida los participantes han adquirido, desarrollado, activado y/o eliminado los aprendizajes trabajados en la formación según los objetivos de la acción formativa, así como identificar puntos débiles o nuevas necesidades en los participantes. También permite examinar la visión del formador sobre la idoneidad del diseño, la organización y la implementación de la acción formativa. Los resultados obtenidos permitirán tomar decisiones e introducir mejoras en acciones formativas futuras.
4. ¿En qué modalidades debe aplicarse?	<ul style="list-style-type: none"> Debe aplicarse en las siguientes modalidades: cursos, módulos y seminarios.
5. ¿Cuándo debe aplicarse?	<ul style="list-style-type: none"> Es necesario que se aplique cuando finalice la acción formativa.
6. ¿Cómo debe aplicarse?	<ul style="list-style-type: none"> Cada formador debe redactar un informe de evaluación por acción formativa. En cada informe aparecen listados los objetivos de aprendizaje previstos. Para aportar la información sobre el grado de aprendizajes adquiridos por los participantes es importante que se indique el instrumento y/o técnica utilizado para evaluar dichos aprendizajes, y que se explique si se ha realizado una evaluación de tipo grupal o individual. La valoración del formador sobre el grado de adecuación pedagógica de la acción formativa debe ser lo más objetiva y justificada posible.
7. ¿Quién interviene en su aplicación?	<ul style="list-style-type: none"> El participante es el sujeto evaluado (se evalúa su grado de aprendizaje). El formador actúa como evaluador y debe emitir el informe y entregarlo al asesor. El asesor debe asegurarse de que aparecen los objetivos de aprendizaje de cada acción formativa en el correspondiente informe que redactará el formador. También se encarga de analizar los informes emitidos sobre las diversas acciones formativas de todas las modalidades, de realizar juicios de valor y de comunicar los resultados obtenidos.

2.7. Instrumento Nº 4: Autoevaluación de los Grupos de Trabajo

Este cuestionario está pensado para que sea respondido colectivamente en una sesión del grupo de trabajo. Pretende evaluar la acción formativa en la que habéis participado. Las preguntas se responden marcando con una cruz ("X") la opción seleccionada. En el caso de aquellas respuestas presentadas en forma de escala, 0 representa el valor mínimo y 5 el máximo. *Muchas gracias por vuestra colaboración.*

Título de la acción formativa: _____

Centro de apoyo al profesorado: _____

Antigüedad del grupo de trabajo:

☐ Menos de 1 año ☐ 2 años ☐ 3 años ☐ Más de 3 años

Tipo de centro de los participantes:

☐ Público ☐ Concertado

Nivel educativo de los participantes:

☐ E. Infantil ☐ E. Primaria ☐ ESO ☐ Bachillerato ☐ FP ☐ Otros

Número de personas que componen el grupo de trabajo:

☐ Entre 3 y 5 ☐ Entre 6 y 8 ☐ Entre 9 y 11 ☐ Entre 12 y 14 ☐ Más de 15

VALORACIÓN DE LOS APRENDIZAJES LOGRADOS

8. Valorad los resultados obtenidos para cada objetivo de aprendizaje del grupo de trabajo.

Objetivos de aprendizaje del grupo de trabajo	Nivel de logro de los objetivos (marcar con una X)				Valoración (explicad el nivel de logro de los objetivos indicando motivos, elementos que han facilitado o dificultado el aprendizaje u otros aspectos a tener en cuenta)
	Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto	
2)					
9)					
10)					
11)					
12)					
13)					
14)					
15)					

VALORACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DEL GRUPO DE TRABAJO

9. En la siguiente tabla se definen una serie de factores clave para el funcionamiento de los grupos de trabajo. Valorad en qué medida se dan los siguientes factores.

Factores		Valoración			
Planificación del grupo de trabajo	Importancia otorgada a los objetivos de aprendizaje	Nada	Poco	Bastante	Mucho
	Importancia de los contenidos a trabajar en el grupo	Nada	Poco	Bastante	Mucho
	Interés de los contenidos a trabajar en el grupo	Nada	Poco	Bastante	Mucho
	Grado de dificultad de los contenidos a trabajar en el grupo	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Desarrollo de las sesiones del grupo de trabajo	Amenidad de las sesiones	Nada	Poco	Bastante	Mucho
	Productividad de las sesiones	Nada	Poco	Bastante	Mucho
	Distribución rotativa de las tareas	Nada	Poco	Bastante	Mucho
	Distribución equilibrada de las tareas	Nada	Poco	Bastante	Mucho
	Eficacia de las actividades	Nada	Poco	Bastante	Mucho
	Adecuación de las actividades a los objetivos del grupo	Nada	Poco	Bastante	Mucho
	Interés de las actividades	Nada	Poco	Bastante	Mucho
	Grado de consenso en la toma de decisiones	Nada	Poco	Bastante	Mucho
	Presencia de argumentos en la toma de decisiones	Nada	Poco	Bastante	Mucho
	Participación	Nada	Poco	Bastante	Mucho
	Grado de motivación	Nada	Poco	Bastante	Mucho
	Grado de implicación	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Seguimiento y evaluación del grupo de trabajo	Adecuación de los sistemas de seguimiento del grupo de trabajo al funcionamiento del mismo	Nada	Poco	Bastante	Mucho
	Suficiencia de los mecanismos de evaluación interna del grupo de trabajo	Nada	Poco	Bastante	Mucho

10. De los factores de la lista, estableced los tres factores más importantes a alcanzar en el seno del grupo de trabajo.

- a) _____
- b) _____
- c) _____

VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL GRUPO DE TRABAJO

11. En la siguiente tabla se definen una serie de resultados de los grupos de trabajo. Valorad en qué medida se dan los siguientes factores.

Factores		Valoración			
Resultados del grupo de trabajo	Aprendizajes realizados	Nada	Poco	Bastante	Mucho
	Aplicación de los aprendizajes en el aula	Nada	Poco	Bastante	Mucho
	Aplicación de los aprendizajes en el centro	Nada	Poco	Bastante	Mucho
	Incidencia del grupo de trabajo en el desarrollo personal	Nada	Poco	Bastante	Mucho
	Incidencia del grupo de trabajo en la actuación profesional	Nada	Poco	Bastante	Mucho
	Incidencia del grupo de trabajo en el centro educativo	Nada	Poco	Bastante	Mucho

12. Indicad qué cambios positivos se han producido en vuestra actuación profesional a consecuencia de este grupo de trabajo indicando en qué medida se han producido dichos cambios.

Cambios	Valoración			
Introducción de innovaciones en el aula	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Cambios metodológicos en la programación de mi área de conocimiento	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Introducción de nuevos contenidos en la programación de mi área de conocimiento	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Cambios organizativos en el centro educativo	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Cambios metodológicos en la manera de dinamizar el aula	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Cambios en las estrategias para conocer a los alumnos	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Cambio en mi visión sobre mi profesión	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Otros cambios (<i>especificar</i>):	Nada	Poco	Bastante	Mucho

13. En general, ¿cuál ha sido el nivel de aplicación de la formación en vuestro puesto de trabajo?

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

14. ¿Cuál ha sido el grado de utilidad para el aula de los materiales creados en el seno del grupo de trabajo?

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

ESTRATEGIAS DE APOYO A LA APLICACIÓN DE LA FORMACIÓN

15. Valorad el apoyo recibido en la aplicación de la formación, en el aula o en el centro educativo, por parte de los siguientes agentes:

ASESOR

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Comentad el apoyo recibido por el asesor resaltando los siguientes elementos: aportación de documentación y recursos; seguimiento de la aplicación de la formación; orientaciones respecto a la forma de aplicar la formación; entre otros

COORDINADOR DE CICLO/JEFE DE DEPARTAMENTO

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Comentad el apoyo recibido por el coordinador de ciclo o jefe de departamento resaltando los siguientes elementos: aportación de documentación y recursos; seguimiento de la aplicación de la formación; orientaciones respecto a la forma de aplicar la formación; entre otros.

DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Comentad el apoyo recibido por el director resaltando los siguientes elementos: aportación de documentación y recursos; seguimiento de la aplicación de la formación; orientaciones respecto a la forma de aplicar la formación; entre otros.

FACTORES QUE AFECTAN LA APLICACIÓN DE LA FORMACIÓN

16. **Valorad en qué medida los siguientes factores han estado presentes en su aplicación de la formación. Indicad el grado de incidencia de dichos factores.**

Factores	Valoración				Grado de incidencia		
Existencia de oportunidades de aplicación	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Disponibilidad de los recursos necesarios para la aplicación	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Disponibilidad de tiempo para la aplicación	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Dificultad de aplicación de la formación	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Autonomía para poder aplicar la formación	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Existencia de un clima adecuado en el centro	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Tradición de formación permanente en el centro educativo	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Reconocimiento de la formación en el centro educativo	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Apoyo de los compañeros	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Motivación para la aplicación de la formación	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Expectativas de éxito en la aplicación	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Otros factores (especificar): _____ _____ _____	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva

17. Propuestas para mejorar la aplicabilidad en el aula de próximas acciones formativas similares:

- a) _____
- b) _____
- c) _____

18. Otras observaciones:



2.8. Protocolo de Aplicación del Instrumento N° 4: Autoevaluación Grupal de los Participantes

1. ¿Qué es una autoevaluación?	<ul style="list-style-type: none"> Es un instrumento que permite conocer las opiniones de los participantes en relación a los resultados de la acción formativa.
2. ¿Qué pretende el instrumento?	<ul style="list-style-type: none"> Pretende evaluar la adecuación pedagógica del funcionamiento del grupo de trabajo, el grado de aprendizaje logrado por los participantes y el grado de transferencia al aula de dicho aprendizaje.
3. ¿Para qué sirve su aplicación?	<ul style="list-style-type: none"> Sirve para generar una autoevaluación del grupo de trabajo con el fin de tomar decisiones e introducir mejoras. Permite constatar en qué medida los participantes han adquirido, desarrollado, activado y/o eliminado los aprendizajes trabajados en la formación según los objetivos previstos, así como identificar puntos débiles o nuevas necesidades en los participantes. También permite evidenciar el grado de aplicación en el aula de los aprendizajes adquiridos y las mejoras conseguidas a consecuencia de la participación en el grupo de trabajo. Asimismo, sirve para examinar la visión de los participantes sobre la idoneidad del diseño, la organización y el funcionamiento del grupo de trabajo.
4. ¿En qué modalidades debe aplicarse?	<ul style="list-style-type: none"> Debe aplicarse en la modalidad de grupo de trabajo.
5. ¿Cuándo debe aplicarse?	<ul style="list-style-type: none"> Es necesario que se aplique cuando finalice el curso escolar.
6. ¿Cómo debe aplicarse?	<ul style="list-style-type: none"> En cada autoevaluación aparecen listados los objetivos de aprendizaje previstos para el grupo de trabajo. Este instrumento se cumplimenta de manera conjunta por todos los miembros de un grupo de trabajo durante una sesión completa. Se recomienda que durante su cumplimentación el asesor del grupo de trabajo no esté presente para evitar un posible sesgo en los resultados. La valoración que se plasme en el formulario debe ser lo más consensuada posible por los miembros del grupo de trabajo.
7. ¿Quién interviene en su aplicación?	<ul style="list-style-type: none"> El grupo de participantes tiene una triple función: actúa como fuente de información, es el evaluado y es el evaluador. Debe cumplimentar la autoevaluación y entregársela a su asesor. El asesor debe asegurarse de que aparecen los objetivos de aprendizaje de cada grupo de trabajo en su correspondiente instrumento. También se encarga de analizar las autoevaluaciones emitidas por los diversos grupos de trabajo, de realizar juicios de valor y de comunicar los resultados obtenidos.

2.9. Instrumento Nº 5: Cuestionario de Transferencia del/de la Participante

Este cuestionario pretende evaluar la acción formativa en la que has participado. Las preguntas se responden marcando con una cruz ("X") la opción seleccionada. En el caso de aquellas respuestas presentadas en forma de escala, 0 representa el valor mínimo y 5 el máximo. *Muchas gracias por tu colaboración.*

Título de la acción formativa: _____

Centro de apoyo al profesorado: _____

Modalidad:

☐ Curso

☐ Módulo

☐ Seminario

☐ Grupo de trabajo

Nº de horas de la acción formativa: _____

Fecha inicio: _____

Fecha finalización: _____

Tipo de centro del participante:

☐ Público

☐ Concertado

Nivel educativo del participante:

☐ E. Infantil

☐ E. Primaria

☐ ESO

☐ Bachillerato

☐ FP

☐ Otros

PEFIL PROFESIONAL DEL PARTICIPANTE

1. Edad:

☐ Menos de 30 años

☐ De 31 a 40 años

☐ De 41 a 50 años

☐ De 51 a 60 años

☐ Más de 60 años

2 Género:

☐ Hombre

☐ Mujer

3 Nivel formativo:

☐ Diplomatura

☐ Licenciatura

☐ Postgrado o máster

☐ Doctorado

4 Experiencia docente:

☐ Hasta 5 años

☐ De 6 a 15 años

☐ De 16 a 25 años

☐ Más de 25 años

APRENDIZAJES LOGRADOS EN LA ACCIÓN FORMATIVA

5. ¿En qué medida la acción formativa realizada respondía a tus necesidades formativas?

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

6. Indica los aprendizajes realizados en la acción formativa. Valora en qué medida se lograron dichos aprendizajes.

	Aprendizajes		Grado de aprendizaje						
Aprendizajes relacionados con la innovación	Sí	No	0	1	2	3	4	5	
Aprendizajes relacionados con la didáctica sobre el área de conocimiento	Sí	No	0	1	2	3	4	5	
Aprendizajes relacionados con nuevos contenidos del área de conocimiento	Sí	No	0	1	2	3	4	5	
Aprendizajes relacionados con la organización del centro educativo	Sí	No	0	1	2	3	4	5	
Aprendizajes relacionados con la manera de dinamizar el aula	Sí	No	0	1	2	3	4	5	
Aprendizajes relacionados con la atención al alumnado	Sí	No	0	1	2	3	4	5	
Aprendizajes relacionados con la visión sobre la profesión	Sí	No	0	1	2	3	4	5	
Otros aprendizajes (especificar): _____ _____	Sí	No	0	1	2	3	4	5	

7. En general, ¿cuál fue tu nivel de aprendizaje logrado con en la acción formativa?

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

APLICACIÓN DE LA FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

8. En qué medida la acción formativa ha incidido positivamente en tu desarrollo personal:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

9. En qué medida se ha modificado tu actuación profesional a consecuencia de esta acción formativa:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

10. Indica qué cambios positivos se han producido en tu actuación profesional a consecuencia de esta acción formativa. Valora en qué medida se han producido dichos cambios.

	Cambios		Grado de mejora						
Introducción de innovaciones en el aula	Sí	No	0	1	2	3	4	5	
Cambios metodológicos en la programación de mi área de conocimiento	Sí	No	0	1	2	3	4	5	
Introducción de nuevos contenidos en la programación de mi área de conocimiento	Sí	No	0	1	2	3	4	5	
Cambios organizativos en el centro educativo	Sí	No	0	1	2	3	4	5	
Cambios metodológicos en la manera de dinamizar el aula	Sí	No	0	1	2	3	4	5	
Cambios en las estrategias para atender al alumnado	Sí	No	0	1	2	3	4	5	
Cambios en mi visión sobre mi profesión	Sí	No	0	1	2	3	4	5	
Otros cambios (<i>especificar</i>): _____ _____	Sí	No	0	1	2	3	4	5	

11. En general, ¿cuál ha sido el nivel de aplicación de la formación en tu trabajo?

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

ESTRATEGIAS DE APOYO A LA APLICACIÓN DE LA FORMACIÓN

12. Valora el apoyo recibido en la aplicación de la formación, en el aula o en el centro educativo, por parte de los siguientes agentes:

FORMADOR

Aportación de documentación y recursos:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Seguimiento de la aplicación de la formación:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Orientaciones respecto a la forma de aplicar la formación:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Otras acciones (*especificar*): _____

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

ASESOR

Aportación de documentación y recursos:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Seguimiento de la aplicación de la formación:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Orientaciones respecto a la forma de aplicar la formación:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Otras acciones (*especificar*): _____

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

COORDINADOR DE CICLO/JEFE DE DEPARTAMENTO

Facilitación de cambios organizativos necesarios para aplicar la formación:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Seguimiento de la aplicación de la formación:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Orientaciones respecto a la forma de aplicar la formación:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Otras acciones (*especificar*): _____

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO

Facilitación de cambios organizativos necesarios para aplicar la formación:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Seguimiento de la aplicación de la formación:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Orientaciones respecto a la forma de aplicar la formación:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Otras acciones (*especificar*): _____

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

13. Valoración general del apoyo recibido para la aplicación de los aprendizajes adquiridos con la formación:

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

FACTORES QUE AFECTAN LA APLICACIÓN DE LA FORMACIÓN

14. Valora en qué medida los siguientes factores han estado presentes en tu aplicación de la formación. Indica el grado de incidencia de dichos factores.

	Valoración				Grado de incidencia		
Existencia de oportunidades de aplicación	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Disponibilidad de los recursos necesarios para la aplicación	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Disponibilidad de tiempo para la aplicación	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Dificultad de aplicación de la formación	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Autonomía para poder aplicar la formación	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Existencia de un clima adecuado en el centro	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Tradición de formación permanente en el centro educativo	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Reconocimiento de la formación en el centro educativo	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Apoyo de los compañeros	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Motivación para la aplicación de la formación	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Expectativas de éxito en la aplicación	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva
Otros factores (especificar): _____ _____ _____	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva

15. Propuestas para mejorar la aplicabilidad en el aula de próximas acciones formativas similares:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

16. Otras observaciones:



2.10. Protocolo de Aplicación del Instrumento N° 5: Cuestionario de Transferencia del/de la Participante

1. ¿Qué es un cuestionario de transferencia?	<ul style="list-style-type: none"> Es un conjunto de preguntas o ítems acerca de un tema, que constituye el objeto de la evaluación, cuyas respuestas son contestadas por escrito. Permite obtener información directa de un gran número de personas; en este caso, se recoge información sobre los participantes en la acción formativa.
2. ¿Qué pretende el cuestionario?	<ul style="list-style-type: none"> Se pretende obtener información de tipo general sobre la aplicabilidad de los aprendizajes adquiridos con la formación al aula (transferencia).
3. ¿Para qué sirve su aplicación?	<ul style="list-style-type: none"> Sirve para evidenciar la utilidad de la acción formativa llevada a cabo, identificando los aprendizajes aprendidos que han sido aplicados en el lugar de trabajo, así como las mejoras conseguidas al respecto. Permite resaltar los factores que han ayudado u obstaculizado la aplicación de la formación en el aula. Los resultados obtenidos permitirán tomar decisiones e introducir mejoras en acciones formativas futuras.
4. ¿En qué modalidades debe aplicarse?	<ul style="list-style-type: none"> Debe aplicarse en las siguientes modalidades: cursos, módulos, seminarios.
5. ¿Cuándo debe aplicarse?	<ul style="list-style-type: none"> Es necesario que se aplique de 1 a 3 meses después de finalizar la acción formativa.
6. ¿Cómo debe aplicarse?	<ul style="list-style-type: none"> Debe ser un cuestionario anónimo. Es necesario que los participantes cumplimenten el cuestionario prestando una especial atención a todas las preguntas para así garantizar la fiabilidad de sus respuestas. También es importante asegurarse de que los encuestados comprenden correctamente las cuestiones que se les propone valorar ya que, en caso de contestar sin conocer el significado, o interpretando cada uno de ellos un significado distinto, se falsearía el resultado.
7. ¿Quién interviene en su aplicación?	<ul style="list-style-type: none"> El participante actúa como fuente de información (ofrece información sobre su aplicación de la formación en el aula). El asesor es el responsable de hacer llegar el cuestionario a los participantes de las diversas acciones formativas. También se encarga de analizar los cuestionarios, de emitir juicios de valor y de comunicar los resultados obtenidos.

2.11. Instrumento Nº 6: *Guión de la Sesión de Seguimiento del/de la Asesor/a con el Grupo de Trabajo*

Título de la acción formativa: _____

Centro de apoyo al profesorado: _____

Antigüedad del grupo de trabajo:

☐ Menos de 1 año

☐ 2 años

☐ 3 años

☐ Más de 3 años

Tipo de centro de los participantes:

☐ Público

☐ Concertado

Nivel educativo de los participantes:

☐ E. Infantil

☐ E. Primaria

☐ ESO

☐ Bachillerato

☐ FP

☐ Otros

Número de personas que componen el grupo de trabajo:

☐ Entre 3 y 5

☐ Entre 6 y 8

☐ Entre 9 y 11

☐ Entre 12 y 14

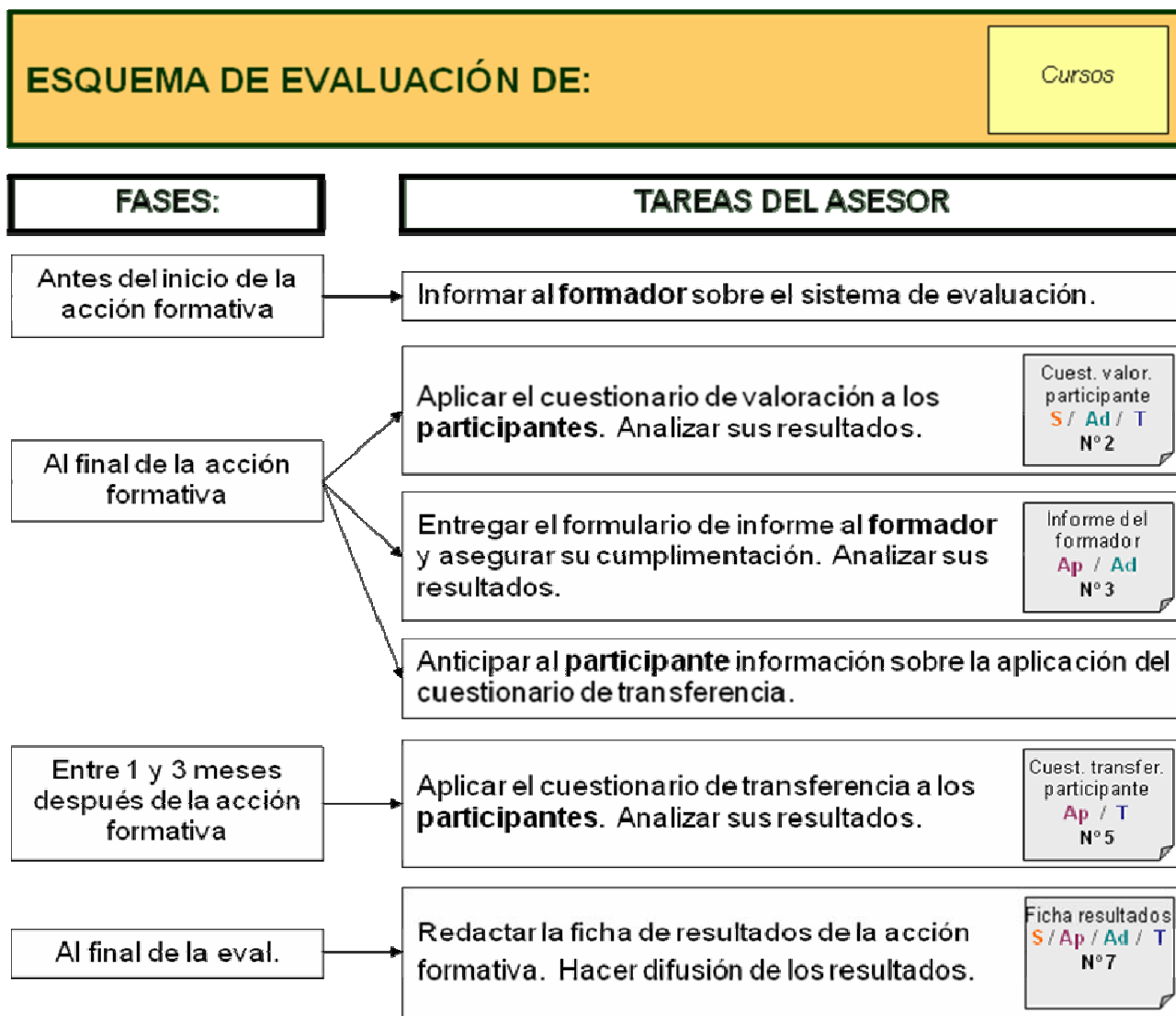
☐ Más de 15

Preguntas	
Objetivos	1. ¿Estáis satisfechos con los logros conseguidos? (Satisfacción) 2. ¿Consideráis que los objetivos propuestos eran adecuados? (Ad. Pedagógica) 3. ¿Respondían a las necesidades del grupo? (Ad. Pedagógica) / (Aprendizajes) 4. ¿Cuáles han sido los principales aprendizajes realizados? (Aprendizajes)
Contenidos	5. ¿Cuáles han sido los contenidos que habéis trabajado? ¿Cuáles han sido los aspectos más interesantes? (Satisfacción)
Metodología	6. ¿Ha habido una planificación de las sesiones de trabajo? (Ad. Pedagógica) 7. ¿Estáis satisfechos con el desarrollo de las mismas? (Satisfacción) 8. ¿La periodicidad de las sesiones ha sido adecuada? (Ad. Pedagógica) 9. La metodología de trabajo, ¿ha facilitado el aprendizaje? (Satisfacción) / (Ad. Pedagógica) 10. ¿Qué recursos habéis utilizado? (Ad. Pedagógica) 11. ¿Han sido adecuados? (Satisfacción) 12. ¿Habéis elaborado algún material? ¿Con qué objetivo? (Transferencia)
Clima de trabajo	13. ¿Cómo valoráis el clima de trabajo? (Satisfacción) 14. ¿Cuáles son los aspectos positivos del grupo que inciden en el buen clima? (Satisfacción) 15. ¿Cuáles son los aspectos mejorables? (Satisfacción)
Utilidad práctica	16. ¿Consideráis que las sesiones han sido útiles? ¿En qué sentido? (Satisfacción) 17. ¿Cómo han incidido los aprendizajes en el desarrollo profesional? (Transferencia) 18. ¿Incide en la práctica diaria el trabajo que realizáis? ¿En qué aspectos? (Transferencia)
Valoración global	19. ¿Se han cumplido las expectativas del grupo? (Satisfacción) 20. ¿Consideráis importante la continuidad del grupo? ¿Por qué? (Satisfacción) 21. ¿Cuáles son los retos que se plantea el grupo? (Aprendizajes)

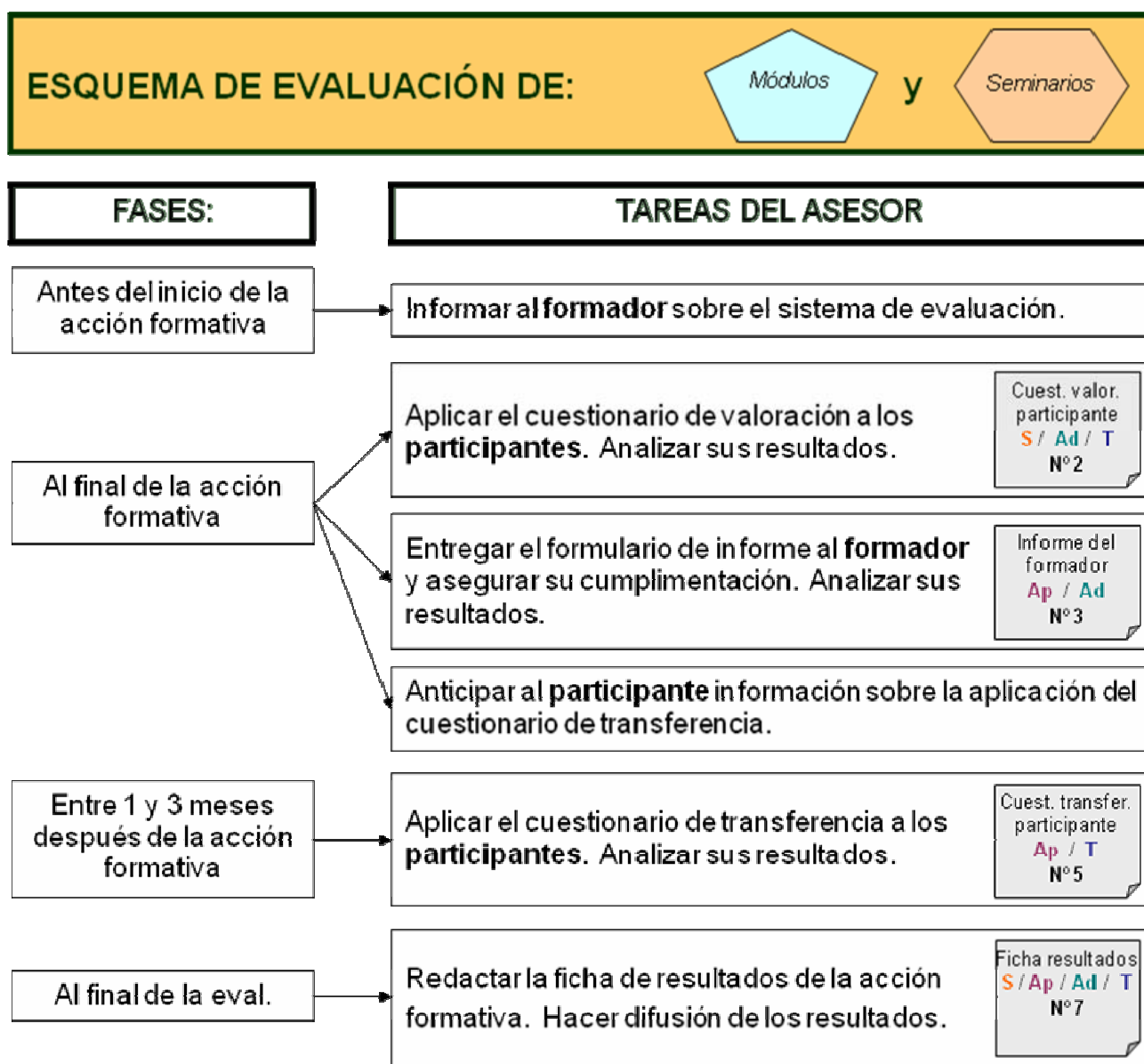
2.12. Protocolo de Aplicación del Instrumento N° 6: *Guión de la Sesión de Seguimiento del/de la Asesor/a con el Grupo de Trabajo*

1. <i>¿Qué es una sesión de seguimiento?</i>	<ul style="list-style-type: none"> Es una reunión conducida por un dinamizador en la que se comparten verbalmente opiniones en relación a los resultados de la acción formativa. El dinamizador conduce la sesión a partir de un guión detallado de temas sobre los cuales recoger información.
2. <i>¿Qué pretende el instrumento?</i>	<ul style="list-style-type: none"> Pretende contrastar con los participantes la información indicada en la autoevaluación sobre los resultados del grupo de trabajo. Se orienta a trabajar los resultados sobre: la satisfacción con la acción formativa, la adecuación pedagógica, el grado de aprendizaje logrado por los participantes y el grado de transferencia al aula de dicho aprendizaje.
3. <i>¿Para qué sirve su aplicación?</i>	<ul style="list-style-type: none"> Sirve para ampliar, matizar y/o profundizar en la información indicada por los participantes en su autoevaluación sobre los resultados de la acción formativa con el fin de tomar decisiones e introducir mejoras. Permite que el evaluador interactúe directamente con la fuente de información y así pueda profundizar en los aspectos necesarios. Así, es especialmente útil para conocer los argumentos que se desprenden de las diversas valoraciones realizadas por los participantes
4. <i>¿En qué modalidades debe aplicarse?</i>	<ul style="list-style-type: none"> Debe aplicarse en la modalidad de grupo de trabajo.
5. <i>¿Cuándo debe aplicarse?</i>	<ul style="list-style-type: none"> Es necesario que se aplique cuando finalice el curso escolar, una vez que el grupo de trabajo haya realizado y entregado su autoevaluación al asesor.
6. <i>¿Cómo debe aplicarse?</i>	<ul style="list-style-type: none"> La sesión de seguimiento debe realizarse durante una sesión completa. Si fuese necesario, esta sesión podría realizarse en la misma jornada que la que el grupo de trabajo dedique a cumplimentar su autoevaluación (a continuación). Se recomienda que el asesor tome el máximo de notas posibles de las aportaciones del grupo de trabajo; incluso, sería conveniente que el asesor pudiera concentrarse exclusivamente en dinamizar la sesión y que contará con el apoyo de otra persona para recopilar la información. La valoración resultante debe ser lo más consensuada posible por los miembros del grupo de trabajo.
7. <i>¿Quién interviene en su aplicación?</i>	<ul style="list-style-type: none"> El grupo de participantes actúa como fuente de información y como evaluado. El asesor, previamente a la sesión, analiza las autoevaluaciones emitidas por el grupo de trabajo; durante la sesión, actúa como dinamizador y recopilador de datos, y posteriormente a la sesión, analiza los resultados, realiza juicios de valor y comunica los resultados obtenidos.

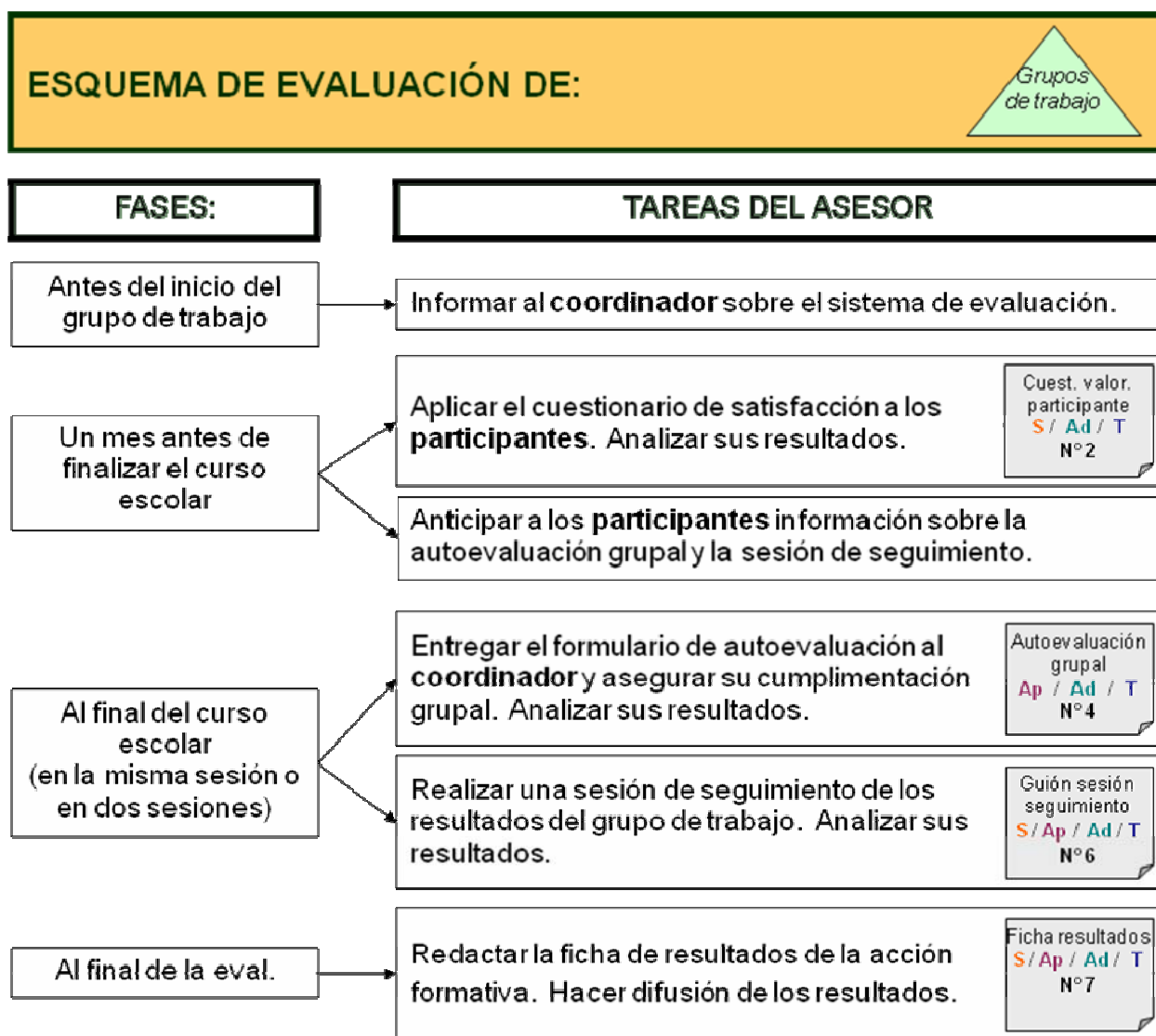
2.13. Pauta de Aplicación del Pilotaje: *Cuestionario de Satisfacción para la modalidad Curso*



2.14 Pauta de Aplicación del Pilotaje: *Cuestionario de Valoración de la Formación para las modalidades Módulo y Seminario*



2.15. Pauta de Aplicación del Pilotaje: *Cuestionario de Valoración de la Formación para la modalidad Grupo de Trabajo*





3. Resultados de Validación

3.1. Validación del Cuestionario de Satisfacción

BLOQUES	ÍTEM	UNIVOCIDAD			PERTINENCIA			IMPORTANCIA (Del 0 al 5)
		Sí	¿	No	Sí	¿	No	
Perfil profesional del participante	1. Edad <input type="checkbox"/> Menos de 30 años <input type="checkbox"/> De 31 a 40 años <input type="checkbox"/> De 41 a 50 años <input type="checkbox"/> De 51 a 60 años <input type="checkbox"/> Más 60 años	7			6		1	3,857
	Observaciones:							
	2. Género <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer	7			7			3,857
	Observaciones: - J.3: Preferible masculino, femenino.							
	3. Nivel formativo <input type="checkbox"/> Diplomatura <input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Postgrado o máster <input type="checkbox"/> Doctorado	7			6		1	3,428
	Observaciones: - J.1: No estaría mal preguntar la especialidad.							

	4. Tiempo activo como docente <input type="checkbox"/> Hasta 5 años <input type="checkbox"/> De 6 a 15 años <input type="checkbox"/> De 16 a 25 años <input type="checkbox"/> Más de 25 años	7			7			4						
	Observaciones: <ul style="list-style-type: none"> - J.1: Mejor “experiencia docente”. Preferible preguntar la edad directa. Los intervalos pueden hacerse a posteriori. Preguntar la edad no es problemático pues el cuestionario es anónimo. - J.2: El bloque del perfil es importante si luego se piensa correlacionar estas variables con alguno de los bloques, de lo contrario no sirven de mucho. - J.3: Añadir código de categoría de variable; esto facilita la tarea de trasvase de información después a la matriz de datos para más análisis. - J.5: Considero que estos ítems serían relevantes para elaborar estadísticas. Algunos datos, si fueran necesarios, se podrían extraer de la ficha de inscripción. - J.6: Faltarían unos ítems para determinar el curso o nivel educativo en el que imparte las clases el docente. 													
Objetivos de la acción formativa	5. Los objetivos de la acción formativa se definieron de forma consensuada: <table border="1"> <tr> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	0	1	2	3	4	5	6		1	6		1	3,857
	0	1	2	3	4	5								
	Observaciones: <ul style="list-style-type: none"> - J.7: Pienso que sería mejor que los objetivos fueran consensuados pero no depende mucho e esto el resultado bueno o malo para la formación si quien diseña esos objetivos los hace bien. 													
6. Los objetivos de la acción formativa responden a las necesidades más inmediatas del centro: <table border="1"> <tr> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	0	1	2	3	4	5	7			7			4,857	
0	1	2	3	4	5									

	Observaciones: - J.3: ¿podría plantearse también adecuación a las necesidades de los participantes?							
	7. El grado de logro de los objetivos es satisfactorio: <div>012345</div>	7			7			4,714
	Observaciones: - J.4: No queda claro quiénes son las personas que definían los objetivos, los participantes y ponente o formador; participantes y asesor; o asesor y ponente. El ítem, a mi entender, resulta un tanto ambiguo en su formulación. - J.5: Especialmente pertinentes e importantes en Módulos y Seminarios en centro.							
Contenidos de la acción formativa	8. Los contenidos abordados son interesantes: <div>012345</div>	4		3	4	2	1	3
	Observaciones: - J.1: ¿para qué? - J.3: interesantes –actuales. - J.6: ¿Qué se entiende por contenidos interesantes? lo cambiaría por ¿Los contenidos abordados contribuyen a desarrollar los objetivos de la actividad de formación?							
	9. Los contenidos tienen una clara orientación innovadora: <div>012345</div>	7			6	1		4,428
	Observaciones:							
	10. El grado de dificultad de los contenidos es: <div>012345</div>	7			5	1	1	4
	Observaciones: - J.2: Los contenidos no dan más información que lo que pueden decirnos los objetivos, quizás podrían soslayarse.							
	11. La metodología utilizada es adecuada: <div>012345</div>	6		1	7			4,714
	Observaciones:							
	12. Las actividades realizadas son satisfactorias: <div>012345</div>	7			7			4,571

Metodología de la acción formativa	Observaciones:						
	13. Las sesiones de trabajo están bien preparadas: 0 1 2 3 4 5	7			6		1
	Observaciones: - J.2: Yo pondría esta pregunta en el bloque del formador.						
	14. Los recursos didácticos utilizados facilitan el aprendizaje: 0 1 2 3 4 5	7			7		
	Observaciones: - J.2: Las sesiones pueden estar preparadas, sin embargo no nos dice nada acerca de la metodología. - J.7: No todos pensamos lo mismo cuando hablamos de metodologías adecuadas, es ambiguo.						
Formador/-a	15. Domina los contenidos: 0 1 2 3 4 5	6		1	7		
	Observaciones: - J.1: Alternativa a “domino”.						
	16. Tiene habilidades comunicativas: 0 1 2 3 4 5	7			7		
	Observaciones:						
	17. Facilita la participación: 0 1 2 3 4 5	7			7		
	Observaciones:						
	18. Favorece el logro de los aprendizajes: 0 1 2 3 4 5	7			7		
	Observaciones:						
	19. Hace un seguimiento adecuado de los aprendizajes alcanzados: 0 1 2 3 4 5	7			7		

	Observaciones: - J.6: lo cambiaría por: ¿Hace un seguimiento y valoración adecuado de las propuestas de aula o/y tareas realizadas por los docentes?												
	20. Promueve la autonomía de los participantes: <div> <div>0</div> <div>1</div> <div>2</div> <div>3</div> <div>4</div> <div>5</div> </div>						7			7			5
	Observaciones: - J.1: Añadir algo relacionado con la metodología, por ejemplo, si hace buen uso de medios y recursos, si combina tipo de actividades, etc.												
Asesor (sólo para la modalidad módulo y seminario)	21. Favorece el buen funcionamiento de la acción formativa: <div> <div>0</div> <div>1</div> <div>2</div> <div>3</div> <div>4</div> <div>5</div> </div>						7			7			5
	Observaciones:												
	22. Aporta documentación y recursos a los participantes: <div> <div>0</div> <div>1</div> <div>2</div> <div>3</div> <div>4</div> <div>5</div> </div>						7			7			4,857
	Observaciones:												
	23. Hace un seguimiento adecuado de la acción formativa: <div> <div>0</div> <div>1</div> <div>2</div> <div>3</div> <div>4</div> <div>5</div> </div>						7			7			5
	Observaciones: - J.1: Añadir que se preocupa del resultado de la acción.												
	24. Promueve la autonomía de los participantes: <div> <div>0</div> <div>1</div> <div>2</div> <div>3</div> <div>4</div> <div>5</div> </div>						7			6		1	4,285
Observaciones: - J.1: Digo no pertinente porque para mi la figura del asesor no ha de favorecer es te tipo de...Si consideráis que no, sería pertinente y con una puntuación de 3. - J.2: Si hablamos de asesor entiendo que es un personaje más cercano al centro quizás cabría preguntar si se adapta al centro. - J.5: También muy pertinente e importante en Grupos de Trabajo. ¿Por qué no se considera?													

Coordinador de grupo (sólo grupos de trabajo)	25. Favorece el buen funcionamiento del grupo: 0 1 2 3 4 5	7			7			5
	Observaciones:							
	26. Se elige de forma consensuada: 0 1 2 3 4 5	6		1	5		2	4
	Observaciones: - J.2: ¿entre quienes? - J.5: El coordinador siempre se elige de forma consensuada (en lo que yo conozco).							
	27. Tiene claras sus tareas: 0 1 2 3 4 5	7			7			5
	Observaciones:							
Organización	28. El horario es adecuado: 0 1 2 3 4 5	7			7			4,285
	Observaciones:							
	29. Las instalaciones son adecuadas: 0 1 2 3 4 5	7			7			4,142
	Observaciones:							
	30. Los recursos disponibles son suficientes: 0 1 2 3 4 5	7			7			5
	Observaciones: - J.1: Antes, en anteriores ítems habéis puesto satisfactorio. Personalmente, sustituiría satisfactorio por suficiente.							
	31. En general, la organización de la acción formativa es satisfactoria: 0 1 2 3 4 5	7			7			4,857

	Observaciones: - J.2: Quizás sería más interesante indagar sobre el calendario. - J.5: El horario y las instalaciones generalmente no se pueden elegir. - J.7: Antes se nos preguntaba directamente por la organización y cada uno entendíamos una cosa diferente. Estos ítems ayudan a entender qué es la organización si bien, 28, 29 y 30, se resumen en el 31.							
Clima (sólo para la modalidad grupos de trabajo)	32. El clima de la acción formativa favorece el aprendizaje: <div>012345</div>	6		1	7			4,857
	Observaciones:							
	33. La participación de los miembros del grupo es equilibrada: <div>012345</div>	7			7			5
	Observaciones:							
	34. La cohesión del grupo es suficiente: <div>012345</div>	7			7			4,714
	Observaciones:							
	35. El grupo funciona con autonomía: <div>012345</div>	7			7			4,857
	Observaciones:							
	36. El grupo tiene capacidad para gestionar los conflictos: <div>012345</div>	7			7			4,285
	Observaciones:							
	37. El grupo incide en la mejora de las relaciones del centro educativo: <div>012345</div>	4	1	2	6	1		3,285

	Observaciones: - J.1: No acabo de entender el ítem. - J.6: lo cambiaría por: El grupo de trabajo incide en la mejora educativa del centro educativo. En la modalidad formativa de G.T, y en los seminarios, generalmente, se producen materiales elaborados por los docentes que pueden ser compartidos en función de su calidad. Sería adecuado que el docente valorara los materiales realizados, se podría plantear un ítem sobre los materiales producidos por los docentes : “Los materiales elaborados en el G.T. pueden ser de utilidad para otros docentes”																		
Valoración global de la acción formativa	38. Los aprendizajes logrados con la acción formativa dan lugar a cambios en la actuación en el aula: <table><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>						0	1	2	3	4	5	7			6		1	5
	0	1	2	3	4	5													
	Observaciones: - J.7: Me parece importante, pero recién terminada una actividad no siempre se podría contestar.																		
	39. Los aprendizajes logrados dan lugar a cambios en la actuación en el centro educativo: <table><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>						0	1	2	3	4	5	7			6		2	5
	0	1	2	3	4	5													
	Observaciones: - J.7: Me parece importante, pero recién terminada una actividad no siempre se podría contestar.																		
40. Se han cumplido tus expectativas: <table><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>						0	1	2	3	4	5	7			7			4,714	
0	1	2	3	4	5														
Observaciones:																			
41. La acción formativa se ha desarrollado de forma adecuada: <table><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>						0	1	2	3	4	5	6		1	6	1		3,571	
0	1	2	3	4	5														

	Observaciones: - J.4: Creo que se puede prescindir de este ítem ya que creo que se incluye en el 42. - J.5: 41 y 42 podrían unificarse. - J.6: El ítem 41 me parece muy general lo cambiaría por “La organización de la acción formativa se ha desarrollado de forma adecuada”													
	42. En general, el grado de satisfacción con la acción formativa es: <table><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	0	1	2	3	4	5	6		1	6	1		4,142
	0	1	2	3	4	5								
	Observaciones: - J.6: Dentro de este bloque el ítem 42 lo pondría en el primer lugar.													
	43. Es importante la continuidad de la acción formativa: <table><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	0	1	2	3	4	5	7			6	1		4,857
	0	1	2	3	4	5								
	Observaciones:													
	44. ¿Cuáles son los aspectos de la acción formativa que mejor valoras?	6	1		7			4,857						
	Observaciones: - J.3: mejor valoras – mantendrías. Añadir tres aspectos.													
	45. ¿Cuáles son los aspectos que se podrían mejorar?	6	1		6	1		4,857						
Observaciones: - J.3: Añadir tres aspectos.														
46. Otras observaciones	4	3		4	2	1	3							

	<p>Observaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - J.1: No lo entiendo!!!! - J.3: 46. ¿cuáles son los tres aspectos del curso que eliminarías? 47. Otras observaciones. - J.6: Este bloque de la valoración global me parece el mejor de todos y lo pondría el primero. Teniendo en cuenta lo planteado por Ibarzabal en calidad se recomendaba que el primer ítem debiera hacer referencia a lo general (satisfacción general) y después especificar los distintos aspectos. Añadiría dos ítems uno de autovaloración de la implicación del docente y otro de aportación al grupo: “Valoración de mi implicación como docente en la actividad formativa” y “Valoración de mi aportación al grupo”. Me parece que es una evaluación muy larga que al menos necesita media hora para contestar de forma reflexiva. Veo necesario que estos dos cuestionarios tan exhaustivos no sean anónimos, pienso que así se contestaría de forma más responsable y sería por parte de los docentes y además se podría atender de forma más personalizada las respuestas de los asistentes. También se acortaría un poco estos ítems ya que los datos profesionales ya estarían recogidos al hacer la inscripción en la actividad y no habría que repetirlos. - J.7: En general, me parecen demasiadas preguntas, aunque pienso que muy necesarias para valorar la actividad. Los bloques creo que son adecuados. Desde luego habría que dedicarle un tiempo a esto al finalizar la actividad (más del que se necesita para la que se hace actualmente). 							
--	--	--	--	--	--	--	--	--

- Juez 1: Experto UAB
- Juez 2: Experto UAB
- Juez 3: Experto UAB
- Juez 4: Asesor Pamplona

- Juez 5: Asesor Estella
- Juez 6: Asesor Tudela
- Juez 7: Maestro primaria

3.2. Validación del Cuestionario de Transferencia

BLOQUES	ÍTEM	UNIVOCIDAD			PERTINENCIA			IMPORTANCIA (Del 0 al 5)
		Sí	¿	No	Sí		No	
Perfil profesional del participante	1. Edad <input type="checkbox"/> Menos de 31 años <input type="checkbox"/> De 31 a 40 años <input type="checkbox"/> De 41 a 50 años <input type="checkbox"/> De 51 a 60 años <input type="checkbox"/> Más 60 años	8			7		1	3,875
	Observaciones: - J.1: preferible preguntar la edad directa. Los intervalos los podréis establecer a posteriori. Preguntar la edad no es problemático, teniendo en cuenta que es un cuestionario anónimo.							
	2. Género <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer	8			7		1	3,875
	Observaciones: - J.2: Preferible masculino, femenino.							
	3. Nivel formativo <input type="checkbox"/> Diplomatura <input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Postgrado o máster <input type="checkbox"/> Doctorado	8			7		1	3,625

	Observaciones:						
	4. Tiempo activo como docente <input type="checkbox"/> Hasta 5 años <input type="checkbox"/> De 6 a 15 años <input type="checkbox"/> De 16 a 25 años <input type="checkbox"/> Más de 25 años	8			7	1	4
	Observaciones: <ul style="list-style-type: none"> - J.1: ¿Mejor “experiencia docente”? Sugerencia. - J.2: Añadir código de categoría de variable; esto facilita la tarea de trasvase de información después a la matriz de datos para más análisis. - J.3: El bloque del perfil es importante si luego se piensa correlacionar estas variables con alguno de los bloques, de lo contrario no sirven de mucho. - J.4: Faltarían unos ítems para determinar el curso o nivel educativo en el que imparte las clases el docente. - J.7: Considero que estos ítems serían relevantes para elaborar estadísticas. Algunos datos, si fueran necesarios, se podrían extraer de la ficha de inscripción. 						

BLOQUES	ÍTEM	UNIVOCIDAD			PERTINENCIA			IMPORTANCIA (Del 0 al 5)																	
		Sí	¿	No	Sí	¿	No																		
Aprendizajes logrados en la acción formativa	5. ¿En qué medida la acción formativa realizada respondía a tus necesidades formativas?: <table><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	0	1	2	3	4	5	6		2	7		1	4,625											
	0	1	2	3	4	5																			
	Observaciones: - J.3: esta pregunta es repetitiva si el participante ha respondido el cuestionario anterior.																								
	6. Indica los aprendizajes realizados en la acción formativa. Valora en qué medida se lograron dichos aprendizajes:	6.1. Aprendizajes relacionados con la innovación <table><tr><td colspan="2">Aprendizajes</td><td colspan="6">Grado de aprendizaje</td></tr><tr><td>Sí</td><td>No</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	Aprendizajes		Grado de aprendizaje						Sí	No	0	1	2	3	4	5	7		1	8			4,625
	Aprendizajes		Grado de aprendizaje																						
	Sí	No	0	1	2	3	4	5																	
	Observaciones:																								
	6.2. Aprendizajes relacionados con la didáctica sobre el área de conocimiento <table><tr><td colspan="2">Aprendizajes</td><td colspan="6">Grado de aprendizaje</td></tr><tr><td>Sí</td><td>No</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	Aprendizajes		Grado de aprendizaje						Sí	No	0	1	2	3	4	5	8			7		1	4,5	
	Aprendizajes		Grado de aprendizaje																						
	Sí	No	0	1	2	3	4	5																	
	Observaciones:																								
	6.3. Aprendizajes relacionados con nuevos contenidos del área de conocimiento <table><tr><td colspan="2">Aprendizajes</td><td colspan="6">Grado de aprendizaje</td></tr><tr><td>Sí</td><td>No</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	Aprendizajes		Grado de aprendizaje						Sí	No	0	1	2	3	4	5	8			7		1	4,5	
Aprendizajes		Grado de aprendizaje																							
Sí	No	0	1	2	3	4	5																		
Observaciones:																									
6.4. Aprendizajes relacionados con la organización del centro educativo <table><tr><td colspan="2">Aprendizajes</td><td colspan="6">Grado de aprendizaje</td></tr><tr><td>Sí</td><td>No</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	Aprendizajes		Grado de aprendizaje						Sí	No	0	1	2	3	4	5	8			7		1	4,375		
Aprendizajes		Grado de aprendizaje																							
Sí	No	0	1	2	3	4	5																		
Observaciones:																									
6.5. Aprendizajes relacionados con la manera de dinamizar el aula <table><tr><td colspan="2">Aprendizajes</td><td colspan="6">Grado de aprendizaje</td></tr><tr><td>Sí</td><td>No</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	Aprendizajes		Grado de aprendizaje						Sí	No	0	1	2	3	4	5	8			8			4,875		
Aprendizajes		Grado de aprendizaje																							
Sí	No	0	1	2	3	4	5																		
Observaciones:																									
		8			8			4,875																	

	6.6. Aprendizajes relacionados con la atención a la diversidad del alumnado	<table><tr><td colspan="2">Aprendizajes</td></tr><tr><td>Sí</td><td>No</td></tr></table>		Aprendizajes		Sí	No	<table><tr><td colspan="6">Grado de aprendizaje</td></tr><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>						Grado de aprendizaje						0	1	2	3	4	5						
	Aprendizajes																														
	Sí	No																													
	Grado de aprendizaje																														
	0	1	2	3	4	5																									
Observaciones:																															
- J.4: ¿Se refiere a la atención a la diversidad del alumnado? Si es así habría que añadir “diversidad”.																															
6.7. Aprendizajes relacionados con la visión sobre la enseñanza- aprendizaje (la profesión)	<table><tr><td colspan="2">Aprendizajes</td></tr><tr><td>Sí</td><td>No</td></tr></table>		Aprendizajes		Sí	No	<table><tr><td colspan="6">Grado de aprendizaje</td></tr><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>						Grado de aprendizaje						0	1	2	3	4	5	8			7		1	4,625
Aprendizajes																															
Sí	No																														
Grado de aprendizaje																															
0	1	2	3	4	5																										
Observaciones:																															
- J.4: sustituiría “profesión” (término del mundo laboral) por “enseñanza- aprendizaje”																															
6.8. Otros aprendizajes (especificar):	<table><tr><td colspan="2">Aprendizajes</td></tr><tr><td>Sí</td><td>No</td></tr></table>		Aprendizajes		Sí	No	<table><tr><td colspan="6">Grado de aprendizaje</td></tr><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>						Grado de aprendizaje						0	1	2	3	4	5	7	1		7	1		3,625
Aprendizajes																															
Sí	No																														
Grado de aprendizaje																															
0	1	2	3	4	5																										
Observaciones:																															
- J.1: Valorar los aprendizajes en caso de que se hayan logrado.																															
- J.3: De tú o usted?																															
- J.8: Al estar tan desmenuzado ayuda mucho a la reflexión sobre el aprendizaje y no dejarlo en abstracto. Me ha gustado mucho este ítem (6).																															
7. En general, ¿cuál fue tu nivel de aprendizaje logrado con la acción formativa?:	<table><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>						0	1	2	3	4	5	5	3		5	3		3,75												
0	1	2	3	4	5																										
Observaciones:																															
- J.7: Todos los ítems serían pertinentes en Primaria pero no en Ed. Infantil.																															

BLOQUES	ÍTEM	UNIVOCIDAD			PERTINENCIA			IMPORTANCIA (Del 0 al 5)	
		Sí	¿	No	Sí	¿	No		
Aplicación de la formación en el puesto de trabajo	8. En qué medida la acción formativa ha incidido positivamente en tu desarrollo personal: <div> <div>0</div> <div>1</div> <div>2</div> <div>3</div> <div>4</div> <div>5</div> </div>	7		1	8			4,25	
	Observaciones:								
	9. En qué medida se ha modificado tu actuación profesional a consecuencia de esta acción formativa: <div> <div>0</div> <div>1</div> <div>2</div> <div>3</div> <div>4</div> <div>5</div> </div>	8			8			5	
	Observaciones:								
	10. Indica qué cambios se han producido en tu actuación profesional a consecuencia de esta acción formativa. Valora en qué medida se han producido dichos cambios:	10.1. Introducción de innovaciones en el aula <div> <div>Mejoras</div> <div> <div>Sí</div> <div>No</div> </div> <div> <div>Grado de mejora</div> <div> <div>0</div> <div>1</div> <div>2</div> <div>3</div> <div>4</div> <div>5</div> </div> </div> </div>	8			8			5
		Observaciones:							
		10.2. Cambios metodológicos en la programación de mi área de conocimiento <div> <div>Mejoras</div> <div> <div>Sí</div> <div>No</div> </div> <div> <div>Grado de mejora</div> <div> <div>0</div> <div>1</div> <div>2</div> <div>3</div> <div>4</div> <div>5</div> </div> </div> </div>	8			8			4,875
		Observaciones:							
		10.3. Introducción de nuevos contenidos en la programación de mi área de conocimiento <div> <div>Mejoras</div> <div> <div>Sí</div> <div>No</div> </div> <div> <div>Grado de mejora</div> <div> <div>0</div> <div>1</div> <div>2</div> <div>3</div> <div>4</div> <div>5</div> </div> </div> </div>	8			8			4,5
		Observaciones:							
10.4. Cambios organizativos en el centro educativo <div> <div>Mejoras</div> <div> <div>Sí</div> <div>No</div> </div> <div> <div>Grado de mejora</div> <div> <div>0</div> <div>1</div> <div>2</div> <div>3</div> <div>4</div> <div>5</div> </div> </div> </div>		8			8			4,625	
Observaciones:									
	10.5. Cambios metodológicos en la manera de dinamizar el aula <div> <div>Mejoras</div> <div> <div>Sí</div> <div>No</div> </div> <div> <div>Grado de mejora</div> <div> <div>0</div> <div>1</div> <div>2</div> <div>3</div> <div>4</div> <div>5</div> </div> </div> </div>	8			8			4,75	

	Observaciones:																					
	10.6. Cambios en las estrategias para atender al alumnado	8			8		4,875															
	<table><tr><td colspan="2">Mejoras</td><td colspan="6">Grado de mejora</td></tr><tr><td>Si</td><td>No</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	Mejoras		Grado de mejora						Si	No	0	1	2	3	4	5					
	Mejoras		Grado de mejora																			
	Si	No	0	1	2	3	4	5														
	Observaciones:																					
	10.7. Cambios en mi visión sobre mi profesión	8			8		4,5															
	<table><tr><td colspan="2">Mejoras</td><td colspan="6">Grado de mejora</td></tr><tr><td>Si</td><td>No</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	Mejoras		Grado de mejora						Si	No	0	1	2	3	4	5					
Mejoras		Grado de mejora																				
Si	No	0	1	2	3	4	5															
Observaciones:																						
10.8. Otras mejoras (especificar):	6	2		6	2	3,375																
<table><tr><td colspan="2">Mejoras</td><td colspan="6">Grado de mejora</td></tr><tr><td>Si</td><td>No</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	Mejoras		Grado de mejora						Si	No	0	1	2	3	4	5						
Mejoras		Grado de mejora																				
Si	No	0	1	2	3	4	5															
Observaciones:																						
- J.1: Cambios – mejoras.																						
11. En general, ¿cuál ha sido el nivel de aplicación de la formación en tu aula? (puesto de trabajo)?	8			8		5																
<table><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	0	1	2	3	4	5																
0	1	2	3	4	5																	
Observaciones:																						
- J.4: cambiaría “puesto de trabajo” (término empresarial) por aula.																						

Observaciones:
- J.4: Se podría plantear un ítem sobre evidencias que justificaran la aplicación al aula como por ejemplo: Puedes presentar algunas evidencias de tareas del alumnado antes de realizar esta acción formativa y después de realizada para justificar la aplicación al aula.

BLOQUES	ÍTEM						UNIVOCIDAD			PERTINENCIA			IMPORTANCIA (Del 0 al 5)		
							Sí	¿	No	Sí	¿	No			
Estrategias de apoyo a la aplicación de la formación	12. Valora el apoyo recibido en la aplicación de la formación, en el aula o en el centro educativo, por parte de los siguientes agentes:	12.1. FORMADOR	Aportación de documentación y recursos:						8			7		1	4,625
			<div><div>0</div><div>1</div><div>2</div><div>3</div><div>4</div><div>5</div></div>						8			7		1	4,125
			Seguimiento de la aplicación de la formación:						8			8			4,875
			<div><div>0</div><div>1</div><div>2</div><div>3</div><div>4</div><div>5</div></div>						6	2		5	2	1	2,875
		Observaciones:													
		- J.7: Los ponentes no realizan seguimiento una vez acabada la actividad													
		12..2. ASESOR	Aportación de documentación y recursos:						8			8			4,5
			<div><div>0</div><div>1</div><div>2</div><div>3</div><div>4</div><div>5</div></div>						8			8			4,625
			Seguimiento de la aplicación de la formación:						8			8			4,875
			<div><div>0</div><div>1</div><div>2</div><div>3</div><div>4</div><div>5</div></div>						6	2		6	2		2,875
		Observaciones:													
		12.3. COORDINADOR DE CICLO/JEFE DE DEPARTAM.	Facilitación de cambios organizativos necesarios para aplicar la formación:						8			8			4,75
			<div><div>0</div><div>1</div><div>2</div><div>3</div><div>4</div><div>5</div></div>						8			8			4,25
			Seguimiento de la aplicación de la formación:						8			6	1	1	3,875
			<div><div>0</div><div>1</div><div>2</div><div>3</div><div>4</div><div>5</div></div>						6	2		6	2		2,875
	Observaciones:														
12.4. DIRECTOR DEL CENTRO	Facilitación de cambios organizativos necesarios para aplicar la formación:						8			8			5		

		EDUCATIVO	<table><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	0	1	2	3	4	5							
0	1		2	3	4	5										
			Seguimiento de la aplicación de la formación:				8			8			4,625			
			<table><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	0	1	2	3	4	5							
0	1		2	3	4	5										
		Orientaciones respecto a la forma de aplicar la formación:				8			8			4				
		<table><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	0	1	2	3	4	5								
0	1	2	3	4	5											
		Otras acciones (especificar):				6	2		6	2		2,75				
		<table><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	0	1	2	3	4	5								
0	1	2	3	4	5											
		Observaciones:														
		- J.3: La pregunta 12 la pondría antes que la 7.														
(continuación)	13. Valoración general del apoyo recibido para la aplicación de los aprendizajes adquiridos con la formación:					7	1		7	1		4,125				
		<table><tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	0	1	2	3	4	5								
0	1	2	3	4	5											
Observaciones:																
- J.1: Considero que la importancia es máxima en general.... No lo entiendo!!!																
- J.3: La pondría la pregunta 8.																
- J.8: A estas cuestiones se ha respondido en el cuestionario anterior. Me parecen más pertinentes para valorar la formación recibida, pero para valorar la transferencia al trabajo de cada uno, no las veo necesarias.(algunas, las que ya he indicado).																

BLOQUES	ÍTEM				UNIVOCIDAD			PERTINENCIA			IMPORTANCIA (Del 0 al 5)	
					Sí	¿	No	Sí	¿	No		
Factores que afectan la aplicación de la formación	14. Valora en qué medida los siguientes factores han estado presentes en tu aplicación de la formación. Indica el grado de incidencia de dichos factores:	14.1. (Existencia) Búsqueda de oportunidades de aplicación				6		2	7		1	4,625
		Mejoras		Grado de incidencia								
		Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva				
		Observaciones:										
		14.2. (Posesión) Búsqueda de los recursos necesarios para la aplicación				6		2	7		1	4,5
		Mejoras		Grado de incidencia								
		Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva				
		Observaciones:										
		- J. 3: posesión – existencia o disponibilidad, no me gusta posesión.										
		14.3. (Disponibilidad) Búsqueda de tiempo para la aplicación				6		2	7		1	4,625
		Mejoras		Grado de incidencia								
		Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva				
Observaciones:												
14.4. Dificultad de aplicación de la formación				6		2	7		1	4,25		
Mejoras		Grado de incidencia										
Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva						
Observaciones:												
14.5. Autonomía para poder aplicar la formación				6		2	8			4,875		
Mejoras		Grado de incidencia										
Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva						
Observaciones:												
14.6. Existencia de un clima adecuado en el centro				6		2	8			4,75		
Mejoras		Grado de incidencia										
Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva						
Observaciones:												
14.7. Tradición de formación permanente en el centro educativo				6		2	7			1	4,375	
				Mejoras		Grado de incidencia						

		Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva								
	Observaciones:															
	14.8. Reconocimiento de la formación en el centro educativo								6		2	7		1	4,25	
	Mejoras				Grado de incidencia											
	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva									
	Observaciones:															
	14.9. Apoyo de los compañeros								6		2	8			4,375	
	Mejoras				Grado de incidencia											
	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva									
	Observaciones:															
	(continuación)	14.10. Motivación para la aplicación de la formación								6		2	8			4,75
		Mejoras				Grado de incidencia										
		Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva								
		Observaciones:														
		14.11. Expectativas de éxito en la aplicación								6		2	8			4,25
Mejoras				Grado de incidencia												
Nada		Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva									
Observaciones:																
14.12. Otros factores (especificar):								4	3	1	4	4		2,75		
Mejoras				Grado de incidencia												
Nada	Poco	Bastante	Mucho	Negativa	No incide	Positiva										
Observaciones: <ul style="list-style-type: none">- J.1: No entiendo “mejoras”. Podría eliminarse.- J.2: mejoras – preferencias (cambiar).- J.8: el ítem 14 lo he tenido que leer varias veces y me resulta complicado de entender qué pide exactamente. Supongo que, cuando se refiere a la aplicación de la formación lo cita después como mejoras. La palabra “mejoras” es la que me despista. Sin embargo, se puede ver que me parece muy pertinente preguntar por todos estos factores que inciden en la aplicación.																
15. Propuestas para mejorar la aplicabilidad en el aula de próximas acciones formativas								6	2		5	2	1	3,75		

	similares: 1) 2) 3)							
	Observaciones:							
	16. Otras observaciones:	3	5		3	5		0,625
	Observaciones: - J.3: 16. Qué factores han impedido que no pudiera aplicar la formación en su puesto de trabajo. 17. Otras observaciones. - J.8: Para valorar bien este cuestionario habría que saber en qué momento se pasaría. Es más largo que el anterior y lleva mucho tiempo contestarlo bien.							

- Juez 1: Experto UAB
- Juez 2: Experto UAB
- Juez 3: Experto UAB
- Juez 4: Asesor Tudela

- Juez 5: Asesor Pamplona
- Juez 6: Profesor Secundaria
- Juez 7: Asesor Estella
- Juez 8: Maestro Primaria

4. Muestra de Acciones Formativas y Asesores/as participantes

CAP	Asesor/a	Código acción formativa	Nombre acción formativa	Modalidad
PAMPLONA (director: Nicolás Úriz)		2	Leer por placer	Grupo de trabajo
		9	Recorrido para conocer el medio físico	Curso
	Andoni Irujo	20	Irristakesa eskolan	Grupo de trabajo
		53	Métodos de aprendizaje cooperativos en E.F	Curso
	Carmen Cortés	4	Firmamos en el colegio	Seminario
		3	Proyectos	Grupo de trabajo
	Consuelo Allué	16	Biblioteca del centro	Grupo de trabajo
		15	Tipología de actividades	Curso
	Fely Paz	5	El uso de las TIC en E. Infantil	Seminario
		6	Formación para realizar las programaciones generales y de U. Didácticas según el modelo de gestión de la calidad	Grupo de Trabajo
	Idoia Carricas	2	Leer por placer	Módulo
		1	Seminario de tutoría	Grupo de Trabajo
	Jesús Glaría	28	Edición avanzada de vídeo digital	Grupo de trabajo
	Loli Beaumont	8	Dinamización de la biblioteca escolar	Grupo de Trabajo
		7	Mejora de la producción de textos escritos	Seminario
	Manuel Sada	22	Matemáticas desde los contextos	Seminario
		23	Matemáticas dinámicas de geogebra	Curso
	María José González	10	El plan energético del centro	Grupo de trabajo
		21	La gestión de los recursos humanos	Curso
	Mariví López	12	Diseño de propuestas matemáticas de geometría y numeración para trabajar en ed. infantil	Grupo de trabajo
	Patxi Olaiz	13	Comunicación familia-escuela	Grupo de trabajo
		14	Práctica reflexiva aplicada al fomento de la utilización del euskera	Seminario
	Paz Eizmendi	18	Análisis de materiales didácticos de educación para la ciudadanía y Derechos Humanos	Grupo de Trabajo
		17	La medición escolar	Seminario
	Raúl Urdaci	25	Convivencia, del IES Sierra de Leyre	Grupo de trabajo
		24	Introducción a la electrónica digital	Curso
	Vicky Zenotz	26	Grupo de conversación	Curso
		55	Grupo de trabajo IES Zizur	Grupo de trabajo

CAP	Asesor/a	Código acción formativa	Nombre acción formativa	Modalidad
TUDELA (director: Ángel Cuadal Agoiz)	Idoia Vitiens	29	Geometría y medidas	Seminario
		30	Recursos para N.E.E	Grupo de trabajo
	M ^a Alcázar Vinyals	33	Lectura comprensiva "Arcadia"	Grupo de trabajo
		34	Mapas conceptuales	Seminario
	M ^a Carmen Martínez	31	Estrategias de enseñanza y aprendizaje para atender la diversidad	Seminario
		32	Mejora de la producción de textos escritos (09/01/08)	Módulo
TAFALLA (directora: M ^a Dolores Iracheta)		50	Técnicas plásticas en Educación Infantil	Seminario
	Isabel Hermoso	38	Elaboración y producción de textos escritos en ed. infantil y primaria	Grupo de trabajo
	M ^a Dolores Iracheta	40	Experiencias didácticas en la biblioteca escolar	Grupo de trabajo
		39	Un coro en la escuela	Curso
	Susana Fonseca	36	Planificación de la matemática: programación y secuenciación de contenidos matemáticos	Grupo de trabajo
		35	Talleres internivelares de atención a la diversidad	Módulo
ESTELLA (director: José Ramón Erdozain)	Amaya Ros	42	El arte de narrar	Módulo
		41	Observación de las propuestas de juego heurístico	Grupo de trabajo
	Javier Zabala	43	Grupo de trabajo educación física	Grupo de trabajo
		44	La evaluación interna y externa de las competencias	Módulo
	José Ramón Erdozain	45	Propuestas para el taller de plástica	Módulo
		46	Resolución de problemas de primer ciclo	Grupo de trabajo
LEKAROZ (director: Miguel Ustariz)	Amaia Estorba	47	Lectura y escritura desde el constructivismo	Seminario
	Miguel Ustariz	51	Estrategias para la resolución de conflictos en el centro educativo	Seminario

5. Instrumentos de Evaluación Codificados

5.1. Instrumento Nº 2: Cuestionario de Valoración de la Acción Formativa

v0a Título de la acción formativa: [Ir a la página siguiente](#)

v0b Centro de apoyo al profesorado:

- ☐ 1 Pamplona ☐ 2 Tudela ☐ 3 Tafalla ☐ 4 Estella ☐ 5 Lekaroz

v0c Modalidad:

- ☐ 1 Curso ☐ 2 Módulo ☐ 3 Seminario ☐ 4 Grupo de trabajo

v0d Número Nº de horas de la acción formativa: _____

v0e Redactado Fecha inicio: _____

v0f Redactado Fecha finalización: _____

v0g Tipo de centro del/de la participante:

- ☐ 1 Público ☐ 2 Concertado

v0h Nivel educativo de/de la participante:

- ☐ 1 E. Infantil ☐ 2 E. Primaria ☐ 3 ESO ☐ 4 Bachillerato ☐ 5 FP
☐ 6 E. Infantil y E. Primaria ☐ 7 ESO y Bachillerato ☐ 8 Otros

PEFIL PROFESIONAL DEL/DE LA PARTICIPANTE

v1 Edad:

- ☐ 1 Menos de 30 años
☐ 2 De 31 a 40 años
☐ 3 De 41 a 50 años
☐ 4 De 51 a 60 años
☐ 5 Más de 60 años

v2 Género:

- ☐ 1 Hombre
☐ 2 Mujer

v3 Nivel formativo:

- ☐ 1 Diplomatura
☐ 2 Licenciatura
☐ 3 Postgrado o máster
☐ 4 Doctorado
☐ 5 Otros

v4 Experiencia docente:

- ☐ 1 Hasta 5 años
☐ 2 De 6 a 15 años
☐ 3 De 16 a 25 años
☐ 4 Más de 25 años

v0a Título de la acción formativa:

- | | |
|---|--|
| 1 Seminario de tutoría | 29 Geometría y medida |
| 2 Leer por placer | 30 Recursos para N.E.E |
| 3 Proyectos | 31 Estrategias de enseñanza y aprendizaje para atender a la diversidad |
| 4 Firmamos en el colegio | 32 Mejora de la producción de textos escritos |
| 5 El Uso de la Tic en ed. infantil | 33 Lectura comprensiva "Arcadia" |
| 6 Formación para realizar las programaciones generales y Unidades didácticas según el modelo de gestión de calidad | 34 Mapas conceptuales |
| 7 Mejora de la producción de textos escritos | 35 Talleres internivelares atención diversidad |
| 8 Dinamización de la biblioteca Escolar | 36 Planificación de la matemática: programación y secuenciación de contenidos matemáticos |
| 9 Recorrido para conocer el medio físico | 37 El museo de arte como oportunidad educativa |
| 10 El plan energético del centro | 38 Elaboración y producción de textos escritos en ed. infantil y primaria |
| 12 Diseño de propuestas matemáticas de geometría y numeración para trabajar en ed. infantil | 39 Un coro en la escuela |
| 13 Comunicación familia-escuela | 40 Experiencias didácticas en la biblioteca escolar |
| 14 Práctica reflexiva aplicada al fomento de la utilización del euskera | 41 Observación de las propuestas de juego heurístico |
| 15 Tipología de actividades | 42 El arte de narrar |
| 16 Biblioteca del centro | 43 Grupo de trabajo educación física |
| 17 La medición escolar | 44 La evaluación interna y externa de las competencias |
| 18 Análisis de materiales didácticos de educación para la ciudadanía y Derechos Humanos | 45 Propuestas para el taller de plástica |
| 19 Expresión corporal en ed. primaria | 46 Resolución de problemas de primer ciclo |
| 20 Irristakesa eskolan (patinaje en la escuela) | 47 Lectura y escritura desde el constructivismo |
| 21 La gestión de los recursos humanos | 48 Filosofía para niños/niñas |
| 22 Matemáticas desde los contextos | 49 Resolver problemas, un reto de las matemáticas |
| 23 Matemáticas dinámicas de Geogebra | 50 Técnicas plásticas en Educación Infantil |
| 24 Introducción a la electrónica digital | 51 Estrategias para la resolución de conflictos en el centro educativo |
| 25 Convivencia, del IES Sierra de Leyre | 52 Revisión de materiales de lecto-escritura en la etapa de educación infantil |
| 26 Grupo de conversación | 53 Métodos de aprendizaje cooperativos en EF |
| 27 Los MAU, un instrumento en la UCA | 55 Grupo de trabajo IES Zizur |
| 28 Edición avanzada de vídeo digital | |

OBJETIVOS DE LA ACCIÓN FORMATIVA

v5 Los objetivos de la acción formativa responden a las necesidades más inmediatas del centro:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v6 El grado de logro de los objetivos es satisfactorio:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

CONTENIDOS DE LA ACCIÓN FORMATIVA

v7 Los contenidos abordados son interesantes para los/las participantes:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v8 Los contenidos tienen una clara orientación innovadora:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v9 El grado de dificultad de los contenidos es:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

METODOLOGÍA DE LA ACCIÓN FORMATIVA

v10 La metodología utilizada es adecuada para alcanzar los objetivos:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v11 Las actividades realizadas son adecuadas para alcanzar los objetivos:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v12 Los recursos didácticos utilizados facilitan el aprendizaje:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

FORMADOR/A (sólo para las modalidades curso, módulo y seminario)

v13 Domina los contenidos:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v14 Tiene habilidades comunicativas:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v15 Facilita la participación:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v16 Favorece el logro de los aprendizajes:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v17 Hace un seguimiento adecuado de los aprendizajes alcanzados:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v18 Promueve la autonomía de los/las participantes:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

ASESOR/A

v19 Favorece el buen funcionamiento de la acción formativa:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v20 Aporta documentación y recursos a los/las participantes:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v21 Hace un seguimiento adecuado de la acción formativa:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v22 Promueve la autonomía de los/las participantes:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

COORDINADOR/A DE GRUPO (sólo para la modalidad grupo de trabajo)

v23 Favorece el buen funcionamiento del grupo:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v24 Tiene claras sus tareas:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

ORGANIZACIÓN

v25 El horario es adecuado:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v26 El calendario es satisfactorio:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v27 Las instalaciones son adecuadas:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v28 Los recursos disponibles son suficientes:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

CLIMA (sólo para la modalidad grupo de trabajo)

v29 El clima de la acción formativa favorece el aprendizaje:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v30 La participación de los/las miembros del grupo es equilibrada:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v31 La cohesión del grupo es suficiente:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v32 El grupo funciona con autonomía:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v33 El grupo tiene capacidad para gestionar los conflictos:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v34 El grupo permite mejorar las relaciones en el centro educativo:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v35 Los materiales elaborados por el grupo de trabajo podrían ser de utilidad para otros/as docentes:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

VALORACIÓN GLOBAL DE LA ACCIÓN FORMATIVA

v36 Los aprendizajes logrados con la acción formativa dan lugar a cambios en la actuación en el aula:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v37 Los aprendizajes logrados dan lugar a cambios en la actuación en el centro educativo:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v38 Se han cumplido tus expectativas:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v39 En general, el grado de satisfacción con la acción formativa es:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v40 Es importante la continuidad de la acción formativa:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

¿Cuáles son los tres aspectos de la acción formativa que mejor valoras?

v41a **Redactado** 1) _____

v41b **Redactado** 2) _____

v41c **Redactado** 3) _____

¿Cuáles son los tres aspectos que se podrían mejorar?

v42a **Redactado** 1) _____

v42b **Redactado** 2) _____

v42c **Redactado** 3) _____

v43 **Redactado** Otras observaciones:

5.2. Instrumento Nº 4: Autoevaluación de los Grupos de Trabajo

v0a Título de la acción formativa: [Ir a la página siguiente](#)

v0b Centro de apoyo al profesorado:

- ☐ 1 Pamplona ☐ 2 Tudela ☐ 3 Tafalla ☐ 4 Estella ☐ 5 Lekaroz

v0c Antigüedad del grupo de trabajo:

- ☐ 1 Menos de 1 año ☐ 2 2 años ☐ 3 3 años ☐ 4 Más de 3 años

v0d Tipo de centro del/de la participante:

- ☐ 1 Público ☐ 2 Concertado

v0e Nivel educativo de/de la participante:

- ☐ 1 E. Infantil ☐ 2 E. Primaria ☐ 3 ESO ☐ 4 Bachillerato ☐ 5 FP
☐ 6 E. Infantil y E. Primaria ☐ 7 ESO y Bachillerato ☐ 8 Otros

v0f Número de personas que componen el grupo de trabajo:

- ☐ 1 Entre 3 y 5 ☐ 2 Entre 6 y 8 ☐ 3 Entre 9 y 11 ☐ 4 Entre 12 y 14 ☐ 5 Más de 15

v0a Titulo de la acción formativa:

- | | |
|---|--|
| 1 Seminario de tutoría | 29 Geometría y medida |
| 2 Leer por placer | 30 Recursos para N.E.E |
| 3 Proyectos | 31 Estrategias de enseñanza y aprendizaje para atender a la diversidad |
| 4 Firmamos en el colegio | 32 Mejora de la producción de textos escritos |
| 5 El Uso de la Tic en ed. infantil | 33 Lectura comprensiva "Arcadia" |
| 6 Formación para realizar las programaciones generales y Unidades didácticas según el modelo de gestión de calidad | 34 Mapas conceptuales |
| 7 Mejora de la producción de textos escritos | 35 Talleres internivelares atención diversidad |
| 8 Dinamización de la biblioteca Escolar | 36 Planificación de la matemática: programación y secuenciación de contenidos matemáticos |
| 9 Recorrido para conocer el medio físico | 37 El museo de arte como oportunidad educativa |
| 10 El plan energético del centro | 38 Elaboración y producción de textos escritos en ed. infantil y primaria |
| 12 Diseño de propuestas matemáticas de geometría y numeración para trabajar en ed. infantil | 39 Un coro en la escuela |
| 13 Comunicación familia-escuela | 40 Experiencias didácticas en la biblioteca escolar |
| 14 Práctica reflexiva aplicada al fomento de la utilización del euskera | 41 Observación de las propuestas de juego heurístico |
| 15 Tipología de actividades | 42 El arte de narrar |
| 16 Biblioteca del centro | 43 Grupo de trabajo educación física |
| 17 La medición escolar | 44 La evaluación interna y externa de las competencias |
| 18 Análisis de materiales didácticos de educación para la ciudadanía y Derechos Humanos | 45 Propuestas para el taller de plástica |
| 19 Expresión corporal en ed. primaria | 46 Resolución de problemas de primer ciclo |
| 20 Irristakesa eskolan (patinaje en la escuela) | 47 Lectura y escritura desde el constructivismo |
| 21 La gestión de los recursos humanos | 48 Filosofía para niños/niñas |
| 22 Matemáticas desde los contextos | 49 Resolver problemas, un reto de las matemáticas |
| 23 Matemáticas dinámicas de Geogebra | 50 Técnicas plásticas en Educación Infantil |
| 24 Introducción a la electrónica digital | 51 Estrategias para la resolución de conflictos en el centro educativo |
| 25 Convivencia, del IES Sierra de Leyre | 52 Revisión de materiales de lecto-escritura en la etapa de educación infantil |
| 26 Grupo de conversación | 53 Métodos de aprendizaje cooperativos en EF |
| 27 Los MAU, un instrumento en la UCA | 55 Grupo de trabajo IES Zizur |
| 28 Edición avanzada de vídeo digital | |

VALORACIÓN DE LOS APRENDIZAJES LOGRADOS

Valorad los resultados obtenidos para cada objetivo de aprendizaje del grupo de trabajo.

Objetivos de aprendizaje del grupo de trabajo	Nivel de logro de los objetivos (marcar con una X)				Valoración (explicad el nivel de logro de los objetivos indicando motivos, elementos que han facilitado o dificultado el aprendizaje u otros aspectos a tener en cuenta)
	Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto	
v1a1 Redactado	v1a2 1 2 3 4				v1a3 Redactado
v1b1 Redactado	v1b2 1 2 3 4				v1b3 Redactado
v1c1 Redactado	v1c2 1 2 3 4				v1c3 Redactado
v1d1 Redactado	v1d2 1 2 3 4				v1d3 Redactado
v1e1 Redactado	v1e2 1 2 3 4				v1e3 Redactado
v1f 1 Redactado	v1f 2 1 2 3 4				v1f 3 Redactado
v1g1 Redactado	v1g2 1 2 3 4				v1g3 Redactado
v1h1 Redactado	v1h2 1 2 3 4				v1h3 Redactado

VALORACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DEL GRUPO DE TRABAJO

En la siguiente tabla se definen una serie de factores clave para el funcionamiento de los grupos de trabajo. Valorad en qué medida se dan los siguientes factores.

Factores		Valoración			
Planificación del grupo de trabajo	v2a Importancia otorgada a los objetivos de aprendizaje	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
	v2b Importancia de los contenidos a trabajar en el grupo	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
	v2c Interés de los contenidos a trabajar en el grupo	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
	v2d Grado de dificultad de los contenidos a trabajar en el grupo	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
Desarrollo de las sesiones del grupo de trabajo	v2e Amenidad de las sesiones	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
	v2f Productividad de las sesiones	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
	v2g Distribución rotativa de las tareas	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
	v2h Distribución equilibrada de las tareas	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
	v2i Eficacia de las actividades	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
	v2j Adecuación de las actividades a los objetivos del grupo	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
	v2k Interés de las actividades	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
	v2l Grado de consenso en la toma de decisiones	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
	v2m Presencia de argumentos en la toma de decisiones	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
	v2n Participación	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
	v2o Grado de motivación	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
	v2p Grado de implicación	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
Seguimiento y evaluación del grupo de trabajo	v2q Adecuación de los sistemas de seguimiento del grupo de trabajo al funcionamiento del mismo	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4
	v2r Suficiencia de los mecanismos de evaluación interna del grupo de trabajo	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4

De los factores de la lista, estableced los tres factores más importantes a alcanzar en el seno del grupo de trabajo

- v3a** Redactado 1) _____
- v3b** Redactado 2) _____
- v3c** Redactado 3) _____

VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL GRUPO DE TRABAJO

En la siguiente tabla se definen una serie de resultados de los grupos de trabajo. Valorad en qué medida se dan los siguientes factores.

Factores		Valoración			
Resultados del grupo de trabajo	v4a Aprendizajes realizados	Nada <input type="checkbox"/> 1	Poco <input type="checkbox"/> 2	Bastante <input type="checkbox"/> 3	Mucho <input type="checkbox"/> 4
	v4b Aplicación de los aprendizajes en el aula	Nada <input type="checkbox"/> 1	Poco <input type="checkbox"/> 2	Bastante <input type="checkbox"/> 3	Mucho <input type="checkbox"/> 4
	v4c Aplicación de los aprendizajes en el centro	Nada <input type="checkbox"/> 1	Poco <input type="checkbox"/> 2	Bastante <input type="checkbox"/> 3	Mucho <input type="checkbox"/> 4
	v4d Incidencia del grupo de trabajo en el desarrollo personal	Nada <input type="checkbox"/> 1	Poco <input type="checkbox"/> 2	Bastante <input type="checkbox"/> 3	Mucho <input type="checkbox"/> 4
	v4e Incidencia del grupo de trabajo en la actuación profesional	Nada <input type="checkbox"/> 1	Poco <input type="checkbox"/> 2	Bastante <input type="checkbox"/> 3	Mucho <input type="checkbox"/> 4
	v4f Incidencia del grupo de trabajo en el centro educativo	Nada <input type="checkbox"/> 1	Poco <input type="checkbox"/> 2	Bastante <input type="checkbox"/> 3	Mucho <input type="checkbox"/> 4

Indicad qué cambios positivos se han producido en vuestra actuación profesional a consecuencia de este grupo de trabajo indicando en qué medida se han producido dichos cambios.

Factores		Valoración			
v5a	Introducción de innovaciones en el aula	Nada <input type="checkbox"/> 1	Poco <input type="checkbox"/> 2	Bastante <input type="checkbox"/> 3	Mucho <input type="checkbox"/> 4
v5b	Cambios metodológicos en la programación de mi área de conocimiento	Nada <input type="checkbox"/> 1	Poco <input type="checkbox"/> 2	Bastante <input type="checkbox"/> 3	Mucho <input type="checkbox"/> 4
v5c	Introducción de nuevos contenidos en la programación de mi área de conocimiento	Nada <input type="checkbox"/> 1	Poco <input type="checkbox"/> 2	Bastante <input type="checkbox"/> 3	Mucho <input type="checkbox"/> 4
v5d	Cambios organizativos en el centro educativo	Nada <input type="checkbox"/> 1	Poco <input type="checkbox"/> 2	Bastante <input type="checkbox"/> 3	Mucho <input type="checkbox"/> 4
v5e	Cambios metodológicos en la manera de dinamizar el aula	Nada <input type="checkbox"/> 1	Poco <input type="checkbox"/> 2	Bastante <input type="checkbox"/> 3	Mucho <input type="checkbox"/> 4
v5f	Cambios en las estrategias para conocer a los alumnos	Nada <input type="checkbox"/> 1	Poco <input type="checkbox"/> 2	Bastante <input type="checkbox"/> 3	Mucho <input type="checkbox"/> 4
v5g	Cambio en mi visión sobre mi profesión	Nada <input type="checkbox"/> 1	Poco <input type="checkbox"/> 2	Bastante <input type="checkbox"/> 3	Mucho <input type="checkbox"/> 4
v5 h 1 v5 h 2	Otros cambios sobre mi profesión (especificar): Redactado	Nada <input type="checkbox"/> 1	Poco <input type="checkbox"/> 2	Bastante <input type="checkbox"/> 3	Mucho <input type="checkbox"/> 4

v6 En general, ¿cuál ha sido el nivel de aplicación de la formación en vuestro puesto de trabajo?

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v7 ¿Cuál ha sido el grado de utilidad para el aula de los materiales creados en el seno del grupo de trabajo?

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

ESTRATEGIAS DE APOYO A LA APLICACIÓN DE LA FORMACIÓN

Valorad el apoyo recibido en la aplicación de la formación, en el aula o en el centro educativo, por parte de los siguientes agentes:

v8a1 ASESOR/A

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v8a2 Comentad el apoyo recibido por el/la asesor/a resaltando los siguientes elementos: aportación de documentación y recursos; seguimiento de la aplicación de la formación; orientaciones respecto a la forma de aplicar la formación; entre otros

Redactado _____

v8b1 COORDINADOR/A DE CICLO/JEFE/A DE DEPARTAMENTO

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v8b2 Comentad el apoyo recibido por el coordinador/a de ciclo o jefe/a de departamento resaltando los siguientes elementos: aportación de documentación y recursos; seguimiento de la aplicación de la formación; orientaciones respecto a la forma de aplicar la formación; entre otros.

Redactado _____

v8c1 DIRECTOR/A DEL CENTRO EDUCATIVO

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v8c2 Comentad el apoyo recibido por el director/a resaltando los siguientes elementos: aportación de documentación y recursos; seguimiento de la aplicación de la formación; orientaciones respecto a la forma de aplicar la formación; entre otros.

Redactado _____

FACTORES QUE AFECTAN LA APLICACIÓN DE LA FORMACIÓN

Valorad en qué medida los siguientes factores han estado presentes en su aplicación de la formación. Indicad el grado de incidencia de dichos factores.

Factores	Valoración				Grado de incidencia		
Existencia de oportunidades de aplicación	v9a1				v9a2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Disponibilidad de los recursos necesarios para la aplicación	v9b1				v9b2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Disponibilidad de tiempo para la aplicación	v9c1				v9c2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Dificultad de aplicación de la formación	v9d1				v9d2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Autonomía para poder aplicar la formación	v9e1				v9e2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Existencia de un clima adecuado en el centro	v9f 1				v9f 2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Tradición de formación permanente en el centro educativo	v9g1				v9g2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Reconocimiento de la formación en el centro educativo	v9h1				v9h2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Apoyo de los compañeros	v9i1				v9i2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Motivación para la aplicación de la formación	v9j1				v9j2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Expectativas de éxito en la aplicación	v9k1				v9k2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Otros factores V9l3 (especificar): Redactado	v9l1				v9l2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3

Propuestas para mejorar la aplicabilidad en el aula de próximas acciones formativas similares:

v10a Redactado 1) _____

v10b Redactado 2) _____

v10c Redactado 3) _____

v11 Redactado Otras observaciones:

5.3. Instrumento Nº 5: Cuestionario de Transferencia del/de la Participante

v0a Título de la acción formativa: [Ir a la página siguiente](#)

v0b Centro de apoyo al profesorado:

- ☐ 1 Pamplona ☐ 2 Tudela ☐ 3 Tafalla ☐ 4 Estella ☐ 5 Lekaroz

v0c Modalidad:

- ☐ 1 Curso ☐ 2 Módulo ☐ 3 Seminario ☐ 4 Grupo de trabajo

v0d **Número** Nº de horas de la acción formativa: _____

v0e **Redactado** Fecha inicio: _____

v0f **Redactado** Fecha finalización: _____

v0g Tipo de centro del/de la participante:

- ☐ 1 Público ☐ 2 Concertado

v0h Nivel educativo de/de la participante:

- ☐ 1 E. Infantil ☐ 2 E. Primaria ☐ 3 ESO ☐ 4 Bachillerato ☐ 5 FP
☐ 6 E. Infantil y E. Primaria ☐ 7 ESO y Bachillerato ☐ 8 Otros

PEFIL PROFESIONAL DEL/DE LA PARTICIPANTE

v1 Edad:

- ☐ 1 Menos de 30 años
☐ 2 De 31 a 40 años
☐ 3 De 41 a 50 años
☐ 4 De 51 a 60 años
☐ 5 Más de 60 años

v2 Género:

- ☐ 1 Hombre
☐ 2 Mujer

v3 Nivel formativo:

- ☐ 1 Diplomatura
☐ 2 Licenciatura
☐ 3 Postgrado o máster
☐ 4 Doctorado
☐ 5 Otros

v4 Experiencia docente:

- ☐ 1 Hasta 5 años
☐ 2 De 6 a 15 años
☐ 3 De 16 a 25 años
☐ 4 Más de 25 años

v0a Título de la acción formativa:

- | | |
|---|--|
| 1 Seminario de tutoría | 29 Geometría y medida |
| 2 Leer por placer | 30 Recursos para N.E.E |
| 3 Proyectos | 31 Estrategias de enseñanza y aprendizaje para atender a la diversidad |
| 4 Firmamos en el colegio | 32 Mejora de la producción de textos escritos |
| 5 El Uso de la Tic en ed. infantil | 33 Lectura comprensiva "Arcadia" |
| 6 Formación para realizar las programaciones generales y Unidades didácticas según el modelo de gestión de calidad | 34 Mapas conceptuales |
| 7 Mejora de la producción de textos escritos | 35 Talleres internivelares atención diversidad |
| 8 Dinamización de la biblioteca Escolar | 36 Planificación de la matemática: programación y secuenciación de contenidos matemáticos |
| 9 Recorrido para conocer el medio físico | 37 El museo de arte como oportunidad educativa |
| 10 El plan energético del centro | 38 Elaboración y producción de textos escritos en ed. infantil y primaria |
| 12 Diseño de propuestas matemáticas de geometría y numeración para trabajar en ed. infantil | 39 Un coro en la escuela |
| 13 Comunicación familia-escuela | 40 Experiencias didácticas en la biblioteca escolar |
| 14 Práctica reflexiva aplicada al fomento de la utilización del euskera | 41 Observación de las propuestas de juego heurístico |
| 15 Tipología de actividades | 42 El arte de narrar |
| 16 Biblioteca del centro | 43 Grupo de trabajo educación física |
| 17 La medición escolar | 44 La evaluación interna y externa de las competencias |
| 18 Análisis de materiales didácticos de educación para la ciudadanía y Derechos Humanos | 45 Propuestas para el taller de plástica |
| 19 Expresión corporal en ed. primaria | 46 Resolución de problemas de primer ciclo |
| 20 Irristakesa eskolan (patinaje en la escuela) | 47 Lectura y escritura desde el constructivismo |
| 21 La gestión de los recursos humanos | 48 Filosofía para niños/niñas |
| 22 Matemáticas desde los contextos | 49 Resolver problemas, un reto de las matemáticas |
| 23 Matemáticas dinámicas de Geogebra | 50 Técnicas plásticas en Educación Infantil |
| 24 Introducción a la electrónica digital | 51 Estrategias para la resolución de conflictos en el centro educativo |
| 25 Convivencia, del IES Sierra de Leyre | 52 Revisión de materiales de lecto-escritura en la etapa de educación infantil |
| 26 Grupo de conversación | 53 Métodos de aprendizaje cooperativos en EF |
| 27 Los MAU, un instrumento en la UCA | 55 Grupo de trabajo IES Zizur |
| 28 Edición avanzada de vídeo digital | |

APRENDIZAJES LOGRADOS EN LA ACCIÓN FORMATIVA

v5 ¿En qué medida la acción formativa realizada respondía a tus necesidades formativas?

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

Indica los aprendizajes realizados en la acción formativa. Valora en qué medida se lograron dichos aprendizajes.

Factores	Valoración	Grado de incidencia
Aprendizajes relacionados con la innovación	v6a1 Sí <input type="text" value="1"/> No <input type="text" value="2"/>	v6a2 <input type="text" value="Número"/> 0 1 2 3 4 5
Aprendizajes relacionados con la didáctica sobre el área de conocimiento	v6b1 Sí <input type="text" value="1"/> No <input type="text" value="2"/>	v6b2 <input type="text" value="Número"/> 0 1 2 3 4 5
Aprendizajes relacionados con nuevos contenidos del área de conocimiento	v6c1 Sí <input type="text" value="1"/> No <input type="text" value="2"/>	v6c2 <input type="text" value="Número"/> 0 1 2 3 4 5
Aprendizajes relacionados con la organización del centro educativo	v6d1 Sí <input type="text" value="1"/> No <input type="text" value="2"/>	v6d2 <input type="text" value="Número"/> 0 1 2 3 4 5
Aprendizajes relacionados con la manera de dinamizar el aula	v6e1 Sí <input type="text" value="1"/> No <input type="text" value="2"/>	v6e2 <input type="text" value="Número"/> 0 1 2 3 4 5
Aprendizajes relacionados con la atención al alumnado	v6f 1 Sí <input type="text" value="1"/> No <input type="text" value="2"/>	v6f 2 <input type="text" value="Número"/> 0 1 2 3 4 5
Aprendizajes relacionados con la visión sobre la profesión	v6g1 Sí <input type="text" value="1"/> No <input type="text" value="2"/>	v6g2 <input type="text" value="Número"/> 0 1 2 3 4 5
Otros aprendizajes v6h3 (especificar): <input type="text" value="Redactado"/>	v6h1 Sí <input type="text" value="1"/> No <input type="text" value="2"/>	v6h2 <input type="text" value="Número"/> 0 1 2 3 4 5

v7 En general, ¿cuál fue tu nivel de aprendizaje logrado en la acción formativa?

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

APLICACIÓN DE LA FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

v8 En qué medida la acción formativa ha incidido positivamente en tu desarrollo personal:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

v9 En qué medida se ha modificado tu actuación profesional a consecuencia de esta acción formativa:

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

Indica qué cambios positivos se han producido en tu actuación profesional a consecuencia de esta acción formativa. Valora en qué medida se han producido dichos cambios.

Factores	Cambios	Grado de mejora
Introducción de innovaciones en el aula	v10a1	v10a2 Número
	Sí <input type="text" value="1"/> No <input type="text" value="2"/>	0 1 2 3 4 5
Cambios metodológicos en la programación de mi área de conocimiento	v10b1	v10b2 Número
	Sí <input type="text" value="1"/> No <input type="text" value="2"/>	0 1 2 3 4 5
Introducción de nuevos contenidos en la programación de mi área de conocimiento	v10c1	v10c2 Número
	Sí <input type="text" value="1"/> No <input type="text" value="2"/>	0 1 2 3 4 5
Cambios organizativos en el centro educativo	v10d1	v10d2 Número
	Sí <input type="text" value="1"/> No <input type="text" value="2"/>	0 1 2 3 4 5
Cambios metodológicos en la manera de dinamizar el aula	v10e1	v10e2 Número
	Sí <input type="text" value="1"/> No <input type="text" value="2"/>	0 1 2 3 4 5
Cambios en las estrategias para atender al alumnado	v10f 1	v10f 2 Número
	Sí <input type="text" value="1"/> No <input type="text" value="2"/>	0 1 2 3 4 5
Cambios en mi visión sobre mi profesión	v10g1	v10g2 Número
	Sí <input type="text" value="1"/> No <input type="text" value="2"/>	0 1 2 3 4 5
Otros cambios v10h3 (especificar): Redactado	v10h1	v10h2 Número
	Sí <input type="text" value="1"/> No <input type="text" value="2"/>	0 1 2 3 4 5

v11 En general, ¿cuál ha sido el nivel de aplicación de la formación en tu trabajo?

Número	0	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---	---

ESTRATEGIAS DE APOYO A LA APLICACIÓN DE LA FORMACIÓN

Valora el apoyo recibido en la aplicación de la formación, en el aula o en el centro educativo, por parte de los siguientes agentes:

FORMADOR/A

Aportación de documentación y recursos	v12a1	v12a2 Número
	Apoyo necesario 1 Marca 2 No marca	0 1 2 3 4 5
Seguimiento de la aplicación de la formación	v12b1	v12b2 Número
	Apoyo necesario 1 Marca 2 No marca	0 1 2 3 4 5
Orientaciones respecto a la forma de aplicar la formación	v12c1	v12c2 Número
	Apoyo necesario 1 Marca 2 No marca	0 1 2 3 4 5
Otras acciones v10d3 (especificar): Redactado	v12d1	v12d2 Número
	Apoyo necesario 1 Marca 2 No marca	0 1 2 3 4 5

ASESOR/A

Aportación de documentación y recursos	v12e1	v12e2 Número
	Apoyo necesario 1 Marca 2 No marca	0 1 2 3 4 5
Seguimiento de la aplicación de la formación	v12f 1	v12f 2 Número
	Apoyo necesario 1 Marca 2 No marca	0 1 2 3 4 5
Orientaciones respecto a la forma de aplicar la formación	v12g1	v12g2 Número
	Apoyo necesario 1 Marca 2 No marca	0 1 2 3 4 5
Otras acciones v10h3 (especificar): Redactado	v12h1	v12h2 Número
	Apoyo necesario 1 Marca 2 No marca	0 1 2 3 4 5

COORDINADOR/A DE CICLO O JEFE/A DE DEPARTAMENTO

Facilitación de cambios organizativos necesarios para aplicar la formación	v12i1	v12i2 Número
	Apoyo necesario 1 Marca 2 No marca	0 1 2 3 4 5
Seguimiento de la aplicación de la formación	v12j1	v12j2 Número
	Apoyo necesario 1 Marca 2 No marca	0 1 2 3 4 5
Orientaciones respecto a la forma de aplicar la formación	v12k1	v12k2 Número
	Apoyo necesario 1 Marca 2 No marca	0 1 2 3 4 5
Otras acciones v10l3 (especificar): Redactado	v12l1	v12l2 Número
	Apoyo necesario 1 Marca 2 No marca	0 1 2 3 4 5

DIRECTOR/A DEL CENTRO EDUCATIVO

Facilitación de cambios organizativos necesarios para aplicar la formación	v12m1	v12m2 Número
	Apoyo necesario 1 Marca 2 No marca	0 1 2 3 4 5
Seguimiento de la aplicación de la formación	v12n1	v12n2 Número
	Apoyo necesario 1 Marca 2 No marca	0 1 2 3 4 5
Orientaciones respecto a la forma de aplicar la formación	v12ñ1	v12ñ2 Número
	Apoyo necesario 1 Marca 2 No marca	0 1 2 3 4 5
Otras acciones v12o3 (especificar): Redactado	v12o1	v12o2 Número
	Apoyo necesario 1 Marca 2 No marca	0 1 2 3 4 5

v13 Valoración general del apoyo recibido para la aplicación de los aprendizajes adquiridos con la formación:

Número	0	1	2	3	4	5
---------------	---	---	---	---	---	---

FACTORES QUE AFECTAN LA APLICACIÓN DE LA FORMACIÓN

Valora en qué medida los siguientes factores han estado presentes en su aplicación de la formación. Indica el grado de incidencia de dichos factores.

Factores	Valoración				Grado de incidencia		
Existencia de oportunidades de aplicación	v14a1				v14a2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Disponibilidad de los recursos necesarios para la aplicación	v14b1				v14b2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Disponibilidad de tiempo para la aplicación	v14c1				v14c2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Dificultad de aplicación de la formación	v14d1				v14d2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Autonomía para poder aplicar la formación	v14e1				v14e2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Existencia de un clima adecuado en el centro	v14f 1				v14f 2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Tradicón de formación permanente en el centro educativo	v14g1				v14g2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Reconocimiento de la formación en el centro educativo	v14h1				v14h2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Apoyo de los compañeros	v14i1				v14i2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Motivación para la aplicación de la formación	v14j1				v14j2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Expectativas de éxito en la aplicación	v14k1				v14k2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3
Otros factores v14l3 (especificar): Redactado	v14l1				v14l2		
	Nada 1	Poco 2	Bastante 3	Mucho 4	Negativa 1	No incide 2	Positiva 3

Propuestas para mejorar la aplicabilidad en el aula de próximas acciones formativas similares:

- v15a

Redactado

1)
- v15b

Redactado

2)
- v15c

Redactado

3)
- v15d

Redactado

4)

v16

Redactado

 Otras observaciones:



6. Matrices y Pruebas Estadísticas





Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Usted es libre de:

- **Compartir** — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato
- **Adaptar** — remezclar, transformar y crear a partir del material

Bajo las condiciones siguientes:

- **Reconocimiento** — Debe [reconocer adecuadamente la autoría, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de una manera que sugiera que tiene el apoyo del licenciador o lo recibe por el uso que hace.
- **NoComercial** — No puede utilizar el material para una [finalidad comercial](#).
- **CompartirIgual** — Si remezcla, transforma o crea a partir del material, deberá difundir sus contribuciones bajo la [misma licencia que el original](#).

No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que legalmente restrinjan realizar aquello que la licencia permite.

Acceso digital a este documento:
ddd.uab.cat/collection/efi

Grupo de investigación EFI (Eficàcia de la Formació)