

Contenidos formativos de
certificados de profesionalidad
**Evaluación del proceso de
enseñanza-aprendizaje en
formación profesional para
el empleo**

2ª edición

Agustín del Pino Martínez

2ª edición: noviembre 2019







© Agustín del Pino Martínez
© Fundación Laboral de la Construcción
© Tornapunta Ediciones
ESPAÑA

Edita:
Tornapunta Ediciones
C/ Rivas, 25
28052 Madrid
Tél.: 900 11 21 21
www.fundacionlaboral.org

«Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)»

ISBN: 978-84-15977-86-5
Depósito Legal: M-34691-2019

ÍNDICE

		Presentación	4
		Objetivos generales	5
UD1		Evaluación en formación para el empleo aplicada a las distintas modalidades de impartición	6
UD2		Elaboración de pruebas para la evaluación de contenidos teóricos	66
UD3		Diseño y elaboración de pruebas de evaluación de prácticas adaptadas a la modalidad de impartición	116
UD4		Evaluación y seguimiento del proceso formativo conforme a la formación presencial y en línea	148



PRESENTACIÓN

Este manual se ha realizado siguiendo los objetivos y contenidos que la legislación exige para la obtención del Certificado de Profesionalidad de la Docencia de la formación profesional para el empleo.

La evaluación de los aprendizajes de los participantes que siguen acciones formativas forma parte ineludible del proceso de enseñanza –aprendizaje. Es una actividad que se debe realizar a lo largo de todo el proceso para concluir en la evaluación final que lo cierra. La evaluación es tremendamente importante, especialmente, cuando se trata de acciones formativas para el empleo.

Por una parte, porque los alumnos han de recibir de forma justa su calificación de apto o no apto, decisión esta de gran trascendencia tanto a nivel personal como social. Y es que al mercado de trabajo se deben enviar aquellos profesionales que realmente estén capacitados para desempeñar los puestos profesionales para los que se han estado preparando a través de un proceso, generalmente largo, de formación. De ahí la gran responsabilidad del evaluador.

Por otra parte, se hace necesario planificar las evaluaciones de los procesos de formación en su conjunto, una de cuyas patas son los resultados de las evaluaciones de los aprendizajes, pero no son las únicas a valorar: desde el procedimiento de selección de participantes y formadores, hasta la idoneidad de las aulas o del calendario seguido forman parte del proceso. La evaluación de los procesos está orientada, entre otros fines, al producto formativo, a la forma en que se ha dado satisfacción a los clientes de la formación y a la utilidad de lo aprendido para aplicarlo al puesto de trabajo.

La evaluación de los productos que se elaboran en el ámbito de la industria y de los servicios es hoy en día una práctica muy extendida siguiendo las teorías del aseguramiento de la calidad y de la calidad total. Y es que la imagen de una empresa y de los responsables que la dirigen, se pone en juego cada vez que se lanza un producto al mercado. Por otra parte, solo se vende aquello que es percibido como un producto de calidad, válido y útil, máxime cuando en el mercado existe una gran competencia entre los productores de bienes y servicios.

Esta y otras razones sirven para justificar sobradamente la necesidad de aplicar procesos evaluativos, tanto a las acciones formativas de manera individual como a los planes y campañas de formación organizadas por empresa e instituciones públicas y privadas, que aseguren la calidad de los productos formativos.

La irrupción de la evaluación en el ámbito de la formación se ha producido de manera notable en las últimas décadas de la mano de la implantación de la calidad, pero aún hoy todavía se encuentra una cierta resistencia por parte de gestores y formadores para hacer uso de esta potente herramienta de calidad (eficacia, efectividad) por un lado, y de ahorro de costes (eficiencia) por otro.

Este Módulo 4 ofrece al formador un amplio despliegue sobre conceptos, normas y técnicas de evaluación y, lo que es más importante, sobre la forma de construir los instrumentos de evaluación más acordes con los contenidos, habilidades y actitudes que se deseen medir.



OBJETIVOS GENERALES

Al finalizar el curso el alumno será capaz de:

- Analizar los principios fundamentales de la evaluación, así como las formas que pueden adoptar en función de su finalidad, medios, colectivo al que se aplican, etc.
- Elaborar pruebas de evaluación teórica, proporcionando orientaciones para su utilización en una acción formativa.
- Elaborar pruebas prácticas para ambas modalidades de impartición acompañadas de orientaciones que faciliten su utilización en una acción formativa.
- Analizar la información obtenida durante todo el proceso formativo para modificar aquellos aspectos que mejoren la calidad de la acción formativa.
- Efectuar la evaluación de las tareas y actividades presentadas por los alumnos en la formación en línea.

Unidad didáctica 1.

Evaluación en formación para el empleo aplicada a las distintas modalidades de impartición



UD1



INTRODUCCIÓN





En esta unidad didáctica se tratan, en una primera parte, los rasgos más característicos relacionados con el marco conceptual de la evaluación (modalidades, normas y criterios, tipos, características técnicas, etc.). En este marco teórico de la evaluación se adquieren los conocimientos que han de funcionar como referentes a los que acudir cuando se avanza en la planificación de la evaluación y en la construcción de los distintos instrumentos.

En la segunda parte se entra en el estudio del procedimiento legal establecido para la evaluación, reconocimiento y acreditación de competencias profesionales. Así, se explica los pasos a seguir por las vías formales (titulaciones regladas), por las llamadas vías no formales (cursos de formación para el empleo o de formación continua) y la experiencia profesional demostrable (vías informales).

La importancia que tiene esta unidad didáctica para el formador es crucial, ya que contiene los conceptos fundamentales de la evaluación que han de funcionar como referencia para el diseño, aplicación e interpretación de una planificación evaluativa.

UD1. Evaluación en formación para el empleo aplicada a las distintas modalidades de impartición

CONTENIDOS

1. Evaluación en formación para el empleo aplicada a las distintas modalidades de impartición	10
2. La evaluación por competencias: procedimiento para el reconocimiento y acreditación de competencias profesionales: vías formales y no formales de formación y experiencias profesionales	46
 Resumen	53
 Terminología	55
 Anexo	57
 Bibliografía	64



OBJETIVOS

Al finalizar esta unidad didáctica, el alumno será capaz de:

- Diferenciar medición y evaluación de resultados en función de los niveles de referencia (norma o criterio).
- Definir las condiciones que determinan que una evaluación sea objetiva, fiable y válida.
- Analizar las características de la normativa que regula la evaluación por competencias.
- Identificar las diferentes modalidades de evaluación atendiendo a su finalidad, momento de realización y agente evaluador.
- Distinguir los instrumentos de evaluación en función de las características (aprendizajes simples o complejos) y tipos de contenido (teórico, práctico y profesional).



MAPA CONCEPTUAL

EVALUACIÓN

- Concepto
- Planificación:
 - Agentes intervinientes
- Importancia:
 - Medir y evaluar
- Características técnicas:
 - Sistematicidad
 - Fiabilidad
 - Validez
 - Objetividad
 - Efectividad
- Modalidades:
 - Momento
 - Agente evaluador
 - Finalidad
- Soporte documental con evidencias de resultados:
 - Actas
 - Informes

EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS

Procedimientos para su reconocimiento y acreditación por vías formales y no formales

1. EVALUACIÓN EN FORMACIÓN PARA EL EMPLEO APLICADA A LAS DISTINTAS MODALIDADES DE IMPARTICIÓN

1.1 Concepto de evaluación

Muchos han sido los autores que han hecho propuestas, de manera notoria en el último tercio del siglo XX, para definir un marco conceptual de la evaluación. Así, se ha ido poniendo el foco sobre sucesivos aspectos de la misma. Unos, como Tyler (1950:69), Lafourcade (1975:21) y Gronlund (1973:2), ponían el acento en el **logro de objetivos**; otros, como Scriven o Alvira, se centraban en la evaluación como la **emisión de juicios de valor** sobre el tópico evaluado. Ferrández (1993) define la evaluación como **un proceso de recogida de información para tomar decisiones**, es decir, añade una finalidad operativa, que va más allá de que sea suficiente con conocer el grado alcanzado en el objeto evaluado.

El profesor Tejada (1997) integra todas esas propuestas de definición del concepto de evaluación y la define como “un proceso sistemático de recogida de información para la emisión de juicios de valor respecto a la información recogida, orientada a la toma de decisiones”. En ese proceso la máxima preocupación es la objetividad y la consecución de todos los datos para que la evaluación sea completa.

Tejada profundiza más en el concepto de evaluación que autores anteriores y considera que el proceso de evaluación forma parte también del proceso de formación continua de los agentes que intervienen en él, ya que en este proceso se trabaja en equipo a la hora de determinar objetivos, diseñar instrumentos y planificar el proceso. En ese trabajo en equipo de gestores y formadores, en torno a la evaluación, se intercambian experiencias y conocimientos que enriquecen a las personas que intervienen en esa tarea.

a. Fase de recogida de información

Es habitual que un profesor recoja información sobre lo que saben sus alumnos por medio de un examen escrito; un monitor observa la aptitud de un maquinista manejando su máquina y la refleja sobre una parrilla de observación; un profesor de informática registra sobre un cuadro la velocidad y la estética de la presentación de los trabajos de los alumnos en la elaboración de diapositivas después de un curso de representación gráfica, etc.

Es muy importante tener en cuenta en esta primera etapa que hay que considerar todos los contenidos relevantes de la acción formativa a fin de que no quede ninguno sin evaluar.

b. Emisión de juicios de valor respecto a la información recogida en función de unos criterios previamente establecidos

En este punto aparece el problema de la objetividad. Para paliar este aspecto es conveniente que la fijación de criterios se haga de forma conjunta con la participación de los implicados en el proceso.

Es decir, una vez recogida la información sobre un soporte de papel, informático, audiovisual, etc., se debe emitir una calificación (p.e., de “insuficiente” a “excelente”), para lo cual se ha de disponer previamente de unos criterios que actúan como “unidad de medida” sobre la información recogida. Así, al calificar de “insuficiente” o “excelente” todos los evaluadores aplicarán el mismo criterio previamente fijado.

Cuando se trata de situaciones muy repetitivas, como en el caso de muchas acciones formativas, lo ideal es elaborar los instrumentos de medida de manera consensuada entre los formadores que intervienen para eliminar la subjetividad que comporta la construcción del instrumento de forma individual.

c. Orientada a la toma de decisiones

Dentro del proceso de evaluación, tras el juicio de valor que se expresa en la calificación o nota, emanan varias decisiones. En el campo de la formación hay una muy inmediata: el apto o el no apto. Por ejemplo, en el primer caso el alumno será autorizado a conducir una máquina y en el segundo se le prohibirá hacerlo hasta que no supere el nivel exigido.

También la evaluación debe ser útil para introducir mejoras en los procesos. Siguiendo con el ejemplo de la formación, si, por ejemplo, aparece un número preocupante de no aptos, la evaluación sirve no sólo para archivarla y olvidarse de ella (muchas veces amparándose en las características poco brillantes del grupo de alumnos) sino para replantearse el sistema, la idoneidad del formador, los criterios de selección de los alumnos, los recursos didácticos que se usan, etc. Es decir, hay que tratar de conocer las causas por las que se producen tan malos resultados con el fin de mejorar lo que sea necesario.

En la figura 1 se reflejan las fases y las interrelaciones entre ellas del armazón del moderno concepto de evaluación:

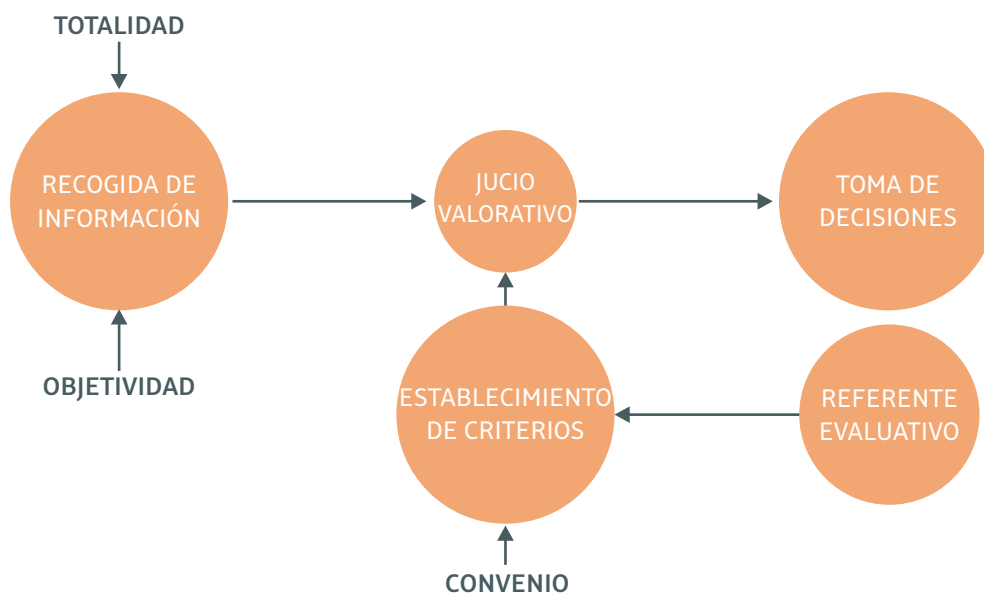


Figura 1. Elementos de configuración del concepto evaluación. Fuente: Formación de formadores. Escenario Aula. Grupo CIFO

Como puede observarse en la figura 1, el proceso de evaluación tiene dos fases:

1. Preparatoria:

- Definir el referente evaluativo: el modelo ideal sobre el que comparar.
- Elaborar un convenio por parte de los agentes implicados sobre los aspectos a evaluar, a partir del referente evaluativo, por ser fundamentales.
- Establecer criterios (indicadores) para identificar la presencia o ausencia de esos aspectos que se evalúan.

2. Evaluativa:

- Recogida de información.
- Emisión de juicio valorativo sobre la información recogida.
- Toma de decisiones a partir del juicio valorativo.

EJEMPLO



Se trata de organizar un proceso de evaluación sobre la elaboración de un ánfora de cerámica.

1. Fase Preparatoria

a) Definir el referente evaluativo

Un ánfora de 50 cm de alta, policromada, decorada con motivos vegetales. Es el ánfora que han tenido como modelo los alumnos de un curso de Alfarería.

b) Elaborar el convenio

El formador de arte y el alfarero monitor de prácticas, acuerdan valorar: la estética de la forma, la calidad del dibujo y el terminado de la pieza.

c) Establecer criterios (indicadores)

Estética de la forma: se fijarán en la altura, la anchura máxima, la proporción entre el cuello superior del ánfora y el perímetro de la anchura máxima.

La calidad del dibujo: se fijarán en el trazo, en la cantidad de hojas y flores y la combinación de los colores.

Terminado: la apariencia brillante que presente la pieza al salir del horno y tras el conveniente enfriado.

2. Fase Evaluativa

1. **Recogida de información:** se recoge el ánfora de cada alumno.

2. **Emitir un juicio valorativo:** se va observando de una en una cómo cumplen con los criterios (indicadores) establecidos.

3. **Tomar decisiones:** a partir de las valoraciones hechas se adjudica el apto o no apto.

RECUERDA



La evaluación es un proceso sistemático de recogida de información para emitir juicios de valor respecto a la información recogida, orientada a la toma de decisiones para conceder o no un certificado de aptitud a una persona o para introducir mejoras en los procesos valorados.

1.2 Planificación de la evaluación: agentes intervinientes

En la planificación de la evaluación (Figura 2) se han de manejar tres elementos que marcan el despliegue temporal de recursos a lo largo del proceso:

1. Los agentes que intervienen en el proceso.
2. La finalidad del proceso.
3. El tiempo en el que se han de aplicar los instrumentos de evaluación cuya determinación está muy ligada a la finalidad que se persigue en cada momento del proceso.

Estos tres ingredientes configuran lo que se llama técnicamente “modalidades de evaluación” sobre las que se trata más adelante en esta unidad didáctica.

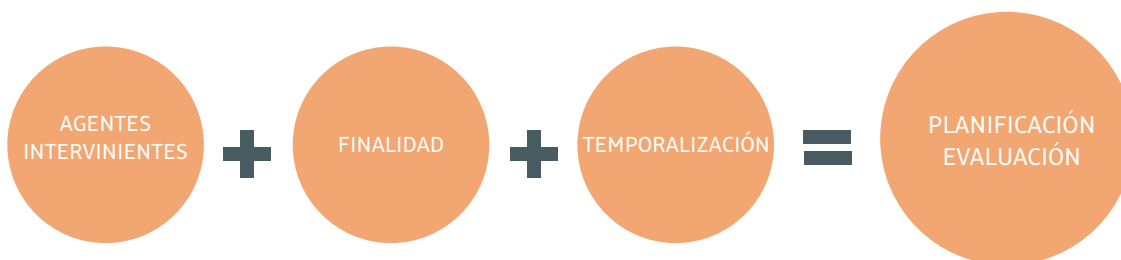


Figura 2. Principales componentes para la planificación de la evaluación

Para planificar un proceso de evaluación es necesario, en primer lugar, la formación de un equipo en el que cada uno de sus integrantes aporte una visión diferente, cada uno desde su especialidad. Estos deben ser los agentes intervinientes en esta tarea:

a. El responsable de la organización de la acción formativa

Aquel que tiene información sobre los objetivos a alcanzar y sobre los medios disponibles para realizarla: material de prácticas, ordenadores, simuladores, plataformas digitales, etc., así como el presupuesto disponible para invertir en los instrumentos de evaluación pertinentes.

Si se trata de evaluar competencias para un Certificado de Profesionalidad, han de considerarse las Capacidades (C) y Criterios de Evaluación (CE) que figuran en la norma legal relativa a dicho certificado.

b. Un técnico experto en la materia que se va a evaluar

Aquel que aporta los criterios mínimos y suficientes a dominar por los evaluados para conseguir la calificación de “apto”.

c. Uno o varios formadores que van a impartir la acción formativa

Aquellos que aportarán los criterios teóricos y prácticos a incluir en los instrumentos de evaluación.

d. Varios alumnos destinatarios de la acción formativa

Aquellos que participarán, no en la fase de construcción y de diseño, sino en la prueba piloto que es conveniente realizar para determinar si los instrumentos reúnen las características de idoneidad requeridas.

1.3 Importancia de la evaluación. Medir y evaluar

a. Importancia de la evaluación

La importancia que se le concede a la evaluación dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje se basa en tres importantes razones:

1.^a **En primer lugar**, la evaluación en la formación para el empleo es absolutamente necesaria dada su **finalidad**: conceder un diploma o certificado de aptitud a los participantes en las acciones formativas y, muy especialmente, si está relacionada con un Certificado de Profesionalidad. Este primer argumento va estrechamente relacionado con la alta tasa de responsabilidad que contraen los evaluadores de cara, no solamente ante los alumnos, sino ante la sociedad. Y es que, además de ser una exigencia medir y evaluar con objetividad para adjudicar una calificación justa de apto o no apto, el mercado laboral disfrutará o sufrirá las consecuencias de la evaluación efectuada.

EJEMPLO



Un evaluador adjudica el apto a un alumno que ha seguido un curso de soldadura cuando no era merecedor a esa calificación. A los pocos meses ese trabajador presta sus servicios profesionales en la construcción de una plataforma que extrae petróleo del mar. Si esa plataforma sufre defectos o daños a causa de unas malas soldaduras, el evaluador que concedió el Certificado de Aptitud debería responder por su inadecuada praxis.

2.^a La evaluación forma parte fundamental en el proceso de **mejora continua** que se aplica dentro de las políticas de calidad a las que, adheridas a las normas ISO, se encuentran la mayoría de empresas e instituciones hoy en día.

Según estas políticas, todos los procesos deben ser evaluados de manera que se detecten las deficiencias que contienen y, a partir de ahí, se tomen medidas correctoras.

Este argumento va más allá de la evaluación del aprendizaje: se dirige a todo el proceso de la formación.

EJEMPLO



Cuando en un plan de formación, o en una acción formativa aislada, se producen bajos resultados en los aprendizajes, muchas veces se culpa al poco interés o al bajo nivel de entrada de los alumnos. Una correcta evaluación de todos los elementos que intervienen en el proceso enseñanza-aprendizaje quizá podría poner en evidencia que el material didáctico era deficiente, que los horarios no eran apropiados, que los formadores no tenían las capacidades y habilidades necesarias, etc. Por ejemplo, en un curso de grúa torre para trabajadores no cualificados se registra un 90% de no aptos y, previamente, se achaca el resultado a esa condición del alumnado. Tras la evaluación, se detecta que el formador no hace practicar a los alumnos con la grúa y realiza él mismo los distintos ejercicios, mientras los alumnos sólo observan.

Así, solamente conociendo la realidad de lo que ocurre, a través de la evaluación de todos los elementos, llevaría a tomar decisiones para cambiar el material, los horarios y, en su caso, los formadores.

3.ª La evaluación es importante, por último, para conocer la **rentabilidad de la formación**. Toda acción formativa lleva consigo una inversión de recursos cualitativos (tiempo de ocio, expectativas laborales, esfuerzo) y cuantitativos (costes del material didáctico, aulas, formadores, energía, limpieza, seguridad, horas de trabajo, etc.).

Cuando la evaluación arroja unos resultados de notable satisfacción por parte de los participantes -especialmente por la utilidad y aplicabilidad de lo aprendido- y de buenos rendimientos de aprendizaje en el conjunto del grupo, los promotores de la formación (empresas, autoridades laborales y educativas) darán por buenos los recursos invertidos ya que, indirectamente, ellos serán beneficiarios a medio y largo plazo de esos buenos resultados y, por supuesto, si los resultados no son los esperados de lo contrario.

Las empresas de formación, consultoras y los propios gestores de formación dentro de sus compañías, deben estar muy alertas para buscar la rentabilidad de todo lo que se hace. Primero, por ética profesional y, segundo, por su propia supervivencia en el mercado.

EJEMPLO



Muchos recursos económicos se han invertido en formación en Prevención de Riesgos Laborales en el sector de la construcción. Pero su rentabilidad ha empezado a dar sus frutos: en el período 2006-2010 se ha reducido el índice de incidencia de accidentes en un 35% y, seguramente, la formación ha tenido su influencia en la reducción de este índice. Estos resultados, sin duda, van a contribuir a que empresarios y autoridades laborales vayan a seguir invirtiendo en este tipo de formación.



En la planificación evaluativa se cuenta con:

- a) Los agentes intervinientes: responsables del curso, expertos en la materia, formadores e, incluso, alumnos.
- b) La finalidad del proceso y el tiempo en que se ha de realizar.

La evaluación es importante para:

1. Conceder diplomas y certificados.
2. Por exigencias de las políticas de calidad.
3. Para conocer la rentabilidad de la formación.

b. Medir y evaluar

Dentro de las pinceladas conceptuales que configuran la evaluación, conviene distinguir el significado de los términos **medir** y **evaluar**. Igualmente interesa conocer las diferencias entre las evaluaciones por **norma** y por **criterio**.

Medir algo supone aplicar un “patrón de medida” sobre aquello que constituye el objeto de evaluación (sea persona o cosa) con el fin de determinar el grado, la extensión, superficie o volumen que se quiere conocer.

Evaluar significa emitir un juicio de valor sobre una medida que se ha obtenido previamente del objeto o de la persona evaluada. Por eso, en todo proceso de evaluación la medición suele preceder a la evaluación propiamente dicha. Pero la evaluación también supone incorporar otros elementos de orden valorativo a la medición de un rendimiento tales como la actitud, el esfuerzo, la predicción de un comportamiento laboral, etc. De esta manera el concepto de evaluación es más amplio y más rico que el de la pura medición.

La aplicación de sistemas de evaluación por norma o por criterio ofrece dos enfoques al evaluador que podrá utilizar en función de sus intereses e, incluso, cabe la posibilidad de sumar o complementar en función de los fines perseguidos en el desarrollo del proceso formativo.

• **Evaluación por norma**

La evaluación por norma es una evaluación por medición. Es un tipo de evaluación tradicional de tipo cuantitativo y se mide, normalmente, en un rango de 1 a 10.

Se trata de cotejar el rendimiento del alumno en comparación con los resultados de una población de personas de características similares a las suyas o con el grupo formativo al que pertenece. La norma que se aplica, por tanto, es algo “exterior” al individuo, es “ajena” al sujeto evaluado sin tener en cuenta sus condiciones de trabajo, su nivel inicial, el aprendizaje previo que podría poseer, etc.

Para llevar a cabo este tipo de evaluación es necesario, consecuentemente, el establecimiento de una norma o escala de referencia, elaborada sobre datos estadísticos de rendimiento, con el objetivo de asignar al alumno una calificación dentro del rango de aquellas.

Esta es una forma muy habitual de realizar la evaluación de los aprendizajes. Los autores no partidarios de este tipo de evaluación advierten que los aprendizajes pueden ser olvidados total o parcialmente, por lo que los resultados obtenidos se pueden juzgar, en bastantes ocasiones, como efímeros.

• Evaluación por criterio

La evaluación por criterio (Figura 3) es un concepto de evaluación relativamente moderno. En esta acepción pedagógica, **criterio** “es una característica o una propiedad de un sujeto u objeto, de acuerdo al cual formulamos sobre él un juicio de apreciación (G. De Landsheere)”.

Desde esta perspectiva, la evaluación se considera como un proceso continuo que busca comprobar que el participante en una acción formativa ha construido aprendizajes significativos con los cuales puede resolver sus problemas profesionales e, incluso, puede contribuir a su desarrollo personal muchas veces. La evaluación por criterios va más allá de la adjudicación de un 5 o un 9 a un alumno. Se dirige a verificar la aptitud global o no del evaluado para desempeñar una tarea, una competencia o un puesto de trabajo.

Evaluar equivale a determinar criterios con el objetivo de discriminar información (indicadores) dirigida hacia aquello que queremos valorar. Los indicadores son la materialización y objetivación explícita de los criterios.

Esta evaluación criterial es sumativa y horizontal por lo que admite autoevaluación y coevaluación (evaluación compartida, normalmente entre compañeros del grupo de formación).

Los instrumentos que se aplican a esta evaluación por criterios son tales como el desarrollo de proyectos, la exposición oral o escrita, la resolución de casos, pruebas prácticas, etc. Esta evaluación trata de comprobar la adquisición de competencias.

Aquí se pone el acento en la evolución del alumno. Se valora sus progresos hacia los objetivos propuestos, buscándose evaluar lo que ha producido cambios en su comportamiento y actitudes para conducirse profesionalmente en la vida.

“El docente deberá determinar el nivel mínimo deseable de las aptitudes que deben adquirir todos los alumnos y la evaluación de los resultados: con relación a los objetivos por alcanzar y a partir de la situación inicial; reunirá la noción de evolución y la participación de los alumnos (B. Maccario)”.

Autores que se pronuncian favorablemente sobre la evolución por criterio, como De Landsheere, opinan que “para ayudar a un alumno importa más enseñarle hasta donde lo han conducido sus esfuerzos en el proceso de aprendizaje, que el lugar que ocupa en relación a sus compañeros o en una escala”.

Para plantearse una evaluación criterial, según J.M. de Ketele, es necesario pasar por 4 momentos:

1. Establecer claramente el objetivo de la evaluación.
2. Determinar el criterio o los criterios relacionados al objetivo.
3. Confrontar los criterios seleccionados previamente con las informaciones recogidas en la evaluación.
4. Formular conclusiones para la toma de decisiones.

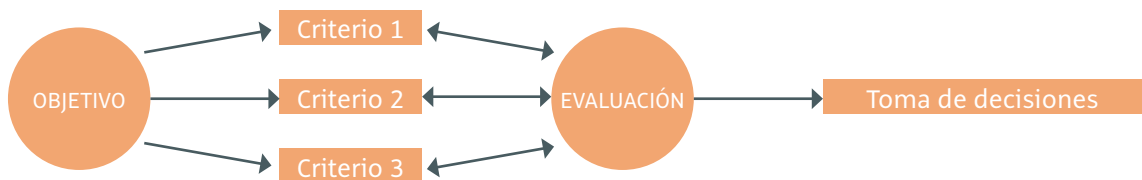


Figura 3. Momentos de la evaluación criterial

El criterio es externo: es aquello que determina qué información (indicadores) hay que observar, extraer o recolectar, pero las informaciones obtenidas pertenecen al sujeto u objeto evaluado.

Los criterios pueden ser cualitativos o cuantitativos. Un criterio cualitativo se expresa en términos de "todo o nada", el logro se produce o no se produce, no hay grados.

Los criterios cuantitativos aceptan una gradación o expresión de porcentaje. Cuantos más complejos sean los procesos cognitivos, procedimentales o actitudinales a evaluar, mayor será la dificultad para definir los criterios.



CURSO: "INSTALADORES DE PANELES SOLARES"

TIPO DE EVALUACIÓN	INDICADORES
NORMA	Calificación: media ponderada de teórica + práctica ≥ 6
CRITERIOS	• Suficiencia : calificación: $>$ media ponderada de teórica + práctica ≥ 6
	• Eficacia: consecución del 60 por ciento de los objetivos
	• Esfuerzo: actitud demostrada ante el trabajo y la superación de las dificultades de aprendizaje

- Evaluación por norma:

Al alumno A se le adjudica un 7 (Notable).

Ello significa que en una escala de 1 a 10, le sitúa en el tramo superior.

- Evaluación por criterio:

Este mismo alumno A es evaluado con los criterios e indicadores previamente establecidos:

- Suficiencia

Está demostrada porque con la calificación de 7, y con la debida ponderación de pruebas teóricas y prácticas, le hace acreedor al certificado de aptitud como instalador de paneles solares.

- Eficacia

Evaluación medio-alta porque no ha alcanzado todos los objetivos de aprendizajes teóricos.

- Esfuerzo

Evaluación media. Es el resultado de una actitud normal ante el trabajo y ante la superación personal.

Este alumno lleva 3 años instalando paneles de manera autodidacta y todos los alumnos con esa misma experiencia han obtenido calificaciones de 9 y 10.

EVALUACIÓN FINAL: APTO

RECOMENDACIÓN: Deberá aumentar su actitud positiva ante el trabajo de instalador.

OTRAS PUBLICACIONES QUE TE PUEDEN INTERESAR



Contenidos formativos de certificados de profesionalidad
Programación didáctica de acciones formativas para el empleo

Agustín del Pino Martínez



Contenidos formativos de certificados de profesionalidad
Selección, elaboración, adaptación y utilización de materiales, medios y recursos didácticos en formación profesional para el empleo

Agustín del Pino Martínez



Contenidos formativos de certificados de profesionalidad
Impartición y tutorización de acciones formativas para el empleo

Agustín del Pino Martínez



Contenidos formativos de certificados de profesionalidad
Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo

Agustín del Pino Martínez

Estos libros los puedes adquirir en:
libreria.fundacionlaboral.org

PERMANECE ACTUALIZADO, CONOCE NUESTROS RECURSOS WEB

Fundación Laboral de la Construcción:
fundacionlaboral.org

Información en materia de PRL:
lineaprevencion.com

Gestión integral de prevención de PRL en construcción:
gesinprec.com

Portal de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC):
trabajoenconstruccion.com

Portal de formación:
cursosenconstruccion.com

Cursos, actualidad y asesoramiento gratuito en BIM:
entornobim.org

Buscador de empleo:
construyendoempleo.com

Observatorio Industrial de la Construcción:
www.observatoriodelaconstruccion.com



AYÚDANOS A MEJORAR

Si tienes alguna sugerencia sobre nuestras publicaciones,
escríbenos a recursosdidacticos@fundacionlaboral.org