

PROGRAMA DE FORMACIÓN A ONGD 2007-2008

INFORME FINAL DE EVALUACIÓN



INDICE

METODOLOGÍA

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN RECURSOS

PROGRAMA DE FORMACIÓN

1. ANTECEDENTES
2. EL PORQUÉ
3. DISEÑO
4. EJECUCIÓN
5. RESULTADOS
 - 5.1. ASISTENCIA
 - 5.2. ASPECTOS VALORADOS
 - 5.2.1 PONENTES
 - 5.2.2 APLICABILIDAD
 - 5.2.3 LENGUAJE Y NIVEL
 - 5.2.4 ORGANIZACIÓN
 - 5.2.5 EXPECTATIVAS SATISFECHAS
 - 5.2.6 VALORACIÓN GLOBAL
6. CONCLUSIONES

ANÁLISIS DE LA CALIDAD EN EL PROCESO FORMATIVO. EXTRACTO DE LOS RESULTADOS DE LA HERRAMIENTA “CALIDAD EN LA FORMACIÓN EN EDUCACIÓN NO FORMAL” ELABORADA POR LA ESCUELA PÚBLICA DE ANIMACIÓN Y EDUCACIÓN EN EL TIEMPO LIBRE INFANTIL Y JUVENIL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN

El objetivo de realizar la evaluación es obtener el grado de satisfacción de las personas que han asistido a los cursos y talleres, así como extraer ideas y propuestas para futuros programas de formación.

Partimos de un proceso de aprendizaje que busca trasladar los conocimientos y habilidades adquiridas a la práctica cotidiana del trabajo de las organizaciones, tanto en España como en los proyectos que se desarrollan en los países del Sur. Por ello, el Programa se dirige a un público objetivo compuesto por cuadros técnicos, intermedios y altos de las organizaciones miembro. Estos últimos disponen de la capacidad de influir en la toma de decisiones y pueden contribuir significativamente a la apropiación de conocimientos y/o herramientas de cambio por parte de la organización a la que pertenecen y, como consecuencia, también del conjunto del Sector.

La evaluación pretende extraer datos de los contenidos de los cursos y su impartición, de la organización, de la satisfacción de los asistentes y su valoración al mismo tiempo obtener conclusiones y recomendaciones.

El Programa de Formación pretende mejorar sus acciones formativas futuras; la evaluación permitirá recoger información sobre su calidad, sus metas, su organización, su implementación, desarrollo y resultados con el fin de comprobar si ha permitido conseguir el objetivo previsto. Por otro lado, también se analiza en profundidad las distintas fases del proceso formativo detectando aquellos aspectos que contribuirían a una mejora de la calidad del mismo.

RECURSOS

Las fuentes de información que se han tenido en cuenta para la realización de este informe:

- El análisis de los 397 cuestionarios recogidos durante el desarrollo del Programa de Formación.
- Las valoraciones internas basadas en la observación participante realizadas por las personas responsables de formación de la Coordinadora.
- El informe de sistematización realizado por la consultora externa Transformando.
- El análisis de calidad del proceso formativo realizado a través de la aplicación herramienta "Calidad en la formación en Educación No Formal" elaborada por la Escuela Pública de Animación y Educación en el Tiempo Libre Infantil y Juvenil de la Comunidad de Madrid.

PROGRAMA DE FORMACIÓN

1. ANTECEDENTES

En los últimos años, desde la Coordinadora se ha promovido el un proceso de reflexión interna vinculado al planteamiento de una mayor profesionalización del sector de las ONGD. Para avanzar en esta línea, la Coordinadora se propuso apoyar a las organizaciones miembro, tanto en lo referente a la divulgación del conocimiento especializado en el ámbito de la cooperación para el desarrollo y que se venía impulsando desde los Grupos de Trabajo, como a otros contenidos relativos a habilidades para la gestión, mejora de los procesos y procedimientos internos de las ONGD, y todos aquellos que interesan al sector. Este proceso formativo debería dar respuesta a las necesidades de las ONGD y Coordinadoras Autonómicas federadas, para lo cual se elaboró el **Programa de Formación a ONGD 2007-2008**.

2. EL POR QUÉ

Como representante del Sector, la Coordinadora ofrece una serie de servicios a sus organizaciones miembro y cuenta con el valor agregado que le da ser la única plataforma nacional de estas características. En este sentido, la Coordinadora participa del proceso de profesionalización del sector que se está experimentando en los últimos años, en el cual una formación de calidad, que permita compartir experiencias y motivaciones, además de buenas prácticas, es imprescindible.

Tras el proceso de reflexión realizado en 2006 con ocasión de su 20º Aniversario, en el que se abordaron temas de especial interés para el sector de las ONGD (transparencia y rendición de cuentas, calidad, gestión de los recursos humanos, comunicación, participación ciudadana y base social de las ONGD), y en respuesta

a las demandas provenientes de las organizaciones miembro, la Coordinadora puso en marcha, en 2007, un Programa de Formación, de carácter presencial, dirigido a los/as profesionales, tanto remunerados/as como voluntarios/as, de sus organizaciones miembro; que trata de ahondar en el conocimiento de los temas planteados y de aquellos otros que puedan resultar de interés para los/as profesionales de la cooperación para el desarrollo.

El Programa se diseñó para atender las necesidades formativas planteadas por las organizaciones y CCAA miembro por eso desde la Coordinadora se ha mantenido la preocupación por conseguir el desarrollo formativo adecuado y un nivel óptimo de calidad en las acciones de aprendizaje emprendidas.

3. DISEÑO

En mayo de 2007 se comenzó a diseñar el Programa de Formación a ONGD con el fin de recoger los intereses comunes y las expectativas formativas de las organizaciones miembro e integrarlos en la temática de los cursos y talleres. Durante este mes, se elaboró un diagnóstico sobre los contenidos formativos a incluir en el programa durante esta edición. El diagnóstico contempló la elaboración de un cuestionario en el que se identificaron cuatro bloques temáticos, que desarrollaban 17 temas y 24 subtemas de interés, dicho cuestionario se difundió entre todas las organizaciones y Coordinadoras Autonómicas miembro. Participaron más de 40 organizaciones lo cual permitió definir los temas de interés para configurar las sesiones formativas.

Una vez definidas las temáticas de contenidos, en octubre de 2007 se puso en marcha el Programa de Formación, dirigido al conjunto de profesionales, tanto remunerados/as como voluntario/as, de las ONGD y CC.AA. miembro de la Coordinadora, con el objetivo de optimizar la gestión interna y mejorar la oferta de

servicios a nuestras organizaciones miembro. El programa cuenta con una doble y complementaria vertiente: de un lado, los cursos planificados y organizados por el equipo técnico de la Coordinadora resultado del diagnóstico realizado, y que se ofertan a todas las organizaciones miembro; y, por otro, los talleres, definidos a propuesta de los Grupos de Trabajo y que cuentan con el apoyo logístico del equipo técnico de la Coordinadora. Estos talleres están dirigidos a profundizar y promover el conocimiento y apropiación de aspectos concretos del trabajo de estos grupos.

El Programa de Formación es producto de las necesidades y propuestas surgidas desde las propias organizaciones y Grupos de Trabajo. Por ello, cuenta desde sus inicios con un componente de evaluación continua que ha facilitado, durante su desarrollo, valorar posibles mejoras y cambios que contribuyeron a mantener y consolidar la calidad del programa y sus contenidos. Apoyando el aspecto evaluativo, se ha contado con la participación de una consultora externa que ha elaborado una sistematización de todos los datos obtenidos durante el periodo de ejecución del programa. Esto ha permitido obtener referencias significativas que han posibilitado la realización de un tratamiento cualitativo de la información recogida.

La metodología de los cursos y talleres ha combinado la exposición de contenidos conceptuales y teóricos por parte de una variedad expertos/as, la exposición e intercambio de casos prácticos y buenas prácticas. Igualmente se trata de fomentar la implicación activa y participación de los/as participantes en el desarrollo de la actividad formativa a través de su propia experiencia profesional y motivación.

Para la difusión del programa se diseñó una imagen y se imprimieron materiales, 1 folleto general y 1 folleto por curso, también se imprimió un calendario con las

fechas de los cursos. La difusión de todos los cursos y talleres se realizó a través de la Circular Informativa de la Coordinadora entre todas las organizaciones miembro.

Todos los cursos y talleres se han celebrado en distintas salas adecuadas para la impartición de este tipo de acciones formativas, ubicadas en Madrid.

Cabe destacar la creación de diversas herramientas digitales que han facilitado la participación y aprovechamiento del programa, como son: el formulario de matriculación on-line con acceso a través de la página web de la Coordinadora; el espacio en la Intranet para el intercambio de documentos e información de interés, que dispone además de una biblioteca y un foro de discusión.

~~Por último~~, el Programa de Formación es por tanto producto de las necesidades y propuestas surgidas desde las propias organizaciones y Grupos de Trabajo. Por esta razón, cuenta desde sus inicios con un componente de evaluación continua, que ha permitido valorar, al mismo tiempo que se ha desarrollado posibles mejoras y cambios que han contribuido a mantener y consolidar la calidad del Programa y sus contenidos.

4. EJECUCIÓN

Entre octubre del 2007 y noviembre del 2008 se han organizado 10 cursos y 7 talleres con las siguientes temáticas

CURSOS	
Contenidos	Fecha
CURSO 1 Código de Conducta de las ONG de Desarrollo	19-octubre-2007
CURSO 2 Instrumentos, Herramientas y Estrategias para la Incidencia Política	15-noviembre-2007
CURSO 3 Herramientas de diagnóstico participativo	31-enero-2008
CURSO 4 Evaluación de impacto	14-febrero-2008
CURSO 5 Habilidades directivas. Gestión estratégica de las ONGD	28-febrero-2008
CURSO 6 Alianzas con medios de comunicación para la incidencia política	10-abril-2008
CURSO 7 Instrumentos de gestión de calidad en proyectos de desarrollo	20-mayo-2008
CURSO 8 Migración y desarrollo	10-junio-2008
CURSO 9 Mecanismos para incorporar la perspectiva Norte-Sur. Trabajo en red	26-junio-2008
CURSO 10 Líneas de base e indicadores y metas de evaluación	16-septiembre-2008

TALLERES		
Contenido	A propuesta	fecha
TALLER 1 Reglamento de la Ley General de Subvenciones. Implicaciones en la Cooperación al Desarrollo y en el trabajo de las ONGD	GT Financiación	27-noviembre-2007
TALLER 2 El nuevo marco y los nuevos instrumentos de la política de Desarrollo de la Unión Europea. Mecanismos de financiación de la UE	GT Unión Europea	29-noviembre-2007
TALLER 3 Aplicaciones prácticas del nuevo Plan General Contable	Secretaría Técnica	15 y 16-abril-2008
TALLER 4 Gestión basada en resultados	GT Financiación	2-octubre-2008
TALLER 5 Estrategias sectoriales (de género)	GT Financiación	3 de noviembre 2008
TALLER 6 Aplicaciones Prácticas del nuevo Plan General Contable (II edición)	Secretaría Técnica	27 de noviembre 2008
TALLER 7 Código de Conducta de las ONG de Desarrollo. Auto evaluación y cumplimiento (II edición)	Comisión de Seguimiento del Código de Conducta (CSCC)	14 noviembre-2008

5.RESULTADOS¹

5.1 ASISTENCIA

Durante el desarrollo del Programa de Formación a ONGD 2007-2008 se han organizado 10 cursos de un día de duración en su mayoría y en el que han participado 342 personas y 7 talleres que han contado con la asistencia de 224 personas. Estas personas participantes corresponden a 82 ONGD (de las 92 que integran La Coordinadora) y 11 Coordinadoras Autonómicas (de las 16 federadas).

Asistencia total de cursos y talleres

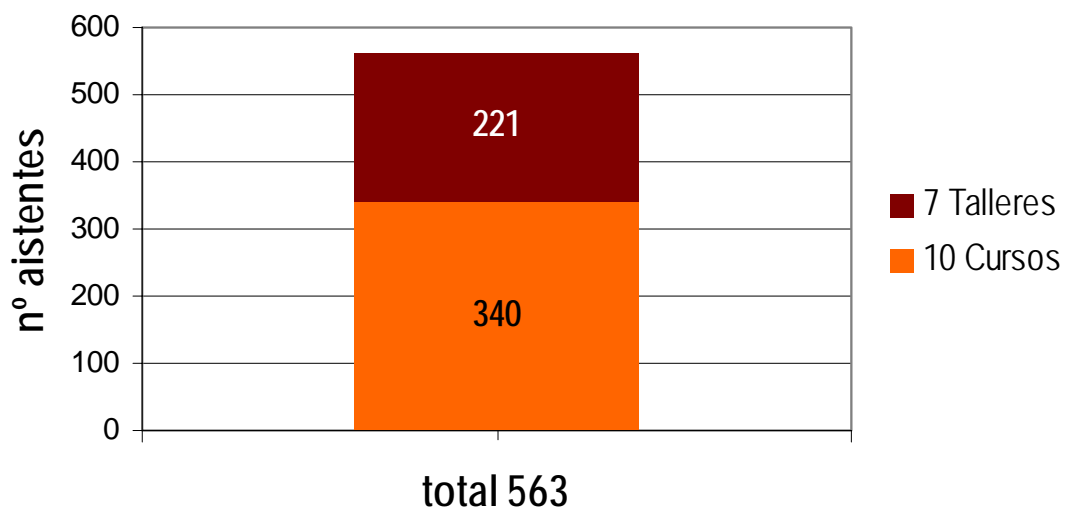


Gráfico 1

¹ Se van a analizar los datos más generales. El análisis por cada uno de los cursos y talleres ya está realizado en la sistematización. Para la obtención de los resultados presentados se han analizado 397 cuestionarios de evaluación recogidos de los participantes en el programa. Las valoraciones internas han sido realizadas por las personas responsables de formación de la Coordinadora y la sistematización de datos estuvo a cargo de una consultora externa.

Como se observa en los gráficos, la asistencia total a las actividades previstas dentro del Programa ha sido alta, con una media de 33 asistentes por curso/taller. Más adelante podemos ver la asistencia real a cada curso y taller comprobando la diversa participación dependiendo de la temática.

Organizaciones que han participado en el Programa de Formación a ONGD 2007-2008



Gráfico 2

Coordinadoras Autonomicas que han participado en el Programa de Formación a ONGD 2007-2008



Gráfico 3

El porcentaje de participación de las organizaciones miembro casi llega al 90% siendo superior al porcentaje de participación de las Coordinadoras Autónomas, esto puede tener su explicación en la dificultad que ocasiona el desplazamiento desde su comunidad de trabajo; mientras que el 90% de nuestras organizaciones tienen su sede en Madrid, las CCAA tienen que desplazarse para participar en los cursos y/o talleres.

Solicitudes / Asistencia

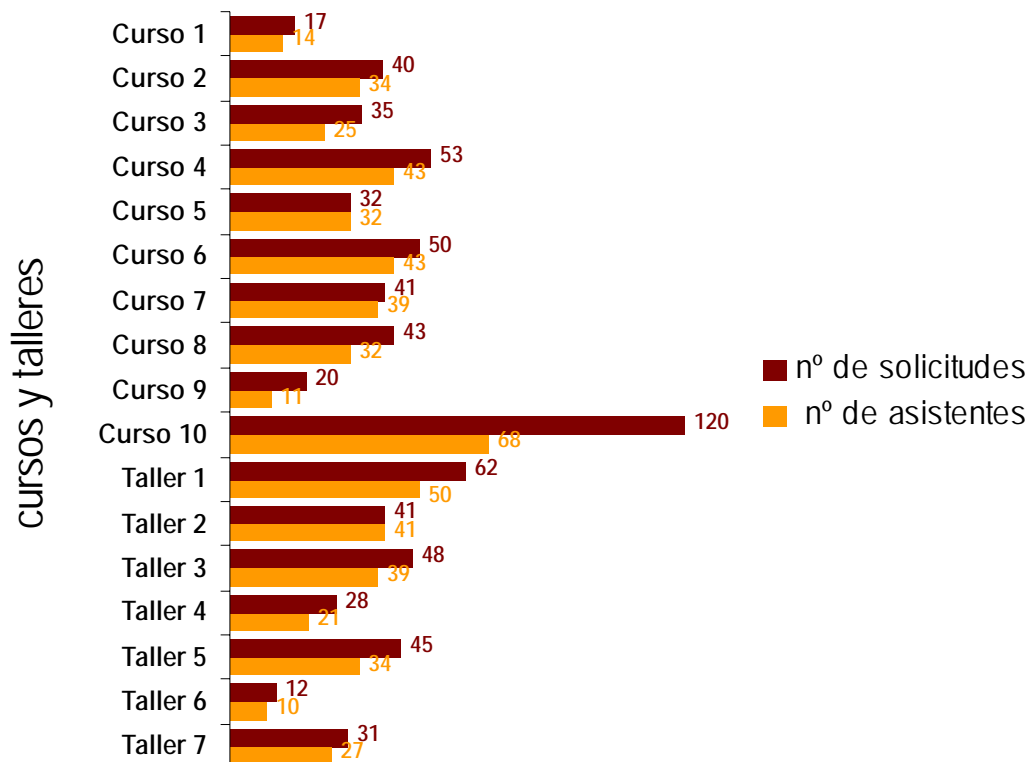


Gráfico 4

Asistentes cursos y talleres

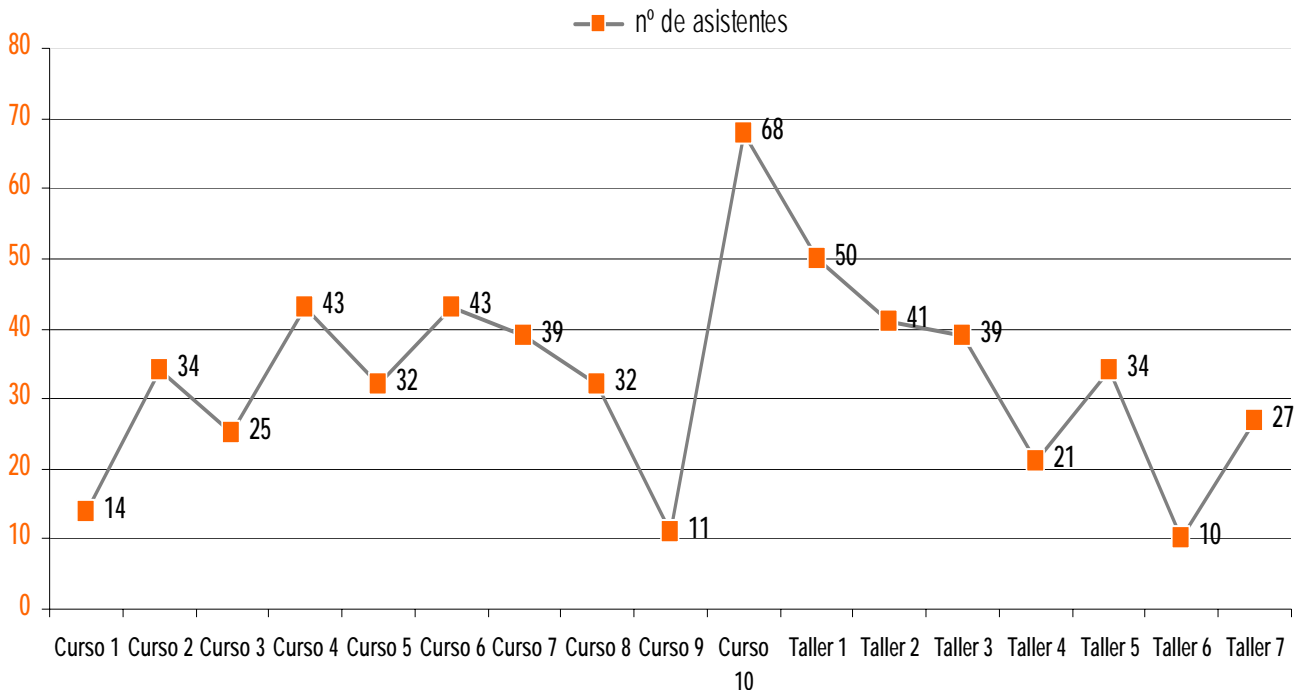


Gráfico 5

Atendiendo al número de solicitudes, nos puede dar una cierta idea del interés que cada curso o taller ha tenido para las organizaciones miembros.

Como se puede apreciar tanto en el gráfico 3 como en el gráfico 4 la asistencia varía dependiendo de la temática de los cursos y/o talleres. Así, vemos como el curso que mayor número de solicitudes tuvo con bastante diferencia (duplicando las solicitudes a los otros cursos o talleres) fue el número 10 "Líneas de Base e Indicadores y Metas de Evaluación" con 120 solicitudes y 68 asistentes. También podemos comprobar que hay tres cursos que aparecen por debajo de la media de 20 personas: en dos de ellos los contenidos versaban sobre el Código de Conducta de la Coordinadora (curso 1 y taller 6), por lo que podría deducirse que

al ser un tema ya conocido por las organizaciones ha influido en el nivel de asistencia el otro curso podría tratarse más de la fecha planificada para su celebración (curso 9) demasiado cerca del comienzo de las vacaciones (26 de junio).

5.1 ASPECTOS VALORADOS²

5.1.1 PONENTES³

Casi 50 ponentes de distintas especialidades han participado en el desarrollo Programa de Formación a ONGD 2007-2008. Las personas asistentes a los cursos han valorado las sesiones de los/las ponentes, de media, con un 3,9 sobre 5, lo que se considera bueno o muy bueno. El 50% del profesorado han obtenido una valoración media muy buena, por encima de 4. También es interesante señalar que tan sólo un ponente de los 46 distintos que han participado ha sido valorado por debajo de 3, que es lo que se considera adecuado. Esto representa un 2% del total.

A la luz de estos datos se puede inferir que la valoración que ha realizado el alumnado de las y los ponentes en el Programa de Formación 2007-08 ha sido muy buena.

5.1.2 APLICABILIDAD

Uno de los aspectos claves en los que la Coordinadora estaba interesada en incidir y así lo plasmó en el diseño del Programa de Formación, era mejorar el trabajo de sus organizaciones miembro a través de unas sesiones formativas eminentemente prácticas y con un alto grado de aplicabilidad para que los conocimientos

² Para la obtención de los datos hemos utilizado la recogida de información de los cuestionarios.

³ No se muestra gráfico debido a la dificultad de mostrar las valoraciones para la cantidad de ponentes

adquiridos se pudieran trasladar al trabajo diario de los/las profesionales de las organizaciones.

La aplicabilidad media de todas las acciones formativas del Programa de Formación de la Coordinadora 2007-08 es buena, siendo valorada en 3,7 sobre 5. De las 46 sesiones, 16 obtuvieron una valoración muy buena en cuanto a su aplicabilidad (valoración superior a 4). Esto supone un 35%. Tan sólo el contenido de dos de las 46 sesiones (primera sesión del curso 10 "Líneas de Base" y la sesión de la tarde del curso 4 "Evaluación de Impacto") una mala aplicabilidad, según las valoraciones de las personas asistentes. Esto supone un 4% del total.

5.1.3 LENGUAJE Y NIVEL

Lenguaje y nivel adecuados

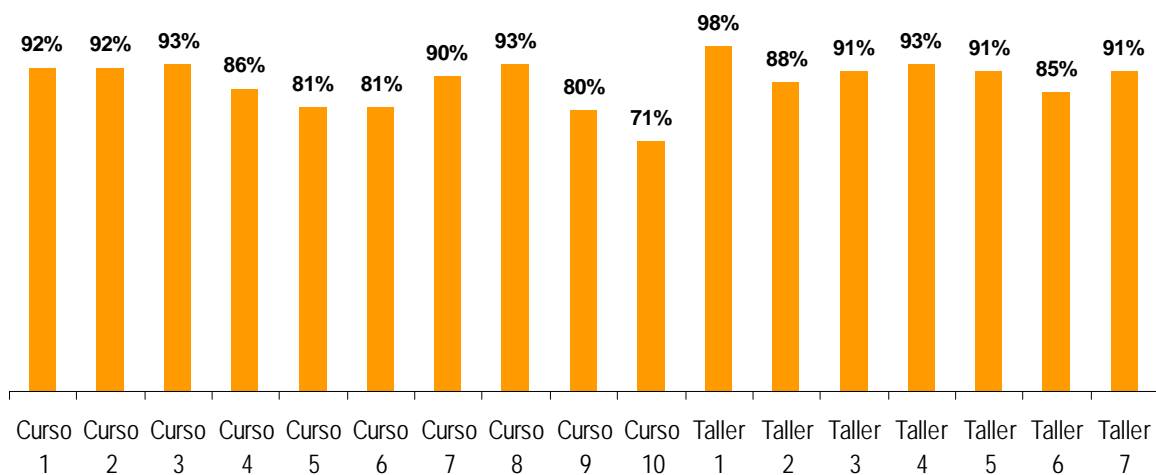


Gráfico 6

En el gráfico se puede comprobar que el nivel y el lenguaje que se ha empleado en las acciones formativas han sido bien valorados ya que la gran mayoría de las

sesiones supera el 80% sobre la percepción del nivel adecuado. Sólo en uno de los cursos este porcentaje baja hasta el 71% que aunque es más bajo que en el resto no deja de ser un porcentaje elevado de personas que ven que se ha ajustado el nivel de los contenidos a los/as asistentes. En este sentido se ha hecho un esfuerzo desde Coordinadora para adaptar las temáticas al nivel de los asistentes y con ello intentar conseguir espacios formativos más homogéneos. Aunque debido a la naturaleza de la Coordinadora esto ha supuesto una implicación y esfuerzo mayores.

5.1.4 ORGANIZACIÓN

Organización

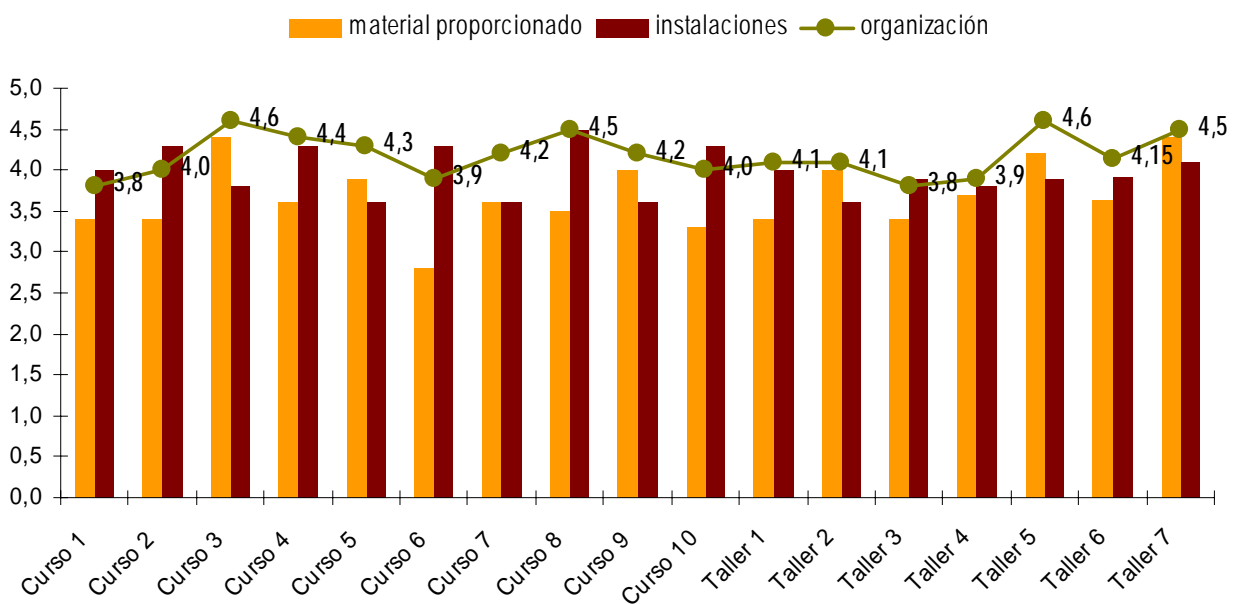


Gráfico 7

Otro de los aspectos importantes para analizar, es la organización de las acciones formativas. Esto incluye la satisfacción con el material proporcionado, las instalaciones donde se imparten los cursos y/o talleres y la propia organización del curso que contempla aspectos más específicos como, las inscripciones, la información...etc.

Como se puede ver en el gráfico la organización recibe una muy buena valoración media: un global de 4,2 sobre 5.

De las 17 acciones formativas valoradas, 12 obtuvieron muy buenas valoraciones superiores o iguales a cuatro, lo que representa un 75% del total. El 25% restante obtuvieron valoraciones entre 3,8 y 3,9. Es decir, ninguno de los cursos/talleres, ha obtenido una valoración media inferior a 3,8 sobre 5. Por ello, se puede decir que la organización es el aspecto mejor valorado de las formaciones impartidas.

Respecto a las infraestructuras de que dispuso y empleó la Coordinadora para la realización de las acciones formativas, las personas asistentes realizan una muy buena valoración global de estas salas, obteniendo una media de 4 sobre 5

De las 17 formaciones valoradas, el 50% de las personas que han contestado el cuestionario, considera que fue muy buena, obteniendo valoraciones medias superiores a 4 sobre 5. Ninguna de las salas fue considerada como mala. Lejos de esto, ninguna de la salas obtuvo una valoración inferior a 3,5 sobre 5.

La media más baja de los tres aspectos, es el grado de satisfacción con el material proporcionado.

5.1.4 EXPECTATIVAS SATISFECHAS



Gráfico 8

Uno de los principales aspectos a la hora de realizar un análisis de la satisfacción de las personas asistentes, es el estudio de si se han cubierto o no sus expectativas. Como se puede observar, de media, el 87% de las personas encuestadas que han participado en el Programa de Formación 2007-08 sienten que sus expectativas han sido satisfechas, habiendo una sola acción formativa en el que este porcentaje sea inferior al 75%. Este curso 10 (indicadores y líneas de base) es el curso que mayor número de solicitudes recibió.

5.1.6 VALORACIÓN GLOBAL

Totales

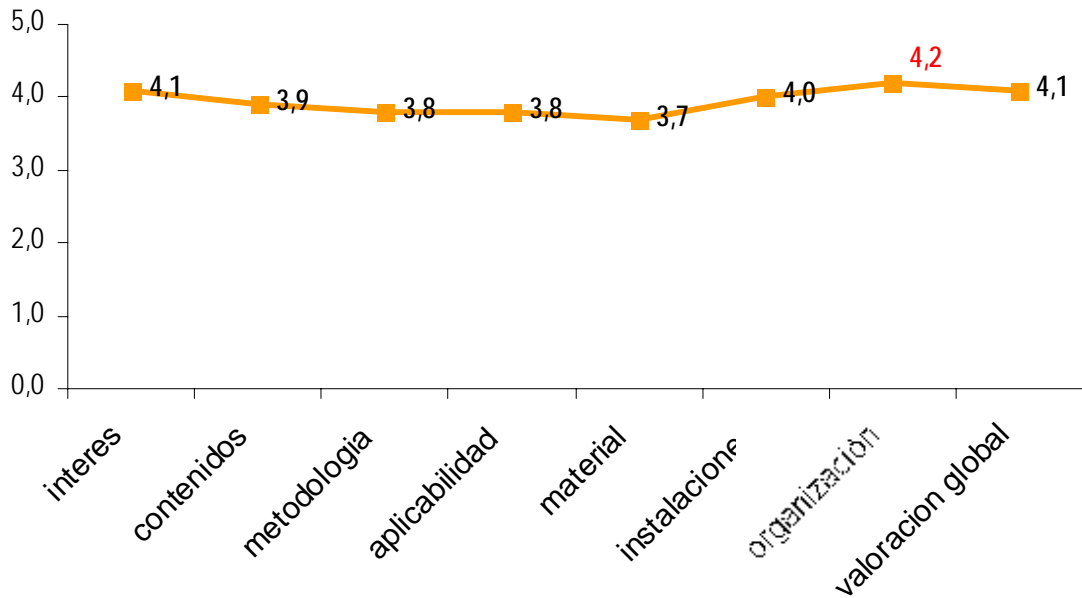


Gráfico 9

Valoración Global

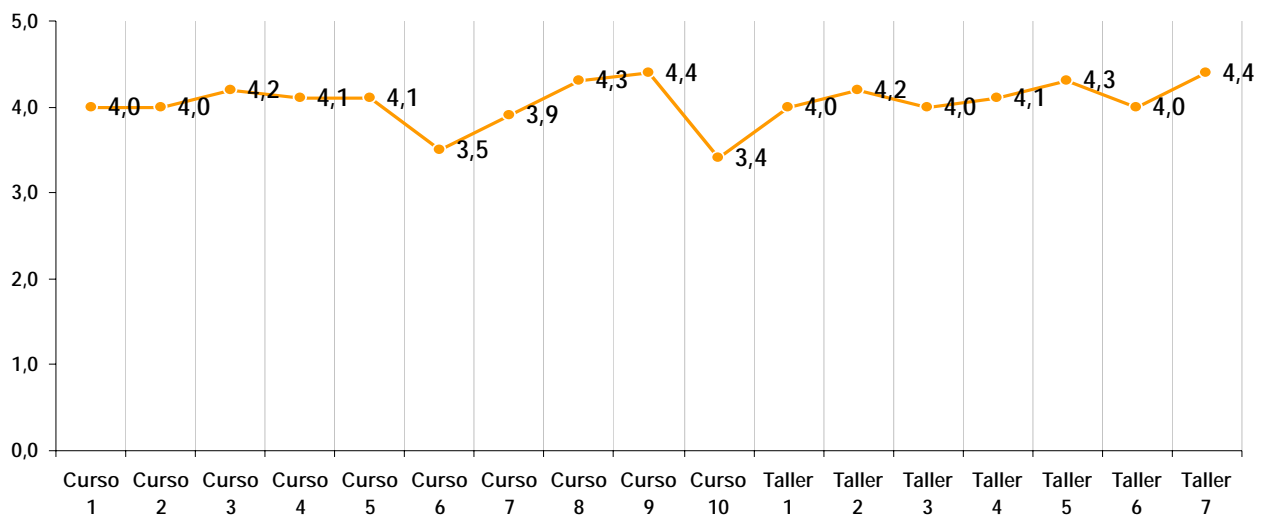


Gráfico 10

Como reflejan los gráficos 9 y 10 los aspectos mejor valorados de los recogidos en el cuestionario son, la organización, el interés y la valoración global. La valoración global de las acciones formativas es considerada como muy buena ya que, de media, la valoración es de 4,1 sobre 5. Ninguna acción formativa ha obtenido una valoración por debajo de 3,4 sobre 5, lo que se considera muy positivo. Todas ellas han sido bien valoradas.

6. CONCLUSIONES

Para la elaboración de las conclusiones hemos tenido en cuenta aquellos comentarios de los/as asistentes que más se han repetido durante la recogida de información y que por tanto hemos considerado que integraban un valor de representación. De esos comentarios hemos podido extraer la información para elaborar un análisis más cualitativo del Programa. También partimos de la propia percepción al haber participado en la totalidad de los cursos y talleres del programa de Formación.

Una de las cuestiones más repetidas por los asistentes a las acciones formativas es el tema del tiempo. Aunque a la hora de rellenar la herramienta de diagnóstico para el diseño del programa una mayoría de organizaciones proponían una formación de 8 horas, los comentarios de los/as asistentes a los cursos recogen que los cursos tienen una duración corta y que por tanto que no da tiempo a profundizar en los contenidos de los cursos y/ talleres. Así, entre las ideas mayoritarias recogidas en la parte cualitativa del estudio, está el solicitar mayor duración de cada formación. Por tanto y en suma: o bien se plantean acciones formativas más específicas o con los contenidos más acotados, o bien se amplía la duración de éstas.

Siguiendo con la cuestión del tiempo parece que el aspecto más perjudicado por lo ajustado de los horarios, es la parte práctica. Podrían ser dos motivos los que explican este hecho. Por un lado, que no se concreten lo suficiente los objetivos de cada curso y en los/as asistentes puedan generarse expectativas distintas a los objetivos del curso y/o taller, o bien que los objetivos que se plantean son demasiado extensos.

Como propuesta se valora la posibilidad de hacer las acciones formativas de más de un día de duración.

Otro de los temas recurrentes en los comentarios de los/as asistentes es la necesidad de contar con los materiales de los contenidos de los cursos y/o talleres con anterioridad a su celebración. Durante este año en la mayoría de los casos se han colgado en la Intranet de la Coordinadora con un día o dos de antelación. Este tiempo no es suficiente ya que los asistentes necesitan contar con los materiales con más antelación para profundizar en su estudio.

Debido a la heterogeneidad de las ONGD que componen la Coordinadora, es difícil dar respuesta a los intereses de distintas organizaciones en un mismo curso. Por tanto, en este sentido valoramos realizar un esfuerzo en la selección detallada de los/as participantes para crear espacios de formación más homogéneos con, por ejemplo, la definición de diferentes niveles para cada curso y/o taller. Esto beneficiará a las personas asistentes a los cursos y/o talleres procurando profundizar más en los contenidos propuestos.

El interés de los contenidos, la metodología y las expectativas de los cursos y/o talleres han sido satisfactorios para los/as asistentes, adecuándose a sus expectativas y, según los resultados, les han proporcionado información y herramientas de utilidad aplicables en su trabajo diario.

La valoración de los/as ponentes que han impartido los cursos y/o talleres, como ya vimos en el punto 5.1.1, han sido buena. Por parte de la Coordinadora se puede determinar que la receptividad a la hora de recibir la propuesta de participación, ha sido muy buena y que todos/as han sido profesionales vinculados/as a la Coordinadora o expertos/as externos/as que han mostrado interés en el programa.

La acogida del Programa de Formación a ONGD 2007-2008, en el año de su puesta en marcha, por parte de los/as asistentes es buena, como reflejan los datos de las evaluaciones recogidas en el presente informe. La posibilidad de que los/as profesionales de las organizaciones que forman parte de la Coordinadora completen su formación profesional con cursos de estas características, constituye una herramienta de cohesión y un espacio de intercambio de experiencias muy rico entre la Coordinadora y sus organizaciones miembro. No debemos olvidar que la Coordinadora está compuesta por 92 ONGD y 16 Coordinadoras Autonómicas de ONGD, que en total integran una red de casi 500 ONGD de toda España. También, un hecho importante es comprobar como algunas de las organizaciones miembro han incorporado el programa como formación interna a sus trabajadores/as .

Por parte de la Coordinadora se valora positivamente el hecho de que siendo el primer año del programa de Formación éste haya tenido tan buena acogida entre las organizaciones. Somos conscientes de que aún existen aspectos que mejorar y corregir, pero tras los resultados expuestos podemos decir que las organizaciones miembro contaron con una oferta formativa de calidad. Las organizaciones pertenecientes a la Coordinadora adquirieron mayor conocimiento teórico y práctico en temáticas específicas de cooperación al desarrollo así como de gestión y organización interna a través de su participación en talleres y cursos formativos.

⇒ ANALISIS DE LA CALIDAD EN EL PROCESO FORMATIVO. RESULTADOS DE LA HERRAMIENTA “CALIDAD EN LA FORMACIÓN EN EDUCACIÓN NO FORMAL” ELABORADA POR LA ESCUELA PÚBLICA DE ANIMACIÓN Y EDUCACIÓN EN EL TIEMPO LIBRE INFANTIL Y JUVENIL DE LA COMUNIDAD DE MADRID⁴.

Para analizar el criterio de calidad en el proceso formativo, se ha tenido como referencia una herramienta elaborada por la Escuela Pública de Animación y Educación en el Tiempo Libre Infantil y Juvenil de la Comunidad de Madrid, en la que se proponen una serie de criterios e indicadores de evaluación que hacen referencia a la calidad en la educación no formal en las diferentes fases del proceso formativo: Definición, diseño, ejecución, efectos y transferencia.

Cada una de estas fases representa las diferentes etapas dentro de una formación, así, la etapa de definición hace referencia a la fase de recogida de información y diagnóstico de las necesidades formativas; la etapa de diseño se refiere a la planificación de la acción formativa; la ejecución sería la fase en la que se imparte la formación; los efectos hacen referencia a los resultados que se han conseguido con la formación y por último, la transferencia se refiere a en qué medida los aprendizajes que se han producido en el aula, se aplican en ámbitos reales.

Se ha administrado esta herramienta que tiene como objetivo medir la calidad del proceso formativo y detectar aquellas debilidades que pueden ser subsanadas en futuras acciones formativas que se desarrollen.

Esta herramienta dota de una serie de indicadores de calidad en cada una de las fases del proceso formativo que son:

⁴ Para ver en profundidad los resultados de la aplicación de la herramienta en el Programa de Formación 2007-2008, ver el informe de sistematización realizado por la consultora Transformando.

- Definición
- Planificación
- Ejecución
- Efectos
- Transferencia

Los resultados que se han obtenido han sido los siguientes:

FASE I: DEFINICIÓN

La Coordinadora elaboró un diagnóstico previamente a la planificación del Programa de formación del 2007-2008. La herramienta que se utilizó para realizar este diagnóstico fue un cuestionario que se difundió a través de la CIR (Circular Informativa de la Coordinadora) a las personas voluntarias y trabajadoras de las organizaciones y Coordinadoras Autonómicas que forman parte de la Coordinadora.

Los resultados de este cuestionario han evidenciado los temas más interesantes sobre los que plantear las acciones formativas y a partir de ahí, se han diseñado los cursos y talleres que se han impartido.

Con esta información se ha planteado el diagnóstico de necesidades formativas y por lo tanto el diseño del Programa de formación 2007-2008.

Aspectos a mejorar:

Se detecta que hay cierta información que no se recoge en la fase de análisis de necesidades formativas (conocimientos y experiencia previa sobre el tema, si

existe discapacidad y expectativas del curso) relativa a la población destinataria de los cursos.

Por otro lado, no se sistematizan las características del grupo de participantes que habría que tener en cuenta a la hora de realizar la formación y que debería ser una información relevante para la persona docente, de tal manera que pueda adaptar el diseño de su sesión formativa a las características del grupo.

La información que se le facilita al/la docente sobre el curso que va a impartir y sobre las características del grupo de participantes podría ampliarse. Por un lado, sistematizando la información y aportándola a la persona docente de forma escrita y por otro lado incluyendo algunos aspectos relevantes del grupo de participantes que puedan ser útiles para el diseño de la acción formativa.

Recomendaciones:

Incorporar, bien en la ficha de inscripción de cada curso, o bien en la herramienta que se utilice para realizar el diagnóstico inicial, algunos datos relativos a la población destinataria que es el futuro alumnado de las acciones formativas. Los datos que hasta el momento no se recogían y se considera interesante hacerlo a partir de ahora son:

- Conocimientos previos que tiene el futuro alumnado respecto a la materia que se va a impartir.
- Experiencia profesional previa que tiene el futuro alumnado respecto a la materia que se va a impartir.
- Si existe algún tipo de discapacidad entre el futuro alumnado que se deba tener en cuenta a la hora de impartir la formación.

- Expectativas del curso: temas que les resulte más relevantes, aprendizajes esperados, etc.

FASE II: PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA

Esta fase hace referencia a los criterios clave que habría que tener en cuenta a la hora de diseñar una acción formativa: objetivos, contenidos, metodología, sistemas de seguimiento y sistemas de evaluación.

Aspectos positivos:

El diseño de las acciones formativas se ha ajustado a las necesidades formativas detectadas en el diagnóstico.

En cuanto a la gestión de los recursos, se llevan a cabo las actuaciones necesarias para verificar la idoneidad del profesorado y facilitar el desempeño de su tarea. De esta manera se determinan los perfiles que orientan a la selección del profesorado y se establecen canales y momentos de comunicación destinados a la orientación y verificación del desempeño del profesorado durante el desarrollo de cada acción formativa.

También se llevan a cabo las actuaciones necesarias que garanticen la dotación de los medios materiales y económicos que son necesarios para el desarrollo de la acción formativa

Aspectos a mejorar:

Se han percibido algunas mejoras que podrían aplicarse en esta fase por parte de la entidad organizadora, con el objetivo de que se unifiquen los diseños de todas las acciones formativas que se realizan, partiendo de una serie de aspectos que deberían de planificarse en todas ellas.

Se plantean así algunas debilidades detectadas en el diseño de las acciones formativas como son:

- Falta de concreción de los objetivos del curso: en la mayoría de las ocasiones los objetivos son demasiados amplios y esto puede llevar a generar falsas expectativas al alumnado. De hecho, en el análisis general de los cursos que se ha realizado una de las conclusiones ha sido que existe una opinión mayoritaria sobre la necesidad de que las acciones formativas duren más tiempo, lo que podría relacionarse directamente con la creación de expectativas que el alumnado tiene con el curso. Sin embargo, las expectativas se han cubierto en la mayoría de los casos y por lo tanto no parece que haya tenido consecuencias importantes si no más bien es recomendable para mejorar las acciones. Además, con la concreción de objetivos, la entidad coordinadora podrá evaluar posteriormente, si le resulta interesante, los resultados del curso en términos de aprendizaje.
- No se utilizan criterios específicos para la adaptación de los contenidos a las necesidades del grupo de participantes.

En este sentido, decir, que la observación debería de estar acompañada de una definición de los aspectos que se van a observar (criterios e indicadores).

Además, el seguimiento de las acciones formativas no solamente puede ser llevado a cabo durante la impartición de los cursos. Si atendemos a un plano más general, podríamos plantear cómo se realiza el seguimiento de todas las acciones formativas, haciendo referencia fundamentalmente a la gestión de las mismas. En este caso, habría que definir, sobre qué aspectos haríamos el seguimiento, en qué momentos y qué técnicas utilizaríamos para realizarlo.

Teniendo en cuenta que el sistema de evaluación fundamentalmente está basado en el cuestionario que se administra al alumnado al finalizar cada acción formativa, sería interesante mejorar esta práctica añadiendo algunos otros aspectos que complementen dicha evaluación y en los que puedan participar más agentes además del alumnado. De esta manera los datos podrían ser más contrastados y la información que se obtenga al final sería más rigurosa. Además, se podrían incluir en el cuestionario del alumnado algunos aspectos que hasta ahora no se tienen en cuenta, relativos al aprendizaje adquirido, a la participación, etc.

Recomendaciones:

Mejorar el documento de planificación de cada acción formativa, de tal manera que todas las personas docentes den respuesta, al menos, a un mínimo de aspectos que se consideran fundamentales para la posterior evaluación de la misma. Los datos que podrían recabarse en este documento son:

- Objetivos del curso. No solamente definir un objetivo general si no concretar objetivos operativos en términos de aprendizajes concretos (ya sea relativos a conceptos o actitudes necesarias para actuar en el ámbito correspondiente).
- Definición de contenidos del curso, que deberían estar en correlación con los objetivos de aprendizaje marcados.

- Definición de la metodología a utilizar. Con la información que reciba el profesor sobre el perfil y características del grupo de participantes, podrá adaptar los contenidos a sus necesidades.

Además, para complementar este diseño de la acción formativa, sería conveniente incorporar en un solo documento los aspectos relativos a:

- Los recursos que se precisan para poder ejecutar la acción formativa (material informático, disposición de la sala, material de papelería, etc.).
- Documentos que se aportarán como complemento de la formación (apuntes para el alumnado, casos prácticos, etc.).

Esta información, junto con la ficha relativa a las características del grupo de participantes, supone la información que hace referencia al diseño de la acción formativa y que podrá ser contrastada posteriormente en las fases de seguimiento y evaluación.

Por otro lado y respecto al sistema de seguimiento, se recomienda:

- Elaborar una ficha de observación en la que las personas que realicen esta práctica conozcan cuales son los aspectos sobre los que deben realizar dicha observación y valorar posteriormente. Esta ficha de observación contendría una serie de preguntas a responder durante la observación y unos indicadores que facilitaran de la manera más objetiva posible la respuesta a estas preguntas. Algunos aspectos que podrían incluirse en la ficha de observación serían:
 - Si la experiencia práctica de las personas se contempla como punto de partida en la evolución del aprendizaje.

- Si se fomenta la participación.
 - Si se imparten los contenidos propuestos.
 - Si existe interrelación grupal.
 - Etc.
-
- Mejorar el diseño del sistema de seguimiento del proceso formativo que contemple qué aspectos interesa medir durante la formación, qué herramientas se utilizarán (bases de datos, reuniones de coordinación, etc.) y en qué momentos se recogerá esta información.

Por último y con respecto al diseño del sistema de evaluación, se recomienda:

- Incluir dentro de los cuestionarios de satisfacción que se administran al alumnado, algunas preguntas relativas a la percepción del aprendizaje adquirido tras la sesión formativa.
- Elaborar un diseño de evaluación antes de diseñar el cuestionario de satisfacción del alumnado, sobre qué aspectos se quieren evaluar del proceso formativo, definiendo también los momentos en los que se recogerá la información, las personas encargadas de hacerlo y por último las herramientas que se utilizarán (cualitativas o cuantitativas).
- Considerar la realización de una evaluación de transferencia y por lo tanto, tenerlo en cuenta en el diseño de la acción formativa, ya que existen algunos aspectos clave que si no se recogen antes o durante la acción formativa luego dificultan la realización de una evaluación de transferencia.

FASE IV: EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA

Es la fase donde se describe el desarrollo de la acción formativa principalmente. Esta fase analiza el corazón de la acción formativa, donde se tienen que aplicar y

llevar a cabo todos los planteamientos que hemos ido definiendo en las fases anteriores.

Aspectos positivos:

Valorando la ejecución de las acciones formativas, se concluyen algunos aspectos generales que podemos destacar como positivos.

En primer lugar, las técnicas y recursos didácticos que se ponen en práctica son seleccionados por el grupo de docentes. Además, se elabora y aporta la documentación que facilite o complemente el aprendizaje (esquemas, resúmenes, notas bibliográficas, etc.).

Generalmente las técnicas que se aplican en la ejecución metodológica facilitan el aprendizaje. Además se tienen en cuenta la experiencia del grupo de participantes. Por otro lado, se garantizan espacios en los que se facilite una participación flexible y plural, utilizando técnicas participativas y de dinamización grupal.

Parece que existe un esmero especial por conseguir que las acciones formativas sean desde y para la práctica, partiendo de la experiencia de las personas participantes, realizando ejemplos prácticos y con una vinculación estrecha con la realidad sobre la que se pretende actuar.

Otro de los aspectos que se ponen en práctica durante las acciones formativas es el procedimiento de seguimiento que está basado fundamentalmente en la observación de todas las acciones formativas que se realizan. Esta observación la realizan las personas del equipo de formación de la Coordinadora. A partir de esta observación se recoge información de cara a valorar cada acción formativa.

Decir también, que más que la realización de una evaluación, se realiza una valoración con los datos que se obtienen tanto de las personas que realizan las observaciones como de los resultados obtenidos en los cuestionarios de satisfacción que se administran al alumnado. Esta valoración es sistematizada.

La mayoría de los aspectos que se podrían tener en cuenta en este apartado relativo a la ejecución de las acciones formativas, se ha analizado en este informe en el que se sistematizan las opiniones del alumnado y las de las personas que realizan las observaciones.

Aspectos a mejorar:

Considerando que las acciones formativas que se imparten tienen una duración muy corta (normalmente suelen ser de 8 horas de duración), no es posible adaptar la ejecución de la acción formativa a los intereses del grupo. Por lo tanto, esta adaptación tendrá que ser previa y es por esto que cobra especial relevancia recopilar la mayor información posible sobre el alumnado para que la persona docente lo tenga en cuenta.

Además, ya se ha visto en el apartado anterior de planificación, que sería conveniente realizar un diseño tanto del sistema de seguimiento que se va a implementar como del sistema de evaluación.

Recomendaciones:

Además de las recomendaciones que se han dado en la parte del informe donde se analiza más concretamente la impartición de las acciones formativas, creemos conveniente para complementar, realizar alguna recomendación relativa al sistema de evaluación llevado a cabo:

- Evaluar la relación entre el diseño y el diagnóstico de necesidades del grupo de participantes. Disponiendo de las herramientas necesarias para luego poder evaluar, se podría contrastar si posteriormente se ha cumplido o no.
- Evaluar la interrelación entre todos los elementos relativos del proyecto formativo.
- Evaluar aspectos relativos a la participación e interrelación grupal.
- Evaluar el grado de relación con respecto al grupo de participantes.
- Evaluar el grado de aprendizaje tras las acciones formativas.
- Evaluar la coordinación de las acciones formativas.
- Evaluar la transferencia del aprendizaje.

FASE V: EFECTOS DE LA ACCIÓN FORMATIVA

El análisis de los efectos tiene sentido en la medida en que revierte en mejoras (organizativas y de aprendizaje) en el propio proceso formativo y en otros procesos que se planteen a partir de este. Además, el hecho de sistematizar y documentar el proceso formativo es lo que nos va a permitir aprender de ello y que no quede como una experiencia ocasional.

Aspectos positivos:

Parece que el grupo de participantes (alumnado), profesorado y coordinación han experimentado un interés continuado en el desarrollo de las acciones formativas en general.

En los cursos se ha verificado puntualidad, así como regularidad en la asistencia.

Por otro lado, como ya se ha comentado en el apartado de sistematización que de media, el 87% de las personas encuestadas que han participado en el Programa de Formación 2007-08 sienten que sus expectativas han sido cubiertas y que la valoración general sobre los cursos y talleres ha sido positiva siendo la valoración global de las acciones formativas considerada como muy buena ya que, de media, es de 4,1 sobre 5.

Aspectos a mejorar:

Uno de los aspectos más importantes de valorar en la fase de efectos de las acciones formativas hace referencia al aprendizaje adquirido durante las acciones formativas y por lo tanto, si se cumplen los objetivos de aprendizaje que se habían delimitado en el diseño de cada uno de los cursos.

En este sentido, no se realiza medición del aprendizaje y por lo tanto es un aspecto que no se puede valorar para el Programa de formación del año 2007-2008.

Recomendaciones:

- Incorporar desde el diseño de la evaluación, indicadores relativos al aprendizaje en cada una de las acciones formativas. Esta medición de aprendizaje se podría realizar, bien con un cuestionario de evaluación elaborado por la persona docente o en el propio cuestionario de satisfacción que se administra al alumnado al finalizar cada curso, incorporar alguna pregunta relativa a la percepción del aprendizaje. De esta manera, se podrá contrastar posteriormente con los objetivos marcados.
- Diseñar un formato de memoria que contenga los resultados obtenidos a través del seguimiento y sobre todo a través de la evaluación realizada para

el Programa de formación. Incorporar en esta memoria las mejoras que se podrían llevar a cabo para próximas acciones formativas.

FASE VI: TRANSFERENCIA DE LA ACCIÓN FORMATIVA

Se trata de conocer en qué medida los aprendizajes que se han producido en el aula, se aplican en ámbitos reales.

Aspectos a mejorar:

Hasta este momento no se ha realizado una evaluación de transferencia que haría referencia a la aplicabilidad que las sesiones formativas han tenido en el contexto de cada participante. Además de valorar la aplicabilidad, cuando se realiza una evaluación de transferencia se pueden obtener datos muy interesantes que ayuden a nuevos diseños formativos y a mejorar la ejecución de los cursos que se programen.

Según el análisis que se ha realizado con anterioridad sobre la percepción del alumnado en cuanto a la aplicabilidad de los aprendizajes adquiridos, la media de todas las acciones formativas del Programa de Formación de la Coordinadora 2007-08 es buena, siendo valorada en 3,7 sobre 5. Por lo que sería interesante contrastar posteriormente si realmente esta percepción se ha convertido en un hecho.