

Recursos formativos

para el

Curso de Formación DEMAL

Evaluación de las Actividades de Educación y Formación de Personas Adultas

(Materiales para el taller)



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea



El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de los contenidos, que reflejan la opinión únicamente de los autores, y la Comisión no se hace responsable de ningún uso que pueda hacerse de la información en ella contenida.

Publicado por:

Asociación estratégica “Designing, monitoring and evaluating adult learning classes – Supporting quality in adult learning” (DEMAL)

Acuerdo número. 2016-1-DE02-KA204-003346

Bonn, 2018

Autora:

Natassa Kazantzidou, IDEC

Socios del Proyecto:

	German Institute for Adult Learning – Leibniz Centre for Lifelong learning (DIE)	 German Institute for Adult Education Leibniz Centre for Lifelong Learning
Coordinador	www.die-bonn.de	
Proyecto		
	IDEC, Consultants, High Technology Applications, Training SA	
	www.idec.gr	
	Institutul de Stiinte ale Educatiei Romania	
	www.ise.ro	
	Progress Consult Kft.	
	www.progress.hu	
	Fondo Formacion Euskadi SLL	
	www.ffeuskadi.net	
	Swiss Federation for Adult Learning	
	www.alice.ch	

Contacto: Susanne Lattke, DIE, Bonn: lattke@die-bonn.de



Esta obra está sujeta a la licencia Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Contenidos

Introducción.....	4
Parte 1. Programa del taller.....	5
Parte 2. Anexos.....	10
Anexos 1 – Estudio de caso 1: Evaluación del curso de formación internacional.....	10
Anexo 2 – Role play: Entrevistas	13
Anexo 3 – Estudio de caso 2: Evaluación de la escuela de segunda oportunidad en prisión.	15
Escenario.....	15
Sobre DEMAL.....	20

Introducción

Contexto

Este documento ha sido producido en el contexto del Partenariado Estratégico ERASMUS+ “Designing, monitoring and evaluating adult learning classes – Supporting quality in adult learning” (DEMAL). Contiene los materiales para el taller de formación DEMAL sobre “Evaluación de las Actividades de Educación y Formación de Personas Adultas”.

La formación completa DEMAL se diseñó como un programa combinado que comprende una parte de aprendizaje electrónico de ocho semanas más un taller presencial de una semana.

Los recursos de aprendizaje relacionados con el aprendizaje electrónico se proporcionan por separado en una colección de documentos que incluyen:

- el material didáctico del e-learning
- preguntas de opción múltiple para la evaluación del aprendizaje
- lista de referencias / lecturas adicionales
- glosario
- videos introductorios

Documentación adicional:

- La descripción del curso DEMAL: “Curso de Formación DEMAL ‘Evaluación de las Actividades de Educación y Formación de Personas Adultas’. Estructura y contenido.”.
Este documento describe en detalle el objetivo, la estructura y los resultados de aprendizaje del programa de capacitación DE-MAL en su totalidad, así como para cada unidad de aprendizaje.
- El perfil de competencia DEMAL: “Competencia personal en el Diseño, Supervisión y Evaluación de la Educación de Personas Adultas”
Este documento describe en detalle los conocimientos, habilidades y competencias necesarios para realizar profesionalmente las tareas de diseñar, evaluar y monitorear los procesos de aprendizaje de adultos. El curso de capacitación DEMAL se desarrolló sobre la base de este perfil de competencias.

Todos los documentos pueden ser descargados en varios idiomas en la página web del proyecto DEMAL: <http://www.demalproject.eu/>

Estructura del documento

La primera parte de este documento contiene el programa detallado del taller, ya que se puso a prueba como una formación europea dentro del proyecto DEMAL del 14 al 18 de mayo de 2018 en Bilbao. La segunda parte contiene los materiales de aprendizaje (estudios de caso, juego de roles) que se utilizaron durante este taller

Uso de los materiales

Cualquier proveedor de formación que desee diseñar y organizar su propio programa de formación sobre el tema del Diseño del aprendizaje de adultos es bienvenido a usar los materiales DEMAL como ejemplos y / o adaptarlos a sus propias circunstancias, según corresponda.

Parte 1. Programa del taller

Taller Europeo

EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE DE ADULTOS – PROGRAMA FORMATIVO

Fecha: 11 – 15 Junio 2018

Lugar: IDEC, IroonPolytechneiou 96, 18536, Piraeus

Facilitadora: Natassa Kazantzidou

Día 1 – 11 de Junio

9:00 – 14:00

- **Introducción al taller** (30')
Presentación cara a cara de los participantes.
Expectativas del curso, plan de aprendizaje, agenda de aprendizaje.
- **Conceptos y definiciones** (60')
Actividad, trabajo en grupo: Qué es la evaluación?
 - a. Grupo en las selecciones nacionales. Listar y definir las palabras relacionadas, en idioma nacional. Evaluación, valoración, seguimiento, control.
 - b. Mezclar grupos y crear definiciones.
 - c. Presentar en el pleno
- **Descanso** (15')
- **Fundamento** (90')
Actividad, trabajo en grupo, narración de historias: ¿Por qué hacemos una evaluación?
 - a. Grupo de 4: facilitador, narrador, encargado del tiempo, encargado de la historia
 - b. Cada uno cuenta una historia, respondiendo las siguientes preguntas:
¿Ha utilizado la evaluación en el contexto de la educación de adultos o la educación y la formación en general?
¿Cuáles fueron los beneficios de la evaluación? ¿Cuáles fueron los costos / recursos requeridos?
¿Encontraste obstáculos? ¿Cómo los superaste?
 - a. Discuta en el grupo y enumere 5 razones para la evaluación.
 - b. segundo. Escribe tus cinco razones en el rotafolio
 - c. Una persona de cada grupo presenta en plenaria.
 - d. Cada persona vota las tres razones más importantes.
 - e. Discutir en el pleno
- **Descanso** (15')
- **Tipos y características de la evaluación.** (80')

Actividad, trabajo en grupo, mapa mental: tipos y características de la evaluación.

Grupo de 4: al menos un artista.
Crear un mapa mental de evaluación. Incluye tipos, métodos y herramientas, características, actores.
Presente y publique en el aula..

- **Reflexión del día** (10')

Día 2 – 12 de Junio

- **Enmarcando la evaluación** (90')

Actividad, trabajo grupal: decidir sobre el alcance de la evaluación.

- a. Grupos de 2-3 personas, con un caso similar.
- b. Los participantes tendrán que decidir sobre el alcance de su evaluación, qué evaluarán
- c. Escriba el alcance de su evaluación.

Presentación del estudio de caso 1: Evaluación de cursos internacionales de capacitación.

(Anexo 1)

Actividad, trabajo en grupo: identifique sus partes interesadas, cree un mapa de partes interesadas

- a. Grupos de 2-3 personas, con un caso similar.
- b. Crea un mapa de tus agentes implicados

Organizaciones e individuos que participan en su actividad.

¿Qué esperas de ellos?

¿Qué esperan de ti?

¿Cuál es su nivel de participación?

9:00 – 14:00

Caso de estudio 1: Agentes implicados

- **Descanso** (15')

- **Dimensiones de desempeño y preguntas de evaluación.** (90')

Actividad, trabajo en grupo: seleccionar las dimensiones de rendimiento, listar y priorizar.

- a. Grupos de 2-3 personas, con un caso similar.
- b. Enumerar las diferentes dimensiones del rendimiento.
- c. Discutir y priorizar
- d. Seleccione las dimensiones de rendimiento que se incluirán en su ejercicio de evaluación

Estudio de caso 1: Dimensiones del desempeño

Actividad, trabajo en grupo: definir las preguntas de evaluación.

- a. Grupos de 2-3 personas, con un caso similar.
- b. Frase sus preguntas de evaluación.

Estudio de caso 1: Preguntas de evaluación

- **Descanso** (15')

- **Definiendo indicadores** (90')

Definición de indicadores de desempeño y criterios de desempeño.

Actividad, trabajo grupal: definir indicadores de desempeño y criterios de desempeño.

- a. Grupos de 2-3 personas, con un caso similar.
- b. Define tus indicadores
- c. Define tus criterios de rendimiento

Estudio de caso 1: Indicadores de desempeño y criterios de desempeño.

- **Reflexión del día** (10')

Día 3 – 13 de Junio

- **Métodos de evaluación cualitativos** (90')

Métodos de investigación cualitativos: entrevistas, grupos focales, estudios de casos, observación. Principales características y uso.

Actividad, juego de roles: Entrevistas (Anexo 2)

- **Descanso** (15')

Actividad, juego de roles: Entrevistas (cont) (40)

- **Métodos cuantitativos** (50')

Métodos cuantitativos: encuestas, seguimiento de datos. Cuantificación de datos cualitativos.

9:00 – 14:00

Actividad, trabajo en grupo: desarrollo de un cuestionario de evaluación.

- a. Grupos de 2-3 personas, con un caso similar (el suyo propio o del estudio de caso)
- b. Desarrolle un cuestionario con al menos 5 preguntas, incluidas preguntas cerradas, de calificación y abiertas.

- **Descanso** (15')

Continuación de Métodos cuantitativos (80')

Fraseo de preguntas y escalas de calificación.

Actividad: Autoevaluación / revisión de los cuestionarios desarrollados.

- a. Revisión de los cuestionarios, basados en lineamientos..

Reflexión del día (10')

Día 4 – 14 de Junio

- **Planificar el proceso de evaluación** (90')

9:00 – 14:00

Presentación del estudio de caso 2: Evaluación de la escuela de segunda oportunidad en prisión (Anexo 3).

Actividad, estudio de caso 2: Diseño de un marco de evaluación.

Actividad, estudio de caso 2: planificar la recogida de datos.

- c. Grupos de 2-3 personas, trabajo en caso de estudio 2.
- a. Diseñar un marco de evaluación general para el caso proporcionado.
- b. Definir alcance, preguntas de evaluación, técnicas de evaluación, herramientas y resultados.
- c. Definir equipo de evaluación.
- d. Diseño de planificación de recolección de datos.
- e. Presente en clase

- **Descanso** (15')

Realizar la evaluación (60')

Actividad, estudio de caso 2: juego de roles y actividad de evaluación.

- a. Grupos de 2-3 personas, trabajan en una actividad de evaluación de los que has definido.
- b. Prepara una breve obra de teatro, selecciona roles y realiza
- c. Discutir y reflexionar

Presentación de los resultados (30')

Actividad, estudio de caso 2: defina sus productos y objetivos de evaluación

- a. Grupos de 2-3 personas.
- b. Prepare una lista de los resultados de la evaluación y a quiénes van dirigidos.

- **Descanso** (15')

- **Evaluación del Formador/a** (80')

Herramienta de autoevaluación para profesores, presentación y uso. (20')

- a. Ejercicio individual, cada participante evaluará su propia práctica.
- b. Rellene la plantilla "Herramienta de autoevaluación para profesores / formadores"

Tiempo de reflexión (60')

- a. Divididos en grupos de cuatro, actividad individual / grupal, los participantes reflexionarán sobre sus propias prácticas.
- b. Los participantes reciben la plantilla "Reflexión del profesor sobre el aprendizaje"¹ y reflexionan individualmente sobre ella.
- c. Un facilitador de cada equipo facilita una discusión.

Reflexión del día (10')

Día 5 – 15 de Junio

- **Evaluación centrada en el estudiante.** (90')

Tarjetas de reflexión para estudiantes.

9:00 – 14:00

- a. Divididos en grupos de cuatro, actividad individual / grupal, los participantes re-fluirán en su propio aprendizaje
- b. Los participantes reciben la plantilla "Tarjetas de reflexión para estudiantes"² y reflexionan individualmente sobre ella.

¹ fuente: <http://www.qual4t-project.org/>

² fuente: <http://www.qual4t-project.org/>

- c. do. Un facilitador de cada equipo facilita una discusión.

Actividad, tiempo en círculo: revisión de igual a igual

- a. Los participantes se sientan en un círculo
- b. Un facilitador explica las reglas básicas e invita a los participantes a hablar sobre su experiencia de aprendizaje.
- c. Los participantes reflexionan sobre su experiencia a su vez.
- d. Al final, el facilitador resume las ideas expresadas por el grupo, sin juzgar.

- **Descanso (15')**

Juegos para comprobar el aprendizaje. (90')

Actividad: Kahoot

- a. El facilitador presentó a Kahoot.
- b. Los participantes utilizan sus dispositivos móviles para jugar Kahoot quiz
- c. Discusión sobre el uso potencial en el aula.
- d. Diseña un juego de kahoot

- **Descanso (15')**

- **Reflexión (60')**

Diario de aprendizaje, portafolios de aprendizaje.

¿Qué aprendimos?

¿Cómo vamos a utilizar en nuestra práctica?

Crear planes de explotación personal.

- **Evaluación del taller(10')**

- **Cierre y Certificados (20')**

Parte 2. Anexos

Anexos 1 – Estudio de caso 1: Evaluación del curso de formación internacional

Descripción del estudio de caso

La actividad

Cursos de formación internacional

Una semana, 30 horas

Participantes de diferentes países.

Idioma de formación: inglés.

Los participantes obtienen una beca para asistir al programa.

Diferentes niveles de conocimiento previo, diferentes niveles de habilidades del idioma inglés

Diferentes niveles de motivación, diferentes expectativas.

Objetivo de la evaluación

Realizaremos una evaluación de nuestros cursos de formación para mejorarlos, ser más competitivos en el mercado europeo y atraer a más participantes.

Agentes implicados

Agente	Rol	Qué esperan	Qué esperamos de ellos
Centro de formación	Organizar la formación	Cumplir el compromiso. Para obtener una buena evaluación Mantener a los participantes satisfechos	---
Formador	Implementar la formación	Crear un buen clima en el aula, generar auto satisfacción.	Actuar de forma profesional
Participantes	Asistir a la formación	Aprender, pasar un buen rato, conocer gente, conocer el lugar.	Mantener satisfecho y recomendar a otros.
Organización de envío	Nombrar y enviar a los participantes.	Los participantes adquieren RA que pueden utilizar en trabajos diarios.	Mantener satisfecho y recomendar a otros.

Agencias Nacionales	Subvención	Maximizar el impacto	Selección Presupuesto
---------------------	------------	----------------------	-----------------------

Dimensiones del rendimiento (indicativo)

Programa formativo: Diseño, Material.

Entrega de entrenamiento: Instalaciones, Entrenador, Diversión

Preparación formativa: Selección, Análisis de necesidades.

Participantes en la formación: aprendizaje, habilidades, satisfacción

Impacto: en las organizaciones, en los participantes, en los sistemas.

Dimensiones de rendimiento (seleccionado)

- Material de formación
- Desarrollo de la formación
- Formador
- Seguimiento

Desde el punto de vista de la satisfacción de los participantes.

Preguntas de evaluación

¿Están los participantes satisfechos con el diseño de la formación / la entrega de la formación / el seguimiento del curso?

¿Cómo podemos mejorar el curso?

Indicadores

Niveles de satisfacción

Métodos

Cuestionarios de satisfacción a la finalización del curso

Dimensión del desempeño: Impacto en participantes y organizaciones participantes.

¿Preguntas de evaluación?

¿Indicadores?

¿Métodos?

Cómo utilizarlo

El primer estudio de caso puede usarse como un ejemplo sobre cómo desarrollar un plan de evaluación para la evaluación de un curso. El formador puede diseñar actividades en las que los participantes trabajarán en su propio plan de evaluación paso a paso y también presentarán como ejemplo las partes relevantes del estudio de caso. A continuación presentamos actividades indicativas, ya que fueron pilotadas en el taller.

Actividad 1: Enmarcando la evaluación (60')

Actividad, trabajo grupal: decidir sobre el alcance de la evaluación.

- a. Grupos de 2-3 personas, con un caso similar.
- b. Los participantes tendrán que decidir sobre el alcance de su evaluación, qué evaluarán
- c. Escriba el alcance de su evaluación.

Presentación del estudio de caso 1: Evaluación de cursos internacionales de formación.

Actividad 2: Mapeo de Agentes implicados (30')

Actividad, trabajo en grupo: identifique sus partes interesadas, cree un mapa de partes interesadas

- a. Grupos de 2-3 personas, con un caso similar.
- b. Crea un mapa de tus agentes implicados

Organizaciones e individuos que participan en su actividad.

¿Qué esperas de ellos?

¿Qué esperan de ti?

¿Cuál es su nivel de participación?

Presentación del estudio de caso 1: Agentes implicados

Actividad 3: Dimensiones del rendimiento. (40')

Actividad, trabajo en grupo: seleccionar las dimensiones de rendimiento, listar y priorizar.

- a. Grupos de 2-3 personas, con un caso similar.
- b. Enumerar las diferentes dimensiones del rendimiento.
- c. Discutir y priorizar
- d. Seleccione las dimensiones de rendimiento que se incluirán en su ejercicio de evaluación

Presentación del estudio de caso 1: Dimensiones del desempeño.

Actividad 4: Preguntas de evaluación (50')

Actividad, trabajo en grupo: definir las preguntas de evaluación.

- a. Grupos de 2-3 personas, con un caso similar.
- b. Exprese sus preguntas de evaluación.

Presentación del estudio de caso 1: preguntas de evaluación

Actividad 5: Definiendo Indicadores (90')

Definición de indicadores de desempeño y criterios de desempeño.

Actividad, trabajo grupal: definir indicadores de desempeño y criterios de desempeño.

- a. Grupos de 2-3 personas, con un caso similar.
- b. Define tus indicadores
- c. Define tus criterios de rendimiento

Presentación del estudio de caso 1: indicadores de rendimiento y criterios de rendimiento

Anexo 2 – Role play: Entrevistas

Objetivos

Después de esta actividad de aprendizaje, los participantes podrán diseñar y realizar una entrevista con fines de evaluación.

Metodología

Tiempo/Duración

10 minutos de resumen y preparación.

Dividir en grupos de 3. Habrá tres rondas de entrevistas, en cada ronda una persona será el entrevistador, una el entrevistado y una la observadora.

Prepara la sala

Cada ronda

Preparación: 10 minutos.

Entrevistador: preparación de las preguntas.

Entrevistado: Entra en el papel

Realización de las entrevistas: 10 minutos.

Análisis: 10 minutos

Retroalimentación de los observadores

Reflexión

Discutir en el pleno 10 minutos.

Reflexiona sobre el proceso.

Tareas del entrevistador

Desarrolle la lista de preguntas / planee cómo tratar con cada tipo diferente de aprendiz

Realizar la entrevista

Tareas del entrevistado

Responde a las preguntas, según tu personaje.

Tareas del observador

Tome notas y proporcione comentarios al entrevistador, siguiendo la lista de verificación a continuación

Lista de verificación

Crterios	Validación	Comentarios
El entrevistador presentó el propósito y alcance de la entrevista.		
El entrevistador utilizó un tono cortés pero profesional.		
El entrevistador trató de involucrar al entrevistado desde el principio.		

El entrevistador hizo preguntas abiertas		
El entrevistador hizo preguntas de seguimiento para obtener información en profundidad.		
El entrevistador hizo preguntas neutrales, sin prejuicios.		
El entrevistador evitó expresar su opinión.		
El entrevistador tenía el control de la entrevista.		
El entrevistador cerró la entrevista agradeciendo a la persona entrevistada.		

Recursos necesarios

Tarjetas con los roles (opcional)

Lista de verificación para el observador.

PPT o folleto con reglas para realizar entrevistas

Tarjetas

Función	Descripción
Responsable del centro de formación.	Tengo 40 años, con espíritu emprendedor y actitud. He estudiado Matemáticas y he trabajado en educación privada desde que me gradué. Establecí el centro de formación en 2010, trabajando principalmente con la formación profesional de personas desempleadas.
Responsable del centro de formación.	Tengo 46 años y fui profesor en una escuela pública. Dejé mi trabajo en el sector público hace 10 años y abrí un centro de formación en informática. Soy muy organizada y quiero controlar todo. No confío fácilmente en otras personas.
Formador	Tengo 35 años y trabajo como profesor de informática en diferentes organizaciones de formación. Me encanta enseñar y soy la profesora más genial. Mis clases son las más agradables y siempre estoy haciendo bromas y es por eso que mis alumnos me aman.
Formador	Tengo 60 años, estudié física. Enseñé ciencias en una escuela pública y tecnología de la información en el sector no formal. No disfruto entrenando adultos, pero necesito el dinero extra. Tengo muchas ganas de retirarme y volver a mi pueblo.
Formador	Tengo 28 años, soy formadora y soy muy entusiasta para mi trabajo. Disfruto mucho viajando y conociendo gente nueva. Tengo un largo historial en el sector voluntario y he viajado a muchos países, enseñando a minorías étnicas. Los últimos 2 años, me he establecido y trabajo como formador, pero extraño viajar
Alumno	Tengo 25 años, soy docente y me encanta trabajar con niños. Soy creativo y artístico y a veces perdido en mi propio mundo.
Alumno	Tengo 50 años, desempleado de larga duración. He estudiado idiomas y literatura y he trabajado en el sector del marketing durante muchos años, hasta que mi empresa cerró su actividad, hace 3 años. No he encontrado un buen trabajo desde entonces y, francamente, he perdido la esperanza.
Alumno	Acabo de graduarme de ingeniero y ahora estoy buscando mi primer trabajo. Siempre he sido el primero de la clase. Soy muy responsable y organizada, y siempre estoy cuidando cada detalle.
Alumno	Soy una joven desempleada, viviendo en una zona rural. Quiero mejorar mis habilidades y trabajar en el sector turístico. Soy extrovertida, amable y comunicativa. Mis amigos dicen que tiendo a hablar todo el tiempo, en voz alta y domino la discusión en clase.

Anexo 3 – Estudio de caso 2: Evaluación de la escuela de segunda oportunidad en prisión.

Escenario

Second Chance School se dirige a adultos mayores de 18 años que no han completado la educación secundaria obligatoria. Al finalizar el curso, se otorga un grado equivalente a la escuela secundaria inferior (Gymnasium). El plan de estudios de Second Chance Schools (SCS) difiere del de la educación formal, tiene un contenido más flexible y tiene una metodología de enseñanza personalizada y una evaluación de los alumnos. El objetivo de SCS es reconectar a los alumnos con los sistemas de educación y formación, desarrollar actitudes positivas hacia el aprendizaje, adquirir conocimientos y habilidades básicas, mejorar la personalidad y, finalmente, acceder al mercado laboral.

El SCS que vamos a evaluar opera dentro de una prisión para mujeres y está dirigido a las reclusas, mujeres adultas que no han completado la educación obligatoria.

La motivación para que las personas que asisten a SCS son:

- Obtener la cualificación
- Los días en la escuela se calculan el doble, por lo que deberán pasar menos tiempo en la cárcel.

Los temas en SCS son:

- Alfabetización lingüística
- Numeración
- Alfabetización digital
- Alfabetización ambiental
- Idioma en Inglés
- Cultura - arte
- Alfabetización científica
- Alfabetización social
- Orientación vocacional / asesoramiento.

Los estudiantes en la escuela son diversos, muchas mujeres son migrantes, algunas son condenadas por poco tiempo, otras tienen oraciones más largas, algunas tienen familias y niños, otras están marginadas, etc.

Objetivo de la evaluación

El director de la prisión quiere inscribir a los internos en la escuela. Existe evidencia anecdótica de que las mujeres que asisten a la escuela se benefician en su interacción social con otras reclusas y con los guardias, tienen más confianza y más oportunidades de encontrar un trabajo e integrarse después de salir de la cárcel. El propósito de la evaluación es identificar y medir los beneficios para los internos, además de la adquisición de una calificación formal.

Agentes implicados

Agentes	Rol	Qué espera la escuela de ellos	Qué esperan de la escuela
Escuela	Organiza y entrega el programa.		
Prisión	Organiza la escuela, el control, proporciona el marco regulatorio.	Buena cooperación en actividades de aprendizaje. Proporcionar motivación para que	Para apoyar el autodesarrollo de los compañeros, mejorar el clima en la prisión, aumentar la reputación de la prisión.

		los reclusos se inscriban	
Presos estudiantes	Asistir	Comportarse bien Participar en el aprendizaje Motivar a otros internos a inscribirse.	Obtener la titulación Un descanso de la carcel Propósito / sentido
Otros internos	---	Apoyar a sus compañeros que asisten a la escuela. Inscribirse	?
Maestros	Implementar la formación	Impartir los cursos con flexibilidad, tolerancia y empatía.	Asegurar buenas condiciones de trabajo.

Tareas

Completar el marco de evaluación y planificar las actividades de evaluación..

Preguntas clave de evaluación

Técnicas de evaluación

Planificación para la recogida de información

Herramientas	Información a recopilar	De quién se recopilará la información	Quién recogerá la información	Cuándo se recogerá la información	Quién analizará la información

Role play

Si el plan de evaluación incluye entrevistas o grupos focales, puede pedir a los participantes que realicen un juego de roles.

Puede darles las tarjetas de rol a los participantes, pidiéndoles que internalicen sus roles y piensen en sus características personales, sus vidas pasadas, sus necesidades y aspiraciones, etc. En un juego de roles de entrevistas o grupos de enfoque, los participantes "actuarán" sus roles.

Si interpreta un grupo de enfoque, uno de los participantes o el capacitador puede actuar como evaluador y hacer preguntas que se identificaron en la fase anterior.

Si realiza entrevistas de juego de roles, puede formar parejas de participantes y ellos pueden seguir la metodología del anexo 2.

Tarjetas

Estudiante	Con 25 años y un niño pequeño, es muy difícil para mí estudiar y cuidar a mi hijo, en un entorno tan difícil.
Estudiante	Migrante de 60 años cumpliendo cadena perpetua.
Estudiante	Migrante de 45 años, estoy sola en el país.
Estudiante	43 años, quiero estudiar en educación superior y cambiar mi vida.
Estudiante	19 años, estoy en prisión por un corto tiempo, aprovecho esta oportunidad para terminar la escuela
Estudiante	32 años, estoy ilegalmente en el país y esta es una oportunidad para aprender un idioma y ganarme la vida cuando estoy fuera.
Estudiante	56 años, quiero terminar mi oración. No me importa el aprendizaje, pero es mejor en el aula en lugar de la celda.
Formador	Docente matemático de 40 años, procedente de la enseñanza secundaria general.
Formador	Profesor de TI de 45 años, trabajando principalmente como educador de adultos (freelancer)

Formador	Filóloga de 28 años, en espera de ser empleada, actualmente trabajando como externa.
Director del centro de formación	Con 65 años de edad, he trabajado durante muchos años en la educación carcelaria y estoy muy entusiasmado por hacer una diferencia.

Sobre DEMAL



Find us on:



“Diseño, supervisión y evaluación de las actividades de aprendizaje para personas adultas – Promoción de la calidad en el aprendizaje de personas adultas” (DEMAL)

es un proyecto Europeo, que va desde octubre de 2016 hasta septiembre de 2018.



Objetivos del Proyecto

DEMAL pretende contribuir a la formación de calidad de personas adultas mediante la promoción de dos competencias profesionales clave de profesores/as y formadores/as de personas adultas:

- Diseño del Proceso de Aprendizaje de Personas Adultas, y
- Supervisión y Evaluación del Proceso de Aprendizaje de Personas Adultas

Ambas competencias se pueden considerar como requisitos esenciales para garantizar que la oferta de aprendizaje de personas adultas sea efectiva, de calidad y cubra las necesidades del alumnado.



Objetivos del Proyecto

- Desarrollar dos perfiles europeos de referencia detallados para estas competencias clave, relacionadas con el EQF-MEC
- Desarrollar y dirigir dos cursos formativos disponibles (e-learning más un taller de una semana) incluyendo los recursos de aprendizaje relacionados para estas competencias clave
- Probar las posibilidades de una aplicación innovadora de planificación de cursos para apoyar ambos aprendizajes auto dirigidos y la práctica profesional diaria mejorada del profesorado y los formadores/as de personas adultas en Europa
- Desarrollar y dirigir un marco de validación para mejorar la comparativa entre la oferta formativa y las cualificaciones existentes y facilitar el reconocimiento de competencias adquiridas de manera informal y así mejorar la flexibilidad de los itinerarios de cualificación para la plantilla de formación de personas adultas en Europa

Grupo destinatario

La plantilla de las organizaciones de aprendizaje de personas adultas con diversos orígenes educativos y profesionales, comprometida en las tareas de diseñar programas formativos y supervisar y evaluar el proceso de aprendizaje.

