

Elaboració, aplicació i anàlisi d'un protocol d'avaluació de la transferència de la formació contínua del professorat. Estudi avaluatiu

UT. Revista de Ciències de l'Educació
Desembre 2011. Pag. 7-25
ISSN 1135-1438
<http://pedagogia.fcep.urv.cat/revistaut>



Marc Sampé Compte^a

Rebut: 10/11/2011 Acceptat: 23/11/2011

Resum

L'avaluació de la formació és un element clau que permet als centres educatius comprovar la seva trajectòria i plantejar-se unes línies d'actuació, a més de millorar, si s'escau, el Pla de Formació de Centre.

A partir d'aquesta afirmació, la finalitat del projecte neix de la creació d'un protocol per avaluar la transferència amb diferents instruments de recollida d'informació (previs al procés, durant, al final i de forma diferida) a diversos destinataris (serveis educatius, equip directiu, formadors i professorat); la seva validació en dos centres educatius (d'àmbit urbà i d'àmbit rural) i el seu posterior anàlisi per comprovar, per una part, la seva validesa i, per l'altra, els resultats obtinguts en cada centre.

Fruit de la cerca documental i de les entrevistes realitzades a experts, s'han identificat dues vessants a l'hora d'avaluar la transferència: els resultats (grau d'aplicació de la formació al lloc de treball) i els factors que afecten la transferència (condicions dels participants, temporalització, lloc de treball...) que en faciliten o en dificulten els propis resultats.

Paraules clau: Formació contínua, avaluació, transferència.

^a Departament de Pedagogia. Universitat Rovira i Virgili - Tarragona

Creation, implementation and analysis of a protocol for evaluating the transference of teachers' permanent training. Evaluative study

Abstract

The evaluation of teachers' training is a key element that allows the educative centers to test their experience and to consider some lines of action, as well as to improve, when necessary, the Training Program of the Center.

The aim of this project arises from the creation of a protocol to evaluate the transference of teachers' training. For this program we count on different sources to collect information (before, during, at the end of the process and with prerecorded form), addressed to different users (Educative Services, Executive Team, trainers and teachers); the validation of the project in two different educative centers (urban area and rural area) and its later analysis to test its validity and the results obtained in each center.

It has been identified two different tendencies to evaluate the transference: the results (grade of application of the training in the classroom) and the factors that affect the transference (the conditions of the users, timing, environment...) which influence the final results. Once the protocol has been analyzed in all its phases, we could reach conclusions and results.

Key words: Continuing education, evaluation, transference

Introducció

En aquest article es presenta la investigació *Elaboració, aplicació i anàlisi d'un protocol d'avaluació de la transferència de formació contínua del professorat. Estudi avaluatiu.*

Un dels principals objectius que s'esmenta dintre del Pla Marc de Formació Permanent 2005-2010, és el d'avançar cap a una major exigència en el compromís d'aplicar a la pràctica docent i a la gestió dels centres el que s'aprèn a les activitats de formació (Generalitat de Catalunya, 2005). Es tracta d'impulsar en els centres l'anàlisi de la incidència de la formació com un element clau del seu projecte estratègic, implantant així la cultura de l'avaluació en la formació contínua més enllà de la cultura de l'assistència i la meritació.

En aquest context, l'avaluació de la formació es converteix en un element primordial en mans dels centres per comprovar si la seva trajectòria és l'adient, perquè aquests es replantegin el que estan duent a terme i estableixin unes directius i unes pautes de cara a les actuacions futures.

Concretament, en aquesta recerca s'ha dut a terme una avaluació de la transferència de la formació contínua en dos centres públics de Catalunya, la qual cosa ha permès,

tant obtenir dades sobre l'efectivitat d'aquesta formació, com incrementar el coneixement sobre l'avaluació de la transferència i estimular el desenvolupament de metodologies adients per a realitzar properes avaluacions.

Marc conceptual

La formació contínua es defineix com aquella formació que rep una persona un cop a finalitzat la seva formació inicial en una professió, amb la finalitat d'ampliar o perfeccionar les competències professionals i és una de les millors estratègies amb què compten les persones i les organitzacions per fer fronts als constants canvis que es produeixen en el sí de l'anomenada societat del coneixement (Pineda i Sarramona, 2006:706).

Amb la finalitat de millorar el funcionament de l'organització, la formació contínua és essencial per tal de capacitar els seus empleats a l'hora d'afrontar noves situacions, ja que permet augmentar les seves competències, alhora que facilita la seva adaptació als canvis.

La formació és una peça fonamental per augmentar la competitivitat dels treballadors, així com l'increment inherent de coneixements i qualificació professional que aportarà una major competitivitat a l'organització (Institut per al desenvolupament de la formació i l'ocupació, 2007).

D'acord amb Moreno (2009), en l'àmbit de les organitzacions, l'avaluació de la formació contínua té com a finalitat establir el grau en que la formació ha fet front a les seves necessitats, per tal d'orientar la presa de decisions i establir les millores pertinents.

Segons Pineda (2002:250) l'avaluació de la formació contínua s'entén com l'anàlisi del valor total d'un sistema o d'una acció formativa en temes tant socials com econòmics, per tal d'obtenir informació sobre l'assoliment dels seus objectius i sobre el cost/benefici global de la formació.

L'avaluació té tres funcions bàsiques que justifiquen la seva presència en les organitzacions (Moreno, 2009:36):

- Una funció pedagògica. Consisteix en verificar el procés de consecució dels objectius per a millorar la pròpia formació.
- Una funció social. Es tracta de certificar l'adquisició d'uns aprenentatges per part dels participants.
- Una funció econòmica. Centrada en identificar els beneficis i la rendibilitat que la formació genera en l'organització.

Kirkpatrick és un dels autors més representatius quan es parla d'avaluació de la formació i és el creador del conegut *Model basat en els 4 nivells* (1999:19-24):

- Nivell 1: Reacció. Es refereix a la reacció que tenen els participants respecte a l'acció formativa; és a dir, el grau de satisfacció.
- Nivell 2: Aprenentatges. Es refereix a la quantitat de canvis que es produeixen en els participants a nivell de coneixements, habilitats, destreses i actituds, és a dir, l'aprofitament.
- Nivell 3: Comportaments. Fa referència a la transferència de les noves conductes que els participants activen en el seu lloc de treball, un cop finalitzada la formació.
- Nivell 4: Resultats. Es centra en l'impacte i l'efectivitat de la formació en l'organització o entitat.

Els quatre nivells representen una seqüència de formes d'avaluar accions formatives. Cada nivell és important i té un impacte sobre el següent.

Kirkpatrick i Kirkpatrick, apunten que "segons s'avança d'un nivell a un altre, el procés és fa més difícil i comporta més temps, però també proporciona informació més valuosa" (2007:43). Per aquesta raó, no s'ha de passar per alt cap nivell per arribar a aquell que la persona formadora consideri més important.

Amb l'aparició del model de Kirkpatrick el tercer nivell, és a dir, la transferència de la formació contínua, va començar a guanyar importància en el terreny evaluatiu.

Segons Moreno, els autors Baldwin i Ford van definir la transferència de la formació com "l'aplicació dels coneixements, habilitats i actituds apresos durant la formació al lloc de treball i el consegüent manteniment en un cert període de temps" (2009:63).

Amb la finalitat de poder garantir el procés de la transferència en la formació contínua, és a dir, l'aplicació dels aprenentatges apresos durant l'activitat formativa, els autors Broad i Newstrom (2000) proposen un model per tal de conceptualitzar i classificar les diferents estratègies. Dit model es basa en una matriu dels moments clau de la formació (abans, durant i després) i els agents clau que hi intervenen (superior del participant, el formador i el participant).

Estat de la qüestió

Tal i com s'ha comentat en el marc conceptual, avui en dia la formació contínua s'ha convertit en una de les més importants estratègies de desenvolupament de les persones i de les organitzacions.

L'avaluació de la transferència es centra en detectar tots els canvis que es produeixen en el lloc de treball com a conseqüència de la formació. Encara que la transferència és allò que tota activitat formativa hauria de perseguir, el seu assoliment no sempre està garantit i a vegades no és fàcil; de manera que moltes accions formatives no arriben a traduir-se mai en canvis en l'activitat laboral dels participants (Moreno, 2009).

La recerca científica sobre l'avaluació de la transferència de la formació contínua a les organitzacions no ha estat gaire prolífica en el context educatiu, ja que el procés avaluador és molt difícil en aquesta àrea. Segons Imbernon (2007), existeixen molts obstacles que gairebé impedeixen la transferència de coneixements, habilitats i actituds apresos durant la formació per part dels docents a l'aula, com són la falta de coordinació, seguiment i avaluació per part dels responsables de la formació o de l'equip directiu, la manca de pressupost per a la formació autònoma dels centres, els horaris fóra del període lectiu... entre altres.

Existeixen però, alguns treballs descriptius sobre l'avaluació de la formació contínua i altres sobre l'avaluació de programes, centres i professorat. Tot i això, aquests estudis són molt amplis i no prenen com a referent la formació dintre de les organitzacions, sinó el sistema educatiu formal, sense esmentar l'avaluació de la transferència.

Objectius

L'objectiu general de la investigació és realitzar una avaluació de la transferència de la formació contínua en dos assessoraments a centre que permeti identificar el grau d'aplicació de la formació al lloc de treball i la validesa dels instruments de recollida d'informació utilitzats.

Els objectius específics són els següents:

- Dissenyar un protocol d'avaluació de la transferència de la formació contínua per a un assessorament a centre.
- Crear els instruments, les tècniques i els procediments que es corresponen al protocol d'avaluació de la transferència.
- Aplicar el protocol de la transferència dissenyat i avaluar l'aplicació al lloc de treball de la formació adquirida pel professorat que ha assistit a l'assessorament.
- Establir les diferències i els factors que afecten l'aplicació al lloc de treball de la formació contínua entre l'àmbit urbà i el rural.
- Analitzar la utilitat del protocol d'avaluació de la transferència dissenyat i fer propostes de millora.

Les preguntes d'investigació són les següents:

- Quins són els elements bàsics d'un protocol efectiu per avaluar la transferència, contextualitzat a l'àmbit de la formació contínua per al professorat de centres educatius de Catalunya?
- La predisposició per part dels docents al rebre una acció formativa potencia la transferència de coneixements al lloc de treball?

- Quines estratègies d'avaluació de la transferència són més útils?
- Quines diferències es poden establir entre l'àmbit rural i l'àmbit urbà en quant a l'avaluació de la transferència?
- Quines propostes de millora s'han de definir per tal que el protocol per avaluar la transferència en la formació contínua sigui òptim?

Metodologia

L'estudi està situat en el paradigma sociocrític, ja que la recerca s'orienta vers l'acció, vers la resolució crítica de problemes i vers la capacitat dels subjectes per millorar les condicions de l'emancipació individual i social (Arnal, 1997).

Tenint en compte els objectius proposats, la modalitat d'investigació té un plantejament metodològic d'investigació avaluativa.

La metodologia utilitzada és de tipus mixta, ja que s'aborda l'objecte d'estudi mitjançant mètodes quantitius i qualitius. La disposició de mètodes es realitza de forma combinada i de manera seqüencial, així cadascun d'ells s'adapta a la naturalesa de la informació que es pretén obtenir, per tal d'optimitzar els resultats de la recerca.

Mostra

Per poder dur a terme l'estudi, la mostra ha estat escollida per accessibilitat i comoditat a l'hora d'aconseguir el primer contacte amb el centre educatiu i la predisposició per part de l'equip directiu, dels formadors i del professorat assistent a l'assessorament a l'hora d'aplicar el protocol de la transferència. És a dir, s'ha aplicat un mostreig causal.

Els centres elegits han estat l'Escola A, situada a la ciutat de Tarragona i la Zona Escolar Rural (ZER) B, que comprèn tres pobles de la comarca de la Terra Alta. L'Escola 1 és d'una sola línia i de titularitat pública, comprèn l'educació infantil i l'educació primària i té un total de 132 alumnes. La ZER B està conformada per tres escoles d'una sola línia i també de titularitat pública, comprenen l'educació infantil i l'educació primària i sumen entre les tres un total de 118 alumnes.

Fases de la recerca

La recerca està dividida en tres fases que giren entorn del procés d'aplicació del protocol d'avaluació de la transferència, i una quarta que tractarà de veure'n la validesa i aplicabilitat futura:

- Fase 1. Planificació de l'avaluació: El disseny d'un protocol de la transferència.

- Fase 2. Aplicació del protocol: L'avaluació de la transferència de la formació contínua en dos assessoraments a centre de diferents centres educatius.
- Fase 3. Anàlisi de l'aplicació del protocol: La identificació d'estratègies per avaluar la transferència.
- Fase 4. Avaluació del protocol. Anàlisi del protocol d'avaluació de la transferència i propostes de millora.

La primera fase consisteix en el disseny del protocol d'avaluació de la transferència i contempla la recollida i anàlisi d'informació per la construcció d'un marc teòric, així com l'elaboració del propi protocol.

La segona fase es basa en l'avaluació de la transferència de la formació en els dos centres educatius escollits a la mostra i consisteix en l'aplicació pilot del protocol de transferència dissenyat.

Durant la tercera fase de recerca s'analitzaran els resultats de l'avaluació de la transferència per veure en quin grau els assistents a la formació, tant els de l'Escola A com els de la ZER B, han aplicat els aprenentatges adquirits a l'aula, és a dir, durant el dia a dia en el seu desenvolupament professional.

La quarta i última fase de la investigació suposa fer un anàlisi de la utilitat del protocol d'avaluació de la transferència dissenyat i realitzar propostes de millora del mateix, així com orientacions per a la seva aplicació.

Fase 1: Planificació de l'avaluació

En aquesta primera fase la investigació es centra en l'exploració teòrica sobre l'avaluació de la transferència de la formació contínua, amb l'objectiu d'identificar l'estructura del model o protocol de transferència a dissenyar. A partir d'aquest objectiu, s'han emprat dues tècniques de recollida d'informació: la cerca documental i l'entrevista a experts. Per fer-ho, s'ha utilitzat com a base la següent taula de variables pròpies dels models d'avaluació de la transferència (Moreno, 2009):

Objecte	Variables	Tècniques de recollida d'informació	
		Cerca documental	Entrevista a experts
Models d'avaluació de la transferència	Dimensions de la transferència a avaluar.	X	X
	Instruments i tècniques d'avaluació de la transferència.	X	X
	Agents d'avaluació de la transferència.	X	X
	Moments d'avaluació de la transferència.	X	X
	Mecanismes de difusió dels resultats de la transferència.	X	X
	Elements que dificulten l'avaluació de la transferència.	X	X
	Estratègies que faciliten l'avaluació de la transferència.	X	X

Per dur a terme la cerca documental s'han seguit dues etapes (Mateo i Vidal, 1997):

- Etapa de consulta documental: en la qual s'ha revisat tot tipus de documents generals que tracten sobre la temàtica objecte d'estudi amb la finalitat de familiaritzar-s'hi. Primerament, amb una cerca del material bibliogràfic disponible sobre formació contínua, avaluació de la formació contínua i avaluació de la transferència i, posteriorment, mitjançant la revisió de documents disponibles a les bases de dades educatives: ERIC, EURYCIDE, I-CERC@DOR i RECERCAT.
- Etapa de contrast de la informació: en la qual s'ha consultat a tres professionals en l'àmbit de la formació de l'ICE de la Universitat Rovira i Virgili sobre la validesa i adequació de les fonts documentals i la informació obtinguda.

Al mateix temps que s'ha realitzat la cerca documental i s'ha començat a redactar el marc conceptual. També s'ha dissenyat i dut a terme tres entrevistes a experts en l'avaluació de la formació per tal de dissenyar el protocol de transferència. El tipus de mostreig és intencional, ja que els agents seleccionats són formadors de l'Institut de Ciències de l'Educació amb experiència en formació i que poden aportar informació valuosa per a la recerca.

Les entrevistes són de caràcter semi-estructurat i el guió de l'entrevista ha estat basat en les variables exposades anteriorment.

Fruit de la cerca documental i de les entrevistes s'han identificat dues vessants a l'hora d'avaluar la transferència, que no s'especifiquen en el marc conceptual: els resultats (graú d'aplicació de la formació al lloc de treball) i els factors que afecten la transferència (condicions dels participants, temporalització, lloc de treball...) que en faciliten o en dificulten els propis resultats.

A partir d'aquí, s'han definit un seguit de variables que s'hauran de tenir en compte per elaborar el protocol de transferència:

En relació als resultats de la transferència:

- La millora de les competències implicades en l'acció formativa.
- La millora de les pràctiques professionals associades a l'acció formativa.
- El canvi generat en el lloc de treball a partir de la participació en una acció formativa.

En relació als factors que afecten la transferència:

- Condicions de l'organització (incentius, estratègies d'acompanyament...).

- Condicions del lloc de treball (oportunitats d'aplicació, grau d'autonomia, clima laboral, suport dels companys, suport dels superiors...).
- Condicions dels participants (motivació, grau de compromís, capacitats i habilitats, expectatives d'èxit...).
- Condicions de la formació (grau de concreció dels objectius, combinació teòrico-pràctica, grau de satisfacció de la formació, grau d'assoliment dels objectius...).

El protocol elaborat consta d'una part més explicativa, que consisteix en una introducció i repartiment de tasques a l'hora d'avaluar la transferència, i una altra part amb els instruments necessaris per fer-ho. El disseny és més aviat quantitatiu, format per diferents qüestionaris, però la majoria de la informació que es recull té caràcter qualitatiu.

Fase 2: Aplicació del protocol

Aquesta segona fase consisteix en l'aplicació del protocol d'avaluació de la transferència directament als centres educatius anteriorment esmentats.

El protocol està dividit en quatre fases: prèvia, durant, immediata i diferida. Prenent com a guia el model dels autors Broad i Newstrom (2000) citats al marc conceptual, i com a base fonamental la matriu sobre els moments clau de la formació i els agents clau que intervenen, en cada fase hi ha especificades les tasques que haurien de fer tant els Serveis Educatius, l'equip responsable de la formació, és a dir, l'equip directiu, les persones formadores i, per últim, els professors assistents a la formació.

La **fase prèvia** és la més llarga i costosa, en la qual s'han d'establir i concretar els objectius que es volen aconseguir mitjançant la formació, sempre d'acord amb les línies de treball del centre. També s'han d'establir uns indicadors de mesura d'aquests canvis per poder-los avaluar a l'inici i al finalitzar l'assessorament, tant de forma immediata com diferida.

L'objectiu de la **fase de durant**, és la revisió i adequació dels continguts, del plantejament metodològic i de les estratègies de treball.

La **fase immediata**, serveix per concretar amb evidències les transferències que s'han realitzat durant tot el procés de la formació i marcar unes línies de treball a seguir per tal de consolidar-les dintre de l'organització.

Per últim, la **fase diferida**, on transcorregut el temps pactat en la temporalització dels objectius, no més d'un any després de l'acció formativa, s'han de mesurar els indicadors que evidencien si els canvis i millores produïdes han perdurat al llarg del temps.

Les accions formatives seleccionades per dur a terme l'aplicació del protocol d'avaluació de la transferència han estat dos assessoraments de 30 hores de durada, inclosos dintre del Pla de Formació dels respectius centres educatius. El de l'Escola A porta per títol *Aprendre i ensenyar amb les TAC* i el de la ZER B s'anomena *Recursos TAC a l'aula*.

Per poder comprendre millor a qui van dirigits els instruments d'avaluació que formen part del protocol d'avaluació de la transferència i en quina fase del procés s'han realitzat, s'ha construït la següent taula:

Agent que intervé	Fase			
	Prèvia	Durant	Immediata	Diferida
Serveis educatius	Carta de compromís de formació			
Equip directiu / Responsable de formació	Formulari d'objectius i indicadors		Informe final de formació	Transferència diferida
Persones formadores		Bloc de notes de la persona formadora	Recull final d'evidències del formador/a	
Professors / participants		Portafoli dels professors / participants	Qüestionari final dels professors / participants	Transferència diferida dels assistents

Fase 3: Anàlisi de l'aplicació del protocol d'avaluació de la transferència

Per analitzar els resultats obtinguts en l'aplicació del protocol d'avaluació de la transferència, s'avançarà fase per fase, per tal de veure els canvis produïts des d'abans de la formació, just acabar-la i després d'un cert temps.

Fase prèvia

a) Carta de compromís de formació

Els Serveis Educatius són els encarregats d'acompanyar als responsables de la formació de centre en el procés d'elaboració del pla de formació, així com en el seu seguiment i en implementacions derivades de les mateixes. A més, han de facilitar al centre les persones formadores idònies per tal de cobrir les seves necessitats i vetllar en tot moment per tal de garantir la qualitat del procés formatiu. Per aquesta raó, facilitaran al centre i a la persona formadora un document de compromís on hi hauran especificades les responsabilitats de tots els agents que intervenen en qualsevol assessorament de centre.

b) Formulari d'objectius i indicadors

El centre que realitza la demanda formativa ha d'identificar els coneixements, les expectatives i la pràctica realitzada que té com a centre en quan a la temàtica de formació; i concretar els objectius de transferència que es pretenen assolir, així com els indicadors que podran ajudar a mesurar la seva consecució. Aquest procés s'ha de fer amb estreta col·laboració amb la persona formadora i s'han d'avaluar els indicadors per tenir un punt de partida.

Els objectius de transferència han de ser molt concrets, per tal que la seva consecució sigui assolible i mesurable mitjançant els indicadors que prèviament s'hauran definit, i han d'anar amb la mateixa línia que el Pla de Formació de Centre; és a dir, han de ser específics tenint en compte el context i les característiques de l'organització.

Fase durant la formació

c) Bloc de notes de la persona formadora

Les persones formadores han de donar orientacions i pautes de canvi als professors/participants, tant individuals com col·lectives, tot conscienciant-los sobre la necessitat de realitzar activitats que propiciïn aquesta millora a nivell de centre. A més, han d'anotar sessió a sessió totes les evidències d'accions que impulsin la transferència de la formació al seu lloc de treball.

d) Portafoli dels professors / participants

Els professors participants han d'aplicar a l'aula i/o cicle/departament les noves estratègies, habilitats i conductes apreses durant l'assessorament, és a dir, fer petits canvis en busca de la millora col·lectiva i deixar constància d'aquests per tal de veure l'evolució que es produeix a nivell de centre.

Fase immediata

e) Recull final d'evidències del formador/a

Les persones formadores han de lliurar a l'equip directiu/responsable de formació totes les notes preses durant l'assessorament en un recull final on hi hagin evidències que hi ha hagut transferència durant el procés formatiu, a més d'una còpia de tot el material facilitat als professors/participants.

f) Qüestionari final dels professors / participants

Els professors participants han d'aplicar al lloc de treball els diferents coneixements, destreses i actituds assimilats durant l'assessorament i veure, mitjançant el portafoli, la seva evolució des de l'inici de la formació fins al moment en que es troba

l'assessorament; tot proposant amb col·laboració amb l'equip directiu/responsable de formació, les futures línies de treball.

g) Informe final de formació

L'equip directiu és l'encarregat d'evidenciar la transferència ja assolida mitjançant els indicadors establerts a la fase prèvia, per tal de veure quin nivell d'obtenció hi ha just acabat l'assessorament i poder comparar-ho, més avant, amb l'avaluació diferida. També és l'encarregat de fer la redacció d'un informe final de formació a partir de les dades extretes del bloc de notes del formador, així com del portafoli dels professors/participants.

Fase diferida

h) Transferència diferida:

Un cop passats uns mesos des de la finalització de l'activitat formativa, l'equip directiu és l'encarregat de tornar a avaluar els indicadors de transferència per veure si s'han produït canvis en aquest aspecte.

i) Transferència diferida dels assistents:

Serà el propi equip directiu qui passarà un instrument de recollida de dades als professors/assistents a la formació, no menys d'un any des de la finalització de l'assessorament, per comprovar el grau d'incidència de la formació en termes de millora i canvi.

Fase 4: Avaluació del protocol

Per tal de dur a terme l'avaluació del protocol de transferència, és a dir, donar-li validesa i credibilitat, s'ha realitzat una entrevista a ambdós formadors dels respectius assessoraments avaluats, a l'Escola Saavedra i a la ZER Terra Alta Nord.

Resultats i conclusions

Per poder realitzar la discussió de resultats i les conclusions del projecte, s'ha dividit aquest apartat en diferents blocs, amb la finalitat de donar resposta a les preguntes d'investigació i a tots els interrogants que han anat sortint al llarg de la recerca.

Elements bàsics d'un protocol d'avaluació de la transferència

A partir de la cerca documental i de les entrevistes a experts en formació de l'Institut de Ciències de l'Educació i Psicologia de la Universitat Rovira i Virgili, s'han identificat els elements clau que ha de tenir un protocol d'avaluació de la transferència per tal de poder avaluar els resultats i controlar els factors que afecten tot el procés.

En quant a les fases del protocol, la investigació està basada en el model dels 4 nivells de Donald Kirkpatrick (1999), que el Departament d'Educació havia adaptat prèviament per tal de poder avaluar la transferència a tots els assessoraments a centre en el curs passat 2010/2011.

Segons els formadors, tant de l'Escola A com de la ZER B, les fases del protocol d'avaluació són les adequades, per tal de crear des d'un bon principi un clima positiu en la formació i un compromís entre tots els agents que intervindran en el procés.

Els instruments creats estan basats a partir del document *Transferència de la formació en centre*, editat pels diferents Instituts de Ciències de l'Educació d'algunes universitats de Catalunya (UAB, UB, UdL, UdG i URV) i van ser revisats diverses vegades pels experts en formació de l'ICE de la URV.

Pel que fa a aquests instruments, a mesura que ha anat avançant la investigació i amb les recomanacions de les persones formadores i de l'experiència adquirida, que demostren que actualment el món educatiu al nostre país està travessant una greu crisi i el professorat està sobrecarregat de feina, així com les persones formadores, seria important poder establir uns instruments imprescindibles i totalment necessaris per a tots els centres educatius per poder avaluar la transferència i uns altres que, els centres que disposin de més temps o d'un equip directiu més predisposat, avaluin la transferència d'una manera òptima.

Per tant, el protocol de la transferència ha d'incorporar la següent taula:

- Els imprescindibles són aquells que s'han de passar de forma obligatòria per tal de poder avaluar la transferència i marcar unes pautes de treball.
- Els complementaris són aquells que ajudaran a que la transferència sigui òptima però no són absolutament necessaris.
-

INSTRUMENT	FASE			
	PRÈVIA	DURANT	IMMEDIATA	DIFERIDA
A. CARTA DE COMPROMÍS DE FORMACIÓ	complementari			
B. FORMULARI D'OBJECTIUS I INDICADORS	imprescindible			
C. BLOC DE NOTES DEL FORMADOR		complementari		

D. PORTAFOLI DELS PROFESSORS/PARTICIPANTS		complementari		
E. RECURS FINAL D'EVIDÈNCIES DEL FORMADOR			complementari	
F. QÜESTIONARI FINAL DELS PROFESSORS/PARTICIPANTS			complementari	
G. INFORME FINAL DE FORMACIÓ			imprescindible	
H. TRANSFERÈNCIA DIFERIDA (INDICADORS)				imprescindible
I. TRANSFERÈNCIA DIFERIDA DELS ASSISTENTS				complementari

Factors que afecten la transferència

Pel que fa als factors que afecten la transferència, s'han identificat durant la l'elaboració del marc teòric i la posterior construcció del protocol d'avaluació de la transferència, així com s'han anat corroborant al llarg de la investigació. Els factors estan dividits en quatre apartats, depenent de l'agent al qual afecta:

- Condicions de l'organització

Ambdós centres educatius han tingut, des del primer dia, una visió positiva sobre la formació. El fet de formar al professorat suposa una millora de la qualitat del servei que s'ofereix als alumnes i a tota la comunitat educativa en general un cop transferits els coneixements al lloc de treball. Aquest fet, ha propiciat una major transferència. Tal com diu el formador de l'Escola A, "la predisposició de l'equip directiu ha estat clau en tots els moments de la formació i en la motivació dels profes per tal que aquesta donés els seus fruits".

- Condicions del lloc de treball

Dintre del lloc de treball, un clima de treball positiu dóna als participants la seguretat necessària per a transferir i un clima negatiu pot ser una barrera infranquejable per a la transferència (Richman-Hirshch, 2001 a Moreno, 2009).

Segons els resultats de la recerca, l'equip directiu considera entre força i molt important tenir un clima de treball positiu per tal que aquest condicionant actuï com un facilitador de la transferència.

Un altre punt fort que ha destacat l'equip directiu com a facilitador de l'aplicació dels aprenentatges al lloc de treball ha estat el suport de les

persones formadores i el seguiment de tot el procés per part de l'equip directiu. Tal com indiquen Broad i Newstrom (2000), el suport dels companys, de les persones formadores i de l'equip directiu són imprescindibles per a la transferència.

Amb paraules del formador de l'Escola A i per tal de fer un seguiment acurat de la formació, "s'ha creat un espai telemàtic obert per potenciar la transferència on hi ha vídeos tutorialis per tal de revisar les explicacions donades a classe".

L'equip directiu de la ZER B considera que el formador ha fet l'esforç d'adaptar-se a cada professor per tal de que cadascun tragués el màxim rendiment de la formació.

- Condicions dels participants

En quant a les condicions dels participants, la formació era de caràcter voluntari, fet que indica la bona voluntat dels professors en assistir a la formació.

Segons demostren diversos estudis, la motivació per aprendre (Quinones, 1995) o la motivació vers l'acció formativa (Chiaburu i Marinova, 2005) afecta positivament en l'aprenentatge dels objectius de la formació, afectant directament a la transferència d'aquests a l'aula.

Segons els equips directius d'ambdós centres on s'ha realitzat la recerca, es considera entre força i molt important la motivació dels professors participants com a principal facilitador de la transferència.

El formador de l'Escola A comenta un cop finalitzada la formació que la motivació ha estat un punt fort de cara a la transferència dels aprenentatges. Afirma que ha estat un èxit "ja que fins i tot els participants més grans s'han implicat amb la formació".

El formador de la ZER B, també creu que a pesar de la manca de temps, la motivació dels alumnes participants ha fet que la formació i la transferència d'aquests coneixements a l'aula hagi estat molt elevada.

Una altra condició de tipus personal que afecta directament a la transferència és l'ambició professional dels professors participants, és a dir, la persona que desitja progressar en la seva carrera professional també tindrà més interès en transferir i millorar el seu lloc de treball (Kontoghiorghes, 2002 a Moreno, 2009).

En quant a aquest aspecte, un 66,6% dels professors de l'Escola A que han participat en la formació i en l'avaluació diferida consideren que ha modificat molt la qualitat de la seva feina i en la mateixa mesura la formació ha contribuït molt en la seva formació professional.

Els professors de la ZER B, el 100% dels participants en l'avaluació diferida creuen que ha millorat molt la qualitat de la seva feina. En canvi, es reparteix la millora de la formació personal en un 33,3% entre poc, força i molt.

Per últim, també influeix positivament en la transferència dels coneixements les perspectives d'aplicació de la formació, és a dir, les expectatives d'èxit en quant a la transferència dels aprenentatges (Machin i Fogarty, 2004).

Un 66,6% dels professors participants a la formació de l'Escola A considera que s'han produït molts canvis i millores un cop aplicats a l'aula els aprenentatges adquirits durant l'assessorament.

En quant a la perspectiva de continuïtat sobre aquests canvis aplicats creuen que, per a que aquestes mesures es mantinguin a llarg termini és necessària l'ajuda de tot l'equip docent i marcar una línia comuna. També creuen que és imprescindible continuar la formació per aquest camí en un futur.

Un 50% dels professors participants de la ZER B creuen que s'han produït molts canvis i millores a l'aula degut a la formació. Les seves expectatives d'èxit han estat altes i l'equip directiu creu que els canvis introduïts perduraran en el temps perquè són decisió del claustre.

- Condicions de la formació

Segons Kirkpatrick (1999), el grau de satisfacció dels participants a la formació i l'assoliment dels objectius, afecten directa i positivament la transferència.

En referència al grau de satisfacció de la formació pel que fa a ambdós assessoraments avaluats, podem dir que ha estat elevat, tant pel que fa a l'opinió dels continguts, com de les instal·lacions, com del formador de l'activitat.

Si ens referim a la consecució dels objectius de la formació i, en aquest cas, dels indicadors de transferència, podem veure que un cop acabada la formació, els indicadors de transferència de l'Escola A estaven entre poc i força assolits. Un cop passat un temps fins l'avaluació diferida realitzada a final de curs, la consecució dels indicadors ha augmentat fins a força i molt assolits, la qual cosa indica que durant aquest període s'han anat posant en pràctica a l'aula els diferents coneixements apresos durant la formació.

En quant als indicadors de transferència de la ZER B, al finalitzar la formació ja s'havia assolit en un 100% el primer indicador mentre que els altres estaven entre poc i força assolits. Un cop passats uns mesos i realitzada l'avaluació diferida, aquests indicadors han augmentat fins a força i molt, demostrant també l'aplicació per part dels professors assistents dels aprenentatges a l'aula.

No podem afirmar que el grau de satisfacció dels assistents ha provocat un major grau de transferència, ja que hi ha hagut moltes altres variables, però si que segurament ha ajudat a que els professors apliquin a l'aula tot el que han anat aprenent al llarg de l'assessorament..

Àmbit urbà i àmbit rural

Pel que fa a les diferències que podem establir en quant a l'avaluació de la transferència de la formació entre una escola ZER de l'àmbit rural i una escola l'àmbit urbà és gairebé inexistent en el cas avaluat.

L'escola A de Tarragona és un centre de dimensions no gaire grans i amb una sola línia, fet que impedeix establir una comparació amb la ZER B, ja que estem parlant d'un claustre amb el mateix nombre de personal al cap i a la fi.

Un factor important que podria establir diferències entre ambdós centres és la mobilitat del professorat interí o en pràctiques i, consegüentment, el fet de que no és produís la transferència de coneixements al aquests marxar del centre un cop acabada la formació.

Això però, no s'ha pogut avaluar degut a la temporalització marcada per tal de realitzar la recerca, ja que seria el curs vinent quan es podria veure com aquesta transferència diferida deixa de produir-se o disminueix a causa de la mobilitat del professorat.

Credibilitat i validesa

Per donar validesa a la investigació s'ha utilitzat el mètode de la triangulació que, segons Tejada (2006), el fet que la realitat educativa sigui dinàmica i canviat i en la qual hi intervenen les relacions humanes, dóna com a resultat diferents visions i per tant, és necessari contrastar-les. Així, la triangulació metodològica implica fer servir el mateix mètode en diferents moments i/o diferents mètodes en el mateix objecte d'investigació .

Per aquest fet, els instruments elaborats per al protocol d'avaluació de la transferència s'han passat en diversos moments (prèvia, durant, immediata i diferida) i a diversos agents que han intervingut en el procés (Serveis educatius, equip directiu, persones formadores i professors participants).

Per tal de dur a terme les entrevistes s'ha utilitzat l'estratègia dels indicadors de baixa inferència, ressaltant els conceptes que els participants utilitzen, però a la vegada s'han incorporat cites textuales.

Referències bibliogràfiques

- Arnal, J. (1997). *Metodologies de la investigació educativa*. Barcelona: Edicions de la Universitat Oberta de Catalunya.
- Broad, M.L. i Newstrom, J.W. (2000). *Cómo aplicar el aprendizaje al puesto de trabajo. Un modelo estratégico para garantizar un gran rendimiento de sus inversiones en formación*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Chiaburu, D.S. i Marinova, S.V. (2005). What predicts skill transfer? An exploratory study of goal orientation, training self-efficacy and organizational supports. *International Journal of Training and Development*, 9(2), 110-123.
- Generalitat de Catalunya (2005). *Pla Marc de Formació Permanent 2005-2010*. (Document Electrònic). Disponible a: http://www10.gencat.cat/gencat/binaris/formacio_permanent_tcm33-21897.pdf (novembre 2011).
- Imbernon, F. (2007). *La formación permanente del profesorado. 10 ideas clave*. Barcelona: Graó.
- Institut per al Desenvolupament de la Formació i l'Ocupació (2007): *La formación continua* (Document Electrònic). Disponible a: <http://www1.idfo.com/interior.php?idMenu=10> (novembre 2011).
- Kirkpatrick, D. (1999). *Evaluación de acciones formativas. Los cuatro niveles*. Barcelona: EPISE.
- Kirkpatrick, D. i Kirkpatrick, J. (2007). *Evaluación de acciones formativas. Los cuatro niveles*. Barcelona: EPISE.
- Machin, M.A. i Fogarty, G.J. (2004). Assessing the antecedents of transfer intentions in a training context. *International Journal of Training and Development*, 8(3), 222-236.
- Mateo, A. i Vidal, M.C. (1997). *Enfocaments, mètodes i àmbits de la investigació psicopedagògica*. Barcelona: Edicions de la Universitat Oberta de Catalunya.
- Moreno, A. (2009). *Avaluació de la transferència de la formació continua per a directius/ves de l'Administració Pública de Catalunya: Creació, aplicació i anàlisi d'un model d'avaluació de la transferència*. Barcelona: UAB.
- Pineda, P. (2002). *La evaluación de la formación en las organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- Pineda, P. i Sarramona, J. (2006). El nuevo modelo de formación continua en España. Balance de un año de cambios. *Revista de Educación*, 341, 705-736. (Document electrònic). Disponible a: http://www.revistaeducacion.mec.es/re341/re341_29.pdf (novembre 2011).
- Quinones, M.A. (1995). Pretraining context effects: Training assignment as feedback. *Journal Applied Psychology*, 80, 226-238.

SGFiDPD (2009). *Transferència de la formació en centre*. ICE (Document Electrònic). Disponible a: <http://xtec.cat/crp-montcada/formacio/transferencia%20formacio.pdf> (novembre 2011).

Tejada, J. et Al. (2006). *Formación de formadores. Escenario Aula*. Thomson: Madrid.

Nota biogràfica

Marc Sampé Compte. Llicenciat en Pedagogia. Màster en Formació de Professionals de la Formació a la Universitat Rovira i Virgili. Actualment gaudeix d'una beca FPI de la Generalitat de Catalunya al Departament de Pedagogia de la Universitat Rovira i Virgili. Membre del Grup de Recerca ICE-FORTE. Col·laborador del Centre Especial de Recerca en Teories i Pràctiques Superadores de Desigualtats (CREA) de la Universitat de Barcelona.

Adreça electrònica: marc.sampe@urv.cat