



GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1445_3: Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Código: SSC448_3

NIVEL: 3

1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA.

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1445_3: Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo.

1.1. Especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia profesional.

Las especificaciones recogidas en la GEC deben ser tenidas en cuenta por el asesor o asesora para el contraste y mejora del historial formativo de la persona candidata (especificaciones sobre el saber) e historial profesional (especificaciones sobre el saber hacer y saber estar).

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (UC y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

Este apartado comprende las especificaciones del “saber” y el “saber hacer”, que configuran las “competencias técnicas”, así como el “saber estar”, que comprende las “competencias sociales”.

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.

1. Realizar un diagnóstico inicial de la formación del alumnado, elaborando y aplicando instrumentos de evaluación con el fin de adecuar los contenidos al nivel formativo de los mismos.

- 1.1 El nivel del alumnado se comprueba al inicio de la acción formativa en relación con los objetivos a conseguir para adaptar la programación didáctica en función de los resultados obtenidos.
- 1.2 Los instrumentos para la recogida de información se aplican, siguiendo las normas establecidas para la obtención de datos pertinentes, incluyendo criterios que permitan la detección precoz de dificultades específicas de aprendizaje.
- 1.3 Las estrategias metodológicas se ajustan en función de los resultados de la evaluación inicial o diagnóstica para conseguir los resultados establecidos en el programa de la acción formativa.
- 1.4 Los resultados de la evaluación diagnóstica se toman como punto de partida para valorar el ritmo y nivel de aprendizaje individual del alumnado a lo largo de la acción formativa.

2. Elaborar instrumentos de evaluación continua que permitan comprobar el nivel de adquisición de competencias profesionales del alumnado y orientarles hacia sus objetivos.

- 2.1 Los instrumentos de evaluación continua se elaboran con objetividad y rigor, comprobando la pertinencia de estos para medir y valorar lo previsto en la programación de la acción formativa.
- 2.2 Los participantes se evalúan de manera continua en base a criterios objetivos, realistas y flexibles, contrastando el nivel de aprendizaje alcanzado en relación a los resultados previstos en la programación de la acción formativa.
- 2.3 Los instrumentos que orientan al alumnado en la evaluación de su propio aprendizaje, se elaboran de forma que le permitan identificar sus logros y áreas de mejora para definir estrategias conjuntas de mejora y apoyo con el/la docente o tutor.
- 2.4 Los resultados obtenidos a través de la evaluación continua se comunican de manera individual al alumnado, facilitando orientaciones para continuar o reconducir el proceso formativo individualizado.

3. Elaborar instrumentos de evaluación final que determinen el nivel de adquisición de las competencias necesarias para la acreditación profesional.

- 3.1 Las pruebas teóricas y prácticas previstas se aplican para verificar el nivel de aprendizaje alcanzado por el alumnado en relación con los objetivos y/o criterios de realización y evaluación determinados en la programación de la acción formativa, siendo adaptadas para facilitar su realización al alumnado con dificultades específicas de aprendizaje.

- 3.2 Los instrumentos de evaluación final se aplican con objetividad y rigor, cumpliendo criterios de fiabilidad y validez para garantizar la medición de los datos requeridos.
- 3.3 La información sobre el grado de consecución de las competencias profesionales adquiridas se comunica al alumnado de la acción formativa para su conocimiento.

4. Realizar una evaluación final de la acción formativa, que permita obtener información para modificar aquellos aspectos de la programación que lo requieran.

- 4.1 El procedimiento de evaluación se establece en función de las características de la acción formativa realizándose, de manera colaborativa, con todos los participantes y docentes intervinientes.
- 4.2 La información para la evaluación y mejora de la acción formativa se obtiene a través de la aplicación de instrumentos de recogida de datos (cuestionarios, entrevistas, hojas de registro, entre otros) que reflejan el estado del proceso de aprendizaje.
- 4.3 La información cualitativa y cuantitativa de la acción formativa se obtiene mediante la aplicación de instrumentos de recogida de datos que determinen la pertinencia y adecuación de cada uno de sus elementos (alumnado, programación, recursos y medios, entre otros) a los resultados programados para la mejora de acciones futuras.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la **UC1445_3: Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Evaluación inicial del aprendizaje en formación para el empleo

- Evaluación: concepto, modalidades. Norma y criterio. Tipos de evaluación. Características técnicas de la evaluación: fiabilidad, validez. Instrumentos y técnicas de evaluación según resultados y tipos de aprendizaje.
- Pruebas de conocimiento: evaluación de aprendizajes simples. Tabla de especificaciones. Tipos de ítems y normas de elaboración y corrección. Instrucciones para la aplicación de las pruebas. Evaluación de aprendizajes complejos: ejercicio interpretativo, pruebas de ensayo. Normas de elaboración y corrección de pruebas de aprendizajes complejos.
- Pruebas de prácticas: listas de cotejo, escalas de calificación, hojas de evaluación de prácticas: Criterios para la elaboración y corrección, instrucciones para la aplicación de las pruebas.

- Las Dificultades Específicas de Aprendizaje: consideraciones y adaptaciones en la evaluación.
- Elaboración de ficha de seguimiento.

2. Evaluación continua del proceso formativo para el empleo

- Criterios e indicadores de evaluación continua. Técnicas cualitativas y cuantitativas de recogida de información.
- Informes de seguimiento y evaluación de las acciones formativas y unidades formativas.
- Plan de seguimiento: elementos, características, estrategias de mejora y refuerzo.

3. Evaluación final del proceso formativo para el empleo

- Criterios e indicadores de evaluación final. Técnicas cualitativas y cuantitativas de recogida de información.
- Hoja de observación y registro: normas de elaboración y utilización. Normas de elaboración de cuestionarios. Fichas de seguimiento individual.
- Control de calidad y evaluación: eficacia, efectividad y eficiencia.
- Evaluación presencial. Evaluación online.

c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

- Trabajo en equipo y cooperación.
- Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible a los demás.
- Demostrar interés por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos.
- Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico-profesionales.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
- Promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación.

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

Por último, indicar que la situación profesional de evaluación define un contexto abierto y flexible, que puede ser completado por las CC.AA., cuando éstas decidan aplicar una prueba profesional a las personas candidatas.

En el caso de la “UC1445_3: Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo”, se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

1.2.1. Situación profesional de evaluación.

a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Realizar un diagnóstico inicial del alumnado.
2. Realizar evaluación continua y final que determinen el nivel de adquisición y que permita modificar aspectos de la programación que lo requieran.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación.

Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación, los criterios de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores de desempeño competente</i>
<i>Precisión en la realización de el diagnóstico inicial del alumnado.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Comprobación del nivel del alumnado.- Uso de instrumentos para la recogida de información.- Ajuste de las estrategias metodológicas en función de la evaluación inicial.- Recogida de los datos de los resultados de evaluación. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Rigor en la realización de evaluación continua y final que determinen el nivel de adquisición y que permita modificar aspectos de la programación que lo requieran.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración de los instrumentos de evaluación continua.- Evaluación de los participantes de manera continua.- Aplicación de las pruebas teóricas y prácticas.- Aplicación de los instrumentos de evaluación final.- Comunicación de la información sobre el grado de consecución de las competencias profesionales.- Establecimiento de el proceso de evaluación.- Obtención de la información para la evaluación y mejora de la acción formativa.- Obtención de la información cualitativa y cuantitativa. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	
<i>El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental</i>	

Escala A

4

	<i>Para realizar un diagnóstico inicial del alumnado, comprueba el nivel del alumnado, para adaptar la programación didáctica en función de los resultados obtenidos. Usa instrumentos para la recogida de información, ajusta las estrategias metodológicas en función de la evaluación inicial y recoge los datos de los resultados de los resultado de evaluación.</i>
3	<i>Para realizar un diagnóstico inicial del alumnado, comprueba el nivel del alumnado, para adaptar la programación didáctica en función de los resultados obtenidos. Usa instrumentos para la recogida de información, ajusta las estrategias metodológicas en función de la evaluación inicial y recoge los datos de los resultados de los resultado de evaluación. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para realizar un diagnóstico inicial del alumnado, comprueba el nivel del alumnado, para adaptar la programación didáctica en función de los resultados obtenidos. Usa instrumentos para la recogida de información, ajusta las estrategias metodológicas en función de la evaluación inicial y recoge los datos de los resultados de los resultado de evaluación. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado el resultado final.</i>
1	<i>No realiza un diagnóstico inicial del alumnado.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 3 de la escala.

Escala B

4	<i>Para realizar la evaluación continua y final que determinen el nivel de adquisición y que permita modificar aspectos de la programación que lo requieran, elabora los instrumentos de evaluación continua y evalúa a los participantes. Aplica las pruebas teóricas y prácticas para verificar el nivel de aprendizaje. Aplica los instrumentos de evaluación final. Comunica la información sobre el grado de consecución de las competencias profesionales. Establece el proceso de evaluación. Obtiene la información para la evaluación y mejora de la acción formativa. Obtiene una información cualitativa y cuantitativa.</i>
3	<i>Para realizar la evaluación continua y final que determinen el nivel de adquisición y que permita modificar aspectos de la programación que lo requieran, elabora los instrumentos de evaluación continua y evalúa a los participantes. Aplica las pruebas teóricas y prácticas para verificar el nivel de aprendizaje. Aplica los instrumentos de evaluación final. Comunica la información sobre el grado de consecución de las competencias profesionales. Establece el proceso de evaluación. Obtiene la información para la evaluación y mejora de la acción formativa. Obtiene una información cualitativa y cuantitativa. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para realizar la evaluación continua y final que determinen el nivel de adquisición y que permita modificar aspectos de la programación que lo requieran, elabora los instrumentos de evaluación continua y evalúa a los participantes. Aplica las pruebas teóricas y prácticas para verificar el nivel de aprendizaje. Aplica los instrumentos de evaluación final. Comunica la información sobre el grado de</i>

	<i>consecución de las competencias profesionales. Establece el proceso de evaluación. Obtiene la información para la evaluación y mejora de la acción formativa. Obtiene una información cualitativa y cuantitativa. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No realiza evaluación continua ni final, que determinen el nivel de adquisición y que permita modificar aspectos de la programación que lo requieran.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 3 de la escala.

2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

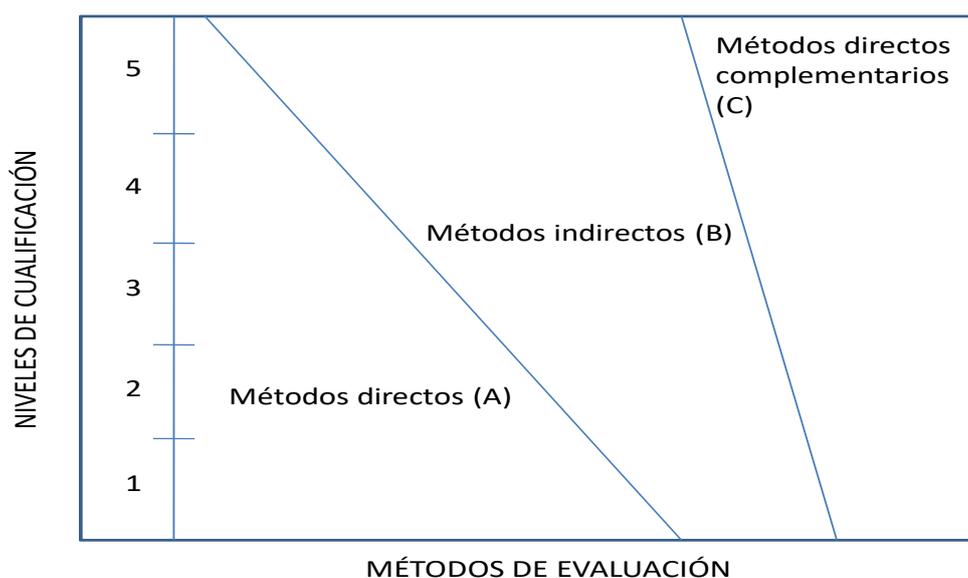
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- a) **Métodos indirectos:** Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.
- b) **Métodos directos:** Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:
 - Observación en el puesto de trabajo (A).
 - Observación de una situación de trabajo simulada (A).
 - Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
 - Pruebas de habilidades (C).
 - Ejecución de un proyecto (C).

- Entrevista profesional estructurada (C).
- Preguntas orales (C).
- Pruebas objetivas (C).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

Como puede observarse en la figura anterior, en un proceso de evaluación que debe ser integrado (“holístico”), uno de los criterios de elección depende del nivel de cualificación de la UC. Como puede observarse, a menor nivel, deben priorizarse los métodos de observación en una situación de trabajo real o simulada, mientras que, a niveles superiores, debe priorizarse la utilización de métodos indirectos acompañados de entrevista profesional estructurada.

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural,

entre otras. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

Por último, indicar que las evidencias de competencia indirectas debidamente contrastadas y valoradas, pueden incidir decisivamente, en cada caso particular, en la elección de otros métodos de evaluación para obtener evidencias de competencia complementarias.

2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación formal y no tenga experiencia en el proceso de Planificar y determinar el proceso de decoración de vidrio mediante aplicaciones de color, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un o una profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel "3" y sus competencias conjugan básicamente destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar fundamentalmente sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente a múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la

persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.

- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

Se estructurará la entrevista a partir del análisis previo de toda la documentación presentada por la persona candidata, así como de la información obtenida en la fase de asesoramiento y/o en otras fases de la evaluación.

La entrevista se concretará en una lista de cuestiones claras, que generen respuestas concretas, sobre aspectos que han de ser explorados a lo largo de la misma, teniendo en cuenta el referente de evaluación y el perfil de la persona candidata. Se debe evitar la improvisación.

El evaluador o evaluadora debe formular solamente una pregunta a la vez dando el tiempo suficiente de respuesta, poniendo la máxima atención y neutralidad en el contenido de las mismas, sin enjuiciarlas en ningún momento. Se deben evitar las interrupciones y dejar que la persona candidata se comunique con confianza, respetando su propio ritmo y solventando sus posibles dificultades de expresión.

Para el desarrollo de la entrevista se recomienda disponer de un lugar que respete la privacidad. Se recomienda que la entrevista sea grabada mediante un sistema de audio vídeo previa autorización de la persona implicada, cumpliéndose la ley de protección de datos.