



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1444_3: Impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos”

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: PROCESOS DE
ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN 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 UC1444_3: Impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos.

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 principales y secundarias que intervienen en la impartición y tutorización de acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

1. Establecer condiciones que favorezcan el desarrollo del proceso de aprendizaje para la impartición de acciones formativas para el empleo,

atendiendo al perfil laboral del grupo de personas participantes, para cumplir los objetivos establecidos en la programación.

- 1.1 Explicar el programa formativo que se va a llevar a cabo, enfatizando la importancia del trabajo a realizar, para proporcionar al destinatario una idea de conjunto.
 - 1.2 Adecuar el proceso formativo al contexto en el que se va a llevar a cabo la acción formativa para el empleo, vinculando las necesidades, intereses y conocimientos previos de los participantes, con los contenidos, las prácticas profesionales y el itinerario formativo.
 - 1.3 Adecuar la acción formativa al contexto y a las condiciones ambientales, verificando antes de su utilización, los materiales y recursos disponibles.
 - 1.4 Implicar al grupo de personas destinatarias de la acción formativa para el empleo, favoreciendo su participación y colaboración en el desarrollo de la misma, para crear un clima que facilite la consecución de los objetivos establecidos.
- Desarrollar la actividad atendiendo a facilitar la consecución de los objetivos establecidos en la programación aplicables.
 - Desarrollar la actividad atendiendo al perfil laboral del grupo de personas participantes en la formación.

2. Impartir los contenidos de la acción formativa, utilizando técnicas, estrategias, recursos y materiales didácticos, acordes a la modalidad de la acción formativa y al perfil laboral de los participantes, para la adquisición de las competencias profesionales.

- 2.1 Exponer contenidos formativos actualizados y basados en modelos cercanos a la realidad profesional, combinando la utilización de la voz, ritmo, gesticulación y movimiento corporal, prestando atención a la secuencia, comprensión y significatividad de los mismos, para facilitar la adquisición de las competencias profesionales.
- 2.2 Fomentar la participación del alumnado, favoreciendo el establecimiento de las relaciones interpersonales, para crear un ambiente de acción conjunta en el contexto aula.
- 2.3 Aplicar estrategias didácticas, ajustándolas a las necesidades y al ritmo de aprendizaje de los participantes en la acción formativa para el empleo, considerando las dificultades personales y grupales que puedan aparecer.
- 2.4 Enfatizar los contenidos que delimitan el núcleo de la acción formativa para el empleo, secuenciando su presentación y subrayando la relación que tienen con la consecución de las competencias profesionales.
- 2.5 Utilizar recursos, medios y materiales didácticos actualizados y acordes a la acción formativa para el empleo a desarrollar, para asegurar la eficacia de los mismos en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- 2.6 Reforzar positivamente las aportaciones del alumnado, proporcionando alternativas y sugerencias y corrigiendo errores, para implicarlos en su propio proceso de aprendizaje.
- 2.7 Comprobar, mediante indicadores establecidos al efecto (preguntas directas, elaboración de resúmenes, entre otros), la adquisición de los contenidos, atendiendo especialmente al alumnado de la acción formativa con dificultades de aprendizaje, con el fin de controlar los distractores que interfieran en el desarrollo del proceso de aprendizaje.

2.8 Presentar ejemplos y demostraciones, en función de la complejidad de los contenidos y demandas del alumnado, para facilitar la adquisición de los contenidos.

- Desarrollar la actividad atendiendo a la adquisición de las competencias profesionales.
- Desarrollar la actividad atendiendo al perfil laboral del grupo de personas participantes en la formación.
- Desarrollar la actividad atendiendo a la modalidad de la acción formativa para el empleo aplicable.

3. Supervisar las actividades de aprendizaje, utilizando metodologías activas fomentando el desarrollo de competencias profesionales y sociales.

- 3.1 Proponer actividades de aprendizaje mediante instrucciones y criterios de ejecución, proporcionando información sobre el tipo de resultado esperado y los criterios que se utilizan en su valoración, para favorecer su comprensión y la realización de la misma por parte del alumnado.
 - 3.2 Dinamizar la actuación y participación del alumnado, acordando con el grupo, en su caso, los procedimientos de trabajo y realización de las actividades de aprendizaje.
 - 3.3 Vincular la situación real de trabajo al programa formativo, desarrollando actividades de aprendizaje que aproximen el mundo laboral al aula para garantizar el éxito de la acción formativa para el empleo.
 - 3.4 Dirigir las actividades de aprendizaje, coordinando la realización de las mismas, proporcionando sugerencias y recomendaciones al alumnado para su desarrollo, garantizando la comprensión del mensaje.
 - 3.5 Canalizar las incidencias y conflictos que se produzcan durante la realización de la actividad, solucionando las mismas, recalando la importancia del diálogo y la comunicación, favoreciendo actitudes de responsabilidad y trabajo en grupo entre el alumnado.
 - 3.6 Supervisar la actividad de aprendizaje de forma sistemática, comprobando su calidad, contrastando los resultados, identificando errores o desviaciones para introducir las correcciones oportunas.
 - 3.7 Fomentar la interacción y reflexión del alumnado, potenciando el aprendizaje comprensivo y el intercambio de información, mediante indicaciones y sugerencias para la realización de las actividades.
- Desarrollar la actividad atendiendo al fomento del desarrollo de competencias profesionales y sociales.

4. Asesorar a las personas participantes en la acción formativa para el empleo en el uso de estrategias de aprendizaje y utilización de fuentes de información que faciliten el desarrollo de la misma y en la adquisición de competencias profesionales, siguiendo normas y criterios pedagógicos establecidos.

- 4.1 Establecer las actividades y los resultados de aprendizaje a conseguir por cada persona participante en la acción formativa para el empleo, en función de sus necesidades respetando los contenidos del programa, atendiendo a su idiosincrasia, para facilitar su proceso de aprendizaje.

- 4.2 Reforzar positivamente los procesos de aprendizaje realizados por cada persona participante en la acción formativa para el empleo, favoreciendo la consecución de los resultados.
 - 4.3 Favorecer el desarrollo de las capacidades individuales (autonomía, responsabilidad y toma de decisiones, entre otras) en las personas participantes, para asegurar experiencias vinculadas a la acción formativa para el empleo.
 - 4.4 Asesorar a las personas participantes sobre la evaluación del proceso de aprendizaje para reforzarlo o reconducirlo, en su caso, para garantizar el éxito de la acción formativa para el empleo.
 - 4.5 Evaluar a cada una de las personas participantes en la consecución de objetivos del programa, aplicando las técnicas de evaluación y seguimiento, tutorizándolas de manera individualizada, para garantizar el éxito de la acción formativa.
- Desarrollar la actividad atendiendo a normas y criterios pedagógicos establecidos aplicables.

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 UC1444_3: Impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Establecimiento de condiciones que favorezcan el desarrollo del proceso de aprendizaje.

- Explicación del programa formativo que se va a llevar a cabo durante la acción formativa para el empleo.
- Adecuación del proceso formativo al contexto en el que se va a llevar a cabo la acción formativa para el empleo.
- Adecuación a la acción formativa, al contexto de aplicación y a las condiciones ambientales (tiempo, espacios y medios disponibles).
- Implicación al grupo de personas destinatarias de la acción formativa para el empleo.

2. Impartición de los contenidos de la acción formativa.

- Exposición de contenidos formativos.
- Fomento de participación del alumnado.
- Aplicación de técnicas y estrategias didácticas.
- Uso de recursos, medios y materiales didácticos.
- Refuerzo positivo de aportaciones del alumnado.
- Comprobación de la adquisición de los contenidos, mediante indicadores establecidos al efecto.
- Presentación de ejemplos y demostraciones, en función de la complejidad de los contenidos y demandas del alumnado

3. Supervisión del proceso formativo en formación para el empleo.

- Propuesta de actividades de aprendizaje mediante instrucciones y criterios de ejecución.
- Dinamización de la actuación y participación del alumnado en el proceso formativo.
- Vinculación de la situación real de trabajo al programa formativo.
- Dirección de las actividades de aprendizaje, coordinando la realización de las mismas.
- Canalización de las incidencias y conflictos que se produzcan durante la realización de la actividad.
- Supervisión de la actividad de aprendizaje de forma sistemática, comprobando su calidad.
- Fomento de la interacción y reflexión del alumnado, potenciando el aprendizaje comprensivo.

4. Asesoramiento a personas participantes en la acción formativa para el empleo.

- Determinación de actividades y resultados de aprendizaje a conseguir por cada persona participante en la acción formativa para el empleo.
- Refuerzo positivo de procesos de aprendizaje realizados por cada persona participante en la acción formativa para el empleo.
- Desarrollo de capacidades individuales (autonomía, responsabilidad y toma de decisiones, entre otras) en las personas participantes.
- Tutorización individual a personas participantes en la consecución de objetivos del programa.
- Asesoramiento sobre la evaluación del proceso de aprendizaje.

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.

- Valoración del cumplimiento de los objetivos establecidos en la programación.
- Identificación del perfil del grupo de personas participantes en la formación.
- Aplicación de criterios pedagógicos establecidos.

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:

1. En relación con la empresa deberá:

- 1.1 Demostrar flexibilidad para afrontar situaciones de formación.
- 1.2 Aplicar los protocolos de trabajo establecidos en la empresa, así como la normativa que regula los procesos de trabajo y la normativa de prevención de riesgos laborales y medioambientales.

2. En relación con las personas deberá:

- 2.1 Colaborar de forma eficaz con los miembros del equipo multidisciplinar y otras compañeras y compañeros.
- 2.2 Asumir responsabilidades y decisiones en relación con las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 2.3 Comunicarse con las personas destinatarias de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 2.4 Mostrar asertividad, empatía y sociabilidad en el trato.
- 2.5 Dirigir a las personas y lograr que contribuyan de forma efectiva a la consecución de los objetivos planteados en las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 2.6 Tutorizar, supervisar y ayudar a desarrollar habilidades, aptitudes y capacidades profesionales de las personas destinatarias de la formación profesional para el empleo.

3. En relación con el profesional deberá:

- 3.1 Controlar las emociones y comportamientos en situaciones de trabajo problemáticas y de presión, demostrando confianza en uno mismo a la hora de afrontarlas.
- 3.2 Evaluar con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le rodea en la planificación, ejecución y seguimiento de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 3.3 Mostrar iniciativa y autonomía personal en la toma de decisiones a la hora de llevar a cabo la planificación, ejecución y seguimiento de las acciones formativas, empleando tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria para aplicarlos en el desarrollo de acciones formativas.
- 3.4 Buscar soluciones a problemas y necesidades que presenten las personas destinatarias directas e indirectas de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 3.5 Identificar los puntos fuertes y débiles que necesitan mejora y los problemas que puedan surgir en el desarrollo de las actividades de formación.

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 “UC1444_3: Impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos”, se tiene 1 situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

1.2.1. Situación profesional de evaluación número 1.

a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para impartir y tutorizar acciones formativas de formación profesional para el empleo utilizando técnicas, estrategias, recursos y materiales didácticos. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Impartir contenidos de la acción formativa.
2. Supervisar el desarrollo de actividades de aprendizaje

Condiciones adicionales:

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada, en entornos reales y controlados de trabajo.
- Se dispondrá de equipo y material para realizar la impartición de una acción formativa de formación profesional para el empleo.
- Se dispondrá del equipamiento de entrenamiento docente específico para el desarrollo de la situación profesional de evaluación y deberán ser de uso generalizado en el sector (pizarra, equipo multimedia, papelógrafo, conexión a Internet, entre otros).
- Se dispondrá de material informático específico (hardware y software) y material de oficina (lápiz, papel, entre otros) utilizado por los profesionales en el registro del desarrollo de su actividad.
- Se asignará un periodo para cada actividad en función del tiempo empleado o invertido por un profesional, para que la persona a evaluar trabaje en condiciones de estrés profesional.
- Se comprobará la capacidad de la persona 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 número 1.

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 número 1, los criterios se especifican en el cuadro siguiente:

Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Impartición de contenidos de la acción formativa.</i>	- Exposición de contenidos formativos prestando atención a la claridad, comprensión y significatividad de los mismos. - Secuenciación de los contenidos subrayando la relación que tienen con la consecución de las competencias profesionales. - Presentación de ejemplos y demostraciones. - Aplicación de estrategias didácticas. - Utilización de recursos, medios y materiales didácticos. - Comprobación, mediante indicadores establecidos al efecto de la adquisición de los contenidos. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i>
<i>Supervisión del desarrollo de actividades de aprendizaje</i>	- Evaluación de las personas participantes en la consecución de objetivos del programa. - Tutoría individualizada de personas participantes. - Asesoramiento a las personas participantes. - Canalización de las incidencias y conflictos. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>
<i>Desarrollo de la adquisición de las competencias profesionales y sociales.</i>	- Atención al perfil de las personas destinatarias de la formación profesional para el empleo. - Aplicación de los criterios didácticos relativos a facilitar la adquisición de las competencias profesionales y sociales por parte de las personas destinatarias de la formación profesional para el empleo. <i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i>

Escala A

5	<i>Expone los contenidos actualizados y cercanos a la realidad profesional de una acción formativa de formación profesional para el empleo, combinando habilidades docentes (comunicación verbal: utilización de la voz, ritmo, y no verbal: gesticulación y movimiento corporal, control de la comprensión, utilización de ejemplos, refuerzos, entre otras), con estrategias didácticas (secuenciación de los contenidos, demostraciones, presentaciones teórico-prácticas, entre otras), adecuando la exposición al perfil de los participantes, considerando la complejidad de los contenidos, las dificultades personales y grupales que se plantean en el ejercicio, utilizando los recursos, medios y materiales didácticos disponibles acordes con la modalidad formativa (presencial, a distancia, entre otros), perfil de los participantes y contenidos y utiliza indicadores (preguntas directas, elaboración de resúmenes, entre otros) para comprobar la adquisición de las competencias profesionales, especialmente en el caso de alumnos con dificultad de aprendizaje.</i>
4	<i>Expone los contenidos de una acción formativa de formación profesional para el empleo, combinando habilidades docentes (comunicación verbal y no verbal, control de la comprensión, utilización de ejemplos, refuerzos, entre otras), con estrategias didácticas (demostraciones, presentaciones teórico-prácticas, entre otras), adecuando la exposición al perfil de participantes, considerando la complejidad de los contenidos, las dificultades personales y grupales que se plantean en el ejercicio, utilizando los recursos, medios y materiales didácticos disponibles acordes con la modalidad didáctica, perfil de los participantes y los contenidos; no utiliza indicadores (preguntas directas, elaboración de resúmenes, entre otros) para comprobar la adquisición de las competencias profesionales.</i>
3	<i>Expone los contenidos de una acción formativa de formación profesional para el empleo, combinando habilidades docentes (comunicación verbal y no verbal, control de la comprensión, utilización de ejemplos, refuerzos, entre otras), con estrategias didácticas (demostraciones, presentaciones teórico-prácticas, entre otras), adecuando la exposición al perfil de participantes, considerando las dificultades personales y grupales que se plantean en el ejercicio, aunque sin utilizar los recursos, medios y materiales didácticos disponibles acordes con los contenidos y no utiliza indicadores (preguntas directas, elaboración de resúmenes, entre otros) para comprobar la adquisición de las competencias profesionales.</i>
2	<i>Expone los contenidos de una acción formativa de formación profesional para el empleo, combinando habilidades docentes (comunicación verbal y no verbal, control de la comprensión, utilización de ejemplos, refuerzos, entre otras), con estrategias didácticas (demostraciones, presentaciones teórico-prácticas, entre otras), adecuando la exposición al perfil de participantes, sin considerar las dificultades personales y grupales que se plantean en el ejercicio, y sin utilizar los recursos, medios y materiales didácticos disponibles acordes con los contenidos y no utiliza indicadores (preguntas directas, elaboración de resúmenes, entre otros) para comprobar la adquisición de las competencias profesionales.</i>
1	<i>Expone los contenidos de una acción formativa de formación profesional para el empleo, combinando habilidades docentes (comunicación verbal y no verbal, control de la comprensión, utilización de ejemplos, refuerzos, entre otras), con estrategias didácticas (demostraciones, presentaciones teórico-prácticas, entre otras); no adecúa la exposición al perfil de participantes, no considera las dificultades personales y grupales que se plantean en el ejercicio, y no utiliza los recursos, medios y materiales didácticos disponibles acordes con los contenidos y no utiliza indicadores (preguntas directas, elaboración de resúmenes, entre otros) para comprobar la adquisición de las competencias profesionales.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

Escala B

5	<i>Propone actividades de aprendizaje ante un supuesto práctico, que permiten la tutorización de los participantes de manera individualizada, el asesoramiento de las personas participantes en base a la evaluación y seguimiento del proceso de aprendizaje (aplicando técnicas específicas) para reforzar o reconducir el proceso y canalizar las incidencias y conflictos propuestos, planteando la solución de los mismos mediante técnicas de comunicación (diálogo, negociación, trabajo en grupo, entre otras, garantizando el éxito de la acción formativa.</i>
4	<i>Propone actividades de aprendizaje ante un supuesto práctico, que permiten la tutorización de los participantes de manera individualizada, el asesoramiento de las personas participantes sobre la evaluación del proceso de aprendizaje para reforzarlo o reconducirlo y la canalización de las incidencias y conflictos propuestos, planteando la solución de los mismos sin tener en cuenta técnicas de comunicación (diálogo, negociación, trabajo en grupo, entre otras)</i>
3	<i>Propone actividades de aprendizaje ante un supuesto práctico, que permiten la tutorización de los participantes de manera individualizada, el asesoramiento de las personas participantes sobre la evaluación del proceso de aprendizaje para reforzarlo o reconducirlo y la canalización de las incidencias y conflictos propuestos sin plantear la solución de los mismos.</i>
2	<i>Propone actividades de aprendizaje ante un supuesto práctico, que permiten la tutorización de los participantes de manera individualizada, el asesoramiento de las personas participantes sobre la evaluación del proceso de aprendizaje para reforzarlo o reconducirlo aunque no canaliza las incidencias y conflictos propuestos ni plantea la solución de los mismos.</i>
1	<i>Propone actividades de aprendizaje ante un supuesto práctico, que no permiten la tutorización de los participantes, ni su asesoramiento; no canaliza las incidencias y conflictos propuestos ni plantea la solución de los mismos.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

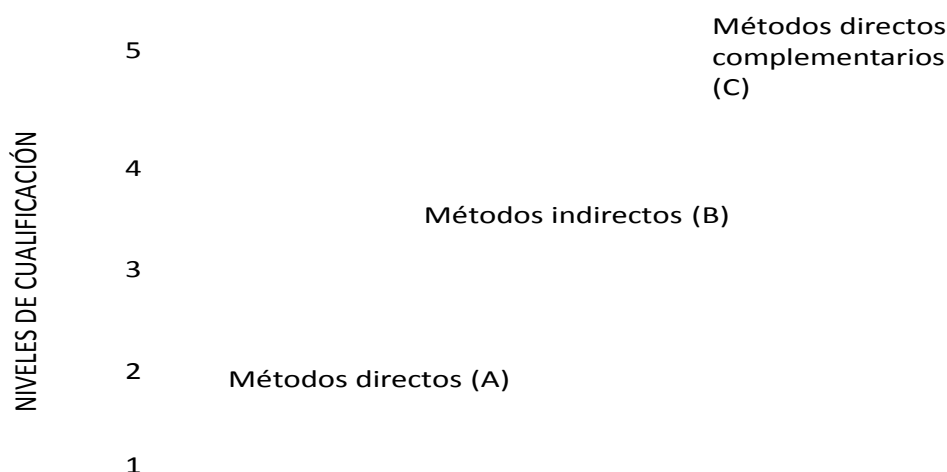
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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).



MÉTODOS DE EVALUACIÓN

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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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.

- Quando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en la impartición y tutorización de acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una

entrevista estructurada profesional sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.

- 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 la persona candidata trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias, poniéndole en situaciones similares a las que se describen a continuación:
 - Durante la docencia, la persona candidata tendrá que especificar qué condicionantes (perfil de los destinatarios, modalidad de acción formativa, entre otras) son los que debe tener en cuenta para impartir una acción de formación profesional para el empleo.
 - Durante la ejecución de la docencia, la persona candidata realizará una exposición de los contenidos seleccionados y referidos a una acción formativa de formación profesional para el empleo, poniendo en práctica todas las funciones (tutorización, supervisión del proceso de aprendizaje, entre otras) y habilidades docentes (control de comprensión, comunicación verbal y no verbal, refuerzo, entre otras).
- f) 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.
- 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 comuniquen 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.

- h) Se recomienda que la situación profesional de evaluación conste de una parte teórica y otra parte práctica (tres horas máximo entre las dos).



GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS EN IMPARTIR Y TUTORIZAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO UTILIZANDO TÉCNICAS, ESTRATEGIAS Y RECURSOS DIDÁCTICOS

Estrategias de aprendizaje: están constituidas por una serie de métodos, técnicas y procedimientos que se emplean en la orientación y la ejecución de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Habilidades docentes: técnicas expresadas en conductas concretas, que debe utilizar la persona dedicada a la formación para aumentar su rigor científico, asegurar su transparencia didáctica y mejorar la cercanía emocional entre ella y las personas participantes. Las más conocidas son: variación de estímulos, sensibilización introductoria, recapitulación e integración de conocimientos, uso del silencio e indicaciones no verbales, refuerzo de la motivación y participación, secuencialidad y control de la comprensión.

Tutora o tutor: persona encargada de dinamizar los procesos de aprendizaje mediante la estimulación y el control de la participación del alumnado. No se limita a responder a las consultas, sino que mantiene un papel activo a lo largo de toda la acción formativa, es decir la persona que tutoriza adopta un papel de dinamización y de mejora continua tanto de los procesos establecidos, como de los contenidos y metodologías del curso realizando el seguimiento de las actividades del alumnado (tutorización).