



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, CULTURA
Y DEPORTE



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EDUCACIÓN, FORMACIÓN
PROFESIONAL Y
UNIVERSIDADES

DIRECCIÓN GENERAL
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL
DE LAS CUALIFICACIONES

GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1876_3: Organizar acciones socioeducativas dirigidas a jóvenes en el marco de la educación no formal”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INFORMACIÓN JUVENIL

Código: SSC567_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 UC1876_3: Organizar acciones socioeducativas dirigidas a jóvenes en el marco de la educación no formal.

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 organización de acciones socioeducativas dirigidas a jóvenes en el marco de la educación no formal, y que se indican a continuación:

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

- 1. Organizar acciones de formación dirigida a personas jóvenes dentro del marco de la educación no formal para incorporar en ellas principios de intervención socioeducativa, teniendo en cuenta la normativa aplicable.**



- 1.1. Fundamentar el diseño de cursos en el análisis previo que refleje la opinión y demandas de la población joven, adaptándose a la realidad juvenil.
- 1.2. Organizar las actividades de formación, partiendo del estudio de la población joven para responder a las demandas explícitas de formación de colectivos de profesionales de la información juvenil y jóvenes, o necesidades de formación detectadas a través de estudios.
- 1.3. Aplicar las dinámicas y metodologías activas de aprendizaje, facilitando la asimilación de conocimiento que contribuya al desarrollo de actitudes.

- Desarrollar las actividades teniendo en cuenta la normativa aplicable.

2. Planificar acciones formativas dirigidas a jóvenes para atender los ámbitos que afectan a su desarrollo integral en el contexto de los Servicios de Información Juvenil.

- 2.1. Identificar la formación de los jóvenes en habilidades sociales, informacionales y de comunicación, hábitos y valores, para tenerla en cuenta en la determinación de las acciones formativas que faciliten su desarrollo integral y su participación en una sociedad democrática.
- 2.2. Justificar la elección y organización de infraestructuras y la selección de materiales en los objetivos que se pretenden alcanzar con cada acción formativa.
- 2.3. Organizar jornadas formativas de orientación y asesoramiento sobre temas de interés para jóvenes a fin de proporcionar recursos en la toma de decisiones personales y colaborando al desarrollo de una ciudadanía activa.

3. Potenciar la coordinación e intercambio de metodologías y contenidos mediante el trabajo corporativo y la colaboración de la persona informadora juvenil con otras personas formadoras para la consecución de objetivos comunes, en espacios de encuentro utilizando las Tecnologías de Información y Comunicación.

- 3.1. Potenciar la creación, mantenimiento y uso de redes de información juvenil, facilitando el intercambio de ideas, procedimientos de actuación, recursos metodológicos y contenidos, entre otros.
- 3.2. Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación para hacer llegar la oferta formativa al máximo de personas jóvenes, así como la colaboración y participación de profesionales, salvando dificultades de horarios, espacio y distancia.
- 3.3. Garantizar la coordinación y espacios de encuentro, mediante la interconexión con los centros coordinadores de información y documentación juvenil, estableciendo objetivos, metodologías y procesos de evaluación para potenciar actuaciones comunes de los Servicios de Información Juvenil.

- Desarrollar las actividades mediante el trabajo corporativo, utilizando las Tecnologías de la Información y Comunicación aplicables.
- Desarrollar las actividades garantizando la coordinación y espacios de encuentro.

4. Evaluar procesos formativos en el ámbito de la educación no formal mediante la utilización de metodologías educativas para obtener resultados sistematizados.



- 4.1. Determinar el procedimiento de evaluación en cada curso, de acuerdo con los objetivos prefijados en su diseño, comprobando su consecución.
- 4.2. Obtener información sobre la eficacia de la acción programada, diseñando y aplicando herramientas de evaluación que recojan datos relativos a la consecución de los objetivos.
- 4.3. Fundamentar el carácter formativo de las acciones programadas por los Servicios de Información Juvenil, utilizando estrategias de evaluación, siempre en el ámbito no formal, así como la posibilidad de reconocimiento de dicho aprendizaje.
- 4.4. Evaluar conjuntamente las acciones formativas, personas jóvenes y personas formadoras, valorando la efectividad de la formación y orientación de futuras actuaciones.
- 4.5. Valorar los resultados de las evaluaciones, como base de futuras acciones de formación, para adecuar la intervención a la realidad, incorporando mejoras.

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 UC1876_3: Organizar acciones socioeducativas dirigidas a jóvenes en el marco de la educación no formal: Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Organización de acciones socioeducativas dirigidas a jóvenes en educación no formal.

- Determinación del proceso de enseñanza de aprendizaje en la educación no formal.
- Análisis de las bases de la educación en valores para jóvenes: valores de la educación no formal.
- Diferenciación de los métodos de educación activa: participación como sistema de aprendizaje.
- Incorporación de la educación en valores y las acciones preventivas de conductas de riesgo en actividades socioeducativas en el ámbito no formal.
- Selección de objetivos educativos en las políticas de juventud: características y funciones.
- Reconocimiento de la educación no formal.
- Promoción de hábitos saludables, de sostenibilidad y ciudadanía.
- Uso de alfabetización informacional (ALFIN).
- Análisis de las bases de formación en procesos de emancipación

2. Planificación de acciones formativas juveniles.

- Identificación del Servicio de Información Juvenil como espacio educativo.
- Detección de necesidades formativas: población destinataria, demandas y necesidades informativas.
- Organización de infraestructuras y materiales para la formación de jóvenes en habilidades sociales, de comunicación, hábitos y valores.
- Diseño de proyectos formativos: actividades formativas.
- Elaboración de indicadores de evaluación de las acciones de formación.



3. Coordinación con otros agentes formativos.

- Identificación de perfiles de agentes formativos en la educación no formal para jóvenes.
- Identificación de las redes de intervención socioeducativa para la población joven.
- Análisis del trabajo en equipo con el personal formador: coordinación, metodologías, gestión.
- Análisis del trabajo en red, los procesos de creación, mantenimiento y uso de las redes.
- Selección entre herramientas de las Tics

4. Evaluación de procesos formativos de la educación no formal dirigido a jóvenes.

- Aplicación de metodología y herramientas de evaluación participativa.
- Uso de protocolos y registros de evaluación de actividades formativas.
- Análisis de datos de las evaluaciones: contenidos, personal formador.
- Elaboración de informes y memorias de las actividades formativas.
- Aplicación de criterios de calidad en acciones formativas.

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

- Análisis de la normativa aplicable.
- Establecimiento de cauces de colaboración con otras entidades o responsables de programas de educación no formal y dinamizadores juveniles.
- Elaboración de estrategias que posibiliten el trabajo en red.
- Establecimiento de objetivos comunes, demandas y necesidades de formación comunes a los servicios de información juvenil.
- Elaboración de protocolos de evaluación y registros para recoger la información de los participantes.

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 las personas jóvenes o entidades destinatarias y participantes deberá:
 - 1.1 Tratar a las personas con cortesía, respeto y discreción.
 - 1.2 Mostrar escucha activa.
 - 1.3 Trabajar en equipo y cooperación, estableciendo puntos de encuentro.
 - 1.4 Comunicarse eficazmente con las personas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
 - 1.5 Buscar y transmitir información estructurada.
2. En relación con otros aspectos deberá:
 - 2.1 Mostrar iniciativa en el desarrollo de las tareas que tiene una persona informadora juvenil.



- 2.2 Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- 2.3 Demostrar creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.
- 2.4 Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- 2.5 Proponer alternativas con el objeto de mejorar resultados.
- 2.6 Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
- 2.7 Demostrar flexibilidad para entender los cambios, adaptándose a situaciones o contextos nuevos.
- 2.8 Demostrar responsabilidad ante los éxitos, ante errores y fracasos.

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 "UC1876_3: Organizar acciones socioeducativas dirigidas a jóvenes en el marco de la educación no formal", se tiene 1 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 organizar acciones socioeducativas dirigidas a personas jóvenes en el marco de la educación no formal. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Diseñar el conjunto de actividades socioeducativas.
2. Utilizar tecnologías de la información y comunicación.
3. Evaluar actividades de formación.



Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de la información técnica para la situación profesional de evaluación: normativa legal que regula los Servicios de Información Juvenil, Carta ERYICA (principios deontológicos de la Información juvenil), Sistemas de calidad en los Servicios de Información Juvenil, Cartas de calidad en los Servicios de Información Juvenil. Programas de formación de la red ERYICA y de la red española de los Servicios de Información Juvenil. Programas de formación para jóvenes y contexto de intervención socioeducativa para jóvenes. Estudio sobre necesidades y demandas informativas de la población joven. Observatorio de la juventud.
- Se dispondrá de equipos informáticos y herramientas tecnológicas para el acceso a las Tecnologías de la Información y Comunicación, Webs, blogs, foros, redes de información juvenil, plataformas de formación e.learning, Comunidades y espacios virtuales.
- Se dispondrá de materiales educativos existentes en los Centros Coordinadores de información y Documentación juvenil.
- Se asignará un tiempo total de cuatro horas para que el candidato demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

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, los criterios se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Diseño del conjunto de actividades socioeducativas dirigidas jóvenes</i>	<ul style="list-style-type: none">- Planificación de actividades formativas de orientación y asesoramiento- Ajuste de las actividades propuestas a los objetivos del proyecto.- Correspondencia de las actividades con las opiniones, intereses y necesidades de la población joven.- Selección de materiales y recursos para el desarrollo de la actividad prevista. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la</i></p>



	<i>Escala A.</i>
<i>Utilización de tecnologías de la información y comunicación vinculadas a actividades socioeducativas dirigidas a jóvenes</i>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de los fines sobre el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.- Especificación de los fines sobre el uso de redes de información juvenil.- Análisis del trabajo en red, los procesos de creación, mantenimiento y uso de redes de información juvenil implantadas.- Análisis de las formas de coordinación de metodologías y contenidos con otras personas formadoras. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Evaluación de actividades de formación dirigidas a jóvenes</i>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de los métodos de evaluación de las actividades.- Elección y aplicación de las herramientas de evaluación adecuadas a la consecución de objetivos y resultados.- Organización de las responsabilidades en las tareas de evaluación. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<i>Aplicación de la normativa en el proceso de actividades de formación dirigidas a jóvenes.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Selección de la normativa relacionada con actividades de formación en el marco de la educación no formal.- Cumplimiento de la normativa aplicable. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>



Escala A

5	<i>La persona candidata planifica actividades formativas de orientación y asesoramiento, sobre temas que favorecen el desarrollo integral y la participación en una sociedad democrática, ajusta las actividades a los objetivos del proyecto, atiende a las necesidades e intereses de la población joven y selecciona materiales y recursos para el desarrollo de la actividad prevista.</i>
4	<i>La persona candidata planifica actividades formativas de orientación y asesoramiento, sobre temas que favorecen el desarrollo integral y la participación en una sociedad democrática, ajusta las actividades a los objetivos del proyecto, atiende a las necesidades e intereses de la población joven pero no selecciona materiales y recursos para el desarrollo de la actividad prevista.</i>
3	<i>La persona candidata planifica actividades formativas de orientación y asesoramiento, sobre temas que favorecen el desarrollo integral y la participación en una sociedad democrática, pero no ajusta las actividades a los objetivos del proyecto, pero atiende a las necesidades e intereses de la población joven y selecciona materiales y recursos para el desarrollo de la actividad prevista.</i>
2	<i>La persona candidata planifica actividades formativas de orientación y asesoramiento, sobre temas que favorecen el desarrollo integral y la participación en una sociedad democrática, pero no ajusta las actividades a los objetivos del proyecto, ni atiende a las necesidades e intereses de la población joven ni selecciona materiales y recursos para el desarrollo de la actividad prevista.</i>
1	<i>La persona candidata no planifica actividades formativas de orientación y asesoramiento, sobre temas que favorecen el desarrollo integral y la participación en una sociedad democrática, ni ajusta las actividades a los objetivos del proyecto, ni atiende a las necesidades e intereses de la población joven ni selecciona materiales y recursos para el desarrollo de la actividad prevista.</i>

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



Escala B

5	<p><i>La persona candidata propone el uso de las tecnologías de la información y comunicación, refleja las actividades a realizar para la consecución de los objetivos del proyecto, se adapta a los intereses de los destinatarios, identifica la utilidad y fines de las redes de información juvenil ya implantadas y analiza las formas de coordinación de metodologías y contenidos con otras personas formadoras.</i></p>
4	<p><i>La persona candidata propone el uso de las tecnologías de la información y comunicación, refleja las actividades a realizar para la consecución de los objetivos del proyecto, no adaptándose a los intereses de los destinatarios, aunque identifica la utilidad y fines de las redes de información juvenil ya implantadas y analiza las formas de coordinación de metodologías y contenidos con otras personas formadoras.</i></p>
3	<p><i>La persona candidata propone el uso de las Tecnologías de la información y Comunicación, refleja las actividades a realizar para la consecución de los objetivos del proyecto, aunque no se adapta a los intereses de los destinatarios, ni identifica la utilidad y fines de las redes de información juvenil ya implantadas pero analiza las formas de coordinación de metodologías y contenidos con otras personas formadoras.</i></p>
2	<p><i>La persona candidata propone el uso de las Tecnologías de la información y Comunicación refleja las actividades a realizar para la consecución de los objetivos del proyecto y se adapta a los intereses de los destinatarios, pero no identifica la utilidad y fines de las redes de información juvenil ya implantadas ni analiza las formas de coordinación de metodologías y contenidos otras personas formadoras.</i></p>
1	<p><i>La persona candidata propone el uso de las Tecnologías de la información y Comunicación pero no refleja las actividades a realizar para la consecución de los objetivos del proyecto, no se adapta a los intereses de los destinatarios, no identifica la utilidad y fines de las redes de información juvenil ya implantadas ni analiza las formas de coordinación de metodologías y contenidos otras personas formadoras.</i></p>

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



Escala C

5	<i>La persona candidata propone la evaluación de las actividades de formación y determina los métodos de evaluación de las actividades, la elección de las herramientas de evaluación adecuadas a los objetivos y resultados del proyecto, y los sujetos que deberán realizarla.</i>
4	<i>La persona candidata propone la evaluación de las actividades de formación y determina los métodos de evaluación de las actividades y la elección de las herramientas de evaluación adecuadas a los objetivos y resultados del proyecto, pero no refleja a los sujetos que deberán realizarla.</i>
3	<i>La persona candidata propone la evaluación de las actividades de formación y determina los métodos de evaluación de las actividades, pero no contempla las herramientas de evaluación adecuadas a los objetivos y resultados del proyecto, ni los sujetos que deberán realizarla.</i>
2	<i>La persona candidata propone la evaluación de las actividades de formación, no determina los métodos de evaluación de las actividades, ni contempla las herramientas de evaluación adecuadas a los objetivos y resultados del proyecto, ni los sujetos que deberán realizarla.</i>
1	<i>La persona candidata no propone la evaluación de las actividades de formación, no determina los métodos de evaluación de las actividades, ni contempla las herramientas de evaluación adecuadas a los objetivos y resultados del proyecto, ni los sujetos que deberán realizarla.</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

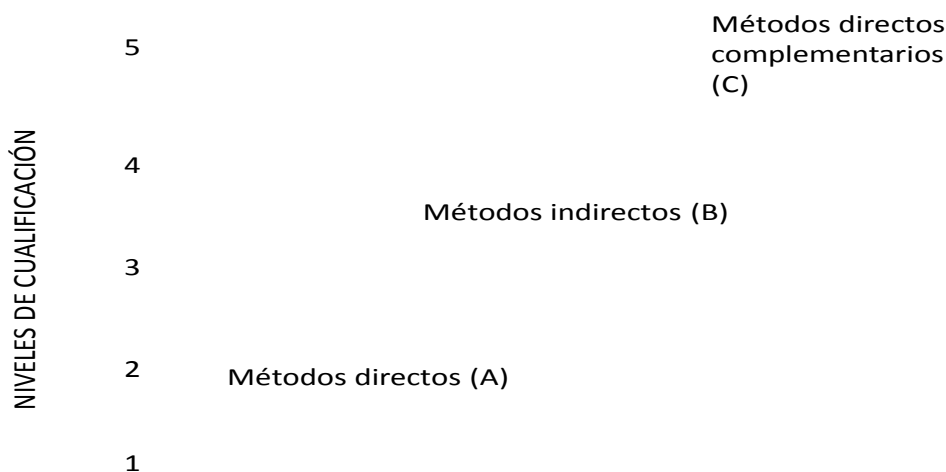
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia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

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en organizar acciones socioeducativas dirigidas a jóvenes en el marco de la educación no formal, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada 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/a 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) 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.

- g) Se recomienda que las personas responsables de evaluar esta UC, tengan formación sobre procesos de enseñanza de aprendizaje en la educación no formal, planificación de actividades formativas en el ámbito de la información juvenil, coordinación con otros agentes formativos, así como en procesos de análisis, evaluación y trabajo en equipo. Además, se recomienda que conozcan el marco normativo de referencia y posean criterios definidos respecto a la participación de la juventud en los Servicios de Información Juvenil. Por ello, se recomienda que sean personas expertas en Diseño de proyectos formativos.
- h) Se recomienda que formara parte del equipo de evaluación al menos una persona responsable de formación en un Servicio de Información Juvenil (centro Coordinador de información y Documentación juvenil o Centro local, dependiente de un Ayuntamiento) en activo, con capacidad y experiencia para analizar de forma comprensiva la red española de SIJ y la capacidad de trabajo en red.



Se recomienda que las personas expertas, tengan formación, relevante y documentada, en la organización y planificación de acciones formativas en un Servicio de Información Juvenil y conozcan el marco normativo aplicable.