



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC2239_2: Concretar, dirigir y dinamizar sesiones secuenciadas de iniciación deportiva en rugby”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INICIACIÓN DEPORTIVA EN RUGBY

Código: AFD664_2

NIVEL: 2



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 UC2239_2: Concretar, dirigir y dinamizar sesiones secuenciadas de iniciación deportiva en rugby.

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 concreción, dirección y dinamización de sesiones secuenciadas de iniciación deportiva en rugby, y que se indican a continuación:

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

1. *Desarrollar las sesiones de un programa de iniciación deportiva en rugby adaptándolo a las características de los usuarios.*



- 1.1 Determinar la interdependencia de los objetivos de aprendizaje en el tiempo con relación a los objetivos generales, ciclos temporales o subperíodos interpretando la programación de referencia de iniciación deportiva en rugby.
- 1.2 Establecer ejercicios, actividades propuestas, estrategias metodológicas, tipo de instalación y recursos humanos y materiales en función de los objetivos marcados en la programación de referencia de iniciación deportiva en rugby.
- 1.3 Determinar ayudas y actividades de refuerzo en función de las contingencias, necesidades y limitaciones de los participantes en el ámbito de su autonomía personal.
- 1.4 Determinar los riesgos potenciales de los ejercicios, materiales e instalaciones, identificando los errores debidos al uso, práctica y/o ejecución.
- 1.5 Establecer la forma de prevenir los riesgos potenciales de los ejercicios, materiales e instalaciones, determinando normas de actuación preventiva.
- 1.6 Obtener información acerca de las características físicas, motoras, técnicas y motivacionales de los deportistas, de la instalación y de los recursos disponibles expresados en la programación de referencia.
- 1.7 Determinar las desviaciones y diferencias significativas que existen entre las características de los usuarios e instalaciones, en relación con la programación establecida.
- 1.8 Detallar dentro de la programación de referencia de iniciación deportiva en rugby: la ubicación temporal de la carga de trabajo; estructura de cada sesión en cuanto a calentamiento, núcleo principal y vuelta a la calma; características de los ejercicios a utilizar; estrategia metodológica y recurso de apoyo y refuerzo considerando las características de los usuarios, los medios materiales, ayudas, pautas de relación y comunicación.
- 1.9 Ubicar cronológicamente las actividades de seguimiento adecuando los instrumentos de valoración para que se pueda comprobar el grado de consecución de los objetivos.

1. Garantizar las condiciones de uso y disponibilidad de la instalación y los medios materiales, efectuando su mantenimiento preventivo y operativo.

- 1.1 Revisar las instalaciones antes de su utilización comprobando su operatividad, accesibilidad y adaptación a las características individuales de los participantes.
- 1.2 Identificar los peligros que se puedan dar en la instalación, revisando ésta antes de su utilización, asegurando que se encuentra en las condiciones previstas.
- 1.3 Proponer medidas de prevención de riesgos ajustándose a la guía para la acción preventiva de la entidad.
- 1.4 Comprobar que los medios de comunicación están operativos y accesibles, probándolos y verificándolos periódicamente.
- 1.5 Ejecutar el mantenimiento preventivo y operativo del material, comprobando que está en condiciones de uso previstas.
- 1.6 Distribuir el material antes del comienzo de la sesión conforme a las necesidades de la actividad.
- 1.7 Guardar el material en los lugares indicados, asegurando su conservación y seguridad.
- 1.8 Complimentar las hojas de control de mantenimiento para las comprobaciones rutinarias, registrando las incidencias.



- 1.9 Entregar al departamento responsable las hojas de control de mantenimiento para su control y gestión, siguiendo los procedimientos recomendados por la entidad.
 - 1.10 Resolver in situ las incidencias, fallos y desperfectos de instalaciones y medios materiales encontrados, asegurando su disponibilidad de uso.
- Identificar los riesgos laborales conforme al protocolo y guía para la acción preventiva de la entidad.
 - Informar al departamento responsable de los resultados, minimizando los riesgos dentro de unos márgenes tolerables.

2. Dirigir sesiones de iniciación deportiva en rugby, dinamizando y aplicando estrategias metodológicas y utilizando los medios materiales contemplados en la programación.

- 2.1 Obtener información acerca de las características, necesidades, objetivos y expectativas de los deportistas de iniciación deportiva en rugby adaptando las actividades a lo observado.
 - 2.2 Comprobar que la vestimenta y materiales personales son apropiados encontrándose en las condiciones de uso previstas para el desarrollo de la actividad.
 - 2.3 Distribuir temporalmente las actividades de iniciación deportiva en rugby conforme a la programación de referencia.
 - 2.4 Explicar con detalle, a los deportistas, el contenido de las sesiones previamente al desarrollo de la actividad, informando sobre la indumentaria personal, la utilización del material y los equipos, las tareas a realizar y su finalidad y las condiciones de seguridad.
 - 2.5 Demostrar la realización de los ejercicios y utilización de los materiales anticipando los posibles errores de ejecución y utilización.
 - 2.6 Utilizar los soportes y medios gráficos de refuerzo informativo conforme a los criterios establecidos en la programación, asegurándose de que las indicaciones son entendidas.
 - 2.7 Adaptar la comunicación con el deportista de iniciación deportiva en rugby conforme a sus posibilidades de percepción e interpretación asegurando la comprensión del ejercicio.
 - 2.8 Mantener la seguridad de la actividad de iniciación deportiva en rugby anticipándose a las contingencias que puedan presentarse entre los componentes del grupo.
 - 2.9 Ubicarse durante toda la actividad consiguiendo la comprensión de las indicaciones, la eficiencia en las intervenciones y captando el interés hacia las actividades.
 - 2.10 Aplicar las actividades alternativas previstas en la programación de referencia solucionando las situaciones imprevistas y la falta de adaptación del deportista.
 - 2.11 Controlar la dinámica relacional del grupo promoviendo la cordialidad y desinhibición en el grupo, y corrigiendo las conductas que puedan alterar el desarrollo de la actividad para garantizar la participación del grupo.
- Valorar los riesgos laborales identificándolos según el protocolo y guía para la acción preventiva de la entidad e informando al departamento o persona responsable.



3. Efectuar los procedimientos de seguimiento y valoración de las actividades de iniciación deportiva en rugby conforme a la programación de referencia.

- 4.1 Obtener información acerca del desarrollo y la adecuación de la actividad a las características de los deportistas, aplicando las técnicas e instrumentos de seguimiento y valoración.
- 4.2 Registrar la información derivada de la aplicación de los instrumentos y técnicas de seguimiento y valoración indicando las incidencias y dificultades.
- 4.3 Tratar sistemáticamente la información obtenida aplicando procedimientos objetivos de cálculo y registro.
- 4.4 Transmitir a un superior técnico los datos obtenidos de los controles en fecha, modelo y soporte previsto en la programación.

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 UC2239_2: Concretar, dirigir y dinamizar sesiones secuenciadas de iniciación deportiva en rugby. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Adaptación de la programación de iniciación deportiva en rugby.

- Concreción de objetivos:
 - Objetivos generales.
 - Objetivos de aprendizaje.
- Detección de las características de los usuarios y participantes:
 - Físicas, motoras, técnicas y motivacionales.
 - Identificación de las desviaciones y diferencias significativas más importantes.
- Estructura de la programación de iniciación deportiva en rugby:
 - Ejercicios y actividades propuestas.
 - Estrategias metodológicas.
 - Tipología de la instalación.
 - Recursos de apoyo y de refuerzo.
 - Recursos humanos y materiales.
 - Prevención de riesgos potenciales de los ejercicios, materiales e instalaciones.
- Concreción de la programación de iniciación deportiva en rugby:
 - Ubicación temporal de la carga de trabajo.
 - Estructura de la sesión.
 - Detalles de los ejercicios dentro del ciclo temporal.

2. Supervisión de las instalaciones.

- Revisión de la instalación:
 - Comprobación de su uso, operatividad, accesibilidad y adaptabilidad.



- Detección de los peligros de la instalación.
- Propuesta de medidas de prevención de riesgos.
- Acciones preventivas:
 - Medidas de prevención de riesgos.
 - Uso correcto del material.
 - Mantenimiento preventivo y operativo del material.
- Distribución correcta del material antes, durante y después de la sesión.
- Utilización de las hojas de control de mantenimiento de los materiales:
 - Cumplimentación de las hojas de control.
 - Entrega al departamento.

3. Dirección de sesiones de iniciación deportiva en rugby.

- Identificación previa de información relevante de los deportistas:
 - Características de los deportistas.
 - Necesidades.
 - Objetivos.
 - Expectativas.
- Explicación del contenido de la sesión:
 - Indumentaria personal.
 - Utilización de los materiales y equipos.
 - Tareas a realizar.
 - Condiciones de seguridad.
- Aplicación de estrategias y recursos:
 - Demostración de ejercicios.
 - Utilización de soportes y medios gráficos de refuerzo.
 - Comunicación adaptada al deportista.
 - Demostración del uso del material.
 - Actividades alternativas.
 - Ubicación correcta de entrenador.
- Control de la dinámica relacional del grupo:
 - Actividades de desinhibición.
 - Control de conductas.

4. Aplicación de procesos de seguimiento y valoración de las actividades de iniciación deportiva en rugby.

- Gestión de datos:
 - Aplicación de técnicas e instrumentos de obtención de datos.
 - Registro de información.
 - Tratamiento de la información.
- Transmisión de la información.

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

- Conocimiento del reglamento de la especialidad de rugby.
- Resolución de contingencias imprevistas acaecidas durante la sesión.
- Control de la evolución de los deportistas, grado de consecución de los objetivos.
- Protocolos de seguridad y primeros auxilios.



- Control y seguimiento de la actividad:
 - Observación y registro de desviaciones.
 - Instrumentos de valoración.

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 a la empresa deberá:

- 1.1 Demostrar interés y compromiso por la empresa así como por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos.
- 1.2 Adaptarse a la organización, a sus cambios organizativos y tecnológicos así como las situaciones o contextos nuevos.
- 1.3 Demostrar flexibilidad para afrontar diferentes situaciones de trabajo y sus cambios.
- 1.4 Utilizar los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz.
- 1.5 Gestionar el tiempo de trabajo (incluye aspectos como cumplir plazos establecidos, priorización de tareas etc.).

2. En relación con los usuarios deberá:

- 2.1 Utilizar la asertividad, la empatía, la sociabilidad y el respeto en el trato con las personas.
- 2.2 Coordinarse y colaborar con los miembros del equipo y con otros trabajadores y profesionales.
- 2.3 Comunicarse eficazmente, de forma clara y concisa, con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- 2.4 Saber escuchar mejoras y dificultades valorando las aportaciones realizadas.
- 2.5 Ser asertivo, empático, sociable y respetuoso en el trato con las personas.

3. En relación con otros aspectos deberá:

- 3.1 Actuar en el trabajo siempre de forma eficiente bajo cualquier presión exterior o estrés.
- 3.2 Manejar las emociones críticas y estados de ánimos.
- 3.3 Confiar en sí mismo.
- 3.4 Mostrar capacidad para mantenerse eficaz en situaciones de decepción y/o rechazo ante posibles críticas.
- 3.5 Emplear tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria para aplicarlos en el trabajo.
- 3.6 Mostrar iniciativa y autonomía personal en la toma de decisiones.
- 3.7 Demostrar pensamiento creativo en la búsqueda de la solución de problemas.
- 3.8 Tener capacidad de síntesis.
- 3.9 Respetar y cumplir los procedimientos y normas internas de la empresa, así como las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales.



- 3.10 Mostrar razonamiento crítico: capacidad de plantear, razonar, opinar y argumentar sobre una situación dada de forma lógica.

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 “UC2239_2: Concretar, dirigir y dinamizar sesiones secuenciadas de iniciación deportiva en rugby”, 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 concretar sesiones secuenciadas de iniciación deportiva en rugby, en una instalación deportiva, donde se entregarán instrucciones precisas del trabajo a desarrollar dirigiendo a un grupo de personas heterogéneo, existiendo al menos una persona con una clara limitación de sus autonomía personal. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Organizar las actividades de iniciación deportiva en rugby teniendo en cuenta los recursos materiales y humanos, así como las características de los usuarios.
2. Dirigir sesiones de iniciación deportiva en rugby considerando la información recogida en la programación de referencia.



Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de materiales para el aprendizaje en la iniciación deportiva en rugby; pelotas, escudos de entrenamiento, sacos para placaje, soporte para pelotas, picas, aros, cuerdas u otros. Podrá disponerse también de materiales personales adicionales a la vestimenta, tales como canilleras, tobilleras, mitones, hombreras, protectores bucales, casco, vendas, protectores de pecho (mujeres) o camisetas/pantalones con protecciones para iniciación; así como equipos informáticos con programas de aplicación y sistema de protección de datos, requeridos para la situación profesional de evaluación.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.
- Se planteará alguna contingencia o situación imprevista que sea relevante para la demostración de la competencia relacionada con la respuesta a contingencias.

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>Desarrollo de las sesiones de un programa de iniciación deportiva en rugby.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Concreción de la interdependencia de los objetivos de aprendizaje en el tiempo, con relación a los objetivos generales y ciclos temporales.- Interpretación de la programación de la actividad de iniciación deportiva en rugby.- Elección de ejercicios, actividades, estrategias metodológicas, recursos humanos y materiales, y el tipo de instalación.- Concreción de las sesiones incluidas en un ciclo de programación de rugby. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento de los indicadores de la escala A.</i></p>
<i>Dirección de sesiones de iniciación deportiva en rugby.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Obtención de información acerca de las características, necesidades, objetivos y expectativas de los deportistas.- Explicación detallada a los deportistas del contenido de las sesiones previamente al desarrollo de la actividad.- Solución de contingencias y situaciones imprevistas.- Control de la dinámica relacional del grupo.- Corrección de las conductas que puedan alterar el desarrollo de la actividad. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento de los indicadores de la escala B.</i></p>

Escala A

4	<p><i>El desarrollo de las sesiones de un programa de iniciación deportiva en rugby se realiza relacionando correctamente los objetivos de aprendizaje en el tiempo, con relación a los objetivos generales y ciclos temporales; Interpretando correctamente la programación de la actividad de iniciación deportiva en rugby; Eligiendo correctamente en función de los objetivos, los ejercicios, actividades, estrategias metodológicas, recursos humanos y materiales y el tipo de instalación; Concretando correctamente las sesiones incluidas en un ciclo de programación de rugby.</i></p>
3	<p><i>El desarrollo de las sesiones de un programa de iniciación deportiva en rugby se realiza relacionando los objetivos de aprendizaje en el tiempo, con relación a los objetivos generales y ciclos temporales; Interpretando la programación de la actividad de iniciación deportiva en rugby; Eligiendo en función de los objetivos, los ejercicios, actividades, estrategias metodológicas, recursos humanos y materiales y el tipo de instalación; Concretando las sesiones incluidas en un ciclo de programación de rugby.</i></p>
2	<p><i>El desarrollo de las sesiones de un programa de iniciación deportiva en rugby se realiza relacionando erróneamente los objetivos de aprendizaje en el tiempo, con relación a los objetivos generales y ciclos temporales; Interpretando la programación de la actividad de iniciación deportiva en rugby; Eligiendo erróneamente en función de los objetivos, los ejercicios, actividades, estrategias metodológicas, recursos humanos y materiales y el tipo de instalación; Concretando las sesiones incluidas en un ciclo de programación de rugby.</i></p>
1	<p><i>El desarrollo de las sesiones de un programa de iniciación deportiva en rugby se realiza relacionando erróneamente los objetivos de aprendizaje en el tiempo, con relación a los objetivos generales y ciclos temporales; Interpretando erróneamente la programación de la actividad de iniciación deportiva en rugby; Eligiendo erróneamente en función de los objetivos, los ejercicios, actividades, estrategias metodológicas, recursos humanos y materiales y el tipo de instalación; Concretando erróneamente las sesiones incluidas en un ciclo de programación de rugby.</i></p>

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

Escala B

4	<i>La dirección de sesiones de iniciación deportiva en rugby se realiza obteniendo correctamente información acerca de las características, necesidades, objetivos y expectativas de los deportistas; Explicando correctamente a los deportistas el contenidos de las sesiones previamente al desarrollo de la actividad; Solucionando correctamente las contingencias y situaciones imprevistas en la actividad de iniciación deportiva en rugby; Controlando correctamente la dinámica relacional del grupo; Corrigiendo correctamente las conductas que puedan alterar el desarrollo de la actividad.</i>
3	<i>La dirección de sesiones de iniciación deportiva en rugby se realiza obteniendo información acerca de las características, necesidades, objetivos y expectativas de los deportistas; Explicando a los deportistas el contenidos de las sesiones previamente al desarrollo de la actividad; Solucionando las contingencias y situaciones imprevistas en la actividad de iniciación deportiva en rugby; Controlando la dinámica relacional del grupo; Corrigiendo las conductas que puedan alterar el desarrollo de la actividad.</i>
2	<i>La dirección de sesiones de iniciación deportiva en rugby se realiza obteniendo información acerca de las características, necesidades, objetivos y expectativas de los deportistas; Explicando erróneamente a los deportistas el contenidos de las sesiones previamente al desarrollo de la actividad; Solucionando erróneamente las contingencias y situaciones imprevistas en la actividad de iniciación deportiva en rugby; Controlando erróneamente la dinámica relacional del grupo; Corrigiendo erróneamente las conductas que puedan alterar el desarrollo de la actividad.</i>
1	<i>La dirección de sesiones de iniciación deportiva en rugby se realiza obteniendo erróneamente información acerca de las características, necesidades, objetivos y expectativas de los deportistas; Explicando erróneamente a los deportistas el contenidos de las sesiones previamente al desarrollo de la actividad; Solucionando erróneamente las contingencias y situaciones imprevistas en la actividad de iniciación deportiva en rugby; Controlando erróneamente la dinámica relacional del grupo; Corrigiendo erróneamente las conductas que puedan alterar el desarrollo de la actividad.</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

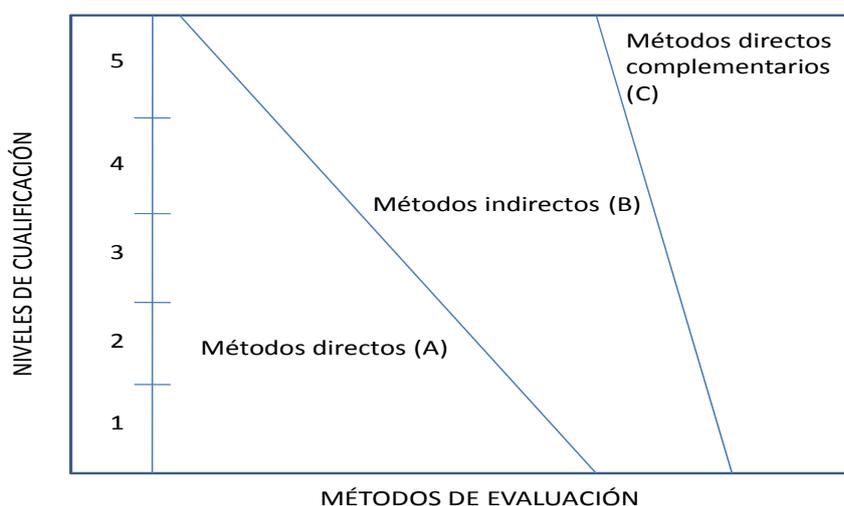
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia 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 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 la dirección y dinamización de sesiones secuenciadas de iniciación deportiva en rugby 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) Esta Unidad de Competencia es de nivel 2. En este nivel tiene importancia el dominio de habilidades relacionadas con la dinamización de actividades, por lo que en función del método de evaluación utilizado, se recomienda que en la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba práctica que tenga como referente las actividades de la situación profesional de evaluación. Esta se planteará sobre un contexto reducido que permita optimizar la observación de competencias, minimizando los medios materiales y el tiempo necesario para su realización, cumpliéndose 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.

- h) Para el desarrollo de la SPE se podrá proporcionar a la persona candidata los materiales necesario para las tareas planteadas. Entre ellos se podrán considerar los siguientes:
- Materiales personales adicionales a la vestimenta, tales como canilleras, tobilleras, mitones, hombreras, protectores bucales, casco, vendas, protectores de pecho (mujeres) o camisetas/pantalones con protecciones para iniciación.
 - Equipos informáticos con programas de aplicación.
 - Sistema de protección de datos.
 - Material para el aprendizaje de iniciación deportiva en rugby; pelotas, escudos de entrenamiento, sacos para placaje, soporte para pelotas, picas, aros, cuerdas u otros que se disponga.
- i) Para el desarrollo de la SPE se recomienda entregar a la persona candidata instrucciones precisas verbales del trabajo a desarrollar, además, tendrá que establecer espacios y tiempos de trabajo, así como el control del grupo por un lado y el control de contingencias necesario por otro lado.
- j) Para el desarrollo de la SPE se recomienda que la persona candidata tenga que identificar dentro de la instalación deportiva los posibles peligros y los riesgos laborales existentes antes de iniciar la actividad.