GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

"UC1443_3: Seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos"

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 UC1443_3: Seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos.

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 selección, elaboración, adaptación y uso de materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos y que se indican a continuación:

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

1. Seleccionar materiales, medios y recursos didácticos, identificándolos y atendiendo a los objetivos de aprendizaje, a la modalidad formativa, a

las características ambientales y al perfil de las personas destinatarias para facilitar la acción formativa.

1.1 Identificar los materiales, medios y recursos didácticos atendiendo a las modalidades de la acción formativa, a las características ambientales y al perfil de las personas destinatarias.
1.2 Seleccionar los materiales, medios y recursos didácticos atendiendo a las modalidades de la acción formativa, a las características ambientales y al perfil de las personas destinatarias.
1.3 Listar los materiales, medios y recursos didácticos a utilizar en la acción formativa, especificando las características y cantidad de los mismos, para garantizar el desarrollo de la acción formativa.

- Desarrollar la actividad atendiendo a los objetivos de aprendizaje a alcanzar aplicables, teniendo en cuenta el perfil de las personas destinatarias de la acción formativa.
- Desarrollar la actividad atendiendo a la modalidad formativa aplicable, teniendo en cuenta las características ambientales

2. Elaborar los materiales y recursos didácticos mediante el desarrollo de un guión, atendiendo a criterios pedagógicos, técnicos y metodológicos, teniendo en cuenta el grado de dificultad del aprendizaje para favorecer la impartición y el aprendizaje de los contenidos formativos, atendiendo a la normativa vigente de propiedad intelectual.

2.1 Desarrollar el guión para la elaboración y adaptación de los materiales y recursos didácticos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros).
2.2 Elaborar los materiales y recursos didácticos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros).
2.3 Adaptar los materiales y recursos didácticos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros), atendiendo a la programación de la acción formativa y a las características de las personas destinatarias, para favorecer la facilidad de aprendizaje de los contenidos formativos.

- Desarrollar la actividad teniendo en cuenta el grado de dificultad del aprendizaje de los contenidos formativos, atendiendo a criterios pedagógicos, técnicos y metodológicos aplicables.
- Desarrollar la actividad atendiendo a la normativa vigente de propiedad intelectual aplicable.

3. Utilizar materiales, medios y recursos didácticos revisándolos de forma continua, verificando su disponibilidad antes de su utilización, reproducción y visualización, atendiendo a criterios metodológicos y de accesibilidad para el aprovechamiento de la acción formativa y teniendo en cuenta la normativa de prevención de riesgos laborales aplicable.

3.1 Comprobar la disposición de los materiales, medios y recursos didácticos (pizarras, papelógrafos, proyector multimedia, entre otros) en el espacio de trabajo, atendiendo a criterios de eficacia para favorecer su utilización.

3.2 Comprobar el funcionamiento de los materiales, medios y recursos didácticos, previamente a su utilización, garantizando la posibilidad de uso durante el desarrollo de la acción formativa.
3.3 Comprobar fallos en los materiales, medios y recursos didácticos, subsanándolos, modificándolos o sustituyéndolos, siguiendo especificaciones técnicas y pautas didácticas, para garantizar el desarrollo de la acción formativa.
3.4 Usar los materiales, medios y recursos didácticos conforme a estrategias metodológicas y a la planificación establecida.

- Desarrollar la actividad atendiendo a criterios metodológicos y de accesibilidad para el aprovechamiento de la acción formativa aplicable.
- Desarrollar la actividad teniendo en cuenta la normativa de prevención de riesgos laborales aplicable.

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 UC1443_3: Seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Selección de materiales, medios y recursos didácticos a utilizar en la acción formativa para el empleo.

- Identificación de materiales, medios y recursos didácticos a utilizar en la acción formativa.
- Selección de materiales, medios y recursos didácticos a utilizar en la acción formativa.

2. Elaboración de materiales y recursos didácticos de la acción formativa.

- Desarrollo del guión para la elaboración y adaptación de los materiales y recursos didácticos aplicable.
- Elaboración de los materiales (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros) y recursos didácticos.
- Adaptación de los materiales (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros) y recursos didácticos

3. Uso de los materiales, medios y recursos didácticos en la acción formativa de formación para el empleo.

- Comprobación de la disposición de los materiales, medios y recursos didácticos (pizarras, papelógrafos, proyector multimedia, entre otros).
- Comprobación del funcionamiento de los materiales, medios y recursos didácticos, previamente a su utilización.
- Subsanación de los fallos en los materiales, medios y recursos didácticos, modificándolos o sustituyéndolos.

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

- Acción formativa a desarrollar: tipología.
- Identificación del perfil de las personas destinatarias.
- Identificación de condiciones ambientales (tiempos, espacios y medios disponibles).
- Aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Aplicación de la normativa de propiedad intelectual.

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 Percibir el impacto de las decisiones y actividades en las áreas de la empresa relativas a impartición de acciones formativas de formación profesional para el empleo.
   1.2 Demostrar flexibilidad para afrontar situaciones de formación.
   1.3 Gestionar la información, los recursos materiales y el tiempo de trabajo, para llevar a cabo la acción formativa.
   1.4 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.
   1.5 Identificar los puntos fuertes y débiles que necesitan mejora y los problemas que puedan surgir en el desarrollo de las actividades de formación.

2. En relación con las personas destinatarias de la intervención deberá:

   2.1 Asumir responsabilidades y decisiones en relación con las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
   2.2 Comunicarse con las personas destinatarias de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
   2.3 Mostrar asertividad, empatía y sociabilidad en el trato.
   2.4 Respetar los canales de comunicación establecidos por la organización.
   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 Atender a las dificultades y mejoras que se propongan y valorar las aportaciones que se realicen.
   2.7 Tutorizar, supervisar y ayudar a desarrollar habilidades, aptitudes y capacidades profesionales de las personas destinatarias de la formación profesional para el empleo.
   2.8 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. En relación con otros profesionales deberá:

3.1 Colaborar con otros profesionales del equipo multidisciplinar.
3.2 Controlar las emociones y comportamientos en situaciones de trabajo problemáticas y de presión, demostrando confianza en uno mismo a la hora de afrontarlas.
3.3 Actuar en el trabajo siempre de forma autocrítica bajo presión exterior o estrés, evitando que la actuación personal no esté influenciada por circunstancias internas o externas.
3.4 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.
3.5 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 de otros profesionales para aplicarlos en el desarrollo de acciones formativas.

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 “UC1443_3: Seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos”, 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 seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar, medios y recursos didácticos, para el desarrollo de contenidos formativos. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Elaborar de los materiales y recursos didácticos en la acción formativa de la formación para el empleo.

Condiciones adicionales:

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada o en entornos reales de trabajo.

- Se dispondrá de materiales medios y recursos didácticos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros), para la realización de las pruebas de evaluación, así como del equipamiento didáctico específico para el desarrollo de la situación profesional de evaluación y deberán de ser de uso generalizado en el sector (materiales, instrumentos, mobiliario, entre otros).

- Se dispondrá de material informático específico (hardware y software), material de oficina (lápiz, papel, entre otros), conexión a Internet y el utilizado por los profesionales en el 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*

Elaboración de los materiales y recursos didácticos de la acción formativa de formación para el empleo	- Desarrollo del guión para la elaboración y adaptación de los materiales y recursos didácticos. - Atención a criterios pedagógicos, técnicos y metodológicos. - Elaboración de los materiales y recursos didácticos. - Atención a objetivos propuestos en la acción formativa de formación profesional para el empleo. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.*
Desarrollo de la actividad teniendo en cuenta la normativa de prevención de riesgos laborales aplicable	- Establecimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales aplicable a la formación profesional para el empleo. - Aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales relativa a la formación profesional para el empleo. *El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.*
Desarrollo de la actividad respetando la normativa de propiedad intelectual aplicable	- Establecimiento de la normativa de propiedad intelectual aplicable al diseño y uso de recursos didácticos en el ámbito de la formación profesional para el empleo. - Aplicación de la normativa de propiedad intelectual relativa al diseño y uso de recursos didácticos en el ámbito de la formación profesional para el empleo. *El umbral desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.*

Escala A

5 *Desarrolla el guión para la elaboración y adaptación de los materiales y recursos didácticos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros), tanto generales (índice, glosario, anexo, bibliografía, entre otros) como específicos (introducción, objetivos, contenidos, resúmenes, infografías, actividades, autoevaluación, entre otros); elabora los materiales y recursos didácticos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros), atendiendo a las condiciones ambientales (tiempos, espacios y medios disponibles) al perfil de las personas destinatarias (formación, experiencia laboral, entre otros), a la modalidad de formación (presencial, a distancia, entre otras) y a los contenidos formativos.*

4 *Desarrolla el guión para la elaboración y adaptación de los materiales y recursos didácticos, sin tener en cuenta los generales (índice, glosario, anexo, bibliografía, entre otros) pero sí los específicos (introducción, objetivos, contenidos, resúmenes, infografías, actividades, autoevaluación, entre otros); elabora materiales y recursos didácticos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros), atendiendo a las condiciones ambientales (espacios y medios disponibles, entre otros), al perfil de las personas destinatarias (formación, experiencia laboral, entre otras), a la modalidad de formación (presencial, a distancia, entre otras) y los contenidos formativos.*

3	*Desarrolla el guión para la elaboración y adaptación de los materiales y recursos didácticos, sin tener en cuenta los generales (índice, glosario, anexo, bibliografía, entre otros) pero sí los específicos (introducción, objetivos, contenidos, resúmenes, infografías, actividades, autoevaluación, entre otros); elabora materiales y recursos didácticos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros), no atendiendo a las condiciones ambientales (espacios y medios disponibles, entre otros), ni perfil de las personas destinatarias (formación, experiencia laboral, entre otras), ni la modalidad de formación (presencial, a distancia, entre otras) y los contenidos formativos.*
2	*Desarrolla el guión para la elaboración y adaptación de los materiales y recursos didácticos, sin tener en cuenta los generales (índice, glosario, anexo, bibliografía, entre otros) pero sí los específicos (introducción, objetivos, contenidos, resúmenes, infografías, actividades, autoevaluación, entre otros); no elabora materiales y recursos didácticos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros), no atendiendo a las condiciones ambientales (espacios y medios disponibles, entre otros), ni perfil de las personas destinatarias (formación, experiencia laboral, entre otras), ni la modalidad de formación (presencial, a distancia, entre otras) ni los contenidos formativos.*
1	*No desarrolla el guión para la elaboración y adaptación de los materiales y recursos didácticos, ni tiene en cuenta los generales (índice, glosario, anexo, bibliografía, entre otros) ni los específicos (introducción, objetivos, contenidos, resúmenes, infografías, actividades, autoevaluación, entre otros); no elabora materiales y recursos didácticos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros), no atendiendo a las condiciones ambientales (espacios y medios disponibles, entre otros), ni perfil de las personas destinatarias (formación, experiencia laboral, entre otras), ni la modalidad de formación (presencial, a distancia, entre otras) ni los contenidos formativos.*

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.

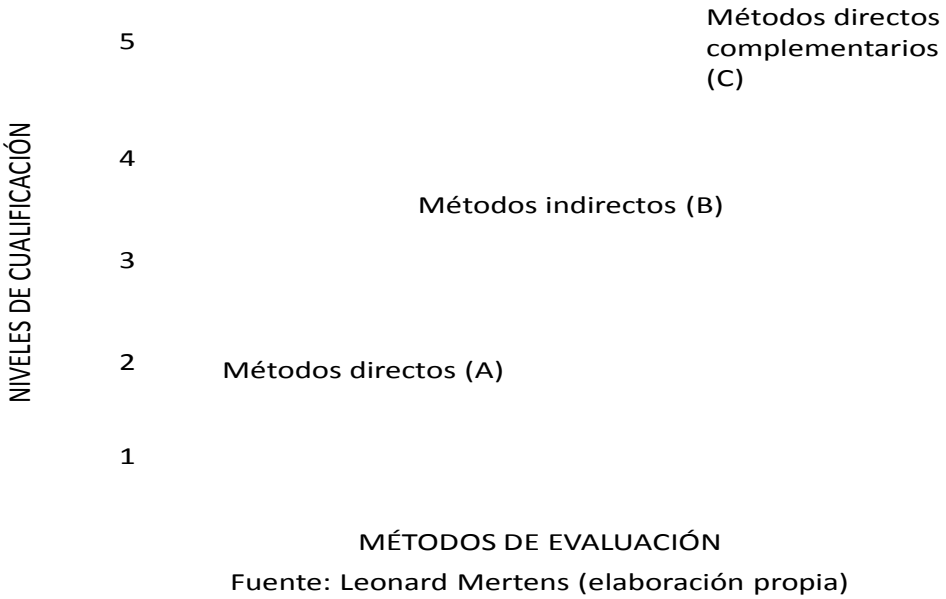
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

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).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

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

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 selección, elaboración, adaptación y utilización de materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos, 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 el evaluado 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 elaboración de materiales y recursos didácticos, la persona candidata deberá desarrollar al menos un guión de una presentación multimedia en soporte informático, con el desarrollo de contenidos didácticos correspondientes a una parte del programa formativo a llevar a cabo y de su especialidad.
- Durante la elaboración de una presentación multimedia, la persona candidata deberá diseñar el ejercicio propuesto atendiendo a la adecuación del contenido a criterios establecidos, a la secuencia pedagógica, al perfil de de las personas destinatarias.
- Durante el diseño de la presentación multimedia, la persona candidata deberá tener en cuenta aspectos pedagógicos y técnicos adaptados a las características que se mencionan en el ejercicio propuesto de cara a facilitar la adquisición de las competencias profesionales.

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 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) Se recomienda que la situación profesional de evaluación conste de una parte teórica y otra parte práctica (tres horas máximos entra las dos).

GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS EN SELECCIONAR, ELABORAR, ADAPTAR Y UTILIZAR MATERIALES, MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS PARA EL DESARROLLO DE CONTENIDOS FORMATIVOS

Guión para la elaboración de material didáctico: permite organizar todo el material que poseamos, estructurándolo en función de un tema, unos objetivos, unas herramientas que se emplearán para tal fin. Previamente a la elaboración del guión hay que seleccionar el medio que se va a utilizar, pudiéndose elaborar:

- El guión de contenido, que presenta de la forma más esquemática posible aquello que queremos comunicar.
- El guión didáctico, que presenta el contenido totalmente desarrollado.
- El guión técnico que, además de las fases anteriores, comprende aquellas consideraciones relativas a la realización del material, bien sea impreso, audiovisual o multimedia.

Materiales didácticos: es aquel que reúne medios y recursos que facilitan la enseñanza y el aprendizaje, con el fin de facilitar la adquisición de conceptos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.

Medios didácticos: objetos o recursos que facilita la comprensión de los mensajes didácticos, bien presentando la realidad que se desea enseñar o representándola cuando no es directamente accesible. Atendiendo al soporte que utilizan se pueden clasificar en: impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros.

Recursos didácticos: material u objeto, que en un contexto de formación determinado, se utiliza con una finalidad didáctica o para facilitar las actividades formativas y por lo tanto, el acceso a la información, la adquisición de habilidades, destrezas y estrategias y la formación de actitudes y valores.