



PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1870_3: Liderar equipos de personal monitor en proyectos de tiempo libre educativo y otros ámbitos de educación no formal”

LEA ATENTAMENTE LAS INSTRUCCIONES

Conteste a este cuestionario de **FORMA SINCERA**. La información recogida en él tiene **CARÁCTER RESERVADO**, al estar protegida por lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

Su resultado servirá solamente para ayudarle, **ORIENTÁNDOLE** en qué medida posee la competencia profesional de la “UC1870_3: Liderar equipos de personal monitor en proyectos de tiempo libre educativo y otros ámbitos de educación no formal”.

No se preocupe, con independencia del resultado de esta autoevaluación, Ud. **TIENE DERECHO A PARTICIPAR EN EL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN**, siempre que cumpla los requisitos de la convocatoria.

Nombre y apellidos del trabajador/a: NIF:	Firma:
Nombre y apellidos del asesor/a: NIF:	Firma:

INSTRUCCIONES CUMPLIMENTACIÓN DEL CUESTIONARIO:

Las actividades profesionales aparecen ordenadas en bloques desde el número 1 en adelante. Cada uno de los bloques agrupa una serie de actividades más simples (subactividades) numeradas con 1.1., 1.2.,..., en adelante.

Lea atentamente la actividad profesional con que comienza cada bloque y a continuación las subactividades que agrupa. Marque con una cruz, en los cuadrados disponibles, el indicador de autoevaluación que considere más ajustado a su grado de dominio de cada una de ellas. Dichos indicadores son los siguientes:

1. No sé hacerlo.
2. Lo puedo hacer con ayuda.
3. Lo puedo hacer sin necesitar ayuda.
4. Lo puedo hacer sin necesitar ayuda, e incluso podría formar a otro trabajador o trabajadora.

1: Seleccionar al personal monitor, atendiendo a las características del proyecto para generar un equipo de trabajo equilibrado y competente.	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN			
	1	2	3	4
1.1: Configurar el equipo de trabajo, considerando el marco legal aplicable para determinar su dimensión, las titulaciones precisas, la relación laboral o de voluntariado, entre otros requisitos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2: Realizar la selección del personal dinamizador, ajustándose al proyecto, a la organización, a criterios de género e igualdad y a las funciones que deban desarrollar, para garantizar su funcionamiento como equipo de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3: Formalizar la acogida del personal, informando de las características del proyecto, del modelo organizativo y concretando sus funciones y responsabilidades para favorecer su integración en el equipo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2: Liderar el equipo del personal monitor, fomentando la comunicación, las relaciones personales, las habilidades sociales, la participación y la motivación para formar un equipo de trabajo orientado a la consecución de los objetivos.	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN			
	1	2	3	4
2.1: Promover la comunicación interna, utilizando técnicas y herramientas de transmisión de la información, vertical y horizontal, para asegurar la cohesión del equipo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2: Liderar el equipo del personal monitor, fomentando la comunicación, las relaciones personales, las habilidades sociales, la participación y la motivación para formar un equipo de trabajo orientado a la consecución de los objetivos.	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN			
	1	2	3	4
2.2: Aplicar las técnicas de dinamización de grupos, alineando las actitudes personales con los requerimientos colectivos para lograr un clima de trabajo que facilite el logro de los objetivos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3: Utilizar las técnicas de trabajo grupales en la toma de decisiones, favoreciendo la participación de todos los agentes implicados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4: Producir el acompañamiento del personal monitor a lo largo de todo el proyecto, manteniendo la motivación y el apoyo individual, para generar autonomía en cada miembro del equipo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5: Gestionar las situaciones conflictivas individuales y grupales mediante técnicas específicas que favorezcan la integración de las diversas posiciones para prevenir bloqueos en el funcionamiento del equipo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3: Asignar responsabilidades y funciones, de acuerdo a las características del proyecto, a su modelo organizativo y supervisando su realización para impulsar el compromiso de cada miembro del equipo con la tarea.	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN			
	1	2	3	4
3.1: Distribuir las funciones, adecuándose a los diversos perfiles del equipo y garantizando la atención a las necesidades del proyecto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2: Fomentar la motivación del equipo hacia la realización de las tareas, valorando las características de las personas, la singularidad del proyecto y la cultura de la organización, para armonizar las potencialidades individuales con la búsqueda de la eficacia colectiva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3: Realizar la información, formación y orientación sobre las tareas asignadas y los procedimientos internos de forma continua durante todas las fases del proyecto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3: Asignar responsabilidades y funciones, de acuerdo a las características del proyecto, a su modelo organizativo y supervisando su realización para impulsar el compromiso de cada miembro del equipo con la tarea.	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN			
	1	2	3	4
3.4: Supervisar las tareas y funciones asignadas durante el proyecto, evaluándolas posteriormente, reforzando la importancia de la persona educadora como modelo, para establecer en su caso las medidas correctoras que mejoren la intervención.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4: Coordinar reuniones de trabajo de equipo con criterios de eficacia para racionalizar el esfuerzo y el tiempo en la gestión del proyecto de intervención.	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN			
	1	2	3	4
4.1: Ajustar las reuniones a un cronograma planificado, convocándose con la anticipación suficiente de modo que se garantice el conocimiento de sus características, objetivos y contenido.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2: Planificar las reuniones, anticipando el reparto de funciones y la disponibilidad de los medios e infraestructura necesarios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3: Coordinar las reuniones, garantizando el respeto a la diversidad de propuestas, al derecho a la participación y respetando la previsión temporal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4: Registrar los acuerdos, compartiéndolos con todo el equipo para posibilitar su cumplimiento, seguimiento y revisión.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>