GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1027_3: Establecer y mantener relaciones fluidas con la comunidad educativa y coordinarse con las familias, el equipo educativo y con otros profesionales”

1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

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 los elementos de la competencia (EC) e indicadores de calidad (IC) del ECP1027_3: Establecer y mantener relaciones fluidas con la comunidad educativa y coordinarse con las familias, el equipo educativo y con otros profesionales.

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 (Estándar de Competencias Profesionales (ECP) 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 que intervienen en Establecer y mantener relaciones fluidas con la comunidad educativa y coordinarse con las familias, el equipo educativo y con otros profesionales, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en los elementos de la competencia del estándar de competencias profesionales, y dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.

1. Desarrollar espacios de comunicación y contextos relacionales con niñas y niños, familias, equipo educativo y otros profesionales, haciendo uso de dinámicas de grupo y habilidades sociales para favorecer la interacción comunicativa de los mismos con su entorno.

1.1 La comunicación tanto verbal como no verbal con las niñas y niños se establece para que estos se interrelacionen con las personas adultas, con sus iguales y con los objetos, de forma segura y equilibrada emocionalmente.
1.2 Las tareas y funciones del equipo educativo y profesionales intervinientes en la acogida de las niñas y niños que se incorporan al centro y/o grupo se asignan en función de las necesidades y ritmos individuales de las niñas y niños.
1.3 Las habilidades sociales y las estrategias de asertividad en la labor profesional se ponen en práctica, adaptándose al contexto y diversidad sociocultural de las niñas y niños y sus familias.
1.4 Las habilidades de relación interpersonal y de comunicación del personal educativo con las niñas y niños y sus familias se ponen en práctica, haciendo uso de la escucha activa y la retroalimentación comunicativa en las intervenciones grupales e individuales.
1.5 Los problemas surgidos en las relaciones interpersonales del personal educativo con las personas destinatarias de la intervención o los miembros de su equipo se afrontan, utilizando técnicas y estrategias de gestión y solución de conflictos.

2. Organizar actividades dirigidas a las familias, favoreciendo su participación y colaboración para contrastar su práctica educativa y, eventualmente, mejorar sus competencias, teniendo en cuenta los marcos de referencia socioculturales y atendiendo los protocolos establecidos por la institución.

2.1 Las nuevas familias se acogen informándoles de la oferta educativa y de los recursos, del marco pedagógico, de los canales de participación y de los espacios y momentos de encuentro con las/los profesionales que atienden a la niña o niño.
2.2 El marco social y cultural de crianza se analiza respetando la diversidad y detectando las necesidades para planificar, en su caso, actividades formativas.
2.3 Las actividades de participación y colaboración de las familias en los procesos de enseñanza y aprendizaje y en la institución se realizan previendo los espacios, tiempos, estrategias y materiales a utilizar.

2.4 La colaboración entre familias y personal educativo se lleva a cabo utilizando dinámicas de comunicación y relación interpersonal.
2.5 Las orientaciones y materiales didácticos se elaboran, trasmitiéndolos según protocolo en colaboración de profesionales especialistas externos cuando resulte necesario.
2.6 Las intervenciones realizadas con las familias se valoran, facilitando el seguimiento y la mejora constante.

3. Intercambiar información con las familias sobre la evolución de las niñas y los niños para mejorar el proceso de intervención socioeducativa utilizando técnicas de comunicación y estrategias asertivas.

3.1 La información inicial aportada por la familia o los tutores/tutoras sobre las niñas o niños se recoge siguiendo los plazos y procedimientos establecidos, incluyendo las inquietudes o necesidades de la familia.
3.2 Las aportaciones para crear o modificar los modelos de información e intercambio de la misma del centro se sugieren de forma pertinente y significativa.
3.3 Los datos obtenidos en la evaluación continua se reflejan en informes de acuerdo al modelo de centro, en los plazos previstos, solicitando, si fuera preciso, la colaboración de profesionales del equipo de orientación.
3.4 La información diaria con las familias se intercambia mediante instrumentos diseñados al respecto, permitiendo la comunicación bidireccional.
3.5 La información relativa a los progresos de las capacidades de la niña o niño se trasmite a las familias de manera individualizada y comprensible.

4. Colaborar con el personal del equipo educativo para coordinar la intervención y trabajar en equipo, atendiendo los protocolos establecidos por la institución y, en su caso, a la supervisión de otro personal profesional.

4.1 La participación del personal del equipo educativo en las reuniones de la institución se realiza de forma activa, aportando y recibiendo sugerencias y propuestas para el desarrollo del trabajo.
4.2 El trabajo en equipo se realiza utilizando técnicas de cooperación, de reparto de tareas y de dinámica de grupos.
4.3 La toma de decisiones en el equipo educativo se realiza de una forma consensuada mediante la argumentación, el contraste de opiniones y el intercambio de experiencias.
4.4 La resolución de conflictos y problemas surgidos en la dinámica del equipo educativo se afronta a través de técnicas y estrategias adecuadas al contexto.

4.5 Los documentos de planificación y programación de la institución y de la intervención educativa se elaboran, dentro del ámbito de su competencia, conjuntamente con el equipo de trabajo.
4.6 Los protocolos de relación e intercambio de información con otras entidades y/o profesionales se cumplen siguiendo el plan de coordinación establecido.
4.7 La participación con el personal profesional especialista en diferentes problemáticas de las niñas y niños, procedentes de servicios sociales o sanitarios, se realiza de manera sistemática reajustando la intervención socioeducativa.

5. Dinamizar grupos de niñas y niños, familias y personal educativo técnico para realizar intervenciones socioeducativas, contribuyendo a la interrelación entre todas las partes implicadas en la educación de los mismos.

5.1 La programación de actividades para dinamizar un grupo infantil y/o de padres y madres y otros profesionales se elabora, permitiendo la puesta en marcha de actividades.
5.2 Las actividades se organizan, teniendo en cuenta las características de los grupos y los recursos disponibles.
5.3 Las técnicas de dinamización se utilizan garantizando el desarrollo positivo del grupo.
5.4 La evolución de los grupos se observa garantizando la intervención profesional adecuada al momento y situación.

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 los elementos de la competencia del ECP**1027_3: Establecer y mantener relaciones fluidas con la comunidad educativa y coordinarse con las familias, el equipo educativo y con otros profesionales**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Estrategias que favorezcan las habilidades sociales y la comunicación

- Habilidades sociales y conceptos afines.
- Dimensiones de las habilidades sociales: conductual, situacional y cognitiva.
- Inteligencia emocional. Las emociones y los sentimientos.
- Programas de habilidades sociales.
- Técnicas de habilidades sociales y comunicación.
- Evaluación de la competencia social. Valoración de la autoevaluación de la competencia social.
- El proceso de comunicación. La comunicación verbal y no verbal. Estilos comunicativos.

- Obstáculos y barreras en la comunicación.
- La escucha activa.
- Procesos, técnicas e instrumentos de comunicación.
- Gestión de conflictos y toma de decisiones. Técnicas. Negociación y mediación.
- Valoración de la importancia de las actitudes, del respeto y tolerancia en el proceso comunicativo y la resolución de conflictos.

2. Intervención con familias

- La función educativa de la familia: estilos educativos y dinámica familiar.
- Participación de las familias en la escuela infantil y otras instituciones socioeducativas de atención a la infancia.
- La comunicación con las familias, canales y estrategias.
- Intercambio de información con las familias, técnicas e instrumentos, uso de las nuevas tecnologías.
- Proyectos y recursos de intervención con familias.

3. El trabajo en equipo

- El equipo de trabajo. Estrategias del trabajo cooperativo.
- La motivación y el trabajo en equipo.
- Niveles de funcionamiento en los grupos de trabajo.
- La comunicación en el equipo de trabajo.
- Roles y liderazgo en el equipo de trabajo.
- Técnicas de intercambio de información.
- Técnicas de creatividad.
- Las reuniones en el equipo de trabajo.
- Tipos de reuniones y funciones.
- Identificación de la tipología de participantes en una reunión.
- Técnicas de moderación de reuniones.
- Gestión de conflictos y toma de decisiones.
- Evaluación del trabajo en equipo.

4. Dinamización de grupos

- El grupo: Tipos y características de los grupos. Análisis de la estructura de los grupos.
- Roles y liderazgo.
- Etapas de la vida de un grupo.
- Dinámica de grupos.
- Sociometría básica.
- Técnicas de grupo: tipología y clasificación.
- Criterios de selección de las técnicas de grupo.
- El proyecto de animación de grupo.

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:

- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Respetar los procedimientos y normas internas de la organización.
- Demostrar resistencia al estrés, estabilidad de ánimo y control de impulsos.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.

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 del Estándar de Competencias Profesionales implicado.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de elementos de la competencia del Estándar de Competencias Profesionales.

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 del "ECP1027_3: Establecer y mantener relaciones fluidas con la comunidad educativa y coordinarse con las familias, el equipo educativo y con otros profesionales", 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 establecer y mantener relaciones fluidas con la comunidad educativa y coordinarse con las familias, el equipo educativo y con otros profesionales. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades.

1. Desarrollar espacios de comunicación con niñas y niños, familias, equipo educativo y otros profesionales.

2. Organizar actividades dirigidas a las familias.

3. Dinamizar grupos de niñas y niños, familias y personal educativo técnico.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.

- Se comprobará la capacidad del candidato o 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.

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 de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

Criterios de mérito	***Indicadores de desempeño competente***
Eficacia en el desarrollo de espacios de comunicación con niñas y niños, familias, equipo educativo y otros profesionales.	- Establecimiento de la comunicación tanto verbal como no verbal con las niñas y niños. - Asignación de las tareas y funciones del equipo educativo. - Práctica de las habilidades sociales y las estrategias de asertividad. - Práctica de las habilidades de relación interpersonal y de comunicación. - Afrontamiento de los problemas surgidos, *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.*

Rigor en la organización de actividades dirigidas a las familias.	- Información a las nuevas familias de las ofertas educativas y recursos. - Análisis del marco social y cultural de crianza. - Participación y colaboración de las familias en las actividades. - Colaboración entre familiares y personal educativo. - Elaboración de orientaciones y materiales didácticos. - Valoración de las intervenciones realizadas con las familias. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.*
Eficiencia en la dinámica de grupos de niñas y niños, familias y personal educativo técnico.	- Elaboración en la programación de actividades . - Organización de actividades. - Dinamización de las técnicas. - Observación de la evolución de los grupos. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.*
Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.	
El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental	

Escala A

4	*Para el desarrollo de espacios de comunicación con niñas y niños, familias, equipo educativo y otros profesionales, se hace uso de dinámicas de grupo y habilidades sociales para favorecer la interacción comunicativa de los mismos de su entorno. El establecimiento de la comunicación tanto verbal como no verbal con las niñas y niños, para que se interrelacionen con las personas adultas, con sus iguales, de forma segura y equilibrada. Al centro se incorporan, las tareas y funciones del equipo educativo y profesionales intervinientes en la acogida de las niñas y niños en función de las necesidades y ritmos individuales de las niñas y niños. Se ponen las habilidades sociales y las estrategias de asertividad en la labor profesional adaptándose al contexto y diversidad sociocultural de las niñas y niños y sus familias. Se pone en práctica, las habilidades de relación interpersonal y de comunicación del personal educativo con las niñas y niños y sus familias haciendo uso de la escucha activa y la retroalimentación comunicativa en las intervenciones grupales e individuales. Se afrontan, los problemas surgidos en*

las relaciones interpersonales del personal educativo con las personas destinatarias de la intervención o los miembros de su equipo, utilizando técnicas y estrategias de gestión y solución de conflictos.

3

Para el desarrollo de espacios de comunicación con niñas y niños, familias, equipo educativo y otros profesionales, se hace uso de dinámicas de grupo y habilidades sociales para favorecer la interacción comunicativa de los mismos de su entorno. El establecimiento de la comunicación tanto verbal como no verbal con las niñas y niños, para que se interrelacionen con las personas adultas, con sus iguales, de forma segura y equilibrada. Al centro se incorporan, las tareas y funciones del equipo educativo y profesionales intervinientes en la acogida de las niñas y niños en función de las necesidades y ritmos individuales de las niñas y niños. Se ponen las habilidades sociales y las estrategias de asertividad en la labor profesional adaptándose al contexto y diversidad sociocultural de las niñas y niños y sus familias. Se pone en práctica, las habilidades de relación interpersonal y de comunicación del personal educativo con las niñas y niños y sus familias haciendo uso de la escucha activa y la retroalimentación comunicativa en las intervenciones grupales e individuales. Se afrontan, los problemas surgidos en las relaciones interpersonales del personal educativo con las personas destinatarias de la intervención o los miembros de su equipo, utilizando técnicas y estrategias de gestión y solución de conflictos, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.

2

Para el desarrollo de espacios de comunicación con niñas y niños, familias, equipo educativo y otros profesionales, se hace uso de dinámicas de grupo y habilidades sociales para favorecer la interacción comunicativa de los mismos de su entorno. El establecimiento de la comunicación tanto verbal como no verbal con las niñas y niños, para que se interrelacionen con las personas adultas, con sus iguales, de forma segura y equilibrada. Al centro se incorporan, las tareas y funciones del equipo educativo y profesionales intervinientes en la acogida de las niñas y niños en función de las necesidades y ritmos individuales de las niñas y niños. Se ponen las habilidades sociales y las estrategias de asertividad en la labor profesional adaptándose al contexto y diversidad sociocultural de las niñas y niños y sus familias. Se pone en práctica, las habilidades de relación interpersonal y de comunicación del personal educativo con las niñas y niños y sus familias haciendo uso de la escucha activa y la retroalimentación comunicativa en las intervenciones grupales e individuales. Se afrontan, los problemas surgidos en las relaciones interpersonales del personal educativo con las personas destinatarias de la intervención o los miembros de su equipo, utilizando técnicas y estrategias de gestión y solución de conflictos, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.

1

No desarrolla espacios de comunicación con niñas y niños, familias, equipo educativo y otros profesionales.

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

Escala B

4

Para la organización de actividades dirigidas a las familias, favoreciendo su participación y colaboración para contrastar su práctica educativa y, eventualmente, mejorar sus competencias, teniendo en cuenta los marcos de referencia socioculturales y atendiendo los protocolos establecidos por la institución. Se acogen las nuevas familias, informándoles del marco pedagógico, canales de

	participación, de los espacios y momentos de encuentro con las/los profesionales que atienden a la niña o niño. El marco social y cultural de crianza, se analiza, respetando la diversidad y detectando las necesidades. Se realizan las actividades de participación y colaboración de las familias en los procesos de enseñanza y aprendizaje, utilizando dinámicas de comunicación y relación interpersonal. Se elaboran las orientaciones y materiales didácticos; y se valoran las intervenciones realizadas con las familias facilitando el seguimiento y la mejora constante.
3	***Para la organización de actividades dirigidas a las familias, favoreciendo su participación y colaboración para contrastar su práctica educativa y, eventualmente, mejorar sus competencias, teniendo en cuenta los marcos de referencia socioculturales y atendiendo los protocolos establecidos por la institución. Se acogen las nuevas familias, informándoles del marco pedagógico, canales de participación, de los espacios y momentos de encuentro con las/los profesionales que atienden a la niña o niño. El marco social y cultural de crianza, se analiza, respetando la diversidad y detectando las necesidades. Se realizan las actividades de participación y colaboración de las familias en los procesos de enseñanza y aprendizaje, utilizando dinámicas de comunicación y relación interpersonal. Se elaboran las orientaciones y materiales didácticos; y se valoran las intervenciones realizadas con las familias facilitando el seguimiento y la mejora constante, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado.***
2	*Para la organización de actividades dirigidas a las familias, favoreciendo su participación y colaboración para contrastar su práctica educativa y, eventualmente, mejorar sus competencias, teniendo en cuenta los marcos de referencia socioculturales y atendiendo los protocolos establecidos por la institución. Se acogen las nuevas familias, informándoles del marco pedagógico, canales de participación, de los espacios y momentos de encuentro con las/los profesionales que atienden a la niña o niño. El marco social y cultural de crianza, se analiza, respetando la diversidad y detectando las necesidades. Se realizan las actividades de participación y colaboración de las familias en los procesos de enseñanza y aprendizaje, utilizando dinámicas de comunicación y relación interpersonal. Se elaboran las orientaciones y materiales didácticos; y se valoran las intervenciones realizadas con las familias facilitando el seguimiento y la mejora constante., pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.*
1	*No organiza actividades dirigidas a las familias.*

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

Escala C

4	*Para dinamizar grupos de niñas y niños, familias y personal educativo técnico y realización de intervenciones socioeducativas, se contribuye a la interrelación entre todas las partes implicadas en la educación de los mismos. Se elabora la programación de actividades para dinamizar un grupo infantil y/o de padres y madres y otros profesionales, permitiendo la puesta en marcha de actividades. Se organizan las actividades, teniendo en cuenta las características de los grupos y los recursos disponibles. Se utilizan las técnicas de dinamización garantizando el desarrollo positivo del grupo. Se observa la evolución de los grupos garantizando la intervención profesional adecuada al momento y situación.*

3	***Para dinamizar grupos de niñas y niños, familias y personal educativo técnico y realización de intervenciones socioeducativas, se contribuye a la interrelación entre todas las partes implicadas en la educación de los mismos. Se elabora la programación de actividades para dinamizar un grupo infantil y/o de padres y madres y otros profesionales, permitiendo la puesta en marcha de actividades. Se organizan las actividades, teniendo en cuenta las características de los grupos y los recursos disponibles. Se utilizan las técnicas de dinamización garantizando el desarrollo positivo del grupo. Se observa la evolución de los grupos garantizando la intervención profesional adecuada al momento y situación, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.***
2	*Para dinamizar grupos de niñas y niños, familias y personal educativo técnico y realización de intervenciones socioeducativas, se contribuye a la interrelación entre todas las partes implicadas en la educación de los mismos. Se elabora la programación de actividades para dinamizar un grupo infantil y/o de padres y madres y otros profesionales, permitiendo la puesta en marcha de actividades. Se organizan las actividades, teniendo en cuenta las características de los grupos y los recursos disponibles. Se utilizan las técnicas de dinamización garantizando el desarrollo positivo del grupo. Se observa la evolución de los grupos garantizando la intervención profesional adecuada al momento y situación, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.*
1	*No dinamiza grupos de niñas y niños, familias y personal educativo técnico.*

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

2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES 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 del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

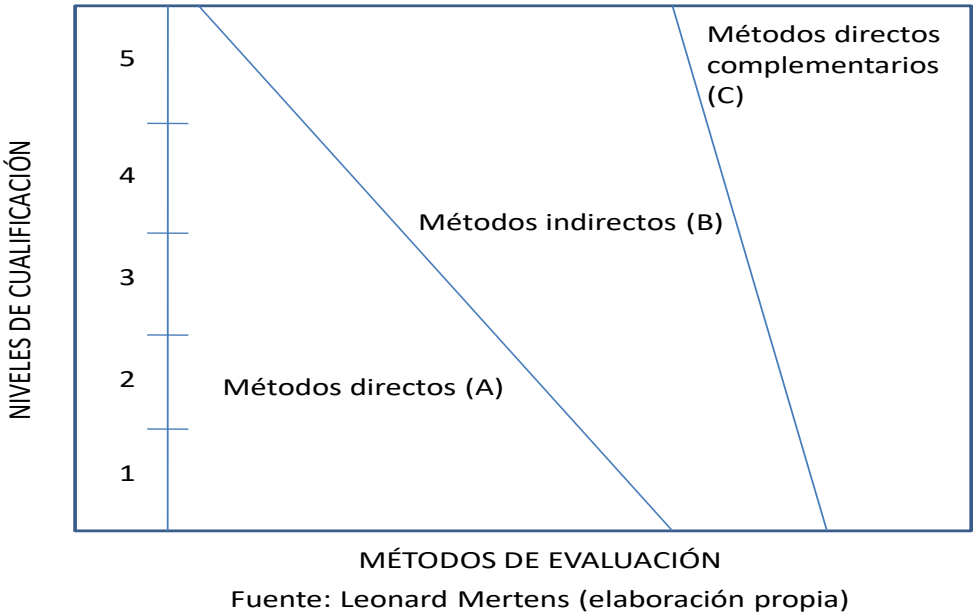
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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 del ECP. 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 una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural, entre otras. 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 formal y no tenga experiencia en el proceso de Establecer y mantener relaciones fluidas con la comunidad educativa y coordinarse con las familias, el equipo educativo y con otros profesionales, 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 el ECP, 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 los elementos de la competencia 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) 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) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel "3" y sus competencias conjugan básicamente destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar fundamentalmente sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente a múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de 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.