



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1429_3: Atender en la actividad de recreo al alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE), en el desarrollo tanto de los programas de autonomía social como en los programas de actividades lúdicas”

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 ECP1429_3: Atender en la actividad de recreo al alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE), en el desarrollo tanto de los programas de autonomía social como en los programas de actividades lúdicas.

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 atender en la actividad de recreo al alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE), en el desarrollo tanto de los programas de autonomía social como en los programas de actividades lúdicas, 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. Preparar al ACNEE para salir al recreo en colaboración con la persona responsable, atendiendo a las necesidades del mismo, con el fin de asegurar su equipamiento en vestuario y objetos personales (alimentos, juguetes, entre otros).

- 1.1 El ACNEE se prepara en el aula para salir al recreo, atendiendo a sus necesidades.
- 1.2 La información del cambio de actividad se efectúa para ubicar y orientar al ACNEE en las rutinas diarias, utilizando la comunicación verbal y/o los Sistemas Alternativos y/o Aumentativos de Comunicación (SAAC), procurando la anticipación de dichos cambios al ACNEE.
- 1.3 Los objetos personales y equipamientos del ACNEE se supervisa, atendiendo a las características climatológicas para asegurar que responden a sus necesidades.
- 1.4 La recogida y distribución del almuerzo se presta con el apoyo requerido según el grado de dependencia del ACNEE, para favorecer su ingesta durante el recreo.

2. Ubicar al ACNEE, con dificultades en el desplazamiento, en las zonas del patio, para contribuir a su inclusión en la actividad del recreo, considerando las preferencias de cada uno.

- 2.1 Las actividades lúdicas del recreo se comunican al ACNEE de forma verbal y/o a través de los SAAC para facilitar la elección de actividades, contribuyendo a favorecer la integración del mismo en la actividad elegida.
- 2.2 El ACNEE con dificultades en el desplazamiento se traslada a las actividades lúdicas, para favorecer su integración con los compañeros, atendiendo a las preferencias personales del mismo.
- 2.3 El ACNEE en el patio se ubica en función de las condiciones climatológicas para asegurar el bienestar físico del mismo.

3. Atender al ACNEE en periodos de recreo, para favorecer su seguridad y bienestar, interviniendo en los conflictos y/o incidentes que así lo requieran, siguiendo los procedimientos marcados por el centro educativo.

- 3.1 La vigilancia del ACNEE se lleva a cabo para garantizar su seguridad, participando en el desarrollo de las actividades programadas en los periodos de recreo.
- 3.2 El ACNEE en el recreo se atiende con el fin de dar respuesta, cuando se requiera, a las necesidades relacionadas con su higiene personal o necesidades fisiológicas, contribuyendo al bienestar personal del mismo, siguiendo los protocolos establecidos por el centro educativo.

- 3.3 Los conflictos de interacción personal sucedidos en el recreo que no puedan ser resueltos por el ACNEE implicado, se regulan interviniendo para facilitar su resolución o adecuar la interacción, colaborando en la resolución de conflictos, con el fin de educar en habilidades sociales.
- 3.4 Los incidentes sucedidos en el tiempo de recreo, se atienden en el lugar establecido para ello, con el fin de prestar la ayuda requerida en cada caso, siguiendo los procedimientos marcados por el centro educativo.
- 3.5 Las técnicas de primeros auxilios básicos se aplican al ACNEE que así lo necesite en el recreo, utilizando los recursos y siguiendo los protocolos de seguridad establecidos en el centro, para asegurar la atención requerida en cada caso.

4. Realizar operaciones de apoyo, colaborando con la persona responsable en el desarrollo y evaluación de programas de autonomía social, para contribuir a la adquisición de habilidades sociales y comunicativas del ACNEE, potenciando las mismas en el espacio de recreo.

- 4.1 Los programas de autonomía social en el recreo, se ejecutan colaborando con la persona responsable, para favorecer la adquisición de habilidades sociales/comunicativas del ACNEE, contribuyendo a la interacción entre iguales y a la manifestación de necesidades del mismo.
- 4.2 Las habilidades sociales del ACNEE en el recreo, se desarrollan en colaboración con la persona responsable a través de los programas de autonomía social, para regular las conductas que puedan generar conflictos y contribuyendo a la interacción entre iguales.
- 4.3 Los programas de autonomía social en el recreo, se evalúan junto a la persona responsable, para registrar la consecución por parte del ACNEE de los objetivos propuestos, revisando las modificaciones o adaptaciones oportunas de dichos programas.

5. Ejecutar los programas de actividades lúdicas a desarrollar en el recreo, junto a la persona responsable, con el fin de ofrecer alternativas de ocio al ACNEE, atendiendo a sus características.

- 5.1 Los programas de actividades lúdicas se elaboran para ofrecer alternativas de ocio en función de las características del ACNEE.
- 5.2 Los programas de actividades lúdicas se ejecutan, para asegurar la participación activa del ACNEE, contribuyendo a la realización de los mismos en el recreo.
- 5.3 Los programas de actividades lúdicas se evalúan, para registrar la participación y aspectos relevantes del ACNEE en el espacio del recreo, valorando el desarrollo y adecuación individual o grupal de los mismos.

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 ECP1429_3: **Atender en la actividad de recreo al alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE), en el desarrollo tanto de los programas de autonomía social como en los programas de actividades lúdicas**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Apoyo al desarrollo de actividades lúdicas con ACNEE en tiempos de recreo

- Actividades de ocio y tiempo libre: tipos.
- Dinámicas de grupo: tipos y características.
- Organización de espacios y recursos: ayudas.
- El juego: tipos, características, condiciones de seguridad.
- Programas de actividades lúdicas.

2. Programas de autonomía social en el recreo del ACNEE

- Diseño.
- Ejecución.
- Evaluación.

3. Resolución de problemas en el recreo del ACNEE

- Identificación de necesidades.
- Protocolos de actuación y seguridad.
- Habilidades sociales y comunicativas.
- Prevención de accidentes y primeros auxilios básicos durante el recreo.
- Técnicas de resolución de conflictos durante el recreo.
- Prevención de riesgos laborales.

4. Productos de apoyo y materiales para favorecer la autonomía del ACNEE en el recreo

- Barreras arquitectónicas: tipos y características.
- Productos de apoyo: tipos y características.
- Ayudas para la marcha: tipos y características.
- SAAC: tipos y características.
- ACNEE: tipos y características.

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:

- Demostrar creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.

- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados y ser resolutivo ante situaciones problemáticas.
- Demostrar resistencia al estrés, estabilidad de ánimo y control de impulsos.
- Adaptarse a situaciones o contextos nuevos.
- Respetar los procedimientos y normas internas del centro educativo.
- Promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

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 "ECP1429_3: Atender en la actividad de recreo al alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE), en el desarrollo tanto de los programas de autonomía social como en los programas de actividades lúdicas", 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 atender en la actividad de recreo al alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE), en el desarrollo tanto de los programas de autonomía social como en los programas de actividades lúdicas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- 1. Preparar, ubicar y atender al ACNEE para salir al recreo.**

2. Aplicar los programas de actividades lúdicas y autonomía social, en colaboración con la persona tutora.

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
<i>Rigor en la preparación, ubicación y en atender al ACNEE para salir al recreo.</i>	- Preparación al ACNEE en el aula para salir en el recreo. - Realización del cambio de actividad para ubicar y orientar al ACNEE. - Supervisión del equipamiento y objetos personales. - Apoyo de la recogida y distribución del almuerzo para su ingesta en el recreo. - Comunicación de las actividades lúdicas en el recreo al ACNEE. - Ubicación en el patio del ACNEE para su bienestar físico. - Garantía de seguridad del ACNEE en el patio. - Control del ACNEE en el recreo, ante la posibilidad de cualquier problema de higiene personal o necesidades fisiológicas. - Intervención ante conflictos sucedidos en el recreo que no han podido ser resueltos por el ACNEE. - Aplicación de primeros auxilios en caso necesario.

	<i>El desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i>
<i>Eficiencia en la aplicación de los programas de actividades lúdicas y autonomía social, en colaboración con la persona tutora.</i>	- Contribución a la adquisición de habilidades sociales/comunicativas del ACNEE, a través de los programas de autonomía social. - Desarrollo de las habilidades sociales del ACNEE en el recreo. - Evaluación de los programas de autonomía social en el recreo. - Elaboración y ejecución de programas de actividades lúdicas, para asegurarse la participación del ACNEE. - Evaluación de los programas lúdicos para el registro y observación del ACNEE. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	
<i>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</i>	

Escala A

4	<i>Para aplicar los programas de actividades lúdicas y autonomía social, en colaboración con la persona tutora, contribuye a la adquisición de habilidades sociales/comunicativas del ACNEE, a través de los programas de autonomía social. Desarrolla estas habilidades en el recreo y evalúa los programas de autonomía. Elabora y ejecuta programas de actividades lúdicas, para asegurarse la participación del ACNEE y evalúa los programas lúdicos para el registro y observación del ACNEE.</i>
3	<i>Para aplicar los programas de actividades lúdicas y autonomía social, en colaboración con la persona tutora, contribuye a la adquisición de habilidades sociales/comunicativas del ACNEE, a través de los programas de autonomía social. Desarrolla estas habilidades en el recreo y evalúa los programas de autonomía. Elabora y ejecuta programas de actividades lúdicas, para asegurarse la participación del ACNEE y evalúa los programas lúdicos para el registro y observación del ACNEE. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para aplicar los programas de actividades lúdicas y autonomía social, en colaboración con la persona tutora, contribuye a la adquisición de habilidades sociales/comunicativas del ACNEE, a través de los programas de autonomía social. Desarrolla estas habilidades en el recreo y evalúa los programas de autonomía. Elabora y ejecuta programas de actividades lúdicas, para asegurarse la participación del</i>

1	ACNEE y evalúa los programas lúdicos para el registro y observación del ACNEE. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.
	No aplica los programas de actividades lúdicas y autonomía social, en colaboración con la persona tutora.

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.

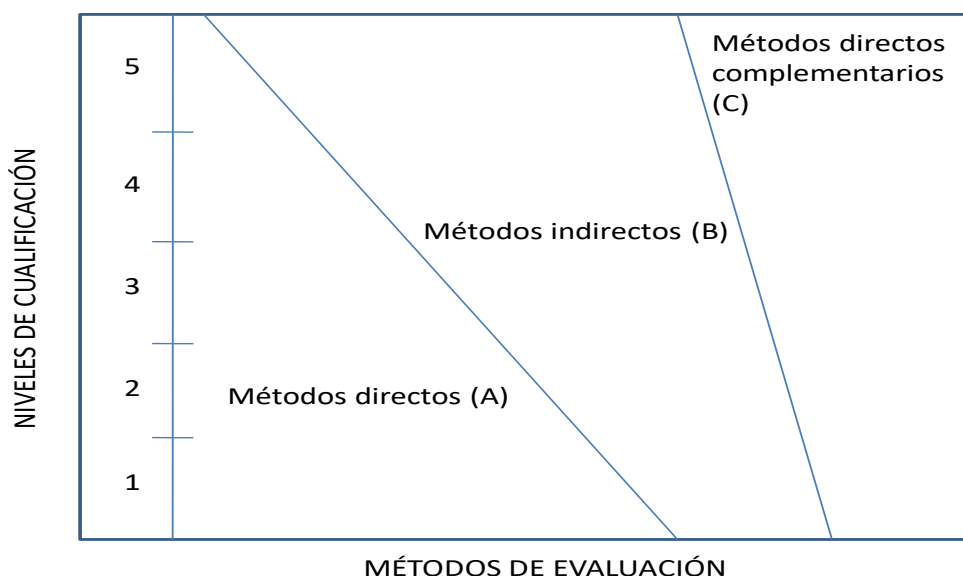
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias 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 Atender en la actividad de recreo al alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE), en el desarrollo tanto de los programas de autonomía social como en los programas de actividades lúdicas, 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.