



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

**“ECP1439_3: Realizar operaciones de desarrollo de programas
educativos y formativos para personas sordociegas”**

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 ECP1439_3: Realizar operaciones de desarrollo de programas educativos y formativos para personas sordociegas.

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 realizar operaciones de desarrollo de programas educativos y formativos para personas sordociegas, 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. Realizar operaciones de colaboración apoyando al equipo multidisciplinar y a profesionales que atienden directamente a

personas sordociegas e interviniendo en programas educativos y formativos para facilitar su desarrollo personal e inclusión social.

- 1.1 Las habilidades, actitudes, conductas, conocimientos, competencia comunicativa, sistema de comunicación y nivel de funcionamiento de la persona sordociega se registran para adecuar los programas educativos y formativos a las características y necesidades específicas de cada persona sordociega, reajustando dichos programas posteriormente, en caso necesario.
- 1.2 La inclusión social y cultural de la persona sordociega se favorece, apoyando su participación activa en las actividades elaboradas en colaboración con cada profesional para fomentar su desarrollo personal.
- 1.3 Los programas enfocados al desarrollo de la comunicación y el lenguaje, los programas de mejora de la autonomía, adquisición de contenidos curriculares y los programas dirigidos al acceso a la tecnología, aprendizaje del código lectoescritor Braille y sistemas alternativos de comunicación, entre otros, se trabajan con objetivos y actividades elaboradas específicamente para cada fin, apoyando la intervención de cada profesional responsable del programa, para garantizar su adquisición.
- 1.4 Las pautas y modelos de actuación adaptados a las personas sordociegas relacionados con la metodología de intervención, la comunicación y las actividades de la vida diaria se muestran a los profesionales que intervienen con ellas en cualquier centro en que se encuentren para orientar la actuación de dichos profesionales, favoreciendo con ello la adaptación de las personas sordociegas a la dinámica y funcionamiento de los centros y su aprendizaje de habilidades y conocimientos.
- 1.5 La formación del personal profesional de los centros implicados en algún área del trabajo se lleva a cabo en base a los aspectos relacionados con su ámbito de competencia profesional, transmitiéndole conocimientos relacionados con la población sordociega, en colaboración con los profesionales del equipo multidisciplinar en el que está inserto, para garantizar la actuación con la persona destinataria.
- 1.6 La enseñanza de los sistemas y estrategias de comunicación se facilita al resto de la comunidad educativa del centro, ajustándose a la competencia comunicativa de la persona sordociega para favorecer su inclusión social.
- 1.7 Los materiales de trabajo y los registros que contienen el vocabulario signado que utiliza la persona sordociega se adaptan de acuerdo a los objetivos propuestos para cada programa, las características sensoriales y la competencia lingüística de la persona sordociega para permitir la consecución de los mismos y su uso generalizado por parte de los profesionales, centro y familia.

2. Desarrollar programas educativos y formativos para personas sordociegas, elaborados por el equipo multidisciplinar o por el profesional responsable, considerando las características de las mismas para dar respuesta a sus necesidades.

- 2.1 Los programas educativos para personas sordociegas iniciados por otros profesionales se desarrollan, garantizando su continuidad el tiempo necesario, para permitir a la persona sordociega la adquisición y/o consolidación de los objetivos propuestos dependientes del profesional responsable.
- 2.2 Los programas dirigidos a la adquisición de habilidades de autocuidado y al desarrollo de la autonomía y aquellos dirigidos a la realización de desplazamientos seguros por el interior del centro y en las diferentes dependencias del mismo por parte de la persona sordociega se aplican con la orientación y supervisión de los profesionales responsables actuando de forma coordinada en el proceso de intervención para fomentar una mayor independencia.
- 2.3 Las tareas de observación y el registro de conductas se adecúan al programa de intervención en comportamiento elaborado previamente por el profesional de psicología o responsable cuando se generen conductas desajustadas.
- 2.4 Los programas de entrenamiento para la adquisición de habilidades sociolaborales se desarrollan para facilitar la transición de la persona sordociega desde la escuela a la vida ocupacional o laboral, permitiendo su incorporación a la vida activa.
- 2.5 Los programas elaborados para el desarrollo de la comunicación y el lenguaje y para la adquisición de contenidos curriculares se trabajan, aprovechando las situaciones cotidianas que se producen en su entorno de acuerdo con los programas diseñados por los profesionales responsables para facilitar el aprendizaje a través de experiencias directas.
- 2.6 Las pautas de actuación y estrategias comunicativas con la persona sordociega se muestran, actuando como modelo en su entorno educativo más inmediato para orientarles, siguiendo las instrucciones y sugerencias del equipo multidisciplinar.
- 2.7 Los programas educativos y formativos para personas sordociegas se efectúan, contemplando el acceso a la información del entorno próximo de acuerdo con la competencia comunicativa de la persona sordociega y los recursos de apoyo a la comunicación que necesita.
- 2.8 Los programas dirigidos al conocimiento y uso de las nuevas tecnologías, al aprendizaje de sistemas alternativos de comunicación y a la mejora de la competencia lingüística escrita se efectúan, siguiendo las instrucciones y supervisión de cada profesional responsable para favorecer su uso funcional en la interacción comunicativa.

3. Apoyar a los miembros de la unidad familiar para facilitar su labor educativa a través del desarrollo de programas elaborados por el equipo multidisciplinar, promoviendo la adecuación de las

pautas educativas y comunicativas a las características y necesidades de la persona sordociega y de su familia.

- 3.1 Los programas educativos aplicados en el entorno familiar se desarrollan a partir de las necesidades de la familia de la persona sordociega, teniendo en cuenta sus características, además de sus posibilidades, para adecuar la actuación a cada familia concreta.
- 3.2 Las habilidades, actitudes, conductas y competencia comunicativa de la persona sordociega, así como las interacciones de la familia con el miembro sordociego se observan registrándose con el fin de ajustar el programa a las características y necesidades de la misma, así como de orientar en su función educativa.
- 3.3 Los programas educativos para el desarrollo de la comunicación y el lenguaje, de la autonomía personal y el desarrollo de las habilidades sociales se trabajan, aprovechando las situaciones cotidianas que se producen en el ámbito familiar.
- 3.4 Las pautas comunicativas y modelos de actuación adaptados a la persona sordociega relacionados con la comunicación, las actividades de la vida diaria, las habilidades sociales y los comportamientos desajustados se muestran a los componentes de su entorno familiar para orientarles en su función educativa, siguiendo las instrucciones y sugerencias del equipo multidisciplinar.
- 3.5 Los programas en el ámbito familiar se desarrollan, observando principios de neutralidad, objetividad y respeto a la intimidad de la unidad familiar para garantizar la profesionalidad en la intervención.

4. Realizar operaciones de elaboración de pautas de coordinación y evaluación junto con los profesionales implicados en los programas educativos y formativos para realizar el seguimiento y valoración de los mismos, aportando información para ajustar la intervención.

- 4.1 Los programas educativos y formativos para personas sordociegas se coordinan a través de reuniones periódicas, evaluando los mismos y promoviendo la participación de todos los profesionales del equipo multidisciplinar implicados en cada uno de los programas para valorar de forma continuada y compartida.
- 4.2 Los datos e informes sobre las actividades realizadas se transmiten periódicamente a cada profesional implicado en los programas, aportando datos sobre el proceso de la actuación, los resultados y las dificultades surgidas, para reajustar posteriormente los programas.
- 4.3 Las demandas y necesidades procedentes de profesionales del centro en el que se encuentra la persona sordociega y/o de la familia se transmiten al equipo multidisciplinar, con el fin de aportar posibles soluciones y orientaciones mejorando la calidad de los programas desarrollados.

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 **ECP1439_3: Realizar operaciones de desarrollo de programas educativos y formativos para personas sordociegas**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Intervención en programas educativos y formativos con personas sordociegas

- Características sensoriales y comunicativas de las personas sordociegas.
- Niveles de funcionamiento y la competencia comunicativa.
- Intervención. Metodología. Pautas de actuación y apoyo.
- Aspectos facilitadores de la intervención: estructuración de la jornada y planificación de actividades. Los centros de interés.
- Proceso educativo: conocimiento del mundo. Exploración, experimentación y contextualización para la adquisición de aprendizajes.
- Niveles de intervención: Interacción comunicativa y social. Desarrollo de la comunicación. Desarrollo del lenguaje.
- Apoyo en programas educativos: Desarrollo motor. Capacidades perceptivas. Desarrollo cognitivo, comunicativo y lingüístico. Autonomía personal. Habilidades sociales.
- Intervención en conductas desajustadas. Técnicas de observación y registro.
- Registros y materiales comunicativos. Cuadernos de comunicación.
- Pautas de adaptación de materiales
- Proceso de ajuste a la discapacidad.
- Aspectos favorecedores de la inclusión social.
- Aprendizaje del código lectoescritor braille.
- Instrucción en el uso de la tecnología de acceso a la información y a la comunicación tiflotecnológica.
- Programa dirigido al conocimiento e interacción comunicativa con el entorno.
- Programas dirigidos a mejorar la competencia comunicativa: aprendizaje de sistemas alternativos de comunicación y programa de competencia lingüística escrita. Uso funcional de la lectoescritura.
- Formación para el empleo.
- Vida independiente.
- Ocio y tiempo libre.
- Apoyo social.

2. El profesional como apoyo del proceso educativo y formativo de la persona sordociega

- Funciones del profesional de apoyo educativo y formativo.
- El proceso de apoyo en programas educativos y formativos. Apoyo a la intervención educativa o para el aprendizaje.
- Sistemas alternativos de comunicación y estrategias comunicativas. Aspectos a tener en cuenta para su adecuación.
- La figura profesional como modelo a seguir en la intervención con personas sordociegas.
- Aspectos relacionados con la coordinación y valoración.

3. El equipo multidisciplinar en la atención a la persona sordociega

- Los miembros del equipo multidisciplinar
- Funciones y áreas de responsabilidad.
- Estructura y esquema de interrelación.
- Pautas de coordinación.

4. Familia y sordoceguera

- Funciones de la figura profesional en el ámbito familiar. El apoyo como soporte en la educación, formación y comunicación.
- Papel de la familia en el desarrollo de la persona sordociega.
- La aparición de la discapacidad en la familia. El impacto de la sordoceguera.
- Necesidades de la unidad familiar.
- Las personas sordociegas y sus relaciones familiares y sociales.
- Pautas de coordinación.
- Pautas relacionadas con la ética profesional

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:

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Aprender nuevos conceptos o procedimientos y aprovechar eficazmente la formación utilizando los conocimientos adquiridos.
- Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible a los demás.
- Demostrar interés y preocupación por atender satisfactoriamente las necesidades de la clientela.
- 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 "ECP1439_3: Realizar operaciones de desarrollo de programas educativos y formativos para personas sordociegas", 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 realizar operaciones de desarrollo de programas educativos y formativos para personas sordociegas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Apoyar al equipo multidisciplinar en los programas educativos y formativos.
2. Realizar operaciones de intervención en programas educativos y formativos elaborados por equipo multidisciplinar.
3. Apoyar a la unidad familiar y participar en reuniones de coordinación y evaluación con los miembros del equipo multidisciplinar.

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 el apoyo al equipo multidisciplinar en los programas educativos y formativos.</i>	- Análisis y registro de habilidades, actitudes, conductas y niveles comunicativos de la persona sordociega. - Desarrollo de la inclusión social y cultural de la persona sordociega. - Programas enfocados al desarrollo de la comunicación y el lenguaje, mejorando la autonomía. - Muestra de las pautas y modelos de actuación adaptados a las personas sordociegas. - Formación del personal profesional se llevará a cabo, la base de los aspectos relacionados con su ámbito de competencia profesional. - Favorecimiento de la inclusión social a la persona sordociega a través de la enseñanza de los sistemas y estrategias de comunicación al resto de la comunidad. - Adaptación de los materiales de trabajo y los registros que contienen el vocabulario signado que utiliza la persona sordociega. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i>
<i>Eficiencia en la realización de las operaciones de intervención en programas educativos y formativos elaborados por equipo multidisciplinar.</i>	- Desarrollo de programas educativos para personas sordociegas iniciados por otros profesionales. - Desarrollo de actividades encaminadas a la adquisición de habilidades de autocuidado y desarrollo de la autonomía, de intervención en programas de comportamientos desajustados y en programas de desarrollo de la comunicación y el lenguaje. - Desarrollo de programa de intervención de comportamiento elaborado previamente por el profesional de psicología o responsable cuando se generen conductas desajustadas. - Apoyo a programas de entrenamientos en adquisición de habilidades sociolaborales que faciliten su incorporación a la vida laboral.

	- Trabajo de programas elaborados para el desarrollo de la comunicación y el lenguaje y para la adquisición de contenidos curriculares. - Muestra de pautas de actuación y estrategias comunicativas con la persona sordociega. - Efectúa programas educativos y formativos para personas sordociegas contemplando el acceso a la información del entorno próximo de acuerdo con la competencia comunicativa de la persona sordociega y los recursos de apoyo a la comunicación que necesita.. - Apoyo a los programas dirigidos al uso de nuevas tecnologías , aprendizaje de sistemas alternativos de comunicación. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>
<i>Rigor en el apoyo a la unidad familiar y participación en reuniones de coordinación y evaluación con los miembros del equipo multidisciplinar.</i>	- Desarrollo de los programas educativos según las necesidades de la familia de la persona sordociega. - Desarrollo de actividades encaminadas a la adquisición de habilidades de autocuidado y desarrollo de la autonomía, de intervención en programas de comportamientos desajustados y en programas de desarrollo de la comunicación y el lenguaje. - Apoyo a programas de entrenamientos en adquisición de habilidades sociolaborales que faciliten su incorporación a la vida laboral. - Desarrollo de programas educativos para la comunicación, el lenguaje, autonomía personal el desarrollo de las habilidades sociales. - Muestra de los componentes de su entorno familiar para orientarles en su función educativa. - Desarrollo de los programas en el ámbito familiar. - Coordinación de programas educativos y formativos para personas sordociegas. - Transmisión periódica de los informes sobre las actividades realizadas. - Transmisión al equipo multidisciplinar sobre las demandas y necesidades procedentes de profesionales del centro en el que se encuentra la persona sordociega y/o de la familia. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i>

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	<i>Para apoyar al equipo multidisciplinar en los programas educativos y formativos, analiza y registra las habilidades, actitudes, conductas y niveles comunicativos de la persona sordociega. Desarrolla la inclusión social y cultural de la persona sordociega. Realiza programas enfocados al desarrollo de la comunicación y el lenguaje, mejorando la autonomía. Muestra las pautas y modelos de actuación adaptados a las personas sordociegas. Forma al personal profesional y llevará a cabo la base de los aspectos relacionados con su ámbito de competencia profesional. Favorece la inclusión social a la persona sordociega a través de la enseñanza de los sistemas y estrategias de comunicación al resto de la comunidad y adapta los materiales de trabajo y los registros que contienen el vocabulario signado que utiliza la persona sordociega.</i>
3	<i>Para apoyar al equipo multidisciplinar en los programas educativos y formativos, analiza y registra las habilidades, actitudes, conductas y niveles comunicativos de la persona sordociega. Desarrolla la inclusión social y cultural de la persona sordociega. Realiza programas enfocados al desarrollo de la comunicación y el lenguaje, mejorando la autonomía. Muestra las pautas y modelos de actuación adaptados a las personas sordociegas. Forma al personal profesional y llevará a cabo la base de los aspectos relacionados con su ámbito de competencia profesional. Favorece la inclusión social a la persona sordociega a través de la enseñanza de los sistemas y estrategias de comunicación al resto de la comunidad y adapta los materiales de trabajo y los registros que contienen el vocabulario signado que utiliza la persona sordociega. La persona candidata, comete irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para apoyar al equipo multidisciplinar en los programas educativos y formativos, analiza y registra las habilidades, actitudes, conductas y niveles comunicativos de la persona sordociega. Desarrolla la inclusión social y cultural de la persona sordociega. Realiza programas enfocados al desarrollo de la comunicación y el lenguaje, mejorando la autonomía. Muestra las pautas y modelos de actuación adaptados a las personas sordociegas. Forma al personal profesional y llevará a cabo la base de los aspectos relacionados con su ámbito de competencia profesional. Favorece la inclusión social a la persona sordociega a través de la enseñanza de los sistemas y estrategias de comunicación al resto de la comunidad y adapta los materiales de trabajo y los registros que contienen el vocabulario signado que utiliza la persona sordociega. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No apoya al equipo multidisciplinar en los programas educativos y formativos.</i>

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

Escala B

4	Para realizar operaciones de intervención en programas educativos y formativos elaborados por equipo multidisciplinar, desarrolla programas educativos para personas sordociegas iniciados por otros profesionales, desarrolla actividades encaminadas a la adquisición de habilidades de autocuidado y desarrollo de la autonomía, de intervención en programas de comportamientos desajustados y en programas de desarrollo de la comunicación y el lenguaje. Desarrolla un programa de intervención de comportamiento elaborado previamente por el profesional de psicología o responsable cuando se generen conductas desajustadas. Apoyo a programas de entrenamientos en adquisición de habilidades sociolaborales que faciliten su incorporación a la vida laboral. Realiza programas elaborados para el desarrollo de la comunicación y el lenguaje y para la adquisición de contenidos curriculares. Muestra pautas de actuación y estrategias comunicativas con la persona sordociega. Efectúa programas educativos y formativos para personas sordociegas contemplando el acceso a la información del entorno próximo de acuerdo con la competencia comunicativa de la persona sordociega y los recursos de apoyo a la comunicación que necesita. Apoya a los programas dirigidos al uso de nuevas tecnologías , aprendizaje de sistemas alternativos de comunicación.
3	Para realizar operaciones de intervención en programas educativos y formativos elaborados por equipo multidisciplinar, desarrolla programas educativos para personas sordociegas iniciados por otros profesionales, desarrolla actividades encaminadas a la adquisición de habilidades de autocuidado y desarrollo de la autonomía, de intervención en programas de comportamientos desajustados y en programas de desarrollo de la comunicación y el lenguaje. Desarrolla un programa de intervención de comportamiento elaborado previamente por el profesional de psicología o responsable cuando se generen conductas desajustadas. Apoyo a programas de entrenamientos en adquisición de habilidades sociolaborales que faciliten su incorporación a la vida laboral. Realiza programas elaborados para el desarrollo de la comunicación y el lenguaje y para la adquisición de contenidos curriculares. Muestra pautas de actuación y estrategias comunicativas con la persona sordociega. Efectúa programas educativos y formativos para personas sordociegas contemplando el acceso a la información del entorno próximo de acuerdo con la competencia comunicativa de la persona sordociega y los recursos de apoyo a la comunicación que necesita. Apoya a los programas dirigidos al uso de nuevas tecnologías , aprendizaje de sistemas alternativos de comunicación. La persona candidata, comete irregularidades que no alteran el resultado final.
2	Para realizar operaciones de intervención en programas educativos y formativos elaborados por equipo multidisciplinar, desarrolla programas educativos para personas sordociegas iniciados por otros profesionales, desarrolla actividades encaminadas a la adquisición de habilidades de autocuidado y desarrollo de la autonomía, de intervención en programas de comportamientos desajustados y en programas de desarrollo de la comunicación y el lenguaje. Desarrolla un programa de intervención de comportamiento elaborado previamente por el profesional de psicología o responsable cuando se generen conductas desajustadas. Apoyo a programas de entrenamientos en adquisición de habilidades sociolaborales que faciliten su incorporación a la vida laboral. Realiza programas elaborados para el desarrollo de la comunicación y el lenguaje y para la adquisición de contenidos curriculares. Muestra pautas de actuación y estrategias comunicativas con la persona sordociega. Efectúa programas educativos y formativos para personas sordociegas contemplando el acceso a la información del entorno próximo de acuerdo con la competencia comunicativa de la persona sordociega y los recursos de apoyo a la comunicación que necesita. Apoya a los programas dirigidos al uso de nuevas tecnologías , aprendizaje de sistemas alternativos de comunicación. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.

1

No realiza operaciones de intervención en programas educativos y formativos elaborados por equipo multidisciplinar.

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

Escala C

4

Para apoyar a la unidad familiar y participar en reuniones de coordinación y evaluación con los miembros del equipo multidisciplinar, desarrolla los programas educativos según las necesidades de la familia de la persona sordociega. Desarrolla las actividades encaminadas a la adquisición de habilidades de autocuidado y desarrollo de la autonomía, de intervención en programas de comportamientos desajustados y en programas de desarrollo de la comunicación y el lenguaje. Apoya a los programas de entrenamientos en adquisición de habilidades sociolaborales que faciliten su incorporación a la vida laboral. Desarrolla los programas educativos para la comunicación, el lenguaje, autonomía personal el desarrollo de las habilidades sociales. Muestra de los componentes de su entorno familiar para orientarles en su función educativa. Desarrollo de los programas en el ámbito familiar. Coordina programas educativos y formativos para personas sordociegas. Transmite periódicamente los informes sobre las actividades realizadas y transmite al equipo multidisciplinar las demandas y necesidades procedentes de profesionales del centro en el que se encuentra la persona sordociega y/o de la familia.

3

Para apoyar a la unidad familiar y participar en reuniones de coordinación y evaluación con los miembros del equipo multidisciplinar, desarrolla los programas educativos según las necesidades de la familia de la persona sordociega. Desarrolla las actividades encaminadas a la adquisición de habilidades de autocuidado y desarrollo de la autonomía, de intervención en programas de comportamientos desajustados y en programas de desarrollo de la comunicación y el lenguaje. Apoya a los programas de entrenamientos en adquisición de habilidades sociolaborales que faciliten su incorporación a la vida laboral. Desarrolla los programas educativos para la comunicación, el lenguaje, autonomía personal el desarrollo de las habilidades sociales. Muestra de los componentes de su entorno familiar para orientarles en su función educativa. Desarrollo de los programas en el ámbito familiar. Coordina programas educativos y formativos para personas sordociegas. Transmite periódicamente los informes sobre las actividades realizadas y transmite al equipo multidisciplinar las demandas y necesidades procedentes de profesionales del centro en el que se encuentra la persona sordociega y/o de la familia. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.

2

Para apoyar a la unidad familiar y participar en reuniones de coordinación y evaluación con los miembros del equipo multidisciplinar, desarrolla los programas educativos según las necesidades de la familia de la persona sordociega. Desarrolla las actividades encaminadas a la adquisición de habilidades de autocuidado y desarrollo de la autonomía, de intervención en programas de comportamientos desajustados y en programas de desarrollo de la comunicación y el lenguaje. Apoya a los programas de entrenamientos en adquisición de habilidades sociolaborales que faciliten su incorporación a la vida laboral. Desarrolla los programas educativos para la comunicación, el lenguaje, autonomía personal el desarrollo de las habilidades sociales. Muestra de los componentes de su entorno familiar para orientarles en su función educativa. Desarrollo de los programas en el ámbito familiar. Coordina programas educativos y formativos para personas sordociegas. Transmite

1	<i>periódicamente los informes sobre las actividades realizadas y transmite al equipo multidisciplinar las demandas y necesidades procedentes de profesionales del centro en el que se encuentra la persona sordociega y/o de la familia. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
	<i>No apoya a la unidad familiar ni participa en reuniones de coordinación y evaluación con los miembros del equipo multidisciplinar.</i>

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.

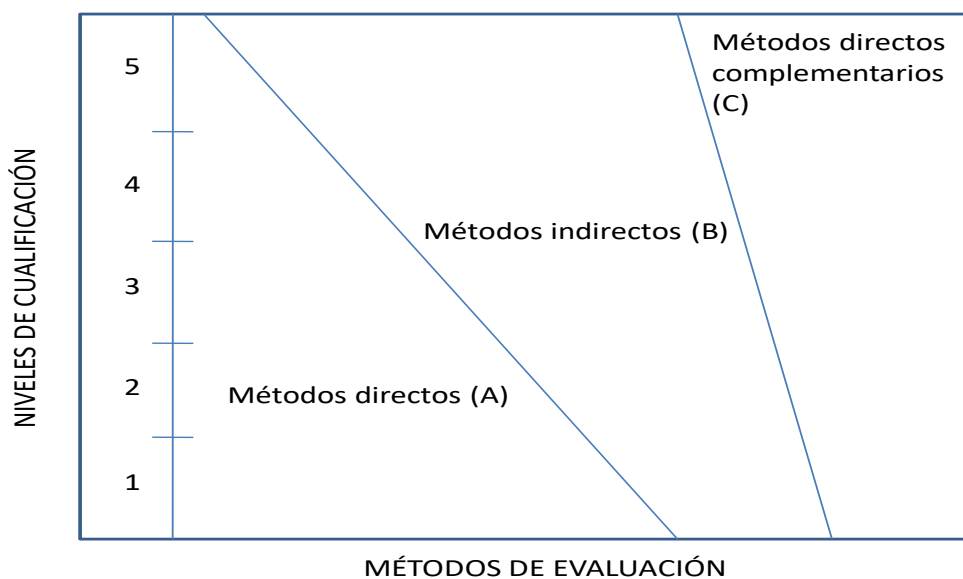
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias 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 Realizar operaciones de desarrollo de programas educativos y formativos para personas sordociegas, 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.