GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

"ECP1867_2: Intervenir en procesos grupales en el marco del tiempo libre educativo y otros ámbitos de la educación no formal"

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 ECP1867_2: Intervenir en procesos grupales en el marco del tiempo libre educativo y otros ámbitos de la educación no formal.

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 Intervenir en procesos grupales en el marco del tiempo libre educativo y otros ámbitos de la educación no formal., 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. ***Adecuar la programación de las actividades del tiempo libre educativo y de otros ámbitos de la educación no formal, considerando las características grupales e individuales del colectivo destinatario, a fin de atender sus necesidades específicas.***

   1.1 Las actividades se programan, adecuándolas a la etapa evolutiva, a las características socioculturales y la discapacidad del colectivo destinatario, entre otras, para que se ajusten a sus necesidades, a su realidad vital e intereses..
   1.2 La realidad socioeconómica de las personas participantes se considera, obteniendo información de las mismas, en el momento de programar las actividades para adaptarse a las circunstancias personales y posibilidades existentes.
   1.3 La observación de las personas participantes se registra para garantizar la adecuación de las actividades a las características personales, utilizando técnicas y métodos de observación directa o indirecta, participante o no participante, estructurada o no estructurada, individual o grupal, entre otras.

2. ***Dinamizar las actividades de tiempo libre educativo y de otros ámbitos de la educación no formal, adaptándolas a las características grupales e individuales de las personas participantes, para garantizar su implicación en el logro de los objetivos.***

   2.1 Las actividades programadas se dinamizan, teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada grupo e individuo para estimular y motivar la participación.
   2.2 La discapacidad, la diversidad cultural o de género de las personas participantes se reconoce para promover el respeto y el aprecio mutuo, aplicando estrategias de intervención específicas.
   2.3 La comunicación se establece, adecuándose al contexto en que se produce y a la capacidad de comprensión de las personas participantes, para incrementar su motivación.
   2.4 Las problemáticas emocionales individuales o grupales que surgen durante el desarrollo de la actividad se afrontan en el momento que aparecen para gestionarlas y resolverlas.

3. ***Aplicar técnicas de animación de las actividades de tiempo libre educativo y de otros ámbitos de la educación no formal, ajustándolas al proyecto, al colectivo destinatario y su situación, para facilitar el desarrollo de la programación.***

3.1 Las técnicas de grupo se aplican, ajustándose al objetivo concreto de cada actividad para facilitar su dinamización.
3.2 Las dinámicas y recursos se emplean, favoreciendo el diálogo y la cooperación, para prevenir y gestionar los conflictos grupales.
3.3 Las técnicas de trabajo grupales se utilizan en el proceso de comunicación, en la búsqueda creativa de soluciones y en la toma de decisiones, entre otros momentos, fortaleciendo la cohesión del grupo, para facilitar su evolución.
3.4 La implicación de las personas participantes con el grupo se facilita para lograr la inclusión, atendiendo especialmente a los participantes en alguna situación de vulnerabilidad.

4. Fijar los marcos de referencia en las actividades de tiempo libre educativo y en los otros ámbitos de la educación no formal dentro de la vida del grupo para facilitar la convivencia y el logro de los objetivos.

4.1 El marco normativo del grupo se establece informando y consultando a las personas participantes para facilitar la convivencia, la organización de la vida diaria y el desarrollo de las actividades.
4.2 Las normas acordadas se aplican en la práctica dentro del grupo mediante sistemas de refuerzo de las conductas positivas y extinción de las negativas, gestionando los conflictos e incumplimientos.
4.3 El reparto de tareas, la secuencia de las actividades y demás aspectos organizativos se gestionan, teniendo en cuenta al grupo.
4.4 Los marcos del comportamiento esperado establecidos dentro del grupo se revisan reorientando los aspectos necesarios para mejorar su adaptación a la 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**1867_2: Intervenir en procesos grupales en el marco del tiempo libre educativo y otros ámbitos de la educación no formal**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Desarrollo psicosocial en las actividades de tiempo libre en la infancia y adolescencia

- Rasgos básicos de psicología evolutiva y consecuencias educativas.
- Desarrollo personal: elementos básicos.
- Autoconcepto y autoestima.
- Personas con discapacidad: características, necesidades, prótesis, órtesis y productos de apoyo.

- Conceptos básicos y técnicas de intervención en gestión emocional.
- Cultura y socialización. La familia, los grupos de iguales, el territorio.
- Conceptos básicos de integración social.
- Educación para la libertad, igualdad, la paz, la ciudadanía y la cooperación.
- Coeducación: igualdad entre hombres y mujeres.
- Educación intercultural. El principio de diversidad cultural en las actividades de tiempo libre educativo en la infancia y juventud.

2. El trabajo en grupo para el desarrollo de actividades de tiempo libre

- Los grupos: características básicas. Funciones de los grupos. Elementos grupales. Situaciones y dinámica grupal.
- Técnicas grupales: técnicas de cohesión, integración y clima grupal; técnicas de presentación y comunicación; técnicas de trabajo grupal; técnicas de análisis grupal y técnicas de gestión de conflictos.
- El papel del personal monitor en el 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:

- Iniciativa.
- Trabajo en equipo y cooperación.
- Autocontrol.
- Confianza en sí mismo o en sí misma.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Tratar a las personas con cortesía, respeto y discreción.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Trasmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
- 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 "ECP1867_2: Intervenir en procesos grupales en el marco del tiempo libre educativo y otros ámbitos de la educación no formal", 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 Intervenir en procesos grupales en el marco del tiempo libre educativo y otros ámbitos de la educación no formal. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades.

1. Adecuar la programación y dinamizar las actividades de tiempo libre.

2. Aplicar técnicas de animación de actividades de tiempo libre.

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***
Exactitud en la adecuación de la programación y dinamización de las actividades de tiempo libre.	- Programación de las actividades, adecuándolas a las etapas evolutivas. - Consideración de la realidad socioeconómica de las personas participantes. - Registro de la observación de las personas participantes. - Dinamización de las actividades programadas. - Reconocimiento de la diversidad cultural, funcional o de género de las personas participantes. - Establecimiento de la comunicación. - Afrontamiento de las problemáticas emocionales individuales o grupales. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.*
Precisión en la aplicación de técnicas de animación de actividades de tiempo libre.	- Aplicación de las técnicas de grupo. - Empleo de las dinámicas y recursos. - Uso de las técnicas de trabajos grupales. - Facilitación de la implicación de las personas participantes. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.*
Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.	*El desempeño competente permite sobrepasar el tiempo asignado hasta en un 25%*
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 la adecuación de la programación y dinamización de las actividades de tiempo libre, se programan las actividades, a la etapa evolutiva. Considerándose la realidad socioeconómica de las personas participantes. Registra la observación de las personas participantes para garantizar la adecuación de las actividades a las características personales y dinamizan las actividades programadas. Reconoce la diversidad cultural, funcional o de género de las personas participantes, afrontando las problemáticas emocionales individuales o grupales que surgen durante el desarrollo de la actividad.*
3	***Para la adecuación de la programación y dinamización de las actividades de tiempo libre, se programan las actividades, a la etapa evolutiva. Considerándose la realidad socioeconómica de las personas participantes. Registra la observación de las personas participantes para garantizar la adecuación de las actividades a las características personales y dinamizan las actividades programadas. Reconoce la diversidad cultural, funcional o de género de las personas participantes, afrontando las problemáticas emocionales individuales o grupales que surgen durante el desarrollo de la actividad, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.***
2	*Para la adecuación de la programación y dinamización de las actividades de tiempo libre, se programan las actividades, a la etapa evolutiva. Considerándose la realidad socioeconómica de las personas participantes. Registra la observación de las personas participantes para garantizar la adecuación de las actividades a las características personales y dinamizan las actividades programadas. Reconoce la diversidad cultural, funcional o de género de las personas participantes, afrontando las problemáticas emocionales individuales o grupales que surgen durante el desarrollo de la actividad, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.*
1	*No adecúa la programación ni dinamiza las actividades de tiempo libre.*

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

Escala B

4	*Para la aplicación de técnicas de animación de actividades de tiempo libre, a las técnicas de grupo, se ajustan al objetivo concreto de cada actividad para facilitar su dinamización y emplean las dinámicas y recursos, favoreciendo el diálogo y la cooperación. Utilizan las técnicas de trabajo grupales, en el proceso de comunicación, en la búsqueda creativa de soluciones, y así facilita la implicación de las personas participantes con el grupo.*
3	***Para la aplicación de técnicas de animación de actividades de tiempo libre, a las técnicas de grupo, se ajustan al objetivo concreto de cada actividad para facilitar su dinamización y emplean las dinámicas y recursos, favoreciendo el diálogo y la cooperación. Utilizan las técnicas de trabajo grupales, en el proceso de comunicación, en la búsqueda creativa de soluciones, y así facilita la implicación de las personas participantes con el grupo, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.***

2	*Para la aplicación de técnicas de animación de actividades de tiempo libre, a las técnicas de grupo, se ajustan al objetivo concreto de cada actividad para facilitar su dinamización y emplean las dinámicas y recursos, favoreciendo el diálogo y la cooperación. Utilizan las técnicas de trabajo grupales, en el proceso de comunicación, en la búsqueda creativa de soluciones, y así facilita la implicación de las personas participantes con el grupo, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.*
1	*No aplica técnicas de animación de actividades de tiempo libre.*

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.

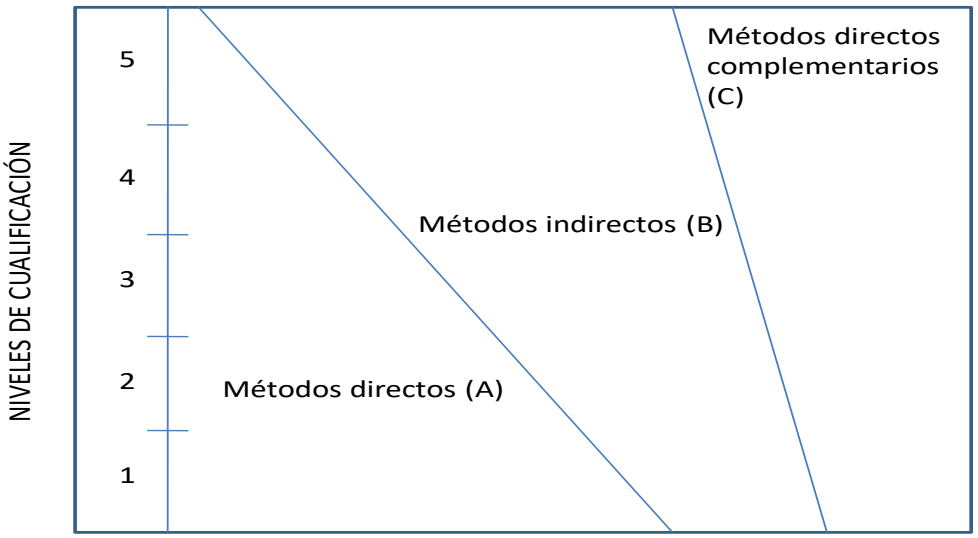
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

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 Intervenir en procesos grupales en el marco del tiempo libre educativo y otros ámbitos de la educación no formal., 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 "2" 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.