



PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DOCENCIA DE LA
FORMACIÓN PARA EL EMPLEO**

Código: SSC448_3

NIVEL: 3

GUÍAS DE EVIDENCIA DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

**(DOCUMENTO RESERVADO PARA USO EXCLUSIVO DE
PERSONAL ASESOR Y EVALUADOR)**





ÍNDICE GENERAL ABREVIADO

1. Presentación de la Guía	4
2. Criterios generales para la utilización de las Guías de Evidencia	5
3. Guía de Evidencia de la UC1442_3: Programar acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral	7
4. Guía de Evidencia de la UC1443_3: Seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos	23
5. Guía de Evidencia de la UC1444_3: Impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos	37
6. Guía de Evidencia de la UC1445_3: Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo	53
7. Guía de Evidencia de la UC1446_3: Facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo	67
8. Glosario de términos utilizado en Docencia de la formación para el empleo	81



1. PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

Las Guías de Evidencia de las Unidades de Competencia, en su calidad de instrumentos de apoyo a la evaluación, se han elaborado con una estructura sencilla y un contenido adecuado a las finalidades a que deben contribuir, como son las de optimizar el procedimiento de evaluación, y coadyuvar al logro de los niveles requeridos en cuanto a validez, fiabilidad y homogeneidad, tanto en el desarrollo de los procesos como en los resultados mismos de la evaluación.

Para ello, la elaboración de las Guías parte del referente de evaluación constituido por la Unidad de Competencia considerada (en adelante UC), si bien explicitando de otra manera sus elementos estructurales, en el convencimiento de que así se facilita la labor específica del personal asesor y evaluador. Hay que advertir que, en todo caso, se parte de un análisis previo y contextualización de la UC para llegar, mediante la aplicación de la correspondiente metodología, a la concreción de los citados elementos estructurales.

En la línea señalada, se han desglosado las competencias profesionales de la UC en competencias técnicas y sociales.

Las competencias técnicas aparecen desglosadas en el **saber hacer** y en el **saber**; y las sociales en el **saber estar**. Este conjunto de “saberes” constituyen las tres dimensiones más simples y clásicas de la competencia profesional.

La dimensión relacionada con el **saber hacer** aparece explicitada en forma de actividades profesionales que subyacen en las realizaciones profesionales (RPs) y criterios de realización (CRs).

Conviene destacar que la expresión formal de las actividades profesionales se ha realizado mediante un lenguaje similar al empleado por las y los trabajadores y el empresariado, de aquí su ventaja a la hora de desarrollar autoevaluaciones, o solicitar información complementaria a las empresas.

La dimensión de la competencia relacionada con el saber, comprende el conjunto de conocimientos de carácter técnico sobre conceptos y procedimientos, se ha extraído del módulo formativo correspondiente a cada UC, si bien se ha reorganizado para su mejor utilidad, asociando a cada una de las actividades profesionales principales aquellos saberes que las soportan y, en su caso, creando un bloque transversal a todas ellas.

En cuanto a la dimensión de la competencia relacionada con el saber estar, se han extraído, caso de existir, de las correspondientes RPs y CRs de la UC, en forma de capacidades de tipo actitudinal.



Por último indicar que, del análisis previo de la UC y de su contexto profesional, se ha determinado el **contexto crítico** para la evaluación, cuya propiedad fundamental radica en que, vertido en las situaciones profesionales de evaluación, permite obtener resultados en la evaluación razonablemente transferibles a todas las situaciones profesionales que se pueden dar en el contexto profesional de la UC. Precisamente por esta importante propiedad, el contexto que subyace en las situaciones profesionales de evaluación se ha considerado también en la fase de asesoramiento, lográndose así una economía de recursos humanos, materiales y económicos en la evaluación de cada candidatura.

2. CRITERIOS GENERALES PARA LA UTILIZACIÓN DE LAS GUÍAS DE EVIDENCIA

La estructura y contenido de esta “Guía de Evidencia de Competencia Profesional” (en adelante GEC) se basa en los siguientes criterios generales que deben tener en cuenta las Comisiones de Evaluación, el personal evaluador y el asesor.

Primero.- Si las Comisiones de Evaluación deciden la aplicación de un método de evaluación mediante observación en el puesto de trabajo, el referente de evaluación que se utilice para valorar las evidencias de competencia generadas por las candidatas y candidatos, serán las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC de que se trate, en el contexto profesional que establece el apartado 1.2. de la correspondiente GEC.

Segundo.- Si la Comisión de Evaluación apreciara la imposibilidad de aplicar la observación en el puesto de trabajo, esta GEC establece un marco flexible de evaluación –**las situaciones profesionales de evaluación**– para que ésta pueda realizarse en una situación de trabajo simulada, si así se decide por la citada Comisión. En este caso, para valorar las evidencias de competencia profesional generadas por las candidatas y candidatos, se utilizarán los **criterios de evaluación** del apartado 1.2. de la correspondiente GEC, formados por “criterios de mérito”; “indicadores”; “escalas de desempeño competente” y ponderaciones que subyacen en las mismas. Conviene señalar que los citados criterios de evaluación se extraen del análisis de las RPs y CRs de la UC de que se trate. Hay que destacar que la utilización de situaciones profesionales de evaluación (de las que las Comisiones de Evaluación podrán derivar **pruebas profesionales**), con sus criterios de evaluación asociados, incrementan la validez y fiabilidad en la inferencia de competencia profesional.

Tercero.- Sin perjuicio de lo anterior, la GEC contiene también otros referentes –**las especificaciones de evaluación relacionadas con las**



dimensiones de la competencia- que permiten valorar las evidencias indirectas que aporten las candidatas y candidatos mediante su historial profesional y formativo, entre otros, así como para orientar la aplicación de otros métodos de obtención de nuevas evidencias, mediante entrevista profesional estructurada, pruebas de conocimientos, entre otras.

A modo de conclusión, puede decirse que la aplicación de los tres criterios generales anteriormente descritos, persigue la finalidad de contribuir al rigor técnico, validez, fiabilidad y homogeneidad en los resultados de la evaluación y, en definitiva, a su calidad, lo cual redundará en la mejor consideración social de las acreditaciones oficiales que se otorguen y, por tanto, en beneficio de las trabajadoras y trabajadores cuyas competencias profesionales se vean acreditadas.



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1442_3: Programar acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Código: SSC448_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1442_3: Programar acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral.

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 (UC 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 principales y secundarias que intervienen en la programación de acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

- 1. Analizar la normativa vinculada a la formación profesional para el empleo teniendo en cuenta el tipo de acción formativa a desarrollar,**



definiendo las acciones previas para el desarrollo de la misma, teniendo en cuenta el perfil profesional de los destinatarios, atendiendo a sus necesidades de formación, para considerar estos aspectos en la acción formativa a desarrollar.

- 1.1 Identificar la normativa vinculada a la formación profesional para el empleo, teniendo en cuenta la acción formativa a desarrollar, para aplicarla.
 - 1.2 Aplicar la normativa identificada, teniendo en cuenta la acción formativa a desarrollar, para que se refleje en la misma.
 - 1.3 Definir las acciones previas de la acción formativa a desarrollar, al inicio del proceso, para orientar la programación didáctica.
 - 1.4 Analizar el perfil profesional de los destinatarios de la acción formativa, atendiendo a sus necesidades de formación, para que se reflejen en la programación didáctica.
- Desarrollar la actividad teniendo en cuenta la acción formativa a desarrollar y el perfil profesional de los destinatarios
 - Desarrollar la actividad considerando la normativa vinculada a la formación profesional aplicable.

2. Organizar la formación técnica y profesional para el desarrollo de la acción formativa, en coordinación con el equipo de trabajo, atendiendo a normas y protocolos de actuación.

- 2.1 Organizar la acción formativa, distribuyendo funciones, fijando objetivos y metodología de trabajo que garanticen la acción formativa.
 - 2.2 Determinar estrategias de actuación, fomentando la coordinación, el compromiso y la responsabilidad conjunta para el desarrollo de la acción formativa.
 - 2.3 Identificar las características que deben cumplir los destinatarios de la acción formativa a desarrollar atendiendo a los criterios establecidos y a protocolos de actuación para la selección del alumnado.
 - 2.4 Definir el procedimiento de revisión de las actuaciones que se desarrollen en la acción formativa, incluyéndolo en la planificación de la misma.
- Desarrollar la actividad en coordinación con el equipo de trabajo.
 - Desarrollar la actividad atendiendo a las normas y protocolos de actuación aplicables.

3. Elaborar programaciones didácticas diseñando sus elementos (objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, metodología, recursos didácticos, temporalización, instrumentos de evaluación), atendiendo a las normas técnicas y didácticas establecidas, para desarrollar acciones formativas que faciliten el proceso de aprendizaje de las competencias profesionales.

- 3.1 Esquematar la programación didáctica, asegurando las adaptaciones y correcciones durante el desarrollo.
- 3.2 Identificar los objetivos de la acción formativa redactándolos, atendiendo a las competencias profesionales a adquirir.
- 3.3 Estructurar los contenidos teóricos, prácticos y profesionalizadores de la acción formativa secuenciándolos en unidades didácticas o de trabajo, atendiendo a las competencias profesionales a desarrollar y a los objetivos programados, utilizando fuentes de información actualizada.



- 3.4 Diseñar las actividades de aprendizaje estructurándolas, atendiendo a los objetivos programados, los contenidos teóricos, prácticos y profesionalizadores definidos, las características de los destinatarios, el tiempo disponible y la modalidad de formación.
 - 3.5 Seleccionar las estrategias metodológicas y los recursos didácticos, atendiendo a los objetivos programados, los contenidos teóricos, prácticos y profesionalizadores definidos, las características de las personas destinatarias, el tiempo disponible y la modalidad de formación.
 - 3.6 Determinar la temporalización de las unidades didácticas o de trabajo de la acción formativa, garantizando su eficacia.
 - 3.7 Listar los recursos didácticos a utilizar en la acción formativa, especificando las características y cantidad, para garantizar su disponibilidad a la hora de desarrollar la acción formativa.
 - 3.8 Diseñar los instrumentos y momentos de la evaluación del aprendizaje en la acción formativa, atendiendo a las normas técnicas y didácticas establecidas, para garantizar que se cumplen los objetivos de la programación.
- Desarrollar la actividad atendiendo a las normas técnicas y didácticas establecidas aplicables.
 - Desarrollar la actividad atendiendo al proceso de aprendizaje de las competencias profesionales aplicable.

4. *Elaborar planificaciones temporalizadas de las sesiones formativas secuenciando y estructurando los contenidos, actividades de aprendizaje y estrategias metodológicas, teniendo en cuenta la programación de la acción formativa, el tiempo, el espacio y los medios disponibles y revisando la misma para garantizar la consecución de los objetivos programados*

- 4.1 Definir las características y condiciones ambientales (tiempo, espacios y medios disponibles, entre otros) de las sesiones formativas, teniendo en cuenta el conjunto de la programación de la acción formativa.
 - 4.2 Elaborar el guión didáctico de las sesiones formativas, estructurando y secuenciando los objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, recursos didácticos y estrategias metodológicas, atendiendo a criterios pedagógicos y al tiempo disponible, garantizando el proceso de enseñanza aprendizaje.
 - 4.3 Revisar el guión didáctico de forma continua, permitiendo adecuaciones y modificaciones de la acción formativa.
 - 4.4 Elaborar el índice de fuentes bibliográficas utilizadas en la acción formativa, atendiendo a los estándares establecidos al efecto, para facilitar el acceso a las mismas.
- Desarrollar la actividad atendiendo a la programación de la acción formativa.
 - Desarrollar la actividad teniendo en cuenta los objetivos programados aplicables, así como el tiempo, espacio y medios disponibles aplicables

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 las realizaciones profesionales de la UC1442_3: Programar acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil



de los destinatarios y a la realidad laboral. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Análisis de la normativa relativa a formación profesional para el empleo.

- Identificación de la normativa vinculada a la formación profesional para el empleo.
- Aplicación de la normativa vinculada a la formación profesional para el empleo.
- Determinación de las acciones previas de la acción formativa para el empleo a desarrollar.
- Análisis del perfil profesional de los destinatarios de la acción formativa para el empleo.

2. Organización de la acción formativa para el empleo a desarrollar.

- Definición de estrategias de actuación de la acción formativa para el empleo.
- Identificación de las características que deben cumplir los destinatarios de la acción formativa.
- Determinación del procedimiento de revisión de las actuaciones de la acción formativa para el empleo.

3. Elaboración de la programación didáctica de acciones formativas para el empleo.

- Identificación de los objetivos de la acción formativa para el empleo.
- Estructuración de los contenidos teóricos, prácticos y profesionalizadores de la acción formativa.
- Diseño de las actividades de aprendizaje de la acción formativa.
- Selección de las estrategias metodológicas y los recursos didácticos de la acción formativa para el empleo.
- Determinación de la temporalización de las unidades didácticas o de trabajo de la acción formativa para el empleo.
- Listado de los recursos didácticos a utilizar en la acción formativa.
- Diseño de los instrumentos y momentos de la evaluación del aprendizaje en la acción formativa para el empleo.

4. Elaboración de planificaciones temporalizadas de las sesiones formativas.

- Definición de las características y condiciones ambientales (tiempo, espacios y medios disponibles, entre otros) de las sesiones formativas.
- Elaboración del guión didáctico de las sesiones formativas para el empleo.
- Revisión del guión didáctico de forma continua.
- Elaboración del índice de fuentes bibliográficas utilizadas en la acción formativa.

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.

- Acción formativa: tipos de acción formativa (formación de demanda, de oferta y en alternancia, entre otras).
- Coordinación con el equipo de trabajo.



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:

1. En relación con la empresa deberá:
 - 1.1 Percibir el impacto de las decisiones y actividades en las áreas de la empresa relativas a impartición de acciones formativas de formación profesional para el empleo.
 - 1.2 Demostrar flexibilidad para afrontar situaciones de formación.
 - 1.3 Gestionar la información, los recursos materiales y el tiempo de trabajo, para llevar a cabo la acción formativa.
 - 1.4 Aplicar los protocolos de trabajo establecidos en la empresa, así como la normativa que regula los procesos de trabajo y las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales.

2. En relación con las personas deberá:
 - 2.1 Colaborar de forma eficaz con los miembros del equipo multidisciplinar y otros compañeros.
 - 2.2 Asumir responsabilidades y decisiones en relación con las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
 - 2.3 Comunicarse con las personas destinatarias de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
 - 2.4 Mostrar asertividad, empatía y sociabilidad en el trato.
 - 2.5 Respetar los canales de comunicación establecidos por la organización.
 - 2.6 Dirigir a las personas y lograr que contribuyan de forma efectiva y adecuada a la consecución de los objetivos planteados en las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
 - 2.7 Atender a las dificultades y mejoras que se propongan y valorar las aportaciones que se realicen.
 - 2.8 Tutorizar, supervisar y ayudar a desarrollar habilidades, aptitudes y capacidades profesionales de los destinatarios de la formación profesional para el empleo.

3. En relación con el profesional deberá:
 - 3.1 Controlar las emociones y comportamientos en situaciones de trabajo problemáticas y de presión, demostrando confianza en uno mismo a la hora de afrontarlas.
 - 3.2 Actuar en el trabajo siempre de forma autocrítica bajo presión exterior o estrés, evitando que la actuación personal no esté influenciada por circunstancias internas o externas.
 - 3.3 Evaluar con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le rodea en la planificación, ejecución y seguimiento de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
 - 3.4 Mostrar iniciativa y autonomía personal en la toma de decisiones a la hora de llevar a cabo la planificación, ejecución y seguimiento de las acciones formativas, empleando tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria para aplicarlos en el desarrollo de acciones formativas.



- 3.5 Buscar soluciones a problemas y necesidades que presenten las personas destinatarias directas e indirectas de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 3.6 Identificar los puntos fuertes y débiles que necesitan mejora y los problemas que puedan surgir en el desarrollo de las actividades de formación.

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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la "UC1442_3: Programar acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral", se tiene 1 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 programar acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de las personas destinatarias y a la realidad laboral. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Elaborar una programación didáctica de formación para el empleo.
2. Planificar las sesiones formativas.

Condiciones adicionales:

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada, en entornos reales y controlados de trabajo.



- Se dispondrá de instrumentos y recursos didácticos para la realización de las pruebas de evaluación, así como de material informático específico (hardware y software) y material de oficina (lápiz, papel, entre otros) utilizado por los profesionales en el registro del desarrollo de su actividad.
- Se dispondrá del equipamiento específico establecido para el desarrollo de la situación profesional de evaluación y deberán de ser de uso generalizado en el sector (materiales, mobiliario, entre otros).
- Se asignará un periodo para cada actividad en función del tiempo empleado o invertido por un profesional, para que la persona a evaluar trabaje en condiciones de estrés profesional.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias.
- Durante la planificación de las sesiones formativas, la persona candidata deberá elaborar un guión didáctico de una sesión formativa.
- 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.

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Elaboración de una programación didáctica de formación para el empleo</i>	<ul style="list-style-type: none">- Redacción de objetivos de aprendizaje.- Estructuración de los contenidos teóricos, prácticos y profesionalizadores de la acción formativa (utilizando fuentes de información actualizada)- Diseño de las actividades de aprendizaje estructurándolas.- Selección de estrategias metodológicas y recursos didácticos.- Temporalización de las unidades didácticas o de trabajo de la acción formativa.- Listado de recursos didácticos a utilizar en la acción formativa, especificando las características y cantidad (garantizar su disponibilidad a la hora de desarrollar la



	<p>acción formativa)</p> <ul style="list-style-type: none">- Diseño de los instrumentos y momentos de la evaluación del aprendizaje en la acción formativa (garantizar que se cumplen los objetivos de la programación) <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<p><i>Planificación de las sesiones formativas</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Definición de las características y condiciones ambientales de las sesiones formativas.- Elaboración del guión didáctico de las sesiones formativas.- Revisión del guión didáctico permitiendo modificaciones de la acción formativa.- Elaboración del índice de fuentes bibliográficas utilizadas en la acción formativa (facilitar el acceso a las mismas) <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Desarrollo de la actividad atendiendo a las normas y protocolos de actuación</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Aplicación normas para dirigir los procesos de enseñanza-aprendizaje hacia los objetivos educativos en la formación profesional para el empleo.- Atención a los protocolos de actuación aplicables a la formación profesional para el empleo. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>



Escala A

5	<p><i>Establece los objetivos de aprendizaje ,estructura los contenidos teóricos, prácticos y profesionalizadores de la acción formativa, secuenciándolos en unidades didácticas o de trabajo, diseña las actividades de aprendizaje estructurándolas, selecciona las estrategias metodológicas y los recursos didácticos, establece la temporalización de las unidades didácticas o de trabajo de la acción formativa garantizando su eficacia, lista los recursos didácticos especificando las características y cantidad y diseña los instrumentos y momentos de la evaluación del aprendizaje en la acción formativa, atendiendo a las normas técnicas y didácticas establecidas, todo ello atendiendo a las competencias profesionales a desarrollar y a los objetivos establecidos en el ejercicio, los contenidos teóricos, prácticos y profesionalizadores definidos, las características de los destinatarios, el tiempo disponible y la modalidad de formación.</i></p>
4	<p><i>Establece los objetivos de aprendizaje, estructura los contenidos teóricos, prácticos y profesionalizadores de la acción formativa, secuenciándolos en unidades didácticas o de trabajo, diseña las actividades de aprendizaje estructurándolas, selecciona las estrategias metodológicas y los recursos didácticos, establece la temporalización de las unidades didácticas o de trabajo de la acción formativa, lista los recursos didácticos aunque no especifica las características y cantidad y diseña los instrumentos y momentos de la evaluación del aprendizaje en la acción formativa, atendiendo a las normas técnicas y didácticas establecidas, atendiendo a las competencias profesionales a desarrollar y a los objetivos establecidos en el ejercicio, los contenidos teórico, prácticos y profesionalizadores definidos, las características de los destinatarios, el tiempo disponible y la modalidad de formación.</i></p>
3	<p><i>Establece los objetivos de aprendizaje, estructura los contenidos teórico, prácticos y profesionalizadores de la acción formativa, secuenciándolos en unidades didácticas o de trabajo, diseña las actividades de aprendizaje pero no las estructura, selecciona las estrategias metodológicas y los recursos didácticos, establece la temporalización de las unidades didácticas o de trabajo de la acción formativa, lista los recursos didácticos aunque no especifica las características y cantidad y diseña los instrumentos y momentos de la evaluación del aprendizaje en la acción formativa, atendiendo a las normas técnicas y didácticas establecidas, atendiendo a las competencias profesionales a desarrollar y a los objetivos establecidos en el ejercicio, los contenidos teórico, prácticos y profesionalizadores definidos, las características de los destinatarios, el tiempo disponible y la modalidad de formación.</i></p>
2	<p><i>Establece los objetivos de aprendizaje, estructura los contenidos teórico, prácticos y profesionalizadores de la acción formativa, sin secuenciar las unidades didácticas o de trabajo, diseña las actividades de aprendizaje pero no las estructura, selecciona las estrategias metodológicas y los recursos didácticos, establece la temporalización de las unidades didácticas o de trabajo de la acción formativa, lista los recursos didácticos aunque no especifica las características y cantidad y diseña los instrumentos y momentos de la evaluación del aprendizaje en la acción formativa, sin atender a las normas técnicas y didácticas establecidas, atendiendo a las competencias profesionales a desarrollar y a los objetivos establecidos en el ejercicio, los contenidos teórico, prácticos y profesionalizadores definidos, las características de los destinatarios, el tiempo disponible y la modalidad de formación.</i></p>



1

No establece los objetivos de aprendizaje, aunque estructura los contenidos teórico, prácticos y profesionalizadores de la acción formativa, sin secuenciar las unidades didácticas o de trabajo, diseña las actividades de aprendizaje pero no las estructura, selecciona las estrategias metodológicas y los recursos didácticos, no establece la temporalización de las unidades didácticas o de trabajo de la acción formativa, lista los recursos didácticos aunque no especifica las características y cantidad, no diseña los instrumentos y momentos de la evaluación del aprendizaje en la acción formativa, sin atender a las normas técnicas y didácticas establecidas, atendiendo a las competencias profesionales a desarrollar y a los objetivos establecidos en el ejercicio, los contenidos teórico, prácticos y profesionalizadores definidos, las características de los destinatarios, el tiempo disponible y la modalidad de formación.

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.



Escala B

5	<p><i>Define las características y condiciones ambientales (tiempo, espacios y medios disponibles, entre otros) de las sesiones formativas, teniendo en cuenta el conjunto de la programación de la acción formativa planteada, elabora el guión didáctico de las sesiones formativas, estructurando y secuenciando los objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, recursos didácticos y estrategias metodológicas, atendiendo a criterios pedagógicos y al tiempo disponible, garantizando el proceso de enseñanza aprendizaje, propone la revisión continua del guión didáctico, permitiendo modificaciones de la acción formativa, en su caso y elabora el índice de fuentes bibliográficas utilizadas en la acción formativa, atendiendo a los estándares establecidos al efecto.</i></p>
4	<p><i>Define las características y condiciones ambientales (tiempo, espacios y medios disponibles, entre otros) de las sesiones formativas, teniendo en cuenta el conjunto de la programación de la acción formativa planteada, elabora el guión didáctico de las sesiones formativas, estructurando y secuenciando los objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, recursos didácticos y estrategias metodológicas, atendiendo a criterios pedagógicos y al tiempo disponible, garantizando el proceso de enseñanza aprendizaje, propone la revisión continua del guión didáctico, permitiendo modificaciones de la acción formativa, en su caso, elabora el índice de fuentes bibliográficas utilizadas en la acción formativa, aunque no atiende a los estándares establecidos al efecto.</i></p>
3	<p><i>Define las características y condiciones ambientales (tiempo, espacios y medios disponibles, entre otros) de las sesiones formativas, teniendo en cuenta el conjunto de la programación de la acción formativa planteada, elabora el guión didáctico de las sesiones formativas, estructurando y secuenciando los objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, recursos didácticos y estrategias metodológicas, atendiendo a criterios pedagógicos y al tiempo disponible, garantizando el proceso de enseñanza aprendizaje, propone la revisión continua del guión didáctico, permitiendo modificaciones de la acción formativa, en su caso, no elabora el índice de fuentes bibliográficas utilizadas en la acción formativa.</i></p>
2	<p><i>Define las características y condiciones ambientales (tiempo, espacios y medios disponibles, entre otros) de las sesiones formativas, teniendo en cuenta el conjunto de la programación de la acción formativa planteada, elabora el guión didáctico de las sesiones formativas, estructurando y secuenciando los objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, recursos didácticos y estrategias metodológicas, atendiendo a criterios pedagógicos y al tiempo disponible, garantizando el proceso de enseñanza aprendizaje, no propone la revisión continua del guión didáctico por lo que no permite modificaciones de la acción formativa, en el caso en el que proceda, no elabora el índice de fuentes bibliográficas utilizadas en la acción formativa.</i></p>
1	<p><i>Define las características y condiciones ambientales (tiempo, espacios y medios disponibles, entre otros) de las sesiones formativas, teniendo en cuenta el conjunto de la programación de la acción formativa planteada, elabora el guión didáctico de las sesiones formativas, aunque no lo estructura ni secuencia los objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, recursos didácticos y estrategias metodológicas; no atiende, por tanto, a criterios pedagógicos ni al tiempo disponible, no propone la revisión continua del guión didáctico ni elabora el índice de fuentes bibliográficas utilizadas en la acción formativa.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.



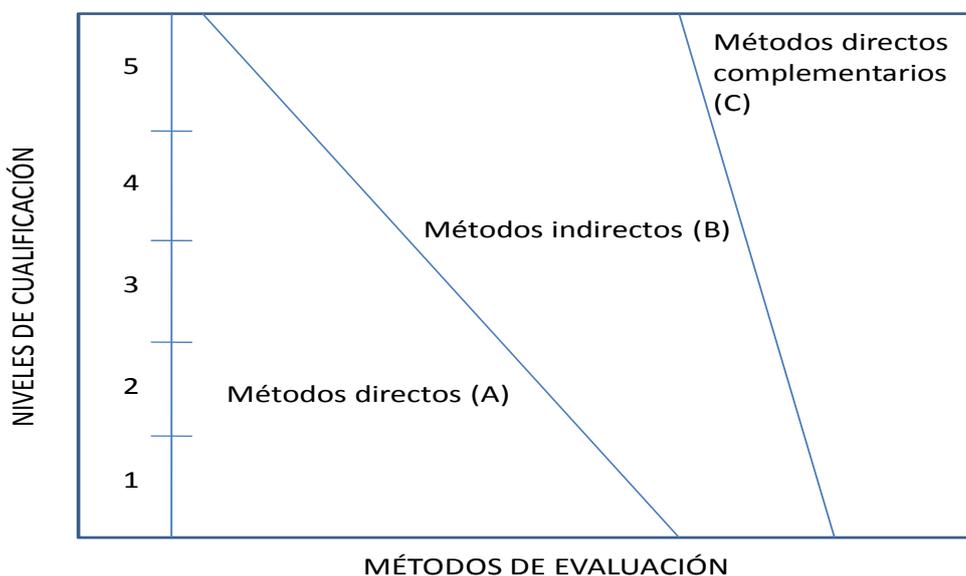
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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 de la unidad de competencia, 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 de la UC. 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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 no formal y no tenga experiencia en la programación de acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación,



al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral, 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 la UC, 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 las realizaciones profesionales 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 uno profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias, poniéndole en situaciones similares a las que se describen a continuación:
 - Durante el desarrollo de la programación didáctica, la persona candidata tendrá que especificar qué elementos (objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, metodología, recursos didácticos, temporalización, instrumentos de evaluación, entre otros) son los que debe tener en cuenta de cara a la elaboración.
 - Durante la planificación de las sesiones formativas, la persona candidata deberá elaborar un guión didáctico, secuenciando y estructurando los contenidos, actividades de aprendizaje, recursos didácticos, estrategias metodológicas, entre otras.
- f) 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.
- 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 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.

- h) Se recomienda que la situación profesional de evaluación conste de una parte teórica y otra parte práctica (tres horas máximos entra las dos).



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1443_3: Seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Código: SSC448_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1443_3: Seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos.

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 (UC 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 principales y secundarias que intervienen en la selección, elaboración, adaptación y uso de materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

- 1. Seleccionar materiales, medios y recursos didácticos, identificándolos y atendiendo a los objetivos de aprendizaje, a la modalidad formativa, a**



las características ambientales y al perfil de las personas destinatarias para facilitar la acción formativa.

- 1.1 Identificar los materiales, medios y recursos didácticos atendiendo a las modalidades de la acción formativa, a las características ambientales y al perfil de las personas destinatarias.
 - 1.2 Seleccionar los materiales, medios y recursos didácticos atendiendo a las modalidades de la acción formativa, a las características ambientales y al perfil de las personas destinatarias.
 - 1.3 Listar los materiales, medios y recursos didácticos a utilizar en la acción formativa, especificando las características y cantidad de los mismos, para garantizar el desarrollo de la acción formativa.
- Desarrollar la actividad atendiendo a los objetivos de aprendizaje a alcanzar aplicables, teniendo en cuenta el perfil de las personas destinatarias de la acción formativa.
 - Desarrollar la actividad atendiendo a la modalidad formativa aplicable, teniendo en cuenta las características ambientales

2. Elaborar los materiales y recursos didácticos mediante el desarrollo de un guión, atendiendo a criterios pedagógicos, técnicos y metodológicos, teniendo en cuenta el grado de dificultad del aprendizaje para favorecer la impartición y el aprendizaje de los contenidos formativos, atendiendo a la normativa vigente de propiedad intelectual.

- 2.1 Desarrollar el guión para la elaboración y adaptación de los materiales y recursos didácticos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros).
 - 2.2 Elaborar los materiales y recursos didácticos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros).
 - 2.3 Adaptar los materiales y recursos didácticos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros), atendiendo a la programación de la acción formativa y a las características de las personas destinatarias, para favorecer la facilidad de aprendizaje de los contenidos formativos.
- Desarrollar la actividad teniendo en cuenta el grado de dificultad del aprendizaje de los contenidos formativos, atendiendo a criterios pedagógicos, técnicos y metodológicos aplicables.
 - Desarrollar la actividad atendiendo a la normativa vigente de propiedad intelectual aplicable.

3. Utilizar materiales, medios y recursos didácticos revisándolos de forma continua, verificando su disponibilidad antes de su utilización, reproducción y visualización, atendiendo a criterios metodológicos y de accesibilidad para el aprovechamiento de la acción formativa y teniendo en cuenta la normativa de prevención de riesgos laborales aplicable.

- 3.1 Comprobar la disposición de los materiales, medios y recursos didácticos (pizarras, papelógrafos, proyector multimedia, entre otros) en el espacio de trabajo, atendiendo a criterios de eficacia para favorecer su utilización.
- 3.2 Comprobar el funcionamiento de los materiales, medios y recursos didácticos, previamente a su utilización, garantizando la posibilidad de uso durante el desarrollo de la acción formativa.



- 3.3 Comprobar fallos en los materiales, medios y recursos didácticos, subsanándolos, modificándolos o sustituyéndolos, siguiendo especificaciones técnicas y pautas didácticas, para garantizar el desarrollo de la acción formativa.
 - 3.4 Usar los materiales, medios y recursos didácticos conforme a estrategias metodológicas y a la planificación establecida.
- Desarrollar la actividad atendiendo a criterios metodológicos y de accesibilidad para el aprovechamiento de la acción formativa aplicable.
 - Desarrollar la actividad teniendo en cuenta la normativa de prevención de riesgos laborales aplicable.

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 las realizaciones profesionales de la UC1443_3: Seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Selección de materiales, medios y recursos didácticos a utilizar en la acción formativa para el empleo.

- Identificación de materiales, medios y recursos didácticos a utilizar en la acción formativa.
- Selección de materiales, medios y recursos didácticos a utilizar en la acción formativa.

2. Elaboración de materiales y recursos didácticos de la acción formativa.

- Desarrollo del guión para la elaboración y adaptación de los materiales y recursos didácticos aplicable.
- Elaboración de los materiales (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros) y recursos didácticos.
- Adaptación de los materiales (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros) y recursos didácticos

3. Uso de los materiales, medios y recursos didácticos en la acción formativa de formación para el empleo.

- Comprobación de la disposición de los materiales, medios y recursos didácticos (pizarras, papelógrafos, proyector multimedia, entre otros).
- Comprobación del funcionamiento de los materiales, medios y recursos didácticos, previamente a su utilización.
- Subsanación de los fallos en los materiales, medios y recursos didácticos, modificándolos o sustituyéndolos.

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.



- Acción formativa a desarrollar: tipología.
- Identificación del perfil de las personas destinatarias.
- Identificación de condiciones ambientales (tiempos, espacios y medios disponibles).
- Aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Aplicación de la normativa de propiedad intelectual.

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:

1. En relación con la empresa deberá:

- 1.1 Percibir el impacto de las decisiones y actividades en las áreas de la empresa relativas a impartición de acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 1.2 Demostrar flexibilidad para afrontar situaciones de formación.
- 1.3 Gestionar la información, los recursos materiales y el tiempo de trabajo, para llevar a cabo la acción formativa.
- 1.4 Aplicar los protocolos de trabajo establecidos en la empresa, así como la normativa que regula los procesos de trabajo y la normativa de prevención de riesgos laborales y medioambientales.
- 1.5 Identificar los puntos fuertes y débiles que necesitan mejora y los problemas que puedan surgir en el desarrollo de las actividades de formación.

2. En relación con las personas destinatarias de la intervención deberá:

- 2.1 Asumir responsabilidades y decisiones en relación con las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 2.2 Comunicarse con las personas destinatarias de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 2.3 Mostrar asertividad, empatía y sociabilidad en el trato.
- 2.4 Respetar los canales de comunicación establecidos por la organización.
- 2.5 Dirigir a las personas y lograr que contribuyan de forma efectiva a la consecución de los objetivos planteados en las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 2.6 Atender a las dificultades y mejoras que se propongan y valorar las aportaciones que se realicen.
- 2.7 Tutorizar, supervisar y ayudar a desarrollar habilidades, aptitudes y capacidades profesionales de las personas destinatarias de la formación profesional para el empleo.
- 2.8 Buscar soluciones a problemas y necesidades que presenten las personas destinatarias directas e indirectas de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.

3. En relación con otros profesionales deberá:

- 3.1 Colaborar con otros profesionales del equipo multidisciplinar.
- 3.2 Controlar las emociones y comportamientos en situaciones de trabajo problemáticas y de presión, demostrando confianza en uno mismo a la hora de afrontarlas.



- 3.3 Actuar en el trabajo siempre de forma autocrítica bajo presión exterior o estrés, evitando que la actuación personal no esté influenciada por circunstancias internas o externas.
- 3.4 Evaluar con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le rodea en la planificación, ejecución y seguimiento de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 3.5 Mostrar iniciativa y autonomía personal en la toma de decisiones a la hora de llevar a cabo la planificación, ejecución y seguimiento de las acciones formativas, empleando tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria de otros profesionales para aplicarlos en el desarrollo de acciones formativas.

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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la “UC1443_3: Seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos”, se tiene 1 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 seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar, medios y recursos didácticos, para el desarrollo de contenidos formativos. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Elaborar de los materiales y recursos didácticos en la acción formativa de la formación para el empleo.



Condiciones adicionales:

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada o en entornos reales de trabajo.
- Se dispondrá de materiales medios y recursos didácticos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros), para la realización de las pruebas de evaluación, así como del equipamiento didáctico específico para el desarrollo de la situación profesional de evaluación y deberán de ser de uso generalizado en el sector (materiales, instrumentos, mobiliario, entre otros).
- Se dispondrá de material informático específico (hardware y software), material de oficina (lápiz, papel, entre otros), conexión a Internet y el utilizado por los profesionales en el desarrollo de su actividad.
- Se asignará un periodo para cada actividad en función del tiempo empleado o invertido por un profesional, para que la persona a evaluar trabaje en condiciones de estrés profesional.
- Se comprobará la capacidad de la persona 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.

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Elaboración de los materiales y recursos didácticos de la acción formativa de formación para el empleo</i>	<ul style="list-style-type: none">- Desarrollo del guión para la elaboración y adaptación de los materiales y recursos didácticos.- Atención a criterios pedagógicos, técnicos y metodológicos.- Elaboración de los materiales y recursos didácticos.- Atención a objetivos propuestos en la acción formativa de formación profesional para el empleo.



	<p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<p><i>Desarrollo de la actividad teniendo en cuenta la normativa de prevención de riesgos laborales aplicable</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Establecimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales aplicable a la formación profesional para el empleo.- Aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales relativa a la formación profesional para el empleo. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito</i></p>
<p><i>Desarrollo de la actividad respetando la normativa de propiedad intelectual aplicable</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Establecimiento de la normativa de propiedad intelectual aplicable al diseño y uso de recursos didácticos en el ámbito de la formación profesional para el empleo.- Aplicación de la normativa de propiedad intelectual relativa al diseño y uso de recursos didácticos en el ámbito de la formación profesional para el empleo. <p><i>El umbral desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>



Escala A

5	<p><i>Desarrolla el guión para la elaboración y adaptación de los materiales y recursos didácticos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros), tanto generales (índice, glosario, anexo, bibliografía, entre otros) como específicos (introducción, objetivos, contenidos, resúmenes, infografías, actividades, autoevaluación, entre otros); elabora los materiales y recursos didácticos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros), atendiendo a las condiciones ambientales (tiempos, espacios y medios disponibles) al perfil de las personas destinatarias (formación, experiencia laboral, entre otros), a la modalidad de formación (presencial, a distancia, entre otras) y a los contenidos formativos.</i></p>
4	<p><i>Desarrolla el guión para la elaboración y adaptación de los materiales y recursos didácticos, sin tener en cuenta los generales (índice, glosario, anexo, bibliografía, entre otros) pero sí los específicos (introducción, objetivos, contenidos, resúmenes, infografías, actividades, autoevaluación, entre otros); elabora materiales y recursos didácticos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros), atendiendo a las condiciones ambientales (espacios y medios disponibles, entre otros), al perfil de las personas destinatarias (formación, experiencia laboral, entre otras), a la modalidad de formación (presencial, a distancia, entre otras) y los contenidos formativos.</i></p>
3	<p><i>Desarrolla el guión para la elaboración y adaptación de los materiales y recursos didácticos, sin tener en cuenta los generales (índice, glosario, anexo, bibliografía, entre otros) pero sí los específicos (introducción, objetivos, contenidos, resúmenes, infografías, actividades, autoevaluación, entre otros); elabora materiales y recursos didácticos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros), no atendiendo a las condiciones ambientales (espacios y medios disponibles, entre otros), ni perfil de las personas destinatarias (formación, experiencia laboral, entre otras), ni la modalidad de formación (presencial, a distancia, entre otras) y los contenidos formativos.</i></p>
2	<p><i>Desarrolla el guión para la elaboración y adaptación de los materiales y recursos didácticos, sin tener en cuenta los generales (índice, glosario, anexo, bibliografía, entre otros) pero sí los específicos (introducción, objetivos, contenidos, resúmenes, infografías, actividades, autoevaluación, entre otros); no elabora materiales y recursos didácticos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros), no atendiendo a las condiciones ambientales (espacios y medios disponibles, entre otros), ni perfil de las personas destinatarias (formación, experiencia laboral, entre otras), ni la modalidad de formación (presencial, a distancia, entre otras) ni los contenidos formativos.</i></p>
1	<p><i>No desarrolla el guión para la elaboración y adaptación de los materiales y recursos didácticos, ni tiene en cuenta los generales (índice, glosario, anexo, bibliografía, entre otros) ni los específicos (introducción, objetivos, contenidos, resúmenes, infografías, actividades, autoevaluación, entre otros); no elabora materiales y recursos didácticos (impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros), no atendiendo a las condiciones ambientales (espacios y medios disponibles, entre otros), ni perfil de las personas destinatarias (formación, experiencia laboral, entre otras), ni la modalidad de formación (presencial, a distancia, entre otras) ni los contenidos formativos.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.



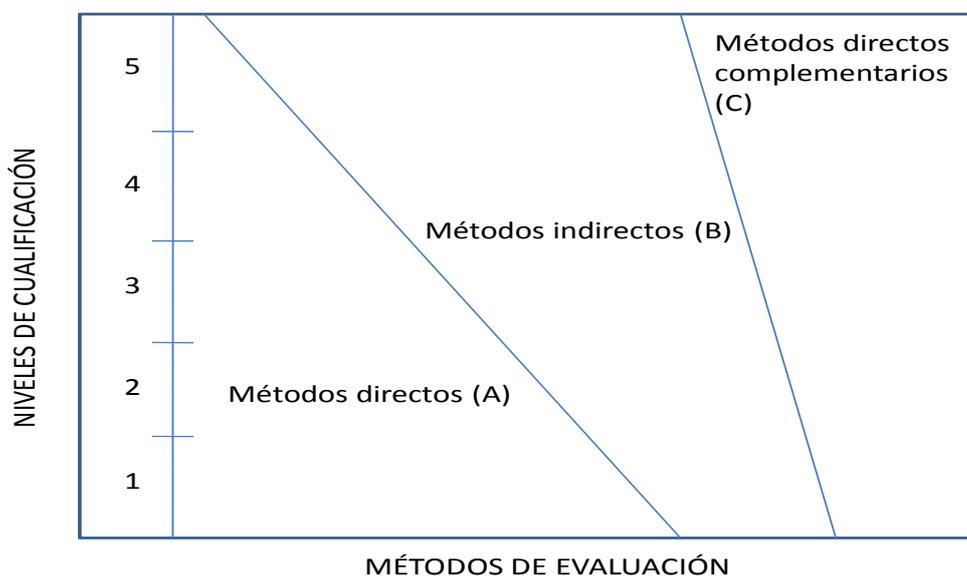
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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 de la unidad de competencia, 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 de la UC. 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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 no formal y no tenga experiencia en la selección, elaboración, adaptación y utilización de materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos, 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 la UC, 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 las realizaciones profesionales 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) Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias, poniéndole en situaciones similares a las que se describen a continuación:
 - Durante la elaboración de materiales y recursos didácticos, la persona candidata deberá desarrollar al menos un guión de una presentación multimedia en soporte informático, con el desarrollo de contenidos didácticos correspondientes a una parte del programa formativo a llevar a cabo y de su especialidad.
 - Durante la elaboración de una presentación multimedia, la persona candidata deberá diseñar el ejercicio propuesto atendiendo a la adecuación del contenido a criterios establecidos, a la secuencia pedagógica, al perfil de de las personas destinatarias.
 - Durante el diseño de la presentación multimedia, la persona candidata deberá tener en cuenta aspectos pedagógicos y técnicos adaptados a las características que se mencionan en el ejercicio propuesto de cara a facilitar la adquisición de las competencias profesionales.
- f) 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.



- 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 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.

- h) Se recomienda que la situación profesional de evaluación conste de una parte teórica y otra parte práctica (tres horas máximos entra las dos).





GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1444_3: Impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Código: SSC448_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1444_3: Impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos.

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 (UC 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 principales y secundarias que intervienen en la impartición y tutorización de acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

- 1. Establecer condiciones que favorezcan el desarrollo del proceso de aprendizaje para la impartición de acciones formativas para el empleo,**



atendiendo al perfil laboral del grupo de personas participantes, para cumplir los objetivos establecidos en la programación.

- 1.1. Explicar el programa formativo que se va a llevar a cabo, enfatizando la importancia del trabajo a realizar, para proporcionar al destinatario una idea de conjunto.
 - 1.2. Adecuar el proceso formativo al contexto en el que se va a llevar a cabo la acción formativa para el empleo, vinculando las necesidades, intereses y conocimientos previos de los participantes, con los contenidos, las prácticas profesionales y el itinerario formativo.
 - 1.3. Adecuar la acción formativa al contexto y a las condiciones ambientales, verificando antes de su utilización, los materiales y recursos disponibles.
 - 1.4. Implicar al grupo de personas destinatarias de la acción formativa para el empleo, favoreciendo su participación y colaboración en el desarrollo de la misma, para crear un clima que facilite la consecución de los objetivos establecidos.
- Desarrollar la actividad atendiendo a facilitar la consecución de los objetivos establecidos en la programación aplicables.
 - Desarrollar la actividad atendiendo al perfil laboral del grupo de personas participantes en la formación.

2. Impartir los contenidos de la acción formativa, utilizando técnicas, estrategias, recursos y materiales didácticos, acordes a la modalidad de la acción formativa y al perfil laboral de los participantes, para la adquisición de las competencias profesionales.

- 2.1. Exponer contenidos formativos actualizados y basados en modelos cercanos a la realidad profesional, combinando la utilización de la voz, ritmo, gesticulación y movimiento corporal, prestando atención a la secuencia, comprensión y significatividad de los mismos, para facilitar la adquisición de las competencias profesionales.
- 2.2. Fomentar la participación del alumnado, favoreciendo el establecimiento de las relaciones interpersonales, para crear un ambiente de acción conjunta en el contexto aula.
- 2.3. Aplicar estrategias didácticas, ajustándolas a las necesidades y al ritmo de aprendizaje de los participantes en la acción formativa para el empleo, considerando las dificultades personales y grupales que puedan aparecer.
- 2.4. Enfatizar los contenidos que delimitan el núcleo de la acción formativa para el empleo, secuenciando su presentación y subrayando la relación que tienen con la consecución de las competencias profesionales.
- 2.5. Utilizar recursos, medios y materiales didácticos actualizados y acordes a la acción formativa para el empleo a desarrollar, para asegurar la eficacia de los mismos en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- 2.6. Reforzar positivamente las aportaciones del alumnado, proporcionando alternativas y sugerencias y corrigiendo errores, para implicarlos en su propio proceso de aprendizaje.
- 2.7. Comprobar, mediante indicadores establecidos al efecto (preguntas directas, elaboración de resúmenes, entre otros), la adquisición de los contenidos, atendiendo especialmente al alumnado de la acción formativa con dificultades de aprendizaje, con el fin de controlar los distractores que interfieran en el desarrollo del proceso de aprendizaje.
- 2.8. Presentar ejemplos y demostraciones, en función de la complejidad de los contenidos y demandas del alumnado, para facilitar la adquisición de los contenidos.



- Desarrollar la actividad atendiendo a la adquisición de las competencias profesionales.
- Desarrollar la actividad atendiendo al perfil laboral del grupo de personas participantes en la formación.
- Desarrollar la actividad atendiendo a la modalidad de la acción formativa para el empleo aplicable.

3. Supervisar las actividades de aprendizaje, utilizando metodologías activas fomentando el desarrollo de competencias profesionales y sociales.

- 3.1. Proponer actividades de aprendizaje mediante instrucciones y criterios de ejecución, proporcionando información sobre el tipo de resultado esperado y los criterios que se utilizan en su valoración, para favorecer su comprensión y la realización de la misma por parte del alumnado.
 - 3.2. Dinamizar la actuación y participación del alumnado, acordando con el grupo, en su caso, los procedimientos de trabajo y realización de las actividades de aprendizaje.
 - 3.3. Vincular la situación real de trabajo al programa formativo, desarrollando actividades de aprendizaje que aproximen el mundo laboral al aula para garantizar el éxito de la acción formativa para el empleo.
 - 3.4. Dirigir las actividades de aprendizaje, coordinando la realización de las mismas, proporcionando sugerencias y recomendaciones al alumnado para su desarrollo, garantizando la comprensión del mensaje.
 - 3.5. Canalizar las incidencias y conflictos que se produzcan durante la realización de la actividad, solucionando las mismas, recalcando la importancia del diálogo y la comunicación, favoreciendo actitudes de responsabilidad y trabajo en grupo entre el alumnado.
 - 3.6. Supervisar la actividad de aprendizaje de forma sistemática, comprobando su calidad, contrastando los resultados, identificando errores o desviaciones para introducir las correcciones oportunas.
 - 3.7. Fomentar la interacción y reflexión del alumnado, potenciando el aprendizaje comprensivo y el intercambio de información, mediante indicaciones y sugerencias para la realización de las actividades.
- Desarrollar la actividad atendiendo al fomento del desarrollo de competencias profesionales y sociales.

4. Asesorar a las personas participantes en la acción formativa para el empleo en el uso de estrategias de aprendizaje y utilización de fuentes de información que faciliten el desarrollo de la misma y en la adquisición de competencias profesionales, siguiendo normas y criterios pedagógicos establecidos.

- 4.1. Establecer las actividades y los resultados de aprendizaje a conseguir por cada persona participante en la acción formativa para el empleo, en función de sus necesidades respetando los contenidos del programa, atendiendo a su idiosincrasia, para facilitar su proceso de aprendizaje.
- 4.2. Reforzar positivamente los procesos de aprendizaje realizados por cada persona participante en la acción formativa para el empleo, favoreciendo la consecución de los resultados.
- 4.3. Favorecer el desarrollo de las capacidades individuales (autonomía, responsabilidad y toma de decisiones, entre otras) en las personas



- participantes, para asegurar experiencias vinculadas a la acción formativa para el empleo.
- 4.4. Asesorar a las personas participantes sobre la evaluación del proceso de aprendizaje para reforzarlo o reconducirlo, en su caso, para garantizar el éxito de la acción formativa para el empleo.
 - 4.5. Evaluar a cada una de las personas participantes en la consecución de objetivos del programa, aplicando las técnicas de evaluación y seguimiento, tutorizándolas de manera individualizada, para garantizar el éxito de la acción formativa.
- Desarrollar la actividad atendiendo a normas y criterios pedagógicos establecidos aplicables.

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 las realizaciones profesionales de la UC1444_3: Impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. *Establecimiento de condiciones que favorezcan el desarrollo del proceso de aprendizaje.*

- Explicación del programa formativo que se va a llevar a cabo durante la acción formativa para el empleo.
- Adecuación del proceso formativo al contexto en el que se va llevar a cabo la acción formativa para el empleo.
- Adecuación a la acción formativa, al contexto de aplicación y a las condiciones ambientales (tiempo, espacios y medios disponibles).
- Implicación al grupo de personas destinatarias de la acción formativa para el empleo.

2. *Impartición de los contenidos de la acción formativa.*

- Exposición de contenidos formativos.
- Fomento de participación del alumnado.
- Aplicación de técnicas y estrategias didácticas.
- Uso de recursos, medios y materiales didácticos.
- Refuerzo positivo de aportaciones del alumnado.
- Comprobación de la adquisición de los contenidos, mediante indicadores establecidos al efecto.
- Presentación de ejemplos y demostraciones, en función de la complejidad de los contenidos y demandas del alumnado

3. *Supervisión del proceso formativo en formación para el empleo.*

- Propuesta de actividades de aprendizaje mediante instrucciones y criterios de ejecución.
- Dinamización de la actuación y participación del alumnado en el proceso formativo.



- Vinculación de la situación real de trabajo al programa formativo.
- Dirección de las actividades de aprendizaje, coordinando la realización de las mismas.
- Canalización de las incidencias y conflictos que se produzcan durante la realización de la actividad.
- Supervisión de la actividad de aprendizaje de forma sistemática, comprobando su calidad.
- Fomento de la interacción y reflexión del alumnado, potenciando el aprendizaje comprensivo.

4. Asesoramiento a personas participantes en la acción formativa para el empleo.

- Determinación de actividades y resultados de aprendizaje a conseguir por cada persona participante en la acción formativa para el empleo.
- Refuerzo positivo de procesos de aprendizaje realizados por cada persona participante en la acción formativa para el empleo.
- Desarrollo de capacidades individuales (autonomía, responsabilidad y toma de decisiones, entre otras) en las personas participantes.
- Tutorización individual a personas participantes en la consecución de objetivos del programa.
- Asesoramiento sobre la evaluación del proceso de aprendizaje.

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.

- Valoración del cumplimiento de los objetivos establecidos en la programación.
- Identificación del perfil del grupo de personas participantes en la formación.
- Aplicación de criterios pedagógicos establecidos.

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:

1. En relación con la empresa deberá:
 - 1.1 Demostrar flexibilidad para afrontar situaciones de formación.
 - 1.2 Aplicar los protocolos de trabajo establecidos en la empresa, así como la normativa que regula los procesos de trabajo y la normativa de prevención de riesgos laborales y medioambientales.
2. En relación con las personas deberá:
 - 2.1 Colaborar de forma eficaz con los miembros del equipo multidisciplinar y otras compañeras y compañeros.
 - 2.2 Asumir responsabilidades y decisiones en relación con las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
 - 2.3 Comunicarse con las personas destinatarias de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
 - 2.4 Mostrar asertividad, empatía y sociabilidad en el trato.



- 2.5 Dirigir a las personas y lograr que contribuyan de forma efectiva a la consecución de los objetivos planteados en las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
 - 2.6 Tutorizar, supervisar y ayudar a desarrollar habilidades, aptitudes y capacidades profesionales de las personas destinatarias de la formación profesional para el empleo.
3. En relación con el profesional deberá:
- 3.1 Controlar las emociones y comportamientos en situaciones de trabajo problemáticas y de presión, demostrando confianza en uno mismo a la hora de afrontarlas.
 - 3.2 Evaluar con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le rodea en la planificación, ejecución y seguimiento de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
 - 3.3 Mostrar iniciativa y autonomía personal en la toma de decisiones a la hora de llevar a cabo la planificación, ejecución y seguimiento de las acciones formativas, empleando tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria para aplicarlos en el desarrollo de acciones formativas.
 - 3.4 Buscar soluciones a problemas y necesidades que presenten las personas destinatarias directas e indirectas de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
 - 3.5 Identificar los puntos fuertes y débiles que necesitan mejora y los problemas que puedan surgir en el desarrollo de las actividades de formación.

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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la “UC1444_3: Impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos”, se tiene 1 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 impartir y tutorizar acciones formativas de formación profesional para el empleo utilizando técnicas, estrategias, recursos y materiales didácticos. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Impartir contenidos de la acción formativa.
2. Supervisar el desarrollo de actividades de aprendizaje

Condiciones adicionales:

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada, en entornos reales y controlados de trabajo.
- Se dispondrá de equipo y material para realizar la impartición de una acción formativa de formación profesional para el empleo.
- Se dispondrá del equipamiento de entrenamiento docente específico para el desarrollo de la situación profesional de evaluación y deberán ser de uso generalizado en el sector (pizarra, equipo multimedia, papelógrafo, conexión a Internet, entre otros).
- Se dispondrá de material informático específico (hardware y software) y material de oficina (lápiz, papel, entre otros) utilizado por los profesionales en el registro del desarrollo de su actividad.
- Se asignará un periodo para cada actividad en función del tiempo empleado o invertido por un profesional, para que la persona a evaluar trabaje en condiciones de estrés profesional.
- Se comprobará la capacidad de la persona 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.

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Impartición de contenidos de la acción formativa.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Exposición de contenidos formativos prestando atención a la claridad, comprensión y significatividad de los mismos.- Secuenciación de los contenidos subrayando la relación que tienen con la consecución de las competencias profesionales.- Presentación de ejemplos y demostraciones.- Aplicación de estrategias didácticas.- Utilización de recursos, medios y materiales didácticos.- Comprobación, mediante indicadores establecidos al efecto de la adquisición de los contenidos. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Supervisión del desarrollo de actividades de aprendizaje</i>	<ul style="list-style-type: none">- Evaluación de las personas participantes en la consecución de objetivos del programa.- Tutoría individualizada de personas participantes.- Asesoramiento a las personas participantes.- Canalización de las incidencias y conflictos. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Desarrollo de la adquisición de las competencias profesionales y sociales.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Atención al perfil de las personas destinatarias de la formación profesional para el empleo.- Aplicación de los criterios didácticos relativos a facilitar la adquisición de las competencias profesionales y sociales por parte de las personas destinatarias de la formación profesional para el empleo. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>



Escala A

5	<p><i>Expone los contenidos actualizados y cercanos a la realidad profesional de una acción formativa de formación profesional para el empleo, combinando habilidades docentes (comunicación verbal: utilización de la voz, ritmo, y no verbal: gesticulación y movimiento corporal, control de la comprensión, utilización de ejemplos, refuerzos, entre otras), con estrategias didácticas (secuenciación de los contenidos, demostraciones, presentaciones teórico-prácticas, entre otras), adecuando la exposición al perfil de los participantes, considerando la complejidad de los contenidos, las dificultades personales y grupales que se plantean en el ejercicio, utilizando los recursos, medios y materiales didácticos disponibles acordes con la modalidad formativa (presencial, a distancia, entre otros), perfil de los participantes y contenidos y utiliza indicadores (preguntas directas, elaboración de resúmenes, entre otros) para comprobar la adquisición de las competencias profesionales, especialmente en el caso de alumnos con dificultad de aprendizaje.</i></p>
4	<p><i>Expone los contenidos de una acción formativa de formación profesional para el empleo, combinando habilidades docentes (comunicación verbal y no verbal, control de la comprensión, utilización de ejemplos, refuerzos, entre otras), con estrategias didácticas (demostraciones, presentaciones teórico-prácticas, entre otras), adecuando la exposición al perfil de participantes, considerando la complejidad de los contenidos, las dificultades personales y grupales que se plantean en el ejercicio, utilizando los recursos, medios y materiales didácticos disponibles acordes con la modalidad didáctica, perfil de los participantes y los contenidos; no utiliza indicadores (preguntas directas, elaboración de resúmenes, entre otros) para comprobar la adquisición de las competencias profesionales.</i></p>
3	<p><i>Expone los contenidos de una acción formativa de formación profesional para el empleo, combinando habilidades docentes (comunicación verbal y no verbal, control de la comprensión, utilización de ejemplos, refuerzos, entre otras), con estrategias didácticas (demostraciones, presentaciones teórico-prácticas, entre otras), adecuando la exposición al perfil de participantes, considerando las dificultades personales y grupales que se plantean en el ejercicio, aunque sin utilizar los recursos, medios y materiales didácticos disponibles acordes con los contenidos y no utiliza indicadores (preguntas directas, elaboración de resúmenes, entre otros) para comprobar la adquisición de las competencias profesionales.</i></p>
2	<p><i>Expone los contenidos de una acción formativa de formación profesional para el empleo, combinando habilidades docentes (comunicación verbal y no verbal, control de la comprensión, utilización de ejemplos, refuerzos, entre otras), con estrategias didácticas (demostraciones, presentaciones teórico-prácticas, entre otras), adecuando la exposición al perfil de participantes, sin considerar las dificultades personales y grupales que se plantean en el ejercicio, y sin utilizar los recursos, medios y materiales didácticos disponibles acordes con los contenidos y no utiliza indicadores (preguntas directas, elaboración de resúmenes, entre otros) para comprobar la adquisición de las competencias profesionales.</i></p>
1	<p><i>Expone los contenidos de una acción formativa de formación profesional para el empleo, combinando habilidades docentes (comunicación verbal y no verbal, control de la comprensión, utilización de ejemplos, refuerzos, entre otras), con estrategias didácticas (demostraciones, presentaciones teórico-prácticas, entre otras); no adecúa la exposición al perfil de participantes, no considera las dificultades personales y grupales que se plantean en el ejercicio, y no utiliza los recursos, medios y materiales didácticos disponibles acordes con los contenidos y no utiliza indicadores (preguntas directas, elaboración de resúmenes, entre otros) para comprobar la adquisición de las competencias profesionales.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.



Escala B

5	<i>Propone actividades de aprendizaje ante un supuesto práctico, que permiten la tutorización de los participantes de manera individualizada, el asesoramiento de las personas participantes en base a la evaluación y seguimiento del proceso de aprendizaje (aplicando técnicas específicas) para reforzar o reconducir el proceso y canalizar las incidencias y conflictos propuestos, planteando la solución de los mismos mediante técnicas de comunicación (diálogo, negociación, trabajo en grupo, entre otras, garantizando el éxito de la acción formativa.</i>
4	<i>Propone actividades de aprendizaje ante un supuesto práctico, que permiten la tutorización de los participantes de manera individualizada, el asesoramiento de las personas participantes sobre la evaluación del proceso de aprendizaje para reforzarlo o reconducirlo y la canalización de las incidencias y conflictos propuestos, planteando la solución de los mismos sin tener en cuenta técnicas de comunicación (diálogo, negociación, trabajo en grupo, entre otras)</i>
3	<i>Propone actividades de aprendizaje ante un supuesto práctico, que permiten la tutorización de los participantes de manera individualizada, el asesoramiento de las personas participantes sobre la evaluación del proceso de aprendizaje para reforzarlo o reconducirlo y la canalización de las incidencias y conflictos propuestos sin plantear la solución de los mismos.</i>
2	<i>Propone actividades de aprendizaje ante un supuesto práctico, que permiten la tutorización de los participantes de manera individualizada, el asesoramiento de las personas participantes sobre la evaluación del proceso de aprendizaje para reforzarlo o reconducirlo aunque no canaliza las incidencias y conflictos propuestos ni plantea la solución de los mismos.</i>
1	<i>Propone actividades de aprendizaje ante un supuesto práctico, que no permiten la tutorización de los participantes, ni su asesoramiento: no canaliza las incidencias y conflictos propuestos ni plantea la solución de los mismos.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

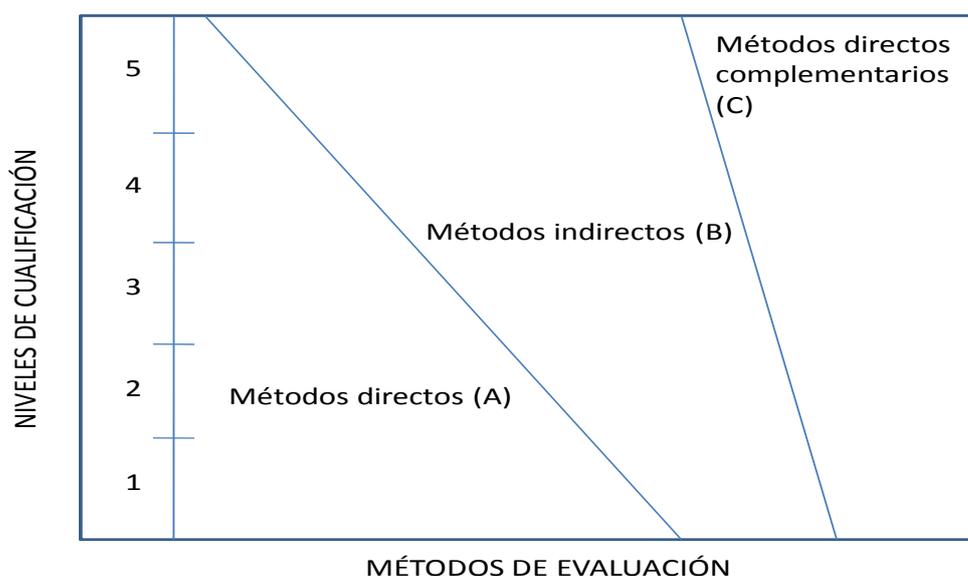
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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 de la unidad de competencia, 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 de la UC. 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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 no formal y no tenga experiencia en la impartición y tutorización de acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos, 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 la UC, 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 las realizaciones profesionales 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 la persona candidata trabaje en condiciones de estrés profesional.

- e) Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias, poniéndole en situaciones similares a las que se describen a continuación:
- Durante la docencia, la persona candidata tendrá que especificar qué condicionantes (perfil de los destinatarios, modalidad de acción formativa, entre otras) son los que debe tener en cuenta para impartir una acción de formación profesional para el empleo.
 - Durante la ejecución de la docencia, la persona candidata realizará una exposición de los contenidos seleccionados y referidos a una acción formativa de formación profesional para el empleo, poniendo en práctica todas las funciones (tutorización, supervisión del proceso de aprendizaje, entre otras) y habilidades docentes (control de comprensión, comunicación verbal y no verbal, refuerzo, entre otras).
- f) 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.
- 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.

- h) Se recomienda que la situación profesional de evaluación conste de una parte teórica y otra parte práctica (tres horas máximo entre las dos).





GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1445_3: Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Código: SSC448_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la “UC1445_3: Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo”.

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 (UC 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 principales y secundarias que intervienen en la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

1. ***Comprobar mediante una evaluación inicial o diagnóstica, el nivel del alumnado en relación con los objetivos establecidos en la programación, elaborando y aplicando los instrumentos de medida,***



atendiendo a las normas establecidas y siguiendo protocolos de actuación, para ajustar los contenidos al nivel formativo de los mismos.

- 1.1. Elaborar los instrumentos de recogida de información, siguiendo las normas establecidas al efecto, para la obtención de datos de la evaluación inicial o diagnóstica.
 - 1.2. Aplicar los instrumentos elaborados para la recogida de la información, siguiendo las normas establecidas al efecto, obteniendo los datos de la evaluación inicial o diagnóstica.
 - 1.3. Analizar el resultado de la evaluación inicial o diagnóstica comprobando el nivel del alumnado en relación con los objetivos establecidos en la programación, para adaptar la misma y garantizar el éxito del programa formativo.
 - 1.4. Ajustar las estrategias metodológicas, en función de los resultados de la evaluación inicial o diagnóstica, para conseguir los resultados establecidos en el programa de la acción formativa para el empleo.
- Desarrollar la actividad atendiendo a las normas establecida y siguiendo los protocolos de actuación aplicables.

2. Comprobar, mediante una evaluación continua y final, el nivel de adquisición de competencias profesionales del alumnado, elaborando y aplicando los instrumentos de medida, atendiendo a las normas didácticas establecidas al efecto y a los protocolos de actuación, para orientarlos sobre la adquisición de aprendizajes simples y complejos y ayudar a cada persona a su logro.

- 2.1. Elaborar los instrumentos de evaluación continua (pruebas teóricas y prácticas), comprobando su efectividad en la medición y valoración de lo previsto en la programación, que permitan la obtención de retroalimentación entre la persona formadora y el alumnado sobre su proceso de aprendizaje y las necesidades de mejora.
 - 2.2. Aplicar los instrumentos de evaluación continua (pruebas teóricas y prácticas), obteniendo los datos de evaluación, para la comprobación del nivel de aprendizaje del alumnado en relación con los objetivos y criterios de realización propuestos en la programación establecida.
 - 2.3. Analizar el resultado de la evaluación continua (pruebas teóricas y prácticas), comprobando el nivel del alumnado en relación con los objetivos establecidos en la programación, para transmitir el resultado obtenido, de forma individualizada, orientándolo en la continuidad o reconducción de su estrategia de aprendizaje de cara a la evaluación final.
 - 2.4. Elaborar los instrumentos de evaluación final (pruebas teóricas y prácticas), para garantizar la medición de los datos.
 - 2.5. Aplicar los instrumentos de evaluación final, obteniendo los datos de evaluación, para la comprobación del nivel de aprendizaje del alumnado en relación con los objetivos de la acción formativa para el empleo.
 - 2.6. Informar al alumnado, de forma individualizada, sobre el grado de consecución de las competencias profesionales adquiridas, para su conocimiento.
- Desarrollar la actividad siguiendo las normas didácticas establecidas y siguiendo los protocolos de actuación aplicables.
- Desarrollar la actividad comprobando la adquisición de competencias profesionales.



3. *Evaluar la acción formativa desarrollada, mediante instrumentos de recogida de datos establecidos en el procedimiento de evaluación, obteniendo información cualitativa y cuantitativa sobre la misma, para valorar los aspectos de la programación que son susceptibles de cambio y aplicarlos de cara al desarrollo de futuras acciones formativas para el empleo.*

- 3.1. Establecer el procedimiento de evaluación de la acción formativa para el empleo, en función de sus características, garantizando la participación del alumnado y de las personas formadoras intervinientes.
 - 3.2. Aplicar instrumentos de recogida de datos (cuestionarios, entrevistas, hojas de registro, entre otros) que reflejen el estado del proceso de aprendizaje mediante la información cualitativa y cuantitativa recogida.
 - 3.3. Evaluar la pertinencia de cada uno de los elementos de la acción formativa (alumnado, programación, recursos y medios, entre otros), a través de los datos obtenidos, para el desarrollo de futuras acciones formativas para el empleo.
- Desarrollar la actividad llevando a cabo el cambio en la acción formativa aplicable.

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 las realizaciones profesionales de la UC1445_3: Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. *Comprobación mediante evaluación inicial o diagnóstica del nivel del alumnado.*

- Evaluación inicial o diagnóstica.
- Elaboración de los instrumentos de recogida de información.
- Aplicación de los instrumentos elaborados para la recogida de información.
- Análisis del resultado de la evaluación inicial o diagnóstica.
- Ajuste de las estrategias metodológicas.

2. *Comprobación, mediante evaluación continua y final, del nivel de adquisición de competencias profesionales del alumnado.*

- Elaboración de los instrumentos de evaluación continua (pruebas teóricas y prácticas).
- Aplicación de los instrumentos de evaluación continua (pruebas teóricas y prácticas).
- Análisis del resultado de la evaluación continua (pruebas teóricas y prácticas).
- Elaboración de los instrumentos de evaluación final (pruebas teóricas y prácticas).
- Aplicación de los instrumentos de evaluación final (pruebas teóricas y prácticas).
- Información al alumno sobre el grado de consecución de las competencias profesionales adquiridas en el proceso.



3. Evaluación de la acción formativa para el empleo.

- Establecimiento del procedimiento de evaluación de la acción formativa para el empleo.
- Aplicación de instrumentos de recogida de datos (cuestionarios, entrevistas, hojas de registro; entre otros).
- Evaluación sobre la pertinencia de cada uno de los elementos de la acción formativa (alumnado, programación, recursos y medios; entre otros).

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.

- Evaluación de la acción formativa para el empleo. Tipos de evaluación: diagnóstica, continua y final.
- Establecimiento de la programación didáctica: procedimiento.
- Aplicación de las normas didácticas establecidas al efecto y atención a los protocolos de actuación.

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:

1. En relación con la empresa deberá:

- 1.1. Mostrar flexibilidad para afrontar situaciones de formación.
- 1.2. Organizar y gestionar el tiempo y los recursos para llevar a cabo la acción formativa.
- 1.3. Aplicar la normativa y protocolos establecidos de la empresa, así como la normativa de prevención de riesgos laborales y medioambientales.
- 1.4. Respetar los canales establecidos por la organización.

2. En relación con otras personas deberá:

- 2.1. Compartir los objetivos de la organización y la responsabilidad en el trabajo, así como asumir responsabilidades y decisiones en relación con las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 2.2. Comunicar de forma clara y concisa, utilizando la asertividad, la empatía, la sociabilidad y el respeto en el trato con las personas destinatarias de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 2.3. Mostrar capacidad para dirigir a las personas y lograr que contribuyan de forma efectiva y adecuada a la consecución de los objetivos planteados en las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 2.4. Tutorizar, supervisar y ayudar a desarrollar las habilidades, aptitudes y capacidades profesionales de los destinatarios de la formación profesional para el empleo, a través de habilidades didácticas de técnicas de comunicación y motivación.

3. En relación con las capacidades internas deberá:



- 3.1. Controlar voluntariamente las emociones, deseos y comportamientos propios en situaciones de trabajo y de estrés.
- 3.2. Valorar positivamente y mostrar confianza en sí mismo en cuanto a la realización de su trabajo.
- 3.3. Mostrar capacidad de autocrítica, ejecución y seguimiento de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 3.4. Mostrar iniciativa y autonomía personal en la toma de decisiones relacionada con la planificación, ejecución y seguimiento de las acciones formativas que ejecute.
- 3.5. Mostrar perseverancia y creatividad en la búsqueda de soluciones a problemas y necesidades.
- 3.6. Mostrar capacidad de análisis y síntesis sobre las situaciones de formación para identificar los puntos fuertes y débiles.

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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la UC1445_3 “Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo”, se tiene 1 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 evaluar el proceso de enseñanza - aprendizaje en las acciones formativas para el empleo, comprobando (mediante una evaluación inicial o diagnóstica, continua y final), el nivel del alumnado en relación con los objetivos establecidos en la programación, aplicando los instrumentos de medida elaborados y el nivel de adquisición de competencias profesionales del alumnado para orientarlos sobre la adquisición de aprendizajes simples y complejos y ayudar a cada persona a su logro y mejora, aplicando las normas didácticas establecidas al efecto y atención a



los protocolos de actuación. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Comprobar el nivel de adquisición de competencias profesionales del alumnado.

Condiciones adicionales:

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada, en entornos reales y controlados de trabajo.
- Se dispondrá de materiales, recursos, medios e instrumentos para la realización de las pruebas de evaluación que serán aportados por el organismo que realice la prueba.
- Se dispondrá del equipamiento didáctico específico para el desarrollo de la situación profesional de evaluación y deberán de ser de uso generalizado en el sector (materiales, instrumentos, mobiliario, entre otros).
- Se dispondrá de material informático específico (hardware y software) y material de oficina (lápiz, papel, entre otros) utilizado por los profesionales en el registro del desarrollo de su actividad.
- Se asignará un periodo para cada actividad en función del tiempo empleado o invertido por un profesional, para que la persona a evaluar trabaje en condiciones de estrés profesional.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias, poniéndole condiciones o/y en situaciones imprevistas.
- 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.

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:



<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Comprobación del nivel de adquisición de competencias profesionales del alumnado</i>	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración de los instrumentos de evaluación, comprobando su efectividad (en la medición y valoración de indicadores previstos en la programación)- Selección de los instrumentos de evaluación (atendiendo a las normas establecidas de cada uno de ellos y al momento de la formación)- Análisis del resultado de la evaluación, comprobando el nivel del alumnado en relación con los objetivos programados.- Información al alumnado sobre el grado de consecución de las competencias profesionales <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Desarrollo de la actividad aplicando de las normas didácticas establecidas al efecto y atendiendo a los protocolos de actuación</i>	<ul style="list-style-type: none">- Aplicación de principios generales y normas para dirigir los procesos de enseñanza-aprendizaje hacia los objetivos educativos en la Formación Profesional para el Empleo.- Atención a los protocolos de actuación aplicables a la Formación Profesional para el Empleo. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>



Escala A

5	<p><i>Selecciona y elabora el instrumento de evaluación (pruebas teóricas y prácticas), atendiendo a todos y cada uno de los siguientes aspectos: las normas establecidas para la elaboración de cada tipo de instrumento, al momento de la formación (inicial o diagnóstica, continua y final), a las características de los participantes, al tipo de aprendizajes simples y complejos; analiza el resultado de la evaluación planteada comprobando el nivel del alumnado en relación con los objetivos establecidos en la programación didáctica y le informa de manera individualizada sobre el grado de consecución de las competencias profesionales adquiridas (para orientar la adquisición de aprendizajes simples y complejos y ayudar a cada persona a su logro y mejora)</i></p>
4	<p><i>Selecciona y elabora el instrumento de evaluación, atendiendo a las normas establecidas para la elaboración de cada tipo de instrumento, al momento de la formación (inicial o diagnóstica, continua y final), a las características de los participantes aunque no atiende al tipo de aprendizajes, simples y complejos; analiza el resultado de la evaluación planteada comprobando el nivel del alumnado en relación con los objetivos establecidos en la programación didáctica y le informa de manera individualizada sobre el grado de consecución de las competencias profesionales adquiridas.</i></p>
3	<p><i>Selecciona y elabora el instrumento de evaluación, atendiendo a las normas establecidas para la elaboración de cada tipo de instrumento, al momento de la formación (inicial o diagnóstica, continua y final), a las características de los participantes aunque no atiende al tipo de aprendizajes, simples y complejos; no analiza el resultado de la evaluación planteada comprobando el nivel del alumnado en relación con los objetivos establecidos en la programación didáctica y le informa de manera individualizada sobre el grado de consecución de las competencias profesionales adquiridas.</i></p>
2	<p><i>Selecciona y elabora el instrumento de evaluación, atendiendo a las normas establecidas para la elaboración de cada tipo de instrumento, al momento de la formación (inicial o diagnóstica, continua y final), aunque ni a las características de los participantes aunque ni al tipo de aprendizajes, simples y complejos; no analiza el resultado de la evaluación planteada comprobando el nivel del alumnado en relación con los objetivos establecidos en la programación didáctica y no le informa sobre el grado de consecución de las competencias profesionales adquiridas.</i></p>
1	<p><i>Selecciona y elabora el instrumento de evaluación, aunque no atiende ni a las normas establecidas para la elaboración de cada tipo de instrumento, ni al momento de la formación (inicial o diagnóstica, continua y final), ni a las características de los participantes aunque, ni al tipo de aprendizajes, simples y complejos; no analiza el resultado de la evaluación planteada comprobando el nivel del alumnado en relación con los objetivos establecidos en la programación didáctica y no le informa sobre el grado de consecución de las competencias profesionales adquiridas.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.



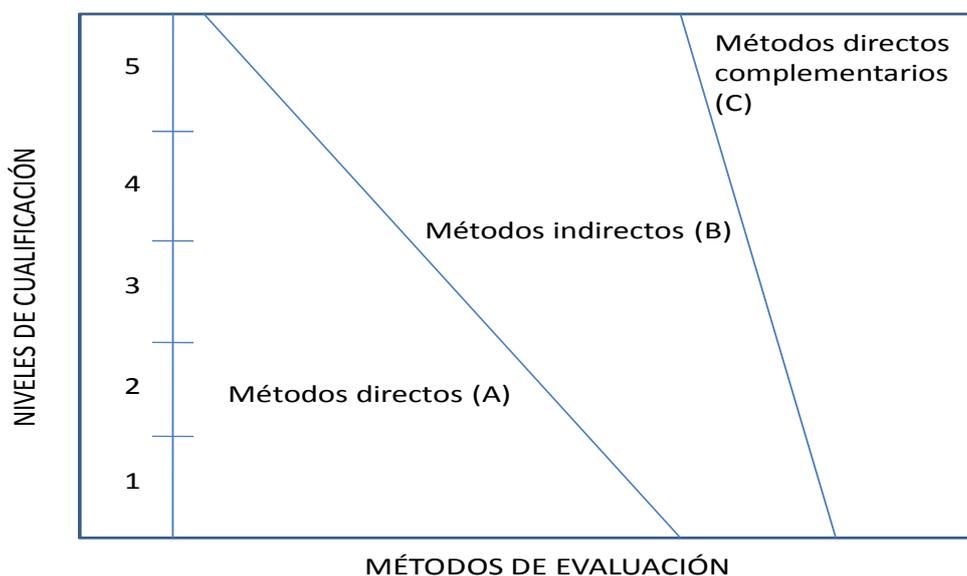
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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 de la unidad de competencia, 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 de la UC. 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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.

- Quando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo, 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 la UC, 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 las realizaciones profesionales 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/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias, poniéndole en situaciones similares a las que se describen a continuación:
 - Durante la evaluación de la consecución de objetivos establecidos en la programación, la persona candidata deberá determinar qué observaciones se reflejan en el informe de progresión para adaptar la misma y garantizar el éxito del programa formativo.
 - Durante el análisis del resultado de la evaluación continua (pruebas teóricas y prácticas), la persona candidata deberá comprobar el nivel del alumnado en relación con los objetivos establecidos en la programación, para transmitir el resultado obtenido, de forma individualizada, orientándolo en la continuidad o reconducción de su estrategia de aprendizaje de cara a la evaluación final.
- f) 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.
- 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 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.

- h) Se recomienda que la situación profesional de evaluación conste de una parte teórica y otra parte práctica (tres horas máximos entra las dos).





GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1446_3: Facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Código: SSC448_3

NIVEL: 3



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1446_3: Facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo.

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 (UC 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 principales y secundarias que intervienen en la facilitación de información, la orientación laboral y promoción de la calidad de la formación profesional para el empleo, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

- 1. Recabar información sobre la realidad formativa, laboral y contexto profesional de la especialidad de la que se trate, identificando los recursos de búsqueda de empleo (observatorios de empleo, ofertas de***



trabajo, oficinas de empleo, entre otros) y la oferta formativa existente, para transmitir oportunidades de empleo a la persona solicitante, atendiendo al intercambio de información entre profesionales, empresas, organizaciones e instituciones.

- 1.1. Analizar la realidad formativa, laboral y contexto profesional de la especialidad de la que se trate, recopilando información, para transmitir oportunidades de empleo a las personas solicitantes.
 - 1.2. Identificar los recursos de búsqueda de empleo (observatorios de empleo, ofertas de trabajo "on line" y en medios escritos, empresas del sector, oficinas de empleo, consulting, asesorías, agencias de desarrollo, entre otros), que favorezcan la inserción laboral.
 - 1.3. Clasificar los recursos de búsqueda de empleo identificados (observatorios de empleo, ofertas de trabajo "on line" y en medios escritos, empresas del sector, oficinas de empleo, consulting, asesorías, agencias de desarrollo, entre otros), atendiendo a la especialidad laboral.
 - 1.4. Establecer vías de comunicación con el contexto social y laboral, favoreciendo el intercambio de información entre profesionales, empresas, organizaciones e instituciones.
- Desarrollar la actividad transmitiendo oportunidades de empleo a la persona solicitante.
 - Desarrollar la actividad atendiendo al intercambio de información entre profesionales, empresas, organizaciones e instituciones

2. Motivar a las personas destinatarias de la acción formativa, potenciando su protagonismo activo y su responsabilidad, en el proceso de inserción laboral, asesorándolas sobre la realidad formativa, laboral y contexto profesional de su especialidad , teniendo en cuenta sus competencias personales, técnicas y su experiencia laboral, para implicarle en el mismo.

- 2.1. Analizar las características personales y profesionales de las personas destinatarias de la acción formativa (necesidades formativas, expectativas, situación social, competencias, entre otros), siguiendo protocolos de actuación, para establecer necesidades e intereses en la elaboración de itinerarios personalizados que mejoren su cualificación profesional.
- 2.2. Motivar a las personas destinatarias de la acción formativa, asesorándolas sobre la realidad formativa, laboral y contexto profesional de su especialidad, para potenciar su protagonismo y responsabilidad de éxito en el proceso de inserción laboral.
- 2.3. Trabajar con las personas destinatarias de la acción formativa las habilidades y recursos personales que permitan afrontar con éxito el proceso de inserción laboral, fomentando la participación activa y la toma de decisiones.

3. Asesorar a la persona destinataria de la acción formativa para el empleo sobre los itinerarios formativos y salidas profesionales de su especialidad, de manera individual y personalizada, teniendo en cuenta sus competencias personales, técnicas y experiencia laboral, para orientar su elección.

- 3.1. Personalizar los itinerarios formativos y las salidas profesionales de cada especialidad, atendiendo a los indicadores profesionales y psicosociales del contexto de aplicación, a las características competenciales de las personas



- destinatarias de la acción formativa, para favorecer su aprendizaje a lo largo de la vida y su inserción laboral.
- 3.2. Informar a las personas destinatarias de la acción formativa para el empleo sobre los recursos de información existentes (observatorios de empleo, ofertas de trabajo "on line" y en medios escritos, empresas del sector, oficinas de empleo, consulting, asesorías, agencias de desarrollo, entre otros), atendiendo a las áreas de interés profesional, para encauzar sus prácticas profesionales.
 - 3.3. Comunicar a las personas destinatarias de la acción formativa las oportunidades de empleo, teniendo en cuenta sus competencias personales y técnicas y su experiencia laboral, para implicarles en su desarrollo profesional.
- Desarrollar la actividad teniendo en cuenta las características competenciales de la persona destinataria de la acción formativa para el empleo.

4. Aplicar estrategias de mejora en la calidad de las acciones formativas para el empleo, verificando la adecuación de la misma y asumiendo responsabilidades de trabajo, para plantear propuestas de adaptación e innovación.

- 4.1. Identificar los requisitos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas para el empleo, acorde a los parámetros de calidad establecidos
 - 4.2. Verificar el nivel de adecuación de las acciones formativas atendiendo a los parámetros de calidad determinados.
 - 4.3. Participar activamente en las reuniones de coordinación y seguimiento de las acciones formativas para el empleo, en colaboración con los agentes implicados en la formación, aportando información y valorando las aportaciones del resto y cumpliendo con la planificación del centro.
 - 4.4. Identificar necesidades de cambio, en coordinación con las personas implicadas en el seguimiento de la acción formativa para el empleo, registrándolas para aplicar los ajustes valorados y mejorar la calidad de la formación.
 - 4.5. Participar en eventos relacionados con la formación para el empleo (encuentros, seminarios, asociaciones, redes, entre otros) y consultar publicaciones especializadas, que contribuyan a la mejora y actualización profesional.
 - 4.6. Proponer acciones de adaptación e innovación de la formación para el empleo, atendiendo a los cambios en los entornos profesionales y al impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), para incrementar la calidad del proceso formativo.
- Desarrollar la actividad atendiendo a la calidad de las acciones formativas para el empleo.

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 las realizaciones profesionales de la UC1446_3: Facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:



1. Recopilación de información sobre la realidad formativa, laboral y contexto profesional de la persona solicitante.

- Análisis de la realidad formativa, laboral y contexto profesional de la especialidad de que se trate.
- Identificación de los recursos de búsqueda de empleo (observatorios de empleo, ofertas de trabajo “on line” y en medios escritos, empresas del sector, oficinas de empleo, consulting, asesorías, agencias de desarrollo; entre otros).
- Clasificación de los recursos de búsqueda de empleo identificados.
- Establecimiento de vías de comunicación en el contexto social y laboral.

2. Motivación de las personas destinatarias de la acción formativa en lo relativo al proceso de inserción laboral.

- Análisis del perfil de las personas destinatarias de la acción formativa.
- Motivación a las personas destinatarias de la acción formativa, asesorándolas sobre la realidad formativa, laboral y contexto profesional de su especialidad.
- Desarrollo de habilidades y recursos personales de las personas destinatarias de la acción formativa.

3. Asesoramiento de la persona destinataria de la acción formativa.

- Asesoramiento sobre itinerarios formativos y salidas profesionales.
- Personalización de los itinerarios formativos y las salidas profesionales de cada especialidad.
- Información a las personas destinatarias de la acción formativa para el empleo sobre los recursos de información existentes.
- Comunicación a las personas destinatarias de la acción formativa de las oportunidades de empleo.

4. Aplicación de estrategias de mejora en la calidad de las acciones formativas para el empleo.

- Aplicación de la calidad de las acciones formativas.
- Identificación de los requisitos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas para el empleo.
- Verificación del nivel de adecuación de las acciones formativas a los criterios establecidos.
- Participación activa en las reuniones de coordinación y seguimiento de las acciones formativas para el empleo.
- Identificación de las necesidades de cambio, en coordinación con las personas implicadas en el seguimiento de la acción formativa para el empleo.
- Participación en los eventos relacionados con la formación para el empleo.
- Proposición de acciones de adaptación e innovación de la formación para el empleo.

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.

- Acción formativa para el empleo: características.
- Establecimiento de la programación didáctica: procedimiento.



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:

1. En relación con la empresa deberá:
 - 1.1. Demostrar flexibilidad para afrontar situaciones de formación en la empresa.
 - 1.2. Organizar y gestionar el tiempo y los recursos para llevar a cabo la acción formativa.
 - 1.3. Compartir los objetivos de la organización y la responsabilidad en el trabajo, así como asumir responsabilidades y decisiones en relación con las acciones formativas de formación profesional para el empleo que lleve a cabo.
 - 1.4. Respetar los canales establecidos en la organización.

2. En relación con las personas deberá:
 - 2.1. Comunicar de forma eficaz, clara y concisa, utilizando la asertividad, la empatía, la sociabilidad y el respeto en el trato con las personas destinatarias de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
 - 2.2. Dirigir a las personas y lograr que contribuyan de forma efectiva y adecuada a la consecución de los objetivos planteados en las acciones formativas de formación profesional para el empleo que desarrolle.
 - 2.3. Tutorizar, supervisar y ayudar a desarrollar las habilidades, aptitudes y capacidades profesionales de los destinatarios de la formación profesional para el empleo y planificar su seguimiento.

3. En relación con las capacidades internas deberá:
 - 3.1. Controlar voluntariamente las emociones, deseos y comportamientos propios en situaciones de trabajo, de estrés.
 - 3.2. Poseer una valoración positiva y confianza en sí mismo.
 - 3.3. Mostrar capacidad de autocrítica, evaluando con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le rodea en la planificación, ejecución y seguimiento de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
 - 3.4. Mostrar iniciativa y autonomía personal en la toma de decisiones relacionada con la planificación, ejecución y seguimiento de las acciones formativas que ejecute.
 - 3.5. Ser perseverante y creativo en la búsqueda de soluciones a problemas y necesidades que presenten los destinatarios directos e indirectos de las acciones formativas de formación profesional para el empleo que se le encomienden.
 - 3.6. Analizar y sintetizar las situaciones de formación para identificar los puntos fuertes y débiles que puedan surgir en el desarrollo de las actividades de formación, facilitando las soluciones y adecuándolas a las necesidades propias de cada acción formativa de formación profesional para el empleo.

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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la “UC1446_3: Facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo”, se tiene 1 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 facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo, identificando los recursos de búsqueda de empleo y la oferta formativa existente, para transmitir oportunidades de empleo a la persona solicitante y aplicando estrategias de mejora en la calidad de las acciones formativas para el empleo, asumiendo responsabilidades de trabajo, para plantear propuestas de adaptación e innovación. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Motivar a las personas destinatarias de la acción formativa.
2. Asesorar a la persona destinataria de la acción formativa para el empleo sobre los itinerarios formativos y salidas profesionales de su especialidad

Condiciones adicionales:

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada, en entornos reales y controlados de trabajo.
- Se dispondrá de recursos de búsqueda de empleo (observatorios de empleo, ofertas de trabajo "on line" y en medios escritos, empresas del sector, oficinas de empleo, consulting, asesorías, agencias de desarrollo, entre otros), que favorezcan la orientación e inserción laboral.



- Se dispondrá del equipamiento específico para el desarrollo de la situación profesional de evaluación y deberán de ser de uso generalizado en el sector (material, mobiliario, entre otros), así como de material informático específico (hardware y software) y material de oficina (lápiz, papel, entre otros) utilizado por los profesionales en el registro del desarrollo de su actividad.
- Se asignará un periodo para cada actividad en función del tiempo empleado o invertido por un profesional, para que la persona a evaluar trabaje en condiciones de estrés profesional.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias, poniéndole condiciones y/o en situaciones imprevistas.
- 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.

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Motivación de las personas destinatarias de la acción formativa</i>	<ul style="list-style-type: none">- Análisis las características de las personas destinatarias de la acción formativa para la elaboración de itinerarios personalizados.- Motivación a las personas destinatarias de la acción formativa, asesorándolas sobre la realidad (formativa, laboral y contexto profesional) de su especialidad.- Fomento de las habilidades y recursos personales que permitan afrontar el proceso de inserción laboral <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Asesoramiento a la persona destinataria de la acción formativa para el empleo sobre los itinerarios formativos y salidas profesionales de su especialidad</i>	<ul style="list-style-type: none">- Personalización de itinerarios formativos y las salidas profesionales de cada especialidad.- Información a las personas destinatarias de la acción formativa para el empleo sobre los recursos de información existentes.

- Comunicación a las personas destinatarias de la acción formativa de las oportunidades de empleo

El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.

Escala A

5	<i>Analiza las características personales y profesionales de las personas destinatarias de la acción formativa (necesidades formativas, expectativas, situación social, competencias, entre otros), siguiendo protocolos de actuación, para establecer necesidades e intereses en la elaboración de itinerarios personalizados; propone técnicas de motivación, potenciando el protagonismo y responsabilidad de las personas en el proceso de inserción laboral, fomentando su participación activa y la toma de decisiones y fomenta las habilidades y recursos personales que permitan afrontar el proceso de inserción laboral a las personas destinatarias.</i>
4	<i>Analiza las características personales y profesionales de las personas destinatarias de la acción formativa, para establecer necesidades e intereses en la elaboración de itinerarios personalizados; propone técnicas de motivación, potenciando el protagonismo y responsabilidad de las personas en el proceso de inserción laboral, fomentando su participación activa y la toma de decisiones y fomenta las habilidades y recursos personales que permitan afrontar el proceso de inserción laboral a las personas destinatarias.</i>
3	<i>Analiza las características personales y profesionales de las personas destinatarias de la acción formativa, para establecer necesidades e intereses en la elaboración de itinerarios personalizados; no propone técnicas de motivación aunque fomenta las habilidades y recursos personales que permitan afrontar el proceso de inserción laboral a las personas destinatarias.</i>
2	<i>Analiza las características personales y profesionales de las personas destinatarias de la acción formativa, para establecer necesidades e intereses en la elaboración de itinerarios personalizados; no propone técnicas de motivación ni fomenta las habilidades y recursos personales que permitan afrontar el proceso de inserción laboral a las personas destinatarias.</i>
1	<i>Analiza las características personales y profesionales de las personas destinatarias de la acción formativa, sin elaborar itinerarios personalizados; no propone técnicas de motivación ni fomenta las habilidades y recursos personales que permitan afrontar el proceso de inserción laboral a las personas destinatarias.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.



Escala B

5	<i>Propone itinerarios formativos y salidas profesionales para una especialidad propuesta en el ejercicio, atendiendo a los indicadores profesionales y psicosociales del contexto de aplicación, a las características competenciales y técnicas y a la experiencia laboral de las personas destinatarias de la acción formativa para implicar a las personas en su desarrollo profesional, favorecer su aprendizaje a lo largo de la vida y su inserción laboral; establece estrategias para transmitir información sobre los recursos existentes (observatorios de empleo, ofertas de trabajo "on line" y en medios escritos, empresas del sector, oficinas de empleo, consulting, asesorías, agencias de desarrollo, entre otros), y sobre las oportunidades de empleo que ha seleccionado en el ejercicio propuesto, atendiendo a las áreas de interés profesional</i>
4	<i>Propone itinerarios formativos y salidas profesionales para una especialidad propuesta en el ejercicio, atendiendo a los indicadores profesionales y psicosociales del contexto de aplicación, a las características competenciales de las personas destinatarias de la acción formativa; establece estrategias para transmitir información sobre los recursos existentes y sobre las oportunidades de empleo que ha seleccionado en el ejercicio propuesto y no atiende a las áreas de interés profesional.</i>
3	<i>Propone itinerarios formativos y salidas profesionales para una especialidad propuesta en el ejercicio, atendiendo a los indicadores profesionales y psicosociales del contexto de aplicación, a las características competenciales de las personas destinatarias de la acción formativa; establece estrategias para transmitir información sobre los recursos existentes pero no sobre las oportunidades de empleo que ha seleccionado en el ejercicio propuesto; no atiende a las áreas de interés profesional.</i>
2	<i>Propone itinerarios formativos y salidas profesionales para una especialidad propuesta en el ejercicio, atendiendo a los indicadores profesionales y psicosociales del contexto de aplicación, a las características competenciales de las personas destinatarias de la acción formativa; no establece estrategias para transmitir información sobre los recursos existentes ni sobre las oportunidades de empleo que ha seleccionado en el ejercicio propuesto; no atiende a las áreas de interés profesional.</i>
1	<i>Propone itinerarios formativos y salidas profesionales para una especialidad propuesta en el ejercicio, sin atender a los indicadores profesionales y psicosociales del contexto de aplicación; no atiende a las características competenciales de las personas destinatarias de la acción formativa; no establece estrategias para transmitir información sobre los recursos existentes ni sobre las oportunidades de empleo que ha seleccionado en el ejercicio propuesto; no atiende a las áreas de interés profesional.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.



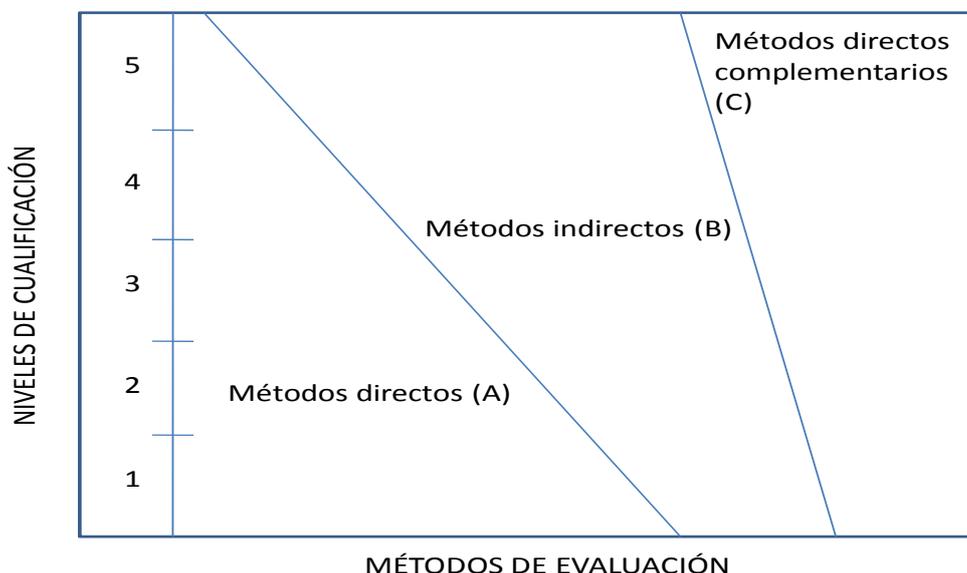
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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 de la unidad de competencia, 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 de la UC. 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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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 no formal y no tenga experiencia en la facilitación de información y orientación laboral y promoción de la calidad de la formación profesional para el empleo, 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 la UC, 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 las realizaciones profesionales 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/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias, poniéndole en situaciones similares a las que se describen a continuación:
 - Durante la motivación de las personas destinatarias de la acción formativa, la persona candidata deberá potenciar su protagonismo y responsabilidad en el éxito en el proceso de inserción laboral, fomentando su participación activa en el proceso y en la toma de decisiones.
 - Durante el asesoramiento de las personas destinatarias de la acción formativa, la persona candidata deberá informarles sobre la realidad formativa, laboral y contexto profesional de su especialidad atendiendo a los recursos de información existentes (observatorios de empleo, ofertas de trabajo "on line" y en medios escritos, empresas del sector, oficinas de empleo, consulting, asesorías, agencias de desarrollo, entre otros).
- f) 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.
- 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.

- h) Se recomienda que la situación profesional de evaluación conste de una parte teórica y otra parte práctica (tres horas máximos entra las dos).



GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS EN DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Acción formativa para el empleo: es la que está dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos, con objetivos, contenidos y duración propios y que puede estar vinculada o no a la obtención de los certificados de profesionalidad.

Competencia profesional: es el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. El agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial, es la unidad de competencia. Un conjunto de unidades de competencia forman la cualificación profesional que son los referentes para elaborar después las ofertas formativas conducentes a títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad.

Estrategias de aprendizaje: están constituidas por una serie de métodos, técnicas y procedimientos que se emplean en la orientación y la ejecución de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Evaluación continua: es la recogida y análisis continuo de información con el objetivo de detectar dificultades, logros de los alumnos, refuerzo y construcción de los aprendizajes.

Evaluación final: es aquella que permite determinar el grado de consecución que una persona participante (alumnado) ha obtenido en relación con los objetivos fijados para una determinada acción formativa.

Evaluación inicial o diagnóstica: es aquella orientada a recabar información sobre las capacidades y conocimientos previos en relación con un nuevo aprendizaje y así poder orientar el proceso de enseñanza - aprendizaje a sus posibilidades.

Formación de demanda: es una de las iniciativas de formación del subsistema de formación para el empleo, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.

Formación de oferta: es una de las iniciativas de formación del subsistema de formación para el empleo, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.

Formación en alternancia con el empleo: es una de las iniciativas de formación del subsistema de formación para el empleo, que está integrada por las acciones



formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo- formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

Guión para la elaboración de material didáctico: permite organizar todo el material que poseamos, estructurándolo en función de un tema, unos objetivos, unas herramientas que se emplearán para tal fin. Previamente a la elaboración del guión hay que seleccionar el medio que se va a utilizar, pudiéndose elaborar:

- El guión de contenido, que presenta de la forma más esquemática posible aquello que queremos comunicar.
- El guión didáctico, que presenta el contenido totalmente desarrollado.
- El guión técnico que, además de las fases anteriores, comprende aquellas consideraciones relativas a la realización del material, bien sea impreso, audiovisual o multimedia.

Habilidades docentes: técnicas expresadas en conductas concretas, que debe utilizar la persona dedicada a la formación para aumentar su rigor científico, asegurar su transparencia didáctica y mejorar la cercanía emocional entre ella y las personas participantes. Las más conocidas son: variación de estímulos, sensibilización introductoria, recapitulación e integración de conocimientos, uso del silencio e indicaciones no verbales, refuerzo de la motivación y participación, secuencialidad y control de la comprensión.

Instrumentos de evaluación: es el conjunto de métodos o mecanismos que posibilitará a la persona que evalúa el conocer, medir y comprobar las competencias y conocimientos del alumnado en el proceso de enseñanza - aprendizaje. A modo de ejemplo se citan: entrevista personal, pruebas profesionales de competencia, simulación de situaciones profesionales, observación en el puesto de trabajo, entre otros.

Itinerario formativo: se define como la trayectoria en la que se adquieren competencias profesionales y habilidades para un desempeño laboral concreto.

Materiales didácticos: es aquel que reúne medios y recursos que facilitan la enseñanza y el aprendizaje, con el fin de facilitar la adquisición de conceptos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.

Medios didácticos: objetos o recursos que facilita la comprensión de los mensajes didácticos, bien presentando la realidad que se desea enseñar o representándola cuando no es directamente accesible. Atendiendo al soporte que utilizan se pueden clasificar en: impresos, audiovisuales, multimedia, entre otros.

Programación didáctica: es el proceso de planificación de la formación. Se compone de una ordenación operativa de todo un sistema de actividades de aprendizaje y evaluación, para unos alumnos en un contexto laboral, económico y



social determinado, con vistas a alcanzar las capacidades terminales, en el marco de la competencia general del título correspondiente.

Recursos de búsqueda de empleo: es el conjunto de fuentes de información (observatorios de empleo, ofertas de trabajo "on line" y en medios escritos, oficinas de empleo, consulting, agencias de desarrollo, entre otras) donde una persona puede dirigirse para consultar posibles salidas profesionales, buscar empleo, entre otras.

Recursos didácticos: material u objeto, que en un contexto de formación determinado, se utiliza con una finalidad didáctica o para facilitar las actividades formativas y por lo tanto, el acceso a la información, la adquisición de habilidades, destrezas y estrategias y la formación de actitudes y valores.

Salida profesional: se define como las posibilidades profesionales que puede tener una persona teniendo en cuenta los estudios cursados, experiencias profesionales, programas formativos realizados, entre otros.

Tutora o tutor: persona encargada de dinamizar los procesos de aprendizaje mediante la estimulación y el control de la participación del alumnado. No se limita a responder a las consultas, sino que mantiene un papel activo a lo largo de toda la acción formativa, es decir la persona que tutoriza adopta un papel de dinamización y de mejora continua tanto de los procesos establecidos, como de los contenidos y metodologías del curso realizando el seguimiento de las actividades del alumnado (tutorización).