

Competencia personal en el Diseño, Supervisión y Evaluación de la Educación de Personas Adultas

Perfiles Europeos de Competencias



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea
Acuerdo Número: 2016-1-DE02-KA204-003346



El apoyo de la Comisión Europea en la producción de esta publicación no constituye una adopción de los contenidos, que refleja únicamente la opinión de los autores, y la Comisión no se hace responsable de cualquier uso que pueda hacerse de la información aquí contenida.

Publicado por:

Partenariado estratégico Erasmus+ “Designing, monitoring and evaluating adult learning classes – Supporting quality in adult learning” (DEMAL)

Nº de acuerdo. 2016-1-DE02-KA204-003346

Bonn, 2018

Autora:

Susanne Lattke, DIE, Bonn: lattke@die-bonn.de

Partenariado del Proyecto:

	German Institute for Adult Learning – Leibniz Centre for Lifelong learning (DIE) www.die-bonn.de	
Project coordination		
	IDEC, Consultants, High TechnologyAp- plications, Training SA www.idec.gr	
	Institutul de Stiinte ale Educatiei Romania www.ise.ro	
	Progress Consult Kft. www.progress.hu	
	FondoFormacionEuskadi SLL www.ffeuskadi.net	
	Swiss Federation for Adult Learning www.alice.ch	

Contacto: Susanne Lattke, DIE, Bonn: lattke@die-bonn.de



Esta obra está sujeta a la licencia [Reconocimiento-Compartir Igual 4.0 Internacional de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.es). Para ver una copia de esta licencia, visite <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.es>.



Contenidos

En resumen	4
Parte I Introducción	5
I.1. ¿Por qué estos perfiles de competencias?	6
I.2. ¿Cuál es el sentido práctico de los perfiles de competencias y quién debe utilizarlos?	6
I.3. ¿Qué competencias cubren los perfiles?	6
I.4. ¿Qué significan Diseño, y Evaluación y Supervisión del aprendizaje de personas adultas en el contexto DEMAL?	7
I.5. ¿Cuál es la estructura de los perfiles de competencias?	8
I.6. ¿Cómo se han desarrollado los perfiles de competencias?	9
I.7. Cómo se definen los conceptos clave en los perfiles?	9
I.8. ¿Dónde puedo leer más?	10
I.9. Referencias	10
Parte II Los Perfiles de Competencias	12
Perfil de Competencia “Diseño”	13
Perfil de Competencia “Evaluación y Supervisión”	20
Acerca de DEMAL	28



En resumen

El siguiente documento presenta perfiles detallados de dos competencias clave para profesionales del aprendizaje de Personas Adultas

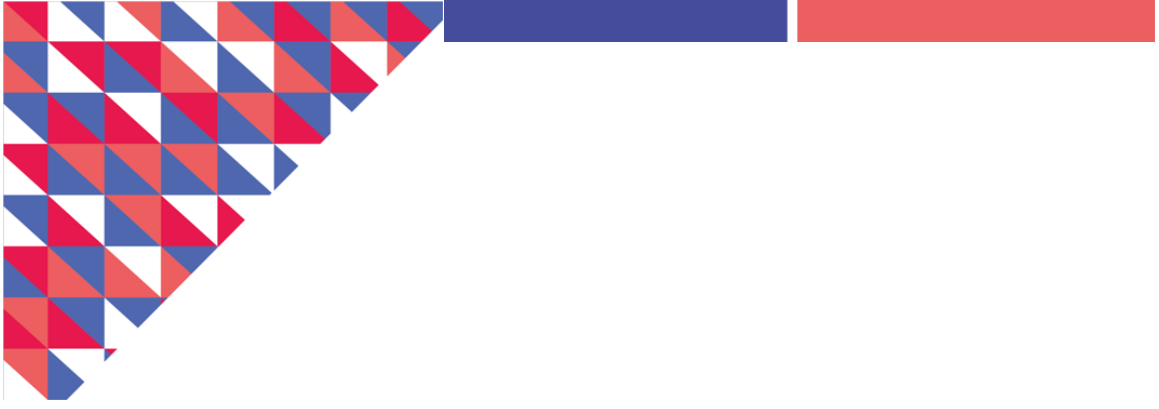
- Diseño del Aprendizaje de Personas Adultas
- Supervisión y Evaluación del Aprendizaje de Personas Adultas

Los perfiles son el resultado del Proyecto europeo “Diseño, Supervisión y evaluación de las actividades de Aprendizaje de Personas Adultas – Promoción de la calidad en el aprendizaje adulto” (DEMAL), que se estableció para promover la calidad en el ámbito del aprendizaje y la educación de personas adultas, trabajando específicamente en estas dos competencias profesionales clave. Ambas competencias tienen una importancia fundamental para permitir el aprendizaje de las personas adultas con éxito, pero aún no se han abordado suficientemente a nivel europeo.

Basándose en análisis documentales y entrevistas con expertos, el proyecto DEMAL propone por primera vez unos perfiles detallados de competencias que especifican las tareas y actividades relacionadas con esas dos competencias, además de los conocimientos, habilidades y competencias profesionales relacionados en términos de autonomía y responsabilidad.

Los agentes clave del aprendizaje de personas adultas pueden utilizar estos perfiles como referencia para desarrollar normas, currículos, cursos formativos o materiales de aprendizaje en su propio contexto nacional, regional o local.

Se desarrollarán a nivel europeo dos cursos formativos basados en los perfiles en formato mixto (presencial y elearning) dentro del propio proyecto DEMAL, junto con los recursos relacionados de enseñanza y aprendizaje.



Parte I

Introducción



I.1. ¿Por qué estos perfiles de competencias?

La calidad en el aprendizaje de las personas adultas es una importante preocupación política a nivel europeo. Mejorar la calidad y eficiencia de la educación y formación a todos los niveles es uno de los cuatro objetivos del marco europeo para la Cooperación Europea en Educación y Formación (ET 2020). Un pilar fundamental a este respecto es el desarrollo profesional del profesorado y los formadores/as y otros profesionales que trabajan en las organizaciones formativas.

Esto constituye una dificultad especial para el área del aprendizaje de personas adultas, que es el sector más diverso del aprendizaje permanente. A diferencia de la educación obligatoria o la educación superior, no existen vías de cualificación estandarizadas para los profesionales que trabajan en este campo. El profesorado de personas adultas tiene orígenes profesionales muy diversos. La mayoría están muy cualificados/as, pero estas cualificaciones no necesariamente incluyen ninguna formación pedagógica.

En Europa, hay una gran demanda de formación previa al servicio y durante el mismo para el profesorado de personas adultas, de acuerdo con estándares de calidad. Los perfiles comunes de competencias DEMAL ofrecen estos estándares para las dos competencias clave seleccionadas para profesorado y formadores/as de personas adultas.



I.2. ¿Cuál es el sentido práctico de los perfiles de competencias y quién debe utilizarlos?

Los perfiles de competencias sirven como herramienta de referencia que se puede utilizar para desarrollar productos como currículos, programas formativos, instrumentos de portafolio o materiales de aprendizaje que tratan los temas del Diseño y la Evaluación y Supervisión del aprendizaje de personas adultas. Por supuesto, los perfiles también se pueden utilizar para desarrollar las partes relevantes, relativas a estos dos temas, dentro de un currículo o programa formativo más completo. Los elementos de competencias enumerados en los perfiles se pueden tomar como los resultados de aprendizaje que debería intentar desarrollar un programa formativo relevante para cualificar a (posibles) profesores/as formadores/as de personas adultas en las áreas del Diseño y Evaluación y Supervisión respectivamente.

Los posibles usuarios/as del perfil de competencias son, principalmente, desarrolladores de currículos, programas formativos o material de enseñanza-aprendizaje para antes o durante el servicio de formación del profesorado y formadores/as de personas adultas.



I.3. ¿Qué competencias cubren los perfiles?

Los perfiles de competencias DEMAL cubren dos competencias específicas del marco “Competencias Clave para Profesionales del Aprendizaje de Personas Adultas”, que ha sido definido por Research voor Beleid en nombre de la Comisión Europea en 2010. Estas dos competencias son:

- Diseño de Aprendizaje de Personas Adultas
- Supervisión y Evaluación del Aprendizaje de las Personas Adultas

Diseño y Supervisión y Evaluación representan importantes tareas del proceso de preparación y distribución de la formación de personas adultas. Son igualmente importantes para la calidad y eficacia de la oferta de formación que la enseñanza o la propia actividad instructora. Las formaciones disponibles existentes en Europa, sin embargo, raramente se centran en estas dos competencias específicas. Esto es por lo que el proyecto DEMAL se ha propuesto rellenar este hueco en particular.

De esta forma, DEMAL, no cubre el perfil completo de competencias de un profesor/a o formador/a de adultos, sino que se concentra en los dos aspectos seleccionados.

I.4. ¿Qué significan Diseño, y Evaluación y Supervisión del aprendizaje de personas adultas en el contexto DEMAL?

En DEMAL, ambas competencias se refieren a un nivel micro de aprendizaje y enseñanza:

Diseño hace referencia a la planificación de una oferta educativa concreta, como un curso o programa formativo. El diseño tiene lugar principalmente antes de la implantación real de la oferta educativa, aunque puede darse cierta revisión del diseño original también en fases posteriores, durante la propia aplicación.

Características clave del Diseño:

- El diseño se refiere a la planificación de una oferta de aprendizaje concreta, p.ej. un curso;
- El diseño normalmente lo realiza el propio/a profesor/a / formador/a / facilitador/a;
- El diseño se basa en las necesidades del alumnado que participa en la oferta;
- El diseño puede referirse a una variedad de formatos, desde el curso organizado tradicionalmente a otros tipos de organizaciones de aprendizaje innovadoras o individualizadas; incluyendo ofertas online.

Términos Relacionados: planificación/creación de cursos/clases para personas adultas; creación de una programación, un currículo; planificación de escenarios/organizaciones de aprendizaje.

La Evaluación y Supervisión se refiere al grupo complejo de actividades que un profesor/a implanta en el contexto de una oferta educativa como acompañamiento de la actividad educativa en el sentido más estricto. El objetivo compartido de estas actividades es garantizar el éxito y mejorar la calidad de los procesos y resultados de enseñanza y aprendizaje.

Características clave de la Evaluación y Supervisión:

- Las actividades de Evaluación y Supervisión se implantan en distintas fases del curso, durante su desarrollo;
- Las actividades de Evaluación y Supervisión pueden tener objetivos formativos y sumativos;

- Las actividades de Evaluación y Supervisión pueden estar relacionadas con resultados y con procesos;
- Las actividades de Evaluación y Supervisión implican un importante componente de orientación al alumno/a;
- Las actividades de Evaluación y Supervisión también implican un importante componente de autorreflexión y desarrollo profesional continuo del propio profesorado.

Términos relacionados: Evaluación del alumnado, evaluación, orientación de la persona que aprende, orientación sobre aprendizaje, evaluación de resultados de aprendizaje, garantía de calidad.



I.5. ¿Cuál es la estructura de los perfiles de competencias?

Ambos perfiles tienen una estructura idéntica, que incluye las siguientes partes:

- La parte introductoria incluye una breve **definición** que explica lo que cubren las nociones clave correspondientes de Diseño, y Evaluación y Supervisión de los procesos de aprendizaje de personas adultas;
- La parte principal de cada perfil incluye cuatro niveles de competencias (A-D) que están definidos por su grado de especificidad con relación al Diseño y la Evaluación y Supervisión, respectivamente:
 - Competencias pedagógicas genéricas (► A ◀)
Comprende conocimientos, habilidades y actitudes que constituyen requisitos importantes para las tareas de Diseño, y Evaluación y Supervisión, pero que al mismo tiempo son requisitos generales para ser educador/a profesional de personas adultas.
Ejemplo: conocimientos básicos sobre las teorías de aprendizaje.
 - Competencias específicas del tema (► B ◀)
Comprende conocimientos y habilidades que constituyen requisitos importantes para la tarea de Diseño y Evaluación y Supervisión, pero están intrincadamente conectados con el área específica de experiencia del educador/a de personas adultas y el tema que se le está impartiendo.
Ejemplo: conocimientos de los contenidos del área de experiencia propia.
 - Competencias pedagógicas específicas (► C ◀)
Incluye los conocimientos y habilidades específicos necesarios para desempeñar los distintos pasos y actividades relativos a las tareas de Diseño y Evaluación y Supervisión.
Los propios pasos y actividades también se describen en detalle en este nivel C.
Ejemplo: aplicación práctica de las técnicas de análisis de necesidades.

➤ Competencias transversales (►D◄)

Incluye habilidades cognitivas multifuncionales e independientes del contexto, habilidades sociales, además de cualidades y actitudes emocionales que son muy relevantes para las tareas de Diseño y Evaluación y Supervisión, pero al mismo tiempo son útiles en muchos contextos diferentes, tanto privados como profesionales y se pueden utilizar para lograr muchos tipos distintos de objetivos y fines.

Ejemplo: habilidades de observación

- La parte de conclusión de los perfiles explica su **relación con el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF-MEC)**. Esta parte describe el Diseño y Evaluación y Supervisión como actividades profesionales en términos de *responsabilidad y autonomía*, referidas así a la comprensión específica de “competencia” según se adopta en el EQF-MEC.

En segundo lugar, esta parte explica qué *nivel/es EQF-MEC* sería/n los más relevantes si tratamos de desarrollar una cualificación en el área de Diseño o Evaluación y Supervisión.



I.6. ¿Cómo se han desarrollado los perfiles de competencias?

Los perfiles han sido desarrollados basándose en:

- Revisión de documentación especializada en los temas de Diseño y Evaluación y Supervisión
- Investigación de despacho que incluye material relevante como currículos existentes, normas y oferta de formación en los países socios del proyecto DEMAL,
- Entrevistas con 21 expertos/as en formación de personas adultas de los países socios del proyecto DEMAL.

Todas estas fuentes se han sometido a un análisis de contenidos para identificar el grupo común de actividades y elementos de competencias relacionados con las tareas de Diseño y Evaluación y Supervisión del aprendizaje de personas adultas.



I.7. Cómo se definen los conceptos clave en los perfiles?

En general, los perfiles de competencias se refieren a las definiciones de los conceptos clave que se usan comúnmente a nivel de la UE. Para las nociones de conocimientos, habilidades y competencias, los perfiles DEMAL hacen referencia directamente a las definiciones del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF-MEC) (Diario Oficial 2008, p.4)

- ‘conocimientos’ significa el resultado de la asimilación de información a través del aprendizaje. Conocimientos son el conjunto de hechos, principios, teorías y prácticas relacionados con un área de trabajo o estudio
- ‘habilidades’ significa la habilidad para aplicar los conocimientos y utilizar el saber hacer para completar tareas y resolver problemas.
- ‘competencias’ significa la habilidad probada para utilizar los conocimientos, habilidades y destrezas sociales y/o metodológicas en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal.

Para una comprensión más detallada de la competencia, los perfiles DEMAL se aproximan más a una definición propuesta por Franz E.Weinert (2001, p.27). En esta definición queda claro que la competencia, como concepto holístico, también incluye ciertas actitudes y disposiciones como elementos clave. Así, la competencia, según Weinert incluye:

- “las habilidades y destrezas cognitivas que posee un individuo o que puede adquirir con el fin de resolver ciertos problemas, además de las disposiciones y habilidades motivacionales, voluntarias y sociales que se necesitan para resolver de manera responsable y con éxito estos problemas en situaciones variables” (traducción de una traducción al inglés del autor).

Profundizando en esta interpretación, los perfiles DEMAL también incluyen actitudes y disposiciones como elementos de competencia, además de conocimientos y habilidades.

El propio EQF-MEC, por otra parte, especifica la noción anterior de competencia en una dirección algo distinta.

- “En el contexto del Marco Europeo de Cualificaciones, la competencia se describe en términos de responsabilidad y autonomía.” (Diario Oficial 2008, p. 4):

La interpretación específica del EQF-MEC de las competencias que utiliza el grado de responsabilidad y autonomía con el que un profesional realiza su trabajo también se refleja en los perfiles de competencias DEMAL, en la última parte de cada perfil: ahí, el grado de responsabilidad y autonomía se describe con referencia a las tareas profesionales de Diseño, y Evaluación y Supervisión del aprendizaje de personas adultas.


I.8. ¿Dónde puedo leer más?

Está disponible un informe de investigación completo de los perfiles de competencias en inglés. Este informe también incluye información adicional en profundidad sobre la estructura de los perfiles y las definiciones de los conceptos clave, además de referencias y documentación adicionales. El informe se puede descargar de la página web del proyecto DEMAL en: <http://www.demalproject.eu>.

I.9. Referencias

Conclusiones del Consejo de 12 de mayo de 2009 sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación («ET 2020»), Diario Oficial de la Unión Europea C 119, 28.05.2009, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:es:PDF>

Diario Oficial Official Journal (2008): RECOMENDACIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de abril de 2008 relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente. Diario Oficial de la Unión Europea C 111 of 06.05.2008. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:ES:PDF>



Research voorBeleid (2010). Key competences for adult learning professionals. Contribution to the development of a reference framework of key competences for adult learning professionals. Final report. Zoetermeer. URL: http://www.ginconet.eu/sites/default/files/Key_Competences_For_Adult_Educators.pdf

Weinert, F. E. (Hg.) (2001). Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim und Basel: Beltz



Parte II

Los Perfiles de Competencias

Perfil de Competencia “Diseño”

Resumen

Diseño se refiere a la tarea de planificar un programa de enseñanza-aprendizaje para personas adultas. Se refiere al nivel micro-didáctico, que es el nivel de los profesores/as o formadores/as que planifican una oferta de enseñanza-aprendizaje específica que normalmente implantarán y facilitarán ellos/as mismos/as. Los contextos y escenarios de estas ofertas de enseñanza-aprendizaje pueden variar y pueden incluir programas formales y no formales, muy estructurados y formatos y programas más abiertos para grupos y alumnos/as individuales, etc.

Diseño incluye, como primer paso, la recopilación de la información y conocimientos adecuados en los cuales se pueden basar las decisiones pedagógicas necesarias. En segundo lugar, incluye el propio proceso de planificación como parte principal. Y finalmente, incluye la tarea de adaptar la planificación original mediante la implantación del programa según las necesidades futuras.

A) Competencia pedagógica genérica

Conocimientos

- Conceptos y principios clave relativos a la enseñanza y aprendizaje de las personas adultas, en particular:
 - * Bases de la teoría del aprendizaje;
 - * Bases del aprendizaje de psicología;
 - * Problemas y motivaciones para el aprendizaje;
 - * Enfoque constructivista de la enseñanza
 - * Concepto de orientación hacia los resultados (frente a la orientación hacia la contribución / currículo);
- Conciencia / reflexión sobre el papel profesional propio como profesor/a de personas adultas.
- Bases de la teoría y técnicas de comunicación;
- Bases de las dinámicas de grupo
- Conocimientos de un conjunto suficientemente amplio de métodos de enseñanza.

Habilidades

- Aplicación práctica de un conjunto suficientemente amplio de métodos de enseñanza
- Habilidades de facilitación

Actitudes

- Conciencia profesional del papel propio y del posible impacto sobre la acción propia sobre el alumnado; sentido de la responsabilidad y compromiso con valores profesionales (éticos)

B) Competencia específica en la materia

Conocimientos

- Conocimientos de los contenidos en el área de la experiencia propia
- Conocimientos de los contenidos pedagógicos relativos al área de la experiencia propia (p.ej. “conocimientos sobre qué y cómo las representaciones promueven el aprendizaje del alumnado de los conocimientos clave de la materia” Goeze et al 2014)
- Metodología educativa de enseñanza específica del tema
- Familiaridad con los currículos, normas de cualificación, etc. existentes relativos a la materia.

C) Competencia pedagógica específica relativa al diseño de los procesos de aprendizaje de personas adultas

C1) Tareas y actividades a desempeñar

C2) Conocimientos y habilidades especiales relacionados

I. Recoger y analizar antecedentes (grupo destinatario, necesidades de aprendizaje, logística)

a) Objetivos / necesidades del cliente

Tarea

- Descubrir cuáles son los objetivos, motivación, necesidades, expectativas del cliente; aclaración de la tarea de la formación

Procedimiento / pasos

- Comunicarse con el cliente, solicitar información; posiblemente realizar un análisis de necesidades

b) Objetivos / necesidades del alumnado

Tarea

- Descubrir los objetivos, motivación, intereses, necesidades, expectativas del alumnado

Procedimiento / pasos

- Comunicarse con el alumnado (antes y durante el curso)
- Observar al alumnado durante el curso;

conocimientos

comprender el concepto



- conocimientos generales y comprensión de:
 - * el significado de “diseñar” el aprendizaje de las personas adultas
 - * función e importancia del proceso de diseño
 - * tareas implicadas en los procesos de diseño / pasos necesarios
 - * distintos actores implicados en los procesos de diseño
 - * factores que influyen en el proceso de diseño / factores a considerar durante el proceso de diseño

<p>- Analizar información disponible de otros contextos.</p> <p>c) Recursos del alumnado</p> <p><u>Tarea</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Descubrir las características relevantes del alumnado (lo que es relevante variará según el caso); p.ej: <ul style="list-style-type: none"> - Origen profesional (ocupación, años de experiencia...); - Origen educativo (cualificaciones formales) - Nivel de conocimientos y competencias por experiencia; - Origen personal (edad, situación familiar, procedencia cultural) <p><u>Procedimiento / pasos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Recoger/pedir información de los propios alumnos/as, del cliente y de otras fuentes; - Posiblemente aplicar ensayos u otros métodos de evaluación. <p>d) Entorno formativo, logística</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descubrir aspectos logísticos: marco temporal de la formación: espacio, situación; equipamiento disponible; evaluar el posible impacto de los aspectos sobre el proceso de enseñanza/aprendizaje <p>e) Marcos de referencia relevantes (p.ej. currículos, normas de competencias, marcos de cualificaciones)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si procede: descubrir lo que se especifica en los currículos correspondientes y/o normas de competencias con relación a la formación (en términos de temas a cubrir, resultados de aprendizaje a lograr, etc.) 	<p><u>análisis de necesidades</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - conceptos teóricos de necesidades de aprendizaje, beneficios del aprendizaje, resultados de aprendizaje - distintos tipos de necesidades y beneficios del aprendizaje (conceptos como “beneficios más amplios” ROI, etc.) - reflexión sobre los tipos y función / impacto de los intereses (ocultos) relacionados con las necesidades de aprendizaje enunciadas explícitamente; reflexión sobre los intereses y funciones de los clientes y aprendices/participantes potencialmente diferentes - conocimiento teórico de técnicas de análisis de necesidades, su potencial y limitaciones. <p><u>Definir resultados de aprendizaje</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - conocimientos básicos de marcos de competencias/cualificación genéricos existentes a nivel nacional o internacional; - tipos de resultados de aprendizaje (cognitivos, sociales, afectivos, etc.) - posibilidad de evaluar los resultados de aprendizaje) <p><u>evaluación de los niveles de entrada / aprendizaje anterior</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - distintos tipos de pruebas / métodos para evaluar el aprendizaje previo <p><u>diseño de currículos y reconstrucción de contenidos</u></p>
<p>II. Negociar y establecer resultados de aprendizaje</p> <p><u>Tarea:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - transformar los objetivos del cliente/alumnado en resultados de aprendizaje a lograr durante la formación - posiblemente con variaciones para distintos grupos de alumnos/as <p><u>Procedimiento / pasos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - discutir, negociar con el cliente y/o alumnado - definir las habilidades y competencias (evaluables) a lograr - especificar los indicadores para identificar si se han logrado los resultados de aprendizaje; 	


<ul style="list-style-type: none"> - concluir acuerdos con el cliente y/o el alumnado (acuerdo de aprendizaje, contrato de aprendizaje...) 	
<p>III. Establecer el concepto/ currículo del curso</p> <p>a)) Reconstrucción de contenidos</p> <p><u>Tarea:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - transformar los contenidos del tema / conocimientos del tema en contenidos de aprendizaje <p><u>Procedimiento / pasos</u></p> <p>(basándose en los antecedentes obtenidos y los resultados de aprendizaje que se han establecido)</p> <ul style="list-style-type: none"> - seleccionar y (re)formular los contenidos a cubrir - identificar relaciones / referencias cruzadas entre distintas partes - llevar los contenidos a una estructura lógica temporal para construir un itinerario/secuencia formativa coherente. <p>b) establecer el programa del curso</p> <p><u>Tarea:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - adaptar los contenidos de aprendizaje a un formato de curso <p><u>Procedimiento / pasos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - establecer un programa / horario para todo el curso – desde la bienvenida/introducción hasta el cierre/conclusión/despedita; descomponiéndolo en unidades - identificar función / objetivos y duración / tiempo para cada unidad del curso - garantizar que todo el curso siga cierta lógica y “suspense” desde el principio hasta el fin. 	<ul style="list-style-type: none"> - principios generales de reconstrucción de contenidos pedagógicos - conocimientos de diseño de currículos <p><u>diseño de cursos</u></p> <p><i>espacio y tiempo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - conocimientos sobre el entorno de aprendizaje, el papel del espacio y el tiempo y su impacto en el proceso de aprendizaje - fases del curso y sus funciones (consideradas para cursos de duraciones variables, respectivamente) <p><i>métodos de enseñanza</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - conocimientos teóricos de los distintos (tipos de) métodos de enseñanza, sus posibilidades y limitaciones <p><i>evaluación</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - métodos/medios relacionados con estos estilos / tipos - distintos tipos y objetivos de la evaluación - conocimientos teóricos de los distintos (tipos de) métodos de evaluación; áreas adecuadas de aplicación, potencial y limitaciones de cada método. <p><i>Factores que influyen en el aprendizaje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - conocimientos teóricos de distintos estilos de aprendizaje y tipos de alumnado; - posible influencia de la edad, origen cultural y otros factores en el aprendizaje de adultos <p><i>conocimientos relacionados</i></p>
<p>IV. Detalles fijos del curso (actividades, métodos, materiales)</p> <p>a) Plan de enseñanza</p> <p><u>Tarea:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - planificar las actividades de enseñanza / aprendizaje del curso <p><u>Procedimiento / pasos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - definir las actividades a realizar en cada unidad 	

<ul style="list-style-type: none"> - seleccionar los métodos, medios y formas sociales a utilizar en cada caso (considerar en cada caso las posibilidades y limitaciones del método en relación al objetivo de la unidad, la variedad, el tiempo disponible, etc.) - preparar para cada unidad una lista de materiales / equipos necesarios. <p>b) Plan de evaluación</p> <p><u>Tarea:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - planificar cómo se realizará la evaluación del aprendizaje y los resultados en el curso <p><u>Procedimiento / pasos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - identificar la función y el objeto de la evaluación (formativa, sumativa; qué tipo de información se va a obtener mediante la evaluación, quién va a utilizar los resultados de la evaluación y de qué modo - seleccionar los métodos y actividades adecuados para las evaluaciones respectivas - identificar en qué puntos del curso se realizará/n la/s respectiva/s evaluación/es 	<ul style="list-style-type: none"> - habilidad de conectar factores del contexto (características del grupo/participantes destinatarios, objetivos del aprendizaje, etc.) y decisiones pedagógicas (relacionadas con el contenido, métodos, tiempo, espacio, etc. de la enseñanza/ aprendizaje) teniendo en cuenta información relevante <p>Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - aplicación práctica de las técnicas de análisis de necesidades - aplicación práctica de métodos de ensayo - hacer operativos los resultados de aprendizaje - habilidad de relacionar los métodos y actividades de aprendizaje con los objetivos concretos y el contexto de la formación
<p>V. Preparar materiales</p> <p><u>Tarea:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - preparar los materiales necesarios para las diversas actividades de enseñanza, aprendizaje, evaluación durante el curso <p><u>Procedimiento / pasos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - formular / preparar instrucciones para los participantes; - preparar impresos, presentaciones de diapositivas; rotafolios, posters, etc. 	
<p>VI. “Plan de flexibilidad”</p> <p><u>Tarea:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - asegurarse (en cierta medida) de qué alternativas disponemos si el plan original (parte de él) no se puede realizar por diversas razones. <p><u>Procedimiento / pasos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - revisar el concepto del curso, prever posibles reacciones de los participantes; identificar posibles puntos “difíciles” - asegurarse de que el concepto del curso permite cierta flexibilidad (en términos de tiempo y metodología) 	



<ul style="list-style-type: none">- pensar en actividades y metodologías alternativas concretas para partes cruciales del curso / planificar rutas alternativas a lo largo del curso en el caso de que el grupo reaccione de modo diferente al esperado- construir una “reserva” de actividades y métodos adicionales que se puedan utilizar de manera espontánea si es preciso.	
<p>VII. Comunicar y revisar el diseño</p> <p><u>Tarea:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- asegurarse de que los alumnos comprenden y aceptan las bases del curso (filosofía) <p><u>Procedimiento / pasos</u></p> <ul style="list-style-type: none">- comunicar los resultados de aprendizaje previstos, objetivos del curso y el itinerario de aprendizaje previsto al alumnado;- comprobar si es necesario revisar el diseño (o parte de él) como resultado de la respuesta / feedback del alumnado- revisar el diseño según necesidades¹.	
 D) Competencias transversales	
<ul style="list-style-type: none">- habilidades analíticas y de reflexión- habilidades de resolución de problemas y negociación- habilidades de comunicación- habilidades de observación, empatía- creatividad- flexibilidad, mente abierta	
 E) Competencia en términos de autonomía y responsabilidad según se define en el Marco Europeo de Cualificaciones	
<p>Los/as profesionales competentes en el área del <i>Diseño</i> tienen un alto grado de habilidades de responsabilidad y autogestión. Son capaces de recoger de manera autónoma la información necesaria para realizar su trabajo; son capaces de sacar de manera autónoma las conclusiones adecuadas de esta</p>	

¹La revisión y ajuste del proceso de enseñanza/aprendizaje en una formación se tratarán con mayor detalle en la sección “supervisión y evaluación” del aprendizaje. Este es un ámbito en el que ambas áreas se solapan en cierta medida.



información y tomar las decisiones correspondientes. Son capaces de comunicarse, negociar y defender sus decisiones en interacción directa con diversos actores implicados (alumnado, clientes); son capaces de reflexionar autónomamente sobre su papel y acción profesional y revisar de manera crítica sus acciones y conceptos propios; buscarán de forma consciente y desarrollarán estrategias para mejorar su desempeño profesional basándose en la experiencia que han recogido y reflexionado.

El nivel real de competencia que posee un profesor/a o formador/a está estrechamente relacionado con el grado de experiencia profesional que haya acumulado, además de la calidad con la que haya reflexionado conscientemente sobre esta experiencia.

La actividad *Diseño* puede hacerse rutinaria sólo a bajo nivel. Hay unos principios generales que se pueden “aprender” y aplicar durante el proceso. También es posible que la actividad profesional implique cierto grado de repetición y que las nuevas situaciones a gestionar sean similares a las anteriores (p.ej. cuando el tipo de curso y grupo destinatario sea el mismo en un largo periodo). Esto, sin embargo, no tiene por qué ser la norma general. En cualquier caso, la actividad profesional requiere un alto grado de sensibilidad frente a los casos y la habilidad de desarrollar y adoptar conscientemente estrategias individuales para cada caso. Los profesores/as inexpertos pueden recurrir al consejo de profesores/as con más experiencia para promocionar su propio desarrollo profesional; pero incluso el profesorado inexperto frecuentemente deberá ejercer su actividad con un alto grado de autonomía y responsabilidad, aunque se pueda sentir inseguro en ocasiones. Con una creciente experiencia profesional aumentarán su autoconfianza y su capacidad de (auto)reflexión crítica y juicio. Así, llegarán a ser capaces de ejercer su tarea profesional con una autonomía y responsabilidad cada vez mayor y actuar a su vez como modelos y ofrecer orientación a profesorado inexperto.

Niveles EQF-MEC correspondientes

Según las características descritas anteriormente para esta competencia profesional clave y según los descriptores EQF, los niveles de cualificación EQF que se han identificado como relevantes para la actividad de *Diseño del proceso de aprendizaje de personas adultas* están entre los **niveles 4 y 7 EQF** – según la profundidad de los conocimientos, habilidades y competencias que se pretendan para la cualificación concreta. Esto significa que una formación en relación al *Diseño* puede estar integrada significativamente en programas de cualificación de cualquiera de estos niveles.

Perfil de Competencia “Evaluación y Supervisión”



Resumen

La *Evaluación y Supervisión* hace referencia a un conjunto de actividades cuya finalidad última es garantizar la calidad y mejora continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje de personas adultas. Se refiere al nivel micro-didáctico, p.ej. las actividades que el profesorado (y alumnado) planifican y aplican en el contexto de un programa de enseñanza-aprendizaje. La *Evaluación y Supervisión* se refiere tanto a los resultados como a los procesos e incluye tanto la evaluación de las competencias del alumnado como una evaluación de la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje. *Evaluación y Supervisión* incluye en la primera etapa la planificación de las medidas y actividades adecuadas; también la implantación de las actividades y el análisis de los resultados, y finalmente la tarea de sacar conclusiones de los resultados y tomar las medidas adecuadas en su caso. Las medidas y actividades de *Evaluación y Supervisión* varían mucho e incluyen entre otras la observación y reflexión del proceso de enseñanza-aprendizaje, uso de herramientas de evaluación de competencias, recogida del feedback del alumnado, además de ofrecer feedback y orientación al mismo.

Las actividades de *Evaluación y Supervisión* cumplen propósitos tanto formativos como sumativos. Básicamente, las actividades de *Evaluación y Supervisión* de uno u otro modo son una parte integral en curso del programa de enseñanza-aprendizaje en todas sus fases. La *Evaluación y Supervisión* también contempla una perspectiva de largo plazo que se alarga más allá de un programa concreto de enseñanza-aprendizaje, ya que también se espera que sus resultados contribuyan al desarrollo continuo del profesorado como profesional.




A) Competencia pedagógica genérica

Conocimientos


- conocimientos teóricos básicos relativos a la enseñanza y el aprendizaje (de personas adultas), concretamente:
 - * teorías de aprendizaje
 - * procesos de aprendizaje
 - * distintos tipos de resultados de aprendizaje
- conocimientos relativos a las posibilidades y limitaciones de distintos:
 - * recursos de aprendizaje



<ul style="list-style-type: none"> * estilos y estrategias de aprendizaje * enfoques y métodos de enseñanza <ul style="list-style-type: none"> - concepto de orientación hacia resultados frente a orientación hacia la contribución - conciencia/reflexión del papel profesional como profesor/a de personas adultas - enfoque constructivista de la enseñanza - conocimientos de un conjunto suficientemente amplio de métodos de enseñanza <p><u>Habilidades</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - aplicación práctica de un conjunto suficientemente amplio de métodos de enseñanza - habilidades de facilitación <p><u>Actitudes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - conciencia profesional del propio papel y el posible impacto de la acción propia sobre el alumnado; sentidos de la responsabilidad y compromiso hacia los valores profesionales (éticos)

 **B) Competencia específica en la materia**

<p><u>Conocimientos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos de los contenidos en el área de la experiencia propia - Conocimientos de los contenidos pedagógicos relativos al área de la experiencia propia (p.ej. “conocimientos sobre qué y cómo las representaciones promueven el aprendizaje del alumnado de los conocimientos clave de la materia” Goeze et al 2014) - Metodología educativa de enseñanza específica del tema - Familiaridad con los currículos, normas de cualificación, etc. existentes relativos a la materia.
--

 **C) Competencias pedagógicas específicas relativas a la evaluación de procesos de aprendizaje de personas adultas**

C1) Tareas y actividades a desempeñar	C2) Conocimientos y habilidades especiales relacionadas
<p>I. Planificación de la evaluación y valoración</p> <p>a) establecer marco para evaluación/valoración</p> <p><u>Tarea</u></p>	<p>Conocimientos</p> <p><u>Comprensión del concepto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - conocimiento teórico básico de

- Establecer qué debe evaluarse y valorarse y con qué objetivo (*Nota: esta tarea debe hacerse en un paso inicial antes del curso; sin embargo, es esencial que también durante el curso se complemente y modifique el marco según las necesidades que puedan surgir, ver siguiente sección*)

Procedimiento / pasos

- Recordar el contexto formativo general (características del grupo destinatario/ participantes y del cliente, contexto formativo – formal / no formal / informal)
- Recopilar información acerca de las actitudes y posibles prejuicios existentes frente a la evaluación / valoración entre el alumnado u otros actores implicados; considerar la posible influencia de factores culturales;
- Identificar los objetivos de aprendizaje y los resultados de aprendizaje de la formación (como norma, ya se habrán considerado durante el proceso de diseño del curso)
- Definir el objetivo/s y función/es que debe/n cumplir las actividades de evaluación /valoración para la formación en cuestión (formativa/sumativa; con fines de certificación, con fines de orientación; evaluación individual o grupal, etc.)
- Decidir la dimensión que se puede tratar/se tratará mediante la evaluación (p.ej. adecuación/ eficacia de los recursos de aprendizaje utilizados, de las estrategias de aprendizaje aplicadas; del enfoque de enseñanza utilizado, etc.)
- Seleccionar los criterios e indicadores adecuados que se pueden utilizar para la evaluación y valoración
- Establecer un plan escrito de evaluación / valoración o marco general, que especifique para la formación en cuestión, todos los temas relevantes.

b) preparar actividades de evaluación / valoración

Tarea

- Planificación y preparación práctica de las actividades concretas de evaluación / valoración, basándose en el marco general descrito anteriormente y considerando los objetivos y funciones de las actividades de evaluación/ valoración

Procedimiento / pasos

- Establecer cuándo se realizará la evaluación / valoración dentro de la formación
- Seleccionar los métodos adecuados de evaluación / valoración
- Seleccionar o preparar las herramientas para la evaluación y valoración.

* términos y principios clave relativos a la evaluación, valoración, supervisión

* conocimientos psicológicos básicos

- distintos tipos y funciones de evaluación y valoración (sumativa, formativa)
- distintos tipos de criterios e indicadores
- evaluación individual frente a grupal
- características de las distintas herramientas de evaluación y valoración (p.ej. exámenes, ejercicios, trabajos de proyecto, diarios de reflexión, etc.)
- principios básicos de diseño de instrumentos de evaluación / valoración (principios de diseño de cuestionarios, diseño de exámenes...)

conocimientos relacionados

- conocimientos acerca de cómo los distintos tipos, enfoques, principios, etc. de evaluación /valoración se relacionan con distintos contextos y grupos destinatarios, habilidad para analizar y juzgar la adecuación de cierto enfoque/método, etc. para un contexto o área de aplicación específico.

Conocimientos metodológicos

- conocimientos de diversos métodos y herramientas diagnósticos (examen, autoevaluación, portafolio, ejercicios, proyectos, etc.)
- principios y técnicas de observación

comunicación en el curso

<p>II. Utilización de la evaluación / valoración durante el curso(la sección II describe el uso de la evaluación / valoración en general; se especificarán con mayor detalle distintas áreas concretas de aplicación en las siguientes secciones)</p> <p>a) realización de las actividades de evaluación / valoración</p> <p><u>Tarea</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - aplicar la evaluación / valoración durante el curso (según la planificación previa pero también según los requisitos a medida que surjan durante el curso y que puedan llevar a la modificación del plan previo) <p><u>Procedimiento / pasos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - aplicar las actividades de evaluación / valoración según el plan - identificar desarrollos durante el curso que requieran o sugieran una acción espontánea en términos de evaluación / valoración y actuar sobre ellos consecuentemente (p.ej. recoger feedback del alumnado cuando se planteen problemas durante el curso) <p>b) Uso de los resultados de la evaluación / valoración</p> <p><u>Tarea</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - analizar los resultados de la evaluación / valoración y extraer las conclusiones adecuadas <p><u>Procedimiento / pasos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - identificar las recomendaciones y mensajes clave de la evaluación / valoración - analizar qué acción sugieren estas recomendaciones / mensajes y en qué marco temporal (¿se requiere una acción inmediata o a largo plazo?) - evaluar las opciones y posibilidades disponibles para una acción posterior - decidir sobre acciones posteriores a llevar a cabo y actuar en consecuencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - conocimientos teóricos básicos de la teoría de la comunicación, dinámica de grupos, papeles en el grupo - fases de un curso y sus características - conocimiento/conciencia de los diversos papeles profesionales como profesor/a, facilitador/a, orientador/a - principios del feedback métodos y herramientas para recoger feedback <p><u>orientación del alumnado</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - principios para orientar al alumnado <p><u>auto-reflexión desarrollo profesional</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - principios y técnicas de auto-reflexión - principios, métodos y herramientas para el desarrollo profesional (p.ej. diarios reflexivos, portafolios, feedback entre pares, supervisión...) <p>Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - diseño de un marco de evaluación / valoración consecuente con una formación concreta - diseño de herramientas e instrumentos de evaluación y valoración para distintos fines - aplicación práctica de las distintas herramientas para la evaluación y valoración - técnicas para analizar los resultados de la evaluación y valoración
<p>III. Uso de distintos tipos de evaluación/ valoración</p> <p>a) Diagnóstico / evaluación de niveles de competencias</p> <p><u>Tarea:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - diagnosticar el nivel de competencias del alumnado en varios puntos a lo largo del tiempo (al inicio del curso, a mitad del curso, al final del curso) 	

Procedimiento / pasos

- decidir (con antelación y/o espontáneamente) cuándo y cómo se producirá el diagnóstico de competencias
- seleccionar y aplicar los instrumentos adecuados para evaluar los niveles de competencias
- analizar resultados, establecer e implantar conclusiones para posteriores procesos de enseñanza.

b) Auto-reflexión sobre el desempeño de enseñanza propio

Tarea:

- reflexionar sistemáticamente sobre el desempeño de enseñanza propio y su impacto sobre la motivación y logro del alumnado

Procedimiento / pasos

- decidir (con antelación y/o espontáneamente) cuándo y cómo se producirá la auto-reflexión
- seleccionar y aplicar los modos/instrumentos adecuados para realizar la auto-reflexión
- analizar resultados, establecer e implantar conclusiones para posteriores procesos de enseñanza.

c) Recogida de feedback

Tarea:

- recogida y uso del feedback de varios grupos para mejorar el proceso de enseñanza/aprendizaje

Procedimiento / pasos

- decidir (por adelantado y/o espontáneamente) cuándo, de quién y cómo se recoge el feedback y con qué fin, p.ej.:
 - * feedback del alumnado a mitad o al final del curso sobre sus experiencias propias de aprendizaje, sobre el desempeño del profesorado, sobre su satisfacción, etc.
 - * feedback del cliente a mitad o al final del curso sobre cómo perciben el logro del alumnado o el desempeño del profesorado
- seleccionar y aplicar los métodos/instrumentos adecuados para la recogida de información
- analizar resultados, sacar e implantar conclusiones para posteriores procesos de enseñanza.

- aplicación práctica de herramientas de diagnóstico, incluyendo análisis de los resultados de las pruebas
- aplicación práctica de ejercicios y herramientas de auto-reflexión
- técnicas para registrar y analizar los resultados de auto-reflexión
- aplicación práctica de los métodos y herramientas de recogida de feedback
- técnicas de análisis y estructuración de distintos tipos de feedback (oral/escrito; preguntas abiertas/cerradas)
- aplicación de técnicas de observación
- habilidades prácticas de comunicación
- aplicación de técnicas de feedback
- uso práctico de herramientas como portafolios, diarios reflexivos;
- diseño de un plan de desarrollo para el desarrollo profesional propio.

d) Observación del alumnado y el proceso de aprendizaje

Tarea:

- observar continuamente o regularmente los procesos de aprendizaje durante el curso con el fin de detectar posibles problemas de manera temprana y sacar conclusiones

Procedimiento / pasos

- decidir (de antemano y/o espontáneamente) sobre el enfoque de la observación (p.ej. de manera continua o en intervalos específicos, criterios para la observación) y los métodos (p.ej. cómo registrar los resultados de la observación)
- aplicar la observación durante el curso
- analizar resultados, extraer e implantar conclusiones para posteriores procesos de enseñanza

IV. Comunicar y compartir la evaluación y valoración

Tarea:

- colocar al alumnado (y, en su caso, también a los clientes) en situación de apreciar el valor de la evaluación y valoración y beneficiarse de los resultados.

Procedimiento / pasos

- reflexionar y decidir qué acción comunicativa es necesaria y en qué momento de la formación

En el/los momento/s adecuado/s ...

- comunicar la razón y el objeto de las actividades de evaluación y valoración, creando una atmósfera positiva y constructiva
- aclarar los papeles y responsabilidades de todos los implicados en la evaluación/valoración, garantizando que el alumnado asuma su propio proceso de aprendizaje y no sean solo receptores pasivos de los mensajes del profesorado.
- comunicar los resultados de las actividades de evaluación/valoración a los implicados de manera justa y constructiva / ofrecer feedback
- ofrecer consejo al alumnado sobre las posibilidades de mejorar su propio aprendizaje, también con la perspectiva de mejorar las habilidades reflexivas del alumnado y que reflexionen sobre su propio proceso de aprendizaje / orientación del alumnado.

- Implicar al alumnado (y posiblemente a clientes), en la medida de lo posible, en el proceso de obtener conclusiones a partir de la evaluación/valoración y tomar decisiones con relación a acciones posteriores (p.ej. implantar una discusión grupal sobre cómo tratar los resultados de la evaluación)

V. Uso de la evaluación y valoración para un proceso continuo del propio desarrollo profesional

Tarea:

- Uso de (los resultados de) las actividades de evaluación / valoración en la perspectiva a largo plazo para promover el propio desarrollo como profesor/a / formador/a profesional de personas adultas

Procedimiento / pasos


- Planificar conscientemente un uso sistemático de los resultados de la evaluación / valoración para el propio desarrollo profesional: ¿qué tipo de resultados se deben utilizar, a qué intervalos y cómo?

D) Competencias transversales

- Habilidades analíticas y de reflexión
- Conciencia intercultural
- Habilidades para la resolución de problemas y negociación
- Habilidades para la comunicación
- Habilidades para la observación, empatía
- Creatividad
- Flexibilidad, mente abierta

E) Competencia en términos de autonomía y responsabilidad según se define en el Marco Europeo de Cualificaciones

Los/as profesionales competentes en el área de la *Evaluación y Supervisión* tienen un alto grado de habilidades de responsabilidad y autogestión. Son capaces de recoger de manera autónoma la información necesaria para realizar su trabajo; son capaces de sacar de manera autónoma las conclusiones adecuadas de esta información y tomar las decisiones correspondientes. Son capaces de comunicarse, negociar y defender sus decisiones en interacción directa con diversos actores implicados (alumnado, clientes); son capaces de reflexionar autónomamente sobre su papel y acción profesional y revisar de manera crítica sus acciones y conceptos propios; buscarán de forma consciente y desarrollarán estrategias para mejorar su desempeño profesional basándose en la experiencia que han recogido y reflexionado.



La actividad de *Evaluación* se puede hacer rutinaria sólo en una pequeña medida. En algunos casos, especialmente en el caso de la educación formal, ciertos elementos de esta actividad ya han sido establecidos por parte de un agente externo, p.ej. en el caso de exámenes estandarizados al final de un curso. En la mayor parte de los casos, sin embargo, los/as docentes de personas adultas pueden planificar de manera autónoma actividades de evaluación que pretenden implantar durante una formación. Haciendo esto, los/as formador /as de personas adultas pueden recurrir a herramientas y modelos existentes, pero en cualquier caso, deberán tomar una decisión bien fundada con relación a la adecuación de las herramientas existentes para un propósito concreto, teniendo en cuenta un gran número de parámetros. Además, gran parte de la actividad de *Evaluación* no se puede planificar con antelación, sino que debe ponerse en marcha durante un proceso de enseñanza-aprendizaje en curso. El formador/a de personas adultas tiene que tomar decisiones instantáneas, basadas en un rápido análisis de la situación y debe elaborar soluciones creativas para abordar retos individuales que surgen durante el proceso.

La alta proporción de acción que no se puede planificar de antemano hace que esta tarea de *Evaluación* sea muy exigente. Un alto nivel de competencia en esta área requiere, así, no sólo la acumulación de conocimientos relevantes y habilidades técnicas en el diseño y aplicación de las herramientas de evaluación y supervisión. También requiere de la habilidad de tomar decisiones complejas en un periodo de tiempo muy corto. Esta habilidad está estrechamente relacionada con el nivel de experiencia profesional que haya acumulado antes el formador/a de personas adultas.

Niveles EQF-MEC correspondientes

Según las características descritas anteriormente para esta competencia profesional clave y según los descriptores EQF, los niveles de cualificación EQF que se han identificado como relevantes para la actividad de *Evaluación y Supervisión del proceso de aprendizaje de personas adultas* están entre los **niveles 4 y 7 EQF** – según la profundidad de los conocimientos, habilidades y competencias que se pretendan para la cualificación concreta. Esto significa que una formación en el área de *Evaluación y Supervisión* puede estar integrada significativamente en programas de cualificación de cualquiera de estos niveles.

Acerca de DEMAL



Find us on:



www.demalproject.eu/index.html



https://de-de.facebook.com/DEMAL_Erasmusplus/e



<http://thalys.gr/>

“Designing, monitoring and evaluating adult learning classes – Supporting quality in adult learning” (DEMAL)

Es un Proyecto Erasmus+ de Partenariado Estratégico, en marcha desde Octubre 2016 a Septiembre 2018.



Objetivo general

DEMAL pretende contribuir a la formación de calidad de personas adultas mediante la promoción de dos competencias profesionales clave de profesores/as y formadores/as de personas adultas:

- Diseño del Proceso de Aprendizaje de Personas Adultas, y
- Supervisión y Evaluación del Proceso de Aprendizaje de Personas Adultas

Ambas competencias se pueden considerar como requisitos esenciales para garantizar que la oferta de aprendizaje de personas adultas sea efectiva, de calidad y cubra las necesidades del alumnado.



Objetivos específicos

- Desarrollar dos perfiles europeos de referencia detallados para estas competencias clave, relacionadas con el EQF-MEC
- Desarrollar y dirigir dos cursos formativos disponibles (e-learning más un taller de una semana) incluyendo los recursos de aprendizaje relacionados para estas competencias clave
- Probar las posibilidades de una aplicación innovadora de planificación de cursos para apoyar ambos aprendizajes autodirigidos y la práctica profesional diaria mejorada del profesorado y los formadores/as de personas adultas en Europa
- Desarrollar y dirigir un marco de validación para mejorar la comparativa entre la oferta formativa y las cualificaciones existentes y facilitar el reconocimiento de competencias adquiridas de manera informal y así mejorar la flexibilidad de los itinerarios de cualificación para la plantilla de formación de personas adultas en Europa



Grupo objetivo

La plantilla de las organizaciones de aprendizaje de personas adultas con diversos orígenes educativos y profesionales, comprometida en las tareas de diseñar programas formativos y supervisar y evaluar el proceso de aprendizaje.

