

**Diseño, Supervisión y Evaluación
del Aprendizaje de Personas Adultas**

***Desarrollo de la Validación de las
Competencias de los Formadores de
Personas Adultas***



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea



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

Publicado por:

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













Acuerdo nº: 2016-1-DE02-KA204-003346

Bucarest, 2018

Autor:

Miruna Miulescu, ISE, Bucharest

Partenariado del proyecto:

	German Institute for Adult Learning – Leibniz Centre for Lifelong learning (DIE) www.die-bonn.de	 German Institute for Adult Education Leibniz Centre for Lifelong Learning
Coordinación del proyecto		
	IDEC, Consultants, High Technology Applications, 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-CompartirIgual 4.0 Internacional de CreativeCommons. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.



Contenidos

Prefacio	4
Parte I Introducción	6
I.2. Objeto del Marco de Validación	9
I.3. Uso práctico	9
I.4. Metodología	9
Referencias	10
Parte II Apéndices	12
Apéndice A: Evaluación Holística del Portafolio	13
A.1 Evaluación Global de la Calidad del Portafolio	13
A.2 Evaluación del Portafolio con relación a las áreas de competencia	14
Plantilla de Evaluación del Portafolio – Diseño de Clases de Formación de Personas Adultas	15
Apéndice B: plantilla de autoevaluación	21
Áreas y actividades principales relativas al Diseño de Clases de Aprendizaje de Personas Adultas	21
Áreas y actividades principales relativas a la Evaluación de Clases de Aprendizaje de Personas Adultas	25
Apéndice C. Plantilla de Entrevista basada en Competencias	28
Acercas de DEMAL	37



Prefacio

Actualmente, una parte importante de la educación tiene lugar en el mundo laboral, fuera del sistema educativo. Aunque hay pocos conocimientos sobre los beneficios de la validación como proceso y todavía la preferencia tradicional de las certificaciones procede del sector formal, las realidades cambiantes del ámbito de la educación y el desarrollo de la profesión han impulsado la implantación de sistemas de validación de competencias adquiridas de manera no formal e informal.

Por ello, los sistemas de validación han adquirido una gran atención y relevancia en las últimas décadas y se están considerando gradualmente como una alternativa viable a la certificación formal como modo de fortalecer el sistema de cualificación formal. De cualquier modo, la validación se ha convertido en un componente importante del aprendizaje permanente, además de una herramienta destinada a estimular la reflexión y autoevaluación de los conocimientos y habilidades de una persona.

Además, debido a que no hay normas compartidas o itinerarios estandarizados de cualificación para el sector del aprendizaje de personas adultas y sus profesionales a niveles europeo, nacional y local, la validación del aprendizaje no formal y formal se convierte en una prioridad. Por ello, el proceso de validación puede transformarse en un medio importante para promover la profesionalización en el sector del aprendizaje de personas adultas. La relevancia del tema ha tenido especial importancia para los socios del proyecto DEMAL, que están interesados en contribuir al desarrollo de este tema tan exigente:


El proyecto DEMAL se centra en dos competencias clave profesionales específicas de los educadores/as de personas adultas:

- Diseño de procesos de Aprendizaje de Personas Adultas, y
- Evaluación y Supervisión de procesos de Aprendizaje de Personas adultas.

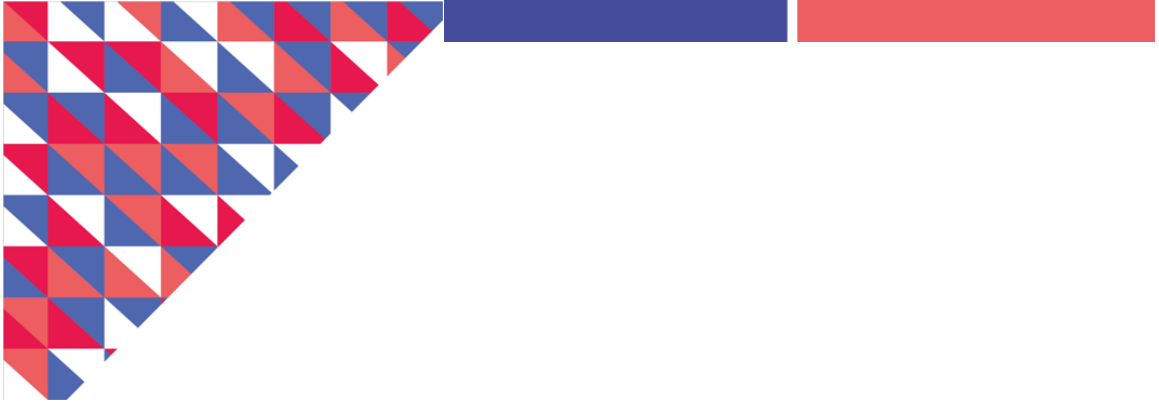
Para estas dos áreas de competencias, el proyecto ha desarrollado currículos formativos y recursos de aprendizaje para apoyar a los educadores/as de personas adultas en el desarrollo de sus habilidades en el Diseño y Evaluación y Supervisión del aprendizaje de personas adultas respectivamente.

Las presentes directrices son un complemento integral de estos currículos formativos y recursos de aprendizaje. Ayudan a los educadores/as de personas adultas a explotar mejor sus propias competencias adquiridas informalmente en las dos áreas de Diseño, y Evaluación y Supervisión. Más concretamente, las presentes directrices ayudan a los educadores/as de personas adultas a; a) tomar conciencia de estas competencias, b) demostrárselas a posibles empleadores u otros accionistas, y c) hacer que sean validadas por los entes competentes si estos existen.

Estas directrices se han inspirado en los principios comunes europeos para la identificación y validación del aprendizaje no formal e informal (adoptados por el Consejo en 2004), por la



consecuente recomendación del Consejo sobre la validación (Consejo 2012), además de en las directrices europeas para la validación de aprendizaje no formal e informal desarrolladas por Cedefop (2015). Las presentes directrices pretenden servir como herramienta práctica para la validación de las competencias de los educadores/as de personas adultas. Su objetivo puede ser formativo (contribución sustancial al proceso de aprendizaje en curso e identificación de los resultados de aprendizaje sin reconocimiento formal) además de sumativo (certificación como objetivo principal). Bien sean utilizadas como objetivo formativo o sumativo – el objetivo final de las presentes directrices es apoyar el desarrollo profesional de los educadores de adultos y a través de ello, contribuir a mejorar la calidad del aprendizaje de personas adultas.



Parte I

Introducción



I.1. Desarrollo del Marco de Validación

El presente Marco de Validación DEMAL está construido sobre la base de varios trabajos previos. Una importante referencia ha sido concretamente el Marco Europeo de Competencias Clave para los Profesionales del Aprendizaje de Personas Adultas (ResearchvoorBeleid, 2010). Este marco identifica siete tipos de competencias clave genéricas y doce específicas que, como conjunto, tratan de cubrir todos los tipos de actividad profesional en el área del aprendizaje de personas adultas. El presente marco de validación DEMAL se centra en dos de estas competencias:

- Diseño de procesos de Aprendizaje de Personas Adultas, y
- Evaluación y Supervisión de procesos de Aprendizaje de Personas Adultas.

Se han seleccionado estas competencias porque tienen una importancia especial para la calidad de los procesos de aprendizaje de personas adultas – tan importantes como la actividad educativa o de enseñanza “real”. No obstante, estas competencias apenas se tratan en detalle en los currículos existentes para educadores de personas adultas o en debates de profesionalización en el área del aprendizaje de personas adultas.

Este marco de validación DEMAL está basado directamente en dos perfiles de competencias detallados y los currículos formativos asociados que han sido desarrollados por el propio proyecto DEMAL. Los perfiles de competencias DEMAL especifican en detalle los pasos individuales y las actividades relacionadas con las tareas profesionales de diseño y evaluación y supervisión de los procesos de aprendizaje de personas adultas. Los perfiles de competencias especifican en detalle los conocimientos, habilidades y competencias que necesitan los educadores/as de personas adultas para desempeñar estas tareas profesionales. En los currículos formativos DEMAL, estos perfiles de competencias se han transformado en unidades de aprendizaje concretas que conjuntamente constituyen un programa formativo completo en el que se pueden adquirir las habilidades, conocimientos y competencias relacionados.

El presente marco de validación DEMAL cubre completamente las competencias y los resultados de aprendizaje que se especifican en los perfiles y los currículos. Señala cómo pueden demostrar y validar los educadores/as de personas adultas estas competencias cuando han sido adquiridas informalmente, p.ej. sin seguir un programa formativo dedicado.

El desarrollo de los productos DEMAL citados¹ – perfiles de competencias, currículos formativos, marco de validación – se ha basado en una recogida de datos transnacional completa, realizada por todos los socios del proyecto y que ha consistido en entrevistas con responsables de políticas y profesionales del aprendizaje de personas adultas e investigación de despacho. La última ha tenido por objeto identificar documentos, proyectos y programas formativos relevantes a nivel nacional, además de europeo / transnacional y la situación de los países con relación a la profesionalización del personal del aprendizaje de personas adultas que trabaja en todas las

¹<http://www.demalproject.eu/outcomes.html>

áreas y contextos del aprendizaje de personas adultas (p.ej. aprendizaje profesional o no profesional de personas adultas, aprendizaje formal, no formal / informal de personas adultas).

Más concretamente, la investigación de despacho se ha basado en una metodología común y ha implicado la identificación, revisión y análisis de papeles, estudios de políticas, documentos de investigación, informes de proyectos, libros, directrices a nivel nacional y europeo relativos a las competencias clave de la plantilla del aprendizaje de personas adultas, además de currículos y/o normas nacionales e internacionales existentes en el área de las profesiones del aprendizaje de personas adultas². La investigación de despacho también detalla la información relativa a temas como el grado de regulación del ámbito de la formación de personas adultas, los papeles profesionales existentes, los principales contextos de trabajo para la plantilla del aprendizaje de personas adultas, el estatus socioeconómico de los trabajadores/as de aprendizaje de personas adultas y los itinerarios formativos disponibles.

La comparación entre los requisitos de los formadores/as de personas adultas en los distintos países ha permitido intercambios de buenas prácticas y aprendizajes, que han sido considerados importantes en el **contexto** del marco estratégico de la Unión Europea para mejorar la calidad de la educación y formación en el aprendizaje permanente.

Con relación al tema de la validación, concretamente, varios proyectos e iniciativas a nivel nacional y europeo han ofrecido una inspiración valiosa para el desarrollo del presente marco (ver ejemplos en el cuadro siguiente). En el contexto de los nuevos retos y desarrollos, estos proyectos han respondido a estas necesidades iniciando y desarrollando estrategias específicas para la validación de competencias adquiridas no formalmente e informalmente que fueron de relevancia especial para la creación de estas directrices.

Proyectos seleccionados que implican la validación de competencias (de educadores de personas adultas)

VINEPAC (*Validation of Informal and Non-Formal Psycho-Pedagogical Competencies of Adult Educators*) (Validación de competencias psicopedagógicas informales y no formales de educadores de personas adultas) es un Proyecto financiado por el programa Leonardo de Vinci y ha sido implementado por un consorcio de siete socios de cinco países europeos entre octubre de 2006 y septiembre de 2008. Su principal objetivo era desarrollar un paquete de instrumentos de validación (*Validpack*) para las competencias didácticas reales de los educadores/as de personas adultas. *Validpack* pretende evaluar las competencias importantes de las personas adultas, construir una base para la certificación sobre los resultados de la validación, ser utilizado a nivel europeo, etc.

GRETA (*Basics for the Development of a Cross-Provider Recognition Procedure for the Competences of Teachers in Adult and Continuing Education*) (Fundamentos para el desarrollo de un procedimiento de reconocimiento intra-proveedores para las competencias del profesorado en la educación de personas adultas y continua). Este proyecto alemán se basa en un modelo de competencias que se puede utilizar como base para distintos métodos de validación y fortalecimiento de las actividades profesionales de los educadores/as. El proyecto pretende la profesionalización y reconocimiento de las competencias de los profesores en la educación continua y de personas adultas.

REVEAL (*European Educational Network for Competence Oriented Learning and Validation*) (Red Educativa europea para el aprendizaje y la validación centrada en competencias) es una comunidad de evaluadores/as especializados en el aprendizaje informal y no formal, que se fundó para ofrecer el sistema LEVEL5 y los productos y servicios relacionados en Europa. LEVEL 5 es un sistema formativo de validación que permite a los accionistas de proyectos europeos valorar y mostrar el impacto del trabajo colaborativo en proyectos en equipos transnacionales. El enfoque LEVEL 5 es genérico y no se centra específicamente en competencias pedagógicas de los educadores/as de personas adultas. El enfoque, no obstante, se puede adaptar a todos los tipos de ámbitos

²Para más detalles, ver Informe de Investigación DEMAL en: <http://www.demalproject.eu/outcomes.html>



I.2. Objeto del Marco de Validación

El marco de validación se desarrolla para mejorar la comparabilidad (tanto dentro como entre países) de la oferta de formación y cualificaciones existentes, facilitar el reconocimiento de competencias adquiridas informalmente y así ofrecer vías más flexibles para obtener una cualificación en las dos áreas de competencias: Diseño del Aprendizaje de Personas Adultas, y Supervisión y Evaluación del Aprendizaje de Personas Adultas. Establecer un proceso de validación estructurado y coherente conduce a un proceso de validación claro y fácil de entender por el candidato y aumentará la transparencia del sistema.



I.3. Uso práctico

Este manual se dirige a una diversidad de responsables de políticas y profesionales implicados en el desarrollo e implantación de procedimientos de validación a distintos niveles. Como la validación del aprendizaje no formal e informal se considera una parte crucial del aprendizaje permanente, es importante incluir en este proceso a empresas y organizaciones no gubernamentales, además de a las instituciones de educación y formación tradicional. Por este motivo, estas directrices interesan a: organizaciones que ofrecen educación de personas adultas, profesionales de la formación que trabajan en la educación de personas adultas, organizaciones de selección y personal que trabaja con formadores/as de educación de personas adultas.

Aunque las instituciones y accionistas que ofrecen validación deben afrontar ciertas responsabilidades, los beneficios de este proceso pueden ser importantes. Ofrecer una base legal y práctica que permita a los individuos validar su aprendizaje no formal e informal hace que el proceso de validación se considere como una parte integral del desarrollo de recursos humanos y consolidará la base del diálogo social, ya que los individuos tienen el derecho de que se reconozca su aprendizaje. Además, las instituciones obtendrán una ventaja competitiva, que les ofrece un impulso en términos de visibilidad y puede producir importantes beneficios económicos y sociales para los individuos y su comunidad. Además, la validación también puede utilizarse para propósitos tanto formativos como sumativos, ofreciendo a los individuos la oportunidad de planificar su carrera.



I.4. Metodología

Esta parte trata de aclarar de manera general el procedimiento y principales métodos implicados en la validación, además de sus características. También ofrece información práctica sobre en qué consiste la estructura de las herramientas y cómo se pueden poner en práctica. También aborda sus pros y contras.

En los Apéndices de la Parte II se pueden encontrar plantillas concretas para el proceso de validación.

El proceso de evaluación es estandarizado y tiene como referencia los Perfiles de Competencias DEMAL. El procedimiento general se puede aplicar y adaptar a distintos contextos y los usuarios pueden establecer su propio sistema de referencia individualizado para abordar y evidenciar las competencias relevantes de sus grupos destinatarios de un modo orientado a procesos.

El marco de validación se basa en:


- Un **portafolio**, en el que el usuario recoge evidencia de sus competencias (recopilación de documentos, certificados, etc. que prueban las competencias)
- Una **prueba de autoevaluación**;
- Una **entrevista basada en competencias**

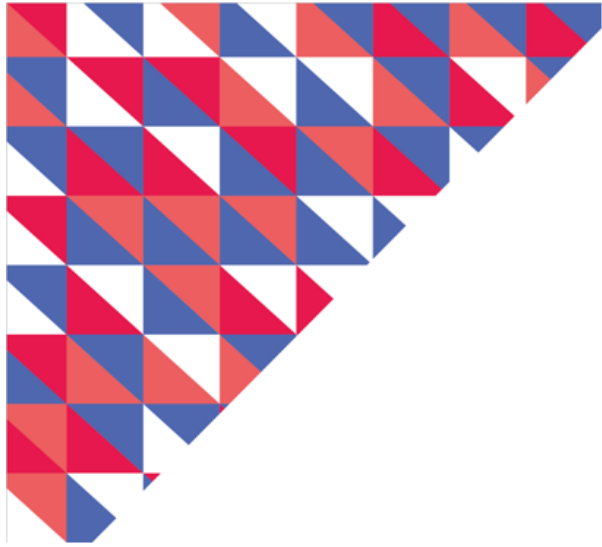
Estos métodos se pueden considerar por separado, pero al mismo tiempo interdependientemente, y aplicarse de manera que refleje la especificidad individual, ya que las herramientas deben adaptarse al objeto.



Referencias

- CEDEFOP (2013): *Trainers in continuing VET: emerging competence profile*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- CEDEFOP (2015). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Publications Office. CEDEFOP reference series; No 104. <http://dx.doi.org/10.2801/008370>
- Council (2004). *Draft Conclusions of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning.*, 9600/04 EDUC 118 SOC 253. Brussels 18 May 2004
- Consejo (2012). *Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal*. Diario Oficial de la Unión Europea C 398 of 22.12.2012. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32012H1222%2801%29>
- DAVE Project (2013). *DAVE Competence framework of AETs*. DAVE Adult Trainers Competency framework. URL: http://www.daveproject.eu/wp-content/uploads/2013/03/dave_wp4_manual_v1_30.09.2013.pdf
- Parlamento Europeo y Consejo (2009). *Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2009 sobre el establecimiento de un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales*. Diario Oficial de la Unión Europea C 155, 08.07.2009. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:ES:PDF>

- 
- JIST. (2003). Your career and life plan portfolio (2nd Ed.). Indianapolis, IN: JIST Publishing, Inc.
 - OECD (2005). The definition and selection of key competencies: executive summary: DeSeCo project. Paris: OECD. URL: www.oecd.org/document/17/0,2340,en_2649_34515_2669073_1_1_1_1,00.html
 - Research voor Beleid (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: <https://ec.europa.eu/epale/de/node/29706>



Parte II

Apéndices





Apéndice A: Evaluación Holística del Portafolio

La escala estandarizada propuesta a continuación se utilizará por parte de los evaluadores para valorar el portafolio del candidato. El portafolio que preparará el candidato contendrá un currículum, certificados como evidencia de conocimientos o experiencia adicional, una lista de referencias profesionales que puedan confirmar las competencias y logros que el candidato ha destacado en el portafolio y otras evidencias que la institución considere importantes (que demostrarían la adquisición de las competencias necesarias).

La información ofrecida en el portafolio ayudará a los evaluadores en el proceso de entrevista (que tiene como referencia el perfil de competencias desarrollado en el proyecto DEMAL).

La evaluación del Portafolio incluye dos partes:

- Evaluación global de la calidad del portafolio
- Una valoración con relación a las áreas principales de competencias


La evaluación global del portafolio ofrece una evaluación resumida con relación a la evidencia de niveles de competencias y además valora la calidad del portafolio como un todo según criterios especificados.

La evaluación de las áreas de competencia pretende identificar hasta qué punto la evidencia de áreas de competencia individuales está incluida en el portafolio. Esta parte de la evaluación del portafolio también ayuda a los evaluadores/as a preparar una entrevista basada en competencias (ver Apéndice C) con el candidato como paso siguiente.

A.1 Evaluación Global de la Calidad del Portafolio

Los cuatro criterios para la evaluación global del portafolio son:

- ✓ Estructura lógica y coherente
- ✓ Nivel de desarrollo de habilidades
- ✓ Uso de evidencias documentales
- ✓ Nivel de reflexión crítica



Cada criterio se valora en una escala del 0 al 5, donde 5 significa el máximo nivel de calidad. La puntuación total de los cuatro criterios ofrece un grado global de calidad según la siguiente tabla:

Grado	puntuación
A	Ninguna puntuación cero y suma 17-20
B	Ninguna puntuación cero y suma 12-16
C	Ninguna puntuación cero y suma 8-11
D	Ninguna puntuación cero y suma 5-7
E e INFERIOR	Una puntuación cero en cualquier componente supone que el Portafolio suspende. Las puntuaciones en los demás elementos determinan el grado E (3-4), F(1-2) o G (todo ceros)

A.2 Evaluación del Portafolio con relación a las áreas de competencia

Las medidas para la evaluación con relación a las áreas de competencias contienen sistemas de medición de una escala de 4 niveles, como sigue:

0/ NE – ninguna evidencia: el portafolio no ofrece ninguna evidencia positiva de la competencia.

1 – limitado: el portafolio ofrece solo parcialmente una evidencia positiva de la competencia

2 – promedio: el portafolio ofrece una evidencia adecuada de la competencia.

3 – bueno: el portafolio ofrece evidencia positiva sólida de la competencia.

4 – excelente: el portafolio ofrece evidencia fuerte y consistente de la competencia.

Plantilla de Evaluación del Portafolio – Diseño de Clases de Formación de Personas Adultas

Evaluación Global							
Criterios de evaluación	Puntuación (0-5)					Notas	
Estructura lógica y coherente del portafolio							
Nivel de desarrollo de habilidades mostrado en el portafolio							
Uso de evidencias documentales en el portafolio							
Nivel de reflexión crítica mostrada en el portafolio							
Puntuación total							
Grado							
Evaluación del Área de Competencias							
Comprensión del concepto	0/ NE	1	2	3	4	5	Notas
<i>Evidencia en el portafolio relativa a la habilidad para...</i>							
Comprender el significado de “diseñar” el aprendizaje de personas adultas							
Explicar la función e importancia del proceso de diseño							
Indicar las tareas implicadas en los procesos de diseño /pasos necesarios							
Identificar los distintos actores implicados en el proceso de diseño, sus papeles e interacciones							
Analizar los factores que influyen en el proceso de diseño / factores a considerar durante el proceso de diseño							

Otros:							
Global							
Análisis de necesidades	0/ NE	1	2	3	4	5	Notas
<i>Evidencia en el portafolio relativa a la habilidad para...</i>							
Comprender los conceptos teóricos de necesidades de aprendizaje, beneficios de aprendizaje, resultados de aprendizaje							
Identificar los distintos tipos de necesidades y beneficios de aprendizaje (conceptos como “beneficios más amplios”, Retorno de la Inversión, etc.)							
Reflexionar acerca de los tipos y el papel / impacto de intereses (ocultos) conectados con las necesidades de aprendizaje explícitamente enunciadas							
Reflexionar sobre los intereses y papeles posiblemente distintos de los clientes y alumnos/as / participantes							
Analizar las posibilidades y limitaciones de las técnicas de análisis de necesidades							
Otros:							
Total							
Resultados de aprendizaje	0/ NE	1	2	3	4	5	Notas
<i>Evidencia en el portafolio relativa a la habilidad para...</i>							
Describir marcos genéricos de competencias / cualificaciones a nivel nacional e internacional							
Identificar tipos de resultados de aprendizaje (cognitivos, sociales, afectivos, etc.)							
Transformar los objetivos de clientes / alumnado en resultados de aprendizaje a lograr durante la formación							
Aplicar distintos tipos de métodos de pruebas / métodos para evaluar el aprendizaje previo							
Hacer operativos los resultados de aprendizaje							

Otros:							
Total							
Diseño de currículos y reconstrucción de contenidos	0/ NE	1	2	3	4	5	Notas
<i>Evidencia en el portafolio relativa a la habilidad para...</i>							
Nombrar principios generales de reconstrucción pedagógica de contenidos							
Describir qué es el diseño de currículos							
Otros:							
Total							
Diseño de cursos	0/ NE	1	2	3	4	5	Notas
<i>Evidencia en el portafolio relativa a la habilidad para...</i>							
Identificar el papel del entorno de aprendizaje, el papel del espacio y el tiempo y su impacto en el proceso de aprendizaje							
Describir las fases del curso y sus funciones (consideradas para cursos de duraciones variables, respectivamente)							
Indicar los distintos tipos de métodos de enseñanza, sus posibilidades y limitaciones							
Aplicar métodos / medios relativos a estos estilos / tipos							
Reconocer distintos estilos de aprendizaje y tipos de alumnado							
Identificar el posible impacto de la edad, origen cultural y otros factores sobre el aprendizaje de personas adultas.							
Relacionar factores contextuales (características del grupo destinatario / participantes, objetivos de aprendizaje, etc.) y decisiones pedagógicas (relativas a los contenidos, métodos, tiempo, espacio, etc. del aprendizaje / enseñanza) teniendo en cuenta la información relevante							
Otros:							
Total							

Plantilla de Evaluación de Portafolio – Evaluación de Clases de Aprendizaje de Adultos

Evaluación global							
Criterios de evaluación	Puntuación (0-5)					Notas	
Estructura lógica y coherente del portafolio							
Nivel de desarrollo de habilidades mostrado en el portafolio							
Uso de evidencias documentales en el portafolio							
Nivel de reflexión crítica mostrada en el portafolio							
Puntuación total							
Grado							
Evaluación del Área de Competencias							
Comprensión del concepto	0/ NE	1	2	3	4	5	Notas
<i>Evidencia en el portafolio relativa a la habilidad para...</i>							
Comprender el significado de “evaluar” el aprendizaje de personas adultas							
Explicar principios relativos a la evaluación, valoración, supervisión							
Indicar distintos tipos y funciones de evaluación y valoración (sumativa, formativa)							
Identificar distintos tipos de criterios e indicadores							
Ilustrar la diferencia entre evaluación individual y en grupo							

Destacar las características de las distintas herramientas para la evaluación y la valoración (ej. tests, ejercicios, trabajo en proyectos, diarios reflexivos, etc.)							
Reconocer los principios básicos del diseño de instrumentos de evaluación / valoración (principios de diseño de cuestionarios, diseño de tests...)							
Otros...							
Total:							
Conocimientos relacionales y metodológicos	0/ NE	1	2	3	4	5	Notas
<i>Evidencia en el portafolio relativa a la habilidad para...</i>							
Explicar cómo se relacionan los distintos tipos, enfoques, principios, etc. de evaluación / valoración con distintos contextos y grupos destinatarios							
Analizar y valorar la adecuación de un enfoque / método dado para un contexto o área de aplicación concretos.							
Reconocer distintos métodos y herramientas diagnósticos (test, autoevaluación, portafolio, ejercicios, trabajo de proyectos, etc.)							
Aplicar principios y técnicas de observación.							
Otros ...							
Total							
Comunicación en el curso	0/ NE	1	2	3	4	5	Notas
<i>Evidencia en el portafolio relativa a la habilidad para...</i>							
Explicar las fases de un curso y sus características							
Comprender los diversos papeles profesionales como profesor/a, facilitador/a, orientador							
Aplicar principios, métodos y herramientas de feedback para recoger información							
Utilizar técnicas de análisis y estructuración de distintos tipos de feedback (oral/escrito, preguntas abiertas/cerradas)							

Otros...							
Total							
Autorreflexión desarrollo profesional	0/ NE	1	2	3	4	5	Notas
<i>Evidencia en el portafolio relativa a la habilidad para...</i>							
Comprender los principios y técnicas de la autorreflexión							
Explicar los principios, métodos y herramientas para auto-desarrollo profesional (p.ej. diarios reflexivos, portafolios, feedback entre pares, supervisión...							
Diseñar un plan de desarrollo para el desarrollo profesional propio							
Otros...							
Total							



Apéndice B: plantilla de autoevaluación

La escala estandarizada propuesta a continuación será utilizada por el candidato para autoevaluar sus competencias. El candidato leerá los enunciados y rellenará la plantilla según su percepción del nivel de competencia adquirido. Se pide al candidato/a que responda lo más honestamente posible ya que sus respuestas estarán validadas por las respuestas en la entrevista basada en competencias.

Sus respuestas ayudarán a los evaluadores/as en el proceso de entrevistas, ya que los enunciados están planeados y relacionados con competencias del perfil de competencias desarrollado en el proyecto DEMAL.

Sin embargo, la institución puede decidir cuáles son las competencias más importantes y adecuar los enunciados de acuerdo con ello, pero tomando como referencia el perfil de competencias desarrollado en el proyecto DEMAL.

Áreas y actividades principales relativas al Diseño de Clases de Aprendizaje de Personas Adultas

Instrucciones: la siguiente medida está diseñada para permitirte evaluar tu nivel actual de competencias percibidas relativo al Diseño de Clases de Aprendizaje de Personas Adultas. Puntúa tu nivel de competencia utilizando la escala ofrecida con las puntuaciones más altas indicando el mayor desarrollo de habilidades y aprendizaje necesario.

0/ NE - ninguna evidencia: *No puedo* ofrecer ninguna evidencia positiva de haber demostrado la competencia.

1 – limitado: solo puedo ofrecer parcialmente una evidencia positiva de haber demostrado la competencia a través de comportamientos efectivos limitados

2 – promedio: puedo ofrecer una evidencia adecuada de haber demostrado la competencia a través de varios comportamientos efectivos.

3 – bueno: soy capaz de ofrecer evidencia positiva sólida de haber demostrado la competencia a través de un amplio rango de comportamientos efectivos.

4 – excelente: soy capaz de ofrecer evidencia fuerte y consistente de demostración de la competencia con evidencia excelente de comportamientos significativos.

El concepto de “diseñar” aprendizaje de personas adultas

Soy capaz de:

	0/ NE	1	2	3	4	5	Notas
Comprender el significado de “diseñar” aprendizaje de personas adultas							
Explicar la función y la importancia del proceso de diseño							
Indicar las tareas necesarias en procesos de diseño /pasos necesarios							
Identificar los distintos actores implicados en el proceso de diseño, sus papeles e interacciones							
Analizar los factores que influyen en el proceso de diseño / factores a considerar en el proceso de diseño							
Otros ...							

Análisis de necesidades

Soy capaz de:

	0/ NE	1	2	3	4	5	Notas:
Comprender los conceptos teóricos de necesidades de aprendizaje, beneficios de aprendizaje, resultados de aprendizaje							
Identificar los distintos tipos de necesidades y beneficios de aprendizaje (conceptos como “beneficios más amplios”, Retorno de la Inversión, etc.)							
Reflexionar acerca de los tipos y el papel / impacto de intereses (ocultos) conectados con las necesidades de aprendizaje explícitamente enunciadas							
Reflexionar sobre los intereses y papeles posiblemente distintos de los clientes y alumnos/as / participantes							
Analizar las posibilidades y limitaciones de las técnicas de análisis de necesidades							
Otros:							

Resultados de aprendizaje

Soy capaz de:

	0/ NE	1	2	3	4	5	Notas
Describir marcos genéricos de competencias / cualificaciones existentes a nivel nacional e internacional							
Identificar tipos de resultados de aprendizaje (cognitivos, sociales, afectivos, etc.)							
Transformar los objetivos de clientes / alumnado en resultados de aprendizaje a lograr durante la formación							
Aplicar distintos tipos de métodos de pruebas / métodos para evaluar el aprendizaje previo							
Hacer operativos los resultados de aprendizaje							
Otros:							

Diseño de currículos y reconstrucción de contenidos

Soy capaz de:

	0/ NE	1	2	3	4	5	Notas
Nombrar los principios generales de la reconstrucción de contenidos pedagógicos							
Describir qué es el diseño de currículos							
Otros...							

Diseño de cursos

Soy capaz de:

	0/ NE	1	2	3	4	5	Notas
Identificar el papel del entorno de aprendizaje, del espacio y el tiempo y su impacto en el proceso de aprendizaje.							
Describir las fases del curso y sus funciones (consideradas para cursos de longitudes variadas, respectivamente)							
Indicar los distintos (tipos de) métodos de enseñanza, sus posibilidades y limitaciones							
Aplicar métodos / medios relativos a estos estilos / tipos							
Reconocer distintos estilos de aprendizaje y tipos de alumnado							
Identificar el posible impacto de la edad, origen cultural y otros factores sobre el aprendizaje de personas adultas.							
Relacionar factores contextuales (características del grupo destinatario / participantes, objetivos de aprendizaje, etc.) y decisiones pedagógicas (relativas a los contenidos, métodos, tiempo, espacio, etc. del aprendizaje / enseñanza) teniendo en cuenta la información relevante							
Otros:							



Áreas y actividades principales relativas a la Evaluación de Clases de Aprendizaje de Personas Adultas

Instrucciones: la siguiente medida está diseñada para permitirte evaluar tu nivel actual de competencias percibidas relativo a la Evaluación de Clases de Aprendizaje de Personas Adultas. Puntúa tu nivel de competencia utilizando la escala ofrecida con las puntuaciones más altas indicando el mayor desarrollo de habilidades y aprendizaje necesario.

0/ NE - ninguna evidencia: *No puedo* ofrecer ninguna evidencia positiva de haber demostrado la competencia.

1 – limitado: solo puedo ofrecer parcialmente una evidencia positiva de haber demostrado la competencia a través de comportamientos efectivos limitados

2 – promedio: puedo ofrecer una evidencia adecuada de haber demostrado la competencia a través de varios comportamientos efectivos.

3 – bueno: soy capaz de ofrecer evidencia positiva sólida de haber demostrado la competencia a través de un amplio rango de comportamientos efectivos.

4 – excelente: soy capaz de ofrecer evidencia fuerte y consistente de demostración de la competencia con evidencia excelente de comportamientos significativos.

El concepto de “evaluar” el aprendizaje de personas adultas

Soy capaz de:

	0/ NE	1	2	3	4	5	Notas
Comprender el significado de “evaluar” el aprendizaje de personas adultas							
Explicar principios relativos a la evaluación, valoración, supervisión							
Indicar distintos tipos de evaluación y valoración (sumativa, formativa)							
Identificar distintos tipos de criterios e indicadores							
Ilustrar la diferencia entre la evaluación individual y en grupo							
Señalar las características de las distintas herramientas para la evaluación y valoración (p.ej. tests, ejercicios, trabajo en proyectos, diarios reflexivos, etc.)							
Reconocer los principios básicos de diseño de instrumentos de evaluación / valoración (principios de diseño de cuestionarios, diseño de tests)							
Otros...							

Conocimientos Relacionales y Metodológicos

Soy capaz de:

	0/ NE	1	2	3	4	5	Notas
Explicar cómo se relacionan los distintos tipos, enfoques, principios, etc. de evaluación / valoración con distintos contextos y grupos destinatarios							
Analizar y valorar la adecuación de un enfoque / método concreto para un contexto o área de aplicación específicos.							
Reconocer distintos métodos y herramientas diagnósticos (test, autoevaluación, portafolio, ejercicios, trabajo de proyectos, etc.)							
Aplicar principios y técnicas de observación.							
Otros ...							

Comunicación en el curso

Soy capaz de:

	0/ NE	1	2	3	4	5	Notas
Explicar las fases de un curso y sus características							
Comprender los diversos papeles profesionales como profesor/a, facilitador/a, orientador							
Aplicar principios, métodos y herramientas de feedback para recoger información							
Utilizar técnicas de análisis y estructuración de distintos tipos de feedback (oral/escrito, preguntas abiertas/cerradas)							
Otros...							

Autoreflexión desarrollo profesional

Soy capaz de:

	0/ NE	1	2	3	4	5	Notas
Comprender los principios y técnicas de la autorreflexión							
Explicar los principios, métodos y herramientas para auto-desarrollo profesional (p.ej. diarios reflexivos, portafolios, feedback entre pares, supervisión...)							
Diseñar un plan de desarrollo para el desarrollo profesional propio							
Otros...							



Apéndice C. Plantilla de Entrevista basada en Competencias

La escala estandarizada propuesta a continuación será utilizada para evaluar las competencias requeridas en el candidato. Los dos entrevistadores/as utilizarán la misma escala para evaluar las respuestas del candidato de manera independiente y luego discutirán la puntuación final. Los evaluadores/as tomarán decisiones objetivas – no subjetivas- y reducirán la desviación personal en lo posible, evitando preguntas que pudieran evitar que adquirieran una visión correcta del candidato.

Las siguientes cuestiones de la entrevista sobre competencias ayudarán a los evaluadores/as en el proceso de entrevistas, ya que las preguntas están planeadas y relacionadas con competencias del perfil de competencias desarrollado en el proyecto DEMAL. Además, las escalas de puntuación se crean para minimizar la subjetividad.

Sin embargo, la institución puede decidir cuáles son las competencias más importantes y adecuar las preguntas de acuerdo con ello, pero tomando como referencia el perfil de competencias desarrollado en el proyecto DEMAL.

Las medidas para la evaluación de competencias contienen un sistema de medición de escala de 4 niveles, como sigue:

0/ NE - ninguna evidencia: el candidato no ofrece ninguna evidencia positiva de haber demostrado la competencia.

1 – limitado: El entrevistado/a solo ofrece parcialmente una evidencia positiva de haber demostrado la competencia a través de comportamientos efectivos limitados

2 – promedio: El entrevistado/a ofrece una evidencia adecuada de haber demostrado la competencia a través de varios comportamientos efectivos.

3 – bueno: El entrevistado/a ofrece evidencia positiva sólida de haber demostrado la competencia a través de un amplio rango de comportamientos efectivos.

4 – excelente: El entrevistado/a ofrece evidencia fuerte y consistente de demostración de la competencia con evidencia excelente de comportamientos significativos.

Competencias Relacionadas con el Diseño de Clases de Aprendizaje de Personas Adultas

Instrucciones: por favor, puntúa a qué nivel ha demostrado el entrevistado/a las siguientes competencias, utilizando la escala siguiente. Pon los resultados en la tabla y toma notas para cada competencia independientemente y llega a una puntuación consensuada para cada persona entrevistada.

Tareas y actividades a desempeñar	Cuestiones de la entrevista	Escala de puntuación					Observaciones	
		0/ NE	1	2	3	4	Entrevistador/a 1	Entrevistador/a 2
Recoger y analizar información sobre antecedentes (grupo destinatario, necesidades de aprendizaje, logística)	¿Qué pasos son necesarios para conocer los objetivos, motivación, necesidades y expectativas del alumnado?							
	¿Si te pidiera que identificaras las necesidades formativas del alumnado/ organización, por dónde empezarías?							
	Cuéntame los pasos que das para conocer las características importantes del alumnado.							
Negociar y establecer resultados de aprendizaje	Describe la situación en la que te encontrabas cuando tuviste que negociar los objetivos de aprendizaje. Debes describir un evento o situación específico, no una descripción generalizada de lo que has hecho en el pasado							

Tareas y actividades a desempeñar	Cuestiones de la entrevista	Escala de puntuación					Observaciones	
		0/ NE	1	2	3	4	Entrevistador/a 1	Entrevistador/a 2
Establecer el concepto / currículo del curso	Llévame por el proceso de preparación del currículo de un curso formativo. Debes describir un evento o situación específico, no una descripción general de lo que has hecho en el pasado							
Fijar detalles del curso (actividades, métodos, materiales)	Las personas aprenden de distintos modos y a distintas velocidades ¿cómo garantizarías que todos los participantes en tu programa desarrollaran las competencias necesarias?							
Preparar materiales	Dime un ejemplo de cómo utilizas la tecnología en tu trabajo ¿Qué software de e-learning prefieres?							
	¿Qué metodologías utilizas en la formación?							
	¿Cómo concluirías una sesión formativa?							
	“Planifica para la flexibilidad”	¿Alguna vez te ha pillado desprevenido/a un problema u obstáculo que no habías previsto? ¿qué ha ocurrido?						

Tareas y actividades a desempeñar	Cuestiones de la entrevista	Escala de puntuación					Observaciones	
		0/ NE	1	2	3	4	Entrevistador/a 1	Entrevistador/a 2
	Cuéntame alguna vez que la formación no ha tenido los buenos resultados que esperabas ¿Qué ocurrió, y qué aprendiste de ello?							
Comunicar y revisar el diseño	Dame un ejemplo de un programa formativo que has impartido con éxito ¿qué ha hecho que tenga éxito?							
	Cuéntame alguna vez que has pedido feedback sobre tus habilidades formativas a tu alumnado y has utilizado estas respuestas para mejorar tu trabajo.							
Competencias transversales • Habilidades analíticas y de reflexión	¿Cuál es tu respuesta a un feedback negativo? Por favor, responde basándote en una situación formativa real							
	¿Cómo tratarías con un alumno/a que no cree que tu sesión formativa merezca la pena?							

Tareas y actividades a desempeñar	Cuestiones de la entrevista	Escala de puntuación					Observaciones	
		0/ NE	1	2	3	4	Entrevistador/a 1	Entrevistador/a 2
<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de resolución de problemas y negociación • Habilidades de comunicación • Habilidades de observación, empatía • Creatividad • Flexibilidad, mentalidad abierta 	Describe un momento difícil que hayas tenido al tratar con un alumno/a ¿por qué era difícil? ¿cómo lo has manejado? ¿cuál ha sido el resultado?							
	Describe una ocasión en la que tu acción rápida ha ayudado a resolver un posible problema ¿cuál era el posible problema? ¿Cuál fue el resultado? ¿cambiarías el enfoque la próxima vez?							
Total:								

Competencias relacionadas con la Evaluación de Clases de Aprendizaje de Personas Adultas

Instrucciones: por favor, puntúa a qué nivel ha demostrado el entrevistado/a las siguientes competencias, utilizando la escala siguiente. Pon los resultados en la tabla y toma notas para cada competencia independientemente y llega a una puntuación consensuada para cada persona entrevistada.

Tareas y actividades a desempeñar	Preguntas de entrevista	Escala de puntuación					Observaciones	
		0/ NE	1	2	3	4	Entrevistador/a 1	Entrevistador/a 2
Planificar la evaluación y valoración	Describe una situación en la que has establecido un marco para la evaluación/ valoración en un breve periodo de tiempo ¿cómo te has adaptado a la situación?							
	Describe la preparación de la actividad concreta de evaluación / valoración ¿cuál era la situación? ¿qué hiciste? ¿cuál fue el resultado?							
Usar la evaluación / valoración durante el curso	¿Qué pasos has seguido para implantar las actividades de evaluación / valoración? Haz referencia a una situación formativa concreta.							
	¿Alguna vez te has enfrentado a desarrollos de un curso formativo que han requerido la acción espontánea en términos de evaluación / valoración?							

Tareas y actividades a desempeñar	Preguntas de entrevista	Escala de puntuación					Observaciones	
		0/ NE	1	2	3	4	Entrevistador/a 1	Entrevistador/a 2
	Describe la situación ¿cómo has actuado frente a ellos? ¿cambiarías el enfoque la próxima vez?							
Usar distintos tipos de evaluación / valoración	Describe los pasos a considerar al diagnosticar el nivel de competencia del alumnado. Haz referencia a un contexto formativo concreto							
	¿Cómo manejas un feedback negativo? Explícalo basándote en una situación formativa real.							
	Describe cómo recoges y utilizas el feedback de varios grupos para mejorar el proceso de enseñanza / aprendizaje							
Comunicar y compartir evaluación y valoración	Describe cómo comunicas los resultados de las actividades de evaluación / valoración a las personas implicadas de una manera justa y constructiva / dar feedback							
	Según tu experiencia ¿cuál crees que es la función de la evaluación final de un curso formativo? Da ejemplos basados en situaciones formativas reales.							

Tareas y actividades a desempeñar	Preguntas de entrevista	Escala de puntuación					Observaciones	
		0/ NE	1	2	3	4	Entrevistador/a 1	Entrevistador/a 2
Usar la evaluación y valoración para un proceso continuo de desarrollo profesional propio.	¿Cómo prevés utilizar los resultados de evaluación / valoración para tu propio desarrollo profesional? ¿qué tipo de resultados utilizarás, a qué intervalos y cómo?							
Competencias transversales <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades analíticas y de reflexión • Conciencia intercultural 	Describe una ocasión en la que te hayas enfrentado a problemas o situaciones que hayan puesto a prueba tus habilidades de afrontamiento.							
	Cuéntame alguna vez en la que no consiguieras cumplir con un plazo ¿qué cosas no pudiste hacer? ¿cuáles fueron las repercusiones? ¿qué has aprendido?							
	¿Qué hace que un proceso de evaluación / valoración tenga éxito?							

Tareas y actividades a desempeñar	Preguntas de entrevista	Escala de puntuación					Observaciones	
		0/ NE	1	2	3	4	Entrevistador/a 1	Entrevistador/a 2
<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas y negociación • Habilidades de comunicación • Habilidades de observación, empatía • Creatividad • Flexibilidad, mentalidad abierta 	¿Cuál es la parte más difícil del proceso de evaluación/valoración? Di ejemplos basados en tu experiencia.							
Total:								

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)

(Diseño, supervisión y evaluación de clases de aprendizaje de personas adultas – apoyo de la calidad en el aprendizaje de personas adultas)

Es un proyecto Erasmus + de Partenariado estratégico, que va desde octubre de 2016 hasta septiembre de 2018.



Propósitos del proyecto

DEMAL pretende contribuir a la calidad del aprendizaje de personas adultas, promoviendo dos competencias profesionales clave en educadores/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 requisitos esenciales para garantizar que la provisión de aprendizaje de personas adultas sea efectivo, de alta calidad y cubra las necesidades del alumnado.



Objetivos del proyecto

- Desarrollar dos perfiles europeos de referencia detallados para estas competencias clave, relacionadas con el EQF
- Desarrollar y experimentar dos cursos formativos en el puesto de trabajo (e-learning mas un taller de una semana) que incluyen los recursos de aprendizaje relacionados para estas competencias clave
- Probar la aplicación de planificación de cursos innovadora para apoyar el aprendizaje auto-dirigido y mejorar la práctica diaria profesional de profesores/as y formadores/as de personas adultas en Europa.
- Desarrollar y experimentar un marco de validación para mejorar la comparabilidad de la provisión existente de formación y las cualificaciones y facilitar el reconocimiento de competencias adquiridas informalmente y así mejorar la flexibilidad de los itinerarios de cualificación para el personal de aprendizaje de personas adultas en Europa.



Grupo destinatario

Personal de organizaciones de aprendizaje de personas adultas con distintos orígenes educativos y profesionales, comprometidos con las tareas de diseño de programas formativos y supervisión y evaluación del proceso de aprendizaje.

