



# *Implementación de la Responsabilidad Social de las Empresas en Europa Central*

Curso de «Formación de Formadores»: RSE líder

***Programa certificado***

## HISTORIAL DE VERSIONES

*[Proporcionar información sobre cómo se controlará y rastreará el desarrollo y la distribución del Plan de formación. Usar la tabla que está a continuación para proporcionar el número de versión, el autor que ejecuta la versión, la fecha de revisión, el nombre de la persona que aprueba la versión, la fecha de aprobación de la versión y una breve descripción de la razón para crear esta versión.]*

Número de versión	Ejecutado por	Fecha de revisión	Aprobado por	Fecha de aprobación	Descripción de la modificación
1.0	<i>Bala Ganessane and Mikołaj Pindelski</i>	<i>04/10/2019</i>	<i>&lt;Nombre del Director del Proyecto&gt;</i>	<i>&lt;mm/dd/aa&gt;</i>	<i>&lt;Descripción de la modificación&gt;</i>

## Índice

<b>1 INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
1.1 ALCANCE	4
1.2 NOMBRE DEL CURSO DE FORMACIÓN	4
1.3 NIVEL DE CUALIFICACIÓN	4
1.4 ANTECEDENTES	4
1.5 GRUPOS OBJETIVO	5
<b>2 INSTRUCTIONAL ANALYSIS</b>	<b>6</b>
2.1 ANÁLISIS DE NECESIDADES Y HABILIDADES	6
2.2 ENFOQUE SOBRE EL DESARROLLO	7
<b>3 INSTRUCTIONAL METHODS</b>	<b>8</b>
3.1 METODOLOGÍA DE FORMACIÓN	8
3.2 PRUEBA Y EVALUACIÓN	8
3.3 RECURSOS E INSTALACIONES	9
<b>4 PLAN DE FORMACIÓN</b>	<b>10</b>
4.1 REQUISITO POR PARTE DE LOS ALUMNOS	10
4.2 RESUMEN DEL CURSO	10
4.3 OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	10
4.4 RESULTADOS DE APRENDIZAJE	11
4.5 RESULTADO AL FINAL DE LA FORMACIÓN	11
4.6 ORGANIZACIÓN DE FORMACIÓN	11
4.6.1 Composición del grupo de alumno	11
4.6.2 Estructura modular	12
4.6.3 Duración de la formación	12
4.7 PROGRAMA	12
4.7.1 La persona formadora y el contexto en que se va a desarrollar la formación	13
4.7.2 RSE: Impulsar la responsabilidad social de las empresas en la organización	13
4.7.3 Teorías, factores y procesos de aprendizaje	13
4.7.4 Métodos y técnicas pedagógicas	13
4.7.5 Relación pedagógica, dinamización de grupo y gestión de formas de aprendizaje	14
4.7.6 Plan de formación	14
4.7.7 Definición y estructura de los objetivos formativos	14
4.7.8 Recursos didácticos formativos con relación a las noticias de la RSE	15
4.7.9 Evaluación del aprendizaje	15
4.7.10 Evaluación de la formación	15
4.7.11 Simulación pedagógica en casos de estudio de RSE	16

# 1 INTRODUCCIÓN

## 1.1 Alcance

Este currículum (plan de estudios) y esta estructura de formación para personas formadoras del ámbito de la RSE constituyen la estructura del curso de formación para las personas formadoras. El alcance de este curso consiste en formar a personas que, a su vez, formarán a otras en el ámbito de la RSE.

## 1.2 Nombre del curso de Formación

Curso de «Formación de Formadores»: RSE líder

## 1.3 Nivel de cualificación

Marco de cualificaciones europeas: nivel 5.

## 1.4 Antecedentes

La certificación de las habilidades resulta esencial en el sector de la responsabilidad social de las empresas y la sostenibilidad, dado que el «ecopostureo» dificulta la tarea de diferenciar las personas que se han autodenominado expertas en dichos ámbitos de las que de verdad lo son. Mediante la certificación, la persona aporta pruebas de su profesionalidad, su compromiso con la materia y su deseo de estar al día en cuanto a las prácticas actuales. Asimismo, también sirve para medir las competencias profesionales contrastándolas con estándares verificados, que se diferencian de los estándares de otros sectores.

La responsabilidad social de las empresas (RSE) hace referencia a la responsabilidad de las empresas por el impacto que generan en la sociedad. La Comisión Europea considera que la responsabilidad social de las empresas resulta relevante desde el punto de vista de la sostenibilidad, la competitividad y la innovación de las empresas de la UE, así como de la economía comunitaria, en general. La RSE aporta beneficios en términos de gestión del riesgo, ahorro de costes, acceso al capital, relación con los clientes y gestión de los recursos humanos. El impacto positivo deseado no se limita únicamente al rendimiento económico, sino que abarca también al personal empleado, los socios y las socias, los clientes, la ciudad y la región, debido a que se reduce de forma constante el impacto medioambiental negativo y se fortalece el desarrollo duradero de los recursos humanos, la comunidad y la sociedad.

Más información disponible en los documentos estratégicos de la UE:

[https://ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility\\_en](https://ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility_en)

[https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-social-responsibility-csr\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-social-responsibility-csr_en)

<https://www.csreurope.org/european-commission-0>

<https://www.interregeurope.eu/road-csr/>

<https://lobbyfacts.eu/representative/609ef08d8f98496dbaed9bcd04f5c884/csr-europe-the-business-network-for-corporate-social-responsibility>

Este plan de estudios proporciona a las personas que dirigen y facilitan la formación indicaciones sobre cómo desarrollar, organizar y dirigir las actividades formativas, utilizando los enfoques de diseño de las instrucciones, con el fin de que las políticas de RSE resulten comprensibles y se apliquen con eficacia.

## **1.5 Grupos objetivo**

El grupo objetivo de este proceso de capacitación está constituido por formadores, formadoras o profesionales de educación que trabajen en recursos humanos, gestión de proyectos, enseñanza en escuelas empresariales o enseñanza universitaria de Economía, Ética, Ciencias Sociales o Finanzas. El programa se dirige a personas que trabajan en procesos de formación y desarrollo personal y que utilizan métodos de enseñanza interactivos orientados al desarrollo de las competencias que se trabajan en las actividades del proyecto.

Principales personas beneficiarias del curso:

- Formadores y formadoras.
- Jefes o jefas de unidades de formación.
- Personal directivo de recursos humanos, así como otro personal directivo involucrado en la formación.
- Personas que trabajan en el ámbito educativo o profesorado de escuelas empresariales.
- Profesorado universitario de Economía, Ética, Ciencias Sociales o Finanzas.

Experiencia previa requerida a las personas participantes:

- Asesoramiento del formador o la formadora: observación y *feedback* sobre la formación en la propia empresa, apoyo adicional de capacidad y recursos formativos en grupo de debate.
- Asesoramiento del personal directivo: fomento del desarrollo de estrategias para la promoción y la aplicación eficaz de las formaciones. Lo anterior incluye la concienciación del personal y la coordinación de actividades, programación y departamento interno.
- Seguimiento y evaluación: actividad habitual de seguimiento para ayudar a evaluar el progreso formativo y el impacto general del programa.

## 2 INSTRUCTIONAL ANALYSIS

### 2.1 Análisis de necesidades y habilidades

Es esencial transferir y poner en práctica los siguientes conocimientos, habilidades y actitudes en el proceso de aprendizaje:

Conocimientos	Habilidades	Actitudes
Teorías sobre el proceso de aprendizaje Estilos de aprendizaje Aprendizaje mediante experiencias Aprendizaje socio-cognitivo Motivación y autoeficacia Inteligencias múltiples Métodos de reflexión y de preparación de informes Ambiente de aprendizaje Evaluación de los resultados de la formación Competencias claves Funciones del formador o de la formadora Procesos grupales	Establecimiento de objetivos de aprendizaje Evaluación de los resultados del aprendizaje Diseño de programas formativos Escucha activa Comunicación eficaz Trabajo en grupo eficaz Creación de flujo eficaz de aprendizaje Orientación y <i>coaching</i> Aplicación de métodos de enseñanza interactivos Descripción y documentación de programas formativos Moderación y dirección de debates e informes Comunicación de instrucciones Aporte y recogida de resultados Creación del ambiente adecuado para la reflexión y la evaluación personal Evaluación de las necesidades formativas Creación y adaptación de actividades y de su aplicación en diversos contextos	Ser ejemplar en su función Inspirar logros futuros Comunicar de forma positiva y motivar al alumnado Cumplir el horario Gestionar las emergencias Resistir el estrés Irradiar dedicación Buscar de forma proactiva oportunidades de desarrollo personal Incentivar la participación y el compromiso de las personas participantes Mostrar responsabilidad en su trabajo Improvisar y actuar con flexibilidad mientras imparte la formación Mostrar una actitud abierta hacia la innovación y la creatividad Enfatizar con las necesidades individuales del alumnado y comprenderlas

## 2.2 Enfoque sobre el desarrollo

El proceso se basa en el flujo lógico de desarrollo de competencias: actitud, conocimiento y habilidades. Se inicia con la creación de las actitudes necesarias, de la ética de la persona formadora y de su propia percepción de desarrollo personal. Después, se van adquiriendo conocimientos sobre métodos, prácticas y procesos. Por último, se llevan a cabo tareas prácticas sobre la RSE (en grupos), que posteriormente se analizan y se perfeccionan. Los formadores y formadoras elaboran programas educativos reales, basados en las necesidades y en los objetivos de aprendizaje de un grupo meta, que les ayudan a desarrollar sus competencias profesionales.

Elementos claves de la formación:

- Centro de evaluación para identificar las habilidades y los comportamientos de las personas formadoras.
- Realización de ejercicios prácticos relacionados con instrumentos de aprendizaje, como la conducción de una sesión formativa, su diseño, etc.
- Perfeccionamiento de las tareas realizadas mediante el análisis y el *feedback*.
- Desarrollo y demostración práctica de una sesión formativa.
- Diseño de todo un proceso de formación: se trata de la tarea final del grupo en la que demuestran lo aprendido (identificación de necesidades y grupos objetivo, preparación y diseño, conducción de las sesiones, evaluación de los resultados y seguimiento).

## **3 INSTRUCTIONAL METHODS**

### **3.1 Metodología de Formación**

El curso de formación se basa en una serie de módulos que pueden adaptarse a los requisitos de las personas participantes. El énfasis se centra más en la práctica y en los ejercicios que en las presentaciones:

- Trabajo en grupo
- Lluvias de ideas
- Preguntas y respuestas
- Juego de roles
- Simulación
- Presentaciones breves

### **3.2 Prueba y Evaluación**

**Durante la formación:**

- Centro de evaluación: evalúa las habilidades y el comportamiento de las personas formadoras e identifica el nivel inicial de cada participante.
- Tareas prácticas: a lo largo del programa, después de llevar a cabo las tareas, se reciben críticas y comentarios constructivos por parte del resto de las personas participantes y de las personas a cargo del curso.
- Grupos de reflexión: reflexión diaria del grupo para evaluar lo aprendido hasta ese momento.
- Evaluación personal, con el apoyo de diversas herramientas y métodos.

**Al final de la formación:**

- Evaluación informal: se utilizan métodos interactivos de evaluación.
- Evaluación personal: apoyada por diversas herramientas y métodos.
- Evaluación formal: las personas participantes rellenarán un formulario.

**Evaluación de seguimiento:**

- Informes de personas formadoras y personas expertas: las personas expertas que dirigen el proceso educativo observan y evalúan al alumnado durante todo el proceso.
- Al final, entregan informes individuales a cada participante.
- Evaluación sobre los logros generales: mediante el análisis de las tareas reales y prácticas llevado a cabo por compañeros y compañeras y por las personas que dirigen la formación durante el proceso de seguimiento.
- Evaluación personal final: al final del período de seguimiento, cada persona formadora participante evaluará sus propios logros como persona formadora del ámbito de la RSE.



### **3.3 Recursos e Instalaciones**

Material para las personas participantes:

- Materiales formativos (diapositivas del curso, cuaderno de participante, copias en papel).
- Certificado de asistencia para personas que hayan cumplido los requisitos de asistencia y participación.
- Estudios de casos (locales e internacionales) y ponencias impartidas por personas formadoras con gran experiencia en el terreno.
- Certificado de Formación de Formadores.

## **4 PLAN DE FORMACIÓN**

### **4.1 Requisito por parte de los alumnos**

- Para el desarrollo de diversos proyectos.
- Para la gestión de recursos humanos.
- Para la organización de actividades de empresa.

### **4.2 Resumen del curso**

Este programa de Formación de Formadores es práctico y se imparte de forma interactiva. Además, tiene en cuenta las mejores prácticas para hacer uso de las metodologías más recientes y para reforzar lo aprendido en el aula. El programa aborda retos tales como evaluar y aprovechar los conocimientos previos, establecer un marco probado de compromiso, seleccionar actividades particularmente idóneas y conseguir un ambiente de confianza y compromiso.

Tanto si se desea formar a personas facilitadoras que aún no tienen experiencia como si se desea recargar las pilas de profesionales con experiencia, esta Formación de Formadores ayudará a las personas participantes a especificar las necesidades de su alumnado, a aumentar su carisma dentro del aula, a gestionar situaciones difíciles y a desarrollar otros muchos aspectos.

### **4.3 Objetivos de aprendizaje**

Al final del programa, las personas participantes serán capaces de:

- Identificar qué características definen una persona formadora extraordinaria.
- Comprender e identificar diversos estilos de conducta y adecuar la formación consecuentemente.
- Explicar en qué consiste un programa formativo bien diseñado.
- Describir el análisis de necesidades y argumentar por qué es un paso necesario de los programas formativos.
- Explicar métodos múltiples para conseguir que los programas basados en ponencias sean activos.
- Desarrollar estrategias para enfrentarse a los retos medioambientales y para gestionar a personas participantes con roles obstaculizantes.
- Seleccionar disposiciones de asientos orientadas al aprendizaje práctico.
- Presentar la información de forma clara, concisa y motivadora.

## 4.4 Resultados de aprendizaje

Tras finalizar este curso con éxito, el alumnado será capaz de llevar a cabo lo siguiente:

- Definir la función de la persona formadora dentro del contexto de su actividad y su correspondiente perfil de habilidades.
- Preparar, desarrollar y evaluar sesiones formativas abordando la función del proceso formativo mediante la selección y la aplicación de los medios y los métodos pedagógicos más adecuados, así como hacer uso del impacto operativo de la formación, definiendo los objetivos operativos y el control de los resultados.
- Realizar una evaluación personal de su rendimiento, teniendo en cuenta las destrezas necesarias de su perfil.

## 4.5 Resultado al final de la formación

Sesión o clase de formación: las personas participantes comprenderán los aspectos claves en su desarrollo como personas formadoras.

- Análisis y diseño de las sesiones formativas: las personas participantes habrán desarrollado habilidades para planificar de forma adecuada las sesiones formativas que van a impartir.
- Impartir las sesiones formativas: las personas participantes habrán desarrollado habilidades para impartir de forma adecuada sesiones formativas.
- Observación del profesorado: las personas participantes habrán adquirido comprensión y conocimientos sobre buenas prácticas de observación por parte del profesorado.
- Gestión del *feedback*: las personas participantes serán capaces de aportar críticas y comentarios constructivos al profesorado, así como de priorizar las fortalezas claves y las zonas de desarrollo.
- Planificación del curso y desarrollo de la persona formadora: las personas participantes serán capaces de diseñar cursos y planes de acción para continuar con su desarrollo como personas formadoras.

## 4.6 Organización de formación

### 4.6.1 Composición del grupo de alumno

Se recomienda que el alumnado, compuesto por entre 10 y 15 personas seleccionadas, sea lo más homogéneo posible para facilitar la transmisión de conocimientos y la adquisición de nuevas destrezas en el ámbito de la didáctica pedagógica.

Para realizar este curso de formación, las personas deberían haber cursado al menos la escolaridad obligatoria. Los candidatos que cuenten con cierta experiencia tendrán prioridad para facilitar la contextualización del tema objeto de la formación. Asimismo, también tendrán prioridad los candidatos y las candidatas que hayan alcanzado las destrezas académicas más elevadas, ya que su rendimiento futuro como formadores o formadoras podría ser mejor. La selección de las personas candidatas se llevará a cabo mediante el análisis del currículum, seguido de una entrevista que se realizará de acuerdo con las directrices que se adjuntan.

## 4.6.2 Estructura modular

Los contenidos del programa están organizados en módulos. Los módulos se presentarán de forma secuencial, para mejorar la lógica del proceso de aprendizaje.

## 4.6.3 Duración de la formación

**Duración de la formación: 14 horas (2 días)**

Las personas participantes pueden elegir entre estas opciones:

- Formación intensiva de dos días.
- Formación semiintensiva durante un mes, con sesión presencial de medio día y formato combinado (por ejemplo, formación en aula y formación virtual).
- Aprendizaje combinado de tres meses.

## 4.7 Programa

The modules will be distributed according to the topic, content and duration.

<b>Modulo</b>	<b>Duración</b>
<b>La persona formadora y el contexto en que se va a desarrollar la formación</b>	2h30
<b>RSE: Impulsar la responsabilidad social de las empresas en la organización</b>	2h30
<b>Teorías, factores y procesos de aprendizaje</b>	0h45
<b>Métodos y técnicas pedagógicas</b>	0h45
<b>Relación pedagógica, dinamización de grupo y gestión de formas de aprendizaje</b>	0h45
<b>Plan de formación</b>	0h45
<b>Definición y estructura de los objetivos formativos</b>	0h45
<b>Recursos didácticos formativos con relación a las noticias de la RSE</b>	0h45
<b>Evaluación del aprendizaje</b>	0h45
<b>Evaluación de la formación</b>	0h45
<b>Simulación pedagógica en casos de estudio de RSE</b>	3h00

#### **4.7.1 La persona formadora y el contexto en que se va a desarrollar la formación**

Este módulo contiene la información relativa a las características de los sistemas formativos, es decir, se trata de formación relacionada con la estrategia o la cultura de la empresa y el contexto de la RSE. También se identifican las habilidades que debe tener la persona formadora para impartir la formación, así como las diversas modalidades de formación.

Una vez que se haya completado el módulo, el alumnado será capaz de lo siguiente:

- Indicar las destrezas y las capacidades que debe tener una persona formadora en los diversos tipos de formación.

#### **4.7.2 RSE: Impulsar la responsabilidad social de las empresas en la organización**

Mediante este módulo, se pretende capacitar al alumnado en los siguientes ámbitos:

- Razones para implementar la RSE.
- Formas de desarrollo de los valores de la RSE en la empresa.
- Descubrimiento de la laguna entre los valores sociales y los valores de la organización.
- Métodos para la integración de los valores.
- Creación del marco para la estrategia de RSE.
- Áreas de las partes interesadas y otros análisis, entre ellos, el del medioambiente.
- Descubrimiento de obstáculos y avance hacia la implementación de la estrategia de RSE.

Las personas que finalicen con éxito este módulo serán capaces de:

- Comprender los obstáculos y avanzar hacia a la implementación de la estrategia de RSE.

#### **4.7.3 Teorías, factores y procesos de aprendizaje**

En este módulo se abordan las teorías y los modelos de aprendizaje y de enseñanza principales. Los modelos tienen en cuenta los factores principales y las características de su implementación.

Las personas que finalicen con éxito este módulo serán capaces de:

- Identificar conceptos, teorías y modelos de procesos de aprendizaje y de enseñanza.
- Identificar los factores y las condiciones fundamentales que facilitan el proceso de aprendizaje y de enseñanza.
- Dominar los procesos y los factores psicológicos del aprendizaje. Entre ellos, los siguientes:
  - Modos y pasos de aprendizaje.
  - El proceso de aprendizaje.
  - Factores psicológicos del proceso de aprendizaje.

#### **4.7.4 Métodos y técnicas pedagógicas**

Mediante este módulo, pretendemos capacitar al alumnado para que identifique los métodos y las técnicas pedagógicas que se utilizan en los procesos de aprendizaje, además de los objetivos, las características, las fortalezas y los puntos débiles. También pretendemos destacar la necesidad de comparar la idoneidad de los objetivos de aprendizaje con relación al público meta y el contexto de formación.

Las personas que finalicen con éxito este módulo serán capaces de:

- Reconocer las diferencias entre los métodos y las técnicas pedagógicas que se pueden desarrollar en el contexto formativo.
- Tipificar los factores condicionantes de la selección de métodos y técnicas pedagógicas.
- Relacionar la selección de métodos y técnicas con los contenidos que desean transmitirse, teniendo en cuenta el público objetivo y el contexto de aprendizaje.

#### **4.7.5 Relación pedagógica, dinamización de grupo y gestión de formas de aprendizaje**

En este módulo se analizan las dinámicas de grupo en el contexto formativo y los contextos psicosociales asociados a la formación.

También se trabajan cuestiones relacionadas con aspectos específicos y con el ritmo individual de aprendizaje, así como la gestión de las diversas formas de aprendizaje siguiendo la pedagogía de los principios de individualización.

Al final de este módulo, el alumnado será capaz de:

- Identificar los procesos de comunicación interpersonal.
- Reconocer actitudes individuales que facilitan la comunicación.
- Identificar los principales fenómenos de grupo.
- Identificar los tipos de comportamiento que contribuyen a la resolución de conflictos.
- Identificar los mecanismos de la motivación.
- Distinguir y adoptar estrategias de motivación en la formación.
- Identificar estilos de liderazgo y su impacto en la práctica pedagógica.

#### **4.7.6 Plan de formación**

Este módulo aborda las directrices y las normas que deberían aplicarse en la planificación de unidades formativas y en la planificación de las sesiones de aprendizaje y de enseñanza.

Al final de este módulo, el alumnado será capaz de:

- Identificar las directrices para planificar las unidades formativas.
- Planificar sesiones de enseñanza y de aprendizaje.
- Ordenar los contenidos que van a presentar en cada sesión.
- Definir las secuencias de aprendizaje.

#### **4.7.7 Definición y estructura de los objetivos formativos**

Este módulo se centra en las características de las funciones meta de la formación, de los diversos niveles de definición, de sus elementos y de su aplicación. Se trata, por tanto, de transmitir a las personas asistentes a la formación las técnicas que posibilitan el uso y la jerarquización de los objetivos formativos.

Al final de este módulo, el alumnado será capaz de:

- Reconocer la importancia de la definición de los objetivos específicos y generales.
- Identificar las funciones implicadas en los objetivos pedagógicos.
- Definir los dominios en los que se pueden formular los objetivos formativos.
- Establecer objetivos pedagógicos en términos operativos.
- Ordenar los objetivos en función de los dominios del conocimiento.

#### **4.7.8 Recursos didácticos formativos con relación a las noticias de la RSE**

El contenido de este módulo está orientado a maximizar el uso de las tecnologías de la información como herramientas pedagógicas auxiliares, incluido el uso de nueva información para recabar datos sobre noticias de RSE. Además, también pretende especificar cómo se recopilan, seleccionan, comprenden y adaptan los medios pedagógicos y didácticos, dependiendo de qué estrategia pedagógica vaya a utilizarse.

Al final de este módulo, las personas participantes deberían ser capaces de:

- Identificar, seleccionar y utilizar medios pedagógicos de una manera adecuada.
- Seleccionar, concebir y adaptar medios pedagógicos y didácticos multimedia que apoyen las estrategias que se van a utilizar.

#### **4.7.9 Evaluación del aprendizaje**

Este módulo aborda los diversos tipos, momentos, objetivos, técnicas y herramientas disponibles para la evaluación de los resultados de aprendizaje con relación a los objetivos definidos previamente, así como en función de la subjetividad de la actividad evaluada.

Al final de este módulo, el alumnado será capaz de:

- Distinguir los diversos niveles de evaluación de los resultados de la formación.
- Crear y utilizar herramientas de evaluación de acuerdo con los objetivos definidos previamente.
- Verificar y controlar los resultados de enseñanza y de aprendizaje, así como la eficiencia y la eficacia de la formación.
- Identificar las causas de la subjetividad de la formación.

#### **4.7.10 Evaluación de la formación**

En este módulo se abordan los criterios y las herramientas para evaluar la eficacia de la formación, desde una perspectiva sistemática y evolutiva. Asimismo, en este módulo también se trabajarán los modos de ajuste que generan mejoras en el proceso de aprendizaje.

Las personas que finalicen con éxito este módulo serán capaces de:

- Aplicar métodos sistemáticos y evolutivos para analizar los resultados de la formación.
- Proponer modos de ajuste orientados a la mejora de los procesos formativos.
- Reflexionar sobre los objetivos y las metas de la evaluación.
- Abordar los diversos tipos y criterios de la evaluación.
- Reflexionar sobre la subjetividad de la evaluación.
- Desarrollar los procesos y las técnicas de evaluación.

#### **4.7.11 Simulación pedagógica en casos de estudio de RSE**

La simulación pedagógica en los estudios de casos sobre RSE consiste en la aplicación del proceso de evaluación personal. En concreto, hace posible el entrenamiento práctico de las destrezas adquiridas durante la preparación, la dinamización y la evaluación de las sesiones formativas, el desarrollo de las habilidades esenciales de síntesis y de trabajo, así como el diagnóstico del comportamiento pedagógico que debería mejorarse.

La simulación pedagógica final debería incluir lo siguiente:

- 1.- Planificación de la sesión.
- 2.- Aplicación de las técnicas y de los instrumentos de evaluación.
- 3.- Desarrollo formativo. Asimismo, también se deben tener en cuenta los siguientes aspectos metodológicos:
  - Impulsar un grupo de debate en torno al comportamiento pedagógico observado.
  - Identificar y seleccionar los aspectos pedagógicos más importantes.
  - Reflexionar sobre las destrezas demostradas y sobre las posibilidades de mejora.

Al final de este módulo, el alumnado será capaz de:

##### **1.- Durante la simulación pedagógica inicial:**

- Identificar y describir las habilidades principales, expresadas en términos de comportamiento durante la preparación, el desarrollo y la evaluación de la sesión formativa.
- Identificar el comportamiento pedagógico que debería adquirirse o mejorarse durante la acción formativa.
- Desarrollar la capacidad de evaluación personal y evaluación de grupo.

##### **2.- Durante la simulación pedagógica final:**

- Preparar, desarrollar y evaluar las sesiones formativas.
- Identificar los aspectos pedagógicos más relevantes del proceso de aprendizaje y de enseñanza.
- Proponer soluciones alternativas y presentar sugerencias sobre estrategias.
- Poner en práctica las habilidades de evaluación general y de evaluación personal relativas al comportamiento, desarrolladas durante la sesión de enseñanza y aprendizaje.
- Comparar el nivel de destrezas pedagógicas adquiridas durante el proceso formativo con el nivel de rendimiento al inicio de la formación.