**JOSÉ CARLOS GONZÁLEZ ACEDO**

**ROSARIO PÉREZ AROCA**



PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

**1. Introducción.**

Programar implica plantearse el sentido y los propósitos del proceso de aprendizaje, disponer los medios, recursos y situaciones para su realización, controlar los resultados obtenidos en relación con lo que se pretendía y tomar las decisiones pertinentes de cara a programaciones posteriores.

 Todos los componentes del proceso se interrelacionan entre sí, influyendo cada uno de ellos en los demás. Es, por tanto, un proceso unitario. En el proceso de enseñanza/aprendizaje la programación es la fase de diseño global, no es la enseñanza misma, es una etapa anterior que “anticipa todo lo que profesores y alumnos van a realizar en sus clases”.

Mediante esta programación pretendemos establecer una planificación del módulo de **Formación y Orientación Laboral** para cualquier ciclo formativo regulado por la Ley Orgánica de Educación (LOE).

Nuestra autonomía pedagógica con carácter general, se concretará mediante la presente programación didáctica que se constituye como un elemento de planificación curricular específico.

En el marco del modelo curricular adoptado, nuestra programación constituye la fase de la planificación más próxima a la intervención didáctica.

Esta programación integra los elementos curriculares pero a un mayor nivel de concreción y detalle, estableciendo una serie de actividades **en un contexto y un tiempo determinados** para enseñar unos contenidos, con la finalidad de contribuir a la adquisición de los resultados de aprendizaje planteados.

En este sentido, nuestra programación va a ser un valioso instrumento para la planificación de la enseñanza por las siguientes razones:

• Nos ayudará a eliminar el azar y la improvisación.

• Abrirá la reflexión sobre los elementos curriculares, en particular sobre la secuenciación de los contenidos y su organización y distribución en Unidades didácticas.

• Permitirá sistematizar y llevar a la práctica las orientaciones y planteamientos establecidos en el Proyecto de Centro.

• Permitirá adaptar los procesos de enseñanza y aprendizaje a las características del entorno socioeconómico y del alumnado.

• Explicitará el plan de actuación docente en relación al módulo profesional considerado, permitiendo el acceso a dicho plan a los diversos sectores de la comunidad educativa.

• Constituirá un instrumento que permita incorporar las conclusiones de las reflexiones, análisis e innovaciones realizadas a lo largo del proceso con la intención de contribuir a su mejora.

Educar es ayudar a que la persona se autoconstruya como tal. Para ello es necesario transmitir conocimientos teórico-prácticos que permitan al alumnado encontrar su lugar en la sociedad tanto en el ámbito profesional como humano.

En este módulo se pretende dotar al alumno de las “herramientas” que le permitan conocer las posibilidades para su inserción profesional y su preparación para la aplicación de la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

Se trata de dotar al alumno de los mecanismos que le permitan reconocer y poder utilizar sus capacidades para insertarse profesionalmente en el mundo productivo.

La Ley Orgánica de Educación (LOE), en su art. 39 y la Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional, en su art. 9, define la Formación Profesional como el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones. Incluye la Formación Profesional Inicial o Reglada y la Formación Profesional para el Empleo (antes Ocupacional y Continua).

El art. 39-3 y 4 de la LOE, ordenan la Formación Profesional en Ciclos Formativos de grado Medio y Superior con estructura modular y duración variable. Los CCFF de Grado Medio se cursarán al terminar la Educación Secundaria Obligatoria y los de Grado Superior al finalizar el Bachillerato.

Los objetivos establecidos de la formación profesional en el art. 40 de la LOE se basan en: desarrollar la competencia correspondiente a la cualificación objeto de los estudios realizados, comprender la organización y características del sector y la legislación laboral, aprender a trabajar en equipo y resolver conflictos en la empresa, trabajar en condiciones de seguridad, afianzar el espíritu emprendedor y desarrollar la identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes.

El Real Decreto de cada Titulo, de acuerdo con los artículos 6 y 7 del Real Decreto 1538/2006 de Ordenación de la Formación Profesional, establece que el contenido de cada uno de ellos incluirá, el Perfil Profesional dividido en Competencia General (funciones profesionales más significativas, tomando como base el conjunto de cualificaciones y, en su caso, las unidades de competencia), las Competencias Profesionales, Personales y Sociales y las Cualificaciones y, en su caso, las Unidades de Competencia del Catálogo de Cualificaciones incluidas en el Título.

Cada Título incluirá el Entorno Profesional, la Prospectiva en el sector y las Enseñanzas divididas en Objetivos Generales y Módulos Profesionales. Por último, incluirá la relación de los módulos profesionales con las unidades de competencia para su acreditación, la relación con certificados de profesionalidad y el itinerario formativo.

Finalmente, los elementos curriculares que conforman el módulo son los objetivos, expresados en términos de resultados de aprendizaje, los criterios de evaluación y los contenidos, así como orientaciones pedagógicas, duración y condiciones mínimas.

**2. Nivel Educativo y ubicación curricular.**

**Las enseñanzas** de un ciclo formativo se organizan, como hemos indicado en módulos profesionales, que tienen por objeto proporcionar a los alumnos la competencia profesional característica de cada Título. Los ciclos formativos se organizarán en módulos profesionales de duración variable, los cuales incluirán las especificaciones de la formación recogidas en los correspondientes módulos formativos del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales relacionadas con las competencias profesionales que se pretenden desarrollar a través del módulo profesional.

El art. 13 del R. Decreto 1538/2006, establece, que todos los ciclos formativos incluirán formación dirigida a conocer las oportunidades de aprendizaje, las oportunidades de empleo, la creación y gestión de empresas y el autoempleo, la organización del trabajo y las relaciones en la empresa, a conocer la legislación laboral básica, la relativa a la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, así como los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales, para facilitar el acceso al empleo o la reinserción laboral.

Esta formación se incorporará en uno o varios módulos profesionales específicos, sin perjuicio de su tratamiento transversal, según lo exija el perfil profesional. Los contenidos de estos módulos profesionales estarán enfocados a las características propias de cada familia profesional o del sector o sectores productivos.

Parte de esta formación referida, se adquiere a través del módulo de Formación y Orientación Laboral, que es el objeto de esta programación. El módulo de FOL aparece pues como un módulo profesional con formación transversal.

Si tenemos en cuenta que se pueden perder entre un 5% y un 10% debido a imprevistos: fiestas, salidas, huelgas, etc..., se prevén posibles reajustes de la programación a lo largo del curso escolar (para ello llevaremos un seguimiento del grado de cumplimiento de la propia programación)

A la hora de **organizar el tiempo** hay que tener en cuenta los ritmos de aprendizaje de los alumnos para evitar situaciones de ansiedad en la realización de tareas, que obstaculice el proceso de aprendizaje y deteriore el clima del aula.

En cualquier caso, la temporalización estará en función de la capacidad de aprendizaje y comprensión de los alumnos, así como de la adaptación a cada ciclo formativo concreto.

**3. CONTEXTO.**

Debemos tener presente que los centros no están suspendidos en el vacío, sino asentados en una realidad que se configura en diferentes niveles y con la que interactúan de forma permanente, esta situación siempre generará una serie de influencias recíprocas, sobre todo teniendo presente que la formación profesional inicial tiene como finalidad la preparación de los alumnos para la actividad en un campo profesional.

Se entiende por contexto el entorno social, histórico, económico y geográfico en el que se realiza la labor docente. Si, obviamente, todos los entornos no son iguales, contextualizar sería, entonces, adaptar el proceso de enseñanza-aprendizaje a las diferentes coyunturas geográficas, históricas, económicas y sociales del entorno en el que desarrollaremos el proceso de enseñanza. De entre los elementos que podemos incluir destacan:

**4. OBJETIVOS.**

##### Podíamos definirlos como la “brújula” que guía el proceso de enseñanza y aprendizaje, de manera que no tienen por qué ser consultados de forma permanente, sino que al ser un elemento orientador son de utilidad para no perder el “rumbo” o para recuperarlo en el caso en que creamos haberlo perdido.

La formación profesional en el sistema educativo se define (según el art. 1 del Real Decreto 1538/2006) como el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.

Y a tenor del citado texto legal, el art. 2 establece que la formación profesional en el sistema educativo tiene por finalidad, preparar al alumnado para la actividad en un campo profesional, y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal, al ejercicio de una ciudadanía democrática y al aprendizaje permanente.

Según lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 1538/2006 por el que se establece la Ordenación General de la Formación Profesional Inicial, estas enseñanzas tienen por objeto conseguir que los alumnos y las alumnas adquieran una serie de capacidades, entre las que se encuentra dos que dan fundamento al Módulo de F.O.L:

“Comprender la organización y características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional; conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales”.

“Trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como prevenir los posibles riesgos derivados del trabajo”.

Como podemos observar, en el currículo de los diferentes Ciclos Formativos, tan importante es la adquisición de la competencia profesional propia de cada Título y de cada profesión, como la utilización de los mecanismos necesarios para encontrar un empleo y conservarlo en condiciones de seguridad, así como el conocimiento y la auto aplicación de la legislación laboral en el futuro puesto de trabajo.

La realización de la programación de nuestro módulo conlleva alcanzar los objetivos marcados, objetivos que se establecerán principalmente a través de lo establecido en la normativa de referencia de nuestro ciclo. Pero no podemos considerar que los objetivos se encuentran aislados del resto de elementos didácticos, sino todo lo contrario. El alumno debe alcanzar los objetivos marcados a través de la asimilación de los contenidos.

En otro orden de cosas, el establecimiento de los objetivos debe realizarse partiendo de la competencia general que debe alcanzar todos los alumnos a la finalización del ciclo, competencia general que el módulo de FOL contribuirá a conseguir a través de las competencias profesionales, personales y sociales del título relacionadas con nuestro módulo y que los alumnos adquieren al cursar el módulo de FOL. Para alcanzar dichas competencias (profesionales, personales y sociales) los alumnos tendrán que lograr los objetivos generales del ciclo establecidos en su normativa reguladora, que se alcanzarán a través de la consecución de los resultados de aprendizaje del módulo (objetivos del módulo de FOL). Finalmente, los resultados de aprendizaje se adquirirán mediante la asimilación de los contenidos de cada una de las unidades didácticas y mediante la adquisición de los objetivos específicos y criterios de evaluación que se fijarán en cada una de ellas.

A través del siguiente gráfico establecemos el mecanismo que seguiremos para establecer los objetivos del módulo:

**MECANISMO DE ADQUISICIÓN Y FIJACIÓN DE LOS OBJETIVOS**

****

**5. CONTENIDOS.**

Los contenidos del currículo son indispensables para alcanzar los resultados de aprendizaje y tienen por lo general un carácter interdisciplinar derivado de la naturaleza de la competencia profesional asociada al título.

***5.1. SELECCIÓN DE LOS CONTENIDOS.***

Los elementos curriculares de cada módulo profesional incluyen por lo general conocimientos relativos a conceptos, procesos, situaciones y procedi­mientos que concretan el “saber hacer” técnico relativo a la profesión. Las capacidades actitudinales que pretenden conseguirse deben tomar como referencia fundamental los resultados de aprendizaje del módulo de formación en el centro de trabajo y las capacidades profesionales del perfil.

Los objetivos del módulo de FOL, formulados como resultados de aprendizaje que los alumnos y alumnas habrán desarrollado al finalizar el curso como consecuencia del proceso de enseñanza y aprendizaje, determinan los contenidos cuyo desarrollo permita alcanzar las capacidades enumeradas.

Es preciso resaltar que el módulo de FOL está limitado en el tiempo, por lo que deberemos establecer prioridades, matizaciones, ampliaciones y reducciones.

También hay que tener en cuenta que el módulo de FOL tiene una serie de materias que pueden conectar con las de otros módulos, por lo que será necesaria una adecuada coordinación entre el profesorado que imparta enseñanzas en el Ciclo Formativo para evitar duplicidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos/as, permitiendo la optimización de los recursos temporales y humanos.

***5.2 ESTRUCTURA DE LOS CONTENIDOS.***

Los contenidos, que a continuación se exponen, representan la selección de los elementos culturales considerados como más relevantes para potenciar el desarrollo global del alumnado, y capacitarlos para comprender y actuar de forma constructiva en la sociedad en que viven; por tanto, han de ser objeto de enseñanza y aprendizaje.

Siguiendo a Coll (1987), quién define el término contenidos como el conjunto de formas culturales y de saberes seleccionados para formar parte de las distintas áreas curriculares, pudiendo ser hechos, conceptos, procedimientos, valores, normas y actitudes, distinguimos los distintos tipos de contenidos que se deben tratar en toda programación:

1. **Contenidos conceptuales:** son conocimientos e informaciones relativos a un campo del saber.
2. **Contenidos procedimentales:** son un conjunto de acciones ordenadas y orientadas a la consecución de una meta.
3. **Contenidos actitudinales:** están orientados a adquirir tendencias o disposiciones que permiten a la persona comportarse de una forma consistente y persistente ante determinadas situaciones, objetos, sucesos o personas. Las actitudes traducen el mayor o menor respeto a unos determinados valores y normas.

Los contenidos deben ser reorganizados y desarrollados de la forma que considere más adecuada teniendo en cuenta la situación de aula y el contexto donde se vayan a impartir dichos contenidos.

Está secuenciación y organización de los contenidos sigue los criterios lógicos y psicológicos básicos siguientes:

• **Importancia de las ideas previas.**

• **Currículo en espiral,** es decir, presentación de los contenidos interrelacionados, desarrollando cada uno de ellos y regresando periódicamente a la visión de conjunto con el fin de enriquecerla y ampliarla.

***5.3 UNIDADES DIDÁCTICAS.***

La manera de organizar, secuenciar y presentar los contenidos es decisiva, pues deben estar contextualizados, (al entorno del grupo, y en este caso, al perfil de que se trate), deben ser coherentes y lógicos para los alumnos y la metodología adecuada al tipo de conocimiento que se desea construir.

Si se tiene en cuenta que el aprendizaje no depende de la cantidad de información que se proporciona a los alumnos/as, sino de las conexiones que estos logren establecer entre lo que ya saben y lo que desconocen, parece lógico que sean los propios alumnos/as los que construyan el conocimiento resolviendo diferentes casos o situaciones de trabajo que en un futuro se pueden presentar.

La estructuración que llevaremos en el aula estará siempre en función del objetivo que pretendamos alcanzar.

Los contenidos de nuestra programación los dividiremos en Unidades Didácticas (U.D.), tal como se describen a continuación:

|  |
| --- |
| TÍTULOS |
| **U.D. 1** | EL DERECHO DEL TRABAJO |
| **U.D. 2** | EL CONTRATO DE TRABAJO |
| **U.D. 3** | LA JORNADA LABORAL Y LA RETRIBUCIÓN |
| **U.D. 4** | MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO |
| **U.D. 5** | PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA |
| **U.D. 6** | LA SEGURIDAD SOCIAL |
| **U.D. 7** | LA SALUD LABORAL |
| **U.D. 8** | LOS RIESGOS PROFESIONALES |
| **U.D. 9** | PREVENCIÓN DE RIESGOS: MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN |
| **U.D. 10** | LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA |
| **U.D. 11** | PRIMEROS AUXILIOS |
| **U.D. 12** | LOS EQUIPOS DE TRABAJO |
| **U.D. 13** | LA GESTIÓN DEL CONFLICTO |
| **U.D. 14** | LA CARRERA PROFESIONAL |
| **U.D. 15** | EL PROCESO DE BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO |

**Unidades didácticas:**

A continuación se presenta en forma de ficha un resumen de las unidades didácticas de la programación del módulo de FOL, incluyéndose en las mismas el Título de la Unidad Didáctica, el resultado de aprendizaje con el que está relacionado y que contribuye a alcanzar sus objetivos didácticos (relacionado con el resultado de aprendizaje), sus contenidos y sus criterios de evaluación.

|  |  |
| --- | --- |
| UNIDAD 1 | EL DERECHO DEL TRABAJO |
| RESULTADO DE APRENDIZAJE |
| Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. |
| OBJETIVOS DIDÁCTICOS |
| * Comprender el concepto del Derecho del trabajo.
* Reconocer y distinguir los tipos y características de las relaciones laborales.
* Identificar y relacionar las fuentes del Derecho laboral.
* Distinguir los principales organismos que intervienen en las relaciones entre trabajadores y empresarios.
* Conocer los derechos y deberes de trabajadores, así como los deberes y potestades del empresario.
 |
| CONTENIDOS |
| Conceptuales | * El derecho del trabajo.
* La relación laboral.
* Las fuentes del derecho del Trabajo.
* Principios de aplicación del derecho del Trabajo.
* Los tribunales laborales.
* La administración laboral.
* Derechos y deberes laborales.
 |
| Procedimentales | * Análisis de las diferentes fuentes del derecho laboral.
* Identificación de los distintos tipos de relaciones laborales.
* Clasificación de las normas jurídicas según el principio de jerarquía normativa.
* Aplicación de los principios del derecho laboral.
* Análisis de la estructura de la jurisdicción laboral.
* Determinación de los derechos y deberes de los trabajadores.
 |
| Actitudinales | * Concienciación de la importancia del conocimiento de la normativa laboral.
* Sensibilización por la lucha en contra de la explotación laboral.
* Respeto por las normas que afectan al Derecho del Trabajo.
* Valoración del conocimiento de las normas que recogen sus derechos y deberes.
 |
| CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
| * Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.
* Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.
* Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| UNIDAD 2 | EL CONTRATO DE TRABAJO |
| RESULTADO DE APRENDIZAJE |
| Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. |
| OBJETIVOS DIDÁCTICOS |
| * Determinar y comprender los elementos esenciales del contrato de trabajo.
* Identificar el contenido y formas del contrato de trabajo.
* Conocer, clasificar y diferenciar las diferentes modalidades contractuales.
* Identificar las medidas para el fomento del empleo aplicables a determinados colectivos.
* Conocer las relaciones contractuales realizadas por las ETT.
 |
| CONTENIDOS |
| Conceptuales | * El contrato de trabajo.
* Forma y condiciones del contrato de trabajo.
* Modalidades contractuales.
* Contratos indefinidos.
* Contratos temporales.
* Otras modalidades contractuales.
* Las empresas de trabajo temporal.
 |
| Procedimentales | * Descripción de los requisitos para tener capacidad de contratar por parte del trabajador y el empresario.
* Definición de los elementos esenciales de un contrato de trabajo.
* Identificación y comprensión del contenido mínimo de un contrato de trabajo.
* Análisis de las diferentes modalidades de contratación.
* Elaboración de un contrato de trabajo.
* Análisis de las diferentes medidas de fomento de la contratación.
 |
| Actitudinales | * Actitud crítica y rechazo ante cualquier discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito de la contratación laboral.
* Interés por la cumplimentación correcta de un contrato de trabajo.
* Concienciación ante la dificultad de determinados colectivos para la realización de un contrato y su inserción laboral.
* Respeto por las obligaciones y derechos que conllevan cada modalidad de contratación laboral.
 |
| CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
| Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos. |

|  |  |
| --- | --- |
| UNIDAD 3 | LA JORNADA LABORAL Y LA RETRIBUCIÓN |
| RESULTADO DE APRENDIZAJE |
| Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. |
| OBJETIVOS DIDÁCTICOS |
| * Conocer el concepto de jornada laboral.
* Distinguir los diferentes tipos de jornada laboral.
* Conocer los descansos y permisos laborales establecidos por la ley.
* Identificar y comprender los diferentes elementos de una nómina.
* Calcular y liquidar la nómina según la normativa vigente.
 |
| CONTENIDOS |
| Conceptuales | * La jornada laboral.
* Descansos y permisos laborales.
* La retribución salarial
 |
| Procedimentales | * Análisis de los diferentes tipos de jornada y las reducciones que se pueden aplicar.
* Identificación de los períodos de descanso y permisos retribuidos a los que tiene derecho el trabajador.
* Determinación y análisis de los diferentes conceptos que conforman la nómina.
* Cálculo de las aportaciones a la Seguridad Social del trabajador.
* Cumplimentación de una nómina.
 |
| Actitudinales | * Actitud crítica y rechazo ante cualquier discriminación entre hombres y mujeres en materia salarial.
* Interés por la conciliación de la vida laboral y familiar.
* Interés y predisposición a calcular e interpretar el contenido del recibo individual justificativo del pago de salarios.
* Reconocimiento de la importancia de las aportaciones que realiza el trabajador a la Seguridad Social y a la Hacienda Pública.
 |
| CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
| * Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.
* Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| UNIDAD 4 | MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO |
| RESULTADO DE APRENDIZAJE |
| Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. |
| OBJETIVOS DIDÁCTICOS |
| * Identificar y distinguir los diferentes tipos de modificaciones del contrato de trabajo que se pueden efectuar por parte del empresario.
* Diferenciar y conocer las causas y efectos de los distintos tipos de suspensión del contrato de trabajo.
* Conocer y comprender las causas y los efectos de las diferentes formas de extinción contractual.
* Describir el proceso de actuación del trabajador en caso de despido.
* Identificar y calcular los diferentes elementos que componen un finiquito.
 |
| CONTENIDOS |
| Conceptuales | * Modificación de las condiciones de trabajo.
* Suspensión del contrato de trabajo.
* La extinción del contrato de trabajo.
* Procedimiento de actuación del trabajador en caso de despido.
* El finiquito.
 |
| Procedimentales | * Identificación y diferenciación de las causas y procedimientos de modificación de un contrato laboral.
* Análisis de las causas que motivan la suspensión del contrato de trabajo.
* Identificación de las causas de despido.
* Clasificación de las diferentes causas de extinción del contrato de trabajo.
* Diferenciación entre modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
* Confección y cálculo del finiquito.
 |
| Actitudinales | * Actitud crítica y rechazo ante cualquier tipo de discriminación en el mercado laboral.
* Valoración de ciertas causas de suspensión y excedencia que posibilitan la conciliación de la vida laboral y familiar.
* Concienciación de la necesidad creciente de movilidad funcional y geográfica en el mercado laboral actual.
 |
| CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
| * Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
* Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| UNIDAD 5 | PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA |
| RESULTADO DE APRENDIZAJE |
| Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. |
| OBJETIVOS DIDÁCTICOS |
| * Identificar las distintas formas de representación de los trabajadores en la empresa.
* Conocer las garantías y competencias de los representantes de los trabajadores.
* Analizar los principales aspectos de los convenios colectivos.
* Conocer las medidas de conflicto colectivo.
* Describir las consecuencias del ejercicio del derecho a huelga.
 |
| CONTENIDOS |
| Conceptuales | * La representación de los trabajadores en la empresa.
* La representación colectiva sindical.
* La representación colectiva unitaria.
* La negociación colectiva.
* El convenio colectivo.
* El conflicto colectivo.
 |
| Procedimentales | * Clasificación de las diferentes formas de representación colectiva.
* Identificación de los sindicatos más representativos.
* Reconocimiento de las personas y los órganos que tienen capacidad para negociar un convenio colectivo.
* Comprensión y estudio del contenido y las fases de elaboración de un convenio colectivo.
* Análisis del conflicto laboral e identificación de sus formas de exteriorización.
 |
| Actitudinales | * Reconocimiento de la importancia de la representación de los sindicatos en la negociación de las condiciones laborales y en la defensa de los derechos de los trabajadores.
* Valoración positiva de la representación colectiva de los trabajadores en la empresa.
* Reconocimiento de los acuerdos adoptados en un proceso de negociación.
* Interés por el conocimiento del contenido de un convenio colectivo.
* Respeto a la adopción de medidas de conflicto colectivo como medio para reclamar derechos laborales.
* Actitud dialogante y negociadora ante la aparición de conflictos.
 |
| CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
| Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título.Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos. |

|  |  |
| --- | --- |
| UNIDAD 6 | LA SEGURIDAD SOCIAL |
| RESULTADO DE APRENDIZAJE |
| Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social identificando las distintas clases de prestaciones ante las diversas contingencias. |
| OBJETIVOS DIDÁCTICOS |
| * Identificar y valorar la importancia del sistema y regímenes de la seguridad social.
* Determinar las obligaciones del empresario y del trabajador con respecto a la Seguridad Social.
* Conocer las diferentes prestaciones de la Seguridad Social.
* Identificar los requisitos fundamentales que dan derecho a las distintas prestaciones de la seguridad social.
* Realizar los cálculos básicos para determinar la cuantía de las diferentes prestaciones de la Seguridad Social.
 |
| CONTENIDOS |
| Conceptuales | * El sistema de la Seguridad Social.
* Obligaciones con la Seguridad Social de empresarios y trabajadores.
* La acción protectora de la Seguridad Social.
* Protección en situaciones de desempleo.
 |
| Procedimentales | * Clasificación de los diferentes regímenes de la Seguridad Social.
* Diferenciación entre los conceptos de alta, baja y afiliación a la Seguridad Social.
* Determinación de las obligaciones de empresarios y trabajadores con la Seguridad Social.
* Identificación de los requisitos necesarios para acceder a las prestaciones de la Seguridad Social.
* Cálculo del importe y duración de las diferentes prestaciones de la Seguridad Social.
 |
| Actitudinales | * Valoración del sistema de la Seguridad Social como mecanismo de mejora de la calidad de vida.
* Reconocimiento del sistema de la Seguridad Social como garantizador de solidaridad e igualdad social.
* Interés por conocer las situaciones que cubren las prestaciones de la Seguridad Social.
* Actitud crítica y rechazo ante las situaciones de fraude en relación al sistema de Seguridad social.
 |
| CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
| * Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
* Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social.
* Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.
* Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes al trabajador.
* Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.
* Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.
* Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos
* Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| UNIDAD 7 | LA SALUD LABORAL |
| RESULTADO DE APRENDIZAJE |
| * Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.
 |
| OBJETIVOS DIDÁCTICOS |
| * Valorar la importancia de de trabajar en condiciones de seguridad para evitar riesgos que afecten a nuestra salud.
* Identificar y clasificar los daños derivados del trabajo.
* Conocer el marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales.
* Clasificar los distintos organismos públicos en materia de prevención e identificar sus funciones.
 |
| CONTENIDOS |
| Conceptuales | * El Trabajo y salud.
* Los daños derivados del trabajo.
* El marco normativo básico en prevención de riesgos laborales.
* Derechos y obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
* Organismos públicos en materia de prevención.
 |
| Procedimentales | * Relación entre la actividad laboral y la salud de los trabajadores.
* Diferenciación del accidente de trabajo de la enfermedad profesional y análisis de los conceptos tanto desde la perspectiva técnica como legal.
* Identificación, a través de la consulta de la Ley de Prevención, de los derechos y obligaciones en materia de prevención de riesgos.
* Identificación de la normativa básica y organismos públicos en materia de prevención.
 |
| Actitudinales | * Sensibilización y concienciación de que los accidentes y enfermedades laborales pueden evitarse.
* Preocupación por conseguir un equilibrio y bienestar físico, psíquico y social en el desempeño del trabajo.
* Respeto y exigencia del cumplimiento de las normas de prevención y protección laboral.
* Predisposición a participar en la definición y divulgación de una cultura preventiva en la empresa; asumiendo que la prevención es “cosa de todos”.
 |
| CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
| * Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.
* Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.
* Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del Título.
* Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
* Se han identificado la normativa básica, así como los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| UNIDAD 8 | LOS RIESGOS PROFESIONALES |
| RESULTADO DE APRENDIZAJE |
| * Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.
 |
| OBJETIVOS DIDÁCTICOS |
| * Detectar e identificar los factores de riesgo que puedan existir en un puesto de trabajo.
* Clasificar los factores riesgo en función de las condiciones que los generan.
* Conocer y relacionar los efectos de los diferentes riesgos laborales sobre la salud.
* Valorar positivamente la importancia de conocer los factores de riesgo del puesto de trabajo para evitar daños sobre la salud.
* Identificar las medidas preventivas adecuadas para evitar daños laborales en función del riesgo.
 |
| CONTENIDOS |
| Conceptuales | * Los riesgos laborales.
* Riesgos derivados de las condiciones de seguridad.
* Riesgos derivados de las condiciones medioambientales.
* Riesgos derivados de las condiciones de ergonómicas.
* Riesgos derivados de las condiciones psicosociales.
 |
| Procedimentales | * Detección y análisis de los riesgos existentes en un puesto de trabajo.
* Clasificación de los diferentes riesgos profesionales según las condiciones que los generan.
* Adopción de las medidas preventivas adecuadas a cada tipo de riesgo.
 |
| Actitudinales | * Sensibilización ante los riesgos y su prevención.
* Concienciación de la importancia de la identificación y eliminación de riesgos para evitar accidentes y enfermedades profesionales.
 |
| CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
| * Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del título.
* Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.
* Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del título.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| UNIDAD 9 | PREVENCIÓN DE RIESGOS: MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN |
| RESULTADO DE APRENDIZAJE |
| * Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del título.
 |
| OBJETIVOS DIDÁCTICOS |
| * Conocer los principios básicos de la prevención de riesgos laborales.
* Diferenciar entre técnicas de prevención y medidas de protección.
* Identificar las medidas de protección individual y colectiva.
* Valorar la importancia de la formación para aplicar y respetar las medidas de prevención y protección en cada situación de riesgo.
* Analizar y reconocer el significado de los distintos tipos de señalización de seguridad.
 |
| CONTENIDOS |
| Conceptuales | * La prevención de riesgos en la empresa.
* Las técnicas de prevención de riesgos laborales.
* Medidas de protección.
* Señalización de seguridad.
 |
| Procedimentales | * Descripción de los principios básicos de prevención por los que debe guiarse toda empresa.
* Distinción entre medidas de prevención y de protección.
* Diferenciación entre las medidas de protección individual y colectiva.
* Descripción de los diferentes riesgos profesionales y de las técnicas de prevención y medidas de protección adecuadas a cada uno de ellos.
* Identificación y clasificación de los tipos de señales de seguridad según su forma y color.
 |
| Actitudinales | * Valoración de la importancia de la aplicación de las medidas de prevención y protección en la empresa para minimizar los riesgos y sus daños.
* Respeto al cumplimiento de la señalización de seguridad de la empresa.
 |
| CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
| * Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.
* Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| UNIDAD 10 | LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA |
| RESULTADO DE APRENDIZAJE |
| * Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.
* Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del Título.
* Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.
 |
| OBJETIVOS DIDÁCTICOS |
| * Evaluar los riesgos laborales en función de su análisis y valoración.
* Identificar y comprender los elementos que conforman la gestión de la prevención.
* Conocer y diferenciar las diferentes formas de organizar la prevención en la empresa.
* Conocer y analizar la representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención.
* Definir los principios y requisitos para la vigilancia de la salud de los trabajadores.
* Determinar el contenido básico del plan de prevención de riesgos laborales.
* Conocer los componentes esenciales del plan de autoprotección de la empresa, así como analizar los protocolos de actuación en caso de emergencia.
 |
| CONTENIDOS |
| Conceptuales | * La evaluación de riesgos.
* La gestión de la prevención.
* La organización de la prevención.
* La representación de los trabajadores.
* Vigilancia de la salud.
* El plan de prevención de riesgos laborales.
* El plan de autoprotección.
 |
| Procedimentales | * Análisis y valoración de los riesgos laborales en la empresa.
* Determinación de las diferentes modalidades de organización de la prevención en la empresa.
* Conocimiento de las distintas formas de representación de los trabajadores en materia de prevención.
* Elaboración de un plan de prevención para un centro de trabajo del sector profesional.
* Diseño del plan de autoprotección.
* Conocimiento de la actuación en casa de emergencia y evacuación de un centro de trabajo.
 |
| Actitudinales | * Reconocimiento de la importancia de la representación de los trabajadores en materia de prevención.
* Valoración de la vigilancia de la salud como medio de detección de daños a la salud.
* Concienciación de la importancia de elaborar un plan de prevención realista, que ayude a la empresa a mejorar su actividad preventiva.
* Implicación en la gestión de la prevención de la empresa como parte de su trabajo.
* Interés por los medios de emergencia y evacuación previstos en la empresa.
 |
| CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
| * Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.
* Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.
* Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador, y su importancia como medida de prevención.
* Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.
* Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
* Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa, que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia.
* Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del Título.
* Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación en una pequeña y mediana empresa (pyme).
 |

|  |  |
| --- | --- |
| UNIDAD 11 | PRIMEROS AUXILIOS |
| RESULTADO DE APRENDIZAJE |
| * Aplica las medidas de protección y prevención, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral que corresponden a su sector profesional.
 |
| OBJETIVOS DIDÁCTICOS |
| * Valorar y reconocer la importancia del conocimiento de las técnicas de primeros auxilios en caso de accidente.
* Aplicar eficazmente el Soporte Vital básico.
* Identificar y aplicar de manera adecuada las técnicas básicas de primeros auxilios en el lugar del accidente.
 |
| CONTENIDOS |
| Conceptuales | * Primeros auxilios.
* Técnicas de primeros auxilios en función de las lesiones.
* Traslado de accidentados
* Botiquín de primeros auxilios.
 |
| Procedimentales | * Realización de las técnicas de primeros auxilios en función de las lesiones y síntomas de los accidentados.
* Identificación de las distintas modalidades de transporte de accidentados.
* Investigación de medidas que se deben adoptar en accidentes específicos.
* Conocimiento del contenido mínimo de un botiquín de primeros auxilios.
 |
| Actitudinales | * Participación activa en caso de accidente laboral.
* Sensibilidad y solidaridad hacia el compañero accidentado.
* Interés por aplicar las técnicas de primeros auxilios en situaciones imprescindibles hasta la llegada de los equipos médicos.
* Valoración de la importancia de un botiquín de primeros auxilios en el centro de trabajo.
 |
| CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
| * Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.
* Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños, y la composición y uso del botiquín.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| UNIDAD 12 | LOS EQUIPOS DE TRABAJO |
| RESULTADO DE APRENDIZAJE |
| * Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.
 |
| OBJETIVOS DIDÁCTICOS |
| * Identificar las diferentes clases de equipo de trabajo, sus características y etapas
* Distinguir las características de un equipo de trabajo eficaz con respecto a los equipos ineficaces.
* Diferenciar y valorar positivamente la existencia de diferentes roles y opiniones de los componentes de un equipo de trabajo.
* Conocer y valorar las ventajas del trabajo en equipo.
* Aplicar y comprender las diferentes técnicas de dinámica de grupos en los equipos de trabajo.
 |
| CONTENIDOS |
| Conceptuales | * Los equipos de trabajo.
* La comunicación en un equipo de trabajo.
* Características de un equipo de trabajo eficaz.
* Los roles en el equipo de trabajo.
* Técnicas de dinámica de grupos.
 |
| Procedimentales | * Análisis de los diferentes tipos de equipos de trabajo.
* Distinción de las características de un equipo de trabajo eficaz frente a los ineficaces.
* Determinación de las ventajas e inconvenientes de los equipos de trabajo.
* Análisis de las diferentes fases de un equipo de trabajo.
* Descripción de los diferentes roles de los equipos de trabajo.
 |
| Actitudinales | * Concienciación de la importancia del trabajo en equipo frente al trabajo individual.
* Reconocimiento de las ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo para la eficacia de la organización.
* Valoración positiva de la existencia de distintos roles de un equipo de trabajo.
* Actitud tolerante frente a las opiniones ajenas.
 |
| CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
| * Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
* Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.
* Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del Título.
* Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| UNIDAD 13 | LA GESTIÓN DEL CONFLICTO |
| RESULTADO DE APRENDIZAJE |
| * Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.
 |
| OBJETIVOS DIDÁCTICOS |
| * Conocer el concepto del conflicto.
* Identificar los tipos de conflicto y sus características.
* Valorar la importancia de la negociación como método de resolución de conflictos.
* Conocer y comprender las distintas fases de un proceso de negociación.
* Aplicar los métodos de resolución de conflictos más adecuados a cada situación.
 |
| CONTENIDOS |
| Conceptuales | * El conflicto.
* Procedimientos de resolución de conflictos.
* La negociación como método de solución de conflictos.
* Otros métodos para la resolución de conflictos.
 |
| Procedimentales | * Análisis las de situaciones de conflicto, determinando en cada caso la forma más adecuada de resolución.
* Comparación de las distintas formas de resolución de conflictos.
* Análisis de las diferentes tipos de negociación.
* Determinación de las fases del proceso negociador.
* Aplicación de las estrategias y tácticas adecuadas a cada negociación.
 |
| Actitudinales | * Valoración de la negociación como medio para resolver los conflictos.
* Actitud positiva para la resolución de conflictos de forma pacífica y negociada.
* Respeto a las opiniones ajenas.
 |
| CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
| * Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.
* Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.
* Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| UNIDAD 14 | LA CARRERA PROFESIONAL |
| RESULTADO DE APRENDIZAJE |
| * Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.
 |
| OBJETIVOS DIDÁCTICOS |
| * Comprender el funcionamiento del mercado laboral, así como identificar sus principales componentes e indicadores.
* Identificar los principales yacimientos de empleo
* Conocer la estructura de la Formación Profesional en España.
* Analizar las diferentes opciones académicas y profesionales que existen al finalizar un Ciclo Formativo.
* Identificar las capacidades, aptitudes, actitudes e intereses requeridos para la actividad profesional.
* Realizar y valorar positivamente la realización de un proyecto profesional como instrumento clave para alcanzar tus objetivos profesionales.
 |
| CONTENIDOS |
| Conceptuales | * El mercado laboral.
* Políticas de empleo.
* Los nuevos yacimientos de empleo.
* La formación profesional en España.
* Itinerarios formativos.
* El proyecto profesional.
* El proceso de toma de decisiones.
 |
| Procedimentales | * Análisis e interpretación de los principales componentes del mercado laboral.
* Cálculo de los indicadores básicos del mercado laboral.
* Identificación de los posibles yacimientos de empleo relacionados con el perfil del título.
* Conocimiento de los itinerarios formativos a las que da acceso el título.
* Diseño de un proyecto profesional realista y motivador que permita el conocimiento de las actitudes, aptitudes, habilidades e intereses de las que se dispone para identificar el tipo de empleo para el que se puede ser más adecuado.
* Establecer el objetivo profesional que mejor se adapte a tu proyecto profesional y los medios para alcanzarlo.
* Elección de la opción profesional más adecuada a tu proyecto profesional y el objetivo profesional marcado.
 |
| Actitudinales | * Predisposición para el conocimiento de las capacidades y habilidades propias.
* Respeto por la elección profesional de los compañeros.
* Valoración del esfuerzo personal para la consecución de objetivos profesionales.
* Perseverancia para lograr las metas laborales.
 |
| CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
| * Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del Título.
* Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del Título.
* Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.
* Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
* Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral del título.
* Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el Título.
* Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes, y formación propia para la toma de decisiones.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| UNIDAD 15 | EL PROCESO DE BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO |
| RESULTADO DE APRENDIZAJE |
| * Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.
 |
| OBJETIVOS DIDÁCTICOS |
| * Identificar y diferenciar las diferentes fuentes de información para la búsqueda activa de empleo.
* Conocer y valorar la importancia de Internet como fuente de información básica para la búsqueda de empleo.
* Identificar las oportunidades de aprendizaje y empleo en otros países.
* Conocer y comprender las distintas herramientas para la búsqueda de empleo.
* Identificar y analizar las diferentes pruebas de selección existentes.
* Establecer los criterios de comportamiento correctos ante una entrevista.
 |
| CONTENIDOS |
| Conceptuales | * La búsqueda activa de empleo.
* La búsqueda de empleo a través de la red.
* Trabajar en Europa.
* Herramientas para la búsqueda de empleo.
* La selección de personal.
* Incorporación al trabajo.
 |
| Procedimentales | * Descripción de las fases de la búsqueda activa de empleo.
* Identificación de las fuentes de información para la búsqueda de empleo.
* Conocimiento de las iniciativas que facilitan la búsqueda de empleo en Europa.
* Elaboración de las herramientas tradicionales para la búsqueda de empleo.
* Identificación de las nuevas herramientas en la búsqueda de empleo
* Análisis de las pruebas utilizadas en la selección de personal.
 |
| Actitudinales | * Predisposición positiva y disciplina en la búsqueda activa de empleo.
* Seguridad y confianza en las propias capacidades para encontrar empleo.
* Disposición para la búsqueda de empleo en otros países.
* Actitud e interés por enfrentarse a los procesos de selección.
* Capacidad crítica de las virtudes y defectos personales en el proceso de búsqueda de empleo.
 |
| CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
| * Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
 |

**6. LA EDUCACIÓN EN VALORES**

La LOE establece en su preámbulo que, fomentar el aprendizaje a lo largo de toda la vida implica, ante todo, proporcionar a los jóvenes una educación completa, abarcando los conocimientos y las competencias básicas que resulten necesarias en la sociedad actual, que les permita desarrollar los valores que sustentan la práctica de la ciudadanía democrática, la vida en común y la cohesión social y que estimule en ellos y ellas el deseo de seguir aprendiendo y la capacidad de aprender por sí mismos.

También ocupa un lugar relevante, según la LOE, en la relación de principios de la educación, la transmisión de aquellos valores que favorecen la libertad personal, la responsabilidad, la ciudadanía democrática, la solidaridad, la tolerancia, la igualdad, el respeto y la justicia, que constituyen la base de la vida en común.

Se establece en el Título Preliminar Capítulo I, dentro de los principios y fines de la educación, en su artículo 1.c que uno de los principios en los que se inspira el sistema educativo español será:

- La transmisión y puesta en práctica de valores que favorezcan la libertad personal, la responsabilidad, la ciudadanía democrática, la solidaridad, la tolerancia, la igualdad, el respeto y la justicia, así como que ayuden a superar cualquier tipo de discriminación.

A su vez, en el art.2.e se establece como uno de los fines sobre los que se orientará el sistema educativo español la consecución de:

- La formación para la paz, el respeto a los derechos humanos, la vida en común, la cohesión social, la cooperación y solidaridad entre los pueblos así como la adquisición de valores que propicien el respeto hacia los seres vivos y el medio ambiente, en particular al valor de los espacios forestales y el desarrollo sostenible.

Por lo tanto, la educación en valores debe inundar todas las etapas educativas. El desarrollo de la educación en valores se realizará a través de temas transversales a los contenidos expresados en nuestra programación didáctica. Entre los temas de educación en valores que tienen una presencia más relevante en este módulo de FOL destacamos los siguientes, señalando los aspectos más característicos de cada uno de ellos:

* **Educación moral y cívica.** Fomentar que los alumnos y alumnas reflexionen sobre determinados temas de actualidad, como la pobreza, la desigualdad social, la violencia,… y emitan juicios críticos sobre estas situaciones. Todo ello implica la solidaridad para evitar situaciones de injusticia a escala mundial.
* **Educación para la paz.** Está relacionado con el anterior. El fin es reflexionar sobre el alcance de una cooperación internacional que busque la paz mundial. Para ello es importante tener en cuenta el estudio sobre las organizaciones internacionales cuyo principal objetivo es la lucha por la paz a través de la participación social y la autoafirmación colectiva.

El día *30 de Enero*, como motivo del Día de la Paz podremos realizar una serie de actividades que hagan reflexionar a los alumnos sobre este tema.

* **Educación para la igualdad de género.** Se trata de evitar la transmisión de dos culturas diferentes y la discriminación en todos los terrenos por razón de sexo. Así mismo, se trata de valorar la diversidad para alcanzar unos intereses con independencia del sexo.

El día *1 de Mayo*, como motivo del Día Mundial del Trabajo, podremos trabajar sobre actividades que tengan relación con la explotación infantil, la discriminación en el mundo laboral o el derecho a la igualdad de oportunidades.

* **Educación para la justicia.** se trata de un tema íntimamente relacionado a la Educación moral y cívica, basándose en los postulados democráticos. En este sentido juegan un papel imprescindible los Derechos Humanos y su estudio y reflexión desde todos los puntos de vista, ya sea político, económico y social. Los alumnos deben manifestar posturas de lucha contra las injusticias.
* **Educación multicultural.** El objetivo es que aprendan que el dialogo y la convivencia pacífica es la solución a todos los problemas. Para ello es fundamental transmitir una actitud tolerante ante cualquier situación que implique la discriminación por razón de sexo, religión, ideología política, raza, y que la convivencia con lo diferente es una realidad.

**7. METODOLOGÍA.**

***7.1 PROBLEMAS PARA EL APRENDIZAJE DEL MÓDULO.***

Para seleccionar el método más adecuado de enseñanza debemos conocer los problemas con los que nos enfrentamos a la hora de enseñar:

• Ausencia de motivación positiva y actitud favorable hacia los contenidos, salvo alumnos/as que provienen del mundo del trabajo.

• El carácter interdisciplinar de la materia que, a veces, provoca en los alumnos/as una desorientación, perdiéndose la visión de interrelación del conjunto.

• Dificultad en la clasificación de valores y actitudes que tienden a considerarse como meros contenidos que deben enseñarse.

• Dificultad para conseguir un aprendizaje significativo, dejando a un lado el aprendizaje mecánico, al que están acostumbrados.

• En muchos casos, los alumnos/as tienen ideas preconcebidas sobre los contenidos de F.O.L. (empresarios, contratación, búsqueda de empleo, salarios, etc.), que no son precisos y que suponen un obstáculo mayor en la comprensión de los nuevos conceptos que si no los tuvieran.

Todo ello aconseja utilizar una amplia gama de estrategias metodológicas en las que se combinen las de mayor peso expositivo con las de indagación.

***7.2 METODOLOGÍA DIDÁCTICA***

La metodología anterior se llevará a cabo a través de los siguientes criterios metodológicos:

* El protagonista del proceso de enseñanza-aprendizaje es el alumno, siendo la tarea del profesor la de ejercer de guía, intermediador y facilitador de aprendizajes. De aquí la importancia de desarrollar una metodología activa, participativa, promoviendo el diálogo y la participación.
* La necesidad de elegir situaciones de aprendizaje sugerentes, atractivas y relevantes para el grupo. Es fundamental que los estudiantes se encuentren motivados para que puedan comprometerse de manera activa en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
* Continuando con el enfoque constructivista del proceso de enseñanza-aprendizaje, partiremos siempre de la idea previa de los alumnos/as para lograr un aprendizaje significativo, que proporcione el relacionar los conocimientos y experiencias vividas, con los nuevos contenidos del módulo. Para ello, comenzaremos cada Unidad Didáctica con un caso práctico inicial que permita diagnosticar los conocimientos previos del alumnado y del que se recojan las ideas previas para poder partir de ellas, adaptar el proceso de enseñanza aprendizaje.
* La finalidad terminal de la Formación Profesional es lograr la inserción laboral del alumnado, por ello, consideramos esencial la potenciación de la aplicación práctica de los nuevos conocimientos que permita al alumno verificar la utilidad y el interés de lo que va aprendiendo y, logre, así, un aprendizaje funcional que le permita trasladar los aprendizajes adquiridos a otros entornos y situaciones laborales. Por esta razón, se ha incluido en todas las Unidades Didácticas como contenidos procedimentales, la resolución de un gran número de actividades prácticas que se diseñarán lo más próximo a la realidad y al entorno sociolaboral de alumno.

Todo esto se ve reforzado por la inclusión al final de cada unidad del apartado “En el puesto de Trabajo” donde se solucionará una situación real en un puesto de trabajo.

* La vinculación y contextualización de las actividades realizadas en el aula con el sector propio del título. Para ello, situaremos cada Unidad Didáctica en el sector de la actividad económica para el cual se están formando los alumnos/as y en el entorno más próximo a los mismos (referencias a empresas de su localidad y en las que tendrán la posibilidad de desarrollar su Formación en Centros de Trabajo, e insertarse laboralmente con posterioridad, utilizar siempre datos concretos de organismos e instituciones de la propia localidad, etc.).
* Un proceso de enseñanza que desarrolle el “aprender a aprender”. Uno de los objetivos básicos que debemos proponernos es que el alumno “aprenda a aprender” al ser esta una de las capacidades básicas que debe conocer para enfrentarse al mercado laboral (necesidad de una continua adaptación a los cambios tecnológicos, los cambios de funciones, la movilidad geográfica o a la inestabilidad en el empleo). Para desarrollar esta capacidad, se plantearán actividades que favorezcan la búsqueda autónoma de información o el análisis autónomo de documentación de manera individual o en grupo.
* Los principios de individualización y personalización han de dirigir la labor educativa, teniendo en cuenta la atención a la diversidad como elemento enriquecedor de esa labor. Se atenderán a los diferentes ritmos de aprendizaje de cada alumno, a través del planteamiento de actividades de refuerzo o ampliación cuando sean necesarias, así como trabajos individuales fuera del horario lectivo.
* Para aplicar de una manera adecuada los criterios metodológicos, es fundamental crear en el aula un clima de respeto y escucha. El clima cordial y afectivo del aula condiciona todo el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ello, es esencial trabajar una relación de respeto, aceptación y reconocimiento entre profesor y alumnado. Por otro lado, es importante fomentar la confianza, motivación y participación entre ellos.
* Se tendrá presente la necesidad de favorecer el trabajo en equipo como anticipo de la realidad laboral en la que deben insertarse los alumnos/as, y como medio de desarrollo de actitudes de solidaridad y de participación.
* Este modelo didáctico propuesto ha de entenderse como un modelo abierto y flexible, en el que cabe introducir todas las modificaciones que se crean pertinentes y necesarias y que se pongan de manifiesto a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En resumen, se seguirá una metodología activa y participativa que facilite la interacción, fomente la responsabilidad sobre el aprendizaje, asegure la motivación, favorezca la modificación o adquisición de nuevas actitudes, posibilite el desarrollo de habilidades y potencie la evaluación como un proceso de retroalimentación continua.

***7.3 Estrategias de enseñanza.***

La diversidad del alumnado y la variedad de contenidos a impartir aconseja utilizar una amplia gama de estrategias didácticas, que combinen las de mayor peso expositivo con aquellas de indagación. El mayor o menor grado de ayuda pedagógica a prestar por el profesor, dependerá en gran medida de los conocimientos previos que el alumno posea respecto al nuevo aprendizaje al que se va a enfrentar y del tipo de contenidos que se va a abordar.

**a) Estrategias expositivas.**

Consistirán en presentar, de forma oral o escrita, los contenidos estructurados de forma clara y coherente, que conecten con los conocimientos de partida del alumnado. Los contenidos que el alumno debe aprender le son presentados explícitamente; necesita asimilarlos de forma significativa, relacionándolos con conocimientos anteriores y encontrando sentidos a las actividades de aprendizaje.

Al inicio de cada unidad didáctica sería útil realizar un debate sobre las cuestiones que plantea el caso práctico inicial que sirva para poner de manifiesto lo que el alumnado conoce o intuye acerca de los nuevos contenidos que se van a desarrollar. Esta información puede obtenerse también oralmente, planteando un torbellino de ideas sobre las cuestiones planteadas o mediante la respuesta individual por parte de cada alumno y la posterior puesta en común por el grupo clase.

Un posible riesgo que puede tener la utilización de estrategias expositivas es que el alumnado aprenda de forma memorística y repetitiva, por lo que es necesario cerciorarse de que los conocimientos adquiridos por los estudiantes se han integrado en su estructura de conocimientos, relacionándolos con los que ya conoce y siendo capaces de transferirlos y/o utilizarlos en diferentes situaciones.

 Estas estrategias se pueden ver reforzadas con esquemas o **presentaciones multimedia.**

**b) Estrategias de indagación.**

Este tipo de estrategias requieren la utilización de técnicas de investigación por parte del alumnado, ofreciéndole un protagonismo mayor en la construcción del aprendizaje.

Los objetivos principales de las actividades basadas en la investigación y descubrimiento no suelen ser los aprendizajes conceptuales, sino que cumplen una función muy importante en la adquisición de procedimientos y de actitudes.

A través de las estrategias de indagación se posibilita el acercamiento del alumnado a situaciones reales, nuevas y/o problemáticas que le permitirán aplicar conocimientos ya adquiridos para la realización de nuevos aprendizajes, así como la posibilidad de ofrecer respuestas creativas a la solución de problemas. Todo ello contribuye, a su vez, a fomentar la autonomía en el trabajo de los alumnos y alumnas, así como a la creación de un clima de interrelaciones en el aula.

Existe una tipología variada de actividades o secuencias de acciones que pueden ser más o menos concretas o aplicables a situaciones diferentes. Entre ellas se podrían citar las siguientes:

***1. Realización de mapas conceptuales.***

***2. Entrevistas y encuestas.***

***3. Trabajos monográficos.***

***4. Análisis de situaciones y/o resolución de problemas.***

***5. Juegos de rol (role-playing),*** que implican la dramatización o representación por parte del alumnado de diferentes papeles que asumen como propios. El hecho de que el “actor” tenga que defender su postura públicamente favorece las posibilidades de cambio actitudinal.

***6.*** La realización de ***debates*** a los que da lugar la exposición de cada una de las posturas obliga a exponer sus argumentos de forma rigurosa y a manifestar sus actitudes a favor o en contra de una determinada situación.

***7. Visitas a empresas e instituciones de interés económico y social.***

***8. Comentario y debates de sentencias y artículos de prensa relacionados con los contenidos (“La sentencia” y “En el puesto de trabajo”).***

Sea cual sea la estrategia de enseñanza, las actividades se irán realizando en los distintos momentos del proceso de enseñanza y aprendizaje para

* El diagnóstico de los conocimientos previos.
* La introducción y desarrollo de nuevos aprendizajes.
* La consolidación de las nuevas ideas y su contraste y relación con los conocimientos previos.

En el último trimestre, una vez estudiados, analizados, debatidos y recapitulados todos los contenidos, estableceremos una globalización de esos contenidos. Lo abordaremos a través de nuestra unidad ***Emple@te*** que actuará como un gran supuesto globalizador que servirá para sintetizar todos los contenidos adquiridos a lo largo del curso y permitirá visualizar dichos contenidos de manera interrelacionada e integradora.

***7.4 Agrupamiento de los alumnos.***

Es conveniente utilizar más de un tipo de agrupamiento, con independencia de la diversidad de características del conjunto de alumnos y de las actividades de enseñanza-aprendizaje.

Los **criterios de agrupamiento** a tener en cuenta serán:

* Procedencia de un mismo centro.
* Edad cronológica.
* Nivel de instrucción.
* Ritmo de aprendizaje.
* Intereses.
* Motivación.
* Naturaleza de la actividad.

Para el módulo de FOL en concreto se proponen los siguientes tipos de agrupamientos:

* Aula o Grupo Clase.
* Trabajo Individual.
* Trabajo por parejas.
* Comisiones de trabajo.

***7.5 Orientaciones pedagógicas.***

Como aspecto novedoso de los nuevos títulos de formación profesional, destacar las orientaciones pedagógicas del módulo de FOL. Estas son orientaciones de carácter general para marcar en qué funciones y en qué procesos se centra la formación del módulo, indicando el tipo de actividades que son más adecuadas para su desarrollo.

Este módulo contiene la formación necesaria para que el alumnado pueda insertarse laboralmente y desarrollar su carrera profesional en el sector de la educación infantil formal y no formal.

Las líneas de actuación en el proceso enseñanza-aprendizaje que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

• El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente al sector relacionado con el título.

• La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.

• La preparación y realización de currículos (CVs), y entrevistas de trabajo.

• Identificación de la normativa laboral que afecta a los trabajadores del sector, manejo de los contratos más comúnmente utilizados, lectura comprensiva de los convenios colectivos de aplicación.

• La cumplimentación de recibos de salario de diferentes características y otros documentos relacionados.

• El análisis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales debe permitir la evaluación de los riesgos derivados de las actividades desarrolladas en el sector productivo.

Asimismo, dicho análisis concretará la definición de un plan de prevención para la empresa, así como las medidas necesarias que deban adoptarse para su implementación.

• La elaboración del Proyecto profesional individual, como recurso metodológico en el aula, utilizando el mismo como hilo conductor para la concreción práctica de los contenidos del módulo.

• La utilización de aplicaciones informáticas y nuevas tecnologías en el aula.

Estas líneas de actuación deben fundamentarse desde el enfoque de “aprender-haciendo”, a través del diseño de actividades que proporcionen al alumnado un conocimiento real de las oportunidades de empleo y de las relaciones laborales que se producen en su ámbito profesional.

***7.6 ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE***

* **Actividades Iniciales o de Diagnóstico: “En el caso práctico inicial”.** Para conocer los conocimientos previos del alumnado, prejuicios, ideas preconcebidas y puntos de partida e intentar motivar y despertar el interés sobre los contenidos en el alumnado.
* **Actividades de Desarrollo y Aplicación.** Actividades y casos prácticos sobre los diferentes contenidos establecidos en las diferentes unidades didácticas.
* **Actividades de Síntesis: “Actividades finales”.** Supuestos prácticos que permiten sintetizar y repasar los contenidos de la unidad.
* **Actividades de refuerzo:** de los contenidos fundamentales de cada unidad, se propondrá al alumnado que presenten dificultades en la asimilación de los mismos alguna de las siguientes actividades entre otras posibles:
* Trabajo personal con material didáctico alternativo (por ejemplo trabajo con otros libros de textos que proporcionen otro enfoque de los mismos contenidos, o con material obtenido en la página Web).
* Supuestos prácticos o actividades adicionales especialmente si las dificultades se plantearan en la asimilación de contenidos procedimentales.
* Confección de esquemas por el alumno/a que sinteticen las ideas básicas de la unidad.
* **Actividades de Ampliación:**

Su objetivo será permitir una mayor profundización en la materia, por parte de aquellos que lo requieran por haber alcanzado los objetivos previstos anticipándose a sus compañeros. A tal efecto, se proporcionará al alumno/a material alternativo que permita un mayor y mejor dominio de los objetivos como pueden ser supuestos prácticos de mayor dificultad, artículos de prensa, búsqueda de información suplementaria en la red o lecturas recomendadas.

**8. RECURSOS DIDÁCTICOS**

Los Recursos van a ser el conjunto de elementos que elegidos de manera eficaz y reflexiva nos van a servir para realizar satisfactoriamente el conjunto de actividades que se van a ir desarrollando en nuestra programación docente.

En este punto disponemos tanto de los recursos que pertenecen al Centro Educativo, y que en calidad de préstamo se le pueden ceder al alumnado, como de los que pertenecen al Departamento y al Aula.

**A) Recursos Didácticos Materiales**

• Se empleará el libro de texto de la editorial Paraninfo.

• Según el tema a tratar se recomendará el manejo de textos concretos.

• Documentos legales: contratos, nóminas, despidos, convenio colectivo, etc.

• Por otra parte, se estará alerta para identificar cualquier material que se presente y sea susceptible de ser utilizado con aprovechamiento.

1. **Recursos Audiovisuales**

• Televisión

* DVD.

• Presentaciones multimedia Powerpoint.

• Retroproyector.

**C) Textos legales:**

• Constitución Española

• Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

• RDL 1/95, de 24 de marzo, T.R. Estatuto de los Trabajadores.

• Convenio Colectivo del Sector, y algunas otras disposiciones de interés

• RDL 1/94, de 20 de junio, T.R. Ley General de la Seguridad Social.

**D) Ambientales,** estructurales o propios del ámbito escolar: aulas de informática, audiovisuales, aulas de talleres, biblioteca

**E) Recursos Didácticos Informáticos**

• Aula de informática con ordenadores conectados a Internet.

• Páginas web relacionadas con los contenidos.

**F) Institucionales**, Servicios públicos de empleo, Unidades de Promoción de Empleo dependientes de Ayuntamientos, organizaciones Empresariales, Sindicales,...

**9. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD EN LA PROGRAMACIÓN: Atención a alumnos/AS con necesidades específicas de apoyo educativo.**

Según qué contenidos o materias, unos alumnos/as tienen mayor facilidad o dificultad para aprender que otros. De este modo, podemos encontrar a estudiantes que les cuesta mucho avanzar en los aprendizajes y a otros que aprenden con suma facilidad.

En este sentido, se entiende como atención a la diversidadtoda aquella actuación educativa que esté dirigida a dar respuesta a las diferentes capacidades, ritmos de aprendizaje, motivaciones e intereses, situaciones sociales, étnicas, de inmigración y de salud del alumnado.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación (LOE) establece una nueva terminología en relación a la atención a la diversidad y así habla de alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (acneae). Este grupo engloba a los alumnos/as con necesidades educativas especiales (acnees), es decir, aquellos que tienen algún tipo de discapacidad o trastornos graves de la conducta; también engloba a los estudiantes que tienen altas capacidades intelectuales y aquellos con integración tardía en el sistema educativo español.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación establece la atención a la diversidad como principio básico del sistema educativo (art.1 LOE) para atender a una necesidad que abarca a todas las etapas educativas y a todos los alumnos/as.

Más adelante, en el Capítulo I del Título Preliminar, la Ley establece el principio de equidad para hacer efectiva la igualdad de oportunidades.

A fin de garantizar la equidad, la Ley en el Título II aborda los grupos de estudiantes que requieren una atención educativa diferente a la ordinaria por presentar alguna necesidad específica de apoyo educativo y establece los recursos precisos para acometer esta tarea con el objetivo de lograr su plena inclusión e integración. Se incluye concretamente en este título el tratamiento educativo de las alumnas y alumnos que requieren determinados apoyos y atenciones específicas derivadas de circunstancias sociales, entre otras.

En este marco normativo nuestra actuación se centrará básicamente en:

* Atención a la diversidad de ritmos, aptitudes, intereses, expectativas y motivaciones del alumnado. Para dar respuesta a los distintos ritmos de aprendizaje, aptitudes, intereses, expectativas y motivaciones del alumnado al que hemos hecho referencia anteriormente y con los que me encontraré inevitablemente en todos los cursos, estableceré dos tipos de actividades concretas, unas serán de refuerzo y otras de ampliación, en concreto:

• Si se aprecia la existencia de alumnos/as con un ritmo más acelerado de aprendizaje, se les propondrá actividades de ampliación, que generalmente consistirán en la realización de alguna investigación referente a los contenidos que se estén trabajando para motivarles y que se impliquen en su proceso de enseñanza-aprendizaje.

• Si se aprecia alumnos/as con posibles dificultades de aprendizaje (ritmo más lento), se les propondrá la realización de actividades de refuerzo, que los introduzca en los contenidos de la materia y les ayude a seguir el ritmo de la clase con menor dificultad.

* Atención a alumnos/as con necesidades específicas de apoyo educativo. Se centrarán en la realización de adaptaciones curriculares no significativas y de acceso. Consideraremos fundamental en el caso de tener alumnos/as con estas características el asesoramiento y la supervisión que se realice desde el departamento de orientación del centro.

Esta programación, por tanto, para dar respuesta a la diversidad del alumnado y a las consiguientes necesidades educativas, contará con las siguientes finalidades básicas:

• Prevenir la aparición o evitar la consolidación de las dificultades de aprendizaje.

• Facilitar el proceso de socialización y autonomía de los alumnos y alumnas.

• Asegurar la coherencia, progresión y continuidad de la intervención educativa.

• Fomentar actitudes de respeto a las diferencias individuales.

**10. EVALUACIÓN DEL MÓDULO**

Mediante la evaluación se pretende valorar lo que acontece en el aula y el porqué, analizando las desviaciones que se produzcan entre lo planificado y la práctica docente. El capítulo III, en su art. 15, del ***Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo,* establece los requisitos básicos para la realización de la evaluación de las enseñanzas de formación profesional:**

1. La evaluación del aprendizaje del alumnado de los ciclos formativos se realizará por módulos profesionales. Los procesos de evaluación se adecuarán a las adaptaciones metodológicas de las que haya podido ser objeto el alumnado con discapacidad y se garantizará su accesibilidad a las pruebas de evaluación.

2. En todo caso, la evaluación se realizará tomando como referencia los objetivos y los criterios de evaluación de cada uno de los módulos profesionales y los objetivos generales del ciclo formativo.

4. En régimen presencial, cada módulo profesional podrá ser objeto de evaluación en cuatro convocatorias, excepto el de formación en centros de trabajo que lo será en dos. Con carácter excepcional, las Administraciones educativas podrán establecer convocatorias extraordinarias para aquellas personas que hayan agotado las cuatro convocatorias por motivos de enfermedad o discapacidad u otros que condicionen o impidan el desarrollo ordinario de los estudios.

5. La calificación de los módulos profesionales será numérica (excepto el módulo profesional de formación en centros de trabajo, que se calificará como Apto o no Apto), entre uno y diez, sin decimales. La superación del ciclo formativo requerirá la evaluación positiva en todos los módulos profesionales que lo componen. Se consideran positivas las puntuaciones iguales o superiores a cinco puntos. La nota final del ciclo formativo será la media aritmética expresada con dos decimales.

***10.1 ¿Qué evaluar?***

Se debe evaluar el nivel de adquisición de los contenidos por parte del alumnado, si se han alcanzado los objetivos propuestos, si el proceso de aprendizaje ha sido adecuado, mi trabajo en el aula, el planteamiento y el desarrollo de las actividades propuestas, si el ambiente ha sido apropiado y si se ha atendido correctamente la diversidad. Desde esta perspectiva la evaluación será un proceso sistemático, gradual, continuado e integral, en el que se irá valorando hasta qué punto se van alcanzando los objetivos propuestos.

 En este sentido, vamos a considerar los resultados de aprendizaje como expresión de los resultados que deben ser alcanzados por el alumnado en el proceso de enseñanza-aprendizaje, mientras que los referentes de la evaluación serán los criterios de evaluación que aparecen en el Real Decreto que desarrolla el título, y que se alcanzarán mediante los objetivos didácticos de las unidades.

***10.2 Criterios de evaluación.***

Los criterios de evaluación constituyen un enunciado que expresa el tipo y grado de aprendizaje que se espera que hayan alcanzado los alumnos/as en un momento determinado.

Aparecerán de manera específica en el Real Decreto que desarrolla el Título en relación a los resultados de aprendizaje, posibilitando comprobar si dichos resultados han sido adquiridos o no. La programación que presentamos es de carácter genérico y válida para cualquier ciclo, por lo que se han seleccionado los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación genéricos correspondientes al módulo de FOL y que hemos reflejado anteriormente en cada una de las unidades que hemos desarrollado en el apartado de contenidos (por lo que no repetiremos ahora).

***10.3 ¿CUÁNDO EVALUAR?***

La evaluación que propondré será continua y permanente, como permanente y continuo es el propio proceso formativo. Distinguiré tres momentos clave en el proceso de evaluación:

• Evaluación inicial, con un alto valor y un profundo significado diagnóstico, nos informa de la situación de partida del alumno para enfrentarse con nuevos aprendizajes. La haré al comienzo de cada unidad didáctica para determinar los conocimientos, procedimientos y actitudes de los que se parte.

• Evaluación formativa, que llevaré a cabo mediante el tratamiento de las distintas unidades de la programación, ajustando la marcha de esta a las necesidades y logros detectados. A lo largo de las distintas unidades iría recogiendo datos sobre la marcha de los trabajos, tanto relativos a la asimilación de los conceptos, como los relativos a la captación de procedimientos y la manifestación de actitudes, lo que me permitirá adaptar el proceso, proponer otra serie de actividades para los alumnos/as que presenten algún tipo de problema y no vayan consiguiendo los objetivos propuestos y orientar trabajos libres para los que muestren un mayor nivel.

• Evaluación sumativa o final, que tendrá necesariamente en cuenta no solo los resultados de las pruebas o ejercicios de evaluación previstos para cada unidad didáctica sino también otros aspectos relacionados con la participación y el interés mostrado a lo largo de toda la duración del módulo

***10.4 ¿Cómo evaluar?***

Para evaluar el grado de consecución de los resultados de aprendizaje del alumnado tendremos que basarnos en los diferentes instrumentos de evaluación, entendidos estos como las técnicas, recursos o procedimientos que se utilizarán para obtener información acerca de todos los factores que intervienen en el proceso formativo con la finalidad de poder llevar a cabo en cada momento la evaluación correspondiente. La elección de una técnica determinada dependerá de las características de la información que es necesario obtener, en función de los aspectos que vamos a evaluar y del momento en que se lleve a cabo.

Para los diferentes contenidos (conceptuales, procedimentales y actitudinales) se utilizarán los siguientes instrumentos donde se refleja el grado de asimilación de estos por el alumnado:

• Conceptuales, a través principalmente de las pruebas especificas (de respuestas cortas, respuestas de opción múltiple,…) que se realizarán a lo largo del año. También se podrán utilizar otros instrumentos como la elaboración de mapas conceptuales, esquemas o exposiciones temáticas en el aula.

* Procedimentales, a través principalmente de los supuestos teóricos prácticos que se plantearán en las pruebas específicas, los supuestos prácticos que puedan plantearse en las clases ordinarias o mediante la realización de trabajos de indagación.

• Actitudes (participación, asistencia, puntualidad, comportamiento y respeto a las opiniones ajenas), se llevará a cabo a través de la observación directa y diálogos personalizados.

Estos instrumentos se valorarán, por parte del profesor, a través de la ficha individualizada de cada alumno.

***10.5 CALIFICACIÓN***

**La calificación** de los módulos profesionales, como comentamos anteriormente, será numérica, entre uno y diez, sin decimales. La superación del ciclo formativo requerirá la evaluación positiva en todos los módulos profesionales que lo componen. Se consideran positivas las puntuaciones iguales o superiores a cinco puntos. La nota final del ciclo formativo será la media aritmética de todos los módulos expresada con dos decimales (art. 15.5 R.D. 1538/2006).

Desde esta consideración planteada por el R.D. 1538/2006, como ya hemos indicado, sugiero que *la calificación* tenga una nota numérica, siendo **imprescindible** obtener una calificación de al menos un cinco en cada una de las evaluaciones. Para realizar dicha calificación, como esta ha de venir expresada con una nota numérica, proponemos una media ponderada atendiendo a la siguiente escala:

|  |  |
| --- | --- |
| Contenidos conceptuales | **60%** |
| Contenidos procedimentales | **25%** |
| Contenidos actitudinales | **15%** |
| Total | **100%** |

No obstante, esta proporción podrá ser alterada en función del tipo de bloque que se esté tratando, dependiendo de la mayor o menor carga de cada tipo de contenido.

**11. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN.**

Esta programación será revisable en cualquier momento del curso académico y a la vista de su evaluación, y en todo caso se revisará a la finalización de cada trimestre para comprobar su adecuación al curso. Asimismo, esta programación habrá de ser completada con una programación de carácter semanal o trimestral, donde se recoja el desarrollo de las diferentes Unidades Didácticas que hemos establecido en la misma (se incorporará, conforme se vaya realizando, como anexo a la presente programación). Este cuarto nivel de concreción curricular servirá para ir constatando el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos y la adecuación de la metodología utilizada de cara a la diversidad de intereses, motivaciones y necesidades que pueda presentar el alumnado, realizando una revisión de la programación anual cuando resulte necesario, hecho que se recogerá en la Memoria Final de curso, de cara a la planificación del próximo año.

**12. BIBLIOGRAFÍA.**

***12.1 BIBLIOGRAFÍA DE AULA BÁSICA***

* ***GONZÁLEZ ACEDO, JOSÉ CARLOS Y PÉREZ AROCA, ROSARIO (2011). FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL. EDITORIAL PARANINFO. MADRID.***

Además del libro del alumno, se pueden utilizar a lo largo del curso:

• Constitución Española.

• Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

• R.D.L. 1/95, de 24 de marzo, T.R. Estatuto de los Trabajadores.

• Convenio Colectivo del Sector y algunas otras disposiciones de interés.

• R.D.L. 1/94, de 20 de junio, T.R. Ley General de la Seguridad Social.

 El alumno tendrá que elegir por sí mismo la bibliografía complementaria que considere necesaria como medio de fomentar la autonomía en la resolución de problemas en su vida profesional futura.

***12.2 BIBLIOGRAFÍA EMPLEADA EN LA ELABORACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN.***

**REFERENCIAS LEGISLATIVAS:**

1. ***Enseñanza en general:***

• Ley Orgánica 2/2006, de 3 mayo. Enseñanza no universitaria. Ley Orgánica de Educación.

1. ***Formación Profesional:***

• Ley Orgánica 5/2002, de 10 de junio, de las cualificaciones y de la F.P.

• Real Decreto 1538/2006 por el que se establece la Ordenación General de la Formación Profesional Inicial de la Formación Profesional, a nivel estatal.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

* Antúnez, S. (1994). *Claves para la organización de centros escolares*. Barcelona: Horsori/ICE universitat.
* Antúnez, S. y Gairín, J. (1996). *La Organización escolar. Práctica y Fundamentos*. Barcelona: Graó.
* Antúnez, S. et al. (1997). *Del proyecto educativo a la programación de aula*. Barcelona: Graó.
* Cubero, R. (2004). *Cómo trabajar con las ideas de los alumnos.* Sevilla: Diada.
* Del Carmen, L. (2004). *Planificación didáctica*. Tarragona: Graó.
* GIMENO J. y PÉREZ, A. (1989) La enseñanza: su teoría y su práctica. Madrid. Editorial Akal/ Universitaria.
* GIMENO SACRISTÁN, J. (1995) El currículo: una reflexión sobre la práctica. Madrid. Editorial Morata.
* SANMARTÍ, N (2007). Evaluar para Aprender. Colección Ideas Claves. Barcelona. Editorial Graó.
* Uría, E. y Ciscar, C. (1993). *Las intenciones educativas*. Valencia: Editorial NAU llibres.
* Zabala, A. (1999). *Enfoque globalizador y pensamiento complejo*. Barcelona: Graó.
* Zabala, A. (2002). *La práctica educativa. Cómo enseñar*. Barcelona: Graó.