

Universidad de Oviedo

Facultad de Formación del Profesorado y Educación

Máster en Formación del Profesorado de
Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y
Formación Profesional

Aprendiendo FOL: Cara a cara Learning Professional Training and Guidance: Face to face

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Autor: García Cuesta, Jorge

Tutor: Rodríguez Cardo, Iván Antonio

Junio 2016

Resumen

Formación y Orientación Laboral es un módulo transversal, presente en todos los ciclos de Formación Profesional. Debido a los problemas que padecen la mayoría de los/as estudiantes españoles para expresarse en público de manera fluida, así como la desmotivación que estos muestran diariamente en clase, se ha creído oportuna la implementación de un proyecto de innovación en el aula. La técnica consiste en la puesta en práctica de dinámicas de grupo. A través del role-playing, los/as estudiantes vivirán en primera persona una situación en la que se simulará el proceso que conlleva la búsqueda activa de empleo. La clase se dividirá en dos grupos: Entrevistadores y candidatos/as. Previamente, el/ la docente habrá proporcionado al alumnado la información necesaria para el trabajo en aula. Asimismo, lo que se pretende es orientar al alumnado de cara a su inminente incorporación al mercado de trabajo. No se debe olvidar el elevado porcentaje de inserción laboral presente en el alumnado que cursa ciclos de Formación Profesional. A través de este método se pretenden desarrollar una serie de competencias que van más allá de los conocimientos teóricos, centrándose principalmente en las competencias y habilidades sociales.

Abstract

The subject of Training and Employment Guidance is given in all vocational training classes. Due to the problem of most Spanish students having difficulties in speaking properly in public settings, along with there being a lack of motivation within the students themselves who attend classes every day, this is why it is necessary to create an innovative project for the classroom.

The technique is about putting a dynamic group into practice. Through using role-play, the students will have to live through a real situation of a person who is looking for a job in an active manner that simulates the real-life experience of finding employment. The class will be divided into two groups: the interviewer and the candidates looking for a job. Prior to beginning the activity, the teacher will provide the necessary information for the students in order for everything to function appropriately in the classroom. At the same time, this will show the students the job-market side of being in the work force.

On the other hand, the high percentage of employment among students who are taking vocational training classes should not be forgotten. By using this method, it aims to develop several skills that not only cover theoretical knowledge, but also focuses on being work competent and acquiring social skills.

Índice

1. Introducción	6
2. Parte I: Reflexión sobre las prácticas	6
2.1 REFLEXIÓN SOBRE LAS PRÁCTICAS	6
2.2 ANÁLISIS DE LAS ASIGNATURAS CURSADAS EN EL MÁSTER	8
3. Parte II: Programación docente	12
3.1 INTRODUCCIÓN	12
3.2 REFERENTES NORMATIVOS	12
3.3 CONTEXTO.....	17
3.3.1 Contexto de centro	17
3.3.2 Contexto de grupo	19
3.4 OBJETIVOS GENERALES	19
3.5 COMPETENCIAS	21
3.6 CURRÍCULO	24
3.7 METODOLOGÍA	25
3.8 UNIDADES DIDÁCTICAS.....	27
3.9 MATERIAL PARA EL DESARROLLO CURRICULAR.....	50
3.10 EDUCACIÓN EN VALORES	51
3.11 MEDIDAS DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD	52
3.12 ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES	56
3.13 TEMPORIZACIÓN	57
3.14 CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN	58
4. Parte II: Proyecto de innovación docente.....	64
4.1 INTRODUCCIÓN	64
4.2 ENMARQUE TEÓRICO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	65
4.3 CONTEXTO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	66
4.3.1 <i>Ámbito curricular/docente seleccionado</i>	67
4.3.2 <i>Diagnóstico previo</i>	68
4.3.3 <i>Nivel de actuación</i>	69
4.3.4 <i>Conocimiento del grupo de clase</i>	69
4.3.5 <i>Ámbitos educativos afectados</i>	73
4.3.6 <i>Colectivos y agentes implicados</i>	73
4.4 OBJETIVOS	73
4.4.1 <i>Objetivos generales</i>	73
4.4.2 <i>Objetivos específicos</i>	73
4.5 ANÁLISIS DE LOS OBJETIVOS	74
4.6 MATERIALES DE APOYO Y RECURSOS NECESARIOS	75
4.7 METODOLOGÍA Y DESARROLLO	75
4.7.1 <i>Cronograma</i>	75
4.7.2 <i>Fases y actividades</i>	76
4.7.3 <i>Participación, coordinación y toma de decisiones</i>	78

4.8	EVALUACIÓN DE RESULTADOS.....	78
4.9	SÍNTESIS VALORATIVA	79
4.9.1	<i>Efectos en la mejora de la enseñanza y/o de la organización</i>	<i>79</i>
4.9.2	<i>Puntos fuertes y débiles</i>	<i>80</i>
4.9.3	<i>Valoraciones finales</i>	<i>80</i>
5.	Bibliografía	81
6.	Anexos	83

1. Introducción

A través del presente documento se presenta el Trabajo Fin de Máster correspondiente al Máster Universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional, impartido por la Facultad de Formación del Profesorado y Educación de Universidad de Oviedo durante el curso académico 2015/2016.

En dicho Trabajo, se presentan tres partes notoriamente distinguidas.

En lo referente a la **parte primera**, se realiza una reflexión sobre las prácticas llevadas a cabo en el centro educativo asignado. Asimismo, para una correcta reflexión sobre estas, a su vez se han analizado las contribuciones de las asignaturas del Máster a las prácticas en el centro.

En la **segunda parte** del TFM, se presenta un proyecto de innovación educativa, cuya génesis se debe a las necesidades observadas y detectadas en el aula durante el transcurso de las clases. Lo que se pretende con su aplicación, es en definitiva, la mejora de la calidad educativa.

La **parte tercera**, contiene la programación docente del módulo de Formación y Orientación Laboral establecida para desarrollar en el I.E.S. Alfonso II de Oviedo, dentro del primer curso del Ciclo de Grado Superior en Educación Infantil.

2. Parte I: Reflexión sobre las prácticas

2.1 Reflexión sobre las prácticas

Una vez finalizada la etapa lectiva y práctica del Máster, es preciso detenerse para reflexionar y plasmar por escrito las aportaciones que han supuesto las clases en la universidad y la puesta en práctica de los conocimientos en el centro asignado.

La impartición de clases en el centro ha sido sin lugar a duda desde mi punto de vista, una de las mejores experiencias que se pueden tener. Se ha tratado del primer contacto con la realidad docente, en ella he podido comprobar la inexistencia de algunos mitos que rodean la figura del docente como son: su desmotivación por la tarea que desempeñan, o el poco esfuerzo que conlleva la profesión.

A su vez, he de decir que debería de considerarse la ampliación del periodo de prácticas porque a pesar de que es vital la adquisición de ciertos conocimientos pedagógicos también creo necesaria una buena toma de contacto con la realidad docente, encontrando escasos los tres meses de prácticas.

Para una mejora de conocimientos y funcionamiento del máster, sería preferible si fuera posible que a principios de curso se realizara una primera inmersión en el centro. Tras ello, se podría pasar a una serie de clases en la universidad, en la cual se nos dieran las pautas necesarias para que en un futuro próximo podamos desarrollar nuestra función docente como buenos profesionales. Finalmente, optaría por una vuelta al centro con las prácticas correspondientes. De este modo, se podría analizar las diferencias observadas en el centro desde principio y hasta final de curso.

Asimismo es preciso destacar la utilidad de las clases impartidas en la universidad, analizando documentación que hasta entonces al menos en mi caso era totalmente desconocida como por ejemplo: PAT, PGA, PEC... etc

Además de todo lo expuesto, destacar la asistencia a reuniones de departamento y CCP durante la estancia en el centro. Un aspecto que me ha resultado llamativo es la inmensa carga burocrática a la cual el personal docente se ve sometido. Esta es aún de mayor envergadura en las épocas de evaluaciones, teniendo que realizar gran parte de su trabajo tras haber finalizado su jornada laboral para de este modo, cumplir los plazos establecidos.

En lo referente al alumnado, tanto la interacción como la transmisión de conocimientos ha sido una parte enormemente gratificante y enriquecedora. Lamentablemente, considero necesario destacar su falta de motivación por los contenidos recogidos en el módulo. Además de la escasa motivación, también ha resultado sorprendente su bajo rendimiento.

Respecto al centro, se trata de un conglomerado de edificios con una gran historia. En líneas generales, la totalidad de ellos se encuentran en unas condiciones que no son las más adecuadas, precisan de reformas. El tamaño de este dificulta su mantenimiento, debido al enorme coste estimado. Además, durante la estancia en él he podido observar la cantidad de barreras arquitectónicas que se encuentran presentes en la totalidad de los edificios, lo que ocasiona dificultades a aquellas personas con discapacidad.

Para concluir, quiero dar las gracias tanto a la tutora de prácticas, por el trato recibido, como al resto de personal empleado en el centro. Todas estas personas han colaborado conmigo en todo lo que he necesitado y han hecho que durante unos meses me sintiera como un compañero más.

2.2 Análisis de las asignaturas cursadas en el Máster

En este apartado se reflejan las sensaciones vividas tras la asistencia a las clases en la universidad. Lo que se pretende es seguir mejorando la calidad del máster a través de las reflexiones y críticas desde un punto de vista constructivo por parte del alumnado.

Procesos y Contextos Educativos

Esta asignatura fue dividida en cuatro bloques.

Bloque I. Características organizativas de las etapas y centros de secundaria

Principalmente, a través de este bloque fueron trabajados los aspectos legislativos esenciales referentes a educación. También se realizó una presentación del sistema educativo español desde sus orígenes hasta la actualidad, algo que considero de enorme utilidad. Además, se efectuó una exposición a cerca de los diferentes documentos institucionales que conforman un centro educativo, lo que favoreció la inmersión en el centro de prácticas y la elaboración del cuaderno de prácticas.

Bloque II. Interacción, comunicación y convivencia en el aula

En este bloque se trabajaron aquellos asuntos relativos a la comunicación en el aula. Además, a través de este se facilitó al alumnado una serie de pautas para hacer frente a diferentes problemas que pueden suceder en el aula como falta de interés por la materia, desmotivación o conflictos entre alumnado, entre otros.

Bloque III. Tutoría y Orientación Educativa

Bloque sin lugar a duda fundamental para el correcto desarrollo de la carrera profesional de cualquier docente. A través de él, se presentaron todas aquellas cuestiones relativas a la orientación académico-profesional y a la acción tutorial. Se hizo especial hincapié en la importancia del equipo de orientación. Es esencial una relación continua entre tutor y orientador para un buen transcurso de las clases y

rendimiento del alumnado. Igualmente, este apartado facilitó la realización del cuaderno de prácticas y permitió conocer y poder analizar un documento tan importante como es el Plan de Acción Tutorial.

Bloque IV. Atención a la diversidad

Se trata de una de las partes primordiales del Máster, debido a mi titulación anterior, estos aspectos no habían sido trabajados hasta entonces. Se presentó en primer lugar en qué consiste la atención a la diversidad. En segundo lugar, se dieron una serie de pautas para detectar a aquellos/as alumnos/as con necesidades específicas de apoyo educativo y cómo trabajar con ellos/as. Este bloque me hizo comprender la diversidad de alumnado con diferentes patologías con las que se puede encontrar un docente en el aula.

Aprendizaje y Desarrollo de la Personalidad

Asignatura muy útil para la aplicación práctica, a través de la cual se mostraron los diversos modelos de enseñanza y aprendizaje, así como un pequeño esbozo a cerca de la psicología del desarrollo de las personas. Una vez adquiridos los conocimientos citados con anterioridad, la asignatura se centró en el estudio de la psicología de la educación. Destacar como positivo la combinación de clases teóricas con prácticas. Como estudiante perteneciente a la modalidad de Formación y Orientación Laboral, eché en falta más referencias a la etapa adulta, debido a que esta asignatura se centró principalmente en la adolescencia.

Complementos de la Formación Disciplinar: Formación y Orientación Laboral

Se trata de una asignatura imprescindible dentro del Máster. A través de ella, se realizó la presentación y consiguiente explicación de los contenidos que componen el módulo de Formación y Orientación Laboral. Insistir en la efectividad los debates surgidos en el aula, además del afán del profesor por tratar de hacer mejorar al alumnado sus exposiciones orales. Es necesario hacer referencia a las numerosas exposiciones realizadas en el aula ante el docente y resto de compañeros. Lo que se pretende con ellas es descubrir nuestras fortalezas y debilidades. La repetición de estas a lo largo de la asignatura hizo posible constatar evoluciones positivas en los métodos de enseñanza.

Gracias al trabajo realizado en esta asignatura las prácticas en los centros educativos fueron de mayor calidad debido al esfuerzo dedicado en la universidad para la mejora del método de enseñanza.

Sociedad Familia y Educación

Dicha materia se encuentra dividida en dos bloques. En el primero de ellos se tratan aquellas cuestiones relativas a Género y Derechos Humanos, mientras que en el segundo se abordan las relaciones familia-centro-alumnado.

Respecto al primer bloque, considero oportuno y necesario el trabajo de estos contenidos en el Máster, se trata de una manera de concienciar a docentes en potencia sobre la necesidad de una educación en valores. En cuanto al segundo bloque, se explicaron las relaciones que surgen entre los centros y las familias, tomando como referencia a Epstein.

La información facilitada ha sido valiosa para la confección del cuaderno de prácticas.

Tecnologías de la Información y la Comunicación

En la actualidad es necesario el conocimiento y manejo de las tecnologías por parte del alumnado y del profesorado. Por tanto, se trata de una asignatura que ha sido de gran utilidad, si bien es cierto que quizás los contenidos que conforman el temario se encuentran en cierto modo desfasados.

La actividad central de la asignatura se fundamentó en la realización de un blog. La información proporcionada en este varió en función de la especialidad del alumnado. Considero que la elaboración de un blog no es algo innovador y menos aún si este se lleva a cabo en un máster. Existen numerosas actividades más interesantes que pueden desarrollarse en una asignatura, la cual se encuentra integrada por contenidos realmente atractivos y motivadores.

Diseño y Desarrollo del Currículum

En esta asignatura se trabajó de una manera muy general lo relativo a conceptos y legislación que conforman el currículo. Desde mi punto de vista, sería necesario que se tuviera más en cuenta aspectos como la elaboración de una unidad didáctica o detenerse a analizar en mayor profundidad una programación docente. Esto serviría tanto para el

desarrollo de las prácticas en los centros, como para la elaboración del Trabajo Fin de Máster.

Aprendizaje y Enseñanza: Formación y Orientación Laboral

Se trata de una asignatura principal dentro del Máster, en ella se han trabajado diferentes temas como: teorías de orientación profesional, empleabilidad y empleo, técnicas para mejorar la empleabilidad, mercados de trabajo y Nuevos Yacimientos de Empleo, competencias y desarrollo profesional... etc

Esta materia junto a Complementos, ha completado los contenidos relativos al módulo de Formación y Orientación Laboral. Ha sido una asignatura enormemente valiosa, la cual además de refrescar y aportar nuevos conocimientos, también ha posibilitado que en estas clases se pudiera realizar parte de la programación docente, bajo la tutorización de un experto en la materia.

La Comunicación Social en el Aula: Prensa, Información Audiovisual y Nuevos Medios de Comunicación

Asignatura optativa en la cual se han tratado temas tan relevantes en el ámbito educativo como la manipulación y persuasión. A través de ella se ha intentado mostrar la importancia de saber transmitir al alumnado la necesidad de enseñar a discernir, no todo lo que publican los medios es verdadero, existen argumentos falaces e imágenes que mienten. Es preciso tener en cuenta estos aspectos, para formar al alumnado y que de este modo en un futuro próximo se conviertan en ciudadanos/as críticos/as que posean ideas propias y que sepan argumentar estas.

Innovación Docente e Iniciación a la Investigación Educativa

En esta asignatura se transmitieron aquellos conocimientos necesarios para llevar a cabo proyectos de investigación e innovación en el aula. Ha sido de valiosa utilidad debido a que gracias a ella, se han podido realizar consultas y dudas respecto al proyecto de innovación que conforma el Trabajo Fin de Máster.

3. Parte II: Programación docente

3.1 Introducción

A través de la presente programación se busca la organización y planificación del módulo de FOL. Se trata de un **módulo transversal, presente en la totalidad de los ciclos de grado medio y superior**, reflejado en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE).

Con la impartición de éste, se busca la formación del alumno para la posterior inserción laboral. Para ello, es fundamental el desarrollo de una **formación plurivalente**, teniendo en cuenta los incesantes cambios tecnológicos y productivos a los que está sometida esta sociedad globalizada.

A continuación, se presentan las bases normativas encargadas de regular el módulo de FOL **para el ciclo formativo de grado superior de Educación Infantil**, un ciclo que se desarrolla durante dos años académicos y, según se establece en el artículo 2 del Real Decreto 1394/2007, de 29 de octubre, tiene una duración de 2.000 horas. Este ciclo pertenece a la Familia Profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

3.2 Referentes Normativos

Constitución Española de 1978

Dentro del ordenamiento jurídico Español, la Constitución es la norma magna. El artículo 27.1 de la Constitución recoge dentro de su Título I. De los Derechos y Deberes fundamentales que, la educación es un derecho cuya titularidad corresponde a todos. A su vez, se reconoce la libertad de enseñanza.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE)

Al comienzo del preámbulo, en referencia al alumnado, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) establece que:

“La educación es el medio más adecuado para construir su personalidad, desarrollar al máximo sus capacidades, conformar su propia identidad personal y configurar su comprensión de la realidad, integrando la dimensión cognoscitiva, la afectiva y la axiológica.”

A continuación se muestran, los artículos más relevantes de cara a la programación:

- Art 3: Establece las enseñanzas del sistema educativo.
- Título II, Capítulo V: Formación profesional.
- Art 39.6: el Gobierno establecerá las titulaciones correspondientes a los estudios de formación profesional, así como los aspectos básicos del currículo de cada una de ellas.
- Art. 6.4: las Administraciones educativas establecerán el currículo de las distintas enseñanzas del que formarán parte los aspectos básicos fijados por el Gobierno.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

En el Artículo 1.1 se establece la finalidad de la ley: *“La presente Ley tiene por objeto la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativa”*.

- Art 10.1.: La Administración General del Estado, de conformidad con lo que se establece en el artículo 149.1.30ª y 7ª de la Constitución y previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, determinará los títulos y los certificados de profesionalidad, que constituirán las ofertas de formación profesional referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Art 10.2: las Administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias, podrán ampliar los contenidos de los correspondientes títulos de formación profesional.

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo:

Este Real Decreto, nace de la necesidad de la demanda de actualización de la Formación Profesional y deroga el Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el

que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

- Art 8.1. Corresponde al Gobierno, mediante real decreto, establecer los aspectos básicos del currículo que constituyen las enseñanzas mínimas de los ciclos formativos y de los cursos de especialización de las enseñanzas de formación profesional que, en todo caso, se ajustarán a las exigencias derivadas del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.
- Art 8.2. Las Administraciones educativas establecerán los currículos correspondientes respetando lo dispuesto en el presente real decreto y en las normas que regulen las diferentes enseñanzas de formación profesional. En todo caso, la ampliación y desarrollo de los contenidos incluidos en los aspectos básicos del currículo, establecido por el Gobierno, se referirán a las cualificaciones y unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en las correspondientes enseñanzas, así como a la formación no asociada a dicho catálogo, respetando el perfil profesional establecido.
- Art 8.3. Las Administraciones educativas tendrán en cuenta, al establecer el currículo de las enseñanzas reguladas en el presente real decreto, la realidad socioeconómica del territorio de su competencia, así como las perspectivas de desarrollo económico y social, con la finalidad de que las enseñanzas respondan en todo momento a las necesidades de cualificación de los sectores socio-productivos de su entorno, sin perjuicio alguno a la movilidad del alumnado. Para ello, se contará con la colaboración de los interlocutores sociales.
- Art. 8.4. Los centros de formación profesional aplicarán los currículos establecidos por la Administración educativa correspondiente, de acuerdo con las características y expectativas del alumnado, con especial atención a las necesidades de aquellas personas que presenten una discapacidad. Asimismo, se tendrán en cuenta las posibilidades formativas del entorno, especialmente en el módulo profesional de formación en centros de trabajo.

- Art 8.5. Con el fin de facilitar al alumnado la adquisición de las competencias correspondientes, las Administraciones educativas, en el marco de sus competencias, promoverán la autonomía pedagógica organizativa y de gestión de los centros que impartan formación profesional, fomentarán el trabajo en equipo del profesorado y el desarrollo de planes de formación, investigación e innovación en su ámbito docente, así como las actuaciones que favorezcan la mejora continua de los procesos formativos.
- Art 8.6. La metodología didáctica de las enseñanzas de formación profesional integrará los aspectos científicos, tecnológicos y organizativos que en cada caso correspondan, con el fin de que el alumnado adquiriera una visión global de los procesos productivos propios de la actividad profesional correspondiente.

A continuación se reflejan las leyes que regulan la autonomía educativa:

Ley Orgánica 1/1994, de 24 de marzo, de Reforma de los artículos 10, 11, 12, 13.

18 de la Ley Orgánica 7/1981, de 30 de diciembre, del Estatuto de Autonomía para Asturias.

Ley Orgánica 7/1981

Ley Orgánica 1/1994

- Art. 18.1. Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia de desarrollo legislativo y ejecución de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y leyes orgánicas que, conforme al apartado 1 del artículo 81 de la misma, lo desarrollen, y sin perjuicio de las facultades que atribuye al Estado el núm. 30 del apartado 1 del artículo 149 y de la alta inspección para su cumplimiento y garantía.

A la hora de hablar de referentes normativos, es aconsejable tener en cuenta las Leyes para la igualdad y prevención de la violencia de género provenientes tanto del ámbito central como del autonómico.

La programación didáctica incluida en este trabajo, incluye los principios y objetivos de las Leyes para la igualdad y prevención de la violencia de género, al considerarla fundamental en la formación de ciudadanos y futuros profesionales en sus respectivos ámbitos.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- Título I, Capítulo 1: Medidas de sensibilización, prevención y detección en el ámbito educativo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

- Art. 23: La educación para la igualdad de mujeres y hombres. El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

El Principado de Asturias por su parte, aprobó en 2011 normativa relacionada con la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres.

Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género

- Título I, CAPÍTULO III (Acciones administrativas para la igualdad), sección 2ª (Igualdad y educación: Enseñanza no superior y universitaria)
- Art. 14 (dentro de la sección citada). el Principado de Asturias integrará en su modelo educativo la formación en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, garantizará la igualdad en el derecho a la educación de mujeres y hombres a través de una incorporación activa de este principio a sus objetivos y actuaciones.

Finalmente, se muestran las dos leyes para la ordenación de las enseñanzas:

Real Decreto 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas.

A través de este Real Decreto, se establecen, de manera básica o mínima, los objetivos, contenidos, competencias básicas y demás elementos relativos al currículo referentes a la titulación de Técnico Superior en Educación Infantil.

Educación es una competencia transferida desde el Gobierno Central a las Comunidades Autónomas, por lo tanto corresponde a éstas el posterior desarrollo legislativo, al tratarse de una ley que fija enseñanzas mínimas.

Decreto 102/2008, de 23 de septiembre, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior de Formación Profesional de Educación Infantil

Para finalizar, este Decreto del Principado de Asturias es el encargado de desarrollar el Real Decreto 1394/ 2007 anterior, fundamentado en la realidad asturiana.

3.3 Contexto

3.3.1 Contexto de centro

El IES Alfonso II, situado en Oviedo, es un Centro de Educación Secundaria con impartición de la ESO (Sección Bilingüe), Bachilleratos (modalidad de Ciencias y Tecnología y Modalidad de Humanidades y Ciencias Sociales) en régimen ordinario y nocturno.

Oviedo es la capital del Principado de Asturias, el origen de la ciudad se remonta la Alta Edad Media. Como capital del antiguo Reino de Asturias, alberga una gran cantidad de edificios representativos del llamado Arte prerrománico asturiano.

Oviedo, es tras Gijón, la ciudad más poblada del Principado de Asturias. Según los últimos datos emitidos por el INE, en 2015 Oviedo contaba con un total de 221.870 habitantes. Forma parte del área metropolitana central de Asturias, lo que hace que concentre a la gran mayoría de la población.

Actualmente, Oviedo alberga la Junta General del Principado de Asturias, instituciones oficiales del Principado de Asturias, la sede central de la Universidad de Oviedo, el Museo de Bellas Artes de Asturias y los Premios Princesa de Asturias entre otros.

El IES Alfonso II, se trata de un centro que cuenta con **1182 alumnos**, de los cuales **407 están cursando ciclos de Formación Profesional**. El número de **personal**

docente asciende a **110**. En el Instituto se **imparten dos Ciclos Formativos: Animación de Actividades Físicas y Deportivas junto con Educación Infantil**. Desde el centro se oferta también la **modalidad a distancia** para el ciclo de Educación Infantil.

Ambos ciclos, pertenecen al grupo de Formación Profesional de grado superior.

El centro se fundó en 1845 como Instituto agregado a la Universidad. Al principio, las clases se impartían en ésta. En 1859 el centro se independiza administrativamente de la Universidad aunque seguirá compartiendo el edificio hasta bien entrado el siglo XX.

En 1914 el centro se traslada a un pequeño local sito en la calle Caveda. Pronto aparecen problemas de salubridad, acrecentados por las epidemias de gripe, por lo que se habilitan aulas en la Escuela Normal de Maestros, en la calle Uría. En 1922, se traslada al convento de Santo Domingo, de los dominicos.

La villa Roel, situada entre las calles de Calvo Sotelo y Santa Susana, pasa a manos de los jesuitas que instalan aquí su colegio. Con la expulsión de éstos, en el año 1932, la finca y el edificio pasan al Estado.

Ese mismo año se traslada el Instituto a las instalaciones existentes, de este modo, al fin tenía una sede propia, después de casi 80 años de historia. Pero la Revolución de Asturias se ceba en Oviedo y el Instituto se convierte en polvorín, que explota y se incendia el 18 de octubre, y obliga a llevar a los alumnos al edificio donde hoy se ubica el colegio Menéndez Pelayo, en la calle General Elorza.

En 1939 se produce el traslado definitivo al edificio que hoy ocupa el Instituto.

Su nombre, Alfonso II el Casto, data de 1947 y era instituto masculino, es mixto desde 1981.

Con la implantación de la LOGSE en el Curso 1995-1996 el centro ha pasado a denominarse Instituto de Enseñanza Secundaria (I. E. S.) Alfonso II.

En cuanto a edificios, espacios y equipamientos destaca: Tres edificios y un Polideportivo con canchas y bolera. Como equipamiento cuenta este instituto con cuatro aulas materia de Informática, tres aulas para Educación Plástica y Visual, tres aulas de tecnología, un aula específica para cada uno de los tres idiomas que se imparten,

Alemán, Francés e Inglés, creándose otra aula dotada de las nuevas tecnologías para Inglés, dos aulas de Música, dos laboratorios del departamento de Ciencias de la Naturaleza y otros dos laboratorios para el departamento de Física y Química. Además, cuenta también con un aula de Inmersión Lingüística y tres espacios más amplios dotados de medios audiovisuales así como un salón de actos con capacidad para doscientas personas.

Igualmente, el centro oferta una serie de actividades:

- Posibilidad de cursar dos de **tres posibles idiomas extranjeros**: Inglés, Francés y Alemán. **Sección bilingüe de inglés** a partir del curso 2008-2009.
- **Intercambios con países extranjeros** para los tres idiomas.
- Participación en programas institucionales: Programa Sócrates-Comenius, Programa Leonardo da Vinci, Proyecto Trasiegu, Proyecto Perdayuri y Educación para la Salud y Consumo entre otros.
- Actividades extraescolares entre las que destacan el viaje de estudios para 1º de Bachillerato, el curso de actividades en la nieve para la ESO, el club deportivo y diferentes salidas culturales que se organizan cada curso.

3.3.2 Contexto de grupo

Las Unidades Didácticas se desarrollarán en los dos grupos de 1º curso del Ciclo de Formación Profesional de Grado Superior en Educación Infantil. La suma de alumnado de los dos grupos asciende a 57 alumnos. Cabe destacar la homogeneidad de ambos. Las características del conjunto, serán desarrolladas posteriormente dentro del proyecto de innovación.

3.4 Objetivos generales

Según el **RD 1394/2007**, de 29 de octubre por el que se establece el título de *Técnico Superior en Educación Infantil* y se fijan sus enseñanzas mínimas (BOE, 24-11-2007), este módulo profesional contribuye a alcanzar los siguientes **objetivos generales**. (Art. 9):

- a) Identificar y concretar los elementos de la programación, relacionándolos con las características del grupo y del contexto para programar la intervención educativa y e atención social a la infancia.
- b) Identificar y seleccionar los recursos didácticos, describiendo sus características y aplicaciones para organizarlos de acuerdo con la actividad y los destinatarios.
- c) Seleccionar y aplicar recursos y estrategias metodológicas, relacionándolos con las características de los niños y niñas, en el contexto para realizar las actividades programadas.
- d) Seleccionar y aplicar dinámicas de comunicación y participación, analizando las variables del contexto y siguiendo el procedimiento, establecido y las estrategias de intervención con las familias.
- e) Identificar necesidades de los niños y niñas, así como de las familias, que requieran la participación de otros profesionales o servicios, concretando los recursos de diagnóstico y de actuación, para dar una respuesta adecuada.
- f) Seleccionar y aplicar técnicas e instrumentos de evaluación, relacionándolos con las variables relevantes y comparando los resultados con el estándar establecido en el proceso de intervención.
- g) Seleccionar y aplicar estrategias de transmisión de información relacionándolas con los contenidos a transmitir, su finalidad y los receptores para mejorar la calidad del servicio.
- h) Reconocer los diferentes recursos y estrategias de aprendizaje a lo largo de la vida, relacionándolos con los diferentes aspectos de su competencia profesional para mantener actualizados sus conocimientos científicos y técnicos.
- i) Identificar y evaluar su contribución a los objetivos de la Institución, valorando su actividad profesional para la consecución de los mismos.
- j) Identificar las características del trabajo en equipo, valorando su importancia para mejorar la práctica educativa y lograr una intervención planificada, coherente y compartida.

k) Aplicar dinámicas de grupo y técnicas de comunicación en el equipo de trabajo, intercambiando información y experiencias para facilitar la coherencia en el proyecto.

l) Analizar los espacios y los materiales para la intervención, actualizando la legislación vigente en materia de prevención de riesgos y de seguridad para, así preservar la salud e integridad física de los niños y niñas.

m) Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y empleo, analizando las ofertas y demandas del mercado laboral para mejorar su empleabilidad.

n) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo de la sociedad para el ejercicio de una ciudadanía democrática.

ñ) Aplicar técnicas de primeros auxilios, empleando los protocolos establecidos para dar respuesta a situaciones de emergencia y riesgo para la salud en el desarrollo de su actividad profesional.

Además de los citados con anterioridad, **también constituyen objetivos generales de este ciclo formativo conforme al artículo 3, apartado 2 del Decreto 102/2008, los siguientes:**

a) Conocer el sector de la educación infantil en Asturias.

b) Aplicar la lengua extranjera para el uso profesional en la educación infantil.

3.5 Competencias

El Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, distingue entre competencias generales, por un lado; y competencias profesionales, personales y sociales, por otro.

Respecto a la **competencia general**, se establece en el artículo 4 del citado Real Decreto:

“La competencia general de este título consiste en diseñar, implementar y evaluar proyectos y programas educativos de atención a la infancia en el primer ciclo de educación infantil en el ámbito formal, de acuerdo con la propuesta pedagógica elaborada por un Maestro con la especialización en educación infantil o título de grado

equivalente, y en toda la etapa en el ámbito no formal, generando entornos seguros y en colaboración con otros profesionales y con las familias.”

Se realiza una descripción del perfil profesional. De este modo, la cualificación profesional de Educación Infantil SSC322_3 pertenece a la familia profesional de Servicios Socioculturales a la Comunidad, nivel 3, habiendo recogida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales mediante el **Real Decreto 1368/2007**, de 19 de octubre.

A continuación se muestran las **unidades de competencias que comprende la calificación profesional de Educación Infantil:**

_ **UC1027_3:** Establecer y mantener relaciones fluidas con la comunidad educativa y coordinación con las familias, el equipo educativo y con otros profesionales.

_ **UC1028_3:** Programar, organizar, realizar y evaluar procesos de intervención educativa de centro y de grupo de niños y niñas.

_ **UC1029_3:** Desarrollar programas de adquisición y entrenamiento en hábitos de autonomía y salud, así como otros de intervención en situaciones de riesgo.

_ **UC1030_3:** Promover e implementar situaciones de juego como eje de la actividad y del desarrollo infantil.

_ **UC1031_3:** Desarrollar los recursos expresivos y comunicativos del niño y la niña como medio de crecimiento personal y social.

_ **UC1032_3:** Desarrollar acciones para favorecer la exploración del entorno a través del contacto con los objetos; relaciones del niño o niña con sus iguales y con las personas adultas.

_ **UC1033_3:** Definir, secuenciar y evaluar aprendizajes, interpretándolos en el contexto del desarrollo infantil de cero a seis años.

Por otra parte, se establecen las **competencias profesionales, personales y sociales:**

- a) Programar la intervención educativa y de atención social a la infancia a partir de las directrices del programa de la institución y de las características individuales, del grupo y del contexto.
- b) Organizar los recursos para el desarrollo de la actividad respondiendo a las necesidades y características de los niños y niñas.
- c) Desarrollar las actividades programadas, empleando los recursos y estrategias metodológicas apropiadas y creando un clima de confianza.
- d) Diseñar y aplicar estrategias de actuación con las familias, en el marco de las finalidades y procedimientos de la institución, para mejorar el proceso de intervención.
- e) Dar respuesta a las necesidades de los niños y niñas, así como de las familias que requieran la participación de otros profesionales o servicios, utilizando los recursos y procedimientos apropiados.
- f) Actuar ante contingencias relativas a las personas, recursos o al medio, transmitiendo seguridad y confianza y aplicando, en su caso, los protocolos de actuación establecidos.
- g) Evaluar el proceso de intervención y los resultados obtenidos, elaborando y gestionando la documentación asociada al proceso y transmitiendo la información con el fin de mejorar la calidad del servicio.
- h) Mantener actualizados los conocimientos científicos y técnicos relativos a su actividad profesional, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida.
- i) Actuar con autonomía e iniciativa en el diseño y realización de actividades, respetando las líneas pedagógicas y de actuación de la institución en la que desarrolla su actividad.
- j) Mantener relaciones fluidas con los niños y niñas y sus familias, miembros del grupo en el que se esté integrado y otros profesionales, mostrando habilidades sociales, capacidad de gestión de la diversidad cultural y aportando soluciones a conflictos que se presenten.

- k) Generar entornos seguros, respetando la normativa y protocolos de seguridad en la planificación y desarrollo de las actividades.
- l) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- m) Gestionar su carrera profesional, analizando oportunidades de empleo, autoempleo y aprendizaje.
- n) Crear y gestionar una pequeña empresa, realizando estudio de viabilidad de productos, de planificación de la producción y de comercialización.
- ñ) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y de responsabilidad.

3.6 Currículo

A continuación se muestra la información relativa al módulo de Formación y Orientación Laboral, tal y como viene establecido en el **Decreto 102/2008**, de 23 de septiembre, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior de Formación Profesional de Educación Infantil.

Módulo Profesional. —Formación y orientación laboral.

Equivalencia en créditos ECTS	5
Código	0021
Unidades Formativas	0074_A: Relaciones laborales y búsqueda de empleo (48 horas) 0074_B: Prevención de riesgos laborales (48 horas)
Duración en horas totales	96

Como indica la tabla, el **Decreto 102/2008** establece el **porcentaje de carga lectiva** correspondiente las dos unidades formativas que conforman el módulo de Formación y Orientación Laboral: la **Unidad formativa de Relaciones laborales y búsqueda de empleo** (50% de la carga lectiva) y la **Unidad formativa de Prevención de riesgos laborales** (50% de la carga lectiva).

3.7 Metodología

Este apartado es sin lugar a duda, uno de los más relevantes. Ello se debe a que existe la necesidad de mostrar la importancia de que el alumnado conozca en profundidad el entorno laboral así como sus derechos y obligaciones o la prevención de riesgos laborales, entre otros. Para que la adquisición de estos conocimientos sea fructífera es necesario el establecimiento de una metodología didáctica adecuada. Es por ello el pretender dar al alumno/a un papel fundamental durante el proceso. ***“El conocimiento que se obtiene por obligación, no logra mantenerse en la mente”, Platón.***

De manera general, los enfoques constructivistas destacan los contextos sociales del aprendizaje y alegan que el conocimiento es tanto edificado como construido. **Vygotsky** creía que los estudiantes construyen el conocimiento a través de las interacciones sociales con los demás. El contenido de este conocimiento recibe influencia de la cultura en la que los alumnos viven. La principal implicación del modelo de Piaget, es que el maestro debe proporcionar apoyo para que sus alumnos exploren su mundo y desarrollen la comprensión.

La implicación del modelo de Vygotsky, es que los maestros deben crear muchas oportunidades para que los estudiantes aprendan con el maestro y con los pares desde un conocimiento co-construido (Kozulni, 2000). Tanto en el modelo de Vygotsky como en el de Piaget, los maestros funcionan como facilitadores y guías, no como directores o moldeadores del aprendizaje del niño.

Como apunta el **modelo de aprendizaje constructivista**, la enseñanza no puede entenderse como una mera transmisión de conocimientos. Esta teoría apuesta por cambiar el método de enseñanza clásico, pasando el alumno/a a construir su propio saber.

Se pretende “aprender a aprender”; es decir, que el alumnado aprenda creando su propia estructura de conocimiento.

Para el constructivismo, el **docente es un facilitador del aprendizaje que media** en el encuentro del alumnado con el conocimiento.

Es vital a su vez, el establecimiento de un **aprendizaje significativo**, teniendo en consideración y sacando provecho de los conocimientos e ideas previas del alumnado. Un error muy común dentro del sector docente es la desmotivación del alumnado, en ocasiones propiciado por el propio profesor. Para **combatir la desmotivación**, se tratará de evitar dentro de lo posible la generalización de los contenidos, optando por la contextualización de éstos. La explicación de los contenidos junto con la realización de casos prácticos relacionados con la titulación, favorecerá la motivación del alumnado.

Con el empleo de éstas metodologías lo que se pretende es enseñar al alumno a aprender de una manera **autónoma, crítica, tolerante y responsable**.

Además de esto, el **trabajo colaborativo** es otro pilar básico y necesario en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

A continuación se reflejan algunas actividades propuestas para desarrollar en el aula:

- Clases magistrales
- Trabajos individuales y grupales
- Empleo Tecnologías de la Información y la Comunicación
- Actividades prácticas
- Dinámicas de grupo y grupos de debate
- Actividades propuestas por parte del alumnado
- Asistencia a ferias de orientación y empleo

Todas ellas serán evaluadas por parte del alumnado una vez realizadas. De este modo se pretende que los/as estudiantes expresen sus opiniones acerca de las actividades desde un punto de vista crítico y constructivo. Esto proporcionará información al docente para valorar modificaciones en el calendario de actividades según la acogida que reciban estas.

A continuación se reflejan las actividades de enseñanza y aprendizaje previstas:

- **Actividades introductorias.** A través de ellas, se realizará la introducción de las unidades didácticas mediante la generación de un debate en el cual se realice una puesta en común de ideas previas.

- **Actividades de desarrollo.** Permiten establecer aquellos conocimientos relativos a la unidad didáctica. Teniendo en cuenta tanto los contenidos conceptuales, procedimentales como los actitudinales.
- **Actividades de repaso.** Se utilizan para reforzar aquellos contenidos que no hayan quedado suficientemente claros.
- **Actividades de refuerzo o ampliación.** Partiendo de la idea de que los ritmos de aprendizaje del alumnado no son homogéneos, estas actividades surgen para dar respuesta a aquellos/as alumnos/as que precisan más actividades que las de desarrollo para fijar sus conocimientos.

3.8 Unidades Didácticas

El orden establecido para el desarrollo de las Unidades Didácticas se fundamenta en los siguientes aspectos:

- En primer lugar, se comenzará con la presentación de la unidad didáctica introductoria al derecho laboral, al considerar preciso la **necesidad de conocer determinados aspectos básicos del derecho del trabajo** para poder comprender las unidades posteriores. El primer trimestre, estará dedicado a la Unidad Formativa de Relaciones Laborales y Búsqueda de Empleo, centrándose en las Relaciones Laborales.
- Durante el segundo trimestre, una vez que se haya trabajado todo lo relativo a las relaciones laborales y el entorno laboral, se abordarán la Unidad Formativa de Prevención de Riesgos Laborales.
- Finalmente, el tercer y último trimestre, se abordará en primer lugar la Unidad Didáctica de Primeros Auxilios, la cual tiene una baja asignación de horas debido a que en el ciclo, existe ya un módulo específico con la misma denominación. Una vez finalizado el bloque de Prevención de Riesgos Laborales, se optará por la Unidad Formativa de Relaciones Laborales y Búsqueda de Empleo, focalizando la atención en la búsqueda de empleo. Este ordenamiento de las UD's se basa en la necesidad del alumnado de adquirir ciertos conocimientos previos. De este modo, una vez asimilados puedan abordar las Unidades Didácticas relativas a la

Búsqueda de Empleo, encontrándose el alumnado más próximo a la inserción en el mundo laboral.

UNIDAD 1	INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
<ul style="list-style-type: none"> - Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. 	
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Comprender el concepto y alcance del Derecho Laboral. - Identificar y relacionar las fuentes normativas básicas. - Determinar los derechos y deberes básicos del trabajador. - Diferenciar entre los principales organismos que intervienen en las relaciones empresario-trabajador. 	
CONTENIDOS	
Conceptuales	La relación laboral. Relaciones laborales especiales y trabajos excluidos.
	Derecho Laboral: Concepto, evolución y tipos de normas.
	Organismos con competencia en materia laboral.
	Derechos y deberes: Trabajadores y empresarios.
Procedimentales	Análisis de las características de las actividades laborales reguladas por el Derecho Laboral.
	Análisis de la evolución del Derecho Laboral.
	Análisis y sistematización de la normativa de laboral.
	Identificar los derechos y deberes de los trabajadores.
	Conocer las diferentes instituciones y organismos presentes en el ámbito laboral.
Actitudinales	Predisposición a la consulta de la normativa legal.
	Reconocimiento de la importancia de la legislación laboral.
	Participación activa en las actividades desarrolladas en el aula.
	Reconocer la lucha realizada por los trabajadores por la mejora

	de las condiciones laborales.
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo. - Se han distinguido los principales organismos, profesionales y entidades que intervienen en las relaciones entre el empresariado y los trabajadores y trabajadoras y desarrollan competencias en la materia. - Se han determinado los elementos de la relación laboral y los derechos y obligaciones derivados de la misma. 	

UNIDAD 2	EL CONTRATO DE TRABAJO
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
<ul style="list-style-type: none"> - Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. - Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un Convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Educación Infantil. 	
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Identificar las características, contenido y elementos esenciales del contrato de trabajo. - Conocer, clasificar y aplicar las principales modalidades de contratación. - Identificar las medidas para el fomento del empleo para la contratación de determinados colectivos. - Dominar las relaciones contractuales efectuadas por las ETT. 	
CONTENIDOS	
Conceptuales	El contrato de trabajo: Concepto, sujetos, forma, período de prueba.
	Principales modalidades de contratación: formativos, de duración determinada, indefinida y a tiempo parcial.
	Medidas de fomento de la contratación.

	Empresas de Trabajo Temporal.
	Convenios colectivos aplicables al sector de la educación infantil.
Procedimentales	Definición y análisis de las características y elementos esenciales de los contratos de trabajo.
	Análisis y diferenciación entre las principales modalidades de contratación.
	Resolución de los casos prácticos de contratos de trabajo distinguiendo sus elementos y analizando su contenido.
	Comprensión acerca del funcionamiento de las ETT's y sus ventajas para la búsqueda de oportunidades de empleo.
	Observación y reconocimiento de los convenios colectivos aplicables al sector de la educación infantil.
Actitudinales	Interés en conocer cómo se cumplimenta un contrato de trabajo.
	Valoración de la existencia de determinados colectivos desfavorecidos en materia de inserción laboral.
	Participación activa en las actividades desarrolladas en el aula.
	Interés por las normas que se aplican en las relaciones laborales del sector de educación infantil.
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos. - Se ha analizado la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal. - Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar. 	

UNIDAD 3	JORNADA Y SALARIO
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
<ul style="list-style-type: none"> - Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales. 	

<ul style="list-style-type: none"> - Se ha analizado el recibo de salarios identificando los principales elementos que lo integran y se ha realizado la liquidación en supuestos prácticos sencillos. 	
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Comprender el concepto de jornada laboral y los períodos de descanso fijados por la ley. - Conocer qué elementos determinan el trabajo a turnos y el trabajo nocturno. - Identificar y comprender la estructura de una nómina. - Conocer las garantías salariales que ofrece la legislación. - Identificar, interpretar y aplicar la normativa y el convenio colectivo de aplicación en el sector profesional. 	
CONTENIDOS	
Conceptuales	La jornada laboral, distribución y tiempos de descanso retribuidos.
	Peculiaridades de la jornada de trabajo del perfil de educador infantil recogidas en los convenios colectivos de aplicación.
	Concepto y clases de salario.
	Retribuciones de los técnicos superiores en educación infantil
	El SMI (Salario Mínimo Interprofesional)
Procedimentales	Análisis de la jornada de trabajo.
	Análisis de los permisos retribuidos y las vacaciones.
	Identificación de los distintos tipos de salarios.
	Conocimiento de las retribuciones de los técnicos superiores en educación infantil.
	Cálculo del recibo de salarios.
Actitudinales	Interés por calcular la nómina.
	Reconocimiento de la importancia que tiene la regulación de la jornada laboral y la evolución de ésta a lo largo del tiempo.
	Interés por comprender el recibo de salarios.
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	

- Se ha analizado el recibo de salarios identificando los principales elementos que lo integran y se ha realizado la liquidación en supuestos prácticos sencillos.
- Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo en el marco legal que regula el desempeño profesional del sector.
- Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un Convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Educación Infantil.

UNIDAD 4	MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
<ul style="list-style-type: none"> - Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. 	
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Comprender las características que definen cada caso de movilidad laboral, identificando los derechos que derivan de cada supuesto. - Distinguir los tipos de suspensión de contrato de trabajo y conocer los derechos que determina la legislación al respecto. - Comprender las causas y los efectos de las diversas formas de extinción contractual. - Identificar y calcular los conceptos que forman parte de la liquidación para representarlos adecuadamente en la nómina. 	
CONTENIDOS	
Conceptuales	Modificación del contrato de trabajo: movilidad funcional, geográfica y sustancial de las condiciones de trabajo.
	Suspensión del contrato de trabajo: causas, efectos. Las excedencias.

	<p>Extinción del contrato de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Causas y efectos de la extinción. <ul style="list-style-type: none"> ▪ El despido y su tipología. ▪ Cálculo de la indemnización por despido en función del tipo, partiendo de los niveles salariales de su categoría profesional. <ul style="list-style-type: none"> ▪ El finiquito. Cálculo de un finiquito sencillo. ▪ Procedimientos de reclamación en caso de desacuerdo con el despido.
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.
	Identificación de las diferentes causas de extinción del contrato.
	Reconocimiento de las causas de despido.
	Capacidad de cálculo de finiquitos y nóminas.
Actitudinales	Concienciación acerca de los posibles cambios que puede sufrir la relación laboral.
	Valoración de determinadas causas de suspensión como conciliadoras de la vida familiar y laboral.
	Estimación de las diferentes formas de impugnación de las extinciones de la relación laboral.
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.	

UNIDAD 5	PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
<ul style="list-style-type: none"> - Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. 	

OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Conocer el concepto y alcance del derecho a la sindicación. - Clasificar los convenios colectivos según su ámbito de aplicación y conocer su validez, eficacia y vigencia. - Determinar las condiciones de trabajo pactadas en el convenio colectivo aplicable al sector de Educación Infantil. - Determinar los procedimientos de solución de conflictos. 	
CONTENIDOS	
Conceptuales	La representación de los trabajadores: sindical y unitaria
	Negociación colectiva y convenio colectivo
	Los conflictos colectivos
Procedimentales	Identificación de las distintas vías de representación sindical.
	Capacidad en el manejo de un convenio colectivo. Centrándose en aquellos convenios relacionados con la titulación.
	Identificación de aquellos órganos legitimados para la negociación colectiva.
	Conocimiento del procedimiento para la elaboración de un convenio.
	Conocimiento de las distintas vías de solución a los conflictos colectivos.
Actitudinales	Reconocimiento de la importancia de la representación de los trabajadores.
	Actitud dialogante y negociadora ante la aparición de conflictos.
	Valoración de la función de los sindicatos como agentes sociales.
	Concienciación de la relevancia de los convenios colectivos y las vías de solución a los conflictos colectivos.
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	

- Se han identificado las formas de representación legal de los trabajadores y las trabajadoras y los procedimientos de negociación colectiva.
- Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.
- Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un Convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Educación Infantil.

UNIDAD 6	LA SEGURIDAD SOCIAL
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
<ul style="list-style-type: none"> - Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones. 	
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Conocer y valorar el sistema y los regímenes de la Seguridad Social. - Identificar las obligaciones del empresario y del trabajador, así como los sistemas de asesoramiento existentes en la Seguridad Social. - Determinar las diferentes prestaciones de la Seguridad Social e identificar los requisitos fundamentales para tener derecho a ellas. - Realizar cálculos básicos de prestaciones contributivas. - Identificar las situaciones legales de desempleo y calcular la prestación contributiva. 	
CONTENIDOS	
Conceptuales	Estructura del sistema de la Seguridad Social: organismos competentes
	Modalidades y regímenes de la Seguridad Social: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Régimen General ▪ Régimen Especial de Trabajadores Autónomos ▪ Régimen Especial de Empleados del Hogar Familiar.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comparaciones.
	<p>Obligaciones con la Seguridad Social del empresario y el trabajador</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Afiliación ▪ Altas y Bajas ▪ Cotización ▪ Cálculo de las cotizaciones de trabajador y empresario para bases de cotización habituales en su profesión
	<p>Prestaciones de la Seguridad Social.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incapacidad Temporal: requisitos, duración y cuantía de las prestaciones. ▪ Desempleo: modalidad contributiva y asistencial. <p>Cálculo de la cuantía de la prestación por desempleo e incapacidad temporal partiendo de las bases anteriores.</p>
Procedimentales	Análisis de los diferentes regímenes de la Seguridad Social.
	Conocimiento de las obligaciones de empresarios y trabajadores con la Seguridad Social.
	Diferenciación entre los conceptos de alta, baja y afiliación a la Seguridad Social.
	Identificación de los necesarios para acceder a prestaciones de la Seguridad social.
	Capacidad de cálculo de importe y duración de las diferentes prestaciones de la Seguridad Social.
	Identificación de los organismos que componen la Seguridad Social.
Actitudinales	Valoración del sistema público de Seguridad Social.
	Actitud crítica ante situaciones de fraude a la Seguridad Social.
	Interés por conocer las prestaciones que cubre la Seguridad Social.
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía. - Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad 	

Social.

- Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de Seguridad Social, con especial atención al régimen general.
- Se han identificado las obligaciones del empresariado y las trabajadoras y trabajadores dentro del sistema de Seguridad Social.
- Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de una persona trabajadora y las cuotas correspondientes a trabajadores y trabajadoras y al empresariado.
- 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.
- Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por incapacidad temporal en supuestos prácticos sencillos.

UNIDAD 7	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. NORMATIVA BÁSICA Y ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN
RESULTADOS 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	
- Conocer y diferenciar los conceptos básicos empleados en el ámbito de la prevención de riesgos profesionales. - Identificar y clasificar las causas y factores de riesgo derivados del trabajo. - Conocer el marco normativo básico en materia de prevención.	
CONTENIDOS	
	Trabajo y salud.

Conceptuales	Marco normativo básico en materia de PRL.
	Riesgos laborales, condiciones de trabajo, factores de riesgo.
	Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
	Técnicas de Prevención.
	Derechos y obligaciones: Empresarios y trabajadores.
	Prevención, responsabilidad empresarial.
	Organismos públicos competentes en prevención. El IAPRL.
Procedimentales	Relación trabajo-salud de los trabajadores.
	Identificación de derechos y deberes de los trabajadores en materia de PRL.
	Diferenciación entre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
	Identificación de prevención como responsabilidad empresarial.
	Determinación de organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales a nivel estatal y autonómico.
Actitudinales	Respeto y reconocimiento hacia las normas de PRL.
	Sensibilización respecto a la salud en el trabajo.
	Demostración de preocupación por el alto índice de siniestralidad laboral en España.
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - 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 de las personas trabajadoras. - Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales según los riesgos que los generan, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Educación Infantil. - Se ha identificado el marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. 	

- Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- 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 han determinado las formas de representación de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa en materia de prevención de riesgos.
- Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales y sus competencias.
- Se han identificado las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

UNIDAD 8	RIESGOS PROFESIONALES
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
<ul style="list-style-type: none"> - Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral. 	
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Detectar actos y condiciones inseguras que puedan dar lugar a un daño profesional. - Conocer las medidas preventivas básicas para cada factor de riesgo. - Determinar los medios de protección obligatorios en el trabajo. - Identificar y aplicar las técnicas de prevención y protección aplicables para evitar los daños laborales en función del tipo de riesgo que encontramos. 	
CONTENIDOS	
Conceptuales	Los riesgos laborales.
	Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad.
	Factores de riesgo derivados de riesgos medioambientales.
	Factores de riesgo derivados de riesgos psicosociales.
	Factores de riesgo derivados de condiciones ergonómicas.
Procedimentales	Detección y análisis de los riesgos laborales existentes en un

	puesto de trabajo relacionado con el sector de Educación Infantil.
	Clasificación de los diferentes riesgos profesionales en función de las condiciones que los hayan generado.
	Adopción de medidas preventivas adecuadas en función de los riesgos detectados.
Actitudinales	Interés por conocer los riesgos laborales derivados de las condiciones ambientales específicos del sector.
	Valoración positiva de las medidas de prevención de riesgos.
	Respeto en el cumplimiento de las medidas preventivas.
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - 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 Técnico Superior en Educación Infantil. - Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Educación Infantil. 	

UNIDAD 9	MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN LA EMPRESA
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
<ul style="list-style-type: none"> - Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral. - Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados. - Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico Superior en Educación Infantil. 	
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Definir el contenido de un plan de prevención relacionado con el sector de 	

Educación Infantil.	
- Determinar el contenido básico del plan de PRL.	
CONTENIDOS	
Conceptuales	Medidas de prevención.
	Medidas de protección.
	Señalización.
	Distinción entre medidas de prevención y protección.
	Diferenciación entre medidas de protección colectiva e individual.
	Conocimiento de la señalización en materia de PRL.
Actitudinales	Interés por conocer los riesgos laborales derivados de las condiciones laborales específicas del sector.
	Interés por las medidas de prevención y protección.
	Respeto por la señalización de seguridad.
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - 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	GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
<ul style="list-style-type: none"> - Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral. - Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados. - Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de 	

riesgo en el entorno laboral del Técnico Superior en Educación Infantil.	
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar los riesgos laborales en función de su análisis y valoración. - Identificar y comprender las fases que conforman la gestión de la prevención. - 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. 	
CONTENIDOS	
Conceptuales	Gestión de riesgos.
	Evaluación de riesgos.
	Representación de los trabajadores en materia de prevención.
	Vigilancia de la salud: auditorías y expertos.
	Plan de PRL.
	Plan de autoprotección.
Procedimentales	Conocimiento de las diversas maneras de organización y gestión de la prevención en la empresa.
	Análisis la representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.
	Producción del Plan de Prevención.
	Elaboración del Plan de Autoprotección.
Actitudinales	Interés en colaborar en la gestión y organización de la prevención en la empresa.
	Reconocimiento de la existencia de representantes en materia de PRL en la empresa.
	Respeto a lo establecido en los planes de prevención y autoprotección de la empresa.
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	

- Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.
- 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 han determinado las formas de representación de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa en materia de prevención de riesgos.
- 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 Técnico Superior en Educación Infantil.
- Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de un centro de educación Infantil.
- Se han analizado los protocolos de actuación y la secuencia de medidas a adoptar 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

UNIDAD 11	PRIMEROS AUXILIOS
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
<ul style="list-style-type: none"> - Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico Superior en Educación Infantil. 	
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Valorar y reconocer la importancia del conocimiento de las técnicas de primeros auxilios en caso de accidentes. - Identificar y aplicar de manera adecuada las técnicas básicas de primeros auxilios en el lugar del accidente. 	
CONTENIDOS	

Conceptuales	Concepto de primeros auxilios.
	Técnicas de primeros auxilios.
	Clasificación y traslado de los heridos. El triaje.
	El botiquín. Composición y usos.
	Concepto de primeros auxilios.
	Técnicas de primeros auxilios.
Procedimentales	Realización de las técnicas de primeros auxilios en función de las lesiones y síntomas de los accidentados.
	Análisis y conocimiento de las diversas modalidades de transporte de accidentados.
	Conocimiento de los contenidos de un botiquín.
	Simulación de técnicas de Primeros Auxilios.
Actitudinales	Interés por las nociones sobre Primeros Auxilios.
	Predisposición para el auxilio en caso de necesidad.
	Reconocimiento de la importancia de los Primeros Auxilios.
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos y de prioridad de intervención en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad. - Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios y los protocolos que han de ser aplicados en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y se ha determinado la composición y usos del botiquín. 	

UNIDAD 12	EQUIPOS DE TRABAJO
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
<ul style="list-style-type: none"> - Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización y la resolución de posibles conflictos. 	
OBJETIVOS	

- Identificar los equipos de trabajo en una situación real.
- Determinar las características de trabajo eficaz frente a los equipos de trabajo ineficaces.
- Valorar las ventajas de trabajo en equipo.
- Diferenciar y valorar positivamente la existencia de roles y opiniones asumidas por los integrantes de un equipo de trabajo.

CONTENIDOS

Conceptuales	Los equipos de trabajo. Ventajas e inconvenientes.
	La comunicación en los equipos de trabajo.
	Equipos de trabajo eficaces e ineficaces.
	Los roles en el equipo de trabajo.
	Dinámicas de trabajo en equipo.
Procedimentales	Conocimiento de las ventajas e inconvenientes de los equipos de trabajo.
	Diferenciación entre trabajos de equipo eficaces e ineficaces.
	Conocimiento e identificación de los diversos roles en los equipos de trabajo.
Actitudinales	Interés por el trabajo en equipo.
	Valoración de las ventajas de trabajo en equipo.
	Tolerancia ante roles y opiniones de los integrantes de un equipo de trabajo.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del educador/a infantil.
- 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 ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo y la aplicación de técnicas

de dinamización de equipos.

UNIDAD 13	GESTIÓN DEL CONFLICTO
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
<ul style="list-style-type: none"> - Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización y la resolución de posibles conflictos. 	
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Definir el conflicto y determinar sus características. - Identificar los tipos de conflicto y sus fuentes. - Reconocer la importancia de la negociación como medio para solucionar los conflictos surgidos entre los miembros de un grupo. - Determinar procedimientos para la resolución o supresión de un conflicto: mediación, conciliación y arbitraje. 	
CONTENIDOS	
Conceptuales	El conflicto: Concepto y características.
	Tipos y fuentes de conflicto.
	Métodos para la resolución de conflictos. La negociación.
	Procedimientos para la resolución o supresión de un conflicto: mediación, conciliación y arbitraje.
Procedimentales	Identificación de factores y causas que pueden generar conflicto.
	Conocimiento de los diferentes tipos y fuentes de conflicto.
	Análisis y conocimiento de los métodos para la resolución de conflictos.
Actitudinales	Desarrollo de una actitud objetiva y espíritu crítico.
	Valoración de la negociación como medio de solución de un conflicto.
	Respeto de opiniones contrarias a la propia.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> - 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 reconocido las fases de una negociación y se han identificado los comportamientos-tipo. - Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto aplicando técnicas de negociación eficaces.

UNIDAD 14	TRAYECTORIA LABORAL Y PROFESIONAL
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
<ul style="list-style-type: none"> - Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida. 	
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Determinar las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional. - Identificar los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional. - Conocer la estructura de la Formación Profesional en España. - Analizar las diferentes opciones académicas y profesionales que existen al finalizar un Ciclo Formativo. 	
CONTENIDOS	
Conceptuales	El mercado laboral
	La FP en España. Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
	La carrera profesional. Opciones profesionales.
	El proyecto profesional.
	La toma de decisiones.
Procedimentales	Interpretación de los componentes principales del mercado laboral.

	Conocimiento de los itinerarios formativos a los que habilita el título.
	Capacidad de realización de proyecto profesional realista.
	Capacidad en la toma de decisiones.
Actitudinales	Valoración de la formación profesional como factor que incrementa la empleabilidad del trabajador.
	Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del Técnico Superior en Educación Infantil.
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para mejorar la empleabilidad y lograr el acceso al empleo, la adaptación a las exigencias del proceso productivo y la estabilidad laboral. - Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional del educador o educadora infantil - Se han determinado los conocimientos, las aptitudes, y las actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título. - Se ha realizado una valoración de la personalidad, las aspiraciones, las actitudes y la formación propia para la toma de decisiones. 	

UNIDAD 15	BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
<ul style="list-style-type: none"> - Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida. 	
OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Identificar los principales yacimientos de empleo e inserción laboral. - Determinar las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo. - Redactar adecuadamente una carta de presentación y un currículum. - Conocer la finalidad de las pruebas de selección existentes. 	

<ul style="list-style-type: none"> - Establecer los criterios de comportamiento adecuados ante una entrevista de trabajo. 	
CONTENIDOS	
Conceptuales	El mercado laboral en el sector de Educación Infantil en Asturias. Oferta y demanda.
	Yacimientos de empleo.
	Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. Internet.
	Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. La red Eures.
	Técnicas de búsqueda de empleo: El currículum vitae. La carta de presentación. La entrevista.
	El empleo público. La oferta pública de empleo estatal y autonómico.
	El autoempleo como fórmula de inserción laboral.
	Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias: Observatorio de las Ocupaciones y Trabajastur.
Procedimentales	Conocimiento del mercado de trabajo del sector.
	Conocimiento y análisis de las diversas fuentes de empleo.
	Elaboración del currículum vitae y de la carta de presentación.
	Conocimiento de las diversas técnicas de búsqueda de empleo.
	Dominio de las TIC's para la búsqueda de empleo.
Actitudinales	Valoración del empleo público o autoempleo como salida laboral.
	Positivismo frente a los procesos de búsqueda de empleo.
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - Se han identificado los principales yacimientos de empleo y demandas de inserción laboral para el Técnico Superior en Educación Infantil. - Se han determinado las técnicas utilizadas en un proceso de búsqueda activa de empleo, con especial atención al uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. - Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores 	

profesionales relacionados con el título.

- Se ha valorado el empleo público como opción de inserción laboral.

3.9 Material para el desarrollo curricular

El módulo de **Formación y Orientación laboral**, debido a la naturaleza de sus contenidos, se encuentra en continuo **cambio y evolución**. Por ello, es posible que a lo largo de todo el curso escolar los contenidos puedan variar. La legislación se encuentra constantemente en cambio y más aún si nos referimos a la legislación laboral, motivado aún más por la actual situación de **crisis** económica, financiera, política, social e institucional.

Debido a la actual **situación económica** con una tasa de paro del 21% y 4.791.400 personas desempleadas según la última EPA, así como el aumento del nivel de pobreza en los hogares españoles, será el propio docente quien elaborará y facilitará el material a emplear por el alumnado.

Con la **supresión de un libro de texto como referencia**, además de la ventaja económica para el alumnado y sus familias, también supone un plus para el docente al poder ajustar el material al nivel y ritmo de aula en cada momento.

Existe una serie de **materiales que pueden ser empleados puntualmente** como pueden ser:

- ✓ Convenios colectivos
- ✓ Modelos de contratos de trabajo y nóminas
- ✓ Sentencias
- ✓ Noticias de prensa

Estos serán facilitados en ocasiones por el personal docente y en otras serán pedidos al alumnado. A su vez, existe a disposición de los/as alumnos/as un **blog de consulta** con información relacionada con la inserción laboral y Derecho del Trabajo:

- Convocatorias y exámenes de oposiciones
- Ofertas de empleo
- Cursos de formación complementaria

- Convenios colectivos del sector
- Empresas del sector

Finalmente, se establecen los recursos audiovisuales y espacios necesarios para el desarrollo del curso académico:

Recursos audiovisuales:

- ✓ Equipo informático
- ✓ Presentaciones PowerPoint o Prezzi
- ✓ Proyector
- ✓ Calculadora
- ✓ Conexión a Internet

Otros espacios:

Del centro:

- ✓ Aula
- ✓ Aula de informática
- ✓ Equipamiento del aula: mesas, sillas, pizarra, tizas

De otros organismos:

- ✓ Juzgados de Oviedo
- ✓ Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales

3.10 Educación en valores

Además de asuntos académicos, existen otros que se caracterizan por su **transversalidad**. Éstos deben de ser tratados en cada una de las unidades didácticas para que el alumno al finalizar sus estudios, obtenga una **formación integral** que le servirá para emplear en su **futuro profesional y personal**.

Existen varias normativas que hacen mención a la educación en valores como son: la LOE, el **Real Decreto 1147/2011**, de 29 de julio, **Real Decreto 1394/2007**, de 29 de octubre y el **Decreto 102/2008**, de 23 de septiembre, **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, **de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, **Ley**

Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, **para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, **Ley del Principado de Asturias 2/2011**, de 11 de marzo, **para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género**.

Entre los temas transversales que se relacionan con las diferentes unidades didácticas dentro del módulo de Formación y Orientación Laboral destacan:

- **Educación para la salud**, tratado y abordado en el bloque de prevención de riesgos laborales.
- **Educación ambiental**, se hace hincapié en el bloque de prevención de riesgos laborales.
- **Educación Moral, Cívica y para la justicia**, serán abordados en las diferentes unidades didácticas.
- **Educación en Igualdad de Oportunidades**, se trata de un valor presente en cada una de las Unidades Didácticas.

La Educación Moral, Cívica y para la Justicia será trabajada exhaustivamente a través de **grupos de debate y role playing**, al igual que la Educación en Igualdad de Oportunidades.

3.11 Medidas de Atención a la Diversidad

Para comenzar es necesario definir qué se entiende por **Atención a la diversidad** y establecer qué alumnos poseen **necesidades educativas específicas**. Con ello, lo que se pretende es aclarar que cuando se habla de personas con necesidades específicas, no sólo se hace referencia a aquellas con discapacidad ya sea física, psíquica o sensorial, sino que también se incluyen: alumnado procedente de familias desestructuradas, alumnado conflictivo, extranjeros, etc.

Otros grupos que precisan de necesidades específicas son aquellos alumnos que poseen altas capacidades intelectuales o por el contrario, bajas capacidades.

Dentro de la Formación Profesional, la Atención a la Diversidad no permite la realización de una adaptación curricular significativa, debido a que ello afectaría a las competencias básicas y profesionales que son requeridas para obtener la titulación correspondiente.

Aun así, como docente, al entender como prioridad la necesidad de saber transmitir y fomentar al alumno/a los máximos conocimientos posibles tanto para su futuro personal como laboral, a continuación se presentan una serie de medidas de Atención a la diversidad:

- En primer lugar, el **Departamento de Orientación** será consultado en cuanto se detecte por parte del profesorado alguna anomalía en las conductas o resultados del alumnado. Una buena comunicación entre el Departamento de Orientación y el docente, es clave para que el personal de orientación de una serie de pautas que facilitan el proceso de aprendizaje y enseñanza tanto al propio docente como al alumnado.
- Como se ha mencionado con anterioridad, la **desmotivación** es un fenómeno muy frecuente entre el alumnado. Por ello, es preciso tratar de obviar las generalizaciones y cuando se presenten las unidades didácticas, tratar de acercarlas lo máximo posible al alumno, teniendo en cuenta sus preferencias. La explicación de las unidades didácticas a través de ejemplificación con casos relacionados con su titulación despertará el interés del alumnado. Es fundamental **tener en cuenta las capacidades, intereses, actitudes y aptitudes del alumnado** para así combatir ese mal tan común denominado desmotivación escolar. A continuación se establecen algunos aspectos para la motivación del alumnado:
 - Explicar los objetivos educativos previstos.
 - Justificar la utilización de los conocimientos que se intentan transmitir con las actividades que se plantean.
 - Planteamiento de actividades de modo lógico y ordenado.
 - Tratar de que el alumnado concina los errores como nuevos momentos de aprendizaje.
 - Fomentar la comunicación entre los alumnos y las buenas relaciones, realizando tareas de grupo.
 - Aplicar los contenidos y conocimientos adquiridos a situaciones próximas y cercanas para los alumnos.

- Existirá a disposición del alumnado una serie de materiales de refuerzo y ampliación de contenidos educativos, según determine el docente.
- Además, aquellos/as alumnos/as que precisen de una serie de adaptaciones dispondrán de ellas siempre y cuando esas **adaptaciones no sean significativas**, para de este modo facilitar el proceso de enseñanza- aprendizaje. A continuación se exponen algunos de los casos que pueden surgir:
 - **Diversidad debida a algún tipo de discapacidad.**
 - En el caso de **la discapacidad física**, para aquellos/as alumnos/as que la posean, será el docente junto con el resto de compañeros/as, el encargado de realizar las adaptaciones correspondientes que afectarían exclusivamente a los recursos y equipamientos del centro o la preparación de materiales específicos para los/as alumnos/as que lo precisen.
 - Al encontrarnos ante un Ciclo Formativo de Grado Superior, **no están previstas las discapacidades psíquicas**. Se presupone que los requisitos necesarios para acceder al ciclo, imposibilitan la incorporación de un alumno/a que posea dificultades de entendimiento, comprensión y adquisición de los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales.
 - El Departamento de Orientación, como se ha dicho anteriormente, estará en contacto con el/la tutor/a del grupo y hará recomendaciones para el buen funcionamiento del grupo. Además, si en ese grupo existiera algún alumno/a con **discapacidad sensorial**, el Departamento de Orientación facilitará una serie de pautas y medidas para conseguir una buena comunicación en el aula. De este modo, se realizará una adaptación curricular no significativa.

Asimismo, El 29 de diciembre de 2014, el Principado de Asturias publicó el **Decreto 147/2014**, de 23 de diciembre, por el que se regula la orientación educativa y profesional en el Principado de Asturias que se sustenta en un modelo de orientación que parte de una Estrategia elaborada con la participación del profesorado de orientación educativa de toda Asturias.

El modelo se caracteriza por una orientación coordinada entre todo el profesorado y servicios externos.

En el Principado de Asturias, la organización consta de **tres niveles de intervención**, según el grado de especialización de los profesionales que intervienen:

- 1. Primer nivel:** profesorado, especialmente tutores y tutoras, en atención directa al alumnado
- 2. Segundo nivel:** la atención al alumnado proporcionada, en los centros públicos, por las Unidades de orientación, los Departamentos de Orientación, los Equipos de orientación y, en los centros privados concertados por el personal u órganos equivalentes.
- 3. Tercer nivel:** la atención realizada por el equipo Regional para el alumnado con necesidad específica de apoyo educativo.

Otras novedades de este modelo de orientación son:

- La reordenación de los Equipos Generales y los Equipos de atención temprana que pasan a denominarse **Equipos de orientación educativa**.
- Creación de **Unidades de Orientación** en todos los colegios públicos de Educación Infantil y Primaria, reforzando al centro docente como el núcleo de intervención de los servicios de orientación.
- Creación de un único **Equipo Regional para la atención al alumnado con necesidad específica de apoyo educativo**, estructurándose en áreas:
 - a. Atención al alumnado con discapacidad física, sensorial o con graves problemas de salud
 - b. Atención al alumnado del espectro autista, trastornos graves de personalidad o conducta
 - c. Altas Capacidades
 - d. Atención temprana, alumnado de incorporación tardía y alumnado en desventaja derivada de factores de diversa índole.

Con todas estas medidas de apoyo, lo que se pretende es tratar de ayudar al estudiante en este proceso de enseñanza-aprendizaje. De este modo, el alumnado dará respuesta a sus necesidades formativas, adquiriendo un bagaje cultural que le permita convertirse en miembro de pleno derecho de esta sociedad.

3.12 Actividades Complementarias y Extraescolares

Además de las actividades propias en el centro, también se establecen una serie de actividades complementarias y extraescolares. En ocasiones, éstas serán realizadas en el centro y en otras no, ya sea por limitación en cuanto a recursos materiales o por la necesidad de recurrir a personal ajeno al centro.

La puesta en práctica de estas actividades surge como un planteamiento que se fundamenta en el **aprovechamiento de los recursos que nos rodean**.

Dicho de otra manera, a través de ellas se pretende que aquellos conceptos que se han explicado previamente en el aula sean expuestos de una manera más práctica para así se **afiancen** de una manera más sólida los **conocimientos**.

No son actividades de carácter básico pero sí, complementarias, que buscan que el alumnado tenga una **visión más realista** de los conceptos, concretamente a través de participar en casos y situaciones reales.

Siguientemente, se hace una lista de actividades previstas a desarrollar durante el curso académico, sin perjuicio de poder suprimir o añadir alguna de ellas durante el transcurso del curso.

- Visita del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales
- Visita Juzgados de Oviedo
- Charla de la Fundación para el Fomento de la Economía Social
- Charla de la Fundación de Trabajadores Víctimas de Accidentes de Trabajo
- Taller de emprendimiento, Valnalón
- Charla SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal)
- Charla de un empresario del sector sobre el perfil profesional demandado actualmente.
- Charla exalumnos del ciclo formativo
- Charla Red EURES

3.13 Temporización

Como se ha mencionado con anterioridad, el módulo de Formación y Orientación Laboral tiene una **carga lectiva** asignada de **3 horas semanales**, que a lo largo del curso académico conforman un **total de 96 horas** lectivas, tal y como viene establecido en el **Decreto 102/2008**.

Esta carga lectiva se encuentra dividida al 50%, distinguiendo entre 48 horas en la Unidad formativa de Relaciones laborales y búsqueda de empleo y de 48 horas en la Unidad formativa de Prevención de riesgos laborales.

A continuación, se recogen en la tabla las horas previstas para el desarrollo de cada Unidad Didáctica.

EVALUACIÓN	U.F.	UNIDAD DIDÁCTICA	HORAS
1º	Relaciones laborales y búsqueda de empleo	UD 1. Introducción al derecho laboral.	3
		UD 2. El contrato de trabajo.	5
		UD 3. Jornada y salario.	5
		UD 4. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.	6
		UD 5. Participación del trabajador en la empresa.	4
		UD 6. La Seguridad Social.	7
2º	Prevención de riesgos laborales	UD 7. Seguridad y salud en el trabajo. Normativa básica y prevención.	8
		UD 8. Riesgos profesionales	9
		UD 9. Medidas de prevención en la empresa.	12
		UD 10. Gestión de Prevención en la empresa.	12
		UD 11. Primeros Auxilios.	7
3º	RRL y búsqueda de	UD 12. Equipos de trabajo.	3

	empleo	UD 13. Gestión de conflictos.	3
		UD 14. Trayectoria laboral y profesional.	3
		UD 15. Búsqueda activa de empleo.	9

3.14 Criterios de Evaluación y Calificación

El tipo de **evaluación** es **continua**, por ello se hace imprescindible la asistencia a clase del alumnado. Para poder superar el módulo mediante ésta evaluación, es necesario que el/la estudiante asista al menos a un 85% de las clases.

Como es propio de un sistema **de evaluación continua**, a continuación se enumeran una serie de aspectos a tener en cuenta de cara a la evaluación del alumnado:

- Interés demostrado
- Trabajo diario
- Participación y colaboración en el desarrollo de los contenidos
- Presentación y realización de las actividades propuestas
- Realización de trabajos en equipo y/o individuales y su eventual exposición en el aula
- Puntuación que haya obtenido en las pruebas escritas

La evaluación del módulo consta de una serie de **fases**:

Evaluación inicial. A principios de curso, se realizará una **evaluación inicial**, para de este modo obtener información sobre los conocimientos previos del alumnado sobre el módulo. La prueba estará compuesta por diversas preguntas que versan sobre cuestiones relativas a las unidades didácticas. Una vez el alumnado haya entregado la prueba al docente, en la clase siguiente, será devuelta la actividad y se explicarán todos aquellos contenidos de la prueba. Hay que destacar que este ejercicio **no constituye un elemento a evaluar**, sino que lo que se pretende es que esta sirva de guía al docente para conocer el nivel que posee el grupo respecto a los temas que se tratarán en clase durante el curso académico. Además, de servir también como indicador para medir la evolución conceptual del grupo y del alumno, de modo individual.

Evaluaciones trimestrales. Cada trimestre, se realizará una evaluación del alumno.

La puntuación obtenida resulta de la suma de las diferentes calificaciones obtenidas por el/la alumno/a durante el trimestre. Éstas serán detalladas más adelante.

Fase de recuperación. Ésta tiene lugar en junio y está fijada para aquellos/as alumnos/as que no han interiorizado los contenidos mínimos de la materia.

Evaluación ordinaria. La evaluación final del alumno/a es el resultado de la media de las calificaciones obtenidas en cada una de las evaluaciones trimestrales. Tiene lugar durante el mes de junio.

Evaluación extraordinaria. Fijada para aquellos/as alumnos/as que no hayan superado el módulo mediante la evaluación ordinaria. Los contenidos mínimos no superados durante el curso, serán evaluados mediante una prueba extraordinaria en el mes de septiembre.

Instrumentos de evaluación a tener en cuenta:

Pruebas escritas. Se realizará al menos, una prueba escrita por trimestre, la cual constará de una batería de cuestiones tipo test y uno o varios casos prácticos.

Trabajos individuales o de grupo. Se realizarán los siguientes:

Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre
Trabajo grupal: análisis comparativo de programas electorales principales partidos políticos en materia de legislación laboral.	Trabajo grupal: trabajo con exposición al resto de compañeros/as sobre un tema relacionado con el bloque de salud laboral.	Trabajo grupal sobre un tema relacionado con el bloque Relaciones Laborales.
Trabajo individual: dossier de prensa con noticias relacionadas con los temas tratados en clase durante el	Trabajo individual: dossier de prensa con noticias relacionadas con los temas tratados en clase durante el	Trabajo individual: dossier de prensa con noticias relacionadas con los temas tratados en

trimestre.	trimestre.	clase durante el trimestre.
------------	------------	-----------------------------

En los **trabajos grupales**, todo el alumnado del grupo tienen que participar en la elaboración de los trabajos, de no ser así, el/la alumno/a tendrá que realizar un trabajo adicional. Además, cada grupo tendrá que exponer el trabajo realizado. El día de la exposición se realizará un sorteo para determinar quiénes serán los/las encargados/as de defender el trabajo desempeñado durante el trimestre, por ello es imprescindible que todos/as los/las componentes del grupo hayan participado activamente en la elaboración de éste. Asimismo, el alumnado tiene la obligación de estar presentes en la exposición de los trabajos del resto de compañeros/as. De no ser así, repercutirá negativamente en su calificación.

En los **trabajos** se valorarán tanto los aspectos formales como de contenido, tal como se recoge en los criterios de calificación, siendo comunes los siguientes:

- Presentación escrita: uso de anexos, índice, paginación, bibliografía ... todo lo que facilite su lectura y consulta
- Estructura interna del mismo, orden, coherencia y lógica interna en el desarrollo
- Originalidad y creatividad en las propuestas y en la exposición
- En los trabajos grupales, la organización interna del grupo (reparto de tareas, coordinación, colaboración, responsabilidad)
- Exposición y presentación del mismo en clase
- Expresión escrita (vocabulario empleado, claridad, corrección sintáctica)

Observación. El docente tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Asistencia y puntualidad
- Atención e interés en el transcurso de las clases
- Participación
- Asistencia a actividades complementarias y extraescolares
- Entrega de todos los trabajos del trimestre

A continuación se exponen los criterios de calificación establecidos:

Criterios de calificación de evaluación trimestral.

En cada evaluación trimestral la calificación del alumno/a se obtendrá sumando las puntuaciones que ha alcanzado en los diferentes instrumentos de evaluación, teniendo en cuenta la siguiente distribución:

Pruebas escritas	Trabajos	Observación
Hasta 6 puntos a la nota trimestral	Hasta 3,5 puntos a la nota trimestral	Hasta 0,5 puntos a la nota trimestral

En las **pruebas escritas**, se combinarán cuestiones tipo test (con opciones múltiples de respuesta, verdadero o falso, unir con flechas o completar frases) y uno o varios casos prácticos. Todas ellas se calificarán sobre un máximo de 6 puntos. La parte tipo test tendrá asignada una puntuación de, como mínimo, 2 puntos sobre 6. En caso de que se realice en el trimestre más de una prueba escrita, la calificación del alumno/a será la resultante de la media de las pruebas realizadas. El/la alumno/a que obtenga en las pruebas escritas del trimestre una **calificación inferior a 2,5** puntos deberá presentarse a la prueba de **recuperación de junio**.

La calificación de los trabajos se distribuye:

Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre
Trabajo grupal: 3 puntos	Trabajo grupal: 3 puntos	Trabajo grupal: 3 puntos
Trabajo individual: 0,5 puntos	Trabajo individual: 0,5 puntos	Trabajo individual: 0, 5

No se recogerán ni evaluarán trabajos grupales o individuales con posterioridad a la fecha indicada por el docente, salvo causa debidamente justificada por escrito por el/la alumno/a.

En los **trabajos grupales del primer, segundo y tercer trimestre** los aspectos formales (presentación escrita, y, en su caso, exposición oral) supondrán 0,75 puntos y los aspectos de contenido, 2,25 puntos.

En los **trabajos individuales del primer, segundo y tercer trimestre**, los aspectos formales supondrán 0,15 puntos y los aspectos de contenido, 0,35 puntos.

La **calificación de la observación en clase** se obtendrá de los siguientes indicadores:

- a. Asistencia y puntualidad: 0,10 puntos
- b. Atención e interés en el transcurso de las clases: 0,10 puntos
- c. Asistencia a actividades complementarias y extraescolares: 0,20 puntos
- d. Entrega de todos los trabajos del trimestre: 0,10 puntos

El alumnado aprueba el módulo de FOL en la evaluación trimestral si alcanza al menos 5 puntos sumando las calificaciones obtenidas en los tres instrumentos de evaluación, siempre que haya alcanzado como mínimo 2,5 puntos en las pruebas escritas.

Recuperación de las evaluaciones trimestrales.

El alumnado que tenga suspensas una o más evaluaciones trimestrales tendrá que realizar una **prueba de recuperación en junio** que versará sobre los **contenidos mínimos** no alcanzados, conservando la materia aprobada con anterioridad.

Esta prueba de recuperación consistirá en una prueba escrita que combinará cuestiones tipo test (opciones múltiples de respuesta, verdadero o falso, unir con flechas o completar frases) y uno o varios supuestos prácticos. Se calificará sobre un máximo de 6 puntos. A la nota obtenida en esta prueba de recuperación se sumará la alcanzada por el alumno en los trabajos grupales e individuales y en observación de aula en la correspondiente evaluación trimestral. **Se recupera la materia cuando el alumno alcance** en este sumatorio una calificación de, **al menos, 5 puntos**. Si la nota es inferior a 5 puntos no se aplican las reglas de redondeo de decimales.

Criterios de calificación final del módulo.

Para determinar la calificación final se hará una media ponderada entre la nota media obtenida en las evaluaciones trimestrales. Los posibles decimales se redondearán de forma que, si el primer decimal fuese 5 o mayor, calificará con el número entero superior, y si fuese 4 o menor, se redondearía suprimiendo los decimales.

No se hará nota media si se suspende alguna de las evaluaciones trimestrales, una vez realizadas todas las recuperaciones, y la evaluación final de módulo llevará una nota suspensa.

Evaluación extraordinaria.

Aquellos/as alumnos/as que no superen el módulo en la convocatoria ordinaria de junio aplicando los criterios anteriores, tiene derecho a una convocatoria extraordinaria en septiembre. La **prueba extraordinaria** de septiembre versará sobre los **contenidos mínimos** no alcanzados, que se indicarán en un **programa de recuperación individualizado** que se entregará en junio.

La prueba extraordinaria de septiembre consistirá en una prueba escrita que combinará cuestiones tipo test (con opciones múltiples de respuesta, verdadero o falso, unir con flechas o completar frases) y uno o varios supuestos prácticos. Se calificará sobre un máximo de 10 puntos, que se distribuyen como sigue:

Parte tipo Test	Supuestos prácticos
3 puntos	7 puntos

El alumnado supera el módulo si obtiene como mínimo 5 puntos en dicha prueba.

El alumnado que no haya asistido a clase durante el curso y que desee presentarse a la convocatoria de septiembre deberá realizar una prueba escrita global.

Pérdida de la evaluación continua.

Aquellos/as alumnos/as que acumulen faltas de asistencia igual o superior al 15% de las horas lectivas de cada trimestre (5 horas lectivas por trimestre), tendrán que realizar una prueba escrita sobre los contenidos trabajados en ese trimestre. Esta prueba se realizará en el mes de junio y se calificará sobre un máximo de 10 puntos, que se distribuyen del siguiente modo:

Parte tipo Test	Supuestos prácticos
3 puntos	7 puntos

Si el/la alumno/a en esta situación presenta el día de la prueba escrita o ha presentado dentro del trimestre los trabajos del módulo se aplicará una ponderación del

80% al examen y un 20% a los trabajos. Además, deberá presentar los trabajos grupales de manera individual.

Se supera el módulo si se obtiene como mínimo 5 puntos en dicha prueba (si no presenta los trabajos del trimestre) o si se obtiene 5 puntos sumando a la calificación de la prueba escrita la obtenida en los trabajos trimestrales.

Como se reflejará posteriormente **la innovación** es una **actividad voluntaria** que busca llamar la atención y despertar la motivación del alumnado. Pretende cambiar la visión de este sobre el módulo y mostrar la utilidad de éste en cuanto a su desarrollo profesional. Existe la **posibilidad de aumentar hasta en un punto la nota final de la evaluación**. A continuación se muestran los elementos que tendrá en cuenta el docente:

- Asistencia y puntualidad
- Atención e interés en el transcurso de las clases
- Participación

4. Parte II: Proyecto de innovación docente

4.1 Introducción

La situación laboral actual es muy diferente a la de años atrás. Hoy en día, vivimos en un mundo globalizado, en el cual la competitividad se encuentra a la orden del día. El mercado laboral es cada vez más exigente de cara a la contratación de personal.

El conocimiento de idiomas y un buen manejo de las TICs son requisitos fundamentales para la inserción laboral.

Ante los actuales demoledores datos de desempleo juvenil, los jóvenes optan en su mayoría por continuar formándose para de este modo, competir por un puesto de trabajo.

Existe una fuerte competitividad en el ámbito laboral, por ello, es necesario el dominio de una serie de elementos más allá de los conocimientos teóricos. En las circunstancias actuales los empresarios buscan personal polivalente que posea diversidad de competencias como: personales, tecnológicas, organizacionales, interpersonales y empresariales y para el emprendimiento entre otras.

Lo que se pretende con este proyecto, es tratar que el alumnado potencie principalmente sus competencias interpersonales (comunicación y trabajo en equipo entre otras).

4.2 Enmarque teórico y justificación del proyecto

Este proyecto de innovación se fundamenta en el establecimiento del role playing como base teórica. Podemos definirlo como una dinámica de grupo en la cual los participantes asumen un papel que se les es asignado, teniendo que simular una situación de tal manera que parezca real. Esto beneficia tanto a partícipes como a observadores, ya que con la asunción de un determinado rol, se ponen de manifiesto las capacidades, actitudes y conductas de la persona.

Desde el ámbito educativo, es cierto que a pesar de que disciplinas como la pedagogía llevan años apostando por metodologías como ésta, en el caso español no se puede afirmar que se trate de una práctica común.

Si bien es cierto que respecto al ámbito educativo no existe demasiada literatura en referencia al role playing, es preciso hacer referencia a uno de sus precursores.

Fue el psiquiatra Jacob Levy Moreno, fundador del Psicodrama uno de los pioneros en la puesta en práctica de esta técnica. Levy Moreno, afirma que *“El psicodrama pone al paciente sobre un escenario, donde puede resolver sus problemas con la ayuda de unos pocos actores terapéuticos. Es tanto un método de diagnóstico como de tratamiento”*.

Lo que se busca a través de la implementación de esta innovación es motivar al alumnado, despertar su interés. Es necesario tener en cuenta que FOL es un módulo transversal, presente en todos los ciclos de formación profesional. Se trata por tanto, de una materia que debe cursar todo aquel alumnado de formación profesional, independientemente de la familia profesional a la que pertenezcan sus estudios. En términos generales y tras mi propia experiencia en el centro, se puede afirmar que el alumnado no se encuentra muy motivado respecto a los contenidos que conforman el módulo. No se debe de olvidar que existen titulaciones en los ciclos formativos que no guardan relación alguna con lo que representa el módulo de Formación y Orientación Laboral. Por tanto, lo que se pretende a través de esta técnica es como afirma Aurelio

Ferrerira (2011) *“Emplear en la escuela una metodología que pueda producir mejoría en el proceso de enseñanza-aprendizaje y estimular el interés del alumno por contenidos que no parecen tener aplicación inmediata en su vida, es una de las dificultades que enfrenta el profesor en su día a día”*.

Además de la necesidad de motivación del alumnado, existen otra serie de aspectos que han condicionado la innovación. El sistema educativo español, a diferencia de otros, no apuesta en términos generales por el desarrollo en el aula de competencias como la comunicativa. En el centro de prácticas he detectado los serios problemas ante los que se enfrenta el alumnado cuando tiene que hablar en público. Es inadmisibles que estudiantes con una media de edad que se sitúa entre los 20 y 25 años, se encuentren con graves dificultades para expresarse en público.

4.3 Contexto y ámbito de aplicación

En un primer momento, el proyecto se implementará en el Instituto Alfonso II de Oviedo.

El centro cuenta con 1182 alumnos/as, de los cuales 407 cursan ciclos de Formación Profesional. El número de personal docente asciende a 110. En el centro, se ofertan dos ciclos formativos:

- Animación de Actividades Físicas y Deportivas
- Educación Infantil (presencial y a distancia)

Ambas titulaciones pertenecen al grupo de Formación Profesional de Grado Superior.

El ciclo de Educación Infantil pertenece a la familia profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

Los Técnicos Superiores en Educación Infantil trabajan con niños de entre 0 y 6 años. Se trata de una titulación muy demandada en el ámbito laboral. Ello se debe a que con la incorporación de la mujer al mercado laboral y la migración de muchos jóvenes a la gran ciudad, existe una imposibilidad por parte de muchos progenitores de poder conciliar la vida laboral con la familiar, teniendo que recurrir a estos servicios.

La formación que recibe el alumnado busca desarrollar una madurez intelectual y humana, así como las habilidades y conocimientos necesarios para un buen desarrollo profesional.

A continuación se establecen las funciones principales desarrolladas por estos profesionales:

- Elaboración y evaluación de programas educativos y de atención a la infancia.
- Preparación, desarrollo y análisis de actividades enfocadas hacia la atención de necesidades básicas y el desarrollo de hábitos de autonomía.
- Elaboración, desarrollo y evaluación de proyectos educativos formales (0-3 años) y no formales (3-6 años).

La mayoría de los técnicos, una vez finalizan sus estudios suelen desarrollar su carrera profesional dentro de:

- Escuelas infantiles
- Aulas hospitalarias
- Ludotecas
- Granjas-escuelas
- Bibliotecas infantiles

Es preciso destacar que también pueden ofertar servicios de ocio infantil como animación en celebraciones (fiestas populares, comuniones, cumpleaños, campamentos... etc).

4.3.1 Ámbito curricular/docente seleccionado

Como se ha reflejado con anterioridad, el ámbito docente en el cual va a implementarse la innovación es en el Ciclo Formativo de Grado Superior de Educación Infantil. Concretamente, la puesta en práctica tendrá lugar en el módulo de “Formación y Orientación Laboral”. Se trata de un módulo transversal, común en todos los ciclos de Formación Profesional, tal y como viene establecido en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE).

A través de la impartición de este, se busca la formación del alumno para la posterior inserción laboral. Para ello, es fundamental el desarrollo de una **formación plurivalente**, teniendo en cuenta los incesantes cambios tecnológicos y productivos a los que está sometida esta sociedad globalizada.

FOL, se imparte en el primer curso del Ciclo de Grado Superior en Educación Infantil, con una carga de 3 horas semanales y un total de 96 horas lectivas por curso académico, así lo recoge el **Decreto 102/2008**.

Esta carga lectiva se encuentra dividida al 50%, diferenciando entre 48 horas en la Unidad formativa “Relaciones laborales y Búsqueda de Empleo” y de 48 horas en la Unidad formativa “Prevención de riesgos laborales”.

La innovación se llevará a cabo en la Unidad Formativa “Relaciones Laborales y Búsqueda de Empleo”.

La clase magistral es la metodología más habitual para trabajar los contenidos de la materia, desde principios de curso se encuentran fijadas las actividades para desarrollar dentro del módulo durante el curso académico y salvo excepciones, es bastante complejo la modificación de éstas. Las actividades de investigación son inexistentes, el docente opta por facilitar la información al alumnado a través de exposiciones teóricas sobre los contenidos. Habitualmente el docente no emplea ningún recurso tecnológico para sus clases, tan sólo la pizarra para la elaboración de esquemas, de manera puntual.

Señalar a su vez, la inexistencia de trabajo cooperativo en el aula, el alumnado tan sólo trabaja de manera conjunta cuando se le asigna la elaboración de trabajos grupales. Este trabajo suele ser desarrollado en horas no lectivas; es decir, fuera del aula.

4.3.2 Diagnóstico previo

El principal problema detectado en el aula es la inexperiencia y desconocimiento del mercado laboral. Gran parte del alumnado tiene graves problemas para comunicarse en público, le cuesta transmitir. Se trata de una gran dificultad para su futura inserción laboral. Esta es la principal motivación por la cual surge dicha innovación.

Este proyecto surge de la necesidad de preparar al alumnado para la inserción laboral. Según apuntan diversas fuentes, la actual generación es la mejor formada en la

historia de España. Cada vez son más los jóvenes que una vez terminados los estudios básicos, optan por continuar su formación y ampliar conocimientos.

Es conveniente tener en cuenta que los métodos de enseñanza y aprendizaje empleados en España, varían mucho si los comparamos con países cuya tasa de desempleo juvenil es mínima. La mayoría de los docentes españoles suelen optar únicamente por la impartición de clases teóricas. De este modo, el alumnado no puede desarrollar su potencial. El sistema de educación español no contempla la necesidad de preparar al alumnado para hablar en público desde su escolarización.

Desde este proyecto, lo que se pretende es tratar de corregir la situación. Los mercados en la actualidad valoran considerablemente poseer personal con grandes habilidades sociales. Los conocimientos teóricos son básicos pero a su vez, es fundamental la muestra de determinadas competencias no ligadas exclusivamente a estudios.

El motivo de la génesis de esta innovación radica en la necesidad de saber combinar y aprovechar al máximo las habilidades sociales junto con los conocimientos teóricos.

4.3.3 Nivel de actuación

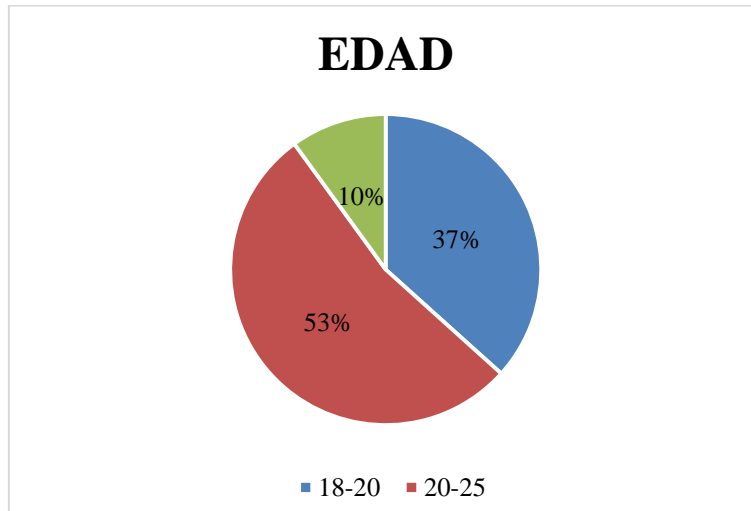
Este proyecto se desarrollará siempre bajo la supervisión del docente que imparta el módulo de FOL. El resto de profesorado que componga el departamento de FOL también podrá colaborar en calidad de asesores. En un primer momento, este plan se implementará en el Instituto Alfonso II de Oviedo, si las experiencias son gratificantes, la idea es poder llevarlo a cabo en el resto de centros que impartan ciclos de Formación Profesional. Por tanto, se trata una innovación a nivel de aula.

4.3.4 Conocimiento del grupo de clase

La innovación se desarrollará en los dos grupos de 1º curso del Ciclo de Formación Profesional de Grado Superior en Educación Infantil, a modo de prueba. La suma de alumnado de los dos grupos asciende a 57 alumnos/as. A continuación se muestra las características de uno de los dos grupos, al que se le ha realizado un cuestionario. Cabe destacar su homogeneidad.

Este grupo se encuentra compuesto por 30 alumnos, 27 son mujeres y 3 son hombres.

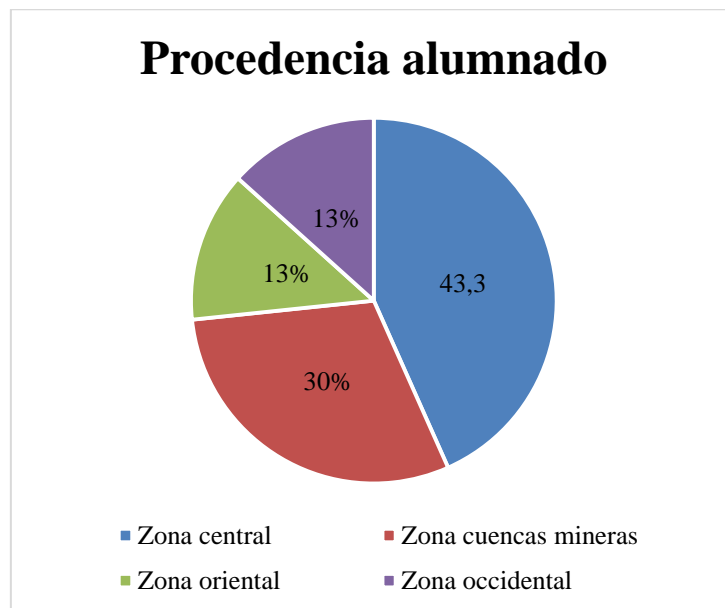
Edad:



Según refleja el gráfico, de la totalidad del alumnado:

- 11 son menores de 20 años
- 16 tienen edades comprendidas entre los 20 y los 25 años
- 3 tienen edades comprendidas entre los 25 y 27 años

Procedencia:



Como apunta el gráfico, la procedencia del alumnado del grupo es muy diversa, ya que:

- De la **zona central (13)**:
 - Se encuentran 10 alumnas procedentes de Oviedo
 - Los 3 únicos alumnos varones vienen de Siero
- De la **zona de las cuencas mineras (9)**:
 - 3 alumnas proceden de Mieres
 - 2 de Pola de Lena
 - 2 de Langreo
 - 2 alumnas vienen de San Martín del Rey Aurelio
- De la **zona oriental (4)**:
 - 1 alumna proviene de Cangas de Onís
 - 1 de Llanes
 - 1 de Potes
 - 1 procede de Arriondas.
- De la **zona occidental (4)**:
 - 1 alumna procede de Salas
 - 3 provienen de Cangas de Narcea

Las alumnas que tienen su domicilio familiar en las localidades más distantes, han fijado su residencia durante el curso escolar en Oviedo (las alumnas procedentes de Cangas de Narcea, Cangas de Onís y Llanes). Esto se encuentra motivado en los problemas de transporte.

Equipo informático e Internet: sólo una alumna no tiene ordenador en su domicilio, aunque sí dispone de conexión a Internet. La totalidad del alumnado, sabe utilizar el ordenador a nivel usuario.

Acceso al Ciclo: 26 accedieron al Ciclo con Bachillerato (rama de humanidades y ciencias sociales) y 4 ingresaron por prueba de acceso.

Estudios:

Si bien **ningún alumno/a tiene titulación universitaria**, cabe señalar que 3 alumnas han comenzado una carrera, aunque sin finalizarla.

Por otro lado, 4 alumnas han cursado **otro ciclo formativo** de grado superior.

Varios alumnos/as tienen **formación complementaria diversa**, como por ejemplo:

- Monitor de ocio y tiempo libre o de comedores escolares
- Certificado de manipulador de alimentos o certificado de profesionalidad de la FADE en “Gestión contable y administrativa”
- Curso de educación infantil en un centro privado, curso primeros auxilios o curso de salvamento marítimo

Expectativas al finalizar el ciclo formativo:

La mayoría de alumnos/as tiene como objetivo prioritario comenzar a trabajar en el sector, ya sea en la empresa privada o en la pública. Sólo una alumna contempla la posibilidad de emprender su propio negocio de educación infantil a medio-largo plazo.

Manifiestan su intención de continuar estudios universitarios 8 alumnos/as, 7 de ellos/as el Grado en Magisterio y 1 alumna el Grado en Psicología.

Es llamativo el caso de una alumna, que manifiesta su interés en cursar el ciclo de “hostelería y turismo”.

Experiencia laboral:

De la totalidad del alumnado, 13 ha tenido o tiene experiencia dentro del ámbito laboral. Esa experiencia destaca en general por su **corta duración**, en **diversos sectores** (hostelería, comercio, socorrismo, clases particulares, limpieza) y en la mayoría de las situaciones **sin contrato laboral**.

De esos/as 13, tienen experiencia relacionada con el ciclo formativo 11 alumnas, de las cuales 9 de ellas, cuidando niños en domicilios particulares de forma ocasional y sin contrato de trabajo.

Conclusiones: grupo que a priori parece bastante interesado, participativo y homogéneo en cuanto a edades, vía de acceso al ciclo formativo y escasa formación reglada o complementaria, con escaso conocimiento del mundo laboral debido a su falta de experiencia.

4.3.5 Ámbitos educativos afectados

En un primer momento, el único ámbito educativo afectado será la docencia, concretamente corresponde al Departamento de Formación y Orientación Laboral. La idea es en un futuro, poder extender esta experiencia a la Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato para que de este modo, el alumnado tenga una simulación de primera toma de contacto con el mundo laboral a través de las entrevistas de trabajo y la correcta elaboración de curriculums.

4.3.6 Colectivos y agentes implicados

Durante el transcurso del curso académico, como actividades complementarias a las clases teóricas y prácticas, se contará con charlas informativas por empleados pertenecientes a distintas instituciones como:

- Taller de emprendimiento, Valnalón
- Charla SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal)
- Charla de un empresario del sector
- Charla de exalumnos del ciclo formativo

4.4 Objetivos

4.4.1 Objetivos generales

- Aumentar el interés por el módulo de Formación y Orientación Laboral así como la motivación mediante la dinamización del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Seleccionar oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida laboral.

4.4.2 Objetivos específicos

- Redactar adecuadamente una carta de presentación y un currículum.

- Establecer los criterios de comportamiento adecuados ante una entrevista de trabajo.
- Valorar la importancia de la formación permanente a lo largo de la vida laboral.
- Desarrollar habilidades para hablar en público y defender ideas, propuestas y opiniones propias.

4.5 Análisis de los objetivos

Finalidad (Objetivo gral)	Indicadores de impacto	Medidas a efectuar
-Aumentar el interés por el módulo de Formación y Orientación Laboral así como la motivación mediante la dinamización del proceso de enseñanza-aprendizaje. -Seleccionar oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida laboral.	-Mejora del rendimiento en el módulo de FOL por parte del alumnado -Aumento de la participación del grupo en clase. -Otros compañeros de departamento han optado por implementar el proyecto.	-Cuestionario sobre la experiencia -Calificaciones del alumnado. - Valoración sobre el proyecto de innovación realizada por compañeros del centro.
Objetivos específicos	Indicadores de impacto	Medidas a efectuar
-Redactar adecuadamente una carta de presentación y un currículum.	-Elaboración correcta tanto de carta de presentación como de currículum.	-Supervisión durante el proceso por parte del docente.
-Establecer los criterios de comportamiento adecuados ante una entrevista de trabajo.	-El alumnado sabe cómo desenvolverse ante una entrevista laboral.	-Supervisión durante el proceso por parte del docente.
-Valorar la importancia de la formación permanente a lo largo de la vida laboral.	-Reconocimiento de la necesidad de “reciclaje laboral”	-Supervisión durante el proceso por parte del docente.

-Desarrollar habilidades para hablar en público y defender ideas, propuestas y opiniones propias.	-El alumnado, en términos generales ha desarrollado de manera satisfactoria sus competencias comunicativas	-Supervisión durante el proceso por parte del docente.
---	--	--

4.6 Materiales de apoyo y recursos necesarios

- ✓ Ordenador
- ✓ Proyector
- ✓ Conexión a internet

4.7 Metodología y desarrollo

4.7.1 Cronograma

Sesión 1º y 2º (2horas)	En primer lugar, se llevará a cabo un sondeo sobre los conocimientos previos sobre el tema a tratar a través de un cuestionario. El docente dará unas nociones básicas sobre elaboración de carta de presentación, curriculum y el proceso de entrevista de trabajo. También se hará una división del grupo, diferenciando entre entrevistadores y candidatos a empleo.
Sesión 3º y 4º (2 horas)	El alumnado encargado del proceso de selección, elaborarán una oferta de empleo relacionada con la titulación. Una vez realizada, será colgada en el tablón de la clase. Por su parte los concurrentes a la oferta de empleo, elaborarán una carta de presentación junto a un curriculum.
Sesión 5º (1 hora)	El docente se centrará en el asesoramiento del alumnado de cara al proceso de selección de personal. Se trabajará con una aplicación que simula una entrevista de trabajo.
Sesión 6º,7º y 8º (3 horas)	Este tiempo se dedicará a la puesta en práctica del proceso de entrevista laboral.
Sesión 9º	Se reutilizará la prueba de evaluación de conocimientos facilitada al

(1 hora)	alumnado durante la presentación de la unidad didáctica. Cuestionario valorativo sobre la innovación.
-----------------	--

4.7.2 Fases y actividades

En un primer lugar, el docente proporcionará al alumnado un cuestionario a través del cual, se pretende analizar las referencias y formación previa de este sobre los temas que se van a abordar a lo largo de la unidad didáctica. Se trata de una prueba no evaluable, se emplea para que el docente pueda tener cierta idea acerca de los conocimientos previos del alumnado sobre los contenidos a tratar.

Una vez resuelto el cuestionario, el docente realizará una explicación en el aula, en la cual se trabajarán contenidos relativos a la carta de presentación, elaboración de curriculum y la entrevista de trabajo.

Una vez facilitada dicha información, se procederá a la división de la clase en dos grupos:

- Entrevistadores
- Candidatos a la oferta de empleo

El alumnado encargado del proceso de selección, deberá confeccionar una oferta de empleo relacionada con la titulación. Una vez realizada, será colgada en el tablón de la clase.

Por su parte, cada uno de los concurrentes a la oferta de empleo, elaborarán una carta de presentación junto a un curriculum. En estos documentos, es necesario que el alumnado facilite unos datos de contacto falsos. Esta condición se fundamenta en la necesidad de que exista una imparcialidad total en el proceso de análisis de curriculums por parte de aquellos alumnos encargados de dicha tarea.

Es fundamental que sea así, debido a que en caso contrario, es altamente probable que los seleccionadores de personal se decanten por aquellos alumnos con los que posean mayor afinidad.

Por tanto, el alumnado, deberá realizar una nueva cuenta de correo electrónico personal desde la cual envíe su carta de presentación y curriculum. El docente se

encontrará en el aula, atendiendo al alumnado y solventando todas aquellas dudas que puedan surgir durante el desarrollo de dicha actividad.

Durante la quinta sesión, se acudirá a la sala de ordenadores y se trabajará con una aplicación facilitada por el portal educativo Educastur, dependiente de la Consejería de Educación y Cultura del Principado de Asturias. Se trata de un simulador de entrevista laboral, a través del cual el alumnado podrá obtener información sobre las preguntas más frecuentes durante una entrevista laboral y sobre qué hacer y no hacer o qué contestar ante preguntas que quizás no te habías planteado que pudieran formularse durante el proceso de selección. Otro aspecto positivo de este recurso educativo es que al comienzo de la aplicación, existen diferentes perfiles profesionales en función de (edad, nivel de estudios, titulación, formación complementaria, experiencia...) por lo que el alumnado podrá elegir aquel perfil con el cual se sienta más identificado. Esta aplicación se encuentra disponible a través del siguiente enlace:

<http://www.educastur.princast.es/fp/hola/simulador/simulador.html>

Aquellos/as alumnos/as encargados/as de publicar las ofertas de empleo, una vez hayan recibido la totalidad de los curriculums, realizarán un análisis sobre aquellos perfiles que encajan más con lo demandado en la oferta. Este análisis se realizará fuera de las horas lectivas, se requiere de la participación del docente, en calidad de asesor. Esta actividad tiene prevista una duración de hasta dos horas.

Tras el pertinente análisis de los diferentes curriculums, comenzará el proceso de selección de personal. El cual se realizará durante las sesiones 6, 7 y 8, con una carga lectiva de 3 horas.

Todo este proceso será efectuado bajo la supervisión del docente. Una vez finalizadas las entrevistas, se comunicará quiénes han sido contratados/as y se justificará el motivo de contratación de unos/as y no de otros/as.

Finalmente, en la sesión novena se reaprovechará la prueba de evaluación de conocimientos facilitada al alumnado durante la presentación de la unidad didáctica con el fin de analizar si el alumnado ha aumentado su nivel de conocimiento y formación sobre el tema tratado.

Una vez cumplimentada dicha prueba, el docente facilitará al alumnado un cuestionario valorativo sobre la innovación. A través del cual se pretende conocer el impacto y valoración del alumnado sobre esta.

4.7.3 Participación, coordinación y toma de decisiones

La participación en este proyecto radica en el alumnado de primer curso del Ciclo de FP de Educación Infantil, el cual estará coordinado y supervisado por el docente encargado de impartir el módulo de FOL, también se puede solicitar la colaboración del propio departamento

4.8 Evaluación de resultados

Como se ha reflejado con anterioridad, a comienzos de la unidad didáctica, se realizará una **evaluación inicial**, con el objetivo de obtener información sobre los conocimientos previos del alumnado sobre la cuestión a tratar. La prueba estará compuesta por diversas preguntas que versan sobre cuestiones relativas a la unidad didáctica. Es preciso subrayar que esta prueba **no constituye un elemento a evaluar**. Lo que se busca es que ésta puede ser considerada como una guía por el docente para conocer el nivel que posee el grupo respecto a los temas que se tratarán en clase. Además, de valer también como indicador para medir la evolución conceptual del grupo y del alumno/a, de modo individual.

La innovación, se trata de una actividad voluntaria que busca llamar la atención y despertar la motivación del alumnado. Busca cambiar la visión de este sobre el módulo y mostrar la utilidad de éste en cuanto a su desarrollo profesional. Existe la posibilidad de aumentar hasta en un punto la nota final de la evaluación. A continuación se muestran los elementos que tendrá en cuenta el docente:

- ✓ Asistencia y puntualidad
- ✓ Atención e interés en el transcurso de las clases
- ✓ Participación

A pesar de tratarse de una actividad voluntaria, considero que estableciendo este tipo de criterio de evaluación, el alumnado participará de una manera activa debido a

que aquellos/as alumnos/as que se encuentren en una situación de incertidumbre respecto a la superación del módulo, participando de una manera activa y mostrando su interés, podrán superar la materia si la suma de las diferentes calificaciones obtenidas es igual o superior a 5 puntos.

Además, para aquel alumnado que su calificación sea sobresaliente podrá optar a matrícula de honor, medida que aumenta la motivación de este. Igualmente el resto de alumnado, podrá aumentar su nota hasta un punto.

Lo fijado anteriormente hace referencia a la evaluación del alumnado, centrándonos en la evaluación del proyecto. Serán 3 los indicadores que medirán su efectividad:

1. Prueba inicial de nivel
2. Reutilización al final de la unidad didáctica de la prueba inicial de nivel
3. Cuestionario valorativo sobre el proyecto

En la última sesión de la unidad didáctica, se volverá a pasar el mismo cuestionario de nivel que fue utilizado el día en el que se inició el trabajo con la unidad didáctica. Lo que se pretende es tratar de medir la evolución de conocimiento que ha efectuado el alumnado.

Además, se pedirá al grupo que de manera individual respondan a una serie de cuestiones que se les facilitarán a través de un cuestionario. Éste trata de valorar el impacto surgido en el alumnado y la opinión que le merece.

4.9 Síntesis valorativa

4.9.1 Efectos en la mejora de la enseñanza y/o de la organización

Este proyecto nace fruto de la necesidad de dar respuestas a las actuales demandas del mercado laboral. Es positivo que desde los ciclos de Formación Profesional se pongan en práctica este tipo de actividades.

Los ciclos de Formación Profesional son estudios que se encuentran íntimamente ligados con la inserción laboral; por ello, es recomendable que durante la realización de

éstos, el alumnado adquiriera ciertas competencias para poder desarrollar una vez finalizados los ciclos.

4.9.2 Puntos fuertes y débiles

Como puntos fuertes cabe destacar que dicha actividad puede hacer que aumente el interés por el módulo y sus contenidos. Además, considero que a través de este proyecto el alumnado observará la utilidad de los contenidos referentes a la materia. Igualmente, con el criterio de evaluación previsto para la innovación, aumentará el interés por la materia.

Tanto alumnado como docente trabajarán de manera conjunta, estableciéndose unas relaciones más directas y pudiendo el docente conocer de un modo más cercano la realidad del grupo.

Sin lugar a duda el punto débil a destacar es la limitación temporal, sería conveniente dotar al proyecto de un mayor número de horas lectivas.

4.9.3 Valoraciones finales

Considero efectivo el desarrollo de esta innovación, creo que es beneficioso tanto para el profesorado como para el propio alumno/a. Con ello, se pretende fomentar el desarrollo de habilidades sociales, tan necesarias y requeridas para el ámbito laboral y personal. También se busca apostar por el aprendizaje colectivo y el autoaprendizaje a través de la implementación de esta innovación.

5. Bibliografía

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (2016) Visitado el 20 de febrero de 2016, en <https://www.boe.es/>

Ayuntamiento de Barcelona (2016) Visitado el 22 de febrero de 2016, en <http://www.barcelonactiva.cat/barcelonactiva/es/index.jsp>

Boletín Oficial del Principado de Asturias (2016) Visitado el 20 de febrero de 2016, en <https://sede.asturias.es/portal/site/Asturias/menuitem.048b5a85ccf2cf40a9be6aff100000f7/?vgnextoid=c0c756a575acd010VgnVCM100000bb030a0aRCRD&i18n.http.lang=es&calendarioPqBopa=true>

Blog Javier Pelayo (2016) visitado el 20 de enero de 2016, en <http://www.javierpelayo.com/inicio>

Caldas, M.E., Castellanos, A., Hidalgo, M.L., (2014) *Formación y Orientación Laboral*. Madrid: Editex

Carretero, M. (1993) *Constructivismo y Educación*. Zaragoza: Edelvives

Centro de prácticas. *Programaciones docentes Departamento de Formación y Orientación Laboral*. Curso académico 2015/2016. Oviedo, España.

Centro de prácticas. *Proyecto Educativo de Centro*. Curso académico 2015/2016. Oviedo, España.

Centro de prácticas. *Programación General Anual*. Curso académico 2015/2016. Oviedo, España.

Educastur (2016) Visitado el 19 de abril de 2016, en <http://www.educastur.es/-/organizacion-y-funcionamiento-de-los-servicios-especializados-de-orientacion-educativa-en-el-principado-de-asturias?inheritRedirect=true>

Educastur (2016) Visitado el 23 de febrero de 2016, en <http://www.educastur.princast.es/fp/hola/simulador/simulador.html>

Ferreira, B. (2011) “*Estrategias de enseñanza-aprendizaje con el apoyo del juego pedagógico role-playing game*” en Revista Iberoamericana de Educación nº56/3, Universidad federal de Lavras

González-Pienda, J. A. (1996). *Psicología de la instrucción* (1a ed.). Barcelona: EUB

Instituto Alfonso II de Oviedo (2016) Visitado el 14 de enero de 2016, en <http://www.alfonso2.es/>

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2016) Visitado el 28 de abril de 2016, en <http://www.ine.es/>

Moreno, J.L. (1993). *Psicodrama*. Buenos Aires: Lumen-Hormé

Penalonga, A., Sáenz, C., Nieto, A., Penalonga, A (2014) *Formación y Orientación Laboral*. Madrid: Santillana

Santrock, J. W., (2001). *Psicología de la Educación*. México: McGraw-Hill

Woolfolk, A. E., & Gutiérrez Aguilar, R. (1990). *Psicología educativa*. México: Prentice-Hall

6. Anexos

ANEXO I

1. EL DOCUMENTO QUE UTILIZA EL CANDIDATO PARA OPTAR A UN PUESTO DE TRABAJO, Y QUE SIRVE COMO PRESENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DEL CURRICULUM VITAE SE LLAMA:
 - Circular de acompañamiento.
 - Carta curricular.
 - Carta de oferta de empleo.
 - Carta de presentación.

2. EL CONJUNTO DE DOCUMENTOS QUE SIRVE PARA PRESENTAR DE FORMA NORMALIZADA UNA CANDIDATURA LABORAL EN CUALQUIER PAÍS DE LA UNIÓN EUROPEA ES EL SISTEMA:
 - Eures.
 - Europass.
 - Eurotrabajo.
 - De desplazamiento Europeo

3. EL OBJETIVO DE LA CARTA DE PRESENTACIÓN ES:
 - Recoger datos que no contiene el curriculum.
 - Dar un toque de originalidad al curriculum.
 - Hacer una breve descripción de nuestros intereses y aficiones.
 - Conseguir que la persona que la lea sienta interés por el candidato.

4. LA CARTA DE PRESENTACIÓN
 - Debe escribirse por las dos caras.
 - Siempre se hace manuscrita.
 - Debe utilizar un lenguaje altisonante.
 - Debe ser clara, breve y concisa.

5. EL OBJETIVO DEL CURRICULUM ES:
 - Que nos contraten al leerlo.

- Conseguir una entrevista de trabajo.
 - Engañar al entrevistador.
 - Todo lo anterior es correcto.
6. EL CURRÍCULUM VITAE INVERSO CONTENDRÁ:
- Los datos personales, formación académica, formación complementaria, idiomas, informática, experiencia y otros datos de interés. Todos los datos estarán ordenados desde lo más reciente a lo más antiguo, es decir se leerá primero lo último que hayamos realizado
 - Los datos personales, formación académica, formación complementaria, idiomas, informática, experiencia y otros datos de interés. Todos los datos estarán ordenados cronológicamente, es decir de lo más antiguo a lo más reciente, es decir, se leerá primero lo más antiguo que hayamos realizado.
 - Los datos personales, formación, informática y otros datos de interés. Todos los datos estarán ordenados desde lo más reciente a lo más antiguo.
Los datos personales, la experiencia profesional, formación, idiomas e informática. Se ordenará de lo más reciente a lo más antiguo.
7. SI EN UNA OFERTA DE TRABAJO SE INDICA «ENVIAR CURRÍCULUM VITAE A...» IMPLICA...
- Que solo quieren el currículum vitae, no la carta de presentación.
 - Aunque diga «enviar currículum vitae», se entiende que este siempre deberá ir acompañado de la carta de presentación, por lo tanto deberé enviar ambos documentos.
 - Solo deberé enviar la carta de presentación.
 - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
8. DURANTE EL DESARROLLO DE LA ENTREVISTA DE TRABAJO
- Se debe cuidar el vocabulario, evitando vulgarismos, muletillas y palabras malsonantes.
 - Se debe elevar el tono.
 - Nunca se mira a los ojos del entrevistador.
 - No se debe preguntar nada al entrevistador.

9. EN UNA ENTREVISTA HAY QUE EVITAR:

- Perfumes fuertes.
- Joyas o bisutería ostentosa.
- Maquillajes excesivos.
- Todo lo anterior.

10. ESTÁS EN LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN Y TE PREGUNTAN SOBRE TUS CUALIDADES Y DEFECTOS, TU RESPUESTA SERÍA...

- Como en la entrevista nunca se debe mentir explicaría ambos sin tapujos, extendiéndome más en los defectos para que no se creara una idea equivocada de mí.
- Explicaría primero mis puntos fuertes extendiéndome en ellos. En cuanto a los defectos como ya lo habría trabajado en el proyecto profesional sacaría a relucir aquellos más leves, que según la perspectiva con que se miren pueden ser tanto positivos como negativos (ser perfeccionista, demasiado sincero...) y aquellos que no afecten al ámbito laboral (ser muy coqueto/ coqueta...)
- Explicaría primero mis puntos fuertes extendiéndome en ellos. En cuanto a los defectos diría la verdad de forma rápida sin detenerme en ello (impuntual, intransigente, individualista...)
- Respondería educadamente que no puedo responderle a esa pregunta, pues en todo caso son mi familia y amigos los que pueden indicarle como soy, porque yo solo me veo virtudes.

11. ¿CÓMO PUEDES INFORMARTE DE LAS OPOSICIONES O BOLSAS DE TRABAJO, RELACIONADAS CON LOS ESTUDIOS QUE HAS CURSADO, QUE SE CONVOCAN EN CUALQUIER LUGAR DE ESPAÑA?

- Consultando la página Web donde se publica el Boletín Semanal de Empleo Público.
- Consultando el Boletín Oficial de mi Comunidad Autónoma.
- Consultando la página de EUROPASS.
- Consultando la página Web del Ministerio de Educación.

ANEXO II

1.- ¿Considera que sus conocimientos sobre el ámbito laboral han aumentado?

2.- ¿La información tratada en clase la considera de su interés?

3.- ¿Cree que los temas trabajados en clase pueden servirle para su futuro laboral?

4.- Aspectos positivos del proyecto

5.- Aspectos a mejorar del proyecto

6.- ¿Recomendaría la repetición de este?