



**Universidad de Oviedo**

**Facultad de Formación del Profesorado y Educación**

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

**EL MOTOR DE EUROPA**

**Memoria de prácticas, programación de FOL y  
propuesta de innovación.**

**TRABAJO FIN DE MÁSTER**

**Autora: Águeda Díaz Tuero**

**Tutor: Iván Rodríguez Cardo**

**Mayo de 2014**

## **EL MOTOR DE EUROPA**

**Memoria de prácticas, programación de FOL y  
propuesta de innovación.**

## **TRABAJO FIN DE MÁSTER**

Autora: Águeda Díaz Tuero

Tutor: Iván Rodríguez Cardo

Mayo de 2014

# ÍNDICE

<b>Introducción</b>	1
<b>Primera parte</b>	2
1. Reflexión sobre la práctica	3
2. Análisis del currículo oficial	10
3. Propuestas innovadoras y de mejora	13
<b>Segunda parte</b>	15
<b>1. Programación Didáctica</b>	16
1.1. Introducción y marco normativo	17
1.2. Contexto	18
1.3. Competencias clave y objetivos generales	21
1.4. Objetivos y resultados de aprendizaje	23
1.5. Contenidos	24
1.6. Temporización	39
1.7. Orientaciones metodológicas	41
1.8. Organización y recursos	42
1.9. Evaluación	43
1.10. Medidas de atención a la diversidad	51
1.11. Actividades complementarias y extraescolares	53
1.12. Temas transversales	55
<b>2. Propuesta de Innovación</b>	57
2.1. Introducción	58
2.2. Enmarque teórico y justificación	58
2.3. Problemática, contexto y ámbito de aplicación	62
2.4. Objetivos	67
2.5. Recursos materiales y formación	70
2.6. Metodología y desarrollo	71
2.8. Evaluación de resultados	78
2.9. Síntesis valorativa	79
2.10. Anexos	82
<b>Referencias bibliográficas</b>	85

## INTRODUCCIÓN

Pese a ser el punto final del Máster, el presente trabajo representa un punto y seguido en la que pretendo sea mi larga historia como docente. En las páginas que siguen, se muestra la puesta en práctica de las enseñanzas que el Máster de Profesorado me ha aportado, verdadera esencia de una formación que, como la recibida durante estos meses, prepara para el ejercicio de una profesión. Pero, además de mostrar en qué medida he alcanzado los objetivos planteados, este documento refleja mi visión de la profesión docente, percepción condicionada por mi personalidad, vivencias y conocimientos previos.

El Trabajo Fin de Máster se estructura en dos partes, conectadas por mi experiencia personal durante el Practicum en un centro docente. En primer lugar, se recoge una reflexión sobre dicho período de prácticas, junto con un análisis de lo que las distintas asignaturas del Máster me han aportado en esta experiencia docente. Esta primera parte incluye, además, un análisis del currículo de la materia de Formación y Orientación Laboral, objeto de mi especialidad, así como una propuesta de mejora e innovación, fruto de esas reflexiones.

La segunda parte del trabajo incluye dos elementos. Por un lado, una propuesta de programación didáctica para el ciclo formativo de Grado Medio Electromecánica de Vehículos Automóviles y, para terminar, un proyecto de innovación educativa que pretende aportar un enfoque internacional a la materia, que sirva como vía de mejora de la empleabilidad del alumnado, fin último de mi especialidad y de la Formación Profesional en general.

Para terminar, quisiera ofrecer mi agradecimiento a todas aquellas personas que han sido un apoyo en este proceso de aprendizaje, tanto en el entorno del Máster como del instituto, demostrando y contagiando su vocación por esta profesión.

# **PRIMERA PARTE**

## 1. REFLEXIÓN SOBRE LA PRÁCTICA

“Aprender sin pensar es inútil. Pensar sin aprender es peligroso”. Esta cita, atribuida a Confucio, puede servir de síntesis al sentido de esta memoria. Teoría y práctica son las dos partes de un todo. Y no es posible concebir la una sin la otra. De la reflexión sobre su confluencia se deriva el verdadero aprendizaje de este Máster.

El Máster en Formación del Profesorado de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional (en adelante Máster de Profesorado), ofrece la formación pedagógica y didáctica requerida por el art. 100.2 de la LOE- cuya redacción se mantiene tras la LOMCE- para impartir docencia en el sistema educativo español. Dicha formación facilita a los futuros docentes los conocimientos y herramientas con los que iniciarse en la docencia, habilidades que la experiencia irá desarrollando.

### ❖ Reflexión sobre el periodo de prácticas

Uno de estos cimientos básicos en el camino hacia la docencia ha sido la experiencia práctica en el centro educativo, que nos brindó la oportunidad de tener una primera toma de contacto con la realidad de esta profesión. Sin entrar a analizar cada una de las competencias específicas que se pretenden desarrollar con el Practicum para no excederme demasiado, considero que la experiencia en el centro educativo me ha permitido desarrollar, unas en mayor grado que otras, dichas competencias, si bien creo que en estos primeros pasos en el mundo de la docencia, las competencias más difíciles de desarrollar son las relacionadas con el proceso de interacción y comunicación con el alumnado, aquellas habilidades sociales que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje. Desde mi punto de vista, su desarrollo sólo puede alcanzarse satisfactoriamente a través de los años de experiencia.

En mi caso, he realizado las prácticas en el IES Fernández Vallín, un instituto situado en el centro urbano de Gijón, de cuyo contexto hablaré con más detalle en la programación. Se trata de un centro con casi 1.000 estudiantes y 100 docentes y una oferta educativa que incluye tanto Educación Secundaria Obligatoria como Formación Profesional, nivel educativo en el que impartí docencia.

He tenido la suerte de realizar las prácticas en un centro que, más que permitirme tomar contacto, me invitó a sumergirme en el día a día del instituto, haciéndome partícipe de todo. Aunque el nivel educativo en el que impartí docencia fue la Formación Profesional, participé en sesiones de Educación Secundaria, di una charla- junto a mis compañeros de prácticas- sobre orientación académica y laboral en Bachillerato, impartí una sesión en el grupo de PCPIs, colaboré con el proyecto de absentismo del centro y se me abrieron las puertas del Consejo Escolar, el Equipo Directivo, el Claustro y el resto de

órganos institucionales del centro. Esto me ha permitido conocer de cerca y desde distintas perspectivas el funcionamiento de un centro escolar, así como reflexionar sobre la función docente y el sistema educativo, conclusiones que expondré brevemente a continuación.

En primer lugar, uno de los factores que han influido en mi experiencia ha sido el tutor asignado en el instituto. Es un profesor con muchos años de experiencia, cercano a la jubilación y que tiene una idea de la docencia muy tradicional, que difiere de la mía. Considera que el docente es la fuente de conocimiento, un conocimiento que debe trasladar al alumnado, con una actitud paternalista hacia los y las estudiantes. Sus clases son por tanto magistrales, con muy baja participación del alumnado en el desarrollo de las mismas. Frente a esta visión, por la experiencia en el Máster de Profesorado y mi experiencia y formación previa en el ámbito del Tercer Sector, entiendo la educación como un proceso más dinámico, en el que hay que implicar de forma activa al alumnado en su propio aprendizaje, y que debe producirse en un contexto de flexibilidad y proximidad entre el docente y los estudiantes. En este sentido, creo que sería interesante que en el ámbito de la educación formal se incluyeran elementos de la educación no formal.

Aunque, debido a esta diferencia en los estilos de docencia, el tutor no me haya servido de referente en este sentido, este hecho, unido a la gran predisposición del tutor a dejarme experimentar distintas metodologías, sin imponerme limitaciones, me ha permitido comprobar y reflexionar sobre el efecto de diferentes estilos docentes en un mismo grupo.

Relacionado con esto, he de destacar la importancia del factor personal en esta profesión. Aunque en muchas otras este hecho tiene influencia, en este caso la personalidad del docente me parece determinante: su motivación, sus habilidades sociales, su forma de interactuar con el grupo y las sinergias que de ello se derivan, condicionando el proceso de enseñanza-aprendizaje. He tenido la oportunidad de asistir a clases de mi especialidad impartidas por dos docentes distintos del Departamento, permitiéndome comprobar cómo influyen distintas metodologías, o la propia personalidad y relación del docente con el grupo, en la impartición de la misma materia. De hecho, creo que uno de los puntos débiles del Practicum es precisamente que no se pueda repartir el período de prácticas entre distintos profesores, para poder comparar estos aspectos.

Otra circunstancia que querría resaltar es el carácter dinámico de esta profesión, derivado del alto grado de influencia de factores externos, ajenos al propio grupo y el docente, como la influencia de otros docentes, o cuestiones ambientales como el tiempo, el espacio físico del aula, etc. Esto requiere gran capacidad de adaptación y flexibilidad por parte del docente, así como la vivencia de experiencias diversas que permitan desarrollar habilidades de afrontamiento. Considero fundamental también que el docente reciba una formación permanente durante toda su vida profesional y que se utilicen distintos

recursos para mantener la motivación del docente, pues de esta depende en gran medida la del alumnado.

Otro aspecto que me ha llamado la atención es el recelo de algunos docentes frente a lo que consideran una “intromisión” por parte de otros compañeros y compañeras en su trabajo. Si bien comprendo que tienen libertad para impartir la materia como consideren oportuno- siempre que se alcancen los objetivos y resultados esperados en la programación y el currículo- considero que se lograrían mejores resultados y con mayor eficiencia si se trabajara más en equipo dentro del Departamento, aprovechando las potencialidades de cada profesor o profesora.

En relación al sistema educativo y la docencia en sí misma, mis reflexiones giran en torno a la Formación Profesional principalmente, pues es el nivel educativo en el que he tenido una experiencia más directa. En primer lugar, he tenido la impresión de que el sistema educativo ofrece gran resistencia al cambio, por lo que avanza siempre un paso por detrás de las demandas sociales. Frente a la rigidez existente, me parece necesaria una mayor flexibilidad, tanto a nivel de los centros educativos, sus órganos y el profesorado, como especialmente en la regulación y ordenación educativa (currículo, oferta educativa, gestión) por parte de los poderes públicos.

Creo, asimismo, que es necesaria una reforma general de la Formación Profesional. En primer lugar, porque existe gran desconexión entre la Educación Secundaria y la Formación Profesional, tanto entre el profesorado, que no tenía contacto, como en los conocimientos del alumnado de la ESO sobre la Formación Profesional, si bien se organizaron algunas charlas para dar a conocer la oferta educativa y la FP en general. En segundo lugar, porque el sistema de Formación Profesional no responde de forma satisfactoria a las necesidades de los estudiantes, ni de la sociedad, ni del mercado de trabajo. El resultado es un alumnado que no tiene motivación, pues no ve útil lo aprendido en el aula para su aplicación en la vida real, al que los docentes tratan con desgana, en muchos casos, por esa desmotivación. En la otra cara de la moneda, un mercado laboral que no da oportunidades a las nuevas promociones. Personas formadas que recurren de nuevo a la formación (para no ser incluidas en el saco de la “generación ni-ni”), pero cuyas necesidades no son verdaderamente esas, creándose un círculo vicioso que descompensa todo el sistema social.

En lo que respecta a mi acercamiento a la docencia, he de decir que ha sido una experiencia muy enriquecedora, que me ha permitido comprobar que la educación es, a mi juicio, una profesión necesariamente vocacional para que sea efectiva. Antes de comenzar las prácticas, mis mayores temores eran, por un lado, no ser capaz de controlar el aula y, por el otro, no ser capaz de llegar al alumnado, motivarles, hacer que sean conscientes del valor de la educación para su desarrollo personal. Ser capaz, en definitiva, de transmitirles, además de



conocimientos, los recursos para continúen formándose durante toda su vida y que esas enseñanzas no caigan en saco roto y su presencia en el aula no sea una pérdida de tiempo. Decidí por ello impartir aquellas unidades didácticas que, por sus contenidos más densos y teóricos, pueden resultar menos atractivas para el alumnado a primera vista. Con la práctica, aprendí que el primer paso es hacer que comprendan la utilidad de los contenidos vistos en FOL en su día a día, permitiéndoles participar en la sociedad de forma activa, con mayor autonomía y más recursos.

En este proceso, creo que las mayores dificultades se plantean por limitaciones temporales y de recursos y por falta de formación en atención a la diversidad. Quisiera poder atender de forma más individualizada a cada persona, aprovechar y desarrollar sus potencialidades y mejorar aquellos puntos en los que tiene más dificultades. Pero se hace especialmente complicado por la falta de tiempo, el número de estudiantes y la constante presión de cumplir tiempos y objetivos, junto a la excesiva rigidez del sistema. En este sentido, es fundamental la planificación de la docencia y saber encontrar el equilibrio entre tenerla presente y dejar fluir y aprovechar las situaciones que surgen en la interacción con el alumnado, para que sea enriquecedor sin perder el sentido de la enseñanza-aprendizaje.

Como conclusión final, quisiera resaltar la importancia de ser conscientes de la responsabilidad que, como futuros docentes, tenemos frente al alumnado, contribuyendo a su desarrollo integral. Éste es, en mi opinión, el verdadero sentido de la educación y en ocasiones se olvida por la preocupación de alcanzar y superar objetivos y niveles.

### ❖ **Aportaciones de las distintas asignaturas**

El segundo pilar de la formación del Máster de Profesorado, sin el que no sería posible aproximarse a la docencia de forma profesional, son los conocimientos que aportan las distintas asignaturas. Sin embargo, en mi especialidad no hemos podido aprovechar todas las posibilidades que podría ofrecer el Máster porque, salvo las asignaturas específicas de la especialidad, todas las demás están enfocadas a la Educación Secundaria y, en menor medida, al Bachillerato, haciéndose muy pocas referencias a la Formación Profesional, cuando la experiencia en las prácticas ha confirmado la gran diferencia entre estos niveles educativos, que requiere un tratamiento distinto. Tanto por el hecho de que en la Formación Profesional se trabaja con personas en edad adulta, o próxima a ella, como por las propias características de los contenidos a impartir, enfocados hacia la actividad profesional.

Por otra parte, en muchos casos las asignaturas tuvieron un enfoque demasiado academicista, que no coincidía después con la realidad del día a día. Considero que esto es así porque se barajaban aspectos teóricos -necesarios

sin duda-, pero que no tenían en cuenta los factores internos y externos que inevitablemente condicionan la práctica de la docencia.

Personalmente y desde la perspectiva de alguien con algunas experiencias previas como docente sin haber recibido una formación pedagógica para ello, considero muy importante adquirir nociones teóricas que guíen esos primeros pasos.

El factor psicológico y el social de la educación generan en mí especial interés, preocupándome de forma considerable su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ello, la asignatura **Aprendizaje y Desarrollo de la Personalidad** me ha aportado los cimientos básicos con los que comprender mejor el desarrollo cognitivo de una persona, los distintos estilos de aprendizaje del alumnado y las correspondientes metodologías que como docente pueden ser más eficaces en cada caso. Asimismo, me ha permitido un primer acercamiento a las distintas teorías del aprendizaje, resultándome especialmente interesantes la teoría del aprendizaje social (Bandura, 1982) y la teoría sobre el aprendizaje y el desarrollo (Vygotsky, 1978), donde es determinante el contexto sociocultural. Por otra parte, me han parecido muy interesantes aspectos psicológicos que pueden requerir necesidades educativas especiales, como las altas capacidades, el TDAH, algunas discapacidades, etc., si bien al impartir docencia en Formación Profesional es más difícil apreciar estas circunstancias en el alumnado.

En relación con el factor social al que hacía referencia más arriba, han sido interesantes también las aportaciones de la asignatura **Sociedad, Familia y Educación**. En primer lugar, el bloque relativo a las familias me ha hecho aún más consciente de la importancia del entorno familiar en el desarrollo y educación de una persona, recordándome que el entorno escolar y el familiar se complementan e interaccionan, condicionando el desarrollo del alumnado en función del estilo educativo y la implicación de las familias en su educación. No obstante, al impartir clase en Formación Profesional, donde, salvo en el caso de los ciclos de Grado Medio, el alumnado es mayor de edad, no me han resultado útiles las distintas herramientas y cauces de participación de las familias en la vida del centro, ya que en este nivel educativo no hay contacto con las familias.

Por otra parte, coincido en considerar que es fundamental abordar la educación desde un enfoque de género y Derechos Humanos, pues se trata de formar personas no solamente preparadas para desarrollar una labor profesional, sino también para participar de forma positiva en la sociedad, desde los principios de igualdad y no discriminación. Sin embargo, los contenidos tratados en el Máster en este bloque estaban dirigidos a estudiantes de la ESO, cuando hubiera sido interesante tratar la cuestión de género enfocada hacia las personas adultas, algo que considero especialmente relevante en la Formación Profesional, donde dependiendo del ciclo formativo en el que se imparta docencia, hay grandes diferencias en el sexo del alumnado: mientras en la

familia profesional de Transporte y Mantenimiento de Vehículos apenas hay mujeres, en la de Servicios a la Comunidad hay mucha más presencia femenina que masculina. A esto se añade un dato preocupante: numerosos estudios señalan el aumento de conductas machistas y sexistas entre jóvenes y adolescentes- véase, por ejemplo, el informe *La evolución de la adolescencia española sobre la igualdad y la prevención de la violencia de género*, publicado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en 2013, que muestra la evolución de las conductas violentas y los patrones sexistas entre adolescentes (de 13 a 19 años), comparando datos entre 2010 y 2013-.

Una asignatura que me ha resultado muy útil para comenzar a moverme en el entorno escolar ha sido **Procesos y Contextos Educativos**, aportándome una formación completa y heterogénea. Con el primer bloque (Características organizativas de las etapas y centros de secundaria) comprendí la estructura y funcionamiento del sistema educativo español, así como la compleja, por su vertebración y dispersión, normativa que lo regula y los diferentes documentos institucionales que organizan la vida del centro. En este punto, si bien personalmente considero que es importante esta planificación y regulación para lograr más eficiencia, he podido comprobar que en los centros educativos existe la percepción generalizada de que se trata de meros trámites burocráticos a cumplir, lo que los convierte en muchos casos en documentos poco útiles y operativos.

He de destacar, en segundo lugar, el bloque de Interacción, comunicación y convivencia en el aula, ya que gracias al enfoque práctico con el que lo hemos tratado en clase me ha aportado herramientas muy útiles para comunicarme e interactuar con el alumnado y gestionar el grupo, así como generar un buen clima en el aula que favorezca el aprendizaje y motive a los y las estudiantes.

No he encontrado, en cambio, tanta aplicación práctica a los bloques de Tutoría y Orientación y Atención a la Diversidad, pese a su importancia, especialmente en el caso de la atención a la diversidad, en la realidad del aula. Considero que esto ha sido así porque no se ha tenido en cuenta que en Formación Profesional nos encontramos ante una realidad muy distinta a la ESO. La acción tutorial y de orientación no se trabaja como tal y la atención a la diversidad presenta características específicas que no han sido directamente tratadas en clase, pese a que, como ya he dicho, es un elemento que personalmente me genera especial interés.

A efectos prácticos, debo destacar también la utilidad de la asignatura **Diseño y Desarrollo del Currículum**, tanto de cara a la realización del Trabajo Fin de Máster, como especialmente para el futuro de mi práctica docente. He podido apreciar la importancia de programar y planificar el proceso de enseñanza para alcanzar verdaderamente los resultados de aprendizaje esperados. Sin embargo, esta importancia no se corresponde con la baja carga

lectiva de esta asignatura en el Máster, a la vez que creo que debería abordarse de forma más práctica.

Por otra parte, gracias a la asignatura de **Tecnologías de la Información y la Comunicación** he descubierto algunos recursos muy útiles que desconocía. Durante las prácticas, he podido comprobar el efecto positivo del uso de las TIC en la docencia, frente al empleo de recursos y metodologías más tradicionales que se estaban utilizando en los grupos con los que realicé las prácticas, sin olvidar que debemos entenderlas como un medio y no un fin en sí mismo y que no pueden sustituir la labor de un buen docente. He de señalar, además, la importancia de que el profesorado se actualice constantemente y el hecho de que su uso depende de cada docente, cuando creo que sería recomendable promover mejor formación y su empleo desde instancias superiores, sin que considere que por ello se atenta contra la libertad de enseñanza del profesorado.

En la misma línea, he percibido un choque entre la asignatura de **Innovación Docente e Iniciación a la Investigación Educativa** y la realidad del centro. He tenido la sensación de que la sociedad evoluciona y exige cambios más rápidamente de lo que se actualizan el profesorado y los centros educativos. Y, cuando el profesorado se encuentra predispuesto a innovar, en muchos casos, la normativa y los propios centros suponen una resistencia al cambio, lo que lleva a que los docentes se acomoden y el sistema educativo vaya un paso por detrás de la realidad social.

Finalmente, haré una referencia a la formación específica de las asignaturas propias de mi especialidad: *Complementos de la Formación Disciplinar: FOL* y *Aprendizaje y Enseñanza: Formación y Orientación Laboral*. Creo que el contenido de ambas materias se ha complementado bien. Por un lado, aunque en un principio pudiera parecer que no es necesario abordar de nuevo el contenido tratado durante la Licenciatura, la asignatura de **Complementos de la Formación Disciplinar: FOL** me ha permitido recordar y actualizar mis conocimientos de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, algo especialmente necesario teniendo en cuenta el carácter tan dinámico del Derecho. Pero, sobre todo, me ha ayudado a cambiar mi perspectiva hacia la materia, en el sentido de ser consciente de que debía adaptar esos contenidos a la edad y nivel educativo del alumnado, a la vez que me ha permitido impartir de forma práctica (y mejorar sobre esa experiencia) la materia con mis compañeras antes de hacerlo en el centro educativo.

Por otra parte, la asignatura **Aprendizaje y Enseñanza: Formación y Orientación Laboral** ha complementado, como decía, mi formación específica de cara a la práctica docente, pues en el módulo profesional de mi especialidad (Formación y Orientación Laboral), impartido en todos los ciclos formativos, se incluyen contenidos de diversa naturaleza: Prevención de Riesgos Laborales, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Primeros Auxilios y Búsqueda Activa de Empleo. Gracias a esta asignatura, he adquirido los conocimientos y recursos

necesarios para trabajar la búsqueda de empleo en el aula, algo fundamental, pues la Formación Profesional debe servir como puente de acceso al mercado laboral.

## 2. ANÁLISIS DEL CURRÍCULO OFICIAL

Tradicionalmente, el sistema de Formación Profesional ha presentado en España una estructura formada por tres ejes, tal y como se desprende del art. 9 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional:

- ❖ la Formación Profesional Inicial, que corresponde con la formación incluida en el sistema educativo: incluye los Programas de Cualificación Profesional Inicial (sustituidos tras la reforma de la LOMCE por la denominada Formación Profesional Básica) y los ciclos formativos de Grado Medio y Grado Superior.
- ❖ La formación continua en las empresas, ofertada a las personas contratadas en dichas empresas.
- ❖ las acciones de inserción y reinserción laboral de las personas trabajadoras, para las personas desempleadas.

A estos tres pilares hay que añadir la nueva Formación Profesional Dual, que se realiza en régimen de alternancia entre el centro educativo y la empresa.

Estos canales de formación se vertebran a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), que unifica y ordena todas las competencias profesionales de los distintos perfiles profesionales (a través de familias profesionales) del sistema productivo, de cara a su reconocimiento.

En cuanto a la Formación Profesional del sistema educativo, que es la que nos ocupa, ésta se ordena, al igual que las demás etapas educativas, a través de varios niveles de concreción curricular. En el nivel más general, el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, regula la estructura de la Formación Profesional, así como los contenidos mínimos. El art. 22 señala que cada ciclo formativo incluirá, como mínimo, módulos profesionales específicos de cada ciclo (siguiendo el CNCP), así como el módulo de formación en centros de trabajo, además de dos módulos profesionales que se deberán impartir en todos los ciclos formativos. Uno de ellos es el módulo profesional de especialidad: Formación y Orientación Laboral, cuyo contenido curricular será adaptado en función de cada ciclo formativo.

La programación didáctica que presento corresponde al ciclo formativo de Grado Medio **Técnico en Electromecánica de Vehículos Automóviles** (en

adelante EVA), creado por el Real Decreto 453/2010, de 16 de abril, que establece también sus enseñanzas mínimas (primer nivel de concreción curricular). Al tratarse de un ciclo LOE, posterior al traspaso total de competencias en materia de educación al Principado de Asturias, el currículo está desarrollado por una norma autonómica: el Decreto 160/2012, de 11 de julio. A través de estas dos regulaciones, el currículo del ciclo EVA presenta la estructura que se observa en la tabla 1:

<b>TÍTULO</b>	<b>Técnica o Técnico en Electromecánica de Vehículos Automóviles</b>
<b>NORMA</b>	Real Decreto 453/2010, de 16 de abril (BOE de 21/05/2010)
<b>NIVEL</b>	Formación Profesional de Grado Medio
<b>DURACIÓN TOTAL</b>	2000 horas
<b>FAMILIA PROFESIONAL</b>	Transporte y Mantenimiento de Vehículos
<b>REFERENTE EUROPEO</b>	CINE-3 (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación)
<b>CÓDIGO DEL CICLO</b>	TMV202LOE
<b>DENOMINACIÓN DEL CICLO</b>	Ciclo Formativo de Grado Medio de Electromecánica de Vehículos Automóviles

	MÓDULOS PROFESIONALES	Curso	ECTS	Horas 1º	Horas 2º
0260	Mecanizado básico	1		96	
0452	Motores	1		224	
0453	Sistemas auxiliares del motor	2			220
0454	Circuitos de fluidos. Suspensión y dirección	1		256	
0455	Sistemas de transmisión y frenado	2			132
0456	Sistemas de carga y arranque	1		288	
0457	Circuitos electrónicos auxiliares del vehículo	2			110
0458	Sistemas de seguridad y confortabilidad	2			110
0459	Formación y Orientación Laboral	1		96	
0460	Empresa e Iniciativa Emprendedora	2			88

0461	Formación en Centros de Trabajo	2	380
Nº mods.	TOTAL DE HORAS POR CURSO	960	1040
11	TOTAL DE HORAS CICLO	2000	

Tabla 1. Estructura del Ciclo Formativo de Grado Medio Electromecánica de Vehículos Automóviles, tomada del Anexo I del Decreto del Principado de Asturias 160/2012, de 11 de julio

El Módulo Profesional Formación y Orientación Laboral se imparte por tanto en el primer curso, con una carga lectiva de 96 horas. Según el art. 23.1 del RD 1147/2011, este módulo incluye:

“la formación necesaria para conocer las oportunidades de aprendizaje, las oportunidades de empleo, la organización del trabajo, las relaciones en la empresa, la legislación laboral básica, así como los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales, para facilitar el acceso al empleo o la reinserción laboral en igualdad de género y no discriminación de las personas con discapacidad”.

Comprende por tanto una formación que prepara al alumnado para su incorporación al mundo laboral, formándoles en varios bloques de contenidos propios del entorno laboral bien diferenciados, que el currículo agrupa en dos unidades formativas:

- Relaciones laborales y búsqueda de empleo (50% de la carga lectiva)
- Prevención de riesgos laborales (50% de la carga lectiva)

La unidad formativa de relaciones laborales y búsqueda de empleo busca el desarrollo de resultados de aprendizaje -que detallaré en la programación- conectados con las relaciones de trabajo, la gestión de conflictos, la legislación laboral, el sistema de Seguridad Social y la búsqueda activa de empleo, todo ello contextualizado con las particularidades del perfil del título EVA y la familia profesional de la Transporte y Mantenimiento de Vehículos. Por su parte, la unidad formativa de prevención de riesgos laborales pretende formar al alumnado para que conozca los riesgos que se derivan de su actividad profesional y sean capaces de desarrollar su trabajo de forma segura.

Sin entrar a analizar los contenidos ni las orientaciones pedagógicas que recoge el currículo del ciclo formativo EVA para cada unidad formativa, pues son aspectos que trataré en la programación, me parece interesante hacer referencia a las orientaciones pedagógicas generales para este módulo profesional. En el proceso de enseñanza-aprendizaje deben seguirse, según señala el currículo del título, unas líneas pedagógicas que giren en torno a:

- el acercamiento al entorno laboral, los centros de trabajo y las

empresas del sector

- el contacto con agentes sociales y económicos que intervengan en el sector
- el empleo de herramientas TIC que faciliten el conocimiento del entorno y el mercado laboral de este sector en particular.
- La participación de forma activa en actividades, eventos y proyectos relacionados.

Se trata por tanto de desarrollar aquellas competencias profesionales y sociales del alumnado que les permitan incorporarse al mercado laboral y desenvolverse con autonomía en su entorno laboral, para que de esta forma logren el desarrollo de su carrera profesional. Esto debe tenerse en cuenta a la hora de formular la programación del curso, ya que considero que este módulo profesional debe abordarse de forma mucho más práctica y en conexión con la realidad del mundo laboral de lo que normalmente se hace. Me parece, además, que la carga lectiva de las unidades formativas debería ser de otra forma. Creo que tiene demasiado peso el bloque de prevención de riesgos laborales, cuando es una formación que probablemente sería más útil impartida en cada centro de trabajo, dejando así más horas lectivas para impartir la unidad de relaciones laborales y búsqueda de empleo, que sí me parece necesario desarrollar más en el aula.

Finalmente, ya que las políticas educativas a nivel europeo y consecuentemente también a nivel nacional buscan abordar la Formación Profesional desde una perspectiva internacional que permita la movilidad del alumnado, he tenido también en cuenta el suplemento Europass al título EVA y las consideraciones de la Estrategia 2020.

### **3. PROPUESTAS DE MEJORA E INNOVACIÓN**

Mi propuesta de innovación educativa afecta solamente a una parte de la programación. En concreto, se refiere al bloque de Búsqueda de Empleo, que pertenece a una de las dos unidades formativas en las que se divide el Módulo Profesional de Formación y Orientación Laboral. Mi planteamiento es impartir este bloque de contenidos a través de una metodología por proyectos: el grupo deberá presentar un proyecto de intercambio juvenil a través del programa Erasmus Plus de la Comisión Europea. Para ello, deberán planificar y organizar todo el proceso, se pondrán en contacto con los distintos agentes implicados, propondrán y diseñarán las actividades a llevar a cabo y gestionarán los aspectos logísticos, para finalmente redactar el proyecto y presentarlo.

He propuesto esta innovación porque considero que, en el actual contexto de crisis económica, con elevadas tasas de desempleo juvenil, se hace necesario replantear la forma de abordar el bloque de búsqueda activa de



empleo, ofreciendo nuevas herramientas y una perspectiva europea que aumente la empleabilidad y las posibilidades de inserción laboral del alumnado. A través de este proyecto, el alumnado desarrollará de forma práctica y de manera transversal algunas competencias profesionales y sociales, que les servirán en el futuro en su entorno laboral. Por otra parte, adquirirán autonomía y entrarán en contacto con las diferentes iniciativas de movilidad internacional que ofrecen los programas educativos y de juventud de la Unión Europea.

## **SEGUNDA PARTE**

**IES Fernández  
Vallín**

**Programación Didáctica**  
**FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN  
LABORAL**  
**Ciclo Formativo de Grado Medio**  
**Electromecánica de Vehículos  
Automóviles**

## 1.1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

La presente programación didáctica corresponde al Módulo Profesional de Formación y Orientación Laboral (en adelante FOL), perteneciente al Ciclo Formativo de Grado Medio Electromecánica de Vehículos Automóviles (EVA), de la familia profesional de Transporte y Mantenimiento de Vehículos.

Según el art. 39.1 de la LOE, que no ha sufrido ninguna modificación por la LOMCE, “la formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica”.

Por su parte, el art. 23.1 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, define el módulo profesional de FOL como “la formación necesaria para conocer las oportunidades de aprendizaje, las oportunidades de empleo, la organización del trabajo, las relaciones en la empresa, la legislación laboral básica, así como los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales, para facilitar el acceso al empleo o la reinserción laboral en igualdad de género y no discriminación de las personas con discapacidad”.

Según el apartado 3 de este mismo artículo, la concreción curricular de este módulo profesional estará contextualizada a las características propias de cada familia profesional o del sector productivo correspondiente al título”.

De una u otra forma, las siguientes normas jurídicas configuran el marco legal dentro del que debe operar el currículo del ciclo formativo y el propio módulo de FOL:

- Constitución Española de 1978
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE)
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE), que modifica la anterior
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional
- Los sucesivos Reales Decretos que configuran el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- El Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

En lo que respecta a los distintos niveles de concreción curricular, la presente programación se basa, además, en la siguiente normativa:

- El Real Decreto 453/2010, de 16 de abril, por el que se establece el título de Técnico en Electromecánica de Vehículos Automóviles y sus enseñanzas mínimas
- El Decreto 160/2012, de 11 de julio, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado medio de formación profesional en Electromecánica de Vehículos Automóviles en el Principado de Asturias.

- La Resolución de 18 de junio de 2009, de la consejería de educación y ciencia, por la que se regula la organización y evaluación de la Formación Profesional del sistema educativo en el Principado de Asturias

## 1.2. CONTEXTO

### ❖ Historia, oferta educativa, situación e instalaciones del centro

El IES Fernández Vallín fue, en sus orígenes, una escuela de oficios, enfocada a la formación técnica. Se creó en 1887 como Escuela de Artes y Oficios. Bajo las distintas denominaciones dadas por las sucesivas normas educativas, fue un instituto politécnico hasta 1996, ofertando hasta entonces formación profesional exclusivamente. En ese año, se convirtió en un Instituto de Educación Secundaria Obligatoria, pasando a regularse por el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria (Real Decreto 83/1996, de 26 de enero). A partir de entonces, comenzó a ofertar también Educación Secundaria Obligatoria, incorporándose a la LOGSE, en aplicación de la Orden Ministerial de 28 de febrero de 1996, por la que se dictan instrucciones para la implantación de enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria.

En la actualidad, la oferta educativa del centro abarca la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato (Humanidades y Ciencias Sociales, Ciencias de la Naturaleza y Tecnología) y la Formación Profesional.

Dentro de la Formación Profesional, que es el nivel educativo para el que se presenta la programación, se ofertan ciclos Formativos de tres familias profesionales, como se detalla en la tabla 2:

Familia profesional		Título del ciclo	Grado
Edificación y obra civil		Proyectos de Edificación	Grado Superior
		Desarrollo de Proyectos Urbanísticos y Operaciones Topográficas	Grado Superior
Electrónica y electricidad	Electricidad	Ayudante de Instalaciones Electrotécnicas y de Comunicaciones	Programa de Cualificación Profesional Inicial (PCPI)
		Instalaciones Eléctricas y Automáticas	Grado Medio
		Sistemas de Regulación y Control Automáticos	Grado Superior
		Sistemas Electrotécnicos y Automatizados	Grado Superior

	<b>Electrónica</b>	Equipos Electrónicos de consumo	Grado Medio
		Desarrollo de Productos electrónicos	Grado Superior
		Sistemas de Telecomunicación e Informáticos	Grado Superior
<b>Transporte y mantenimiento de vehículos</b>		Operario de Electromecánica de Vehículos	Programa de Cualificación Profesional Inicial (PCPI)
		Carrocería	Grado Medio
		Electromecánica de Vehículos Automóviles	Grado Medio
		Automoción	Grado Superior

Tabla 2: oferta educativa de Formación Profesional en el F. Vallín. Elaboración propia

El centro está situado en el centro urbano de Gijón (c/ Pérez de Ayala 2-A). Se encuentra cerca del centro geográfico de la ciudad, siendo una zona de fácil accesibilidad, con buenas comunicaciones de transporte público, próximo a las estaciones de autobús y tren, lo que favorece la llegada de estudiantes de otras localidades asturianas, especialmente en la Formación Profesional, ya que los distintos centros de la región que imparten este nivel educativo suelen especializar su oferta educativa por familias profesionales. Se trata de una zona urbana con alta densidad de población escolar. De hecho, en la misma zona- a pocos metros- se encuentran otros dos centros de Educación Secundaria (IES Doña Jimena e IES Jovellanos).

En cuanto a las instalaciones, el centro dispone de 32 aulas ordinarias, 23 aulas-taller preparadas para cada familia profesional (talleres de mecánica, talleres de electrónica y aulas preparadas para la delineación). Cuenta además con un aula de convivencia, cafetería, una biblioteca, gimnasio, laboratorio de biología, física y química y dos aulas de informática. Los medios tecnológicos con los que cuentan las aulas varían de unas a otras. Aquellas en las que se imparte el primer ciclo de ESO disponen de pizarra digital, mientras que las demás cuentan con proyector y ordenador, aunque muchos están obsoletos y no funcionan correctamente, lo que dificulta el uso de las TIC. No obstante, a medida que disponen de recursos económicos van actualizando los equipos informáticos.

## ❖ Alumnado y profesorado

En el presente curso, hay matriculados en torno a 958 estudiantes (no hay una cifra exacta por abandonos durante el curso), de los que aproximadamente un 45% cursan Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y Bachillerato, correspondiendo el 55% restante a los ciclos de Formación Profesional. Hay que señalar que existe una total desconexión entre la Educación Secundaria y la Formación Profesional en el centro, ocupando espacios físicos distintos y sin que apenas se produzca interacción entre el profesorado y el alumnado de ambos niveles educativos.

El centro tiene dos colegios de Educación Primaria adscritos: el C.P Martínez Blanco y el C.P Menéndez Pidal. En la Formación Profesional, el alumnado accede por las vías normales de acceso a este nivel educativo, por lo que la mayor parte del alumnado procede de otros centros educativos o de fuera del sistema educativo. Por otra parte, en Gijón este centro tiene enfocada su oferta formativa en este nivel hacia las familias profesionales de Electrónica y Electricidad, Edificación y Obra Civil y especialmente Transporte y Mantenimiento de Vehículos, al disponer de la infraestructura que estos ciclos formativos requieren (talleres, maquinaria, etc.).

El contexto socioeconómico de las familias es medio-bajo, habiendo bastantes familias que afrontan problemas económicos, acrecentados por la crisis económica. Aproximadamente, un 17% de alumnado procede de países extranjeros, principalmente de países de América del Sur, existiendo también alumnado de etnia gitana, así como algunos MENAs (Menores Extranjeros No Acompañados; de origen marroquí principalmente), si bien debido al retorno a sus países de muchas familias inmigrantes este porcentaje se está viendo reducido.

Uno de los problemas a los que se enfrenta el centro escolar, recogido como punto de mejora en la PGA, son las altas tasas de absentismo y abandono escolar. Esta circunstancia afecta también a la Formación Profesional, siendo éste un problema generalizado en otros centros educativos y afectando especialmente al primer curso de los ciclos formativos de Grado Medio. En la tabla 3, se muestra el número de estudiantes matriculados, repetidores y la tasa de promoción para el primer curso de los ciclos de FP impartidos en el centro:

Ciclo	Matriculados	Repetidores	Promocionan	%
EV1	29	18	11	37.9
CRO1	26	12	14	53.8
AUT1	28	10	18	64.3
PE1	12	3	9	75
DPU1	15	3	12	80
IEA1	23	8	15	65.2
SRC1	30	8	22	73.3
SE1V	28	5	23	82.1
EEC1	22	10	12	54.5
STI1	23	7	16	69.6
DPE1	24	5	19	79.2

Tabla 3: "Alumnado matriculado, repetidor y tasa de promoción. Tomada de la PGA del centro

En lo que se refiere a la plantilla docente, ésta asciende a 98 docentes. La media de edad es avanzada, con años de experiencia en el centro, lo que en ocasiones genera cierta actitud de comodidad y resistencia al cambio. El profesorado se reparte entre los distintos departamentos de la forma que sigue:

<b>ESO y Bachillerato</b>	Geografía e historia	5
	Filosofía	2
	Tecnología	3
	Lengua Castellana y Literatura	5
	Matemáticas	6
	Biología y Geología	3
	Física y Química	3
	Inglés	6
	Francés	2
	Música	2
	Educación plástica y visual	2
	Educación física	2
	Clásicas	1
	Economía	1
	Orientación	9
Actividades Extraescolares	1	
<b>Formación Profesional</b>	FOL	4
	Edificación y obra civil	7
	Electricidad- electrónica	19
	Mantenimiento de vehículos	14

Tabla 3: Reparto del claustro de profesores entre los distintos Departamentos. Elaboración propia



### 1.3. COMPETENCIAS Y OBJETIVOS GENERALES

#### ❖ Competencias clave para el aprendizaje permanente

Si bien en los currículos de Formación Profesional no se exige aludir a las competencias básicas y simplemente se habla de competencias profesionales, personales y sociales, dada la postura de las políticas educativas de la Unión Europea, reflejadas en la reforma de la LOMCE, donde el concepto de aprendizaje permanente es un eje central, considero necesario hacer referencia a dichas competencias clave, ya que la propia LOMCE señala en el art. 40.2 y 40.3 que los ciclos formativos deben contribuir a completar y ampliar estas competencias, “adaptándolas a un campo o sector profesional que permita al alumnado el aprendizaje a lo largo de la vida, a progresar en el sistema educativo, y a incorporarse a la vida activa con responsabilidad y autonomía”.

En la Recomendación 2006/962/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente [Diario Oficial L 394 de 30.12.2006], se contemplan ocho competencias clave para el aprendizaje permanente:

1. Comunicación en la lengua materna;
2. Comunicación en lenguas extranjeras;
3. Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología;
4. Competencia digital;
5. Aprender a aprender;
6. Competencias sociales y cívicas;
7. Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa
8. Conciencia y expresión culturales.

El módulo profesional de FOL contribuye al desarrollo de las competencias clave 1, 4, 5, 6 y 7.

#### ❖ Competencias profesionales, personales y sociales

Dentro de las competencias profesionales, personales y sociales que recoge el RD 453/2010 para esta titulación, el Módulo Profesional de FOL contribuye al desarrollo de las siguientes:

h)	Aplicar procedimientos de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, de acuerdo con lo establecido por normativa.
i)	Cumplir con los objetivos de la empresa, colaborando con el equipo de trabajo y actuando con los principios de responsabilidad y tolerancia.
j)	Resolver problemas y tomar decisiones individuales siguiendo las normas y procedimientos establecidos, definidos dentro del ámbito de su competencia.
l)	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las

	relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
n)	Gestionar su carrera profesional, analizando las oportunidades de empleo, autoempleo y de aprendizaje
ñ)	Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y de responsabilidad.

### ❖ **Objetivos generales**

En cuanto a los objetivos generales del ciclo formativo, de los que señala el art. 9 del Real Decreto de mínimos y a los que el Decreto de currículo del Principado añade la letra q), el módulo profesional de FOL contribuye al desarrollo de los siguientes:

l)	Analizar y describir los procedimientos de prevención de riesgos laborales y medioambientales, señalando las acciones a realizar en los casos definidos para actuar de acuerdo con las normas estandarizadas.
m)	Valorar las actividades de trabajo en un proceso productivo, identificando su aportación al proceso global para conseguir los objetivos de la producción.
n)	Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y empleo, analizando las ofertas y demandas del mercado laboral para gestionar su carrera profesional.
ñ)	Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.
o)	Reconocer las oportunidades de negocio, identificando y analizando demandas del mercado para crear y gestionar una pequeña empresa.
q)	Conocer el sector de automoción de Asturias

## **1.4. OBJETIVOS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL MÓDULO DE FOL**

A partir del análisis de la normativa que regula el currículo del ciclo formativo de EVA y, en concreto, aquellos puntos relativos al módulo profesional de FOL, se puede deducir el siguiente **objetivo general** para la materia de FOL:

- Favorecer la inserción laboral del alumnado y el desarrollo de su carrera profesional en el sector de la automoción.

Por otra parte, el art. 23 del Real Decreto 1147/2011 de ordenación de la FP, configura el módulo profesional de FOL. De la redacción de este artículo, se pueden desprender los siguientes **objetivos**:

<b>O.1</b>	Conocer las oportunidades de aprendizaje y las oportunidades de empleo del sector.
<b>O.2</b>	Conocer la legislación laboral y de Seguridad Social básica y los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales
<b>O.3</b>	Conocer la organización del trabajo y las relaciones en la empresa, en el contexto del sector.
<b>O.4</b>	Facilitar el acceso al empleo o la reinserción laboral en igualdad de género y no discriminación de las personas con discapacidad
<b>O.5</b>	Adquirir la formación requerida en materia de prevención de riesgos laborales en el desarrollo de las actividades profesionales propias del sector

En línea con estos objetivos, el currículo del ciclo formativo establece los siguientes **resultados de aprendizaje** para el módulo de FOL, divididos en las dos unidades formativas que constituyen el módulo

<b>Unidad formativa: Relaciones laborales y búsqueda de empleo</b>		
<b>O.1</b>	<b>R.A.1</b>	Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.
<b>O.3</b>	<b>R.A.2</b>	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.
<b>O.2</b>	<b>R.A.3</b>	Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.
<b>O.2</b>	<b>R.A.4</b>	Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.
<b>Unidad formativa: Prevención de riesgos laborales</b>		
<b>O.5</b>	<b>R.A.5</b>	Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.
<b>O.5</b>	<b>R.A.6</b>	Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.
<b>O.5</b>	<b>R.A.7</b>	Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del título correspondiente.

El Objetivo 4 será trabajado de forma transversal, durante todo el desarrollo del curso.

En el apartado de contenidos, se detallan los resultados de aprendizaje específicos correspondientes a cada unidad didáctica.

## 1.5. CONTENIDOS

A continuación, se enumeran los distintos contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales de cada unidad didáctica/bloque temático, así como los resultados de aprendizaje específicos y la relación entre ambos elementos.

- **Unidad formativa de relaciones laborales y búsqueda de empleo (50% de la carga lectiva)**

<b>Unidad didáctica 1: El Derecho del Trabajo</b>			
<b>Resultados de aprendizaje</b>	O.2	R.A.3.1	Comprende la importancia del Derecho del Trabajo como elemento regulador de las relaciones laborales
	O.2	R.A.3.2	Identifica y jerarquiza las normas jurídicas en materia laboral
	O.2	R.A.3.3	Diferencia los distintos tipos de relaciones laborales
	O.2	R.A.3.4	Conoce y ejerce los derechos y deberes de la parte empleadora y la parte trabajadora en una relación laboral
	O.2	R.A.3.5	Consulta y maneja la legislación laboral
	O.2	R.A.3.6	Conoce las distintas instituciones y Administraciones públicas que intervienen en la esfera laboral
<b>Conceptuales</b>	1	El Derecho. Fuentes del Derecho	R.A.3.2
	2	Concepto y origen del Derecho del Trabajo.	R.A.3.2
	3	Fuentes del Derecho del Trabajo	R.A.3.2
	4	Concepto de relación laboral y relaciones especiales	R.A.3.3
	5	Derechos y deberes de la relación laboral	R.A.3.4
	6	Administración y jurisdicción social	R.A.3.6
<b>Procedimentales</b>	1	Análisis de las características y del ámbito de aplicación de las normas laborales	R.A.3.5
	2	Delimitación del trabajo por cuenta ajena y normas de aplicación	R.A.3.4

			R.A.3.5
	3	Análisis de las fuentes y principios para una correcta aplicación de la normativa laboral.	R.A.3.4 R.A.3.5
<b>Actitudinales</b>	1	Valoración del Derecho laboral como regulador de la relación laboral y la convivencia	R.A.3.1
	2	Interés por el marco legal de las relaciones laborales	R.A.3.2
	3	Apreciación del carácter dinámico de la legislación laboral	R.A.3.2
	4	Valoración de la importancia de los órganos administrativos laborales y judiciales para el cumplimiento de la normativa laboral.	R.A.3.6

<b>Unidad didáctica 2: El contrato de trabajo</b>			
Resultados de aprendizaje	O.2	R.A.3.7	Conoce las características, elementos y requisitos de un contrato de trabajo
	O.2	R.A.3.8	Distingue los diferentes tipos de contratos laborales y las características propias de cada uno
	O.2	R.A.3.9	Identifica las ventajas y el tipo de contrato laboral adecuado para cada caso concreto y las posibles discriminaciones en función de circunstancias personales
	O.2	R.A.3.10	Identifica las posibles partes de un contrato de trabajo, incluyendo las subcontratas y las ETTs
<b>Conceptuales</b>	1	Concepto de contrato de trabajo	R.A.3.7
	2	Elementos del contrato de trabajo	R.A.3.7
	3	Requisitos formales del contrato de trabajo	R.A.3.8
	4	Tipos de contratos de trabajo	R.A.3.8
	5	La contratación a través de las ETTs	R.A.3.10
<b>Procedimentales</b>	1	Análisis de las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo	R.A.3.7 R.A.3.8
	2	Identificación de los elementos de un contrato de trabajo	R.A.3.7
	3	Resolución de supuestos prácticos sobre la contratación más adecuada a diferentes hipótesis de necesidades organizativas y de producción de las empresas.	R.A.3.9
	4	Identificación de las ventajas e inconvenientes derivadas de cada modalidad contractual	R.A.3.9
	5	Cumplimentación de modelos de contrato de	R.A.3.7

		trabajo de distintos tipos	R.A.3.8
<b>Actitudinales</b>	1	Actitud crítica hacia la discriminación laboral derivada del tipo de contratación en función de circunstancias personales	R.A.3.9
	2	Valoración de los contratos en prácticas como vía de incorporación al mercado laboral	R.A.3.9
	3	Valoración de la importancia del contrato laboral para la defensa de los derechos de las personas trabajadoras	R.A.3.7 R.A.3.8
	4	Concienciación y actitud crítica frente a la tendencia del mercado laboral a la contratación temporal frente a la indefinida	R.A.3.8

<b>Unidad didáctica 3: La jornada de trabajo y su retribución</b>			
<b>Resultados de aprendizaje</b>	O.2	R.A.3.11	Comprende el concepto de jornada laboral
	O.2	R.A.3.12	Identifica las características de los distintos tipos de jornada laboral
	O.2	R.A.3.13	Computa y diferencia la jornada laboral y los distintos tipos de horas extraordinarias
	O.2	R.A.3.14	Conoce los descansos y permisos a los que tiene derecho la persona trabajadora
	O.2	R.A.3.15	Identifica los elementos y la estructura del salario
	O.2	R.A.3.16	Conoce las garantías salariales a las que tienen derecho las personas trabajadoras
	O.2	R.A.3.17	Comprende, maneja y calcula un recibo salarial
	O.2	R.A.3.18	Conoce y calcula las cotizaciones a la Seguridad Social
<b>Conceptuales</b>	1	Concepto de jornada laboral	R.A.3.11
	2	Tipos de jornada laboral. Las horas extraordinarias	R.A.3.12
	3	Identificación de los descansos laborales y los permisos retribuidos	R.A.3.13
	4	El calendario laboral	R.A.3.14
	5	El salario. Tipos de retribución. Garantías salariales	R.A.3.15 R.A.3.16
	6	El recibo salarial	R.A.3.17
	7	Cotizaciones a la Seguridad Social.	R.A.3.18
<b>Procedimentales</b>	1	Manejo del convenio colectivo del sector para determinar los descansos y el calendario laboral	R.A.3.14
	2	Confección de la nómina de una persona trabajadora	R.A.3.15

			R.A.3.17
	3	Aplicación de jurisprudencia en materia de jornada laboral para la resolución de supuestos referentes a la jornada y el salario laboral	R.A.3.13 R.A.3.16
	4	Cálculo de las cuotas a ingresar en la Seguridad Social	R.A.3.18
<b>Actitudinales</b>	1	Concienciación de la importancia de cumplir la jornada laboral	R.A.3.11 R.A.3.12
	2	Valoración de la cotización a la Seguridad Social como garantía de los derechos como persona trabajadora	R.A.3.18
	3	Interés por la nómina salarial como fuente de información para la persona trabajadora	R.A.3.17
	4	Rechazo de las diferencias salariales en función de circunstancias personales	R.A.3.15

#### Unidad didáctica 4: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

<b>Resultados de aprendizaje</b>	O.2	R.A.3.19	Identifica y conoce los supuestos de modificación de las condiciones del contrato de trabajo
	O.2	R.A.3.20	Identifica y conoce los supuestos de suspensión de la relación laboral
	O.2	R.A.3.21	Conoce y relaciona las diferentes causas de extinción de la relación laboral
	O.2	R.A.3.22	Identifica los procedimientos de extinción de la relación laboral, sus fases y agentes implicados
	O.2	R.A.3.23	Distingue los distintos tipos de despido y es consciente de la relación con el desempeño de su trabajo
	O.2	R.A.3.24	Conoce y ejerce los recursos y acciones legales existentes en caso de disconformidad con la parte empleadora.
<b>Conceptuales</b>	1	Modificación de las condiciones sustanciales del contrato	R.A.3.19
	2	Movilidad funcional	R.A.3.19
	3	Causas de suspensión de la relación laboral	R.A.3.20
	4	Concepto y tipos de excedencia laboral	R.A.3.20
	5	Causas, procedimientos y efectos de la extinción del contrato de trabajo	R.A.3.21 R.A.3.22
<b>Procedimentales</b>	1	Debate sobre el efecto de la suspensión del contrato de trabajo y sobre la flexibilidad en la extinción de la relación laboral	R.A.3.19 R.A.3.20

	2	Manejo de la legislación laboral y el convenio colectivo para la resolución de supuestos de movilidad funcional	R.A.3.4 R.A.3.5
	3	Manejo de documentación relativa a la extinción de la relación laboral (carta de despido, liquidación salarial, etc.) e impresos de reclamación	R.A.3.22 R.A.3.23 R.A.3.24
	4	Simulación de una reclamación por despido	R.A.3.24
<b>Actitudinales</b>	1	Concienciación de la tendencia a la flexibilidad funcional en el puesto de trabajo	R.A.3.19
	2	Rechazo del despido por causas discriminatorias	R.A.3.21 R.A.3.23
	3	Actitud crítica y analítica con las sucesivas reformas laborales y la flexibilización del despido	R.A.3.19 R.A.3.20
	4	Estimación de las vías de reclamación en caso de disconformidad con las decisiones empresariales	R.A.3.24

<b>Unidad didáctica 5: Relaciones colectivas de trabajo</b>			
<b>Resultados de aprendizaje</b>	O.2	R.A.3.25	Conoce las formas y vías de representación de las personas trabajadoras en la empresa
	O.2	R.A.3.26	Identifica las funciones y garantías que ostentan los representantes de las personas trabajadoras
	O.2	R.A.3.27	Distingue los distintos tipos de convenios y acuerdos fruto de la negociación colectiva
	O.2	R.A.3.28	Reconoce las distintas fases de la negociación colectiva
	O.2	R.A.3.29	Valora la importancia de la representación sindical en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras
	O.2	R.A.3.30	Conoce y analiza las distintas medidas de conflicto colectivo existentes y sus respectivos procedimientos y consecuencias
	O.2	R.A.3.31	Identifica las vías de resolución extrajudicial de conflictos
	O.2	R.A.3.32	Comprende el alcance del derecho de libertad sindical
<b>Conceptuales</b>	1	Concepto de libertad sindical	R.A.3.32
	2	Derechos y deberes de los representantes sindicales	R.A.3.26
	3	Funciones de los representantes sindicales.	R.A.3.26
	4	La negociación colectiva: tipos de acuerdos, procedimientos de negociación	R.A.3.27



	5	Medidas de conflicto colectivo: la huelga y el cierre patronal	R.A.3.30
	6	Efectos de la huelga y el cierre patronal: derechos y deberes de trabajador/a y empresario/a	R.A.3.30
<b>Procedimentales</b>	1	Discusión sobre la importancia de la representación sindical en el entorno laboral	R.A.3.32
	2	Simulación de una negociación colectiva	R.A.3.27
	3	Recopilación e investigación de las noticias de prensa sobre representación sindical	R.A.3.26 R.A.3.28
<b>Actitudinales</b>	1	Actitud responsable frente a las medidas de conflicto colectivo	R.A.3.30
	2	Valoración de la huelga como medida de conflicto colectivo para la defensa de los derechos laborales	R.A.3.30
	3	Respeto de las decisiones adoptadas en la negociación colectiva	R.A.3.28

<b>Unidad didáctica 6: La Seguridad Social y sus prestaciones</b>			
<b>Resultados de aprendizaje</b>	O.2	R.A.4.1	Conoce y comprende la estructura del sistema de Seguridad Social y sus diferentes Regímenes
	O.2	R.A.4.2	Identifica y valora la importancia de las obligaciones de las empresas y autónomos relativas a la contratación, afiliación y cotización de las personas trabajadoras
	O.2	R.A.4.3	Comprende el alcance de la acción protectora de la Seguridad Social
	O.2	R.A.4.4	Distingue los niveles contributivos y no contributivos en las prestaciones de la Seguridad Social.
	O.2	R.A.4.5	Conoce las distintas prestaciones de la Seguridad Social e identifica los supuestos en los que son aplicables
	O.2	R.A.4.6	Calcula la cuantía correspondiente para las distintas prestaciones de Seguridad Social, con especial atención al desempleo y la incapacidad temporal
<b>Conceptuales</b>	1	Estructura del sistema de Seguridad Social. El principio de solidaridad	R.A.4.1
	2	Tipos de Regímenes de la Seguridad Social	R.A.4.1
	3	Obligaciones de las empresas con la Seguridad Social	R.A.4.2
	4	Acción protectora de la Seguridad Social. Tipos	R.A.4.3

		de niveles	
	5	Prestaciones de la Seguridad Social. Tipos y determinación de la cuantía	R.A.4.5
<b>Procedimentales</b>	1	Investigación y debate sobre la reforma del Sistema de Seguridad Social	R.A.4.1
	2	Cálculo de las prestaciones de desempleo e incapacidad temporal	R.A.4.6
	3	Empleo de las nuevas tecnologías para tramitar los distintos servicios que ofrece la Administración de la Seguridad Social	R.A.4.2 R.A.4.6.
	4	Manejo de los distintos modelos y formularios necesarios para la afiliación, alta y baja de las personas trabajadoras	R.A.4.2
<b>Actitudinales</b>	1	Valoración del sistema de Seguridad Social como pilar del Estado de Bienestar	R.A.4.1 R.A.4.4
	2	Análisis crítico de las reformas legislativas en materia de Seguridad Social	R.A.4.1
	3	Valoración de la importancia del principio de solidaridad	R.A.4.4

<b>Unidad didáctica 7: El trabajo en equipo</b>			
<b>Resultados de aprendizaje</b>	O.3.	R.A.2.1	Aplica las estrategias del trabajo en equipo para el logro de los objetivos de la organización
	O.3	R.A.2.2	Valora la eficacia y eficiencia del trabajo en equipo para la consecución de los objetivos de la empresa
	O.3	R.A.2.3	Reconoce la importancia de la comunicación en la mejora del ambiente de trabajo
	O.3	R.A.2.4	Utiliza el diálogo y las reuniones como herramientas de trabajo
	O.3	R.A.2.5	Prevé o identifica la existencia de un conflicto en el entorno laboral
	O.3	R.A.2.6.	Conoce y maneja métodos de resolución pacífica de conflictos
	O.3	R.A.2.7	Emplea la negociación como vía de resolución de conflictos
	O.3	R.A.2.8	Es consciente de la existencia de diversidad de opiniones y personalidades en el entorno laboral
<b>Conceptuales</b>	1	Concepto del equipo de trabajo. Tipos y características	R.A.2.1 R.A.2.2
	2	Los roles y funciones en un equipo de trabajo	R.A.2.1
	3	Técnicas y dinámicas de grupo	R.A.2.2

			R.A.2.3
	4	Estrategias de negociación	R.A.2.7
	5	El conflicto: tipos, fases y elementos	R.A.2.4 R.A.2.5
<b>Procedimentales</b>	1	Uso de la comunicación para la prevención del conflicto	R.A.2.2 R.A.2.3
	2	Utilización de metodologías cooperativas en el desarrollo del trabajo	R.A.2.1 R.A.2.2
	2	Empleo de estrategias de negociación	R.A.2.6 R.A.2.7
	3	Utilización de herramientas de resolución pacífica de conflictos	R.A.2.6
<b>Actitudinales</b>	1	Valoración de las ventajas del trabajo en equipo	R.A.2.2
	2	Tolerancia de la diversidad y discrepancia de opiniones	R.A.2.8
	3	Valoración de la importancia de contribuir a un buen ambiente de trabajo	R.A.2.3
	4	Rechazo de actitudes discriminatorias, intimidatorias u hostiles hacia compañeros y compañeras	R.A.2.3 R.A.2.8

<b>Unidad didáctica 8: Búsqueda activa de empleo</b>			
<b>Resultados de aprendizaje</b>	O.1	R.A.1.1	Desarrolla el autoanálisis profesional y personal
	O.1	R.A.1.2	Identifica y planifica el itinerario formativo y profesional más apropiado a sus circunstancias particulares
	O.1	R.A.1.3	Comprende el concepto de empleabilidad
	O.1	R.A.1.4	Contempla las oportunidades de movilidad de la Unión Europea como alternativa al empleo
	O.1	R.A.1.5	Conoce las ofertas de trabajo, los perfiles profesionales demandados y la situación económica del sector de la automoción a nivel regional, nacional y europeo
	O.1	R.A.1.6	Identifica los puntos fuertes y las necesidades de mejora en las competencias profesionales y personales propias.
	O.1	R.A.1.7	Identifica los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para alcanzar la competencia profesional que define el perfil profesional del ciclo formativo
	O.1	R.A.1.8	Establece redes de contactos con las empresas del sector de automoción para

			acceder a posibles nichos de empleo.
	O.1	R.A.1.9	Se responsabiliza y asume su propio proceso de búsqueda activa de empleo
	O.1	R.A.1.10	Utiliza las nuevas tecnologías como herramienta de búsqueda de empleo
	O.1	R.A.1.11	Identifica los principales yacimientos de empleo
	O.1	R.A.1.12	Plantea como posibilidad de empleo la Administración pública
	O.1	R.A.1.13	Conoce y utiliza los distintos tipos de curriculum vitae y cartas de presentación
	O.1	R.A.1.14	Conoce y domina las distintas fases de un proceso de selección
	O.1	R.A.1.15	Valora la importancia del aprendizaje permanente como vía de mejora de la empleabilidad
<b>Conceptuales</b>	1	Concepto de empleabilidad	R.A.1.3
	2	Análisis del mercado laboral en el sector de la automoción	R.A.1.5
	3	Herramientas de búsqueda de empleo	R.A.1.9
	4	Análisis de los datos de desempleo y afiliación	R.A.1.5
	5	Políticas de fomento del empleo	R.A.1.11
	6	La entrevista de trabajo y los procesos de selección: aspectos a tener en cuenta	R.A.1.14
<b>Procedimentales</b>	1	Elaboración de un itinerario profesional y formativo	R.A.1.1 R.A.1.2
	2	Creación de una base de datos con contactos útiles en el proceso de búsqueda de empleo	R.A.1.8
	3	Manejo de distintas herramientas en la búsqueda de empleo	R.A.1.10
	4	Elaboración de un currículum vitae y una carta de presentación adecuados a su perfil	R.A.1.13
	5	Simulación de un proceso de selección	R.A.1.14
<b>Actitudinales</b>	1	Valoración de la importancia del aprendizaje permanente para mantener y/o mejorar la empleabilidad	R.A.1.15
	2	Reconocimiento de la importancia de los diferentes sistemas de formación (formal y no formal) para mejorar la empleabilidad	R.A.15
	3	Reconocimiento y valoración de las experiencias personales en su itinerario profesional	R.A.6
	4	Interés por la situación del mercado laboral	R.A.1.5
	5	Actitud flexible hacia los cambios en el mercado	R.A.1.5

- **Unidad formativa: Prevención de riesgos laborales (50% de la carga lectiva)**

<b>Unidad didáctica 9: Salud laboral y condiciones de trabajo. Análisis de riesgos laborales</b>			
<b>Resultados de aprendizaje</b>	O.5	R.A.5.1	Relaciona las condiciones de trabajo con la salud
	O.5	R.A.5.2	Identifica los factores de riesgo para la salud y los daños que puede sufrir una persona trabajadora en el entorno laboral específico
	O.5	R.A.5.3	Conoce las características y mecanismos de la acción preventiva
	O.5	R.A.5.4	Participa en la prevención de riesgos de la empresa
	O.5	R.A.5.5	Conoce la normativa en materia de prevención de riesgos laborales e identifica los derechos y deberes en materia de seguridad y salud laboral
	O.5	R.A.5.6	Comprende la necesidad de protección de la salud en circunstancias especiales
	O.5	R.A.5.7	Analiza los riesgos ligados a factores medioambientales
	O.5	R.A.5.8	Analiza los riesgos vinculados a condiciones ergonómicas y psicosociales
	O.5	R.A.5.9	Identifica los riesgos ligados a las condiciones de seguridad
<b>Conceptuales</b>	1	Condiciones de trabajo e implicaciones para la salud	R.A.5.1
	2	Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad	R.A.5.2 R.A.5.9
	3	Derechos y deberes derivados de la normativa en prevención de riesgos laborales	R.A.5.5
	4	Tipos de medidas de seguridad	R.A.5.3 R.A.5.4
	5	Factores de riesgo medioambientales. Agentes físicos, agentes químicos y agentes biológicos	R.A.5.2 R.A.5.7
	5	Factores de riesgo ergonómicos y posibles tipos de lesiones derivadas	R.A.5.2 R.A.5.8
	6	Factores de riesgo psico-sociales. Aspectos emocionales y psicológicos del trabajo. Relaciones sociales en el entorno laboral	R.A.5.2 R.A.5.9
<b>Procedimentales</b>	1	Participación en las medidas de prevención de	R.A.5.4

		riesgos de la empresa	
	2	Aplicación de medidas de seguridad y prevención pertinentes en el entorno del aula o taller	R.A.5.3
<b>Actitudinales</b>	1	Valoración de la importancia de la prevención	R.A.5.3
	2	Respeto de las normas en materia de prevención de riesgos laborales	R.A.5.5
	3	Concienciación de la relación entre las condiciones de la actividad laboral y la salud	R.A.5.6

<b>Unidad didáctica 10: Medidas de prevención y protección</b>			
<b>Resultados de aprendizaje</b>	O.5	R.A.7.1	Distingue entre medidas de prevención y de protección
	O.5	R.A.7.2	Conoce y utiliza las medidas de protección en equipos de trabajo
	O.5	R.A.7.3	Conoce y utiliza los equipos de protección individual (EPIs)
	O.5	R.A.7.4	Identifica las medidas de prevención en el lugar de trabajo
	O.5	R.A.7.5	Conoce y emplea la señalización de seguridad adecuada
	O.5	R.A.7.6	Determina las medidas de prevención y protección adecuadas para cada caso concreto
	O.5	R.A.7.7	Conoce los protocolos de actuación aplicables en cada caso
<b>Conceptuales</b>	1	Tipos de medidas de prevención en el lugar de trabajo	
	2	Tipos de medidas de protección en el lugar de trabajo	
	3	Equipos de protección individual (EPIs)	
	4	Tipos y señales de seguridad	
	5	Protocolos de actuación	
<b>Procedimentales</b>	1	Utilización de las medidas de protección en equipos de trabajo	
	2	Utilización de los equipos de protección individual	
	3	Utilización correcta de los espacios y materiales en el lugar de trabajo	
	4	Empleo de la señalización de seguridad correcta en cada caso	
<b>Actitudinales</b>	1	Valoración de la importancia del uso de equipos de protección	

	2	Respeto y cuidado de los equipos de protección y materiales propios y colectivos	R.A.7.2
	3	Aceptación de las normas de prevención y protección	R.A.7.6

<b>Unidad didáctica 11: Planificación y gestión de la prevención</b>			
<b>Resultados de aprendizaje</b>	O.5	R.A.6.1	Enumera los distintos organismos públicos competentes en materia de prevención de riesgos laborales
	O.5	R.A.6.2	Identifica las actuaciones de gestión preventiva llevadas a cabo por la empresa
	O.5	R.A.6.3	Conoce las responsabilidades derivadas de los riesgos laborales (penal, civil y administrativa) de los distintos agentes implicados
	O.5	R.A.6.4	Conoce y valora las funciones de los representantes de las personas trabajadoras en materia de prevención
	O.5	R.A.6.5	Conoce los elementos de un plan de prevención
	O.5	R.A.6.6	Diseña un plan de prevención para el contexto de su actividad profesional
	O.5	R.A.6.7	Elabora un plan de evacuación y emergencia a partir de varios supuestos
<b>Conceptuales</b>	1	Organismos públicos que intervienen en la prevención de riesgos laborales	R.A.6.1
	2	La gestión preventiva en la empresa: modalidades	R.A.6.2
	3	Tipos y alcance de la responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales: civil, penal y administrativa	R.A.6.3
	4	Infracciones y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales	R.A.6.3
	5	El plan de prevención: características y elementos	R.A.6.6
	6	El plan de emergencia y evacuación: características y elementos	R.A.6.5
<b>Procedimentales</b>	1	Visita de organismos e instituciones relacionadas con la Salud laboral	R.A.6.1
	2	Elaboración de un plan de prevención para el contexto de su actividad profesional	R.A.6.6
	3	Planificación y ensayo del plan de emergencia y evacuación de una PYME	R.A.6.5
<b>Actitudinales</b>	1	Cumple el plan de evacuación y emergencia	R.A.6.5
	2	Cumple y respeta el plan de prevención	R.A.6.6

	3	Valora la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales	R.A.6.4
--	---	---	---------

<b>Unidad didáctica 12: Emergencias, accidentes y primeros auxilios</b>			
<b>Resultados de aprendizaje</b>	O.5	R.A.5.10	Detecta las situaciones de emergencia y sabe cómo actuar
	O.5	R.A.5.11	Conoce el proceso de investigación y notificación de los accidentes de trabajo
	O.5	R.A.5.12	Conoce y comprende los índices de siniestralidad laboral
	O.5	R.A.5.13	Conoce y aplica las técnicas de primeros auxilios
	O.5	R.A.5.14	Identifica los siniestros que deben ser notificados
	O.5	R.A.5.15	Conoce el protocolo de actuación en caso de accidente de trabajo
<b>Conceptuales</b>	1	Primeros auxilios: conceptos básicos	R.A.5.13
	2	Técnicas de reanimación y primeros auxilios básicos	R.A.5.13
	3	Protocolos de actuación en caso de accidente	R.A.5.15
	4	Procedimiento de notificación de accidentes de trabajo	R.A.5.11
<b>Procedimentales</b>	1	Simulación de los protocolos de actuación aplicados a supuestos concretos	R.A.5.15
	2	Práctica de las actuaciones básicas de reanimación y primeros auxilios	R.A.5.13
	3	Cálculo de los índices estadísticos de siniestralidad laboral de un supuesto práctico	R.A.5.12
<b>Actitudinales</b>	1	interés por participar en la difusión de los primeros auxilios preventivos y en actividades formativas	R.A.5.10
	2	Concienciación y predisposición para socorrer a otros compañeros y compañeras en caso de accidente o emergencia	R.A.5.10 R.A.5.13

## ❖ **Contenidos mínimos**

### **A) Unidad formativa de relaciones laborales y búsqueda de empleo**

#### Búsqueda activa de empleo:

- Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico en Electromecánica de Vehículos Automóviles.



- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
- Identificación de itinerarios formativos relacionados con el técnico en Electromecánica de Vehículos Automóviles.
- Definición y análisis del sector profesional del técnico en Electromecánica de Vehículos Automóviles.
- Proceso de búsqueda de empleo en empresas del sector.
- Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa.
- Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.
- El proceso de toma de decisiones.

#### Equipos de trabajo:

- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.
- Equipos en la industria del mantenimiento de vehículos en el área de electromecánica de automóviles según las funciones que desempeñan.
- La participación en el equipo de trabajo.
- Conflicto: características, fuentes y etapas.
- Métodos para la resolución o supresión del conflicto.

#### Contrato de trabajo:

- El Derecho del Trabajo.
- Análisis de la relación laboral individual.
- Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.
- Derechos y deberes derivados de la relación laboral.
- Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Representación de los trabajadores.
- Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del técnico en Electromecánica de Vehículos Automóviles.
- Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad y beneficios sociales, entre otros.

#### Seguridad Social, Empleo y Desempleo:

- Estructura del Sistema de la Seguridad Social.
- Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social: afiliación, altas, bajas y cotización.
- Situaciones protegibles en la protección por desempleo.

## **B) Unidad formativa de prevención de riesgos laborales:**

### Evaluación de riesgos profesionales:

- Valoración de la relación entre trabajo y salud.
- Análisis de factores de riesgo.
- La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psicosociales.
- Riesgos específicos en la industria del mantenimiento de vehículos.
- Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.

### Planificación de la prevención de riesgos en la empresa:

- Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Gestión de la prevención en la empresa.
- Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Planificación de la prevención en la empresa.
- Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.
- Elaboración de un plan de emergencia en una pequeña empresa.

### Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa:

- Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.
- Protocolo de actuación ante una situación de emergencia.
- Primeros auxilios.

## **1.6. TEMPORIZACIÓN**

Según el RD 453/2010 y el Decreto de currículo del ciclo formativo de EVA, el módulo profesional de FOL tiene una carga lectiva de 96 horas, que se reparten al 50% entre dos unidades formativas. Dada la complejidad de la propuesta de innovación, derivada de la importancia que se le otorga en esta programación a la unidad de búsqueda de empleo, se ha repartido la carga lectiva de la forma siguiente, respetando el reparto impuesto por la normativa:

Unidad formativa	Bloque temático	Unidades didácticas	Carga lectiva
Relaciones laborales y búsqueda de empleo	Derecho laboral Seguridad Social Equipos de trabajo	1 a 7	28 horas
	Búsqueda de empleo	8	20 horas
Prevención de riesgos laborales	Prevención de riesgos laborales Primeros auxilios	9 a 12	48 horas
<b>Total</b>			<b>96 horas</b>

La propuesta de innovación supone una alteración de la temporalización, pues debido al carácter transversal de la actividad planteada y el hecho de que la búsqueda de empleo es un proceso que debe desarrollarse en el tiempo, pues implica abordar cuestiones que no se pueden trabajar de manera inmediata, la propuesta de innovación se desarrollará durante todo el curso académico, repartiendo la carga lectiva, de forma que se trabaje a la vez que otras unidades formativas, con el tope del 30 de abril, fecha en que debe presentarse en la Comisión Europea el proyecto de intercambio juvenil del alumnado.

A continuación, se detalla la temporalización de las distintas unidades didácticas a lo largo del curso académico:

Evaluación	Unidad didáctica	Carga lectiva (horas)	Proyecto de innovación U.D 8 (horas)
1ª Evaluación	1. El Derecho del Trabajo	3	6
	2 El contrato de trabajo	5	
	3. La jornada de trabajo y su retribución	5	
	4 Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo	5	
	5 Relaciones colectivas de trabajo	3	
	6. La Seguridad Social y sus prestaciones	5	

	7 El trabajo en equipo	2	
2ª Evaluación	9. Salud laboral y condiciones de trabajo. Análisis de riesgos laborales	10	11
	10. Medidas de prevención y protección	14	
3ª Evaluación	11. Planificación y gestión de la prevención	14	3
	12. Emergencias, accidentes y primeros auxilios	10	

## 1.7. ORIENTACIONES METODOLÓGICAS

La metodología empleada en la docencia del módulo profesional de FOL debe ser coherente con las características específicas de la materia y del propio grupo de estudiantes.

Por una parte, se trata de una materia que pretende preparar al alumnado para su incorporación al mercado laboral, por lo que es fundamental el contacto directo con la realidad laboral, moviéndose en los lugares y entre los agentes que operan en el mercado laboral, lo que requiere el uso de metodologías prácticas y participativas.

Por otro lado, al tratarse de un ciclo formativo de Grado Medio, la edad del alumnado puede ser muy variada, desde los 16 años y sin límite de edad superior. Aunque, siguiendo a Piaget (1969), a la primera de esas edades, en principio todo el alumnado se encontrará en la última etapa del desarrollo cognitivo (operaciones formales), es posible que el alumnado presente distintos grados de desarrollo.

Se tendrán en cuenta las siguientes **consideraciones psicopedagógicas y metodológicas**:

- ❖ Se fomentará un aprendizaje significativo (Ausubel, 1968) por parte del alumnado. Para ello, se realizará una evaluación inicial a comienzo de curso, que cumpliendo una función diagnóstica permitirá conocer la situación de partida del alumnado, para construir los sucesivos aprendizajes sobre sus conocimientos previos.
- ❖ En el proceso de enseñanza-aprendizaje, debe ser clave el papel del alumnado, responsabilizándose de su propio aprendizaje, para así desarrollar la competencia clave de “aprender a aprender”, que les permitirá un aprendizaje permanente.

- ❖ Se favorecerá el desarrollo integral del alumnado, con especial atención a los temas transversales.
- ❖ Se emplearán metodologías participativas, que sean motivadoras de futuros aprendizajes, así como métodos socializados siempre que sea posible (trabajo colaborativo y cooperativo), que permita el desarrollo de competencias personales y sociales útiles en el futuro profesional del alumnado.
- ❖ La metodología empleada se fundamentará en las distintas teorías constructivistas, en especial la teoría contextual de Vygotsky (1978)- que basa el aprendizaje en la interacción con el ambiente- y los conceptos de zona de desarrollo próximo y real y la importancia del andamiaje en el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como la teoría del aprendizaje social de Bandura (1982).
- ❖ . Se tendrá en cuenta el aprendizaje entre iguales (*peer learning*), empleado en contextos de educación no formal, como metodología eficaz en algunos puntos de la programación.

La **metodología** empleada será flexible y dependerá de la naturaleza del bloque temático que se imparta:

- ❖ Unidades Didácticas 1 a 6 (Derecho del Trabajo y Seguridad Social): al ser contenidos más teóricos, se combinarán las lecciones magistrales participativas con metodologías participativas, mediante exposiciones y trabajos en grupo, debates, etc.
- ❖ Unidad Didáctica 7 (equipos de trabajo): dada la esencia de esta unidad, que busca fomentar el trabajo en equipo, se emplearán metodologías colaborativas y cooperativas, mediante dinámicas de grupo y *role-playing*
- ❖ Unidad didáctica 8 (búsqueda de empleo): Como se detalla en la propuesta de innovación, en esta unidad se utilizará una metodología de aprendizaje por proyectos. Será el propio alumnado quien idee, planifique e implemente el proyecto, trabajando los contenidos de forma integral y transversal y dándole a su aprendizaje una aplicación real. Por las actividades propuestas, se emplearán también métodos socializados, de trabajo colaborativo y cooperativo.
- ❖ Unidades didácticas 9 a 12 (prevención de riesgos laborales): se combinarán las lecciones magistrales participativas para trabajar los contenidos más teóricos, con el aprendizaje por proyectos para diseñar y poner en práctica los planes de evacuación y prevención de riesgos.

## 1.8. ORGANIZACIÓN Y RECURSOS

Será necesario disponer de espacios con una distribución flexible, que permita reorganizar las mesas en el aula en función de que se trabaje en grupos o se lleven a cabo actividades individuales que los muebles de apoyo puedan ser separados y organizados por grupos, a tenor de las concretas exigencias de trabajo individual y grupal.

Para el desarrollo de la programación, serán necesarios los siguientes **recursos materiales**:

- ❖ Materiales didácticos: el alumnado tendrá disponibles distintos manuales para su consulta, si bien se utilizarán en la medida de lo posible fuentes directas de información, como son las distintas normas laborales, convenios colectivos, boletines oficiales, sentencias judiciales, etc. Se completará con apuntes y presentaciones de Power Point facilitadas por el docente, que sirvan de material de referencia.
- ❖ Ordenador y proyector, para la visualización de videos y presentaciones.
- ❖ Documentos oficiales, modelos de contratos y formularios necesarios para realizar trámites ante los distintos organismos y administraciones.
- ❖ Aula de informática con conexión a Internet para el desarrollo de aquellas actividades que requieran el trabajo a través de Internet, o el uso de otros programas.
- ❖ Medios de comunicación social, en especial noticias de prensa sobre temas laborales.
- ❖ Teléfono del centro, para ponerse en contacto con empresas y otras entidades por vía telefónica cuando no sea posible mediante el correo electrónico.
- ❖ Guía del Programa Erasmus+, publicaciones de la Unión Europea sobre la redacción de proyectos y formularios del proyecto de intercambio juvenil.

## 1.9. EVALUACIÓN

### ❖ Fundamentos de la evaluación

El proceso de evaluación del módulo profesional de FOL se llevará a cabo de forma que cumpla tres funciones:

- **Diagnóstica**, que permita conocer las condiciones de partida del alumnado a través de una **evaluación inicial**, para que se facilite un aprendizaje significativo a partir de los conocimientos previos del alumnado.
- **Formativa**, que refleje la evolución del proceso de enseñanza-aprendizaje mediante una **evaluación continua** que permita

conocer los avances del alumnado durante el curso y realizar las mejoras oportunas, teniendo por tanto un carácter orientador y auto-corrector

- **Sumativa**, que muestre el grado de consecución de los objetivos y resultados de aprendizaje alcanzados por el alumnado al final de proceso.

La Resolución de 18 de junio de 2009 (modificada por la Resolución de 28 de enero de 2011), de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se regula la organización y evaluación de la Formación Profesional del sistema educativo en el Principado de Asturias, establece que la evaluación se realizará por módulos profesionales, “tomando como referencia los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación de cada uno de los módulos profesionales, así como los objetivos generales del ciclo formativo” (art. 9). Este mismo artículo señala que la evaluación, en caso de docencia presencial, debe realizarse con una evaluación continua.

Para la evaluación del alumnado, se tendrán en cuenta los criterios de evaluación establecidos en el currículo del ciclo formativo de EVA, que permitirán analizar en qué medida se han alcanzado los resultados de aprendizaje planteados y, por tanto, el grado de consecución de los objetivos.

### ❖ Criterios de evaluación

Unidad formativa de relaciones laborales y búsqueda de empleo	Unidad Didáctica 8
R.A.1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.	
<b>Criterios de evaluación</b>	a) 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.
	b) Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional.
	c) Se han determinado los conocimientos, las aptitudes y las actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
	d) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y demandas de inserción laboral.
	e) 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.
	f) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.
	g) Se ha realizado una valoración de la personalidad, las aspiraciones, las actitudes y la formación propia para la toma de decisiones.

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

Unidad formativa de relaciones laborales y búsqueda de empleo	Unidad Didáctica 7
R.A.2. 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.	
<b>Criterios de evaluación</b>	a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil profesional.
	b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
	c) Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.
	d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por las personas que forman parte de un equipo y la aplicación de técnicas de dinamización de equipos.
	e) Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.
	f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.
	g) Se han reconocido las fases de una negociación y se han identificado los comportamientos-tipo.
	h) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto aplicando técnicas de negociación eficaces.

Unidad formativa de relaciones laborales y búsqueda de empleo	Unidades Didácticas 1, 2, 3, 4 y 5
R.A.3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	
<b>Criterios de evaluación</b>	a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.
	b) Se han distinguido los principales organismos, profesionales y entidades que intervienen en las relaciones entre el empresariado y los trabajadores y las trabajadoras y desarrollan competencias en la materia.
	c) Se han determinado los elementos de la relación laboral y los derechos y obligaciones derivados de la misma.
	d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.
	e) Se ha analizado la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.
	f) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
	g) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.
	h) Se ha analizado el recibo de salarios identificando los principales elementos que lo integran y se ha realizado la liquidación en



	supuestos prácticos sencillos.
	i) Se han identificado las formas de representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras y los procedimientos de negociación colectiva.
	j) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.
	k) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un Convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título correspondiente.
	l) 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.

<b>Unidad formativa de relaciones laborales y búsqueda de empleo</b>		<b>Unidad Didáctica 6</b>
R.A.4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.		
<b>Criterios de evaluación</b>	a) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.	
	b) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.	
	c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de Seguridad Social, con especial atención al régimen general.	
	d) Se han identificado las obligaciones del empresariado y los trabajadores y las trabajadoras dentro del sistema de Seguridad Social.	
	e) 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.	
	f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.	
	g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.	
	h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.	
	i) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por incapacidad temporal en supuestos prácticos sencillos.	

<b>Unidad formativa de Prevención de riesgos laborales</b>		<b>Unidad Didáctica 9</b>
R.A.5 Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.		
<b>Criterios de evaluación</b>	a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.	
	b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud de las personas trabajadoras.	
	c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños	

	derivados de los mismos.
	d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo.
	e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.
	f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del título correspondiente.
	g) 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 título correspondiente.

<b>Unidad formativa de Prevención de riesgos laborales</b>		<b>Unidad Didáctica 11</b>
R.A.6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.		
<b>Criterios de evaluación</b>	a) Se ha identificado el marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales.	
	b) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.	
	c) 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.	
	d) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa en materia de prevención de riesgos.	
	e) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales y sus competencias.	
	f) Se han identificado las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.	
	g) 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.	
	h) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del título correspondiente.	
	i) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de un centro de trabajo.	

<b>Unidad formativa de Prevención de riesgos laborales</b>		<b>Unidad Didáctica 10</b>
R.A.7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del título correspondiente.		
<b>Criterios de evaluación</b>	a) 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.	
	b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de	

	señalización de seguridad.
	c) Se han analizado los protocolos de actuación y la secuencia de medidas a adoptar en caso de emergencia.
	d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos y de prioridad de intervención en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.
	e) 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.
	f) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y de la trabajadora y su importancia como medida de prevención.

### ❖ Proceso e instrumentos de evaluación

El módulo profesional de FOL presenta la particularidad de incluir en su currículo contenidos de muy distinta naturaleza: desde legislación laboral y de Seguridad Social a medidas de prevención de riesgos laborales en el entorno de trabajo, pasando por la orientación laboral y académica que facilite la búsqueda activa de empleo. Esta circunstancia tiene repercusión en la metodología y evaluación de las distintas unidades formativas. Como ejemplo, la unidad formativa de relaciones laborales y búsqueda de empleo requiere un trabajo más individual, de comprensión e interiorización de los contenidos, para el aprendizaje de los contenidos correspondientes a la legislación laboral y de Seguridad Social, frente a una participación más activa y autónoma, que desarrolle las competencias sociales, en el caso de la búsqueda de empleo. Esta singularidad, que me ha llevado a la propuesta de innovación, requiere hacer unas breves consideraciones en cuanto a los criterios de calificación y los procedimientos e instrumentos de evaluación de las distintas unidades formativas:

La asistencia a clase es obligatoria, de forma que pueda desarrollarse un trabajo constante. Para que se aplique la evaluación continua, es necesario un mínimo de asistencia del 80%. En caso contrario, el alumnado será evaluado de forma extraordinaria al final de curso.

Durante el desarrollo de cada unidad didáctica, se realizará una evaluación continua, empleando distintos **instrumentos** que aporten una información complementaria y detallada:

- Pruebas objetivas escritas, que incluirán preguntas teóricas (a desarrollar o tipo test) y ejercicios prácticos, de cálculo de cotizaciones, análisis de artículos de prensa, etc.
- Resolución individual y grupal de casos prácticos
- Simulaciones y role-playing
- Exposiciones orales

- Planes, proyectos y trabajos presentados
- Observación y registro mediante escalas de indicadores tipo Likert, para valorar la participación e implicación en el desarrollo de la clase. Se valorarán aspectos como la predisposición al trabajo en equipo, el esfuerzo y participación en el desarrollo de las actividades propuestas, o la actitud colaborativa y cooperativa.

Dependiendo de la unidad didáctica que se trate, tendrán mayor importancia unos u otros instrumentos de evaluación, por los motivos expuestos arriba, tal y como indica en el apartado de criterios de calificación.

Finalmente, es preciso señalar que la unidad de búsqueda activa de empleo, será evaluada de forma distinta, ya que la propuesta de innovación supone cambios en la metodología que requieren cambios en la evaluación. Se trabajará mediante un proyecto, mediante el trabajo en grupo, llevando a cabo las distintas actividades que permiten alcanzar los objetivos del proyecto. Se valorará, por una parte, ese trabajo constante mediante escalas tipo Likert, que permitan observar y registrar mediante distintos indicadores el grado de consecución de los distintos objetivos. Y, por otra parte, se evaluará el resultado final: el proyecto de intercambio que redacte el grupo de alumnos y alumnas.

### ❖ Criterios de calificación

Siguiendo el calendario académico del Principado de Asturias, se llevarán a cabo tres evaluaciones, una en cada trimestre. La nota de la Primera y la Segunda Evaluación será una media de la nota obtenida en las unidades didácticas impartidas en cada trimestre, mientras que la nota de la Tercera Evaluación será la nota final del módulo profesional FOL, siendo una media de las notas obtenidas a lo largo del curso.

Teniendo en cuenta que, como ya he señalado, la metodología variará entre algunas unidades didácticas, los criterios de calificación serán distintos también. Cada unidad didáctica se evaluará de manera independiente, empleando los mismos criterios de calificación en las unidades didácticas 1 a 7. El bloque temático de Prevención de riesgos laborales tendrá otros criterios de calificación, al igual que la Unidad didáctica 8, correspondiente al proyecto de innovación. Los criterios de calificación empleados se muestran de forma esquemática a continuación

<b>Bloque temático: Derecho Laboral, Seguridad Social y equipos de trabajo</b>				
<b>U. D</b>	1. El Derecho del Trabajo	<b>Criterios de calificación</b>	Prueba objetiva escrita	60%
	2. El contrato de trabajo			
	3. La jornada de trabajo y su retribución			

	4. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo		Casos prácticos y actividades individuales/grupales	20%
	5. Relaciones colectivas de trabajo		Exposición oral	10%
	6. La Seguridad Social y sus prestaciones		Asistencia a clase y participación	10%
	7. El trabajo en equipo			
<b>Bloque temático: Búsqueda de empleo</b>				
<b>U.D</b>	8. Búsqueda activa de empleo	<b>Criterios de calificación</b>	Planificación del proyecto y trabajo en equipo	20%
			Asistencia y participación	10%
			Actividades preparatorias	30%
			Proyecto de intercambio juvenil	40%
<b>Bloque temático: Prevención de riesgos laborales</b>				
<b>U.D</b>	9. Salud laboral y condiciones de trabajo. Análisis de riesgos laborales	<b>Criterios de calificación</b>	Prueba objetiva escrita	30%
	10. Medidas de prevención y protección		Elaboración de un plan de prevención	30%
	11. Planificación y gestión de la prevención		Elaboración de un plan de emergencia y evacuación	30%
	12. Emergencias, accidentes y primeros auxilios		Asistencia y participación en clase	10%

Las pruebas objetivas, actividades y proyectos serán evaluados de 0 a 10 puntos, siendo necesario para que se consideren aprobadas cada una obtener un 5.

Para superar cada unidad didáctica, será necesario obtener como mínimo un 5, aplicando los criterios de calificación concretos de cada unidad.

Para superar la evaluación, será necesario que la nota media de las unidades didácticas de cada evaluación supere el 5, no calculándose la nota media si alguna de dichas unidades tiene una calificación inferior al 4.

## ❖ Plan de Recuperación y Evaluación Extraordinaria

El alumnado que **no supere la evaluación ordinaria** del módulo, podrá recuperar la materia por unidades formativas, al final de la evaluación correspondiente, de la forma siguiente:

- En caso de no superar alguna de las unidades didácticas 1 a 7 del bloque de relaciones laborales y búsqueda de empleo, se realizará una prueba objetiva escrita de carácter teórico-práctico, que incluya los contenidos de este bloque temático.
- Si, dentro de esta unidad formativa, es la unidad didáctica de búsqueda de empleo la que no se supera, deberá presentar un Proyecto de itinerario profesional y académico, incluyendo un curriculum vitae, una carta de presentación y una reflexión sobre su itinerario profesional personal.
- En caso de no superar la unidad formativa de prevención de riesgos laborales, deberá presentar dos documentos: un plan de emergencia y evacuación y un Plan de prevención para una PYME

La calificación obtenida se utilizará para calcular la nota media en la nota final, con el resto de calificaciones.

En el supuesto de **pérdida del derecho a evaluación continua**, podrá presentarse a una evaluación final, en marzo y/o junio, que consistirá en una prueba objetiva escrita de carácter teórico-práctico. Dicha prueba versará sobre los contenidos establecidos en la programación. Además, para complementar los contenidos de las distintas unidades formativas, el alumnado deberá presentar los siguientes proyectos o trabajos:

- Proyecto de itinerario profesional y académico, incluyendo un currículum vitae, una carta de presentación y una reflexión sobre su itinerario profesional personal, como sustitución al proyecto de la Unidad didáctica 8.
- Plan de emergencia y evacuación, como complemento a la unidad de prevención de riesgos laborales
- Plan de prevención de una PYME, como complemento a la unidad de prevención de riesgos laborales

La nota resultante será una calificación numérica, de 0 a 10, de la que el 70% corresponde a la prueba escrita y el 30% restante a la calificación de los trabajos. La convocatoria del examen, así como las indicaciones para la elaboración de los trabajos serán publicadas con carácter previo en el tablón de anuncios del centro.

## 1.10. MEDIDAS DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

El art. 39.7 de la LOE, introducido por la LOMCE establece que “en los estudios de Formación Profesional se prestará especial atención a los alumnos y alumnas con necesidad específica de apoyo educativo”.

La Formación Profesional presenta ciertas particularidades respecto a la atención a la diversidad en la enseñanza obligatoria. En primer lugar, la falta de una regulación sobre la atención a la diversidad en el ámbito de la formación profesional, que atienda a las características específicas de este nivel educativo.

En segundo lugar, es posible que a lo largo de los distintos niveles educativos, el alumnado con mayores dificultades haya sido expulsado por el propio sistema de forma indirecta por esas dificultades, que ponen trabas a su permanencia en la educación formal, de forma que aquel alumnado con mayores dificultades abandona los estudios al cumplir los 16 años o conseguir el título de ESO.

Por otra parte, el hecho de trabajar con personas adultas y la imposibilidad de colaborar con las familias que conlleva, supone mayores dificultades en aquellos casos en los que no se han identificado y valorado necesidades educativas especiales, pero el docente percibe ciertas dificultades.

En cuarto lugar, hay que tener en cuenta que la oferta educativa de la Formación Profesional supone mayor flexibilización de trayectorias, frente al currículo más compresivo de niveles educativos inferiores, si bien la reforma de la LOMCE apunta a la flexibilización y diversificación de itinerarios.

Finalmente, quisiera hacer referencia a la diversidad del alumnado en la formación profesional, que aunque no requieran una atención educativa diferente a la ordinaria, sí hacen necesaria una actitud abierta y predispuesta a tratar dicha diversidad por parte del docente: diferencias socio-económicas, culturales, de experiencias personales, académicas o laborales previas, motivaciones e intereses que, si no son tenidas en cuenta, pueden derivar en desigualdades.

En aquellos casos en que sí sea precisa una atención educativa especial, se adoptarán en la programación aquellas medidas que señale el dictamen de escolarización, concretando los apoyos necesarios con el Departamento de Orientación, de entre las medidas que recoge el Catálogo de Medidas de Atención a la Diversidad necesarias en función de las circunstancias particulares, porque existan necesidades educativas especiales, dificultades de aprendizaje, altas capacidades, incorporación tardía al sistema español o por condiciones personales o escolares especiales.

En primer lugar, se adoptarán las medidas ordinarias pertinentes, destacando en nivel educativo de formación profesional las siguientes:

- Contextualización del centro en el PEC
- Concreciones curriculares
- Apoyo en grupo ordinario
- Adaptación curricular no significativa, modificando aspectos metodológicos, o las actividades a realizar



Si estas medidas u otras medidas ordinarias no son suficientes, se recurrirá a medidas extraordinarias (según el caso), como:

- Aula de inmersión lingüística
- Ampliación curricular
- Programa de enriquecimiento curricular

## **1.11. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES**

### **Actividades complementarias:**

Teniendo en cuenta que el módulo profesional de FOL prepara al alumnado para su incorporación al mercado laboral, resulta especialmente útil realizar actividades prácticas, que impliquen un contacto directo con los distintos agentes económicos, públicos y sociales que intervienen en dicho entorno. Por ello, es importante proponer desde el Departamento de FOL actividades complementarias, que superando los límites espaciales o de recursos que implica el aula, permitan un mayor acercamiento a la realidad del entorno laboral y completen de esta forma los contenidos de la programación. Son, por tanto, actividades obligatorias y evaluables, que se describen brevemente a continuación:

#### **❖ Charla sobre primeros auxilios**

- Persona a cargo: formador/a de Cruz Roja
- Otros agentes implicados: Docente de FOL del grupo de EVA
- Descripción: La unidad didáctica 12, de Emergencias, accidentes y primeros auxilios es impartida a través de una charla dada por un formador o formadora de Cruz Roja, que les explicará cómo actuar en caso de accidentes u otras situaciones del entorno de trabajo que requieran unos primeros auxilios.

#### **❖ Visita a entidades públicas -Oficina de la TGSS, oficina del SEPE, Hacienda- y Sindicatos.**

- Persona a cargo: docente de FOL del grupo de EVA
- Otros agentes implicados: personal de las distintas administraciones
- Descripción: Se propone la visita, en el mismo día, a distintas entidades públicas y sindicatos, entidades que son relevantes dentro de la programación, como son la Administración de la Seguridad Social, sindicatos, la oficina de Hacienda y el SEPE. De esta forma, el alumnado puede conocer los servicios que ofrecen e interactuar de forma práctica con aquellos agentes que estarán presentes en el día a día de su vida laboral. En este caso, la actividad estará guiada por el



docente, si bien es posible dividir el grupo en pequeños subgrupos que realicen las visitas por turnos siguiendo un guion prefijado, para que sean los propios estudiantes quienes gestionen la actividad y ganen así autonomía.

#### ❖ **Reuniones con empresas del sector de automoción**

- Personas a cargo: alumnado, con apoyo y seguimiento del docente.
- Otros agentes implicados: empresas del sector de automoción en Asturias.
- Descripción: una de las actividades que necesariamente deben realizar los y las estudiantes dentro de la planificación del proyecto de intercambio juvenil propuesto en la innovación es contactar y reunirse con empresas del sector de la automoción en Asturias (concesionarios, talleres, etc.). En este caso, con el asesoramiento del docente, serán los propios estudiantes quienes de forma autónoma realicen la actividad, pudiendo celebrar dichas reuniones de forma física o, en caso de que no fuera posible, vía Skype.

#### ❖ **Visita/taller con la Asociación Mar de Niebla**

- Persona a cargo: Asociación Cultural Mar de Niebla
- Otros agentes implicados: docente del grupo de EVA
- Descripción: Durante las prácticas, mi compañera contactó con la Asociación Mar de Niebla, que funciona como agencia de colocación enfocada hacia los y las jóvenes. Impartieron un taller sobre empleabilidad, obteniéndose resultados positivos, por lo que considero interesante que se proponga a nivel de Departamento para cursos sucesivos, de forma que el alumnado conozca de primera mano el funcionamiento de las agencias de colocación. Cabe la posibilidad, o bien de desplazarse hasta la sede de la entidad, en el barrio de La Calzada, o que sean las trabajadoras de la asociación quienes acudan al centro.

### **Actividades extraescolares:**

Junto a las actividades extraescolares que se puedan proponer desde el Departamento de FOL, derivado de la innovación se plantea la siguiente actividad extraescolar:

#### ❖ **Intercambio juvenil**

- Persona a cargo: Departamento de FOL

- Otros agentes implicados: Equipo Directivo y Departamento de Actividades Complementarias y Extraescolares, entidades europeas participantes
- Descripción: Como se detallará en el proyecto de innovación, si bien la propuesta de innovación es la redacción y presentación del proyecto por parte del grupo, en caso de que sea aprobado por la Comisión Europea la actividad resultante será el intercambio juvenil. Esto genera un plus de motivación al alumnado, que tendrá la oportunidad de reunirse con jóvenes de otros países europeos. Dado que se trata de una actividad extraescolar, se celebrará fuera del horario lectivo y la participación en la misma será voluntaria para el alumnado, no pudiendo contener enseñanzas incluidas en la programación docente.

## 1.12. TEMAS TRANSVERSALES: EDUCACIÓN EN DERECHOS HUMANOS Y EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

El sistema educativo no debe ser concebido como un mero aparato transmisor de conocimientos académicos o profesionales, algo cuya poca utilidad queda aún más patente hoy día, en el marco de una sociedad del conocimiento y la información, en la que disponemos de gran cantidad de información y somos capaces de difundirla rápidamente. Lo difícil resulta entonces ser capaces de analizar de forma crítica toda esa información.

Se trata, en definitiva, de contribuir a la formación integral de las personas, para que puedan incorporarse y participar activamente y con autonomía en la vida social, económica y política, movidas por valores democráticos. A ello contribuye el tratamiento dentro del aula de aquellos temas que, sin ser parte específica de la programación, deben inspirar su formulación y desarrollo a lo largo del curso. Esto es especialmente importante en la Formación Profesional, ya que trabajamos con personas que son (o pronto lo serán) adultas, formándolas para el desempeño de una actividad profesional en la sociedad.

Concretamente, se hará hincapié en los dos siguientes aspectos:

- **Educación en Derechos Humanos.** Pese a la importancia de que la ciudadanía conozca el alcance y contenido de los Derechos Humanos, resulta llamativo el grado de desconocimiento por parte del alumnado hacia los mismos. Por ello, durante el desarrollo del curso se harán constantes referencias a la Declaración Universal de Derechos Humanos, fomentando sus principios y valores básicos: dignidad humana, no discriminación, igualdad, equidad, indivisibilidad y universalidad. Se hará referencia, asimismo, a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y a los Derechos Fundamentales recogidos en la CE. En la

educación en DDHH, lo verdaderamente importante no es tanto que conozcan dichos derechos, como fomentar en el alumnado una actitud crítica, que les permita vincular dichos derechos con situaciones de la vida real e identificar las posibles vulneraciones de los mismos.

• **Educación para la igualdad entre hombres y mujeres.** Pese a las distintas políticas de género llevadas a cabo en los últimos años, la desigualdad por razón de sexo continúa siendo una realidad, siendo el entorno laboral una de las esferas sociales en que se producen mayores diferencias: precariedad laboral, brecha salarial, etc. Por ello y sobre todo teniendo en cuenta que el ciclo formativo de EVA pertenece a la familia profesional de automoción, donde hay una infrarrepresentación de las mujeres, es necesario fomentar en el alumnado una actitud de rechazo hacia situaciones de discriminación, superando estereotipos y prejuicios y fomentando el aprendizaje de la resolución pacífica de conflictos, tal y como señalan la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Entre las medidas utilizadas, se empleará en todo momento un lenguaje inclusivo y en cada unidad didáctica se hará referencia a situaciones de hecho en las que las mujeres sufren discriminación en el entorno laboral, fomentando el debate y la actitud crítica entre el alumnado.

# Propuesta de Innovación:

## El motor de Europa

Águeda Díaz Tuero

Formación y Orientación Laboral

## **2.1. INTRODUCCIÓN**

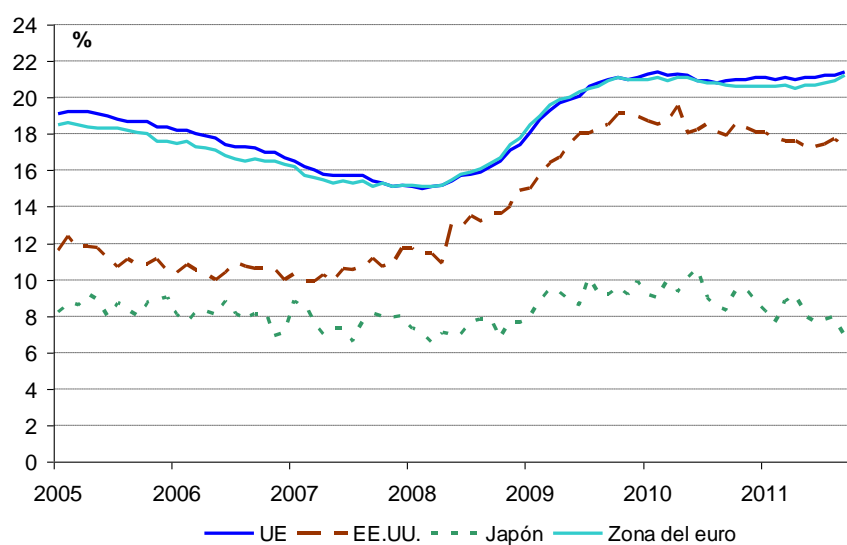
Los avances tecnológicos han llevado a un cambio social con grandes consecuencias para la educación. Vivimos en una sociedad del conocimiento que evoluciona a ritmos tan acelerados que generalmente el sistema educativo va pasos por detrás, algo que, si bien repercute en todos los niveles educativos, es especialmente relevante en la Formación Profesional, pues se trata de alcanzar el pleno desarrollo de las personas, para que puedan participar activamente en la sociedad y acceder al mercado laboral. Este carácter práctico requiere una estrecha conexión entre la formación y la realidad social, de forma que el sistema educativo provea al alumnado de aquellas competencias y capacidades necesarias para adaptarse a los cambios y aprovechar las oportunidades que surjan.

Esta propuesta de innovación trata de acercar la Formación Profesional, concretamente la Formación y Orientación Laboral, a las necesidades sociales reales, en línea con las propuestas de cambio realizadas desde las instituciones de la Unión Europea.

## **2.2 ENMARQUE TEÓRICO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO**

El contexto de crisis económica en el que nos encontramos desde hace unos años ha puesto de manifiesto e intensificado algunos problemas latentes en la Formación Profesional y el empleo juvenil, cuestiones que están directamente relacionadas. Los estudios realizados por la Unión Europea y los distintos Estados miembros establecen una conexión entre los problemas del sistema educativo y las altas tasas de desempleo juvenil y la precariedad del empleo en este sector de población.

Según la Comunicación de la Comisión Europea COM (2011) 933 Iniciativa de Oportunidades para la Juventud, en la actualidad hay más de cinco millones de jóvenes desempleados en la Unión Europea, cifra que ha aumentado especialmente desde 2008, tal y como se observa en la gráfica 1 (concretamente en más de un millón):

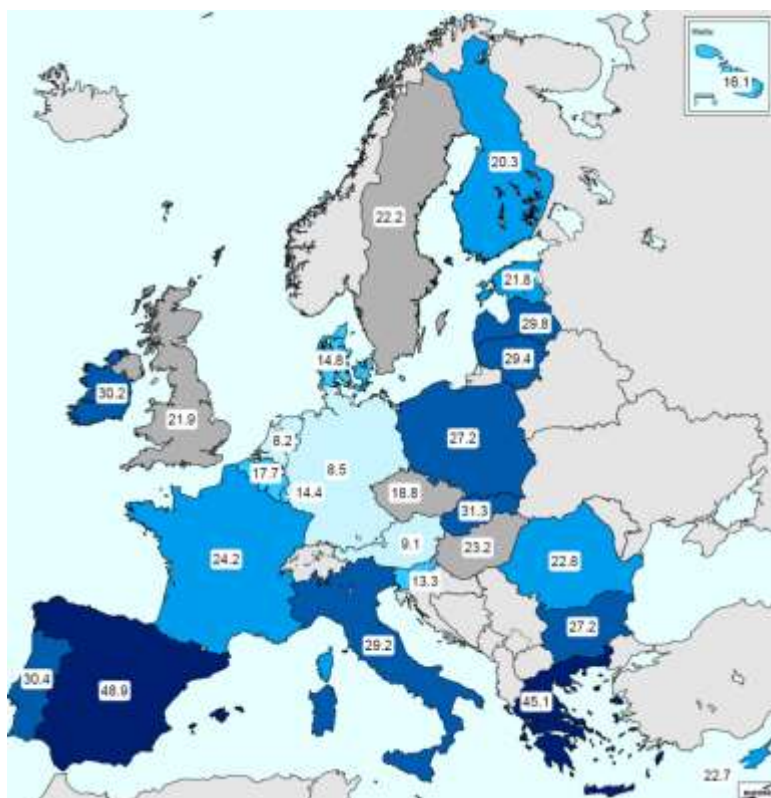


**Gráfico 1: Evolución de las tasas de desempleo juvenil (15-24 años) desde 2005.**

*Fuente:* Eurostat, datos sobre desempleo mensual; datos corregidos estacionalmente, excepto en el caso de Japón.

Según este mismo documento, “La tasa de desempleo juvenil (superior al 20 %) es dos veces más alta que para el conjunto de la población activa y casi tres veces más alta que la de la población activa adulta”. (p. 2)

En el caso de España, esta cifra se dispara, superando considerablemente la media europea. Según la última EPA, publicada por el INE, en el primer trimestre de 2014 la tasa desempleo juvenil (entre los 16 y los 25 años) alcanzó en nuestro país un 55,48%. En el gráfico 2 se pueden observar los datos de los distintos países europeos:



**Gráfico 2: Tasas de desempleo juvenil (15-24 años) (octubre de 2011).** Fuente: Eurostat, datos sobre desempleo mensual; datos corregidos estacionalmente.

Paradójicamente, estos niveles de desempleo tan altos coincidieron en 2010 y 2011 con mayores dificultades para cubrir ofertas de empleo vacantes, tal y como se indica en el Proyecto de informe conjunto de la Comisión de 2011/2012 sobre el empleo, COM (2011) 815, de 23.11.2011. Según la Comisión Europea, “estas tendencias apuntan a unos mayores **desfases en el mercado laboral**, como consecuencia de capacidades inadecuadas, una movilidad geográfica limitada o unas condiciones salariales inapropiadas en todos los sectores y todas las regiones de la UE” (Comunicación de la Comisión Europea COM (2011) 933 *Iniciativa de Oportunidades para la Juventud*, p. 6).

Ante esta situación, el sistema educativo, y especialmente la Formación Profesional, no ha sido capaz de ofrecer una respuesta a las necesidades y demandas de la sociedad y el mercado laboral. Por un lado, muchos jóvenes abandonan de forma temprana los estudios sin llegar a obtener una titulación profesional y, por otra parte, quienes se titulan carecen en muchos casos de las competencias y capacidades profesionales requeridas por las empresas.

Para la Comisión Europea, la educación y la formación juegan un rol fundamental en el crecimiento económico y del empleo, por lo que las ha fijado como una de las áreas clave de intervención en la Estrategia Europa 2020.

En numerosos informes y conclusiones del Consejo Europeo, se señala la “importancia de favorecer la transición entre los sistemas educativos y el mercado laboral” (Conclusiones del Consejo Europeo del 14 de febrero sobre el papel de la educación y la formación en la implementación de la estrategia Europa 2020), así como mejorar las competencias y habilidades de los jóvenes que les permitan acceder al mercado laboral (Conclusiones del 17 de junio de 2011, sobre la promoción del empleo juvenil).

Según el Informe Español de 2013 Objetivos Educativos Europeos y Españoles. Estrategia Educación y Formación 2020, la empleabilidad se define como:

“la combinación de factores que permiten a los individuos progresar hacia el empleo o acceder a él, permanecer en un trabajo o progresar durante su carrera laboral; es un concepto complejo que incluye tanto las características, habilidades, actitudes y motivación individuales como factores externos que van más allá de las políticas educativas y de formación, tales como la regulación del mercado laboral, la demografía, la estructura del marco económico o la situación económica en general” (p. 49).

La Estrategia Europa 2020 establece como uno de los objetivos clave mejorar dicha empleabilidad entre los jóvenes, proponiendo varias posibles vías de actuación, de las que tres están especialmente conectadas con esta propuesta de innovación:

- Fortalecer los lazos entre las instituciones de educación y formación y los diferentes agentes laborales.
- Adaptación de los currículos a las necesidades del mercado laboral.
- Fortalecer la educación para el espíritu emprendedor.

En esta misma línea, la Comisión Europea ha puesto en marcha el nuevo Programa para la educación, la formación, la juventud y el deporte, denominado Erasmus+ (plus), ya que las instituciones europeas han identificado un panorama de cambio en el campo de la educación y la juventud, caracterizado por los siguientes puntos, tal y como se explica en el Documento Informativo: Erasmus Plus in Detail (2014):

- “Profunda crisis económica y altas tasas de desempleo juvenil
- Existencia de puestos vacantes, pero falta de competencias y baja empleabilidad de jóvenes titulados
- Aumento de las exigencias en los puestos con perfiles altas competencias
- Competitividad a nivel global por el talento: internacionalización de la educación
- Extraordinario crecimiento de la oferta educativa y potencial de las TIC



- Complementariedad entre la educación formal, no formal e informal
- Necesidad de una mayor conexión entre la educación y el Mercado laboral". (p. 2)

Estos problemas han llevado a los expertos de la Comisión Europea a plantearse la necesidad de establecer con el nuevo programa una mayor relación entre los objetivos de Erasmus+ y las políticas en materia de educación de la Estrategia 2020, modernizando la Formación Profesional con nuevos contenidos y metodologías para acercarla a la realidad de las empresas, proponiendo más sinergias entre la educación formal, no formal e informal, e implementando iniciativas que potencien la empleabilidad.

Estas consideraciones han sido tenidas en cuenta en España a la hora de plantear la reforma educativa. El currículo de los distintos estudios de Formación Profesional señala la importancia de aprovechar el aprendizaje permanente y las distintas iniciativas y proyectos europeos.

En este contexto se enmarca esta propuesta de innovación. Se trata de trasladar a la Formación Profesional esa percepción dinámica, flexible y conectada con la realidad que se fomenta desde las instituciones europeas. De esta forma, los y las estudiantes podrán adquirir las capacidades y competencias que necesitan en una sociedad del conocimiento, siendo capaces de adaptarse a los constantes cambios para poder aprovechar las oportunidades que surjan.

## **2.3. PROBLEMÁTICA, CONTEXTO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

### **❖ Contexto del centro**

El presente proyecto se propone para ser aplicado dentro de la programación del módulo de FOL en el IES Fernández Vallín, por lo que me remito en este punto a la contextualización ya realizada en la programación didáctica.

### **❖ Ámbito curricular de la innovación**

La propuesta de innovación se encuadra dentro del Módulo Profesional Formación y Orientación Laboral, materia impartida en los ciclos de Formación Profesional y que pretende preparar al alumnado para su incorporación al mercado laboral.

La LOE, modificada por la LOMCE, dentro de la ordenación de la enseñanza (art. 3), clasifica la Formación Profesional dentro de la Educación Secundaria Postobligatoria (ciclos de Grado Medio) y la Educación Superior (ciclos de Grado Superior), definiéndola como:

“el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica”. (art. 39).

El Real Decreto 1147/2011 regula la estructura de la Formación Profesional y los contenidos mínimos. En este nivel educativo, la formación se divide en Módulos Profesionales, algunos específicos de cada ciclo Formativo (asociados al Catálogo de Cualificaciones Nacionales) y otros que son obligatorios y comunes a todos los Ciclos Formativos. Entre éstos se encuentra el Módulo Profesional de Formación y Orientación laboral. Según el art. 23 del RD 1147/2011, comprende:

“la formación necesaria para conocer las oportunidades de aprendizaje, las oportunidades de empleo, la organización del trabajo, las relaciones en la empresa, la legislación laboral básica, así como los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales, para facilitar el acceso al empleo o la reinserción laboral en igualdad de género y no discriminación de las personas con discapacidad”.

El contenido curricular de FOL se adaptará en función de cada especialidad. Esta propuesta de innovación está diseñada para el ciclo formativo Electromecánica de Vehículos Automóviles (EVA). Se trata de un ciclo de grado medio, creado por el Real Decreto 453/2010. La Orden EDU/2874/2010 señala el contenido mínimo del currículo, que es establecido, en ejercicio de sus competencias, por el Principado de Asturias en el Decreto 160/2012.

Según el currículo del Ciclo Formativo EVA, la carga lectiva del Módulo Profesional Formación y Orientación Laboral es de 96 horas. Los contenidos de este módulo se dividen en dos unidades formativas, a cada una de las cuales le corresponde el 50% de la carga lectiva:

- Relaciones laborales y búsqueda de empleo
- Prevención de Riesgos Laborales.

En concreto, la propuesta de innovación se enmarca dentro de la unidad formativa de relaciones laborales y búsqueda activa de empleo. De los contenidos que recoge el currículo para dicha unidad formativa, la innovación está directamente relacionada con los siguientes:

- Definición y análisis del sector profesional del título correspondiente: situación actual, evolución y perspectivas de futuro del sector.
- El mercado de trabajo en el sector en el Principado de Asturias. Análisis de la oferta y la demanda.

- Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. La red Eures.
- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.
- La participación en el equipo de trabajo. Técnicas de dinamización de equipos de trabajo eficaces.

## ❖ Diagnóstico previo y necesidades detectadas

La finalidad de la Formación Profesional es ofrecer aquella formación necesaria para que el alumnado pueda insertarse laboralmente y desarrollar su carrera profesional en el sector. Se trata por tanto de una formación con un enfoque marcadamente práctico, que debe servir de puente a los y las estudiantes para acceder al mercado laboral.

Este carácter práctico resulta evidente en aquellos módulos profesionales específicos de cada ciclo formativo, donde el alumnado adquiere las competencias profesionales, las destrezas y los conocimientos necesarios para desempeñar las funciones propias de un determinado perfil profesional.

Sin embargo, esta perspectiva práctica queda muchas veces diluida en el Módulo Profesional de Formación y Orientación Laboral, pese al gran potencial y utilidad que puede y debe tener para el alumnado. Se trata de un módulo que debe proveer al alumnado de los conocimientos necesarios y la formación práctica pertinente, sobre legislación laboral, prevención de riesgos laborales y búsqueda de empleo, de forma que puedan trasladar esos conocimientos al día a día del entorno laboral.

En cambio, durante las prácticas en el Instituto, he comprobado que el alumnado no tiene este concepto de la materia. Mediante un cuestionario y entrevistas de carácter informal realizados en las primeras sesiones al comienzo de las prácticas con el objetivo de conocer sus intereses y percepción sobre la asignatura, se pueden extraer las siguientes conclusiones sobre su percepción de la materia de FOL

- Aunque consideran que el contenido es teóricamente útil para su futuro laboral, no ven la conexión directa con el día a día en el entorno laboral.
- Es una materia que no ven relacionada con el ciclo formativo que han escogido y hacia la que no muestran predisposición inicial.
- Les parece excesivamente teórica, por lo que se aburren y no les interesa. Los propios estudiantes, cuando al final de cada unidad didáctica impartida respondieron a un cuestionario que les pasamos sobre la metodología utilizada, indicaban entre las sugerencias que valoraban más las clases participativas y prácticas.

A esta falta de predisposición e interés por parte del alumnado se une el hecho de que la asignatura era impartida utilizando una metodología de tipo expositivo-magistral, donde el docente dictaba la teoría y el alumnado se limitaba a tomar apuntes. Por otra parte, apenas se buscaba la participación del alumnado, ni se utilizaban recursos para motivarlos, ni se proponían actividades con las que pudieran percibir la utilidad de lo aprendido en el aula.

Todo ello conduce a una baja implicación, dejadez y falta de motivación por parte del alumnado hacia el módulo profesional de FOL, que dificultan la consecución de los resultados de aprendizaje esperados para esta materia.

Esta metodología con un enfoque tan teórico choca especialmente con la esencia de la unidad formativa que es objeto de esta propuesta de innovación: la *Búsqueda de Empleo*.

Al tratar esta parte de la programación en el aula durante las prácticas, pude comprobar que:

- Algunos alumnos y alumnas nunca se habían enfrentado a la búsqueda de empleo y desconocían cómo abordar una entrevista de trabajo, elaborar un currículum o una carta de presentación, presentar una auto-candidatura, ponerse en contacto con empresas, etc.
- No percibían la búsqueda de empleo como un proceso integral del que deben hacerse responsables, sino que veían la empleabilidad algo “ajeno” a ellos, que no podían modificar y mejorar.
- En líneas generales, desconocían la situación del mercado laboral en el sector de la automoción, tanto a nivel regional como nacional, así como las oportunidades de empleo o prácticas en Europa.

Por estos motivos, me planteé la pregunta que me condujo a esta propuesta de innovación. ¿Cómo mejorar la empleabilidad de los jóvenes y hacer que comprendan que la búsqueda de empleo es un proceso complejo que requiere toda su implicación? Cada persona debe asumirlo responsablemente y de forma consciente, para poder marcarse un itinerario personal y profesional y mejorar aquellas competencias sociales, personales y profesionales que requieren mayor atención y potenciar aquellas otras en las que se destaca.

En lugar de que el docente se limite a explicar la situación del mercado laboral en el sector de la automoción, o dar indicaciones sobre cómo elaborar un *currículum* y una carta de presentación, o cómo abordar una entrevista de trabajo, considero más eficaz para alcanzar los objetivos de esta unidad trabajar el contenido de forma transversal, a través de un proyecto basado en sus propios intereses, de forma que los y las estudiantes sean el eje central y adquieran autonomía, desarrollando competencias que les sean útiles cuando se incorporen al mercado laboral.

## ❖ Conocimiento del grupo-clase

La propuesta de innovación se va a trabajar con el grupo del primer curso del Ciclo Formativo de Grado Medio Electromecánica de Vehículos Automóviles.

Hay 24 alumnos matriculados en el Módulo de FOL, con gran disparidad en cuanto al género: sólo hay una alumna matriculada. De este número, acuden con cierta regularidad a las clases entre 15 y 18 estudiantes.

Dentro del grupo, hay tres alumnos de origen marroquí que tienen dificultades considerables con el idioma, especialmente dos de ellos, que presentan también mayor desmotivación y bajo rendimiento académico.

Proceden de un contexto socio-económico medio-bajo, principalmente urbano, habiendo varios estudiantes que vienen de otras localidades asturianas (Villaviciosa, Pola de Siero). Es un grupo con alumnado joven (entre 19 y 23 años, salvo tres estudiantes que están entre los 26 y los 29).

Entre el alumnado se encuentran estudiantes con experiencia laboral previa que se reincorporan al sistema educativo debido al desempleo. Algunos de ellos tienen experiencia en el sector de la automoción, aunque la experiencia laboral de la mayoría no está relacionada. Otra parte del grupo no ha trabajado nunca y se incorporan a la FP desde la ESO, o tras haber abandonado el Bachillerato.

Es un grupo con baja motivación hacia el estudio, sin una rutina de trabajo y con poco interés hacia la materia de FOL. No están acostumbrados a participar en clase, si bien aunque en un primer momento se han mostrado poco predispuestos a nuevas propuestas y tareas que requieran más trabajo, a medida que se desarrollaban las prácticas mostraban mayor implicación. Esto parece indicar que, trabajando la motivación y buscando sus áreas de interés, será un grupo participativo y dinámico, por lo que este tipo de propuestas parecen idóneas.

## ❖ Ámbitos educativos afectados y nivel de actuación

En principio, el ámbito educativo que se verá directamente afectado es la docencia, ya que la propuesta de innovación afecta a la metodología y actividades llevadas a cabo en una de las unidades formativas del módulo profesional de FOL. El proyecto implica también al centro educativo a nivel de gestión, para apoyar al grupo de estudiantes a nivel logístico, cediendo instalaciones, mediando en la comunicación con las empresas e instituciones y con los grupos de estudiantes de los demás países participantes en el proyecto.

Por otra parte, la innovación se plantea para ser desarrollada a **nivel de aula** en la asignatura de FOL con el grupo de primer curso de Electromecánica de Vehículos. Sin embargo, al ser una actividad que trasciende lo meramente académico, buscando un enfoque más transversal de la materia, se requerirá la

colaboración del Departamento de FOL, así como el de Economía. En ambos Departamentos hay docentes que tienen experiencia en proyectos europeos y estarían interesados en participar. De hecho, sería interesante que, si la evaluación de esta primera experiencia resulta positiva, el proyecto se ampliara en cursos siguientes para integrar a los distintos ciclos formativos de la Familia Profesional de Automoción, de forma que cada uno pueda aportar conocimientos específicos, pasando a ser un proyecto gestionado a nivel del Departamento de FOL y buscando el apoyo de aquellos Departamentos que imparten docencia en estos ciclos formativos.

### ❖ **Colectivos y agentes implicados**

Los agentes con implicación directa en esta propuesta de innovación son los siguientes:

- Alumnado del grupo de primer curso del Ciclo formativo de Electromecánica de Vehículos Automóviles.
- Profesor/a del Módulo Profesional de FOL que imparte clase en dicho grupo.
- Los grupos de jóvenes de los países europeos participantes en el intercambio juvenil.

Existen además otros agentes con una implicación indirecta:

- El centro educativo como institución, ya que el grupo representará a dicho centro en el proyecto europeo.
- El profesorado de los Departamentos de FOL y Economía que estén interesados en colaborar en el proyecto.
- El equipo directivo y el Jefe de Departamento de FOL, para contactar con las empresas y aquellas instituciones públicas o entidades que puedan participar en el desarrollo del intercambio juvenil. A modo de ejemplo, se pueden citar el Consejo de la Mocedad de Gijón, el Instituto Asturiano de la Juventud, la Agencia Local de Empleo, sindicatos, concesionarios de coches, etc.

## **2.4. OBJETIVOS.**

### **Objetivos finales:**

1. Acercar al alumnado a la realidad del mercado laboral del sector de la automoción a nivel europeo.
2. Mejorar la empleabilidad y competitividad del alumnado desde la perspectiva propuesta en las nuevas políticas educativas europeas.

### **Objetivos específicos**

- 1.1. Conocer las ofertas de trabajo, los perfiles profesionales demandados y la situación económica del sector de la automoción a nivel regional, nacional y europeo
  - 1.2. Conocer las oportunidades de movilidad de la Unión Europea como alternativa al empleo
  - 1.3. Establecer redes de contactos con las empresas del sector de automoción para acceder a posibles nichos de empleo.
- 
- 2.1 Responsabilizarse del propio proceso de búsqueda activa de empleo
  - 2.2 Fomentar el autoanálisis personal y profesional.
  - 2.3 Identificar los puntos fuertes y las necesidades de mejora en las competencias profesionales y personales propias.
  - 2.4 Valorar la necesidad del aprendizaje permanente para mantener y/o mejorar la empleabilidad

Objetivos		Indicadores	Medidas
<b>Objetivo final 1:</b> 1. Acercar al alumnado a la realidad del mercado laboral del sector de la automoción a nivel europeo.		El alumnado ha aumentado su conocimiento de la estructura del mercado laboral en su sector	- Reuniones semanales de grupo - Cuestionario inicial y final
<b>Objetivos específicos</b>	1.1. Conocer las ofertas de trabajo, los perfiles profesionales demandados y la situación económica del sector de la automoción a nivel regional, nacional y europeo 1.2. Conocer las oportunidades de movilidad de la Unión Europea como alternativa al empleo 1.3. Establecer redes de contactos con las empresas del sector de automoción para acceder a posibles nichos de empleo.	- Se ha creado una web/blog con las ofertas de empleo en el sector a nivel europeo - El alumnado conoce los programas de movilidad y juventud existentes a nivel europeo - Se ha creado una base de contactos y datos sobre las empresas del sector - Al menos un 25% se plantea algún proyecto de movilidad europea - Conocen y manejan al menos 3 fuentes distintas de ofertas de trabajo	- Puesta en marcha de la web/blog - Cuestionario al final del proyecto - Creación de la base de datos y contactos
<b>Objetivo final 2:</b> 2. Mejorar la empleabilidad y competitividad del alumnado desde la perspectiva propuesta en las nuevas políticas educativas europeas.		El alumnado se responsabiliza de su propio proceso de búsqueda de empleo	Cuestionario final Indicadores de evaluación
<b>Objetivos específicos</b>	2.1. Responsabilizarse del propio proceso de búsqueda activa de empleo 2.2. Fomentar el autoanálisis personal y profesional. 2.3. Identificar los puntos fuertes y las necesidades de mejora en las competencias profesionales y personales propias. 2.4. Valorar la necesidad del aprendizaje permanente para mantener y/o mejorar la empleabilidad	- El alumnado elabora su propio itinerario profesional - El alumnado realiza un proceso de autoanálisis - Al menos la mitad del alumnado se interesa por programas de aprendizaje permanente y cursos de formación	- itinerario profesional elaborado por cada estudiante - informes de autoanálisis del alumnado - cuestionario al final del proyecto - Número de estudiantes interesados o preinscritos en cursos



## 2.5. RECURSOS MATERIALES Y FORMACIÓN.

Para llevar a cabo este proyecto, son necesarios los siguientes recursos:

- Aula de informática: el aula en la que se imparte FOL a este ciclo formativo es el taller de automoción, por lo que será necesario solicitar el aula de informática a comienzo de curso para aquellas sesiones en las que se trabaje sobre el proyecto de innovación.
- Lista de contactos relevantes. Si bien se pretende que el propio grupo sea capaz de acceder y ponerse en contacto con los agentes implicados en el proyecto (empresas, Agencia de Empleo, Consejo de la Mocedad, Instituto Asturiano de la Juventud, etc.), el docente proporcionará al comienzo una lista de contactos con los medios de contacto mínimos para poder empezar.
- Teléfono del centro, para ponerse en contacto con empresas y otras entidades por vía telefónica cuando no sea posible mediante el correo electrónico.
- Guía del Programa Erasmus+, publicaciones de la Unión Europea sobre la redacción de proyectos y formularios del proyecto de intercambio juvenil: se les proporcionará una Guía del Programa, donde se explica en qué consiste el programa y se definen los objetivos y prioridades del mismo. Tendrán a su disposición también varias publicaciones de la Comisión Europea sobre la redacción de proyectos europeos en el campo de la juventud, así como el modelo de formulario que deben completar para presentarlo a la Agencia Nacional Española.

En cuanto a la formación de los agentes, no son necesarios conocimientos previos. Los alumnos y alumnas constituirán un grupo informal de jóvenes (lo que quiere decir, según la Guía del Programa, que no es necesario estar organizados como entidad). Además, la docente cuenta con experiencia y formación en éste y otros proyectos del anterior Programa Juventud en Acción, por lo que servirá de apoyo y guía durante todo el proceso.

## 2.6. METODOLOGÍA Y DESARROLLO.

### ❖ Descripción de la actividad

Se propone trabajar la unidad formativa de Búsqueda Activa de Empleo del Módulo Profesional de FOL a través de la presentación de un proyecto de intercambio juvenil dentro del programa “Erasmus+”, de la Comisión Europea.

El programa “Erasmus+” es el nuevo programa de la Unión Europea para la educación, la formación, la juventud y el deporte. Se va a desarrollar entre 2014 y 2020 e incluye los 7 programas que hasta este año estaban englobados en tres bloques independientes, tal y como se muestra en el siguiente diagrama:

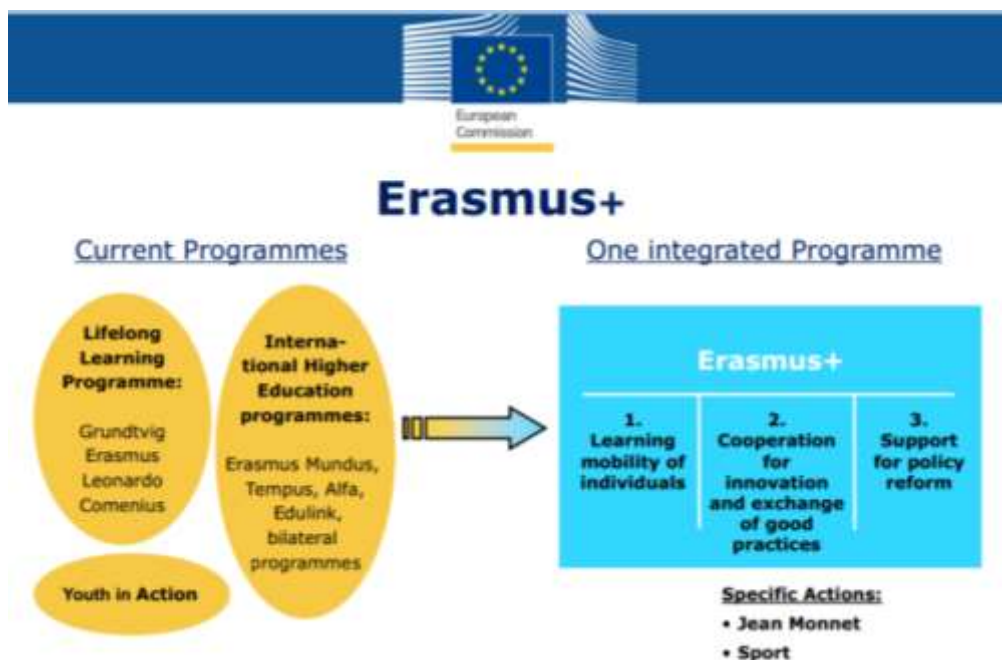


Gráfico 3: Unificación de los anteriores programas de educación y juventud en el Programa Erasmus Plus. Recuperado el 1 de mayo de [http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/documents/erasmus-plus-in-detail\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/documents/erasmus-plus-in-detail_en.pdf)

Con este programa, la Unión Europea pretende fomentar las competencias y empleabilidad de la juventud, así como modernizar la educación y las actuaciones en el campo de la juventud.

La actividad propuesta se incluye en el nuevo programa dentro del ámbito de Juventud, que contempla tres acciones clave:

<b>Acción clave 1-</b> Movilidad de las personas en el ámbito de la educación, la formación y la juventud	Movilidad de las personas por motivos de aprendizaje.
	Intercambios juveniles
	Servicio Voluntario Europeo
	Movilidad de los trabajadores en el ámbito de la juventud
<b>Acción clave 2-</b> Cooperación para la innovación y el intercambio de buenas prácticas	Asociaciones estratégicas en el ámbito de la educación, la formación y la juventud
<b>Acción clave 3-</b> Apoyo a las reformas de las políticas	Diálogo estructurado: Contactos entre los jóvenes y los responsables de la toma de decisiones en el ámbito de la juventud

Tabla 2: Acciones clave del Programa Erasmus Plus. Creada a partir de la información de [http://www.erasmusplus.injuve.es/programa/presentacion/acciones.html?\\_\\_locale=es](http://www.erasmusplus.injuve.es/programa/presentacion/acciones.html?__locale=es)

En concreto, como se puede ver en la tabla superior, el intercambio juvenil se encuentra dentro de la acción clave 1: Movilidad de personas por motivos de aprendizaje.

Como puede resultar confuso, hay que destacar que la propuesta de innovación consiste en trabajar mediante un proyecto juvenil la unidad formativa de búsqueda de empleo y no es el intercambio en sí mismo (algo que depende de la aprobación del proyecto). Con el proceso de trabajo que implica la presentación del proyecto, se trabajarían los objetivos propuestos en la innovación. Si el proyecto es aprobado, el grupo obtendría financiación para desarrollar el intercambio juvenil, reuniéndose con jóvenes de Europa que busquen empleo en el mismo sector, lo que generaría un valor añadido.

A continuación, pasaré a describir en qué consiste un intercambio juvenil, para que resulte más fácil comprender la propuesta de innovación, pues condiciona las actividades del proyecto.

Según la definición que da la Guía del Programa Erasmus Plus:

“Los intercambios juveniles permiten a grupos de jóvenes de diferentes países reunirse y convivir durante un máximo de 21 días. Durante el intercambio juvenil, los y las participantes llevan a cabo conjuntamente un programa de trabajo (una combinación de talleres, ejercicios, debates, juegos de rol, simulaciones, actividades al aire libre, etc) diseñado y preparado por ellos y ellas previamente al encuentro. Estos intercambios permiten a los jóvenes: desarrollar competencias clave; tomar conciencia de temas / áreas temáticas socialmente relevantes; descubrir nuevas culturas, hábitos y estilos de vida, fundamentalmente a través del aprendizaje entre iguales; fortalecer valores como la solidaridad, la democracia, la amistad, etc.

El proceso de aprendizaje en estos intercambios juveniles se lleva a cabo a través de metodologías propias de la educación no formal. Estos

intercambios se basan en una cooperación transnacional entre dos o más organizaciones participantes de diferentes países, pertenecientes o no a la Unión Europea”. (p. 67)

En la siguiente tabla se resumen las características y criterios de elegibilidad de los intercambios juveniles, obtenidos de la Guía del Programa Erasmus+, que deberá tener en cuenta el grupo de alumnos para diseñar su proyecto:

<b>Intercambios juveniles (Acción clave 1 del Programa Erasmus+)</b>	
<b>Duración de la actividad</b>	De 5 a 21 días
<b>Lugar de la actividad</b>	País de una de las entidades o grupos participantes (en este caso, Gijón)
<b>Participantes elegibles</b>	Jóvenes entre 13 y 30 años residentes en los países participantes
<b>Número de participantes</b>	Entre 16 y 60
<b>Fecha de presentación del proyecto</b>	Hay tres plazos. En este caso se presentaría en el segundo: 30 de abril para, si el proyecto es aprobado, implementarlo entre el 1 de agosto y el 28 de febrero del año siguiente

Tabla 3: requisitos de elegibilidad de los intercambios juveniles. Elaborada a partir de la información de la Guía del Programa Erasmus Plus.

Como ya indicaba más arriba, se propone como innovación que el grupo de alumnos presente (constituidos como grupo informal de jóvenes) un proyecto a la Agencia Nacional Española para celebrar un intercambio juvenil sobre el sector de la automoción y el empleo juvenil en Europa, en el que jóvenes que trabajen y busquen empleo en el sector de la automoción pongan en común sus experiencias y sirvan de puente hacia esos países a los jóvenes de las demás países participantes.

Guiados por la profesora, deberán desarrollar la idea y redactar el proyecto, con un plan de actividades para el intercambio. Éstas deberán estar enfocadas a mejorar la empleabilidad de los y las participantes. Algunas posibles actividades son las siguientes:

- encuentros *networking* con empresas del sector,
- concurso de ideas emprendedoras,
- creación de una bolsa de empleo en el sector de la automoción a nivel europeo,
- taller de video-currículum y entrevistas de trabajo,
- taller/ concurso de diseño de prototipos electromecánicos para los automóviles,
- visitas a talleres de coches y concesionarios, etc.

Para poder diseñar el proyecto, deberán realizar distintas tareas directa e indirectamente relacionadas con la búsqueda de empleo:

- planificar el proceso del proyecto,
- gestionar aspectos de logística: encontrar un lugar para celebrar el encuentro (en principio, sería el propio centro), gestionar el alojamiento (en caso de que el proyecto sea aprobado) de los jóvenes participantes en el intercambio;
- analizar el mercado laboral en el sector de la automoción, tanto a nivel de Asturias como nacional,
- contactar con empresas e instituciones para desarrollar los talleres y actividades,...

De esta forma, estarán trabajando de forma práctica los contenidos propios de la unidad formativa de Búsqueda de Empleo, a la vez que mejoran su empleabilidad, desarrollando habilidades sociales y de afrontamiento, trabajando el autoconocimiento y el trabajo en equipo. El proyecto les servirá también para hacerles reflexionar sobre su itinerario y objetivos profesionales y entrar en contacto con el mercado laboral, estableciendo redes que pueden ser futuras fuentes de empleo.

Se propone, además, entre estas actividades la creación de un blog o página web que permita, tanto dar visibilidad al proyecto, como ser fuente de información para el alumnado y de diseminación de resultados

La evaluación de esta unidad didáctica de la asignatura se realizará a través de una evaluación continua del proceso de diseño y redacción del proyecto, así como mediante la evaluación del propio proyecto, tal y como se detalla en el apartado de Evaluación recogido en la programación didáctica.

### ❖ **Criterios metodológicos y procedimientos que aporta la innovación**

La metodología empleada será el **aprendizaje por proyectos**. Partiendo de la propuesta de presentar el proyecto de intercambio juvenil, será el propio alumnado quien idee, planifique e implemente el proyecto, trabajando los contenidos de forma integral y transversal y dándole a su aprendizaje una aplicación real. Así, se logra un aprendizaje mediante la interacción con el ambiente (Vygotsky, 1978) y de forma significativa (Ausubel 1968). De esta forma, son los y las estudiantes quienes construyen su propio aprendizaje, permitiéndoles potenciar sus áreas de interés y fortalezas individuales, lo que aumenta su implicación y motivación.

Por otra parte, esta forma de trabajar implica tener en cuenta también elementos del **aprendizaje entre iguales** (*peer learning*). No hay una relación

asimétrica entre docente y estudiante, donde el primero ocupa una situación de superioridad en la posesión de conocimientos. Son los y las propias estudiantes (guiados por el docente) quienes de forma cooperativa se transmiten experiencias y conocimientos, en situaciones más flexibles y dinámicas donde ambas personas se encuentran al mismo nivel.

### ❖ Fases y actividades realizadas.

El proyecto se divide en las siguientes fases, en cada una de las cuales se llevarán a cabo las distintas actividades:

Fase	Actividades	Tiempo estimado
Presentación del proyecto	1. Descripción del programa Erasmus Plus, la unidad formativa y el plan de trabajo propuesto	1 sesión
	2. Fijación de objetivos	
Talleres de empleabilidad y búsqueda de empleo	3. Taller de autoconocimiento y diseño de un itinerario profesional	1 sesión
	4. Taller de elaboración del curriculum	1 sesión
	5. Taller sobre emprendimiento y oportunidades de movilidad	1 sesión
Planificación del proyecto de intercambio	6. Constitución de los grupos de trabajo	1 sesión
	7. Diseño de un plan de trabajo y reparto de tareas	
	8. Creación de la web/blog y el grupo de Facebook	1 sesión+ trabajo online
Redacción y preparación del proyecto de intercambio	9. Búsqueda de grupos de jóvenes para ser socios del proyecto	1 sesión+ trabajo online
	10. Búsqueda de información sobre el mercado laboral de la automoción y elaboración de un informe	2 sesiones
	11. Creación de una base de datos de empresas del sector	1 sesión
	12. Contacto con empresas del sector para celebrar evento networking y buscar ofertas de empleo	1 sesión+ trabajo online
	13. Propuesta y diseño de actividades para el intercambio juvenil	2 sesiones+ trabajo online
	14. Preparación de aspectos logísticos del intercambio juvenil: alojamiento, lugar de celebración	2 sesiones+ trabajo online
	15. Redacción del proyecto	4 sesiones
Envío del proyecto y evaluación de la	16. Preparación de la documentación necesaria y entrega online del proyecto	1 sesión

innovación	Cuestionario de evaluación final	
------------	----------------------------------	--

Tabla 4: Fases del proyecto. Elaboración propia

## ❖ Cronograma

Teniendo en cuenta el carácter transversal de la actividad propuesta y el hecho de que la búsqueda de empleo es un proceso que debe desarrollarse en el tiempo, pues implica abordar cuestiones que no se pueden trabajar de manera inmediata, la propuesta de innovación se desarrollará durante todo el curso académico, repartiendo la carga lectiva, de forma que se trabaje a la vez que otras unidades formativas.

Cada sesión de 1 hora se dividirá en 2 partes:

- Primeros 10 minutos: reunión de grupo para evaluar trabajo realizado y resolver dudas, proponer ideas nuevas, etc.
- 50 minutos restantes: trabajo en grupos.

A la unidad formativa de relaciones laborales y búsqueda de empleo le corresponde, según el currículo del ciclo formativo EVA, un 50% de la carga lectiva del Módulo de FOL (96 h.), por lo que se destinarán al proyecto 20 horas lectivas, dejando las restantes 28 horas para el bloque de relaciones laborales.

Puesto que el plazo de presentación del proyecto de intercambio juvenil finaliza el 30 de abril, el cronograma se organizará entre los meses de octubre (no se comenzará en septiembre) y abril, como sigue:

<b>Primer trimestre</b>	<b>Periodicidad</b>	Quincenalmente	Total: 6 sesiones
	Septiembre	No	
	Octubre	2 sesiones	Actividades 1 y 2
			Actividad 3
	Noviembre	2 sesiones	Actividad 4
			Actividad 5
	Diciembre	2 sesiones	Actividades 6 y 7
			Actividad 8
<b>Segundo Trimestre</b>	<b>Periodicidad</b>	Semanalmente	Total: 11 sesiones
	Enero	3 sesiones	Actividad 9
			Actividad 10

			Actividad 10
	Febrero	4 sesiones	Actividad 11
			Actividad 12
			Actividad 13
			Actividad 13
	Marzo	4 sesiones	Actividad 14
			Actividad 14
			Actividad 15
			Actividad 15
	<b>Tercer trimestre</b>	<b>Periodicidad</b>	Semanalmente
Abril		3 sesiones	Actividad 15
			Actividad 15
			Actividad 16

Tabla 5: cronograma del proyecto. Elaboración propia

### ❖ **Participación, coordinación y toma de decisiones.**

El proyecto estará coordinado y supervisado en todo momento por el docente que imparte clase en el grupo con el que se llevará a cabo la innovación. Para aquellos aspectos de gestión, logística o comunicación que requieran la intervención del jefe de Departamento o del Equipo directivo del centro, se solicitará su colaboración, si bien al inicio de curso se les explicaría el proyecto, tanto al Equipo directivo como al Departamento, ofreciendo participar a los miembros del departamento que estén interesados.

Si bien la participación en el intercambio juvenil debe ser voluntaria para el alumnado, pues se plantea como actividad extraescolar, es obligatoria la participación en el diseño y presentación del proyecto, ya que se evaluará así esta unidad formativa.

Teniendo en cuenta que el alumnado con el que se trabajará son personas adultas y que precisamente se busca que se responsabilicen y adquieran autonomía, en principio el grupo tendrá libertad para organizarse (siempre con el apoyo del docente) como mejor consideren. Al presentarles la actividad, se les propondrá organizarse en grupos de trabajo de 3 ó 4 personas, de forma que puedan repartirse las tareas.



Cada semana, se dedicarán 10 minutos de clase a una reunión del grupo, para poner en común el trabajo avanzado, resolver dudas y prestar apoyo en las cuestiones que presenten alguna dificultad.

La toma de decisiones se llevará a cabo de forma dialogada y consensuada en la medida de lo posible, recurriendo a la votación de las decisiones sobre las que no exista consenso.

## **2.7. EVALUACIÓN DE RESULTADOS.**

La evaluación del proyecto se realizará tanto de forma puntual, con una evaluación inicial y otra final, como continua, a lo largo de todo el proceso.

La evaluación inicial se realizará con el objetivo de saber el grado de conocimiento del alumnado sobre el tema y sus intereses y motivaciones. Se utilizará una escala tipo Likert (véase anexo II), que tratará los siguientes puntos:

- Grado de conocimiento de herramientas de búsqueda de empleo
- Grado de conocimiento de Programas europeos de juventud y movilidad
- Experiencia profesional previa
- Grado de conocimiento del mercado laboral en el sector de la automoción

Durante el desarrollo del proyecto, se llevarán a cabo reuniones de grupo semanalmente, durante 10 minutos al comienzo de la clase, para evaluar trabajo realizado y resolver dudas, proponer ideas nuevas, etc. De esta forma, el alumnado puede aportar su punto de vista.

Paralelamente, se realizará una evaluación continua mediante la observación y el registro a través de una lista de indicadores, para valorar la evolución del proyecto y el grado de consecución de los objetivos.

Al final de la innovación, se entregará al alumnado un cuestionario final, con una escala tipo Likert, basada en la utilizada en la evaluación inicial, con algunas modificaciones, y algunas preguntas (véase anexo II).

Con toda la información obtenida, se elaborará un informe final para presentarlo en el centro escolar.

## 2.8. SÍNTESIS VALORATIVA.

*“Dime y lo olvido, enséñame y lo recuerdo, involúcrame y lo aprendo.”  
(B. Franklin).*

La Búsqueda de Empleo es un proceso que debe ser necesariamente interiorizado y llevado a cabo por cada persona, de forma consciente y autónoma. El docente simplemente debe servir de guía en ese proceso, ofreciendo los recursos y herramientas que puedan resultar útiles. Por ello, no tiene ningún sentido abordar esta parte de la materia con una metodología tradicional.

Así, esta propuesta combina esa actitud de apertura hacia otras posibilidades y oportunidades de desarrollo personal y profesional que muchas veces el alumnado desconoce, a la vez que les conecta con su entorno cercano, trasladando el campo de juego a la realidad en la que, en poco tiempo, tendrán que desenvolverse.

A continuación, se recogen aquellas circunstancias que, tras un análisis a nivel externo e interno del proyecto y previo a su implementación, creo que pueden influir en el desarrollo del mismo, tanto positiva como negativamente:

### **Puntos fuertes de la innovación**

- Se trata de un área de interés del alumnado, siendo el sector en el que seguramente desarrollarán su carrera profesional.
- No requiere inversión económica directa. En caso de que el proyecto de intercambio fuera aprobado, recibiría financiación de la Comisión Europea.
- La docente tiene experiencia en el anterior programa de juventud de la Comisión Europea: Juventud en Acción, desarrollando proyectos de intercambios juveniles y cursos de formación, por lo que conoce el funcionamiento del programa y tiene experiencias previas en las que basarse.
- El alumnado ha respondido positivamente a metodologías participativas.
- Hay otros docentes en el Departamento de FOL y en el de Economía que tienen experiencia en proyectos de empleabilidad, a nivel regional e internacional
- El Equipo directivo está abierto a adoptar nuevas ideas y proyectos de innovación, siendo un centro que pone en práctica numerosas iniciativas. De hecho, actualmente participa en un Proyecto europeo para reducir el absentismo escolar: Prevent (UrbAct).

- El hecho de realizar las actividades por equipos de trabajo permite mayor dinamismo y facilita la organización, pudiendo atender de forma más individual a cada estudiante.

### **Puntos débiles de la innovación**

- Es un proyecto ambicioso y complejo, que requiere mucha implicación por parte del alumnado para que se alcancen los objetivos y resultados previstos.
- Requiere un trabajo constante y autónomo a lo largo del curso (es probable que incluso deba realizarse trabajo en casa), algo a lo que el alumnado no está acostumbrado.
- Es un centro educativo con pocos recursos informáticos.
- En el Departamento de FOL del centro hay cierta actitud de acomodamiento y falta de interés por innovaciones educativas por parte de algunos miembros.
- Aunque no es necesario el conocimiento de la lengua inglesa para presentar el proyecto, pues se puede presentar en el idioma del país miembro de la UE que presenta el proyecto, el alumnado se puede sentir cohibido por la perspectiva internacional del proyecto y tener dificultades para comunicarse con los otros grupos de jóvenes participantes en el intercambio.

### **Propuestas de mejora**

Aunque considero que el hecho de plantear la innovación como un proyecto europeo puede resultar motivador, a la vez que acerca al alumnado las posibilidades de movilidad europea (algo que de no ser por el proyecto posiblemente ni siquiera contemplarían), la complejidad del proyecto puede dificultar su implementación. Aun así, dado que el proyecto incluye numerosas actividades y pequeños pasos, puede suceder que, aunque el proyecto de intercambio no llegue a ser aprobado por la Comisión Europea (se debe recordar que la propuesta de innovación es el proceso en sí), se alcancen gran parte de los objetivos y resultados previstos. En este caso, para próximos cursos podría mantenerse la idea del proyecto, con la misma metodología y plan de trabajo, pero proponiendo un resultado final que no sea tan ambicioso. Por ejemplo, un proyecto de investigación que incluya actividades similares a las planteadas aquí, pero a menor escala, para ser publicado por el instituto o la Oficina de Juventud de Gijón.

Para terminar, quisiera cerrar este apartado y el proyecto de innovación en general con unas frases de un diálogo de *El Mago de Oz*, de Lyman Frank Baum, que resumen el porqué de esta innovación:

“- ¿Y mi valor?- Intervino el León en tono ansioso.

- Estoy seguro de que te sobra valor- respondió Oz-. Lo único que necesitas es tener confianza en ti mismo”.

## 2.9. ANEXOS

### ANEXO I. CUESTIONARIO INICIAL PARA EL ALUMNADO

Para las siguientes afirmaciones, valora tu grado de conformidad de 1 a 5, donde 1 indica totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. En aquellas preguntas cuya respuesta sólo pueda ser sí o no, marca 1 para sí y 5 para no.

	1	2	3	4	5
<b>Empleabilidad y búsqueda de empleo</b>					
Tengo un currículum vitae actualizado y adecuado para el sector en el que busco empleo					
Sé afrontar adecuadamente una entrevista de trabajo					
Conozco mis puntos fuertes en las competencias profesionales y sociales					
Conozco los aspectos en los que debo mejorar de cara a encontrar un trabajo					
Sé escribir una carta de presentación					
Sé dónde buscar ofertas de empleo en el sector de la automoción					
He solicitado orientación laboral en el Servicio Público de Empleo, la Oficina de Información Juvenil u otra entidad similar					
Conozco las empresas de automoción y concesionarios que operan en Asturias					
Conozco las principales empresas de automoción y concesionarios/fábricas de coches que operan en España					
He trabajado alguna vez en el sector de la automoción					
He trabajado alguna vez en otro sector (hostelería, atención al público, etc.)					
Me he planteado buscar trabajo en otros países de la Unión Europea					
Me he planteado emprender mi propia idea empresarial					
<b>Erasmus+ y participación juvenil</b>					
He oído hablar del Programa Erasmus+ de la Unión Europea					
Conozco en qué consisten los intercambios juveniles					
He participado en algún intercambio juvenil					
Participo o he participado en alguna asociación o grupo juvenil de mi localidad					
He realizado algún tipo de voluntariado					
He participado en cursos de formación para aumentar mi formación complementaria					
Conozco en qué consiste el Programa de prácticas europeas Leonardo					
He participado en el Programa de Prácticas europeas Leonardo					
Creo que las competencias útiles en el mundo laboral se adquieren a través de la experiencia profesional					

¿De qué forma crees que el proyecto propuesto puede servir para mejorar tu empleabilidad?

## ANEXO II. CUESTIONARIO FINAL PARA EL ALUMNADO

	1	2	3	4	5
<b>Empleabilidad y búsqueda de empleo</b>					
Tengo un curriculum vitae actualizado y adecuado para el sector en el que busco empleo					
Sé afrontar adecuadamente una entrevista de trabajo					
Conozco mis puntos fuertes en las competencias profesionales y sociales					
Conozco los aspectos en los que debo mejorar de cara a encontrar un trabajo					
Sé escribir una carta de presentación					
Sé dónde buscar ofertas de empleo en el sector de la automoción					
He solicitado orientación laboral en el Servicio Público de Empleo, la Oficina de Información Juvenil u otra entidad similar					
Conozco las empresas de automoción y concesionarios que operan en Asturias					
Conozco las principales empresas de automoción y concesionarios/fábricas de coches que operan en España					
He trabajado alguna vez en el sector de la automoción					
He trabajado alguna vez en otro sector (hostelería, atención al público, etc.)					
Me he planteado buscar trabajo en otros países de la Unión Europea					
Me he planteado emprender mi propia idea empresarial					
<b>Erasmus+ y participación juvenil</b>					
Conozco el Programa Erasmus+ de la Unión Europea					
He participado en algún intercambio juvenil o tengo intención de hacerlo					
Creo que la participación en asociaciones juveniles o el voluntariado pueden ser útiles para desarrollar mis competencias profesionales					
Conozco en qué consiste el Programa de prácticas europeas Leonardo					
Tengo intención de participar en algún Programa de Prácticas europeas Leonardo					
He participado en cursos de formación para aumentar mi formación complementaria o tengo intención de hacerlo					
Creo que las competencias útiles en el mundo laboral se adquieren a través de la experiencia profesional					

Responde, con la mayor sinceridad posible, a las siguientes preguntas:

- ¿Qué crees que te ha aportado este proyecto?
- ¿De qué forma crees que puede servirte para encontrar empleo en el futuro?
- Por último, agradecería que hicieras cualquier sugerencia que tengas.

¡Gracias por tu participación!

### ANEXO III. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN

Áreas	Indicadores	1	2	3
<b>Empleabilidad</b>	Conoce la estructura del mercado laboral del sector de automoción en España			
	Conoce la estructura del mercado laboral del sector de automoción en Asturias			
	Conoce la estructura del mercado laboral del sector de automoción en España			
	Se ha fijado un itinerario profesional, definiendo objetivos a corto, medio y largo plazo			
	Se ha realizado una valoración de la personalidad, las aspiraciones, las actitudes y la formación propia.			
	Conoce varias fuentes de ofertas de trabajo			
	Tiene un curriculum actualizado y adecuado para su perfil profesional			
	Sabe enfrentarse a una entrevista de trabajo			
	Conoce las principales empresas del sector de automoción			
	Valora la importancia de las TIC como instrumentos de búsqueda de empleo			
	Conoce las oportunidades de movilidad a nivel europeo			
	Valora la importancia del aprendizaje permanente			
	Conoce sus puntos débiles y potencialidades profesionales			
	Se interesa por mejorar su empleabilidad			
	Valora la posibilidad del autoempleo y el emprendimiento			
<b>Competencias sociales y profesionales</b>	Aporta sus propias ideas y trata de defenderlas ante el resto de compañeros			
	Aplica estrategias de trabajo en equipo, valorando su importancia para la consecución de objetivos de grupo			
	Es capaz de resolver los posibles conflictos de forma pacífica			
	Cumple con las tareas de las que se ha responsabilizado			
	Muestra una actitud dialogante y conciliadora			
	Respeto los turnos de palabra al hablar			
	Es autónomo/a en el desempeño de su trabajo			
	Respeto la diversidad			
	Asume las críticas de forma constructiva			
	Respeto las jerarquía y obedece órdenes			
	Es creativo/a			
	Es flexible y busca alternativas; se adapta a los cambios de funciones			
	Es capaz de planificar, organizar y priorizar el trabajo			
	Asume nuevos retos y responsabilidades			

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ausubel, D.P (1968) *Educational Psychology: a cognitive view*. New York: Holt. [Trad. Cast.: *Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas, 1976]
- Bandura, A. y Rivièrè, A. (1982) *Teoría del aprendizaje social*. Madrid: Espasa Calpe
- Coll, C., Ullastres, A. M., & Palacios, J. (1990). *Desarrollo psicológico y educación*. Alianza Editorial.
- Comisión Europea, Erasmus at a glance (2014).. Recuperado el 18 de abril de [http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/documents/erasmus-plus-at-a-glance\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/documents/erasmus-plus-at-a-glance_en.pdf)
- Comisión Europea, Erasmus plus in detail (2014). Recuperado el 18 de abril de [http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/documents/erasmus-plus-in-detail\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/documents/erasmus-plus-in-detail_en.pdf)
- Comunicación de la Comisión Europea COM (2011) 933 *Iniciativa de Oportunidades para la Juventud*
- Decreto 160/2012, de 11 de julio, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado medio de formación profesional en Electromecánica de Vehículos Automóviles.
- Guía del Programa Erasmus Plus. Comisión Europea. Recuperada el 3 de mayo de [http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/documents/erasmus-plus-programme-guide\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/documents/erasmus-plus-programme-guide_es.pdf)
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2013). Informe Español de 2013: Objetivos Educativos Europeos y Españoles. Estrategia Educación y Formación 2020, Recuperado el 26 de abril de <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/indicadores-educativos/informeet20202013.pdf?documentId=0901e72b81732dc8>
- Piaget, J. (1969) *Psicología y pedagogía*. Madrid: Ariel



Proyecto de informe conjunto de la Comisión de 2011/2012 sobre el empleo, COM (2011) 815, de 23.11.2011.

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

Real Decreto 453/2010, de 16 de abril, por el que se establece el título de Técnico en Electromecánica de Vehículos Automóviles y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Resolución de 18 de junio de 2009, de la consejería de educación y ciencia, por la que se regula la organización y evaluación de la Formación Profesional del sistema educativo en el Principado de Asturias

Vygotsky, L.S. (1978) Pensamiento y lenguaje. Madrid: Paidós Ibérica