

MÁSTER UNIVERSITARIO EN FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE EDUCACIÓN
SECUNDARIA Y BACHILLERATO, CICLOS, ESCUELAS DE IDIOMAS Y ENSEÑANZAS
DEPORTIVAS

Unidad Didáctica del Módulo de F.O.L. en el Ciclo de Formación Profesional de Grado Superior en Paisajismo y Medio Rural: Orientación profesional y búsqueda activa de empleo

Presentado por:

M.ª Auxiliadora Begines Baquero

Dirigido por:

Profesora Elisa Codoñer Solá

Curso: 2021 - 2022

RESUMEN

En este trabajo se analiza la programación didáctica del Ciclo Superior de Paisajismo y Medio Rural, desarrollada en el Centro EFA El Salto (Aragón), para la cual se realizan diversas propuestas de mejora, y además se desarrolla la Unidad Didáctica que aborda la Búsqueda activa de Empleo, dentro del módulo de Formación y Orientación Laboral, introduciendo conceptos de este ámbito estratégico tales como la adaptación del perfil del candidato a diferentes ofertas laborales en el propio currículo del módulo y no solo a través de actividades externas o complementarias. Esta Unidad Didáctica propone 6 sesiones para abordar este contenido, ubicando las sesiones en el segundo trimestre del curso escolar. Se proponen herramientas tales como la gamificación o la apertura de espacios de debate entre los alumnos y alumnas para potenciar el desarrollo de los mismos en el entorno laboral.

Palabras clave: búsqueda de empleo, orientación laboral, Curriculum Vitae, F.O.L., unidad didáctica

ABSTRACT

The Didactic Unit that contains this work is conceived as a proposal for the didactics of the Training and Job Orientation modul, specifically for the block destined to the Laboral Orientation and the Active Search of employment in the Higher Cycle of Landscaping and Rural Environment, introducing concepts of this strategic area such as the adaptation of the candidate's profile to different job offers in the modul's own curriculum and not only through external or complementary activities. This Didactic Unit proposes 6 sessions to address this topic of the modul, placing them in the second quarter of the school year. Tools such as gamification or the opening of spaces for debate among students are proposed to enhance their development in the work environment.

Keywords: job searching, laboral orientation, curriculum vitae, training and job orientation, didactic unit

Índice de contenidos

1. Introducción y Justificación	6
2. Marco normativo estatal y específico de la Comunidad Autónoma de Aragón	7
3. Contextualización del Centro Educativo	14
4. Presentación de la programación didáctica, análisis y propuesta de mejora de la misma	26
A. Introducción al módulo	26
B. Análisis de la Programación Didáctica	26
C. Propuesta de mejora de la Programación Didáctica	40
5. Presentación de la Unidad Didáctica	50
6. Posibilidades de proyectos de investigación educativa	73
7. Conclusiones, limitaciones y prospección de futuro	73
8. Referencias bibliográficas	74
9. Anexos	79

Índice de figuras

Figura 1. Pirámide del Marco Normativo estatal y específico en orden de autoridad. (elaboración propia)	7
Figura 2. Distribución de las sesiones de la Unidad de Trabajo “Búsqueda de Empleo” (elaboración propia)	50
Figura 3. Prueba individual tipo test sobre los conceptos básicos de la búsqueda de empleo (elaboración propia)	59
Figura 4. Prueba individual tipo test sobre los conceptos básicos de la búsqueda de empleo (elaboración propia)	61
Figura 5. Fragmento del vídeo de recapitulación de los conceptos básicos de la Unidad de Trabajo (elaboración propia)	72

Índice de tablas

Tabla 1. Convocatorias evaluación final. EFA El Salto. Documento de organización del centro.)	22
Tabla 2. Ejemplo de desarrollo del tratamiento de las Enseñanzas Transversales en la Programación Didáctica del módulo de F.O.L. (Programación Didáctica del Módulo de F.O.L., EFA El Salto)	37
Tabla 3. Temporización de Unidades Didácticas y Bloques de Contenido (elaboración propia)	45
Tabla 4. Procedencia de los alumnos y alumnas del módulo (elaboración propia)	46
Tabla 5. Evaluación global de la Unidad de trabajo (elaboración propia)	57
Tabla 6. Rúbrica planteada para la primera sesión (elaboración propia)	59
Tabla 7. Rúbrica planteada para la segunda sesión (elaboración propia)	62
Tabla 8. Rúbrica planteada para la tercera sesión (elaboración propia)	64
Tabla 9. Rúbrica planteada para la cuarta sesión (elaboración propia)	68
Tabla 10. Rúbrica planteada para la quinta sesión (elaboración propia)	70
Tabla 11. Rúbrica planteada para la sexta sesión (elaboración propia)	73

1.Introducción y justificación

La importancia de la orientación profesional en la búsqueda activa de empleo es realmente significativa en una era digital post-COVID, pues, los métodos de búsqueda de empleo son cada vez más específicos, requieren habilidades concretas, y ya los procedimientos de aplicaciones también han cambiado de forma drástica a fines de hacerlo más automatizado y dejar de forma clara cuál es el perfil que se está buscando para satisfacer una vacante bien sea en una empresa, negocio, pequeña compañía o emprendimiento.

Por esta misma razón, es necesario orientar a los y las estudiantes y profesionales que buscan mostrarse al mercado laboral, de manera que todas las competencias y habilidades adquiridas durante su formación puedan ser de utilidad al momento de ejercer la carrera estudiada. Además, con la gran demanda que existe a nivel nacional y regional de alimentos producto de la agricultura, ganadería y actividades afines, es inminentemente necesario que se otorgue especial atención a la forma en la cual los profesionales pueden formar parte del sistema y la producción de alimentos y materias primas para otros alimentos, a partir de los recursos naturales con los que se cuenta.

En consecuencia, en el presente trabajo se analizará la programación didáctica del centro educativo EFA El Salto, ubicado en la localidad Zuera, en la provincia de Zaragoza (Aragón), en el cual se imparten Ciclos Formativos de Formación Profesional Básica, Ciclos Formativos de Grado Medio y Ciclos Formativos de Grado Superior. A lo largo de este trabajo nos centraremos en el Grado Superior de Paisajismo y Medio Rural, y más concretamente en el módulo de Formación y Orientación Laboral (en adelante FOL).

En base al análisis y las propuestas de mejora realizadas, se diseñará una Unidad Didáctica de seis sesiones definida para impartir a los estudiantes todo aquello que será necesario para la introducción al ámbito laboral de los estudiantes y profesionales técnicos en producción agropecuaria en España.

2. Marco normativo estatal y específico de la Comunidad Autónoma de Aragón

Este trabajo se fundamenta, en una escala de mayor a menor elevación, en aquellas leyes y disposiciones fundamentales vigentes que a nivel estatal y regional existen en materia educativa, tanto en España como en la Comunidad Autónoma de Aragón, nivel regional en el que se sitúa el centro educativo para el que se establece la programación aquí expuesta.

En cambio, el rango de concreción curricular es inversamente proporcional, siendo el de menor concreción el dispuesto para el ámbito estatal, y el de mayor el establecido por el centro educativo en el que se encuadra.

En cualquier caso, antes de analizar o mencionar estas, es pertinente referirse a aquellas declaraciones o recomendaciones que desde el ámbito internacional o comunitario enmarcan o condicionan de alguna manera la normativa nacional.

Para facilitar la comprensión del marco normativo expuesto, se ha reflejado en la figura a continuación un resumen de la legislación de la que trataremos, yendo de la más global a la más concreta.

Figura 1

Pirámide del Marco Normativo estatal y específico en orden de autoridad. (elaboración propia)



Sin duda, toda legislación que a nivel estatal en los últimos años ha tratado de regular el ámbito educativo, blindando de alguna manera el derecho a la educación, ha tenido como referente moral en la mayoría de los países la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) que la Organización de Naciones Unidas (ONU) promulgó en 1948 y que, en su art. 26, señala el derecho a la educación gratuita, el desarrollo personal como principal objetivo de esta y la libertad de elección de los padres para la misma.

En este sentido, La Constitución española de 1978, en el art. 27 de su Título I. De los derechos y deberes fundamentales, capítulo segundo sección 1ª, se basa casi textualmente en la DUDH, al establecer que:

1. Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza.
2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales.
3. Los poderes públicos garantizan el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.
4. La enseñanza básica es obligatoria y gratuita.
5. Los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes.
6. Se reconoce a las personas físicas y jurídicas la libertad de creación de centros docentes, dentro del respeto a los principios constitucionales.
7. Los profesores, los padres y, en su caso, los alumnos y alumnas intervendrán en el control y gestión de todos los centros sostenidos por la Administración con fondos públicos, en los términos que la ley establezca.
8. Los poderes públicos inspeccionarán y homologarán el sistema educativo para garantizar el cumplimiento de las leyes.
9. Los poderes públicos ayudarán a los centros docentes que reúnan los requisitos que la ley establezca.
10. Se reconoce la autonomía de las Universidades, en los términos que la ley establezca. (CE, 1978).

Art, 27)

Partiendo de este punto, señalaremos las distintas leyes y disposiciones en que se basa la presente programación, pero sin perder de vista los puntos 1, 2, 4 y 5 del artículo 27 de nuestra Constitución, que hablan del derecho a la educación, la obligatoriedad de la misma, la garantía de ese derecho en base a una programación como la que en este trabajo se aborda y el objeto de la misma, siendo este un punto de partida clave para la programación aquí propuesta

Llegamos así, a la Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE) la cual fue publicada el pasado diciembre de 2020, y es la reciente ley estatal que rige la política sobre educación en nuestro país y que ha supuesto un punto de inflexión en cuanto a la inclusión de la diversidad en el aula y la promoción de la igualdad en los centros educativos.

Por último, el marco específico de la Comunidad de Aragón se centra en las tres bases siguientes:

- A. El Real Decreto 259/2011, de 28 de febrero establece el título de Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural y fija sus enseñanzas mínimas.

Dentro de este contexto, el artículo 4 del Real Decreto 259/2011 hace referencia al ámbito de competencia y de actuación de un profesional recibido de Técnico en Paisajismo y Medio Rural, la cual consiste en:

Desarrollar proyectos de jardines y zonas verdes y gestionar la producción de plantas y la producción agrícola, supervisando los trabajos, programando y organizando los recursos materiales y humanos disponibles, aplicando criterios de rentabilidad económica y cumpliendo con la normativa ambiental, de producción ecológica, de producción en vivero, de control de calidad, de seguridad alimentaria y de prevención de riesgos laborales. (Real Decreto 259/2011, artículo 4).

Es decir, el entorno profesional de los Técnicos en Paisajismo y Medio Rural gira entorno a la actividad en empresas públicas y privadas, ya que el cultivo y la producción ganadera son actividades que no se reservan de forma exclusiva al sector público, y cuyo desarrollo es de gran importancia para satisfacer las necesidades de la población.

De esta manera, las ocupaciones de los Técnicos en Paisajismo y Medio Rural más relevante para este sector giran en torno a los trabajadores cualificados —tanto por cuenta propia como ajena— en empresas dedicadas a la instalación, restauración y mantenimiento de parques y jardines, restauración del paisaje, producción agrícola convencional o ecológica y producción de semillas y plantas en vivero. Así mismo, está capacitado para organizar, controlar y realizar tratamientos plaguicidas según la actividad regulada por la normativa vigente (Real Decreto 259/2011, artículo 7.2).

El sector de la jardinería, por su parte, es un mercado muy atomizado con un gran número de pequeñas y medianas empresas que favorecen la cultura emprendedora. No obstante, hay que tener en cuenta dos aspectos bien diferenciados:

- Por un lado, cada vez es más elevado el número de personas que se dedica por cuenta propia al mantenimiento de los jardines de urbanizaciones y viviendas particulares;
- Por otro lado, las grandes y pequeñas zonas ajardinadas, incluyendo los campos deportivos, de ciudades y pueblos (considerados en todos los planes de urbanismo) absorben mano de obra considerablemente especializada. (Real Decreto 259/2011, artículo 8.2).

La restauración paisajística, que resulta imprescindible en zonas degradadas, en la integración de carreteras dentro del paisaje, en escombreras, en minas abandonadas y otras, también juega un papel importante junto con el desarrollo de proyectos de conservación e innovación.

Todo ello implica que en estos sectores se esté demandando una mano de obra cada vez más cualificada, con conocimientos de las tecnologías de la información y de la comunicación, y que asuma funciones de calidad, prevención de riesgos laborales, seguridad alimentaria y protección ambiental, valorándose las aptitudes para trabajar en equipo, mantener un espíritu abierto a la innovación y para implicarse en la vida de la empresa.

La Formación y Orientación Laboral cumple con un papel fundamental, ya que guarda una estrecha relación con las habilidades sociales, de manera que son indispensables para la construcción de la personalidad.

La Formación y Orientación Laboral no es una materia regular de la Educación Superior, no obstante, cada vez más centros deciden incorporarla a partir de la segunda mitad de la ESO como una especie de orientación que pretende seguir con la Formación Profesional, más allá de lo que los estudiantes ven como planes futuros, que suelen ser inciertos y cambiantes con facilidad. (Caravaca Moreno, 2014, p.150)

Por ello, tomando en consideración que el trabajo constituye una parte fundamental de nuestras vidas como personas, el estudiante necesita estar preparado para él, de manera que desde la perspectiva de Caravaca Moreno (2014), es indispensable:

Conocer estrategias que le permitan vivir una vida laboral satisfactoria y superar con éxito los momentos difíciles. Nos pasamos un tercio de nuestra vida trabajando, y por este motivo nadie duda que nuestra realización personal y nuestra felicidad estén estrechamente conectadas con el grado de satisfacción laboral de cada individuo (p. 153).

La satisfacción profesional se encuentra directamente relacionada con el hacer entender al estudiante que encontrar un trabajo y sentirse a gusto en su ejercicio no es cuestión de suerte, sino producto del sacrificio, el proceso de toma de decisiones, constancia, superación, riesgos, y sobre todo “disponer de las habilidades sociales necesarias para salir con éxito de cualquier situación y aprender a defender nuestros propios derechos” (Caravaca Moreno, 2014, p. 154), las cuales se requieren para tratar con público, más allá de relaciones interpersonales más cercanas.

En consecuencia, reitera Caravaca Moreno (2014) que los estudiantes de F.O.L. deben hacer más planes a largo plazo sin necesidad de que sean meticulosamente estructurados, lo cual se puede inducir a través de preguntas referidas a qué profesión se sienten más identificados, exponer las opciones posibles con su campo laboral, instarlos a investigarlo, y luego de que reúnan algunas opciones tentativas, cuestionar qué hace que les guste ese trabajo o que se imaginen ejerciendo esa profesión, lo cual será objeto de debate y los ayudará a descartar opciones, potenciando así el espíritu de la decisión y dando a relucir cuáles son las aspiraciones de cada alumno (p. 154).

- B. Orden de 29 de mayo de 2008, de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte establece la estructura básica de los currículos de los ciclos formativos de formación profesional y su aplicación en la Comunidad Autónoma de Aragón.

En este sentido, la Consejera de Educación, Cultura y Deporte dictó la Orden de fecha 29 de mayo de 2008, en la cual se establece la “estructura básica de los artículos de los ciclos formativos de formación profesional y su aplicación en la Comunidad Autónoma de Aragón” (Educaragón, s.f., párr. 1), es decir, tiene como finalidad “la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas” (Boletín Oficial de Aragón, 2008, p. 9145).

Además, mediante esta ley se crea el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, estableciendo así como principio básico que la formación profesional estará “orientada tanto al desarrollo y al ejercicio del derecho al trabajo como a la libre elección de profesión u oficio y a la satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de toda la vida” (Boletín Oficial de Aragón, 2008, p. 9145), es decir, proveer a los estudiantes con suficiente preparación para que las actividades en el campo laboral para los alumnos y alumnas sea mucho más sencillo, facilitando así la forma en la que se adaptan a las modificaciones laborales.

En este sentido, dado que el Boletín Oficial de la comunidad de Aragón (2008) establece como necesaria la:

Definición de los currículos de los títulos de formación profesional, a partir de las enseñanzas mínimas establecidas en las normas que regulen los títulos respectivos. Para establecer el currículo de cada título habrá que tener en cuenta la realidad socioeconómica de nuestra Comunidad, así como las perspectivas de desarrollo económico y social, respondiendo a las necesidades de cualificación de cada uno de los sectores socio productivos de Aragón (p. 9145).

Se considera igual de importante que la formación profesional se conciba como un todo que favorece la formación permanente a lo largo de la vida de los ciudadanos y acorde a sus aspiraciones personales y económicas, para lo cual resulta necesario establecer medidas flexibles en los currículos de los ciclos formativos con la finalidad de “conseguir la mejora de la empleabilidad y su adecuación a las demandas del sistema productivo en Aragón” (Boletín Oficial de Aragón, 2008, p.9145-9146).

- C. ORDEN de 8 de mayo de 2014, de la Consejería de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo del título de Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural para la Comunidad Autónoma de Aragón

Ahora bien, el artículo 73 de la Ley Orgánica 5/2007 de fecha 20 de abril, se dispone la “competencia compartida en enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, que, en todo caso, incluye la ordenación del sector de la enseñanza y de la actividad docente y educativa, su programación, inspección y evaluación” (Boletín Oficial de Aragón, 2010, p. 19708).

Lo anterior se desprende del artículo 27 de la Constitución, y simultáneamente, de todas aquellas leyes orgánicas que lo desarrollen, tal como la Ley Orgánica 5/2002 referente a las Cualificaciones y la Formación Profesional, la cual consiste en la conformación de un sistema íntegro para la formación profesional, asegurar la cualificación en el área seleccionada y otorgar la acreditación correspondiente, siempre siguiendo las necesidades y demandas sociales y económicas (Boletín Oficial de Aragón, 2010, p. 19708). Siguiendo esta misma línea, la Ley Orgánica 2/2006 de fecha 3 de mayo referente, de forma general, a la Educación, establece la regulación de la formación profesional en el sistema educativo, la cual según la extensión del capítulo V de la norma, esta regulación tiene por fin preparar a los alumnos y alumnas “para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida” (Boletín Oficial de Aragón, 2010, p. 19708).

En este sentido, la competencia general y las competencias profesionales, personales y sociales referidas al título de Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural se mantiene en la misma línea discursiva que el Real Decreto 259/2011 de 28 de febrero establece el título de Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural. Cabe destacar el contenido del artículo 12 de esta Orden (que ratifica lo dispuesto por el Real Decreto 259/2011) referente al profesorado, el cual estará compuesto del “Cuerpo de Catedráticos de Enseñanza Secundaria, del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y del Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional, según proceda” (Boletín Oficial de Aragón, 2010, p. 19713), quienes tendrán la atribución de impartir los módulos y contenidos que corresponden a este ciclo formativo según lo determinen las especialidades anexas a la Orden.

3. Contextualización del centro educativo

El trabajo se desarrolla en el centro de educación para adultos EFA (Escuelas Familiares Agrarias) El Salto, de la localidad Zuera en la provincia de Zaragoza (Aragón), donde se imparten Ciclos Formativos de Formación Profesional Básica, Ciclos Formativos de Grado Medio y Ciclos Formativos de Grado Superior.

a) Carácter del centro

Toda la formación que se imparte en las EFAs, está inspirada en los principios del humanismo cristiano: libertad personal, esfuerzo, responsabilidad, servicio, laboriosidad, lealtad, respeto a los demás, y todos los valores que contribuyen a la formación integral de la persona.

Se busca una formación integral del alumnado, de cada persona: profesional, intelectual, humana, social, moral, espiritual, que le permita desarrollar su propio proyecto de vida, con una atención específica al proyecto profesional personal y (si es posible) a partir de y en su propio medio de vida. El proceso educativo se basa en el esfuerzo y trabajo personales del alumnado, para ayudarles a conseguir la formación, la madurez y los conocimientos necesarios para adoptar sus propias decisiones con criterio, rectitud y libertad.

Los profesionales de la EFA procuran que el alumnado aprenda de una forma activa, fomentando la inquietud por el saber (hacer y estar) y una actitud crítica e investigadora.

Se entiende la educación como una actividad encaminada a ayudar a formar al individuo, de modo que sea capaz de integrarse en la sociedad desarrollando actitudes de tolerancia, participación y solidaridad que faciliten la convivencia con los demás.

b) Alumnado

El Centro de Promoción Rural “EFA El Salto” se encuentra en un medio eminentemente rural, los alumnos (entiéndase en adelante por alumnos a los y las estudiantes que forman parte del centro) proceden, en buena medida, de familias con una actividad económica dependiente total o parcialmente de una explotación agrícola o bien de la pequeña empresa industrial o de servicios, enclavada en ese medio, por lo que una parte de los intereses de los alumnos se encuentran en la búsqueda de soluciones a la problemática del sector agrario, del que de forma directa o indirecta depende su economía, por lo que el centro educativo no puede ser ajeno a la circunstancia de su entorno.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto en el párrafo anterior, la formación que se impartirá tendrá como fin principal conseguir que los alumnos permanezcan en el futuro en su medio, en el que se insertarán profesionalmente, y que sean al mismo tiempo dinamizadores del mismo, logrando de esta forma la promoción colectiva del medio rural en que el centro se halla.

Se observa entre el alumnado la predominancia de chicos frente a chicas, contando de media con un 75% de alumnos hombres frente a un 25% de alumnas mujeres.

Las finalidades educativas y los objetivos generales del centro marcan el camino que deben recorrer nuestros alumnos para alcanzarlos, marcado por las características metodológicas propias de este centro.

De este modo se han adaptado estos objetivos generales a las características y necesidades de nuestro alumnado teniendo en cuenta la realidad del sector.

b) Instalaciones

Las instalaciones son modernas, adecuadas, funcionales y en constante renovación. Su principal objetivo en los próximos años es convertirse en Centros Integrados de Formación Profesional, desarrollando los tres niveles de Formación Profesional: Específica, Ocupacional y Continua. De este modo podrán ayudar más aun al desarrollo del medio rural.

c) Plataformas

El alumnado dispone de acceso a la plataforma Blackboard para tener acceso a los materiales necesarios para el desarrollo de las sesiones.

d) Explicación del proyecto educativo del centro

La alternancia educativa supone el reparto de periodos formativos entre el medio sociolaboral y la EFA, ya sea en el propio negocio y entorno familiar o bien en otra empresa de la zona.

Siempre con una interacción educativa entre la EFA y el medio. Desde sus inicios en 1974, el sistema pedagógico alterna periodos de formación en el aula con periodos de formación en el entorno sociolaboral. Se proporciona una formación académica de prestigio, atendiendo a las últimas innovaciones tecnológicas y a las demandas del mercado laboral, dando prioridad a una formación activa, práctica y pegada a la realidad. Avalan esta metodología más de 40 años de experiencia.

Desde sus comienzos, las EFAS han aplicado un novedoso método de enseñanza aprendizaje MEDEA (Metodología Educativa Dual Empresa Aula) basado en la alternancia de los tiempos y los espacios educativos del alumnado de formación profesional entre la EFA y el medio sociolaboral.

El Proyecto Medea supone una metodología activa e innovadora que fomenta la inquietud por el saber (hacer y estar) y una actitud crítica e investigadora. Se trata de un proceso didáctico que parte de las necesidades concretas del alumnado y de los distintos sectores profesionales.

Es un sistema de formación profesional dual adaptado a la realidad española a partir del sistema de FP Dual francés y otros sistemas de enseñanza aprendizaje dual que, con muy diversas fórmulas, combinan espacios formativos en el aula y en la empresa en otros países del norte de Europa, como Alemania, Suiza, Austria, etc. 50 años de experiencia han demostrado que la alternancia es una forma particularmente eficaz de nexo entre escuela y entorno sociolaboral, entre empleo y formación.

Una formación profesional dual efectiva necesita un ritmo apropiado entre los periodos de actividad profesional y los periodos de reflexión y estudio, lo que va construyendo el aprendizaje y proporcionando herramientas para la formación permanente. Para lograr los objetivos, se trabaja en torno a Centros de Interés, cada uno de los cuales se descomponen en actividades asociadas entre sí: Períodos de Formación en Empresas; Actividades con expertos Colaboradores; Visitas de estudio; Tertulias con profesionales; Jornadas técnicas; Actividades de aprendizaje en la EFA.

Una amplia participación social

La EFA asocia en torno a ella a familias, instituciones locales, profesionales, empresarios, antiguos alumnos, etc. Ellos son los protagonistas en la vida de la EFA y aportan conocimientos, tiempo, apoyo, etc. La EFA El Salto nació como asociación de personas del medio rural que buscaban contribuir a la mejora de este. Pueden formar parte de las asociaciones: familias del alumnado, antiguos alumnos, profesionales, empresarios... y cualquier persona que se identifique con los fines y principios de la EFA.

e) Órganos de Gobierno del Centro y sus principales funcionesConsejo Escolar

- Director técnico
- Representantes de la titularidad del centro
- Representantes del profesorado
- Representantes de las madres y padres de alumnos
- Representantes del alumnado

f) Plan General Anual

El Centro de Promoción Rural “Escuela Familiar Agraria El Salto”, centro homologado de Formación Profesional Específica en la familia Agraria, con autorización de 13 de junio de 1997, e inscrito con el número de registro 50008629. Por lo tanto, pasó de ser un centro de F.P. I según la Ley General de Educación de 1970, a ser un centro de F.P. Específica, según la Ley de Ordenamiento General del Sistema Educativo de 1990.

El Centro cuenta con:

- 2 aulas concertadas del Ciclo Formativo de Grado Medio “Producción agropecuaria” AGA201
- 2 aulas concertadas de Formación Profesional Básica “Actividades Agropecuarias”, FPB115.
- 2 aulas no concertadas del Ciclo Formativo de Grado Superior “Paisajismo y Medio Rural”, AGA303

Los datos generales del centro son:

Denominación: EFA El Salto

Localidad: ZUERA

Domicilio: CTRA Huesca, N 330 km 529 Teléfono 976680370 / 696367472

Código Postal: 50800

Código del Centro: 50008629

Correo electrónico: elsalto@efasdearagon.es

Página Web: <http://efasdearagon.org>

El Equipo Directivo está formado por todos los profesores que se encuentran en plantilla. Todos los miembros del Equipo Directivo han de ser capaces de gestionar los principales procesos del Centro, de manera que siempre se puede atender cualquier necesidad independientemente de la responsabilidad de cada uno. Por ello todos serán responsables de actuar con inmediatez y eficacia ante cualquier incidencia, habiendo una adecuada coordinación. Para ello, se realizarán reuniones semanales, independientes de los Claustros de Profesores, donde se ajustan las líneas de actuación a corto plazo.

Los objetivos generales de la EFA El Salto son formar profesionales del mundo rural, con una formación integral, preocupados por su formación permanente y la promoción colectiva del medio rural, a través de una formación asociada escuela-vida (conseguida mediante el sistema de alternancia educativa) que permita el asentamiento de la población en el medio rural.

Los rasgos característicos de un alumno formado en la EFA deben ser:

- Formación cultural y humana que potencie los aspectos cívico-sociales de su personalidad y le capacite para emprender en su entorno.
- Cualificación técnica y disposición de educación permanente: capacidad para comprender los distintos elementos de la función empresarial y adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad de gestión y de organización del trabajo, potenciando la actitud de observación, información, análisis y decisión.
- Aptitud para el trabajo en equipo como medio de fomentar la necesidad de asociacionismo en el medio rural.
- Madurez: capacidad de iniciativa y responsabilidad.
- Aptitud para la expresión oral y escrita.
- Visión global de la Institución EFA y afán de Promoción del Medio Rural.
- Fomento de la inquietud para conseguir un mayor grado de formación y que sigan superándose con estudios superiores.
- Conocimiento y manejo de las T.I.C.

g) Reglamento de Régimen Interno y normativa de convivencia

El esfuerzo de EFAs Aragón se centra en ayudar a los jóvenes de hoy, futuros profesionales, para que se desarrollen como personas, construyan su propia identidad y afiancen pautas de convivencia.

- Ser persona. Se contribuye al desarrollo integral de la personalidad. No tratando sólo de transmitir conocimientos, sino con la intención, en la misma medida, de desarrollar las distintas dimensiones de la persona, de modo que cada joven desarrolle de forma progresiva las capacidades generales y específicas necesarias para afrontar de manera coherente su opción profesional.
- Ser uno mismo. Se contribuye al desarrollo de la identidad profesional en sus distintos ámbitos: construcción de los conceptos de uno mismo y de la imagen personal ajustados, así como el desarrollo de la autoestima y el afianzamiento del yo.
- Saber convivir. En la labor educativa del cuerpo docente está presente la necesidad de cooperación y participación para el desarrollo social del futuro profesional. Esta programación ofrece propuestas para desempeñar trabajos en equipo, saber actuar en situaciones de conflicto, debate o coloquio con la intención de anticiparse a posibles situaciones problemáticas o de no participación en el aula con una acción positiva, que puede denominarse enseñar a convivir.

En este empeño se hace uso de enseñanzas transversales, educación moral y ética en el entorno laboral:

- Educación moral y cívica
- Educación para la salud
- Educación ambiental
- Educación para la paz
- Educación para la igualdad entre los sexos
- Educación en las nuevas tecnologías

El tratamiento que se da a estas enseñanzas está plenamente integrado con los contenidos del

módulo. No se entiende en el desarrollo integral de las capacidades sociolaborales de los alumnos una separación entre el aprendizaje de éstas y el aprendizaje o saber científico-técnico.

- Educación moral y ética en el entorno laboral.

El tratamiento de los valores éticos y morales en el entorno laboral lo artículo en tres grandes ejes:

- a) La propia identidad: autoestima, seguridad personal, autonomía, responsabilidad, creatividad, integridad, apertura al cambio, formación permanente, realización personal y disposición para mantener normas de conducta personal y de trabajo coherentes con las propias convicciones.
- b) La relación con los demás: respeto, cordialidad, amistad, tolerancia, talante democrático, justicia, solidaridad, compromiso con la defensa de los derechos humanos, los débiles, la vida, la paz, etc.
- c) La relación con el entorno: respeto por el patrimonio natural, sociocultural y laboral.

El tratamiento de estos valores se ha llevado a cabo mediante el empleo de distintas técnicas: propuesta de modelos, dilemas morales y juegos de rol, por ejemplo.

h) Criterios de evaluación y promoción de alumnos

La evaluación del aprendizaje del alumnado en los ciclos formativos será continua y se realizará por módulos profesionales.

Los criterios y los procedimientos de evaluación aplicados tendrán en cuenta las competencias profesionales, personales y sociales características del título, que constituye la referencia para definir los objetivos generales del ciclo formativo.

Para evaluar cada módulo profesional se tendrá como referencia los resultados de aprendizaje, criterios de evaluación y objetivos generales del ciclo formativo expuestos en la ORDEN de 14 de julio de 2010, de la consejera de Educación, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo del título de Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural para la Comunidad Autónoma de Aragón.

Los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación del currículo se asociarán con actividades de aprendizaje y para la evaluación, en las programaciones didácticas o de aula.

Los instrumentos y criterios para la calificación, así como su ponderación para el cálculo de la calificación del módulo, serán concretados en las programaciones didácticas.

En el caso de que se establezca alguna unidad formativa diferenciada, se considerará como nota final del módulo profesional en que se integre la media ponderada de las unidades formativas que componen los módulos profesionales afectados en función de las horas asignadas a cada una de ellas sobre las horas totales del módulo.

El Centro dará a conocer estos resultados de aprendizaje y contenidos mínimos, así como las actividades de orientación y apoyo encaminadas a la superación de los módulos pendientes. Esta información irá incluida en la Guía resumen del módulo que se entregará al alumnado al comienzo del curso.

El alumno obtendrá una evaluación positiva en un módulo profesional siempre y cuando haya alcanzado los resultados de aprendizaje exigibles para superar el correspondiente módulo profesional.

Respecto a convalidación de módulos, se aplicarán en todo momento las que determine la normativa vigente.

El proceso de evaluación de la Formación Profesional específica implica las siguientes actuaciones:

- Evaluación inicial: al comienzo del ciclo formativo, con el fin de detectar el grado de conocimientos del que parten los alumnos y como ayuda al profesor para planificar su intervención educativa y para mejorar el proceso de enseñanza y de aprendizaje. Esta evaluación se realizará conjuntamente para todos los módulos y consistirá en un cuestionario de procedencia y una encuesta de conocimiento, pudiendo además complementarse con cuestionarios específicos por módulos según se determine en las programaciones de cada módulo. El cuestionario de procedencia y encuesta global será enviado al alumnado al comienzo del curso por parte del tutor de grupo y será analizada por todos los miembros del equipo docente para extraer los resultados oportunos.

De los datos obtenidos de la evaluación inicial del grupo se podrán realizar cambios en la programación de algún módulo relativos a organización, secuenciación, temporalización e incluso procedimientos e instrumentos de evaluación.

- Tres sesiones de evaluación a lo largo del primer curso y dos sesiones de evaluación en segundo curso en las que se valorará los resultados de aprendizaje alcanzados por el alumno en cada uno de los módulos. La

última sesión de evaluación de cada curso coincidirá con la evaluación final y en ella el profesorado de cada módulo profesional decidirá si el alumno ha conseguido los resultados de aprendizaje de este, tomando como referente fundamental los criterios de evaluación de cada módulo profesional y los objetivos generales del ciclo. Cuando el alumno alcance la evaluación positiva en todos los módulos que se cursan en el centro educativo, podrá cursar el módulo profesional de formación en centros de trabajo.

- Dos convocatorias de evaluación final por curso, según la siguiente tabla:

Tabla 1

Convocatorias evaluación final. EFA El Salto. Documento de organización del centro.

Curso	Mes	Módulos a evaluar	Convocatoria por curso
1º	Junio	Módulos 1º curso	Primera
	Junio	Módulos 1º curso pendiente	Segunda
Alumnos con matrícula en el módulo de FCT			
2º	Previo al comienzo FCT	Módulos 2º curso	Primera
		Módulo 1º cursado en años anteriores y pendientes.	
	Junio	Módulo FCT	Primera
		Módulos 2º curso pendientes Módulos 1º cursado en años anteriores y pendientes	Segunda
Alumnos que NO tienen matrícula en el módulo de FCT			
2º	Previo al comienzo FCT	Módulos 2º curso	Primera
		Módulos 2º curso pendientes	Segunda
	Junio	Módulos 1º curso pendientes	Primera
		Módulos 1º curso pendientes	Segunda

- Sesiones de evaluación excepcional: se aplicarán al alumnado que se matricule en segundo curso y solo tenga que cursar el módulo FCT (Formación en Centros de Trabajo). Estos alumnos realizarán dichos módulos a lo largo del primer trimestre de ese curso, y serán evaluados a la finalización del periodo de FCT. Para el alumnado, en estas circunstancias, que no supere el módulo de FCT, el centro establecerá una segunda convocatoria en el periodo ordinario.
- Tras la sesión de evaluación de la primera convocatoria en primer curso y previa al periodo de FCT en segundo, se informará por escrito al alumnado sobre los módulos pendientes y actividades de recuperación programadas. Este informe será entregado al alumnado, o en su ausencia será enviado por correo al domicilio que figure en su instancia de matrícula, junto con el boletín de notas. El profesor

responsable del módulo archivaré una copia en la carpeta del módulo.

i) Departamento de Orientación y Plan de Acción Tutorial

Al alumnado que haya perdido el derecho a la evaluación continua, podrá impedirle la realización de determinadas actividades programadas en uno o varios módulos profesionales, que pudieran implicar riesgos para su integridad física o la de su grupo. Esta decisión la adoptará el equipo docente del ciclo formativo a propuesta del profesorado correspondiente, en reunión convocada al efecto por el profesor tutor del grupo, siguiendo el procedimiento descrito en el párrafo anterior.

La tutoría de los grupos

Entre el profesorado de cada grupo será designada, por la Jefatura de Estudios y con la asesoría de la Jefatura del Dpto. de Orientación, una persona que realizará la tutoría de cada grupo durante el curso. El nombramiento recaerá en personas que tengan docencia con todo el grupo.

Actividades con los alumnos:

- Realizar un seguimiento individual del alumno y del grupo clase que le corresponde.
- Tener entrevistas individuales con alumnos cuando éstos lo necesiten.
- Detectar, prevenir y ayudar en las dificultades que puedan afectar a la diversidad del alumnado del grupo, tanto en lo que se refiere a aptitudes, como a intereses y motivaciones, con la finalidad de orientar en las dificultades y en la resolución de sus necesidades.
- Dinamizar las sesiones que se vayan a realizar con el grupo, de tal manera que las actividades programadas tengan la mayor efectividad posible.
- Reflexionar sobre las normas de convivencia del Centro, que implique la aceptación de las mismas por parte de todos y conduzca a unas actitudes y comportamientos correctos.
- Hacer un seguimiento de la acción tutorial que mejore las acciones emprendidas y pueda subsanar los posibles errores cometidos a lo largo del proceso.
- Controlar las faltas de asistencia a clase y su posterior justificación.
- Desarrollar las actividades establecidas dentro de Acción Tutorial.
- Detectar las preferencias de trabajo de los alumnos para intentar aplicarlas al módulo de Formación en

Centro de Trabajo.

- Periódicamente, al menos después de cada sesión de evaluación y cuando se den las circunstancias que así lo aconsejen, el tutor informará por escrito a los alumnos, y en su caso a las familias, sobre el proceso de aprendizaje de estos.
- Actividades con el equipo docente
- Mantener relación con los profesores para asegurar la adecuada convergencia y coordinación de sus actuaciones respecto al grupo.
- Recoger informaciones, opiniones y propuestas sobre temas que afectan a los alumnos de la clase.
- Comunicar a los profesores/as aquellas informaciones que puedan ser útiles para su tarea educativa.
- Mediar, cuando sea preciso, en las situaciones de conflicto entre el alumnado y el profesorado.
- Implicar al profesorado del grupo en las acciones consideradas pertinentes.
- Coordinar y dirigir las sesiones de evaluación.
- Preparar, coordinar y levantar actas de las sesiones de evaluación.
- Informar a los alumnos de los resultados académicos y de las recomendaciones de la junta de evaluación.
- Coordinar las actividades de apoyo o refuerzo educativo para aquellos alumnos que lo requieran.
- Colaborar directamente con la Jefatura de Estudios para la creación de un clima positivo de convivencia, de disciplina y de trabajo dentro del grupo.
- Supervisar el control de faltas de asistencia a clase de los alumnos.

Plan de orientación profesional

La orientación profesional de los alumnos del ciclo formativo depende básicamente de los tutores, el profesor de FOL y del director. En las primeras sesiones del curso, el tutor del primer curso del ciclo informará a los alumnos acerca de:

- El perfil profesional correspondiente al ciclo: de su competencia general y las capacidades profesionales a adquirir.
- La evolución de la competencia profesional.

- La posición en el entorno laboral.

Durante el primer curso, se trabajan en el módulo de FOL unidades de trabajo específicas con los objetivos de:

- Orientarse en el mercado de trabajo, identificando sus propias capacidades e intereses y el itinerario profesional más idóneo.
- Diferenciar las formas y procedimientos de inserción en la realidad laboral como trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia.
- Interpretar el marco legal del trabajo, distinguiendo los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales.
- Integrarse en un grupo de trabajo.
- Participar en reuniones colaborando activamente.

j) Plan de Atención a la Diversidad

En las programaciones didácticas de los distintos módulos se adoptarán las medidas necesarias para que el alumnado con capacidades diversas pueda cursar el ciclo formativo siempre que pueda alcanzar las competencias generales del ciclo formativo y no esté en peligro su integridad física.

Las medidas que se aplicarán para atender a los alumnos con necesidades educativas especiales serán medidas de acceso al currículo, dado el carácter no obligatorio y de capacitación profesional que tienen estas enseñanzas, que hacen necesario el alcanzar los mínimos establecidos en el Real Decreto del título "Paisajismo y Medio Rural". Estas medidas de adaptación de acceso al currículo tienen por objetivo conseguir que el alumno alcance los mínimos accediendo a ellos por distinta vía, en virtud de su incapacidad para lograrlos en su vía habitual por sus peculiaridades y limitaciones.

4. Presentación de la programación didáctica, análisis y propuesta de mejora a la misma.

A. Introducción al módulo

- Denominación del ciclo: PAISAJISMO Y MEDIO RURAL
- Nivel: FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRADO SUPERIOR (1o)
- Módulo Profesional: Formación y Orientación Laboral (FOL)
- Duración del módulo: 1 curso lectivo / 1 año
- Orden / Legislación fundamental: Orden de 14 de julio de 2010, de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón.

B. Análisis de la programación didáctica

En este apartado, analizaremos la Programación didáctica del módulo de FOL punto a punto, desarrollando las propuestas de mejora pertinentes en el siguiente apartado.

I) *Introducción al módulo*

En un primer apartado se hace la introducción genérica al módulo, haciendo alusión a la denominación del ciclo, el nivel, la duración y la legislación fundamental que rige a la misma. En el apartado de “duración”, en lugar de indicar el número de horas, solamente se indica que el módulo tiene la duración de un curso lectivo.

II) *Objetivos del módulo*

Ya en la segunda parte, se exponen los objetivos del módulo, y es aquí donde se detecta la principal área de mejora de la programación, ya que observamos que estos objetivos no coinciden con los enumerados en la Orden de 8 de mayo de 2014, de la Consejería de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo del título de Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural para la Comunidad Autónoma de Aragón.

III) *Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación*

A continuación, se exponen los resultados de aprendizaje, directamente relacionados con los criterios de evaluación que se seguirán en las sesiones. Al igual que en el punto anterior, se ha confirmado que estos objetivos no están alineados con lo exigido por la ley y en el siguiente apartado, se realizará la correspondiente

propuesta de mejora de este punto de la programación.

IV) Despliegue y desarrollo de contenidos

Posteriormente se despliegan los contenidos incluidos en el módulo, según el libro del módulo: “FOL” (Editorial EDEBÉ), desarrollándose además en detalle los puntos que engloba cada unidad didáctica y relacionándolos con los criterios de evaluación que han de seguirse teniendo en cuenta los resultados de aprendizaje que se pretenden.

El desarrollo de contenidos propuesto en la programación vigente en el centro es el siguiente, en el siguiente apartado incluiremos las propuestas de mejora relacionadas con este desarrollo:

BLOQUE 1: Orientación profesional y búsqueda activa de empleo.

1. Definición de un proyecto profesional.
 - 1.1. Conocimiento de uno mismo.
 - 1.2. Análisis de los intereses, las aptitudes y las motivaciones personales para la carrera profesional.
 - 1.3. Análisis del mercado laboral y formativo.
 - 1.4. Identificación de itinerarios formativos relacionados con el perfil profesional.
 - 1.5. El proceso de toma de decisiones sobre el itinerario profesional.
2. Proceso de búsqueda de empleo en empresas del sector profesional.
 - 2.1. Análisis y evaluación de las capacidades laborales y expectativas personales.
 - 2.2. Localización e interpretación de las ofertas de trabajo.
 - 2.3. Localización de instituciones formativas y de investigación y localización de sus planes de estudios.
 - 2.4. Aplicación de las técnicas de búsqueda de empleo.
 - 2.5. Participación en el proceso de selección.
3. Análisis y uso de las herramientas disponibles para la búsqueda de empleo en Europa.
 - 3.1. Descripción del mercado de trabajo en Europa.
 - 3.2. Localización de las herramientas disponibles.

BLOQUE 2: Gestión del conflicto y equipos de trabajo

1. Identificación de la configuración de un grupo.
 - 1.1. Análisis de los elementos que determinan el espíritu de grupo.

- 1.2. Relación de los distintos grupos de trabajo según el tipo de organización.
2. Organización de un grupo para el trabajo en equipo.
 - 2.1. Formulación de los objetivos de un equipo de trabajo.
 - 2.2. Establecimiento de las normas de funcionamiento.
 - 2.3. Descripción de los roles individuales y su forma de integración en el equipo.
 - 2.4. Identificación de las pautas de conducta que debe adoptar un componente de un equipo de trabajo.
 - 2.5. Participación en el equipo de trabajo.
 - 2.6. Secuenciación de las fases de desarrollo del trabajo en equipo.
 - 2.7. Evaluación del trabajo de equipo.
3. Aplicación de dinámicas de grupos al funcionamiento de los equipos de trabajo.
 - 3.1. Detección de disfunciones en el equipo de trabajo.
 - 3.2. Análisis de las técnicas de dinámica de grupos.
 - 3.3. Aplicación de la técnica más adecuada al caso
4. Reconocimiento de equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
 - 4.1. Descripción de los roles de los miembros que componen un equipo de trabajo.
 - 4.2. Análisis de las relaciones que se establecen entre los miembros del equipo de trabajo.
5. Identificación de fuentes que pueden generar conflictos.
 - 5.1. Diferencia entre datos y opiniones.
 - 5.2. Distinción entre los diferentes intereses y posturas que pueden generar conflictos entre los trabajadores y la dirección de una empresa.
6. Identificación de tipos de conflictos.
 - 6.1. Reconocimientos de los tipos de conflictos que pueden generarse en un equipo de trabajo.
 - 6.2. Análisis de los diferentes tipos de conflictos.
7. Aplicación de un plan para la resolución de conflictos originado como consecuencia de las relaciones en el entorno de trabajo.
 - 7.1. Verificación de la existencia del conflicto.
 - 7.2. Análisis e interpretación de las causas que originan el conflicto.

7.3. Selección de las alternativas de resolución del conflicto.

8. Elección y análisis de supuestos conflictivos de actualidad originados como consecuencia de las relaciones en el entorno laboral.

8.1. Búsqueda de supuestos conflictivos de actualidad originados como consecuencia de las relaciones en el entorno laboral.

8.2. Valoración del conflicto en función de la información disponible.

8.3. Recogida de información complementaria.

8.4. Identificación y valoración de los intereses contrapuestos.

8.5. Propuesta de solución basada en la información disponible.

9. Procedimientos para la resolución de conflictos.

9.1. La negociación.

9.2. Otros procedimientos para la resolución o supresión de conflictos.

BLOQUE 3: Relaciones laborales y contrato de trabajo.

1. Consulta de la normativa laboral.

1.1. Identificación del elemento de consulta.

1.2. Localización de la norma correspondiente y de su fuente.

1.3. Lectura y análisis de la norma (título, capítulo, sección y artículo).

1.4. Interpretación y aplicación de la norma con relación al supuesto.

1.5. Uso de nuevas tecnologías en la búsqueda, la consulta y la interpretación de la legislación laboral:

Internet...

2. Análisis de la relación laboral.

2.1. Identificación de los requisitos que determinan una relación laboral.

2.2. Determinación de las relaciones laborales excluidas.

2.3. Determinación de las relaciones laborales especiales.

3. Identificación de los derechos y los deberes de los empresarios y los trabajadores.

3.1. Conocimiento de derechos y deberes de trabajadores y empresarios.

3.2. Interpretación de los derechos y los deberes de trabajadores y empresarios.

3.3. Búsqueda e interpretación de la normativa correspondiente.

4. Identificación de las distintas modalidades de contratación.

- 4.1. Identificación y enumeración de los elementos del contrato de trabajo.
- 4.2. Descripción de las ventajas y los inconvenientes de cada una de ellas.
5. Análisis de la modificación, la suspensión y la extinción de un contrato laboral.
 - 5.1. Análisis de las causas que originan cambios sustanciales en los contratos laborales.
 - 5.2. Relación de las causas analizadas con los efectos que producen los cambios sustanciales en los contratos de trabajo.
 - 5.3. Identificación de las causas de extinción en el convenio colectivo del sector profesional y relacionándolo con las normas del ET.
6. Delimitación y análisis de la duración de la jornada de trabajo, apreciando los descansos obligatorios.
 - 6.1. Identificación de las prestaciones.
 - 6.2. Identificación del tiempo de trabajo.
 - 6.3. Identificación del tiempo de trabajo en un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional y relacionándolo con las normas del ET.
 - 6.4. Identificación de los derechos, los permisos y las licencias establecidos legalmente para conciliar la vida personal y familiar.
7. Identificación de la retribución económica establecida.
 - 7.1. Elaboración de una hoja de salario.
 - 7.2. Aplicación de la normativa de la Seguridad Social a casos concretos.
8. Análisis del recibo de salarios.
 - 8.1. Identificación de los principales elementos que lo integran.
 - 8.2. Descripción del recibo de salarios y de los elementos que lo componen.
 - 8.3. Interpretación del significado de los diferentes elementos del recibo de salario.
 - 8.4. Confección de un recibo de salarios teniendo en cuenta las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo del sector.
9. Análisis e interpretación de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional, relacionándolo con las normas del Estatuto de los Trabajadores.
 - 9.1. Búsqueda del convenio colectivo del sector.
 - 9.2. Identificación de cada uno de los elementos del convenio colectivo.

- 9.3. Localización de la normativa correspondiente.
- 10. Determinación de las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector profesional.
 - 10.1. Identificación de cada uno de los elementos del convenio colectivo.
 - 10.2. Localización de la normativa correspondiente al convenio.
- 11. Análisis de las diferentes medidas de conflicto colectivo.
 - 11.1. Identificación de las medidas de conflicto colectivo.
 - 11.2. Valoración de la aplicación de las diferentes medidas en la resolución de conflictos.
- 12. Procedimientos de solución de conflictos.
 - 12.1. Identificación de los diferentes procedimientos para la resolución de conflictos.
 - 12.2. Aplicación del procedimiento adecuado a la resolución de un conflicto
- 13. Confección de un escrito de conciliación previa y de una demanda laboral.
 - 13.1. Identificación de la estructura del documento.
 - 13.2. Planificación del documento.
 - 13.3. Elaboración del documento.
 - 13.4. Revisión.
- 14. Búsqueda y consulta de las principales páginas web relacionadas con el ámbito laboral.
 - 14.1. Identificación de los recursos que ofrece Internet en el ámbito laboral.
 - 14.2. Selección de la información.

BLOQUE 4: Seguridad Social, empleo y desempleo.

- 1. Aplicación de la normativa básica de la Seguridad Social a casos concretos: obligaciones de empresarios y trabajadores.
 - 1.1. Búsqueda de la normativa correspondiente empleando métodos convencionales e informáticos.
 - 1.2. Identificación de las obligaciones de los empresarios respecto de la Seguridad Social.
 - 1.3. Conocimiento de las obligaciones de los trabajadores respecto de la Seguridad Social.
- 2. Identificación de los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social.
 - 2.1. Descripción de las características de los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social.
 - 2.2. Clasificación de los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social.
 - 2.3. Análisis de la aplicación de cada uno de los regímenes a una situación laboral determinada.

3. Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social.

3.1. Proceso de afiliación.

3.2. Tramitación de altas.

3.3 Tramitación de bajas.

3.4. Cálculo y pago de las cotizaciones.

4. Determinación de posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.

4.1. Identificación de situaciones que pueden dar lugar al desempleo.

4.2. Análisis de causas o factores que desencadenan estas situaciones.

5. Cálculo de la duración y la cuantía de las prestaciones de la Seguridad Social.

5.1. Identificación de los requisitos legales para acceder a las prestaciones de la Seguridad Social.

5.2. Determinación de la cuantía y la duración de la prestación de la Seguridad Social.

5.3. Cálculo de la cuantía de la prestación de la Seguridad Social.

6. Identificación, en un supuesto sencillo, de las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes al trabajador y al empresario.

6.1. Determinación de las bases de cotización.

6.2. Cálculo de las cuotas correspondientes al trabajador y al empresario.

BLOQUE 5: Evaluación de riesgos profesionales.

1. Análisis de la influencia en la salud de las condiciones de trabajo.

1.1. Determinación de las condiciones de trabajo.

1.2. Valoración de la influencia en la salud de las condiciones de trabajo.

2. Análisis de los factores de riesgo en el ámbito laboral.

2.1. Identificación de las situaciones de riesgo: manejo de equipos, elementos estructurales, condiciones ambientales, organización del trabajo, personas...

2.2. Determinación del ámbito de actuación.

2.3. Búsqueda de información y datos.

2.4. Delimitación de los elementos implicados: manejo de equipos, elementos estructurales,

condiciones ambientales, organización del trabajo y personas

2.5. Observación y medida de riesgos.

2.6. Identificación de la normativa aplicable tanto para la empresa como para los trabajadores.

3. Determinación de los posibles daños, que, para la salud, pueden producir las distintas situaciones riesgo detectadas: accidentes de

trabajo, enfermedades profesionales, otras patologías derivadas del trabajo.

3.1. Detección del riesgo.

3.2. Tipificación del riesgo.

3.3. Determinación de los posibles efectos que para la salud produce cada tipo de riesgo

4. Análisis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4.1. Los riesgos generales

4.2. Los riesgos específicos

BLOQUE 6: Planificación de la prevención de riesgos en la empresa.

1. Determinación de responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

1.1. Análisis de los deberes y los derechos de trabajadores y empresarios en materia de prevención.

1.2. Consulta de la normativa legal.

1.3. Tipificación de la responsabilidad.

1.4. Imputación de la responsabilidad.

1.5. Valoración de las consecuencias de no actuar de acuerdo a la responsabilidad legal.

2. Proyección de un plan de emergencia y evacuación.

2.1. Análisis de los tipos de emergencias en una pyme del sector.

2.2. Determinación del contenido básico de un manual de emergencia y evacuación en una pyme del sector.

2.3. Determinación de las áreas de responsabilidad.

2.4. Implantación del plan de emergencia y evacuación.

2.5. Actualización y valoración periódica del plan de emergencia y evacuación.

BLOQUE 7: Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa.

1. Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.

- 1.1. Análisis de los resultados de la detección y la evaluación de riesgos.
- 1.2. Descripción de las diferentes medidas y equipos de prevención y protección.
- 1.3. Identificación de las medidas y los equipos de prevención y protección adecuados a la situación.
2. Aplicación de las medidas sanitarias básicas e inmediatas en el lugar del accidente, en un caso simulado: primeros auxilios.
 - 2.1. Prioridad de actuación.
 - 2.2. Preparación del accidentado.
 - 2.3. Identificación y aplicación de las técnicas de primeros auxilios: consciencia/inconsciencia, reanimación, traumatismos, salvamento y transporte de afectados.
3. Análisis del proceso de vigilancia de la salud de los trabajadores.
 - 3.1. Establecimiento de los objetivos de la vigilancia de la salud de los trabajadores.
 - 3.2. Localización y consulta de la normativa aplicable a la vigilancia de la salud de los trabajadores.
 - 3.3. Identificación de los derechos de los trabajadores y sus implicaciones en las acciones de vigilancia de la salud.
 - 3.4. Determinación de la forma de realización de las acciones de vigilancia de la salud
4. Análisis de la documentación administrativa referida a los accidentes de trabajo y a la obtención de datos para el control de la siniestralidad laboral.
 - 4.1. Identificación de la documentación administrativa referida a los accidentes de trabajo.
 - 4.2. Recopilación de los datos obtenidos para el control de la siniestralidad laboral.
 - 4.3. Interpretación de la documentación y de los datos obtenidos sobre siniestralidad laboral.
5. Análisis de los protocolos de actuación en caso de emergencia.
 - 5.1. Identificación de los protocolos de actuación en caso de emergencia.
 - 5.2. Aplicación de los protocolos de actuación en caso de emergencia

V) Secuencia de las unidades de trabajo

A continuación, se expone la secuenciación de las unidades de trabajo, alterando el orden preestablecido por el libro de texto. Esta secuencia comienza por la parte más teórica del módulo, comenzando con los bloques I y II, centrándose durante los bloques III y IV en la parte práctica, y volviendo, en el bloque V a la teoría, tratando el tema de la prevención de riesgos laborales.

A continuación, se expone la secuenciación propuesta por el centro en la programación:

Bloque 1: Relaciones laborales y contrato de trabajo / Septiembre – diciembre 2021.

UT 1: ¿Qué leyes rigen las relaciones laborales?

UT 2: Relación laboral individual

UT 3: El contrato de trabajo

UT 4: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

UT 5: Las relaciones laborales colectivas

Bloque 2. Seguridad Social, empleo y desempleo / Enero - febrero 2022.

UT 6: La Seguridad Social

UT 7: Las prestaciones de la Seguridad Social

Bloque 3: Búsqueda activa de empleo / Febrero - marzo 2022.

UT 8: El mercado laboral

UT 9: Búsqueda de empleo

Bloque 4: El trabajo en equipo / Abril 2022.

UT 10: Los equipos de trabajo

UT 11: Gestión de conflictos

Bloque 5: Seguridad y salud laboral / Mayo - junio 2022.

UT 12: Trabajo y salud

UT 13: Los riesgos laborales

UT 14: La prevención en la empresa

UT 15: Actuaciones en caso de emergencias

El orden en que se exponen los contenidos propone que el grupo comience conociendo la teoría y la legislación que luego les afectará en la práctica. Sin embargo, este módulo se presenta como modalidad dual, por lo que se debería comenzar con el bloque que trata la prevención de riesgos laborales y no por las relaciones laborales, tal y como se propone. Se desarrollará el orden propuesto en el siguiente apartado de este trabajo junto con las demás propuestas de mejora.

VI) Tratamiento de las enseñanzas transversales

Una vez finalizado este desarrollo, se pasa a exponer el tratamiento de las enseñanzas transversales.

Estas enseñanzas transversales enumeradas en la programación son las siguientes:

- Educación moral y cívica

- Educación para la salud

- Educación ambiental

- Educación para la paz

- Educación para la igualdad entre los sexos

- Educación para las nuevas tecnologías

Y en la programación propuesta por el centro EFA El Salto, para cada una de ellas se detallan los objetivos planteados, la forma de inserción y aplicación dentro del desarrollo del módulo, el enfoque metodológico y la propuesta de evaluación, como en el ejemplo que se adjunta a continuación:

Tabla 2

Ejemplo de desarrollo del tratamiento de las Enseñanzas Transversales en la Programación Didáctica del módulo de F.O.L. (Programación Didáctica del Módulo de F.O.L., EFA El Salto)

Educación moral y cívica	
<p><u>Objetivos</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocer la propia identidad y tomar conciencia de sus capacidades personales como medio para alcanzar una progresiva y sólida autoafirmación de la personalidad. 2. Formarse una imagen ajustada de sí mismo que le permita asumir su propia vida. 3. Utilizar el diálogo en las negociaciones de convenios colectivos y en la resolución de posibles conflictos laborales. 4. Analizar los valores que rigen el funcionamiento de una empresa y adoptar juicios y actitudes personales respecto de ellos. 5. Participar en actividades de grupo dentro de la empresa, con actitudes solidarias y tolerantes, reconociendo y valorando la diferencia entre las personas. 6. Analizar de forma crítica los valores que rigen los equipos de trabajo para adoptar posturas personales. 7. Mostrar esfuerzo por integrarse en un equipo de forma efectiva. 	<p><u>Inserción y aplicación</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En el análisis de los equipos de trabajo y las medidas de resolución de conflictos. 2. En la identificación de los derechos y los deberes de los empresarios y los trabajadores. 3. En la interpretación de los convenios colectivos. 4. En el análisis de las capacidades laborales y expectativas profesionales. 5. En la participación en el proceso de selección de trabajadores. 6. En la aplicación de medidas de prevención y actuación en caso de accidente. <p><u>Enfoque metodológico</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Resolución de dilemas morales o situaciones problemáticas para reflexionar, valorar, preferir, optar y comunicar. 2. Mediante la técnica del <i>role-playing</i>, simular accidentes de trabajo. <p><u>Propuesta de evaluación</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Valorar la capacidad de resolver los dilemas morales propuestos. 2. Valorar la actuación en la resolución de dilemas morales y en el <i>role-playing</i>.

VII) Estrategias Metodológicas

Por otra parte, se exponen las Estrategias Metodológicas. La metodología del módulo está enfocada desde el punto de vista de la formación a futuros profesionales, destacando la parte práctica y esencial para convertir al alumnado en profesionales capaces de aportar valor en el entorno laboral.

Por ello, lo más interesante de este apartado es el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, que destaca los siguientes puntos:

- Siempre que es posible partimos de una situación laboral concreta.
- Se plantea qué queremos enseñar.
- Se fija un plan (que se reconoce en los apartados de las unidades de trabajo) y se desarrolla.
- Se aplica a diferentes situaciones laborales (los supuestos prácticos y los ejemplos).

- Se invita al alumno/a que ponga en práctica sus conocimientos mediante la resolución de los ejercicios propuestos. La finalidad de éstos es facilitar la comprensión y la interpretación de los ejemplos y los supuestos prácticos resueltos, y aplicar los conocimientos a distintas situaciones laborales. Asimismo, contribuyen a dibujar el entramado que permite la construcción de los conceptos, los procedimientos y los valores.
- Finalmente, se ofrece al alumno/a la posibilidad de comprobar en la autoevaluación cómo evoluciona en su aprendizaje.

Este enfoque de la enseñanza es enriquecedor para los alumnos, ya que es precisamente esa constante conciencia del entorno profesional, y de las diferentes situaciones que se le pueden presentar una vez que estén inmersos en él lo que va a suponer la diferencia frente a otros candidatos en un proceso de selección.

La estrategia metodológica, además, incluye diferentes puntos como el desarrollo del propio contenido, cuestiones teóricas (ordenadas de menor a mayor dificultad) y cuestiones prácticas tanto resueltas como para que las resuelva el mismo alumnado. Además, el resumen de la unidad y la autoevaluación de los conocimientos convierten esta estrategia metodológica en una propuesta realmente diferenciadora.

VIII) *Proceso de Evaluación del Alumnado*

El sexto punto aborda el proceso de evaluación del alumnado. En este apartado se determina que la nota para cada evaluación se desglosará en: asistencia a clase (10%), actitud (5%), y trabajos, pruebas escritas y prácticas (85%). Posteriormente, se desglosa en detalle la asignación de estos porcentajes en base a las diferentes casuísticas, dando especial peso a la asistencia y al comportamiento en clase.

IX) *Actividades de Orientación y Materiales Didácticos disponibles*

Más adelante, se tratan escuetamente las actividades de orientación y apoyo y los materiales didácticos disponibles para el uso de los alumnos, así como el Plan de Contingencia.

X) *Atención a la Diversidad*

A continuación, se trata un tema tan relevante como la atención a la diversidad, que se observa pobremente desarrollado. Se hace referencia a la posible adaptación entre supuestos prácticos de menor a mayor dificultad, pero no se especifica cómo se adaptará el contenido del curso a alumnos con necesidades

especiales.

XI) *Mecanismos de seguimiento y valoración que permitan potenciar los resultados positivos y subsanar las deficiencias que pudieran observarse*

En el décimo punto, se desarrollan los mecanismos de seguimiento y valoración de la programación didáctica, que se basarán en una revisión mensual por parte del cuerpo docente para contrastar el porcentaje de desvío entre lo programado y lo impartido, contando así con cierto margen para corregir este desvío.

XII) *Publicidad de la Programación*

Y, por último, se expone la publicidad de la programación. A principio de curso, se hará llegar al alumnado un documento que recoge los siguientes puntos:

- Objetivos, contenidos y criterios de evaluación.
- Contenidos mínimos exigibles para obtener una calificación positiva.
- Procedimientos e instrumentos de evaluación.
- Criterios de calificación.

Y, además, la programación completa estará a disposición del alumnado en la secretaría o en el departamento.

XIII) *Conclusiones*

Tal y como se comenta anteriormente, el punto más relevante del análisis de esta programación didáctica ha sido el percatar que los objetivos generales planteados por el autor no coinciden con los regidos por la Ley, lo que puede suponer un grave problema en la validez de esta.

En general, y pese a que esta programación didáctica trata todos los puntos que han de abordarse en tal documento, se detecta un desarrollo mejorable en algunos apartados, principalmente el establecimiento de objetivos y resultados de aprendizaje, pero también en la evaluación, la planificación de las Unidades de Trabajo, las enseñanzas transversales o la atención a la diversidad que resultan pobremente desarrollados.

Ocurre algo similar con el apartado de secuenciación de las unidades de trabajo, ha sido especialmente orientado a analizar primero la teoría y posteriormente la práctica, sin embargo, no se ha tenido en cuenta la naturaleza dual de este ciclo, que por legislación requiere que se inicie por la Unidad de Trabajo que aborda

los Riesgos Laborales.

Por otro lado, la estrategia metodológica, orientada a la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos resulta especialmente adecuada para otorgar la máxima utilidad a los alumnos.

C. Propuestas de mejora de la programación didáctica

A continuación, y basándonos en el análisis previamente realizado, se procederá a realizar una propuesta de mejora de la programación didáctica.

1) *Introducción y objetivos del módulo*

En primer lugar, a nivel formal, hay cierta parte de los datos básicos del ciclo y del módulo que no aparecen en la introducción a la programación, tales como el nombre del módulo, el número de horas asignadas o el código del mismo.

Se deja a continuación la información que debería aparecer en dicha programación, de forma que pueda ser utilizada en el desarrollo de la Unidad Didáctica.

- Módulo: Formación y Orientación Laboral
- Equivalencia en créditos ECTS: 5
- Código: 0700
- Duración: 96 horas

La principal propuesta de mejora de la programación se basa en la revisión legislativa, ya que los Objetivos Generales de la programación no se corresponden con los objetivos expuestos en el Real Decreto 259/2011, de 28 de febrero, por el que se establece el título de Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural y se fijan sus enseñanzas mínimas.

A su vez, tampoco coinciden con los recogidos en la Orden de 8 de mayo de 2014, de la Consejería de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo del título de Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural para la Comunidad Autónoma de Aragón. Teniendo esto en cuenta, se procede a dejar a continuación tanto los objetivos incluidos en la programación como los que deberían aparecer según la ley, de forma que se puedan usar para el posterior desarrollo de la Unidad Didáctica.

Los objetivos presentes en la programación son los siguientes:

- 1.- Analizar y describir los procedimientos de calidad, prevención de riesgos laborales y ambientales, señalando las acciones que se van a realizar en los casos definidos para actuar de acuerdo con las normas estandarizadas.
- 2.- Identificar los cambios tecnológicos, organizativos, económicos y laborales en su actividad, analizando sus implicaciones en el ámbito de trabajo, para mantener el espíritu de innovación.
- 3.- Identificar las oportunidades que ofrece la realidad socio-económica de su zona, analizando las posibilidades de éxito propias y ajenas para mantener un espíritu emprendedor a lo largo de la vida.
- 4.- Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y su relación con el mundo laboral, analizando las ofertas y demandas del mercado para mantener el espíritu de actualización e innovación.
- 5.- Reconocer las oportunidades de negocio, identificando y analizando las demandas del mercado para crear y gestionar una pequeña empresa.
- 6.- 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. (Programación Didáctica del Módulo de FOL, EFA El Salto, 2020)

Y los objetivos propuestos según la Orden de 8 de mayo, y que por lo tanto deberían aparecer en la programación son:

- a) Identificar las características del entorno, consultando datos y planos para diseñar zonas ajardinadas mediante herramientas informáticas.
- b) Interpretar proyectos de jardinería, analizando sus partes para planificar y organizar los trabajos que hay que realizar.
- c) Describir y manejar los instrumentos y aparatos de medida, utilizando documentación técnica para realizar operaciones topográficas.
- d) Identificar y comprobar la documentación de origen y estado sanitario del material vegetal, aplicando procedimientos de calidad para controlar su recepción.
- e) Caracterizar los medios materiales y humanos, valorando su idoneidad para planificar y supervisar las actividades relacionadas con el paisajismo y la producción de plantas y productos agrícolas.

- f) Seleccionar y manejar herramientas y máquinas, relacionándolas con la operación que se va a llevar a cabo, para supervisar y realizar trabajos en altura en condiciones de calidad y seguridad.
- g) Seleccionar y cumplimentar la documentación de gestión, utilizando los programas informáticos requeridos para inventariar y evaluar árboles y palmeras ornamentales.
- h) Analizar los factores productivos, consultando la información técnica, para programar la producción de semillas y plantas en vivero.
- i) Determinar la producción agrícola, diseñando alternativas para atender las exigencias del mercado y la capacidad productiva de la empresa.
- j) Describir la organización de los trabajos del taller, relacionándola con protocolos de calidad y seguridad para controlar el funcionamiento, mantenimiento y utilización de la maquinaria, equipos e instalaciones agrícolas y de jardinería.
- k) Seleccionar y aplicar los métodos de control, analizando los agentes y síntomas detectados, para verificar el estado sanitario de las plantas e instalaciones.
- l) Analizar las materias primas e insumos existentes, elaborando los documentos de inventario para gestionar su aprovisionamiento.
- m) Analizar las técnicas, medios y equipos, relacionándolos con criterios de calidad, para asegurar el rendimiento productivo.
- n) Realizar los controles establecidos para la producción ecológica, analizando el reglamento correspondiente para certificar los productos agrícolas obtenidos de esta manera.
- ñ) Reconocer y realizar controles y registros de datos, diseñando y cumplimentando documentos para supervisar las fases de producción.
- o) Describir los medios, equipos, índices de madurez y otros parámetros, relacionándolos con los tipos de cultivo, para organizar la cosecha, recolección, almacenamiento y conservación.
- p) Analizar las condiciones y documentación de productos agrícolas y viverísticos, identificando las acciones necesarias que hay que realizar para su expedición y transporte.

- q) Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionadas con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.
- r) Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación, para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.
- s) Tomar decisiones de forma fundamentada, analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.
- t) Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.
- u) Aplicar estrategias y técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.
- v) Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención, personales y colectivas, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos del trabajo, para garantizar entornos seguros.
- w) Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias, para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos».
- x) Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizadas en el proceso de aprendizaje, para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar procedimientos de gestión de calidad.
- y) Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.
- z) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales, para participar como ciudadano democrático.

La formación del módulo de F.O.L. contribuye a alcanzar los objetivos generales q), r), s), t), u), v), w), x), y) y z) del ciclo formativo.

Como bien puede comprobarse, solamente coincide el objetivo z) entre la propuesta de la Ley y de la programación, por lo que considero que la primera y más fundamental mejora en esta programación es realizar una revisión de la legislación vigente.

En otro orden, también sería recomendable incluir en la introducción de la programación una justificación pedagógica sobre lo que el o los autores consideran qué es programar, además de la especificación de los pasos que han dado para llevar a cabo esta programación en concreto, a ser posible, basándose en autores relevantes.

Tampoco se hace alusión a los aspectos organizativos, tales como los espacios, los tiempos de cada sesión, los recursos con los que se cuenta en el aula o los agrupamientos de alumnos.

A continuación, se enumeran dichos aspectos:

1. Organización de sesiones: El módulo de F.O.L. cuenta con 96 horas a lo largo del curso para su desarrollo. En el Centro EFA El Salto organizaremos estas 96 horas con 3 horas a la semana desde la tercera semana de septiembre hasta la segunda semana de junio.
2. Aula: el aula en la que se impartirá el módulo de F.O.L. será la misma a lo largo de todo el curso, ya que cuenta con las funcionalidades suficientes para el desarrollo de todas las actividades propuestas.
3. Recursos del aula: el aula ya mencionada cuenta con diversos recursos necesarios para el desarrollo de las sesiones de F.O.L., tales como: un proyector, una pantalla, un ordenador para cada alumno, mesas y sillas organizadas en formato "U" para favorecer el debate y el trabajo en equipo.

II) *Temporización del módulo*

Por otro lado, y aunque es cierto que en la programación propuesta por el centro se incluye la planificación de las Unidades de Trabajo, se echa de menos una estructura más clara e intuitiva que pudiera ayudar a realizar un seguimiento más detallado de la misma, incluyendo la fecha de inicio y fin de cada unidad, así como las horas destinadas a ellas, como en la temporización del módulo de F.O.L. que se incluye a continuación.

Tabla 3

Temporización de Unidades Didácticas y Bloques de Contenido (elaboración propia)

EV	DENOMINACIÓN	HORAS	MES		
1ª	Bloque 1: Seguridad y salud laboral	30	SEP-OCT		
	UT 1: Trabajo y salud UT 2: Los riesgos laborales UT 3: La prevención en la empresa UT 4: Actuaciones en caso de emergencias				
	Bloque 2: Relaciones laborales y contrato de trabajo			18	NOV-DIC
	UT 5: ¿Qué leyes rigen las relaciones laborales? UT 6: Relación laboral individual UT 7: El contrato de trabajo UT 8: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo				
2ª	Bloque 3: Búsqueda activa de empleo	12	ENE-FEB		
	UT 9: El mercado laboral UT 10: Búsqueda de empleo				
	Bloque 4: El trabajo en equipo	24	FEB-MAR		
	UT 11: Los equipos de trabajo UT 12: Gestión de conflictos UT 13: Las relaciones laborales colectivas				
	Bloque 5: Seguridad Social, empleo y desempleo			12	ABR-MAY-JUN
	UT 14: La Seguridad Social UT 15: Las prestaciones de la Seguridad Social				

III) *Sistema de evaluación*

Sobre el sistema de evaluación, se le otorga un porcentaje relevante tanto a la asistencia como a la actitud, dos aspectos relativamente difíciles de cuantificar. Por lo que se propone, de cara al desarrollo de la Unidad Didáctica, un peso mayor en la evaluación por proyectos, asignando solamente un 50% a la prueba parcial y repartiendo el otro 50% entre diferentes proyectos entregados a lo largo del desarrollo de la Unidad.

Además, tampoco se cuenta con una evaluación inicial, para conocer a los alumnos y determinar el punto de partida con el que se cuenta en el grupo, cosa que sería muy útil.

IV) *Contextualización del grupo*

No existe una contextualización del grupo, por lo que la posibilidad de adaptar posteriormente las unidades de trabajo a necesidades particulares del alumnado se dificulta.

A continuación, se detalla la contextualización que se echa en falta en el desarrollo de la programación del centro:

Teniendo en cuenta las características del sistema de acceso a los ciclos formativos y la oferta variada de éstos, la procedencia del alumnado es heterogénea.

El módulo cuenta con único grupo con un total de 19 alumnos y alumnas matriculados, cuyo nivel educativo de partida, también es diverso, como refleja la tabla 4:

Tabla 4

Procedencia de los alumnos y alumnas del módulo (elaboración propia)

	Procedencia											
	Total		Repetidores		Bachillerato		Universidad		G. Medio		M. Laboral	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Total	19	100	3	15,8	7	36,8	2	10,5	8	42,1	2	10,5
Mujeres	5	26,3	0	0	1	5,26	0	0	3	15,8	1	5,26
Hombres	14	73,7	3	15,8	6	31,6	2	10,5	5	26,3	1	5,26

Por tanto, es de entender que los alumnos han logrado desarrollar el pensamiento abstracto y, en general, han alcanzado un nivel madurativo que les permite la asimilación de los contenidos elaborados del propio módulo, sin perjuicio de usar una metodología que se adapte a los distintos ritmos de aprendizaje, así como de prestar la atención pertinente a aquellos alumnos que pudieran presentar alguna necesidad, no encontrándose, a priori, alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.

Por otro lado, hay que destacar que el 15,8% de los alumnos (3 de 19) tienen el módulo pendiente del curso pasado. A pesar de ello, los alumnos forman un grupo motivado que busca una buena formación.

V) *Secuenciación y organización del contenido*

Se observa que el desarrollo de la programación se ha centrado en otorgar un carácter práctico al contenido, lo cual es positivo, pero se ha pasado por alto el hecho de que el grado superior de Paisajismo y Medio Rural se plantea en formato dual, por lo que el primer punto a tratar ha de ser la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) como bien se ha dejado reflejado en la temporización realizada para el módulo. Del mismo modo, se observa que la naturaleza dual del grado no afecta a las sesiones del módulo de F.O.L. que en todos los casos se imparten en el propio centro.

VI) *Enseñanzas transversales*

Centrándonos en el apartado de “enseñanzas transversales” se considera que existen ciertos aspectos fundamentales tanto para la formación en este ciclo como en cualquier otro que no se mencionan ni trabajan a lo largo del curso. Por ejemplo, no se habla en ningún momento sobre la mejora de las capacidades de relación interpersonales, no se potencia el desarrollo de capacidades asertivas, ni se enseña al alumnado a escuchar y empatizar con la persona con la que dialoga, pero a la vez a ser capaz de defender y mantener su criterio. Para mejorar esta programación didáctica, introduciría estos conceptos en las dinámicas grupales, para de esta forma trasladar al alumnado la importancia de comunicarse de forma asertiva en entornos laborales y personales.

De esta forma, se han incluido espacios de debate en cada una de las sesiones para que, dirigidos por la docente, el grupo se habitúe a un espacio en el que ha de dialogar con puntos de vista opuestos al propio desde el respeto y la conciliación.

Por otro lado, tampoco se hace alusión alguna a la salud mental, a la observación y detección de algún problema en este aspecto, o a la importancia que tiene también en el ámbito de la formación y orientación laboral, ya que si los alumnos son conscientes de las diferentes situaciones en que se pueden encontrar ellos mismos u otros compañeros, es mucho más fácil prevenir y tratar cualquier tipo de enfermedad o desorden relacionado con la salud mental, por lo que en disposición de mejorar esta programación, incluiría conceptos relacionados con la salud mental, especialmente en el Bloque 1 del módulo que atañe a la PRL, además de dinámicas en las que analicemos señales que pueden ayudarnos a detectar cuándo estamos sufriendo de alguna forma algún tipo de enfermedad mental. Algunas dinámicas propuestas consisten en organizar la clase por grupos de cuatro o cinco alumnos y exponer síntomas de afecciones tan comunes como la ansiedad, el estrés o el inicio de depresión, analizarlos, compartir experiencias vividas y plantear posibles vías de escape a estas situaciones basándonos en el entorno laboral, abordando así el punto de evaluación de riesgos psicosociales que contempla la ley de PRL.

VII) Atención a la diversidad

Por último, en el apartado de “Atención a la diversidad” solamente se hace alusión a la posibilidad de ordenar el contenido de mayor a menor dificultad en base a las capacidades de los alumnos, sin embargo, no se propone ninguna posibilidad de adaptar el material o el contenido impartido a alumnos con diversidad

funcional, como la sordera, ceguera, TDAH, déficit de atención, etc.

Para poder atender correctamente a la diversidad del grupo en cuestión, lo primero es comprender y definir qué entendemos como alumnado con necesidades educativas especiales, en el artículo 73.1 de la LOMLOE, se define así:

Se entiende por alumnado que presenta necesidades educativas especiales, aquel que afronta barreras que limitan su acceso, presencia, participación o aprendizaje, derivadas de discapacidad o de trastornos graves de conducta, de la comunicación y del lenguaje, por un periodo de su escolarización o a lo largo de toda ella, y que requiere determinados apoyos y atenciones educativas específicas para la consecución de los objetivos de aprendizaje adecuados a su desarrollo (p. 108).

En Necesidades Educativas Especiales podríamos incluir:

- Discapacidad física.
- Discapacidad intelectual.
- Discapacidad sensorial.
- Trastorno disruptivo del control de los impulsos y de la conducta
- Trastorno del espectro autista.
- Trastorno de Rett
- Trastornos graves del desarrollo.
- Trastornos genéticos.
- Trastorno de la conducta alimentaria y de la ingesta de alimentos.
- Trastornos graves de la comunicación y del aprendizaje.
- Plurideficiencia.
- Enfermedad rara o crónica.
- Otros: con discapacidad certificada.

Y, por otro lado, debemos entender qué implica la atención a la diversidad en el ámbito docente. Según expone Mercado, A. en su artículo “Atención a la diversidad en la Formación Profesional” podemos entender la atención a la diversidad como el conjunto de acciones educativas que en un sentido amplio intentan prevenir y dar respuesta a las necesidades, temporales o permanentes, de todo el alumnado del centro y, entre ellos, a los que requieren una actuación específica derivada de factores personales o sociales relacionados con situaciones de desventaja sociocultural, de altas capacidades, de compensación lingüística, comunicación y del lenguaje o de discapacidad física, psíquica, sensorial o con trastornos graves de la personalidad, de la conducta o del desarrollo, de graves trastornos de la comunicación y del lenguaje de desajuste curricular significativo (Mercado, 2018).

De contar con alumnos con estas necesidades, en el aula contamos con material adaptado tanto para el desarrollo de las sesiones como para la evaluación de las mismas, de forma que podríamos adaptar el contenido a cualquier alumno que forme parte del grupo.

Teniendo en cuenta estos aspectos sobre las posibles necesidades del alumnado y sobre lo que la adaptación a la diversidad supone, de identificar alumnos con necesidades especiales en el aula, se adaptaría el contenido de forma que aseguremos la asimilación del mismo.

5. Presentación de la Unidad Didáctica

La Unidad Didáctica que se desarrolla en este trabajo se ubica en el Bloque III de la programación, llamado “Búsqueda activa de empleo”, tal y como se ha detallado en la temporización planteada para el módulo de FOL, se impartirá durante la última semana de enero y la primera de febrero, contando con tres sesiones de una hora a la semana, sumando por lo tanto 6 sesiones para el desarrollo de esta Unidad Didáctica..

- Bloque 3: Búsqueda activa de empleo
- Unidad Didáctica: 10. Búsqueda de empleo
- Temporalización: última semana de enero y primera semana de febrero
- Número de sesiones: 6
- Distribución de las sesiones:

Figura 2

Distribución de las sesiones de la Unidad de Trabajo “Búsqueda de Empleo” (elaboración propia)

Enero de 2022							<	>	Febrero de 2022							<	>
L	M	X	J	V	S	D			L	M	X	J	V	S	D		
27	28	29	30	31	1	2			31	1	2	3	4	5	6		
3	4	5	6	7	8	9			7	8	9	10	11	12	13		
10	11	12	13	14	15	16			14	15	16	17	18	19	20		
17	18	19	20	21	22	23			21	22	23	24	25	26	27		
24	25	26	27	28	29	30			28	1	2	3	4	5	6		

5.1. Introducción

La búsqueda de empleo es uno de los aspectos de la vida profesional que más preocupa a los jóvenes, y es que, en cuestión de pocos años, el proceso de búsqueda de oportunidades laborales ha evolucionado, y actualmente debemos tener en cuenta numerosos factores para que esta búsqueda sea efectiva.

En esta Unidad Didáctica estudiaremos y analizaremos las diferentes técnicas de búsqueda de empleo y desglosaremos cada paso del proceso a seguir. Además, analizaremos las diferentes alternativas de ocupación en el sector en el ámbito privado y público.

En pocas palabras, responderemos a las preguntas: ¿cómo buscar empleo? ¿cómo responder a una oferta de trabajo? y ¿cómo se desarrolla la selección de personal?

5.2. Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

En esta unidad se va a trabajar el siguiente Resultado de Aprendizaje:

1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.

Y los criterios de evaluación serán los siguientes:

- a) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.
- b) Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico superior en paisajismo y medio rural.
- c) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- d) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico superior en paisajismo y medio rural.
- e) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
- f) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.
- g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.

5.3. Contenidos

Esta Unidad Didáctica se trabajarán los siguientes contenidos:

Búsqueda activa de empleo:

- Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico superior en paisajismo y medio rural.
- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
- Identificación de los itinerarios formativos relacionados con el técnico superior en paisajismo y medio rural.
- Definición y análisis del sector profesional del técnico superior en paisajismo y medio rural.
- 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.

Y estos contenidos a su vez, se estructurarán de la siguiente forma:

Unidad Didáctica 10: Búsqueda de empleo.

1. Proceso de búsqueda de empleo en empresas del sector profesional.

1.1. Localización e interpretación de las ofertas de trabajo.

- Identificación y definición de las actividades profesionales de su sector.
- Manejo de fuentes de información en especial las que precisen del uso de nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Búsqueda de ofertas de trabajo y manejo de fuentes de información: uso de nuevas tecnologías.
- Análisis de información de las ofertas de trabajo en función de las expectativas personales.

1.2. Aplicación de las técnicas de búsqueda de empleo.

1.3. Participación en el proceso de selección.

- Elaboración de cartas de presentación y currículos.
- Preparación de diferentes tipos de entrevistas.

2. Análisis y uso de las herramientas disponibles para la búsqueda de empleo en Europa.

2.1. Descripción del mercado de trabajo en Europa.

2.2. Localización de las herramientas disponibles.

- Europass.
- Ploteus.

5.4. Objetivos didácticos

Los objetivos didácticos de esta Unidad Didáctica son los siguientes:

- Identificar las técnicas utilizadas en la búsqueda de empleo con el fin de determinar las ofertas de empleo que permiten analizar las diferentes opciones en el sector de actividad.

- Secuenciar las fases y el contenido esencial del proceso de búsqueda de empleo, redactar una carta de presentación y un currículum vitae con el fin de acceder a una oferta de empleo concreta.
- Analizar las diferentes alternativas de ocupación en el sector para valorar la posible opción de autoempleo.
- Entender el sistema de acceso al empleo público con el fin de conocer cómo acceder a un puesto de trabajo en la Administración pública.
- Identificar las oportunidades de aprendizaje y empleo en otros países con la ayuda de Internet para valorar las distintas alternativas de formación y trabajo.
- Analizar el sistema Europass para conocer cómo cumplimentar los documentos que son responsabilidad del candidato.
- Tomar conciencia de las propias capacidades y relacionarlas con el perfil profesional elegido para participar activamente en un proceso de búsqueda de empleo.
- Reconocer la importancia del asociacionismo profesional como medio de desarrollo y actualización de la actividad laboral.

5.5. Enseñanzas transversales

En distintos momentos de las unidades de trabajo se tratan contenidos referentes a algunas de las enseñanzas transversales incluidas en la programación, que son las siguientes:

- Educación moral y cívica: abriremos espacios de debate en cada sesión, de forma que los alumnos pondrán en práctica diaria situaciones tan comunes como debatir desde el respeto con compañeros que tienen puntos de vista opuestos al propio.
- Educación para la igualdad entre los sexos: trataremos temas como la diferencia de oportunidades para hombres y mujeres en los espacios de debate de forma transversal a otros temas.
- Educación en las nuevas tecnologías: utilizaremos en todas las sesiones herramientas digitales, además de tratar en profundidad la búsqueda de empleo mediante plataformas y el papel de las redes sociales en la creación de la marca personal.

El tratamiento que se da a estas enseñanzas está plenamente integrado con los contenidos del módulo.

No se entiende en el desarrollo integral de las capacidades sociolaborales de los alumnos una separación entre el aprendizaje de éstas y el aprendizaje o saber científico-técnico.

5.6. Actividades tipo y tareas propuestas

E0) Presentación de la Unidad. Relación de la transversalidad del módulo con respecto a los módulos que componen el ciclo.

E1) Exposición de la profesora de la teoría relacionada con los contenidos incluidos en el módulo.

A1) Actividades de desarrollo, individuales y grupales

1. En la primera sesión, para evaluar las diferentes fases del proceso de búsqueda de empleo, realizaremos una actividad grupal en Educaplay. Esta actividad, con 5 preguntas tipo test, contará con una cuenta atrás para cada pregunta, y realizaremos un ranking con los alumnos con mayores aciertos. Los 5 alumnos con mayor puntuación serán los que elegirán los grupos para la actividad de la siguiente sesión. Enlace a la actividad: https://es.educaplay.com/recursos-educativos/9245489-busqueda_de_empleo.html
2. En la segunda sesión retomaremos los grupos creados en la primera sesión de la asignatura, dividiendo a los alumnos en 5 grupos. Volveremos a la herramienta Educaplay en esta ocasión para ver qué equipo tarda menos en resolver un crucigrama con palabras relacionadas con el proceso de selección. Enlace a la actividad: https://es.educaplay.com/recursos-educativos/9245766-el_proceso_de_seleccion.html
3. Para continuar trabajando la marca personal los alumnos realizarán un autoanálisis mediante una ficha de marca personal en la que contestarán diferentes preguntas.
4. Elaboración de Curriculum Vitae. Actividad individual.
5. Role Playing: entrevista de trabajo.

A2) Espacios de debate

En aquellas sesiones en las que sea posible por organización, se reservará un espacio para que los alumnos puedan debatir sobre un tema propuesto por la profesora. El objetivo principal de esta actividad es ofrecer al alumnado un espacio seguro en el que mostrar su opinión desde el respeto y la empatía, trabajando así de forma transversal la comunicación asertiva y la defensa de la propia opinión frente a los demás.

Este debate será heterogéneo, y será la profesora quién modere y se asegure de la participación activa de

todos los miembros del grupo.

La articulación del debate será la siguiente:

- a) Planteamiento de un tema concreto a modo de titular, de forma que los alumnos puedan posicionarse a favor o en contra del mismo.
- b) Exposición de la opinión de los alumnos en un orden diferente en cada sesión, de forma que no siempre los mismos comiencen con la exposición de su punto de vista.
- c) Será la profesora quién cronometre las intervenciones y modere el debate de forma que asegure que todos los alumnos participen en el mismo.
- d) Selección aleatoria de un alumno para la realización de las conclusiones finales y cierre del debate.

A3) Actividades de refuerzo

6. En la última sesión, Individualmente, veremos el Storytelling para conocer las claves de lo aprendido en la Unidad: <https://www.powtoon.com/s/fHiizwE6E5f/1/m>

5.7. Metodología

El desarrollo de esta unidad tendrá siempre presente el mundo de la empresa, su evolución, sus necesidades, sus relaciones y sus interacciones con la sociedad, la ciencia y la tecnología.

El objetivo es formar profesionales autónomos, con capacidad de decidir y gobernar su vida profesional con libertad y responsabilidad.

Además, teniendo en cuenta la materia abordada, plantearemos en tantas sesiones como sea posible la apertura de un espacio de debate, para que los propios alumnos compartan de forma ordenada su punto de vista sobre diferentes temas con sus compañeros y así evaluar la capacidad de comprensión y defensa de argumentos.

Plantearemos el temario de la siguiente forma:

- Siempre que es posible se partirá de una situación laboral concreta.
- En base al contenido que se pretenda desarrollar, se trabajará mediante una explicación teórica que seguirá los apartados expuestos en el desglose de contenido de la Unidad Didáctica, de forma abierta a la participación del alumnado.
- Posteriormente se aplicará este desarrollo teórico a posibles y diferentes situaciones laborales.
- A continuación, se propone al alumno que ponga en práctica sus conocimientos mediante la resolución de

ejercicios. Estos ejercicios incluyen: apertura de espacios de debate, actividades individuales como test, crucigramas u otras herramientas de gamificación.

- Finalmente, ofrecemos a los alumnos la posibilidad de comprobar en su autoevaluación cómo evoluciona su aprendizaje

5.8. Atención a la diversidad

Tal y como se explica en el desarrollo de la programación didáctica, en el grupo en el que estamos desarrollando esta UT no se identifica ningún alumno con necesidades especiales, sin embargo, tal y como observamos en la Tabla 4 en el apartado de Contextualización del grupo, sí que existe un amplio abanico de experiencias previas de los alumnos.

Los hay que vienen de la Universidad, otros vienen de un entorno profesional y otros proceden de Educación Secundaria. Precisamente atendiendo a esta diversidad en el grupo, se organizarán grupos de trabajos heterogéneos en los que unos alumnos más experimentados en el ámbito académico apoyen a otros que puedan presentar mayor dificultad y a la vez aquellos alumnos con experiencia en el entorno profesional también aporten su conocimiento a compañeros que solamente hayan contado con experiencia académica previamente.

En caso de detectar a lo largo del curso alguna otra necesidad especial de adaptación, se plantean diversas opciones como:

- Adaptaciones de acceso al currículo: en la organización personal (docente/alumno y alumno/ alumno) y adaptaciones a la organización material, espacial y temporal.
- Adaptaciones a los elementos básicos del currículo: evaluación y contenidos.

5.9 Evaluación de la Unidad

La evaluación de esta Unidad de Trabajo se basa en lo expuesto en la programación didáctica del módulo, teniendo en cuenta las capacidades conceptuales, actitudinales y procedimentales a lo largo de cada una de las sesiones de la Unidad Didáctica en diferentes porcentajes, y dejando para la sexta y última sesión de la Unidad la prueba parcial que significará el 50% de la nota total de la misma.

Las rúbricas utilizadas en cada sesión se encuentran a continuación, en el desarrollo de cada una de las sesiones.

El reparto del peso porcentual de cada sesión de esta Unidad será el siguiente:

Tabla 5

Evaluación global de la Unidad de trabajo (elaboración propia)

Sesión	Fecha	Porcentaje de la nota total
1	25/1	6%
2	26/1	6%
3	27/1	6%
4	1/2	16%
5	2/2	16%
6	3/2	50%

En cada sesión, se evaluarán tanto las capacidades conceptuales como procedimentales y actitudinales en diferentes porcentajes, reflejados en la rúbrica de cada sesión.

5.10. Desarrollo detallado de las sesiones

1) Sesión 1

Fecha: 25 de enero de 2022

Duración: 1 hora

a) Explicación teórica (35 minutos).

Durante los primeros 5 minutos se realizará por parte de la profesora la introducción de la Unidad y la relación transversal con el resto del módulo de FOL.

Durante los siguientes 30 minutos, tendrá lugar la explicación teórica del primer punto de la Unidad por parte de la profesora, que tratará sobre el siguiente apartado:

1. Localización e interpretación de las ofertas de trabajo.

En este punto, se desarrollarán estos contenidos, en base a la Orden de 8 de mayo de 2014, de la Consejería de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo del título de Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural para la Comunidad Autónoma de Aragón, en adelante la Orden de 8 de mayo de 2014.

- Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico superior en paisajismo y medio rural.

- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
- Identificación de los itinerarios formativos relacionados con el técnico superior en paisajismo y medio rural.

Para desarrollar esta explicación teórica nos basaremos en el libro usado en el centro para este módulo, "FOL" de la editorial EDEBÉ.

b) Espacio de debate (15 minutos).

Posteriormente se abrirá un espacio de debate en el cual se plantea el siguiente interrogante:

¿Parece el autoempleo una buena opción profesional para el sector profesional al que pertenece el ciclo formativo que estás cursando?

Este debate se estructurará tal y como se ha detallado en la introducción de esta Unidad:

Se realizarán dos grupos heterogéneos en los que no todos los componentes han estar completamente de acuerdo con la postura a defender, la profesora cronometrará y moderará el debate para asegurar que todos los alumnos participen y por último se seleccionará aleatoriamente a un alumno para que haga una conclusión final.

c) Actividad individual (10 minutos).

Tras este debate ordenado, se procederá a la realización de la actividad, que será de modalidad individual, y que consistirá en lo siguiente:

Actividad individual: para evaluar las diferentes fases del proceso de búsqueda de empleo, realizaremos una actividad grupal en Educaplay. Esta actividad, con 5 preguntas tipo test, contará con una cuenta atrás para cada pregunta, y realizaremos un ranking con los alumnos con mayores aciertos. Los 5 alumnos con mayor puntuación serán los que elegirán los grupos para la actividad de la siguiente sesión.

Enlace a la actividad: https://es.educaplay.com/recursos-educativos/9245489-busqueda_de_empleo.html

Figura 3

Prueba individual tipo test sobre los conceptos básicos de la búsqueda de empleo (elaboración propia)



d) Evaluación.

Evaluación de la primera sesión: 6% de la nota total de la Unidad

Rúbrica de la actividad:

Tabla 6

Rúbrica planteada para la primera sesión (elaboración propia)

Criterio	Nivel 1 (0 puntos)	Nivel 2 (0,5 puntos)	Nivel 3 (1 punto)	Resultado	Valor
Actitud	Muestra mala actitud en clase	Su actitud es neutra, solo muestra interés si se le pregunta directamente	Muestra buena actitud en clase y con los compañeros	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Participación en el aula	No participa ni siquiera, aunque se le apele directamente	Solo interviene si se le apele directamente	Participa activamente en las dinámicas del aula	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Aportaciones	No realiza aportaciones ni siquiera cuando se le apele directamente	Solo realiza aportaciones basándose en el punto de vista de otros	Realiza aportaciones de valor relacionadas con la temática de la sesión	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Participación en el debate	No ha participado y cuando se le ha apelado ha mostrado desinterés	Solo ha participado cuando se le ha preguntado directamente	Ha participado activamente en el debate	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Capacidad de argumentación	No ha realizado una argumentación de su punto de vista	Ha argumentado su punto de vista de forma poco	Ha argumentado correctamente	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)

		sólida/respetuosa/adecuada	su punto de vista		
Primera pregunta de la prueba	No ha respondido correctamente		Ha respondido correctamente	(1 o 3)	(0 o 1)
Segunda pregunta de la prueba	No ha respondido correctamente		Ha respondido correctamente	(1 o 3)	(0 o 1)
Tercera pregunta de la prueba	No ha respondido correctamente		Ha respondido correctamente	(1 o 3)	(0 o 1)
Cuarta pregunta de la prueba	No ha respondido correctamente		Ha respondido correctamente	(1 o 3)	(0 o 1)
Quinta pregunta de la prueba	No ha respondido correctamente		Ha respondido correctamente	(1 o 3)	(0 o 1)
				CALIFICACIÓN	(0 a 10)

II) Sesión 2

Fecha: 26 de enero de 2021

Duración: 1 hora

a) Explicación teórica (40 minutos).

Los primeros 5 minutos los dedicaremos a la revisión de los puntos principales de la sesión anterior:

Localización e interpretación de las ofertas de trabajo.

Los 35 minutos siguientes, los dedicaremos a la explicación teórica del siguiente punto de la unidad:

2. Aplicación de las técnicas de búsqueda de empleo.

En este punto, se desarrollarán estos contenidos, en base a la Orden de 8 de mayo de 2014:

- Definición y análisis del sector profesional del técnico superior en paisajismo y medio rural.
- Proceso de búsqueda de empleo en empresas del sector.
- Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. En este punto, profundizaremos en herramientas de empleo actuales, como aplicaciones de búsqueda de empleo (InfoJobs, Indeed...), redes sociales como LinkedIn, etc.
- El proceso de toma de decisiones.

En este punto trataremos la búsqueda de empleo en el entorno actual, la importancia de la creación de nuestra marca personal y el desarrollo de nuestros perfiles en las aplicaciones de búsqueda de empleo, así como

el papel de las redes sociales en todo este proceso.

Para desarrollar esta explicación teórica nos basaremos en el libro usado en el centro para este módulo, "FOL" de la editorial EDEBÉ..

b) Espacio de debate (10 minutos).

Tema: ¿Compartes información personal en redes sociales? ¿Crees que esto puede afectar a un futuro proceso de selección?

Este debate se estructurará como se ha explicado anteriormente en la introducción de la Unidad.

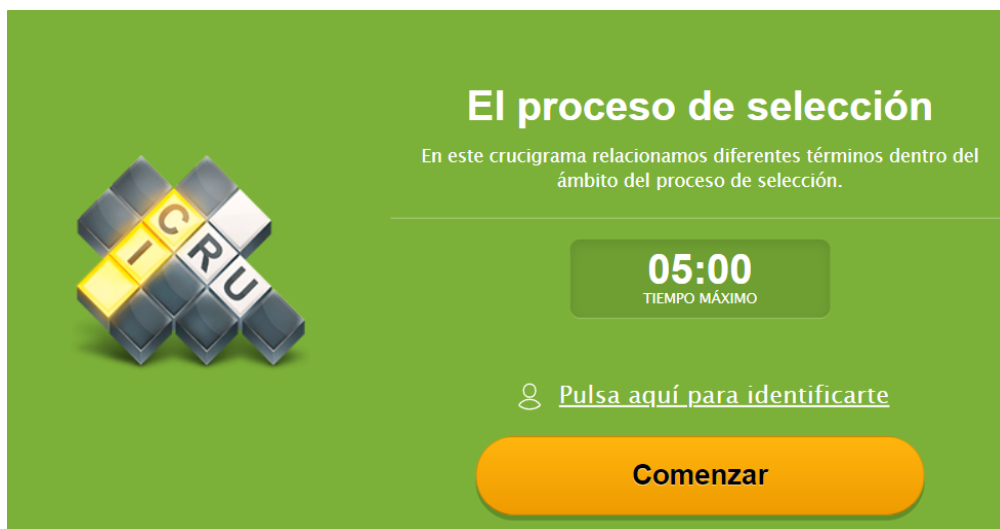
c) Actividad grupal (10 minutos).

Retomaremos los grupos creados en la primera sesión de la asignatura, dividiendo a los alumnos en 5 grupos compuestos de forma heterogénea en base a su experiencia previa. Volveremos a la herramienta Educaplay en esta ocasión para ver qué equipo tarda menos en resolver un crucigrama con palabras relacionadas con el proceso de selección.

Enlace a la actividad: <https://es.educaplay.com/recursos-educativos/9245766-el-proceso-de-seleccion.html>

Figura 4

Prueba individual tipo test sobre los conceptos básicos de la búsqueda de empleo (elaboración propia)



d) Evaluación.

Evaluación de la segunda sesión: 6% de la nota total de la Unidad

Rúbrica de la sesión:

Tabla 7

Rúbrica planteada para la segunda sesión (elaboración propia)

Criterio	Nivel 1 (0 puntos)	Nivel 2 (0,5 puntos)	Nivel 3 (1 punto)	Resultado	Valor
Actitud	Muestra mala actitud en clase	Su actitud es neutra, solo muestra interés si se le pregunta directamente	Muestra buena actitud en clase y con los compañeros	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Participación	No participa ni siquiera, aunque se le apele directamente	Solo interviene si se le apele directamente	Participa activamente en las dinámicas del aula	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Aportaciones	No realiza aportaciones ni siquiera cuando se le apele directamente	Solo realiza aportaciones basándose en el punto de vista de otros	Realiza aportaciones de valor relacionadas con la temática de la sesión	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Participación en el debate	No ha participado y cuando se le ha apelado ha mostrado desinterés	Solo ha participado cuando se le ha preguntado directamente	Ha participado activamente en el debate	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Capacidad de argumentación	No ha realizado una argumentación de su punto de vista	Ha argumentado su punto de vista de forma poco sólida/respetuosa/adecuada	Ha argumentado correctamente su punto de vista	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Primera palabra de la prueba	No ha respondido correctamente	Ha respondido correctamente		(1 o 2)	(0 o 0,5)
Segunda palabra de la prueba	No ha respondido correctamente	Ha respondido correctamente		(1 o 2)	(0 o 0,5)
Tercera palabra de la prueba	No ha respondido correctamente	Ha respondido correctamente		(1 o 2)	(0 o 0,5)
Cuarta palabra de la prueba	No ha respondido correctamente	Ha respondido correctamente		(1 o 2)	(0 o 0,5)
Quinta palabra de la prueba	No ha respondido correctamente	Ha respondido correctamente		(1 o 2)	(0 o 0,5)
Sexta palabra de la prueba	No ha respondido correctamente	Ha respondido correctamente		(1 o 2)	(0 o 0,5)
Séptima palabra de la prueba	No ha respondido correctamente	Ha respondido correctamente		(1 o 2)	(0 o 0,5)
Octava palabra de la prueba	No ha respondido correctamente	Ha respondido correctamente		(1 o 2)	(0 o 0,5)
Novena palabra de la prueba	No ha respondido correctamente	Ha respondido correctamente		(1 o 2)	(0 o 0,5)
Décima palabra de la prueba	No ha respondido correctamente	Ha respondido correctamente		(1 o 2)	(0 o 0,5)
				CALIFICACIÓN	(0 a 10)

III) Sesión 3

Fecha: 27 de enero de 2021

Duración: 1 hora

a) Explicación teórica (20 minutos).

En la tercera sesión abordaremos el punto 3 de la Unidad de Trabajo: Participación en el proceso de selección.

En este punto, se desarrollarán estos contenidos, en base a la Orden de 8 de mayo de 2014:

- Proceso de búsqueda de empleo en empresas del sector.
- Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.
- El proceso de toma de decisiones.

Durante esta sesión trataremos los siguientes pasos una vez que has entrado a formar parte de un proceso de selección en marcha. Hablaremos de temas como el código de vestimenta en las empresas del sector, actitudes a lo largo del proceso de selección o “tareas” extra que pueden ayudar a llamar la atención de un seleccionador.

Para desarrollar esta explicación teórica nos basaremos en el libro usado en el centro para este módulo, “FOL” de la editorial EDEBÉ.

b) Espacio de debate (15 minutos).

Tema a tratar: ¿Debe el aspecto exterior de alguien influir a lo largo de un proceso de selección?

Este debate se articulará tal y como se ha detallado en la introducción de la Unidad de Trabajo.

c) Actividad individual (25 minutos).

Para llevar a cabo la realización de una búsqueda de empleo de manera óptima, es necesario asentar los cimientos de lo que las empresas van a ver cuándo les contacten con la demanda de empleo.

Para ello es necesario, por un lado, trabajar de manera intensiva la marca personal mediante el autoanálisis y la mejora de las capacidades del alumno, y, por otro lado, la realización de un currículum vitae y una carta de presentación efectivas.

Para comenzar trabajando la marca personal los alumnos realizarán un autoanálisis mediante una ficha de marca personal en la que contestarán a las siguientes preguntas:

- ¿Cómo soy? (actitudes personales)
- ¿Qué sé? (conocimientos)
- ¿Qué sé hacer? (habilidades)
- ¿Qué puedo hacer? (capacidades)
- ¿Qué quiero hacer? (intereses profesionales)
- ¿Qué me gusta hacer? (intereses y motivaciones)
- ¿Cómo quiero trabajar? (intereses)
- ¿Por qué quiero trabajar? (motivaciones)
- ¿Qué significa para mí el trabajo? (valores)
- ¿Qué disponibilidad tengo? (temporal, geográfica)
- ¿En qué condiciones desearía trabajar? (intereses)
- ¿Cuáles son mis puntos fuertes y mis puntos débiles?
- ¿Cuáles han sido mis logros?

Una vez finalizada y entregada la ficha, la profesora las evaluará y devolverá feedback a cada alumno para que pueda seguir mejorando una posible carta de presentación a una empresa.

d) Evaluación.

Tercera sesión: 6% de la nota total de la Unidad

Rúbrica de la actividad:

Tabla 8

Rúbrica planteada para la tercera sesión (elaboración propia)

Criterio	Nivel 1 (0 puntos)	Nivel 2 (0,5 puntos)	Nivel 3 (1 punto)	Resultado	Valor
Actitud	Muestra mala actitud en clase	Su actitud es neutra, solo muestra interés si se le pregunta directamente	Muestra buena actitud en clase y con los compañeros	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Participación	No participa ni siquiera, aunque se le apele directamente	Solo interviene si se le apela directamente	Participa activamente en las dinámicas del aula	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Aportaciones	No realiza aportaciones ni	Solo realiza aportaciones	Realiza aportaciones de	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)

	siquiera cuando se le apela directamente	basándose en el punto de vista de otros	valor relacionadas con la temática de la sesión		
Participación en el debate	No ha participado y cuando se le ha apelado ha mostrado desinterés	Solo ha participado cuando se le ha preguntado directamente	Ha participado activamente en el debate	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Capacidad de argumentación	No ha realizado una argumentación de su punto de vista	Ha argumentado su punto de vista de forma poco sólida/respetuosa/adecuada	Ha argumentado correctamente su punto de vista	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Ficha Autoanálisis: ha respondido a todas las preguntas	No ha respondido a todo	Ha dado respuestas muy escuetas a ciertas preguntas	Ha respondido con un desarrollo considerable a todas las preguntas	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Ficha Autoanálisis: enriquecimiento de la marca personal	No ha mostrado interés por hacer un desarrollo elaborado de su marca personal	Ha tratado de mostrar un punto de vista diferente de su marca personal, aunque con margen de mejora	Ha desarrollado su marca personal de forma completa y elaborada	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Trabajo individual	No desarrollado el trabajo de forma autónoma	Ha tratado de desarrollar la tarea de forma autónoma, pero mostrando cierta inseguridad y dudas al realizar la tarea	Ha mostrado capacidad de trabajar de forma autónoma	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Reflexión conjunta	No ha aportado su punto de vista en la reflexión		Ha aportado su punto de vista en la reflexión conjunta	(1 o 3)	(0 o 1)
				CALIFICACIÓN	(0 a 10)

IV) Sesión 4

Fecha: 1 de febrero de 2021

Duración: 1 hora

a) Explicación teórica (20 minutos).

En la cuarta sesión se abordarán los siguientes contenidos:

3.1. Elaboración de cartas de presentación y currículos.

3. 2. Preparación de diferentes tipos de entrevistas.

En esta sesión hablaremos de estos documentos, tan importantes dentro de los procesos de selección y la búsqueda de empleo. Profundizaremos en el contenido que ha de aparecer en cada uno de estos documentos y

en las diferencias entre ambos, además de adaptar al sector la preparación de entrevistas, teniendo en cuenta las particularidades del mismo que habitualmente incluyen una parte práctica predominante.

Para desarrollar esta explicación teórica nos basaremos en el libro usado en el centro para este módulo, "FOL" de la editorial EDEBÉ.

b) Espacio de debate.

Tema a tratar: ¿Crees que es más importante la primera impresión que se causa o la actitud que se muestre tras esta primera impresión?

Este debate se articulará tal y como se ha detallado en la introducción de la Unidad Didáctica.

c) Actividad individual (20 minutos).

La actividad consistirá en la realización de un currículum vitae orientado a la plataforma InfoJobs (la más popular en el sector), para ello, el documento deberá contar con el siguiente contenido:

Datos personales.

El apartado de datos personales tiene que responder a las preguntas: ¿Quién eres? y ¿Cómo contactarte? Hay datos personales que no se deben indicar en un CV ni tampoco es adecuado que se pregunten en una entrevista, como el estado civil, si tienes o no hijos o familia a tu cargo u otros asuntos personales que no están directamente relacionados con el puesto.

Perfil profesional.

El perfil profesional es una breve biografía de la carrera laboral. Debe detallar quién es el alumno profesionalmente y qué puede aportar a la empresa. No se trata de una carta de presentación sino de un resumen orientado a habilidades y aptitudes profesionales que te definen. Una vez redactado los alumnos deberán de analizar si responde a estas preguntas.

→ ¿Quién soy?

→ ¿Cuáles son mis habilidades específicas?

→ ¿Cuáles son mis aptitudes y logros?

Si lo descrito por los alumnos en esta parte del currículum es capaz de responder a estas preguntas significa que está realizado de manera correcta.

Formación académica

Es la información relativa a la educación (reglada o no reglada). Para cada formación se tiene que señalar:

- La fecha de inicio y fin (o bien si aún están cursándola).
- El centro y lugar donde se realizó.
- En general, debe informar de los estudios y cursos más relevantes para el perfil profesional.

Experiencia laboral

En este apartado deben detallar las empresas en las que han trabajado y los puestos desempeñados. Definiéndose en base a sus logros y capacidades e indicando cuál ha sido su contribución profesional en cada empleo.

Para cada experiencia se tiene que señalar:

- Las fechas de inicio y fin de cada experiencia.
- El departamento en el que estaban.
- Si tenían personal a su cargo.
- Sus funciones concretas.
- En general, incluye toda aquella información que facilite el trabajo del seleccionador. otros conocimientos

Otros datos de interés

Detallar otros datos que puedan representar un valor diferencial en el perfil, que den valor al currículum y que no hayan sido mencionados en otros apartados: Actividades complementarias, aficiones e intereses, logros deportivos, literarios o artísticos.

Una vez que los alumnos hayan realizado su CV, guardaremos 5 minutos al final de la clase para mostrar al menos tres ejemplos de los Currículums realizados por los compañeros.

Seleccionaremos una muestra heterogénea en cuanto a sexo y experiencia previa, y antes de compartirlo con los compañeros se les solicitará su autorización.

d) Evaluación

Cuarta sesión: 16% de la nota total de la Unidad

Rúbrica de la actividad:

Tabla 9

Rúbrica planteada para la cuarta sesión (elaboración propia)

Criterio	Nivel 1 (0 puntos)	Nivel 2 (0,5 puntos)	Nivel 3 (1 punto)	Resultado	Valor
Actitud	Muestra mala actitud en clase	Su actitud es neutra, solo muestra interés si se le pregunta directamente	Muestra buena actitud en clase y con los compañeros	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Participación	No participa ni siquiera, aunque se le apele directamente	Solo interviene si se le apele directamente	Participa activamente en las dinámicas del aula	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Aportaciones	No realiza aportaciones ni siquiera cuando se le apele directamente	Solo realiza aportaciones basándose en el punto de vista de otros	Realiza aportaciones de valor relacionadas con la temática de la sesión	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Participación en el debate	No ha participado y cuando se le ha apelado ha mostrado desinterés	Solo ha participado cuando se le ha preguntado directamente	Ha participado activamente en el debate	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Capacidad de argumentación	No ha realizado una argumentación de su punto de vista	Ha argumentado su punto de vista de forma poco sólida/respetuosa/adecuada	Ha argumentado correctamente su punto de vista	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Desarrollo del Currículum Vitae: estructura	No ha realizado el trabajo con una estructura correcta	Ha planteado una posible estructura, aunque no se alinea con lo estudiado en la parte teórica de la sesión	Ha planteado su CV con una estructura clara y coherente	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Desarrollo del Currículum Vitae: contenido	No ha incluido contenido de valor en el desarrollo del CV	Ha incluido una parte de contenido de valor, pero no al completo	Ha incluido contenido de valor para un reclutador en su CV	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Trabajo individual	No desarrollado el trabajo de forma autónoma	Ha tratado de desarrollar la tarea de forma autónoma, pero mostrando cierta inseguridad y dudas al realizar la tarea	Ha mostrado capacidad de trabajar de forma autónoma	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Reflexión conjunta	No ha aportado su punto de vista en la reflexión		Ha aportado su punto de vista en la reflexión conjunta	(1 o 3)	(0 o 1)
				CALIFICACIÓN	(0 a 10)

V) Sesión 5

Fecha: 2 de febrero de 2021

Duración: 1 hora

a) Dinámica grupal (50 minutos).

Los alumnos formarán grupos de 3 integrantes en la que asumirán diferentes roles haciendo un simulacro de entrevista de trabajo. Los roles serán los de: entrevistador, entrevistado y observador.

El entrevistado deberá en primer lugar trabajar lo siguiente:

- Reflexionar sobre los siguientes puntos: Mis objetivos, mi posición actual, mis motivos de salida de anteriores empresas, mi Currículum Vitae.
- Investigación sobre la información de esa empresa y el sector, preguntas sobre su empresa y el puesto.
- Causar buena impresión y transmitir confianza.
- Demostrar que PUEDES, SABES y QUIERES.

El entrevistador deberá realizar preguntas con el propósito de descubrir información sobre los siguientes puntos:

- Si PUEDES realizar las tareas del puesto (capacidades).
- Si SABES realizar esas tareas (conocimientos).
- Si QUIERES trabajar en el puesto (motivación).

El observador deberá recabar información sobre lo observado durante el proceso de entrevista para dar valoración sobre los puntos que sus compañeros deben mejorar.

El docente por su parte marcará una serie de consejos previos a la realización de la entrevista:

- Vestuario discreto y adaptado al puesto.
- Acude a la entrevista un poco antes.
- Mira a los ojos y sonríe.
- Utiliza un vocabulario adecuado.
- No transmitas confianzas excesivas, cuida tus modales.
- Da la mano enérgica, pero no excesiva.
- Si conoces el nombre del entrevistador, salúdalo por su nombre.

- Expresa seguridad, motivación y entusiasmo.
- Acude informado sobre la empresa, el sector y el puesto.
- Repasa de nuevo el anuncio.
- Adapta el CV al puesto.
- Sé conciso y concreto.
- Sé positivo.

La profesora irá pasando por los diferentes grupos como observadora con el fin de evaluar el desempeño de los diferentes roles.

Tras la finalización de la dinámica, durante los 10 minutos restantes de la sesión, los alumnos compartirán de forma ordenada las 3 cosas que más le han gustado de la dinámica y del rol que han desarrollado y las 3 cosas que más incómodas o complicadas le han resultado.

b) Evaluación.

Quinta sesión: 16% de la nota total de la Unidad

Rúbrica de la actividad:

Tabla 10

Rúbrica planteada para la quinta sesión (elaboración propia)

Criterio	Nivel 1 (0 puntos)	Nivel 2 (0,5 puntos)	Nivel 3 (1 punto)	Resultado	Valor
Actitud	Muestra mala actitud en clase	Su actitud es neutra, solo muestra interés si se le pregunta directamente	Muestra buena actitud en clase y con los compañeros	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Participación	No participa ni siquiera, aunque se le apele directamente	Solo interviene si se le apela directamente	Participa activamente en las dinámicas del aula	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Aportaciones	No realiza aportaciones ni siquiera cuando se le apela directamente	Solo realiza aportaciones basándose en el punto de vista de otros	Realiza aportaciones de valor relacionadas con la temática de la sesión	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Dinámica grupal: participación	No ha participado y cuando se le ha apelado ha mostrado desinterés	Solo ha participado cuando se le ha preguntado directamente	Ha participado activamente en el debate	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)

Dinámica grupal: capacidad de argumentación	No ha realizado una argumentación de su punto de vista	Ha argumentado su punto de vista de forma poco sólida/respetuosa/adecuada	Ha argumentado correctamente su punto de vista	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Dinámica grupal: comprensión de su rol	No ha comprendido las particularidades del rol asignado	Ha tratado de representar las particularidades de su rol, pero tiene áreas de mejora	Ha representado perfectamente las particularidades del rol asignado	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Dinámica grupal: integración en el grupo	No se ha integrado en el grupo		Se ha integrado en el grupo	(1 o 3)	(0 o 1)
Dinámica grupal: defensa de su postura	La defensa de su postura no ha resultado bien argumentada		Ha argumentado su postura correctamente	(1 o 3)	(0 o 1)
Reflexión conjunta	No ha aportado su punto de vista en la reflexión		Ha aportado su punto de vista en la reflexión conjunta	(1 o 3)	(0 o 1)
				CALIFICACIÓN	(0 a 10)

VI) Sesión 6

Fecha: 3 de febrero de 2021

Duración: 1 hora

a) Explicación teórica (15 minutos).

En la sexta y última sesión abordaremos el siguiente contenido:

4. Análisis y uso de las herramientas disponibles para la búsqueda de empleo en Europa.

4.1. Descripción del mercado de trabajo en Europa.

4.2. Localización de las herramientas disponibles.

— Europass

— Ploteus

En esta sesión hablaremos de las posibilidades de búsqueda de empleo del sector fuera de España y de las herramientas disponibles para ello.

Para desarrollar esta explicación teórica nos basaremos en el libro usado en el centro para este módulo, "FOL" de la editorial EDEBÉ.

b) Espacio de debate (15 minutos).

Tema a tratar: ¿Consideras que en nuestro sector existe la llamada “brecha salarial”? ¿Crees que ocurre lo mismo en países diferentes a España?

Este debate se articulará tal y como se ha detallado en la introducción de esta Unidad Didáctica.

c) Actividad individual.

Revisión de todo lo aprendido en la Unidad. Storytelling y desarrollo de prueba final individual. (25 minutos)

Durante los primeros 5 minutos, veremos el Storytelling para conocer las claves de la búsqueda de empleo: www.powtoon.com/s/fHiizwEGE5f/1/m

Figura 5

Fragmento del vídeo de recapitulación de los conceptos básicos de la Unidad de Trabajo (elaboración propia)



Posteriormente, el alumnado utilizará una de las vías de búsqueda de empleo estudiadas en clase, y a través del filtrado deseado, seleccionarán una oferta de una vacante real y describirán el proceso de aplicación a dicha oferta.

Todo este trabajo, deberá reflejarse en un documento de texto, que enviarán a la profesora. Este documento será la prueba parcial de la Unidad.

El documento de texto debe incluir:

- Proceso de selección de la vía de búsqueda de empleo seleccionada, y su justificación.
- Tipo de filtrado realizado en la herramienta seleccionada.
- Oferta seleccionada, y estudio de afinidad con la misma.

- Redacción de candidatura, incluyendo Currículum Vitae y Carta de Presentación.

d) Evaluación.

Sexta sesión: 50% de la nota total de la Unidad

Rúbrica de la prueba parcial:

Tabla 11

Rúbrica planteada para la sexta sesión (elaboración propia)

Criterio	Nivel 1 (0 puntos)	Nivel 2 (0,5 puntos)	Nivel 3 (1 punto)	Resultado	Valor
Actitud	Muestra mala actitud en clase	Su actitud es neutra, solo muestra interés si se le pregunta directamente	Muestra buena actitud en clase y con los compañeros	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Participación	No participa ni siquiera, aunque se le apele directamente	Solo interviene si se le apele directamente	Participa activamente en las dinámicas del aula	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Aportaciones	No realiza aportaciones ni siquiera cuando se le apele directamente	Solo realiza aportaciones basándose en el punto de vista de otros	Realiza aportaciones de valor relacionadas con la temática de la sesión	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Participación en el debate	No ha participado y cuando se le ha apelado ha mostrado desinterés	Solo ha participado cuando se le ha preguntado directamente	Ha participado activamente en el debate	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Capacidad de argumentación	No ha realizado una argumentación de su punto de vista	Ha argumentado su punto de vista de forma poco sólida/respetuosa/ adecuada	Ha argumentado correctamente su punto de vista	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Desarrollo prueba final: correcta expresión escrita	Su expresión escrita no es correcta e incluye faltas de ortografía y de expresión	Comete ciertas faltas, pero en general es correcta	Su expresión escrita es correcta y no comete faltas ortográficas	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Desarrollo prueba final: exposición razonada de sus respuestas	No expone un razonamiento tras sus respuestas	El razonamiento que ofrece a sus respuestas no es del todo ajustado	Ofrece un razonamiento ajustado de sus respuestas	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)
Desarrollo prueba final: aplica los conocimientos adquiridos en la Unidad didáctica	No hace uso de los conceptos estudiados en la unidad	Hace uso de ciertos conceptos, pero tiene margen de mejora	Aplica correctamente los conceptos estudiados en la Unidad	(1,2 o 3)	(0, 0,5 o 1)

Desarrollo prueba final: ajusta su desarrollo al tema preguntado	No ajusta su respuesta al tema preguntado		Ajusta su respuesta al tema preguntado	(1 o 3)	(0 o 1)
				CALIFICACIÓN	(0 a 10)

6. Posibilidades de proyectos de investigación educativa

Considero de gran importancia la apertura de líneas de investigación que aborden la efectividad o viabilidad de convertir la gamificación en una herramienta predominante en la enseñanza, dentro de los Ciclos Superiores similares al que hemos tratado en este trabajo.

Las diferencias entre el alumnado de diferentes ciclos formativos es más que tangible y, aunque ya existen estudios y experimentos que aseguran la efectividad de herramientas como la gamificación en la enseñanza, es recomendable no caer en la generalización cuando se trata de educación, por lo que el desarrollo de investigaciones centradas en módulos relacionados con el sector agropecuario es un tema que considero interesante.

La pregunta de investigación podría ser: ¿Influye el uso de herramientas de gamificación en el mejor desempeño de los alumnos en el módulo de FCT?

Y la hipótesis de partida: “Integrar el aprendizaje en la experiencia positiva del alumno favorece el recuerdo y asimilación de los conocimientos requeridos en la práctica”.

6. Conclusiones, limitaciones y prospección de futuro

Como conclusiones, se plantean las siguientes:

Por un lado, en la programación didáctica del módulo, existe una gran falta de coherencia para con la legislación vigente, siendo de vital importancia revisar y asegurar en todo momento que estamos desarrollando la programación conociendo la legislación, de forma que podamos asegurar el buen hacer en nuestro Centro Educativo. También se detectan áreas de mejora relacionadas con las enseñanzas transversales y la adaptación a la diversidad del contenido impartido, así como en aspectos de la evaluación, contextualización de grupos y en la planificación de las unidades didácticas del módulo. También se realizan propuestas de mejora relacionadas con la secuenciación de las Unidades de Trabajo en la programación, ya que no se está teniendo en cuenta la naturaleza dual del grado.

Por otro lado, y después de realizar el desarrollo de la Unidad Didáctica, se detecta la posibilidad y viabilidad de incluir dinámicas participativas, juegos de roles y recompensas a lo largo de un temario determinado, asegurando así la asimilación completa del contenido que se pretende transmitir a los alumnos. Además, se plantea un sistema alternativo de evaluación que da más peso a los proyectos realizados en las

diferentes sesiones que a la prueba final, de forma que el alumnado se vea animado a mantener el mismo nivel de atención durante todas las sesiones.

En el desarrollo de la Unidad, se trata de utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, de forma que el alumnado desarrolle un carácter que le permita desenvolverse en el entorno profesional

8. Referencias

8.1. Referencias bibliográficas

- Alcaraz Quiñonero, J., Salmerón Montiel, P., Rivas Estrada, R., Arroyo Jerez, A. *Formación y orientación laboral. Unión Europea y Ministerio del Interior del Gobierno de España*. [Archivo PDF]. Recuperado de http://oatpfe.es/docs/repositorio/es_ES/manuales/formacion_y_orientacion_laboral.pdf
- Caravaca Moreno, T. (2014). *La importancia de FOL en Educación Secundaria Obligatoria*. [Archivo PDF]. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/235862548.pdf>
- E.F.A. El Salto (2020). Proyecto Educativo de Centro (Archivo PDF)
- E.F.A. El Salto (2020). Documento de Organización del centro (Archivo PDF)
- Fernández, X. (1999). El análisis de sistemas agrarios: una aportación económico-ecológica a una realidad compleja. *Historia Agraria*, (19), 115-136. Recuperado de https://www.historiaagraria.com/FILE/articulos/HA19_simon.pdf
- Gago García, M., García Leal, C., López Barra, S., Ruiz Otero, E. (2014). *Formación y orientación laboral Avanzado*. McGraw-Hill: España. Recuperado de <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448191595.pdf>
- Mercado, A. L. (2018). Atención a la diversidad en la Formación Profesional. *Revista Internacional de Apoyo a la Inclusión, Logopedia, Sociedad y Multiculturalidad.*, 175-180.
- Meza Villalvazo, V. et al. (2019). *Producción Agrícola: Un enfoque integrado. 1er(a) Ed. Loma Bonita Oaxaca: México*. Recuperado de https://www.unpa.edu.mx/libros/11_Libro_Produccion_Agropecuaria.pdf
- PWC. (s.f.). *El futuro del sector agrícola español: Claves para construir un sector sostenible económica, social y medioambientalmente* [Archivo PDF]. Recuperado de <https://www.pwc.es/es/publicaciones/assets/informe-sector-agricola-espanol.pdf>
- Scalone Echave, M. (2012). *Capítulo 4: El enfoque de sistemas de producción agropecuarios. Sistemas agrarios regionales*. [Archivo PDF]. Recuperado de <https://www.fing.edu.uy/sites/default/files/2012/5922/Capitulo4.pdf>

8.2. Referencias legislativas

Boletín Oficial de Aragón. (4 de junio de 2008). I. Disposiciones generales: Departamento de Educación, Cultura y Deporte sobre la ORDEN de 29 de mayo de 2008, de la consejera de Educación, Cultura y Deporte, por la que se establece la estructura básica de los currículos de los ciclos formativos de formación profesional y su aplicación en la Comunidad Autónoma de Aragón. [Archivo PDF]. Recuperado de http://www.iesandorra.es/zona_descarga_archivo/20080529%20ORDEN%20estructura%20curriculo%20FP%20BOA.pdf

Boletín Oficial de Aragón. (12 de agosto de 2010). ORDEN de 14 de julio de 2010, de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo del título de Técnico en Producción Agropecuaria para la Comunidad Autónoma de Aragón. [Archivo PDF]. Recuperado de <https://www.todofp.es/dam/jcr:891b0979-4cbe-4915-97cb-df6e8ef14ff7/araproduccion-agropecuaria-pdf.pdf>

iustel. (13 de agosto de 2010). Título de Técnico en Producción Agropecuaria. Orden de 14 de julio de 2010, de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo del título de Técnico en Producción Agropecuaria para la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA de 12 de agosto de 2010). Texto completo. Recuperado de https://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1044180

Ley Orgánica para la mejora de la calidad educativa 8/2013, de 9 de diciembre (BOE del 10 de diciembre), (LOMCE).

LOMLOE. Ley Orgánica 03/2020, de 29 de diciembre. Artículo 73.1. (España)

8.3. Webgrafía

Castilla-La Mancha. (24 de mayo de 2022). Técnico en producción agropecuaria. Recuperado de <https://www.educa.jccm.es/es/fpclm/ciclos-formativos-1/tecnico-produccion-agropecuaria>

Consejería de Educación, Cultura y Deporte. (s.f.). Técnico en Producción Agropecuaria. [Archivo PDF]. Recuperado de https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/galion/GUIA/GUIA_47.pdf

Consejería de Educación, Cultura y Deporte. (s.f.). Ciclo formativo: producción agropecuaria. [Archivo PDF].

Recuperado de <https://ceice.gva.es/es/web/formacion-profesional/>

[publicador-ciclos/-/asset_publisher/FRACVCOhANWa/content/ciclo-formativo-produccion-agropecuaria](https://ceice.gva.es/es/web/formacion-profesional/publicador-ciclos/-/asset_publisher/FRACVCOhANWa/content/ciclo-formativo-produccion-agropecuaria)

Guzmán y Quesada, D. (2014). Resumen de programación. [Archivo PDF]. Recuperado de

<https://www.juntadeandalucia.es/averroes/centros-tic/21001909/helvia/sitio/upload/>

[1_CFGM_PDFOL.pdf](#)

9. Anexos