

PROGRAMACIÓN DE
ITINERARIO PERSONAL PARA LA EMPLEABILIDAD

Ciclos formativos de Grado Básico” Agrojardinería y Composiciones florales”

1. Índice

1. Índice	2
2. INTRODUCCIÓN. Sistema de formación profesional	3
3. OBJETIVOS, RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL MÓDULO	4
2.1. Objetivos	5
2.2. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación	7
2.3. Duración del módulo	10
4. ORIENTACIONES PEDAGÓGICAS Y METODOLÓGICAS	10
5. PROGRAMACIÓN Y TEMPORALIZACIÓN DE LAS UNIDADES	15
6. TRANSVERSALES	16
7. EVALUACIÓN GENERAL	18
7.1. El proceso de evaluación	18
7.2. Instrumentos de evaluación	20
8. UNIDADES DE TRABAJO	23
Unidad de trabajo 1: Guía de Prevención de riesgos laborales	23
UNIDAD DE TRABAJO 2. Autoconocimiento y habilidades personales	28
UNIDAD DE TRABAJO 3. Habilidades sociales I	30
UNIDAD DE TRABAJO 4. Habilidades sociales II	33
UNIDAD DE TRABAJO 6. La búsqueda de empleo	38
UNIDAD DE TRABAJO 7. Toma de decisiones e itinerario personal	40
9. PRÁCTICAS FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL	42
10. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD	43
11. Formación en empresas u organismos equiparados	44

2. INTRODUCCIÓN. Sistema de formación profesional

La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, regula la constitución y ordenación de un sistema único e integrado de formación profesional en España que sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida. A la vez, ha de ser también un poderoso instrumento para el fortalecimiento y sostenibilidad de la economía que satisfaga las competencias demandadas por el mundo laboral, tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo y su mantenimiento por parte de los sectores productivos.

El Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional tiene por objeto el desarrollo de un sistema único e integrado de Formación Profesional regulado por la Ley Orgánica 3/2022.

1.1 Estructura del sistema de la formación profesional

Las ofertas de formación profesional se organizarán, en función de la amplitud de la formación a proporcionar, en los **grados A, B, C, D, E** siguiendo una dimensión vertical definitoria, de forma escalonada y ascendente diseñada a partir del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales y el Catálogo Modular de Formación Profesional, que contará con un nivel de referencia en el Marco Español y en el Marco Europeo de las Cualificaciones Profesionales.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), modificada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre (LOMLOE), regula la **formación profesional dentro del sistema educativo**, que la define como un conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica, que se corresponde con el **grado D**.

Los estándares de competencia del **Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales** seguirán los criterios acordes con los comúnmente establecidos a escala europea, relativos a conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de las tareas, que en los ciclos formativos de **grado básico es de nivel 1**, y los ciclos de **grado medio y de grado superior son de nivel 2 y 3, respectivamente**.

1.2 Justificación del módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad en los ciclos formativos de Grado Básico

En todos los ciclos formativos de grado básico se incluirá el módulo profesional de Itinerario Personal para la Empleabilidad, adaptado al sector productivo de la agricultura y jardinería. El módulo profesional de **Itinerario Personal para la Empleabilidad** se justifica por ser esta una *«formación que dota de mayor relevancia a las competencias para la empleabilidad, de carácter transversal, que, junto a las competencias profesionales, configuran a un profesional de calidad, marcando su valor añadido»*.

Este módulo contribuye a la consecución de la madurez profesional y se consideran imprescindibles para la consecución de las competencias generales, profesionales y para la empleabilidad previstas. A tal fin, se incorporarán aspectos culturales, científicos, tecnológicos, laborales y organizativos, así como otros vinculados a la digitalización y la sostenibilidad medioambiental aplicada, la innovación e investigación aplicada, el emprendimiento, la versatilidad tecnológica, la comunicación en otros idiomas, las habilidades para la gestión de la carrera profesional, u otras cuestiones, siempre que estén vinculadas al desempeño profesional.

Al incluir el módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad en el título del ciclo formativo de Grado básico correspondiente, se han tenido en cuenta las siguientes consideraciones:

- Mejorar la empleabilidad del alumnado.
- Desarrollar un proceso de autoconocimiento y de mejora de habilidades sociales en el alumnado que le lleve a elaborar e implementar su propio itinerario personal y profesional.
- Concienciar al alumnado de la necesidad de prepararse ante la creciente demanda de una mayor calidad del servicio profesional por parte de la sociedad en general y del sector productivo concreto.
- La contextualización del módulo de IPE a las características propias del ciclo formativo y a su entorno laboral.

1.3 Nivel Básico en Prevención de Riesgos Laborales

El módulo profesional de **Itinerario Personal para la Empleabilidad** incorporará la formación en la prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de su tratamiento transversal en otros módulos profesionales, según lo exija el perfil profesional.

3. OBJETIVOS, RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL MÓDULO

2.1. Objetivos

En cumplimiento de los principios prescritos en el artículo 3 y de la función legal prevista en el artículo 5, apartados 1 y 2, de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, es función del Sistema de Formación Profesional el desarrollo personal y profesional de la persona, la mejora continuada de su cualificación a lo largo de toda la vida y la garantía de la satisfacción de las necesidades formativas del sistema productivo y del empleo. Según el RD 659/2023 son **objetivos** del Sistema de Formación Profesional:

- a) Garantizar a todas las personas, en condiciones de equidad y a lo largo de la vida, una Formación Profesional de calidad, en diferentes modalidades, significativa personal y socialmente, que satisfaga tanto el desarrollo de la personalidad como las necesidades individuales de cualificación y recualificación permanentes con arreglo a itinerarios diversificados, y de respuesta a sus necesidades formativas a medida que se producen, atendiendo a sus circunstancias personales, sociales y laborales.
- b) Cualificar a las personas para el ejercicio de actividades profesionales, promoviendo la adquisición, consolidación y ampliación de competencias profesionales y básicas con la polivalencia y funcionalidad necesarias para el acceso al empleo, la continuidad en el mismo y la progresión y el desarrollo profesionales, así como la rápida adaptación a los retos de futuro derivados de entornos de trabajo complejos, todo ello orientado a la promoción y formación profesional dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad,
- c) Desarrollar, en el marco del Sistema de Formación Profesional, el derecho a la formación de las personas trabajadoras ocupadas o en situación de desempleo, de acuerdo con el artículo 4.2.b) del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Proveer a las empresas y los sectores productivos con los perfiles profesionales necesarios en cada momento, con su participación efectiva en el Sistema de Formación Profesional, teniendo en cuenta el carácter determinante y la creación sostenida de valor para las personas y las empresas, de la cualificación de las personas trabajadoras, su flexibilidad, rapidez de adaptación, polivalencia y transversalidad, desde el obligado respeto al medioambiente.
- e) Observar de manera continua la evolución de la demanda y la oferta de profesiones, ocupaciones y perfiles en el mercado de trabajo para la prospección e identificación de las necesidades de cualificación.
- f) Ofertar formación actualizada y suficiente, que incorpore de manera proactiva y ágil tanto las competencias profesionales emergentes, como la innovación, la investigación aplicada, el emprendimiento, incluyendo el emprendimiento colectivo en economía social, la digitalización, la sostenibilidad y la emergencia climática, en tanto que factores estructurales de éxito en el nuevo modelo económico.
- g) Configurar la Formación Profesional de manera flexible, modular y acorde con los planteamientos a escala de la Unión Europea, sobre la base de itinerarios formativos accesibles, progresivos, acumulables y adaptados a las necesidades individuales y colectivas, teniendo en cuenta la edad, el sexo, la discapacidad en su caso, y la situación personal, familiar o laboral, y dirigidos a un abanico de perfiles profesionales comprensivo, desde los generalistas hasta los altamente especializados.

- h) Impulsar la dimensión dual de la Formación Profesional y de sus vínculos con el sistema productivo en un marco de colaboración público-privada entre administraciones, centros, empresas u organismos equiparados, organizaciones empresariales y sindicales, entidades y tercer sector para la creación conjunta de valor, el alineamiento de los objetivos y proyectos estratégicos comunes, la superación de la brecha urbano/rural a través de una adecuada adaptación territorial, y el uso eficaz de los recursos en entornos formativos y profesionales.
- i) Operar con arreglo a un modelo de gobernanza que, respetando las competencias de las administraciones concernidas, incorpore el papel de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y su participación y cooperación con los poderes públicos en las políticas del Sistema de Formación Profesional.
- j) Facilitar la acreditación y el reconocimiento de las competencias profesionales vinculadas al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, adquiridas mediante la experiencia laboral u otras vías no formales o informales.
- k) Proveer orientación profesional que facilite a las personas, a lo largo de la vida, la toma de decisiones en la elección y gestión de sus carreras formativas y profesionales, combatiendo los estereotipos de género, los relacionados con la discapacidad o con las necesidades específicas de apoyo educativo o formativo, y colaborando en la construcción de una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social, y favoreciendo el conocimiento de las oportunidades existentes o emergentes en los entornos rurales y las zonas en declive demográfico.
- l) Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre las personas en el acceso y desarrollo de su proceso de formación profesional para todo tipo de opciones profesionales, y la eliminación del sesgo formativo existente entre mujeres y hombres.
- m) Promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y, en general, de personas y colectivos con dificultades de inserción socio-laboral en el acceso y el proceso de formación profesional habilitante y facilitadora de la inserción en el mercado laboral.
- n) Incrementar la presencia social de la formación profesional como opción de valor para el empleo y la progresión académica, tanto reforzando la relación y cooperación entre los sistemas de formación profesional y universitario, como contribuyendo a la erradicación del abandono temprano sin una cualificación profesional que garantice una empleabilidad sostenida.
- ñ) Impulsar la participación de las personas adultas, para su cualificación o recualificación, en acciones de formación profesional como elemento integrado en el desempeño profesional y la vida laboral y única forma de lograr el mayor grado de especialización que demandan ámbitos cada vez más complejos.
- o) Promover la planificación integrada en cada territorio de una oferta de formación profesional a lo largo de la vida, así como de la complementariedad de las redes de centros del Sistema de Formación Profesional y el uso compartido de sus instalaciones y recursos.
- p) Generar circuitos inter-autonómicos y transnacionales de transferencia de conocimiento entre centros, empresas u organismos equiparados, entidades, docentes, y personas en formación, promoviendo proyectos de movilidad.
- q) Extender el conocimiento de lenguas extranjeras en el ámbito profesional.

- r) Actualizar permanentemente las competencias del personal docente y formador que les permitan diseñar y adecuar los procesos formativos de acuerdo con las nuevas necesidades productivas y sectoriales, así como las propias del alumnado, especialmente el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo.
- s) Poner en marcha y mantener un proceso de evaluación y mejora continua de la calidad del Sistema de Formación Profesional, en particular su carácter dual, que proporcione información sobre su funcionamiento y adecuación a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo, y promueva la investigación sobre el modelo de formación profesional, así como su impacto sobre las dimensiones de mejora del empleo y de la productividad.
- t) Impulsar una oferta pública suficiente y adaptada a las necesidades y demandas de los sectores productivos.

Los ciclos formativos de grado básico se adaptarán a las características específicas del alumnado, adoptando preferentemente una organización del currículo por proyectos de aprendizaje colaborativo desde una perspectiva aplicada, y fomentarán el desarrollo de habilidades sociales y emocionales, el trabajo en equipo y la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación. Se proporcionarán los apoyos necesarios para remover las barreras de aprendizaje, de acceso a la información y a la comunicación y garantizar la igualdad de oportunidades.

A partir de aquí, la programación del módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad asume los objetivos concretos fijados en el currículo del ciclo formativo correspondiente, establecidos en la normativa oficial de la comunidad autónoma, y que se alcanzarán a través de la consecución de los resultados de aprendizaje del módulo.

Estos resultados de aprendizaje se adquirirán mediante la asimilación de los contenidos, que distribuiremos en unidades, y que estarán contrastados en función de los criterios de evaluación que se fijarán para cada una de ellas.

2.2. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

Al finalizar el módulo profesional de **Itinerario Personal para la Empleabilidad**, el alumnado alcanzará los siguientes **resultados de aprendizaje**, cada uno de los cuales estará asociado a un conjunto de **criterios de evaluación**, que se detallan a continuación.

De la media de todos los criterios de evaluación se obtendrá la calificación del módulo. Todos los criterios de evaluación tendrán el mismo peso a la hora de calcular la calificación del módulo.

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación	Unidades de trabajo
1. Adquiere las competencias	a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos actividades de la	Unidad de trabajo 1. Guía de Prevención

necesarias para el desempeño de las funciones de nivel básico en Prevención de Riesgos Laborales.	empresa u organismo equiparado relacionado las condiciones laborales con la salud de la persona trabajadora identificando y clasificando los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos, especialmente las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del sector profesional relacionado con el título. b) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del título. c) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa u organismo equiparado y definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias. d) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia. e) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales. f) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa u organismo equiparado, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y determinado las formas de representación de las personas trabajadoras en la empresa u organismo equiparado en materia de prevención de riesgos. g) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa u organismo equiparado que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia y reflexionado sobre el contenido del mismo. h) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud de la persona trabajadora y su importancia como medida de prevención. i) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín. __	de Riesgos Laborales. Unidad de trabajo 2. Primeros auxilios.
2. Desarrolla actividades de autoconocimiento	a) Se han evaluado los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento. b) Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo.	Unidad 3. Autoconocimiento y habilidades personales

que le permiten orientarse a campos profesionales motivadores en los que puede desplegar todas sus capacidades.	c) Se ha valorado el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo. d) Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional, así como las estrategias para sacarles el mayor aprovechamiento. e) Se han identificado expectativas de futuro para la inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.	Unidad 6. Toma de decisiones e itinerario personal
3. Desarrolla habilidades sociales concretas que se han demostrado como fundamentales a la hora de encontrar un empleo y mantenerlo.	a) Se ha valorado la importancia de las competencias personales y sociales en la empleabilidad. b) Se han aplicado estrategias para canalizar las emociones de manera asertiva en las relaciones con otras personas, diferenciándolas de conductas agresivas y/o pasivas. c) Se han puesto en práctica técnicas de presentación, orales y escritas, para una comunicación efectiva y afectiva valorando su importancia como recurso personal para la empleabilidad. d) Se han identificado los beneficios del trabajo en equipo, así como las diferentes formas de llevarlo a cabo. e) Se ha reaccionado de forma flexible y positiva ante conflictos y situaciones nuevas, aprovechando las oportunidades y gestionando las dificultades haciendo uso de estrategias relacionadas con la inteligencia emocional.	Unidad 4. Habilidades sociales I Unidad 6. Toma de decisiones e itinerario personal
4. Accede a la información de los posibles itinerarios académicos y/o profesionales que tiene a su alcance a través de la investigación y la reflexión libre de	a) Se ha determinado la realidad del entorno sociolaboral actual. b) Se han fijado los itinerarios académicos y profesionales afines a sus intereses y se han valorado las opciones que mejor se ajustan a sus perfiles profesionales y sus preferencias. c) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para el empleo y la adaptación al cambio.	Unidad 5. Itinerarios académicos y profesionales en el entorno sociolaboral actual Unidad 6. Toma de decisiones e itinerario personal

estereotipos vocacionales.		
5. Conoce las estrategias de acceso al mercado de trabajo por cuenta ajena y utiliza las herramientas necesarias para el proceso de inserción laboral.	a) Se ha analizado la búsqueda de empleo como un proceso. b) Se han identificado las diferentes fuentes de información de acceso al empleo. c) Se han analizado las distintas técnicas utilizadas para la búsqueda de empleo por cuenta ajena. d) Se han puesto en práctica las diferentes herramientas que permitan una búsqueda de empleo óptima.	Unidad 5. La búsqueda de empleo
6. Pone en marcha un itinerario propio analizando las distintas opciones educativas y profesionales, valorando las ventajas e inconvenientes de cada una de ellas y examinando aquellas que mejor se ajustan a sus posibilidades y preferencias.	a) Se han valorado las ventajas e inconvenientes de cada una de las opciones posibles. b) Se han analizado y seleccionado las opciones que más se ajustan a sus perfiles profesionales. c) Se ha realizado un proceso de toma de decisiones identificando el itinerario académico y profesional personal, a partir de sus preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional.	Unidad 6. Toma de decisiones e itinerario personal

2.3. Duración del módulo

La duración del módulo es de 96 horas, 3 horas a la semana.

4. ORIENTACIONES PEDAGÓGICAS Y METODOLÓGICAS

Las **líneas de actuación** en el proceso enseñanza-aprendizaje que se utilizarán en el módulo de **Itinerario Personal para la Empleabilidad** que permiten alcanzar los resultados de aprendizaje del módulo y sus criterios de evaluación asociados versarán sobre:

- El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral.

- La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.
- La identificación de opciones académicas y profesionales del entorno sociolaboral y la selección y toma de decisiones para la elaboración de un itinerario personal adaptado.
- La preparación y realización de currículos y entrevistas de trabajo.
- El análisis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que le permita la evaluación de los riesgos derivados de las actividades desarrolladas en el sector productivo y colaborar en la definición de un plan de prevención para la empresa, así como las medidas necesarias que deban adoptarse para su implementación.

La base metodológica del módulo tiene una orientación fundamentalmente práctica y participativa, orientada no tanto a la adquisición teórica de conocimientos como a su puesta en práctica.

- a) Atención personalizada al alumno/a.** Aunque la ratio profesor/alumnos suele dificultar este aspecto, es necesario esforzarse en conseguir un cierto grado de personalización, en función de los distintos niveles de partida y los diversos ritmos de aprendizaje del alumnado. Para ello es necesario un tratamiento de la diversidad.

En cualquier caso, conviene que la metodología empleada incluya actividades a realizar por los propios alumnos, en función de sus conocimientos previos, capacidades e intereses.

- b) Exploración de los conocimientos previos.** El aprendizaje significativo se produce como resultado de la integración de los nuevos conocimientos en el mapa conceptual que el individuo ya tiene. En consecuencia, una correcta planificación de la enseñanza debe tener en cuenta el punto de partida y las ideas previas, acertadas o erróneas que los estudiantes tienen y que determinan su interpretación de la realidad.

Esto se consigue mediante la evaluación previa, cuya misión es poner de manifiesto cuáles son los conocimientos del alumnado sobre el tema a estudiar.

Se puede realizar a través de una serie de cuestiones en conexión con sus vivencias y lo estudiado anteriormente. Es posible plantear dichas cuestiones de diversas formas: a través de un coloquio, mediante el cuestionario, etc. En la metodología propuesta se utilizarán distintos modos de exploración de los conocimientos previos.

Los resultados obtenidos ayudarán a seleccionar y organizar ciertos contenidos, así como a plantear actividades, de manera que resulten significativos para el alumnado.

- c) Motivación.** Sin duda alguna es de suma importancia, dentro de la práctica docente, despertar el interés de cada alumno por el tema objeto de estudio, ya que el interés y la curiosidad favorecen

cualquier proceso de aprendizaje. Para ello es aconsejable relacionar dicho tema con su vida real, lo que facilitará la interpretación de los hechos y la expresión de las propias vivencias. Es decir, la presentación de contenidos ha de ser motivadora y contextualizada.

La resolución de problemas del entorno cercano a los alumnos es una de las estrategias metodológicas más importantes (si no la más importante) para la motivación por el aprendizaje.

Se planteará así mismo por medio de interrogantes, con artículos periodísticos, películas de vídeo, presentaciones Poder Point, e incluso con experimentos o con hechos de la realidad del momento, que en muchos casos puede ser muy oportuna.

Por otra parte, con la intención de mejorar la comprensión lectora se dedicará cada semana $\frac{1}{2}$ ó 1 hora a la semana al fomento de la lectura según el calendario propuesto por la dirección del centro. Se procurará en al menos, 1 de estas sesiones dedicar también al razonamiento matemático.

d) Protagonismo del alumno/a en el desarrollo de los contenidos. Se pretende huir del verbalismo y de las llamadas lecciones magistrales, estimulando la participación activa del alumnado. Los alumnos/as no son meros receptores de información, sino que para lograr un aprendizaje significativo y que el conocimiento quede verdaderamente interiorizado deben aplicar lo que aprenden, relacionarlo con la vida cotidiana y extrapolarlo a otras situaciones.

Mediante la realización de los programas-guía de actividades, que debe contener actividades variadas (documentación-elaboración, prácticas, pequeñas investigaciones, aplicación de conceptos, síntesis...) y secuenciadas de forma lógica y coherente, se pretende que formen parte activa en el proceso de aprendizaje, aplicando estrategias personales en el planteamiento y resolución de problemas.

e) Enfoque analítico y sistémico en el estudio del medio natural. Pero también dentro de la propia asignatura, al interrelacionar unas unidades didácticas con otras y al no concebirlas como unidades de estudio cerradas, sino dependientes e interrelacionables entre sí y con muchas otras facetas del conocimiento.

Los métodos serán lo más activos posibles, comunicativos, gráficos y expositivos. Las unidades programadas deberán parecerse lo más posible a los trabajos que tendrán que realizar los alumnos en su práctica profesional futura.

La profesora debe ayudar a los alumnos a pasar, de la total dependencia, hacia una gradual independencia en el proceso de trabajo de las tareas encomendadas.

f) Utilización de las Tecnologías de la Información y de la comunicación. El uso de la televisión, vídeo, DVD y ordenador (internet) estará patente en las unidades didácticas, mediante actividades de búsqueda de información.

El profesorado debe implicarse, con la colaboración del alumnado, en la elaboración y diseño de diferentes tipos de materiales, adaptados a los distintos niveles y a los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje. En este sentido, cabe destacar que el libro de texto no debe constituir el principal y único recurso didáctico, sino que se debe potenciar el uso de una variedad de materiales y recursos, considerando especialmente la integración de las bibliotecas (del centro, del aula, del entorno, virtuales...) y de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

g) Variedad en los agrupamientos. Los agrupamientos juegan un papel muy relevante en el cómo enseñar. El alumnado desarrolla diferentes capacidades en función del tipo de agrupamiento en el que se encuentre. El alumno/a no debe tener como único referente de su aprendizaje al profesorado: se puede aprender también de los compañeros/as.

Un correcto agrupamiento del alumnado es factor esencial para alcanzar un equilibrio entre enseñanza integrada y una atención personalizada. Se realizarán diversas actividades en función del agrupamiento:

- Actividades individuales, como la realización de determinados trabajos experimentales y la obtención de las conclusiones pertinentes, resúmenes, síntesis, etc.
- Actividades por parejas, como pueden ser pequeños trabajos de investigación, resolución de problemas, etc.
- Actividades en pequeños grupos, como pueden ser la recogida de datos, elaboración de murales, planificación de trabajos, experimentos, etc.
- Actividades en grandes grupos, como salidas del centro, debates, puestas en común, lluvias de ideas, etc., sin olvidar aquellas actividades que requieren la participación de otros grupos y otros docentes, e incluso de personas ajenas al centro.

El trabajo en grupo fomentará el trabajo colaborativo, la integración y el intercambio de opiniones entre las alumnas/os, permitiendo a su vez trabajar valores como el compañerismo, la tolerancia, responsabilidad en el trabajo, solidaridad, etc.

Los grupos no tienen por qué ser estables, pues unas veces interesará formar grupos homogéneos y, otras veces, heterogéneos. En ciertos casos, conviene que sean los propios alumnos y alumnas quienes decidan los equipos de trabajo, según sus preferencias.

En consecuencia, los agrupamientos serán flexibles, de manera que permitan realizar los trabajos más adecuados para alcanzar los objetivos propuestos en cada caso.

A lo largo del curso se fomentará que se produzca la interacción entre todos los alumnos y alumnas a través de los agrupamientos.

h) Aprendizaje en un ambiente real siempre que ello sea posible. En el proceso de enseñanza aprendizaje no se establecerá una separación entre teoría y práctica, ambas dimensiones estarán integradas en las actividades, de forma que de la práctica surja la necesidad de la teoría.

En esta materia excesivamente extensa y compleja dada la enorme cantidad de especies vegetales y la variada gama de técnicas que se emplean la teoría atenderá únicamente a los principios elementales de la agronomía, de la reproducción y cuidado de las plantas en su sentido más básico y fundamental.

El aprendizaje estará basado en los criterios de repetitividad, esmero y prevención pasando de lo particular a lo general.

Los alumnos crearán una cooperativa, para eso participarán en unos talleres a cargo del CADE, o de la misma profesora que les imparte IPE.

Por otra parte, se programarán visitas y excursiones a zonas donde existan cultivos agrícolas, masas forestales, semilleros, jardines, viveros y lugares de transformación agraria (cooperativas, alhóndigas, etc).

MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS

Cada unidad didáctica participa del uso de variedad de instrumentos didácticos

La presencia de distintos formatos (recursos digitales, textos, dinámicas, etc.) en el proceso de enseñanza-aprendizaje contribuye a desarrollar las capacidades y las habilidades del alumnado, a enriquecer su experiencia de aprendizaje y comprensión, así como a mejorar su capacidad de observación y obtención de conclusiones.

Para asegurar los resultados de aprendizaje y poder aplicar los criterios de evaluación como establece la normativa vigente, es necesario contar con los siguientes recursos:

- Aula – taller de informática en entorno de red con acceso a internet.
- Pizarra convencional o electrónica.
- Proyector.

5. PROGRAMACIÓN Y TEMPORALIZACIÓN DE LAS UNIDADES

El módulo de **Itinerario Personal para la Empleabilidad**, consta de seis unidades y una Guía de prevención de riesgos laborales, que se distribuirán a lo largo de curso.

Se propone la siguiente distribución horaria para cada unidad, que incluye la realización de actividades complementarias y de exámenes:

Unidades de trabajo	Resultado de Aprendizaje
Unidad 1: Guía de prevención de riesgos laborales. Primeros auxilios.	1. Adquiere las competencias necesarias para el desempeño de las funciones de nivel básico en Prevención de Riesgos Laborales.
Unidad 2. Autoconocimiento y habilidades personales	2. Desarrolla actividades de autoconocimiento que le permiten orientarse a campos profesionales motivadores en los que puede desplegar todas sus capacidades.
Unidad 3. Habilidades sociales I	3. Desarrolla habilidades sociales concretas que se han demostrado como fundamentales a la hora de encontrar un empleo y mantenerlo.
Unidad 4: Habilidades sociales II	3. Desarrolla habilidades sociales concretas que se han demostrado como fundamentales a la hora de encontrar un empleo y mantenerlo.
Unidad 5. Itinerarios académicos y profesionales en el entorno sociolaboral actual	4. Accede a la información de los posibles itinerarios académicos y/o profesionales que tiene a su alcance a través de la investigación y la reflexión libre de estereotipos vocacionales
Unidad 6. La búsqueda de empleo	5. Conoce las estrategias de acceso al mercado de trabajo por cuenta ajena y utiliza las herramientas necesarias para el proceso de inserción laboral.
Unidad 7. Toma de decisiones e itinerario personal	6. Pone en marcha un itinerario propio analizando las distintas opciones educativas y profesionales, valorando las ventajas e inconvenientes de cada una de ellas y examinando aquellas que mejor se ajustan a sus posibilidades y preferencias.

6. TRANSVERSALES

Se han incluido actividades para garantizar que para 2030 todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible

Los principales contenidos de los temas transversales que de modo particular se trabajan en el módulo de IPE, así como los aspectos más característicos de cada uno de ellos, son los siguientes:

- **Educación ambiental y sostenibilidad**, relacionado con el bloque de salud laboral, concretamente con el tema de factores de riesgos físicos, químicos, biológicos... Teniendo en cuenta el sector productivo en el que se ubican los destinatarios de nuestra programación, es preciso sensibilizar al alumnado respecto a la necesidad de utilizar materiales y sistemas inocuos, con vistas a la protección del medio ambiente y al aumento en los niveles de calidad y seguridad.
- **Educación para la salud**, presente en todo el bloque de salud laboral, especialmente en los temas de prevención de riesgos y también en el de primeros auxilios. Al tiempo que constituye un derecho y un deber de los trabajadores a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. (art. 4 y 5 TRET).
- **Educación para la paz**, que contribuirá a desarrollar en el alumnado la capacidad para consolidar su madurez personal, social, y moral permitiéndole actuar de forma pacífica en la resolución de conflictos, sea de la índole que sea, laboral, empresarial o de otro tipo.
- **Igualdad de oportunidades**. La igualdad se recoge en el art. 1 de la Constitución Española como valor superior del Ordenamiento Jurídico y en el art. 14 como un derecho fundamental. Además es objeto de desarrollo por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en sus arts. 4.2 y 17, de manera que en la relación laboral los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo o una vez empleados por razón de sexo, estado civil..., entendiéndose nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan tales discriminaciones. Esta igualdad se deberá respetar en todo momento, incluso en el acceso al mercado laboral. Es preciso mencionar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que introduce un importante cambio en las relaciones laborales entre empresas y trabajadores y sobre todo suponen un revulsivo en la conciliación de la vida familiar y laboral.

- **Educación moral y cívica.** Relacionada con los deberes que presiden la relación laboral, recogidos en el art. 5.a) TRET, los trabajadores deben cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia. Siendo causa de despido disciplinario la trasgresión de la buena fe contractual de acuerdo con el art. 54.1ºd) TRET.
- **Educación del consumidor:** dirigida a generar un consumo responsable, sin olvidar los derechos y deberes de los consumidores.
- **Educación para la justicia:** se trata de un asunto íntimamente relacionado a la educación moral y cívica, basándose en los postulados democráticos. En este sentido juegan un papel imprescindible los Derechos Humanos y su estudio y reflexión desde todos los puntos de vista, ya sea político, económico y social.
- **Educación multicultural:** para ello es fundamental transmitir actitudes y comportamientos a favor de la NO discriminación por razón de sexo, religión, ideología política, raza (íntimamente relacionado con el tema de igualdad de oportunidades), etc.

7. EVALUACIÓN GENERAL

7.1. El proceso de evaluación

La evaluación es uno de los elementos del proceso educativo de mayor importancia, y requiere una dedicación constante por parte del profesorado. Las concepciones sobre qué es, qué hay que evaluar, cómo se debe hacer y cuándo se ha de efectuar, son variadas y muy distintas según la concepción que tengan los profesores de la enseñanza.

¿Qué es la evaluación?

La evaluación se puede entender como un proceso continuo de recogida de información y de análisis, que nos permite conocer qué aprendizaje se está consiguiendo, qué variables influyen en dicho aprendizaje y cuáles son los obstáculos y dificultades que afectan negativamente al aprendizaje.

Por lo tanto, podemos decir que la evaluación implica la emisión de un juicio de valor; comparativo, porque se hace con respecto a un referente, que son los criterios de evaluación; corrector, porque se hace con el fin de mejorar aquello que ha sido objeto de la evaluación; y continuo, porque requiere establecer tres momentos fundamentales en el proceso: el comienzo, el proceso y el final.

¿Qué hay que evaluar?

El objeto de la evaluación no es único. Podría entenderse que lo que hay que evaluar es el producto final, es decir, el aprendizaje logrado por el alumno o la alumna a lo largo de un periodo de tiempo. Pero, también es de suma importancia evaluar la influencia de todas las posibles variables que pueden influir en el rendimiento final, como la actitud y el trabajo de los alumnos, el proceso de enseñanza que ha llevado a cabo el profesor, los materiales didácticos empleados, etc.; todo ello se suele englobar en la llamada evaluación del proceso.

Dentro del concepto de evaluación del producto o aprendizaje, hay que tener presente que por objeto de aprendizaje hay que entender todo conocimiento teórico y práctico, así como las capacidades competenciales que se han enseñado de forma explícita. De todo ello se deduce que habrá que emplear diferentes instrumentos y procedimientos de evaluación que sean pertinentes con lo que se quiere evaluar, tanto para el producto (aprendizaje) como para el proceso (enseñanza).

¿Cómo se debe hacer?

La evaluación del aprendizaje ha de efectuarse mediante el uso de instrumentos y procedimientos adecuados a lo que se pretende medir u observar. Los instrumentos y procedimientos deben ser variados y orientadores.

Para la evaluación del proceso se precisa ser crítico y a la vez reflexivo, cuestionando constantemente lo que se hace, y procurando analizar los principales elementos que pueden distorsionar el proceso educativo; de esta forma podremos identificar los problemas e intentar poner remedio en la medida de nuestras posibilidades.

La evaluación de la propia práctica docente constituye una de las estrategias de formación más potentes que existen para la mejora de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, permitiendo las correcciones oportunas en su labor didáctica.

¿Cuándo se debe hacer?

La evaluación ha de venir marcada por los tres momentos, citados anteriormente, que definen el proceso continuo de enseñanza-aprendizaje:

1. **Evaluación inicial o diagnóstica.** Se realiza al comienzo del proceso para obtener información sobre la situación de cada alumno y alumna, y para detectar la presencia de dificultades que actúen como obstáculos para el aprendizaje posterior. Esto conllevará una atención a sus diferencias y una metodología adecuada para cada caso.
2. **Evaluación procesual o formativa.** Permite ir ajustando el proceso de aprendizaje del alumnado. Es un tipo de evaluación que pretende regular, orientar y corregir el proceso educativo, al proporcionar una información constante que permitirá mejorar tanto los procesos como los resultados de la intervención educativa. Es, por tanto, la más apropiada para tener una visión de las dificultades y de los procesos que se van obteniendo en cada caso. Con la información disponible se valora si se avanza adecuadamente hacia la consecución de los objetivos planteados. Si en algún momento se detectan dificultades en el proceso, se tratará de averiguar sus causas y, en consecuencia, adaptar las actividades de enseñanza-aprendizaje.
3. **Evaluación final o sumativa.** Se trata de valorar los resultados finales de aprendizaje.
4. **Las sesiones de evaluación tendrán lugar:**
Primera sesión de evaluación: 15/16/17 de diciembre
Segunda sesión de evaluación: 23/24/25 de marzo.
Primera evaluación final: 9 de junio.
Segunda evaluación final: 19 de junio.

Otros criterios de evaluación y calificación

La finalidad principal de todas las pruebas, ejercicios y actividades es la de comprobar el cumplimiento de los objetivos.

Se tendrá en cuenta la adecuación léxica y la corrección gramatical y ortográfica. Repercutirá negativamente (0,1) los errores ortográficos y expresivos sobre la puntuación alcanzada, así mismo por falta de claridad, orden, limpieza en la presentación y coherencia en la expresión, hasta un máximo de 1 punto.

Cuando en la celebración de las pruebas, o la realización de trabajos se produzca alguna alteración, o su contenido sea falseado por alguna actuación irregular se aplicará una calificación negativa.

Igualmente, la no asistencia a alguna de las pruebas de evaluación de contenidos, deberá ser debidamente justificada para realizar la prueba, en caso contrario se examinará de dichos contenidos en la recuperación más próxima.

La nota final del módulo profesional será la correspondiente a la media aritmética de las notas obtenidas en los criterios de evaluación.

En relación a las faltas de asistencia, se considera que afecta al proceso de enseñanza aprendizaje faltar sin justificar al 25% de las clases de un trimestre, en consecuencia, se podrán aplicar las siguientes medidas:

- La pérdida de derecho a la evaluación parcial, no así a la recuperación.
- La realización improvisada a una prueba especial, cuya evaluación favorecerá a quienes asisten a clase.
- Se podrá disminuir la calificación trimestral en la materia hasta el límite de puntos en que se ha valorado la asistencia en la evaluación de la materia, es decir el 20% correspondiente a los objetivos actitudinales.

La evaluación llevada a cabo en el módulo profesional pretende recoger también la adecuación de los objetivos planteados, las actividades diseñadas, los recursos empleados o la temporalización utilizada para poder valorar, apreciar y ajustar más eficazmente cada uno de ellos a la realidad de los alumnos, para ello la profesora y alumnado evaluarán estos procesos mediante un cuestionario que después analizará la profesora.

7.2. Instrumentos de evaluación

Los criterios de calificación que se pasan a describir en el presente documento son válidos para el módulo de Itinerario Personal de 1º curso de GD CFGB.

¿Qué se evalúa?

A lo largo del curso se va a evaluar el proceso de aprendizaje del alumnado a partir de los Criterios de Evaluación establecidos por la administración y de acuerdo a la normativa vigente el valor de todos y cada uno de los criterios de evaluación ha de ser el mismo.

Los criterios de evaluación estarán visibles en la programación de Itinerario Personal para la Empleabilidad en la página web del centro <https://blogsaverroes.juntadeandalucia.es/iessanisidro/>

¿Cómo se registra la nota de la asignatura en cada trimestre?

Para llevar a cabo la evaluación de las competencias del alumnado se van a utilizar diferentes técnicas e instrumentos:

<i>TÉCNICAS DE EVALUACIÓN</i>	<i>INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN</i>
Observación sistemática	Lista de Cotejo
	Ficha de observación
	Escala de estimación
	Port folio
	Rúbrica

	Registro anecdótico
Análisis de las producciones del alumnado	Monografías
	Resumen
	Informes científicos, de investigación, o de suceso
	Mapa conceptual
	Rúbrica
Intercambios orales	Diálogos
	Debates
	Entrevistas
Pruebas específicas	Pruebas orales
	Pruebas escritas
	Pruebas prácticas

En caso de que alguno o varios de estos instrumentos no se utilicen en alguno de los trimestres su nota correspondiente será eliminada del cálculo de la nota final del alumno/a.

Se valorarán diariamente mediante un seguimiento continuado del alumnado el trabajo en clase por lo que en este sentido la asistencia a clase cobra una especial relevancia.

A lo largo del curso el alumno tendrá que realizar dos proyectos o situaciones de aprendizaje. En este proyecto se evaluará la capacidad de trabajar en equipo (roles, distribución de tareas), la resolución de conflictos, control emocional, presentación y exposición de los proyectos, etc.

¿Cómo se aprueba el módulo en cada evaluación/trimestre?

Para aprobar el módulo en un trimestre es necesario obtener una calificación igual o superior a 5, para lo que es necesario que la media de los criterios de evaluación trabajados en esa evaluación sea una igual o superior a 5 puntos.

¿Cómo se aprueba la materia en la evaluación ordinaria del mes de junio?

Para conseguir una calificación igual o superior a 5 en la evaluación ordinaria de la materia (junio) es necesario que el alumno/a obtenga una calificación de los criterios desarrollados en el curso igual o superior a 5. Dado que los criterios se agrupan y desarrollan por evaluaciones, podemos decir igualmente que el alumno/a obtendrá un aprobado en la evaluación ordinaria si la media de la calificación obtenida en las tres evaluaciones es igual o superior a 5, siempre y cuando la nota en alguna de ellas no sea inferior a 3.

En caso de haber obtenido en alguna evaluación una calificación negativa o tener calificaciones inferiores a 3 en algún o algunos criterios de evaluación, entrará en un programa de refuerzo que tendrá lugar del 9 al 19 de junio, para poder recuperar dichos criterios.

¿Qué pasa si no se ha aprobado alguna de las evaluaciones?

El alumno/a entrará a formar parte del PROGRAMA DE REFUERZO que consistirá en la realización de tareas (de cada evaluación no superada) que estarán colgadas en la plataforma Moodle, bajo supervisión y seguimiento de la profesora, con el objetivo de que el alumnado adquiriera los criterios de evaluación no adquiridos.

En junio tendrá un periodo (del 9 al 19 de junio) donde podrá recuperar dichos criterios.

EVALUACIÓN DE MATERIAS PENDIENTES DE CURSOS ANTERIORES:

No hay ningún alumno/a de 2º curso que el módulo de pendiente del curso anterior.

Dada la formación que supone este módulo en Prevención de Riesgos Laborales, hace imprescindible su superación para que el alumnado pueda acceder a realizar la formación Dual en las empresas. Por este motivo la profesora, impartirá la formación en Prevención de Riesgos en el primer trimestre, y facilitará la superación del módulo mediante recuperaciones extraordinarias en cada una de las evaluaciones con objeto de facilitar el mayor número de alumnos/as a dicha formación Dual.

8. UNIDADES DE TRABAJO

El módulo **Itinerario Personal para la Empleabilidad** se estructura en las siguientes unidades:

Unidad de trabajo 1: Guía de Prevención de riesgos laborales

Unidad de trabajo 1: Guía de Prevención de riesgos laborales. Primeros auxilios		Temporalización: 30 horas. Del 16/09 al 21/11		
Contenido	Resultado de aprendizaje y competencias	Criterios de evaluación	Actividades de enseñanza aprendizaje y evaluación.	Objetivos
1. Seguridad y salud en el trabajo: conceptos básicos. 1.1. El trabajo y la salud. 1.2. Factores de riesgo. 1.3. Daños derivados del trabajo. 1.3.1. Patologías específicas. 1.3.2. Patologías inespecíficas. 1.4. Marco normativo básico en prevención de riesgos. 1.5. Derechos y deberes en materia de PRL. 1.5.1. Derechos y deberes de los trabajadores.	6. Adquiere las competencias necesarias para el desempeño de las funciones de nivel básico en Prevención de Riesgos Laborales. Competencias 1. Autonomía en la realización de las actividades y retos profesionales. 2. Innovación en la organización del trabajo.	6. a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos actividades de la empresa u organismo equiparado relacionado las condiciones laborales con la salud de la persona trabajadora identificando y clasificando los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos, especialmente las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del sector profesional relacionado con el título.	Actividad de detección de conocimientos previos. Exposición de la unidad de trabajo. Breve visionado de vídeos. Lectura de la guía de prevención de riesgos en agricultura. Actividades de comprensión del mismo.	Al finalizar esta unidad, el alumnado debe ser capaz de: • Valorar la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos actividades de la empresa u organismo equiparado relacionado las condiciones laborales con la salud de la persona trabajadora. • Identificar y clasificar los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos. • Clasificar y describir los tipos de daños profesionales, con especial referencia a

1.5.2. Obligaciones de los empresarios. 2. Riesgos generales y técnicas de prevención y protección. 2.1.1. Riesgos derivados de las condiciones de seguridad. 2.1.2. Riesgos derivados de las condiciones medioambientales. 2.1.3. Riesgos ergonómicos o derivados de la carga de trabajo. 2.1.4. Riesgos psicosociales. 2.2. Técnicas de prevención y protección. 2.2.1. Técnicas de prevención 2.2.2. Técnicas de protección. 3. Gestión de la prevención. Medidas de emergencia y primeros auxilios. 3.1. Gestión de la prevención: el plan de prevención. 3.1.1. La evaluación de riesgos.	3. Responsabilidad en el cumplimiento de las tareas encomendadas. 4. Trabajo en equipo. 5. Resolución actividades propuestas. 6. Fomento de la comunicación.	6. b) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del título. 6. c) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa u organismo equiparado y definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias.	Actividad de comprensión lectora del informe anual de riesgos laborales en España. Actividad de comprensión lectora y de los conocimientos expuestos. Actividad de reconocimiento de los riesgos más frecuentes en las actividades prácticas realizadas en el centro, así como de los riesgos de	accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. • Determinar la evaluación de riesgos en la empresa u organismo equiparado. • Definir las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias. • Analizar los protocolos de actuación en caso de emergencia. • Determinar los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales. • Clasificar las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa u organismo equiparado. • Determinar las formas de representación de las personas trabajadoras en la empresa u organismo equiparado en materia de prevención de riesgos. • Valorar la importancia de la existencia de un plan
--	--	--	---	--

3.1.2. Control de riesgo y planificación de la actividad preventiva. 3.2. La organización de la prevención. 3.3. Representación de los trabajadores. 3.3.1. Delegados de Kprevención. 3.3.2. Comité de seguridad y salud. 3.4. Planes de emergencia y evacuación. 3.4.1. Clasificación de las emergencias. 3.4.2. Equipos de emergencias. 3.4.3. esquema general de actuación en emergencias. 3.5. Primeros auxilios. 3.5.1. actuación general. 3.5.2. Técnicas básicas de primeros auxilios.			diversas profesiones.	preventivo en la empresa u organismo equiparado. • Determinar los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud de la persona trabajadora y su importancia como medida de prevención. - Identificar las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.
		6. d) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.	Actividad de evaluación del grado de conocimiento de los protocolos en caso de emergencia.	
		6. e) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.	Kahoot de prevención de riesgos laborales en Internet por equipos. Se sumará un porcentaje a la calificación de la prueba escrita correspondiente	
		6. f) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa u organismo equiparado, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y determinado las formas de representación de las		

	personas trabajadoras en la empresa u organismo equiparado en materia de prevención de riesgos 6. g) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa u organismo equiparado que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia y reflexionado sobre el contenido del mismo. 6. h) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud de la persona trabajadora y su importancia como medida de prevención. 6. i) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.	Actividad debate sobre la importancia de la existencia de un plan preventivo. Se valorará positivamente, grado de conocimiento, capacidad oratoria y actitud propreventiva. Actividad expositiva por parte del alumnado, se valorará positivamente la actitud proactiva en prevención. Actividad de introducción y detección del grado de conocimiento del alumnado en materia de Primeros auxilios.	
--	--	---	--

			Asistencia a taller RCP impartido por personal sanitario. Actividad de evaluación mediante prueba escrita tipo test del manual de primeros auxilios. Demostración práctica RCP y maniobra de heimlich, del alumnado.	
	Recursos			
	- PC instalado en red, cañón de proyección e Internet y software de oficina. • Fotocopias de actividades y apuntes de los contenidos más importantes. • Vídeos de Riesgos en el trabaj • Informe anual de accidentes en España en 2023, para realizar las lecturas correspondientes según horario de lectura y también el razonamiento matemático de las gráficas y tablas.			

UNIDAD DE TRABAJO 2. Autoconocimiento y habilidades personales

Unidad de trabajo 2: Autoconocimiento y habilidades personales		Temporalización: 16 horas. Del 22/11 al 15/01		
Contenido	Resultado de aprendizaje y competencias	Criterios de evaluación	Actividades de enseñanza aprendizaje y evaluación.	Objetivos
1. Autoconocimiento. 1.1. Autoconcepto 1.2. Autoestima. 1.2.1. La autoestima positiva. 1.3. Autopercepción. 2. Habilidades personales 2.1. Autonomía personal y responsabilidad. 2.2. Capacidad de autocrítica. 2.3. Iniciativa personal. 2.4. Creatividad. 2.4.1. Los tipos de creatividad 2.5. Seguridad y confianza en uno mismo. 2.6. Perseverancia 3. Estrategias para enfrentarse al fracaso. 4. Análisis personal.	1. Desarrolla actividades de autoconocimiento que le permiten orientarse a campos profesionales motivadores en los que puede desplegar todas sus capacidades. Competencias 1. Autonomía en la realización de las actividades y retos profesionales. 2. Innovación en la organización del trabajo. 3. Responsabilidad en el cumplimiento de las tareas encomendadas.	1. a) Se han evaluado los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento.	Actividad inicial de motivación y autoconocimiento del alumnado con el taller “yo valgo la pena”	Al finalizar esta unidad, el alumnado debe ser capaz de: • Conocer sus intereses, motivaciones, habilidades personales y aptitudes en el marco de un proceso de autoconocimiento. • Determinar las competencias personales para el empleo. • Establecer las herramientas necesarias para el conocimiento de uno mismo con el fin de desarrollar el autoconcepto, la autoestima y la autopercepción.
		1. b) Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo.	Visionado del vídeo “las destrezas más demandadas en las empresas”	
		1. c) Se ha valorado el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo.	Visionado de vídeos sobre el concepto de autoestima	
		1. d) Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional, así como las	Actividad en la que todo el alumnado tendrá que realizar un ejercicio DAFO sobre sí mismo, elaborado en Canva o genially	

4.1. Matriz DAFO personal 4.2. Estrategias de afrontamiento.	4. Trabajo en equipo. 5. Resolución actividades propuestas. 6. Fomento de la comunicación.	estrategias para sacarles el mayor aprovechamiento. 1. e) Se han identificado expectativas de futuro para la inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.	Lluvia de ideas, actividad de análisis sobre las expectativas de futuro en la inserción laboral en base a las competencias, intereses y destrezas personales.	Identificar fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción laboral, así como posibles estrategias para aprovecharlas. Reconoces expectativas de futuro para la inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.
	Recursos - PC instalado en red, cañón de proyección e Internet y software de oficina. - Fotocopias de actividades y apuntes de los contenidos más importantes. TIC			
	Enlaces para ampliar contenidos: - Test de autoconcepto de Rosenberg. https://www.psicoactiva.com/tests/test-rosenberg.htm Vídeos: - Habilidades para la vida. https://www.youtube.com/watch?v=UE1ZK6ca-gM			

UNIDAD DE TRABAJO 3. Habilidades sociales I

Unidad de trabajo 3: Habilidades sociales I		Temporalización: 10 horas. Del 16/11 al 07/02		
Contenido	Resultado de aprendizaje y competencias	Criterios de evaluación	Actividades de enseñanza aprendizaje y evaluación.	
1. Importancia de las competencias personales y sociales en la empleabilidad. 2. Comunicación. 2.1. El proceso de comunicación. 2.2. Tipos de comunicación y técnicas de presentación oral y escrita. 2.2.1. Comunicación verbal. 2.2.2. Comunicación no verbal. 2.3. Barreras en la comunicación: dificultades y soluciones. 2.3.1. Barreras semánticas.	2. Desarrolla habilidades sociales concretas que se han demostrado como fundamentales a la hora de encontrar un empleo y mantenerlo. Competencias 1. Autonomía en la realización de las actividades y retos profesionales. 2. Innovación en la organización del trabajo.	2. a) Se ha valorado la importancia de las competencias personales y sociales en la empleabilidad. 2. b) Se han aplicado estrategias para canalizar las emociones de manera asertiva en las relaciones con otras personas, diferenciándolas de conductas agresivas y/o pasivas.	Actividad expositiva de la importancia de las competencias personales y sociales en la empleabilidad. Visionado de vídeos. Visionado de vídeo de cómo comunicar nuestras emociones de manera asertiva. Prueba escrita de definición de conceptos y vocabulario.	Al finalizar esta unidad, el alumnado debe ser capaz de: • Valorar la importancia de las competencias personales y sociales en la empleabilidad. • Identificar estrategias para canalizar las emociones de manera asertiva en las relaciones con otras personas, diferenciándolas de conductas agresivas o pasivas. Poner en práctica técnicas de presentación orales y escritas para una comunicación efectiva y afectiva, valorando su importancia

2.3.2. Barreras físicas. 2.3.3. Barreras personales o psicológicas. 2.3.4. Barreras fisiológicas. 2.3.5. Soluciones para superar barreras en la comunicación. 3. Gestión emocional y asertividad. 3.1. Inteligencia emocional. 3.2. La asertividad. 3.3. Relación entre gestión emocional y asertividad. 4. Escucha activa y empatía. 4.1. Escucha activa. 4.2. Empatía. 5. Herramientas digitales e interacción con los demás. 5.1. Ventajas e inconvenientes. 5.2. Uso y abuso. 5.3. Huella, identidad y reputación digitales.	3. Responsabilidad en el cumplimiento de las tareas encomendadas. 4. Trabajo en equipo. 5. Resolución actividades propuestas. 6. Fomento de la comunicación.	2. c) Se han puesto en práctica técnicas de presentación, orales y escritas, para una comunicación efectiva y afectiva valorando su importancia como recurso personal para la empleabilidad.	Actividad de introducción sobre qué importancia tiene para ellos la comunicación a nivel de empleabilidad. Explicación de los elementos que intervienen en la comunicación. Taller de comunicación con visionado de vídeos. Actividad práctica en la que el alumnado aprende la importancia de la comunicación mediante un juego de tangram. Para motivarles más al equipo ganador se le sumará 0.25 puntos en la prueba escrita sobre elementos de comunicación. El alumnado realizará un trabajo en formato	como recurso personal para la empleabilidad.
---	--	---	--	---

			digital Padlet, Canva o genially donde explicarán su cooperativa a otros alumnos del centro. El trabajo se realizará en equipo.	
	Recursos - PC instalado en red, cañón de proyección e Internet y software de oficina. • Fotocopias de actividades y apuntes de los contenidos más importantes. Recursos TIC			
	Enlaces para ampliar contenidos: • Habilidades (soft skills) laborales más demandadas en 2025 según el Foro Económico Mundial. https://www.silicon.es/las-10-habilidades-laborales-mas-demandadas-en-2025-2462317 • Asertividad y test de Rathus. https://www.folblog.com/asertividad-y-test-de-rathus/ Vídeos: • Barrera semántica en la comunicación: Splunge – Ferreteria. https://www.youtube.com/watch?v=jI2wSz2BvMM • Privacidad en las redes sociales. https://www.youtube.com/watch?v=qmnhcIKgVg0 • Mr Been compiando en un examen, https://www.youtube.com/watch?v=lprN4ITJk0s			

UNIDAD DE TRABAJO 4. Habilidades sociales II

Unidad de trabajo 4: Habilidades sociales II		Temporalización: 10 horas. Del 08/02 al 24/02		
Contenido	Resultado de aprendizaje y competencias	Criterios de evaluación	Actividades de enseñanza aprendizaje y evaluación.	Objetivos
1. Trabajo en equipo. 1.1. Beneficios del trabajo en equipo. 1.2. Formas de llevar a cabo el trabajo en equipo. 1.3. La participación en el equipo. 1.3.1. Tipos de roles de equipo. 1.3.2. Asignación de roles. 1.3.3. Importancia del líder en los equipos de trabajo. 2. Gestión de conflictos de comunicación. 2.1. Estilos para afrontar conflictos. 2.2. Mediación, conciliación y arbitraje. 2.3. Manejo de conflictos con inteligencia emocional. 3. Negociación efectiva: método Harvard. 3.1. Bases de la negociación.	2. Desarrolla habilidades sociales concretas que se han demostrado como fundamentales a la hora de encontrar un empleo y mantenerlo. Competencias 1. Autonomía en la realización de las actividades y retos profesionales. 2. Innovación en la organización del trabajo. 3. Responsabilidad en el cumplimiento de	2. d) Se han identificado los beneficios del trabajo en equipo, así como las diferentes formas de llevarlo a cabo. 2. e) Se ha reaccionado de forma flexible y positiva ante conflictos y situaciones nuevas, aprovechando las oportunidades y gestionando las dificultades haciendo uso de estrategias relacionadas con la inteligencia emocional.	Lluvia de ideas o brainstorming sobre la importancia del trabajo en equipo. Visionado de vídeo sobre el trabajo en equipo Actividad de evaluación de la actitud durante el desarrollo del trabajo en equipo llevado a cabo en la creación de la cooperativa.	Al finalizar esta unidad, el alumnado debe ser capaz de: - Reconocer los beneficios del trabajo en equipo, así como las diferentes formas de llevarlo a cabo. - Responder de manera adaptable y favorable ante conflictos y nuevas situaciones, aprovechando las oportunidades, gestionando las dificultades y haciendo uso de estrategias relacionadas con la inteligencia emocional.

3.2. Tipos de negociación. 3.3. Principios del método de negociación Harvard. 3.4. Pasos en el proceso de negociación.	las tareas encomendadas. 4. Trabajo en equipo. 5. Resolución actividades propuestas. 6. Fomento de la comunicación.			
	Recursos			
-	• PC instalado en red, cañón de proyección e Internet y software de oficina. • Fotocopias de actividades y apuntes de los contenidos más importantes.			
	Recursos TIC			
	Enlaces para ampliar contenidos: • Experimento sobre tipos de liderazgo. https://www.youtube.com/watch?v=aHt2eODA02I Vídeos: • Cómo ser un buen líder. https://www.youtube.com/watch?v=16z28DjRTAA • Castellers, el mejor ejemplo de trabajo en equipo. https://www.youtube.com/watch?v=J-Ves0F4dGM • Modelos de negociación Harvard. https://www.youtube.com/watch?v=FaYKG0kPVck			

UNIDAD DE TRABAJO 5. Itinerarios académicos y profesionales en el entorno sociolaboral actual

Unidad de trabajo 5: Itinerarios académicos y profesionales en el entorno sociolaboral actual		Temporalización: 10 horas. Del 25/02 al 24/03		
Contenido	Resultado de aprendizaje y competencias	Criterios de evaluación	Actividades de enseñanza aprendizaje y evaluación.	Objetivos
1. Entorno sociolaboral. 1.1. Situación actual del entorno sociolaboral. 1.2. Modalidades de empleo. 1.2.1. Empleo por cuenta ajena. 1.2.2. Empleo por cuenta propia. 1.3. Revolución digital y empleo. 1.4. Yacimientos de empleo y demandas del mercado laboral. 1.5. Emprendimiento e intraemprendimiento. 1.5.1. Espíritu emprendedor. 1.5.2. Diferencia entre emprendedor e intraemprendedor. 2. Itinerarios académicos y profesionales.	3. Accede a la información de los posibles itinerarios académicos y/o profesionales que tiene a su alcance a través de la investigación y la reflexión libre de estereotipos vocacionales. Competencias 1. Autonomía en la realización de las actividades y retos profesionales. 2. Innovación en la organización del trabajo. 3. Responsabilidad en el cumplimiento de las tareas encomendadas.	3. a) Se ha determinado la realidad del entorno sociolaboral actual. 3. b) Se han identificado los itinerarios académicos y profesionales afines a sus intereses y se han valorado las opciones que mejor se ajustan a sus perfiles profesionales y sus preferencias.	Exposición y lluvia de ideas del contexto laboral y social de la comarca de Níjar. Actividad de búsqueda de información en el anuario de estadística agrario. Exposición de la profesora de los itinerarios académicos y profesionales inmediatos y a medio plazo para el alumnado de 1º GD FPGB. Visionado de vídeos. Trabajo del alumnado explicando su itinerario y su justificación, tendrá que ser entregado en formato digital elaborando un padlet o Canva.	Al finalizar esta unidad, el alumnado debe ser capaz de: - Determinar la realidad del entorno sociolaboral actual. - Identificar los itinerarios académicos y profesionales afines a los propios intereses. - Valorar las opciones que mejor se ajustan a los perfiles profesionales y a las preferencias. - Valorar la importancia de la formación permanente como factor clave.

2.1. Orientación académica y profesional. 2.2. Servicios de orientación. 2.2.1. Orientación en el entorno educativo. 2.2.2. Orientación en el entorno laboral. 2.3. Itinerarios formativos. 2.3.1. Bachillerato. 2.3.2. Formación profesional. 2.3.3. Enseñanzas profesionales artísticas y deportivas. 2.3.4. Universidad. 2.3.5. Otras enseñanzas. 2.3.4. Formación complementaria. 3. Formación permanente. 3.1. Beneficios de la formación permanente en el entorno laboral.	4. Trabajo en equipo. 5. Resolución actividades propuestas. 6. Fomento de la comunicación.	3. c) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para el empleo y la adaptación al cambio.	Trabajo expositivo del alumnado sobre la formación permanente como factor clave para el empleo.	
	Recursos			
-	- PC instalado en red, cañón de proyección e Internet y software de oficina. • Fotocopias de actividades y apuntes de los contenidos más importantes.			
	Recursos TIC			

Enlaces para ampliar contenidos:

- Ofertas de empleo público. <https://administracion.gob.es/>
- Transformación digital y nuevas formas de empleo. <https://www.eleconomista.es/opinion-blogs/noticias/11481954/11/21/Transformacion-digital-y-nuevas-formas-de-empleo.html>
- Listado Forbes mejores empresas para trabajar. <https://forbes.es/listas/96716/las-50-mejores-empresas-para-trabajar-en-espana-2021/>
- Diccionario de profesiones. <https://www.educaweb.com/profesiones/>

Vídeos:

- Steve Jobs. Discurso en Stanford. https://www.youtube.com/watch?v=HHkJEz_HdTg
- Formación permanente. <https://www.youtube.com/watch?v=Jeb4BoUHg-0>

UNIDAD DE TRABAJO 6. La búsqueda de empleo

Unidad de trabajo 6: La búsqueda de empleo		Temporalización: 10 horas. Del 25/03 al 23/04		
Contenido	Resultado de aprendizaje y competencias	Criterios de evaluación	Actividades de enseñanza aprendizaje y evaluación.	Objetivos
1. El proceso de búsqueda de empleo. 1.1. Marca personal. 1.2. Factores de empleabilidad 2. Fuentes de información de acceso al empleo. 3. Técnicas de búsqueda de empleo por cuenta ajena. 4. Herramientas para optimizar la búsqueda de empleo. 4.1. La carta de presentación. 4.1.1. Tipos de carta. 4.1.2. Modelos y estructura. 4.2. Curriculum vitae (CV) 4.2.1. Estructura.	5. Conoce las estrategias de acceso al mercado de trabajo por cuenta ajena y utiliza las herramientas necesarias para el proceso de inserción laboral. Competencias 1. Autonomía en la realización de las actividades y retos profesionales. 2. Innovación en la organización del trabajo.	5. a) Se ha analizado la búsqueda de empleo como un proceso.	Exposición de la profesora. Visionado de vídeos.	Al finalizar esta unidad, el alumnado debe ser capaz de: - Analizar la búsqueda de empleo como un proceso. - Identificar las diferentes fuentes de información de acceso al empleo. - Estudiar las distintas técnicas utilizadas para la búsqueda de empleo por cuenta ajena. - Poner en práctica las diferentes herramientas que
		5. b) Se han identificado las diferentes fuentes de información de acceso al empleo.	Búsqueda de información en Internet por parte del alumnado guiados por la profesora. Prueba escrita tipo test para evaluar el grado de conocimiento de las diferentes fuentes de información.	
		5. c) Se han analizado las distintas técnicas utilizadas para la búsqueda de empleo por cuenta ajena.	Visionado de vídeos para analizar las distintas técnicas.	

4.2.2. Tipos de <i>curriculum vitae</i>. 4.2.3. Claves para elaborar el currículum 4.3. Proceso de selección de personal. 4.3.1. Pruebas de selección. 4.3.2. La entrevista de trabajo. 5. Plan de acción en la búsqueda de empleo.	3. Responsabilidad en el cumplimiento de las tareas encomendadas. 4. Trabajo en equipo. 5. Resolución actividades propuestas. 6. Fomento de la comunicación.	5. d) Se han puesto en práctica las diferentes herramientas que permitan una búsqueda de empleo óptima.	Trabajo expositivo del alumnado.	permiten una búsqueda de empleo óptima. -
Recursos				
-	- PC instalado en red, cañón de proyección e Internet y software de oficina. • Fotocopias de actividades y apuntes de los contenidos más importantes.			
Recursos TIC				
Enlaces para ampliar contenidos: • Qué es LinkedIn, para qué sirve y cómo funciona. https://www.ciudadano2cero.com/linkedin-que-es-como-funciona • Portal EURES. https://eures.europa.eu/index_es • Test DISC. https://miperfildisc.com/ Vídeos: • Entrenador de entrevistas FP - YouTube. https://www.youtube.com/playlist?list=PLB1ADD71B18AA9A8B				

UNIDAD DE TRABAJO 7. Toma de decisiones e itinerario personal

Unidad de trabajo 7: Toma de decisiones e itinerario personal		Temporalización: 10 horas. Del 24/04 al 22/		
Contenido	Resultado de aprendizaje y competencias	Criterios de evaluación	Actividades de enseñanza aprendizaje y evaluación.	Objetivos
1. Toma de decisiones, meta profesional y plan de acción. 1.1. El proceso de toma de decisiones. 1.1.1. Factores que condicionan la elección de tu itinerario. 1.1.2. Etapas del proceso de toma de decisiones. 1.2. Meta profesional. 1.3. Plan de acción. 2. Plan de itinerario personal. 2.1. Características del plan de itinerario. 2.2. Pasos del plan de itinerario.	4. Pone en marcha un itinerario propio analizando las distintas opciones educativas y profesionales, valorando las ventajas e inconvenientes de cada una de ellas y examinando aquellas que mejor se ajustan a sus posibilidades y preferencias. Competencias 1. Autonomía en la realización de las	4. a) Se han valorado las ventajas e inconvenientes de cada una de las opciones posibles. 4. b) Se han analizado y seleccionado las opciones que más se ajustan a sus perfiles profesionales.	Exposición por parte de la profesora de los distintos itinerarios educativos y profesionales con el asesoramiento del departamento de orientación. Trabajo expositivo del alumnado con las distintas opciones y justificación de su selección.	Al finalizar esta unidad, el alumnado debe ser capaz de: - Valorar las ventajas e inconvenientes de las opciones posibles. - Analizar y seleccionar las opciones que más se ajustan al perfil profesional. - Realizar un proceso de toma de decisiones identificando el itinerario académico y profesional personal a partir de preferencias

	actividades y retos profesionales. 2. Innovación en la organización del trabajo. 3. Responsabilidad en el cumplimiento de las tareas encomendadas. 4. Trabajo en equipo. 5. Resolución actividades propuestas. 6. Fomento de la comunicación.	4. c) Se ha realizado un proceso de toma de decisiones identificando el itinerario académico y profesional personal, a partir de sus preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional.	Actividad de diseño de un mapa conceptual por parte del alumnado desarrollando su propio itinerario profesional.	profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional.
Recursos				
-	- PC instalado en red, cañón de proyección e Internet y software de oficina. • Fotocopias de actividades y apuntes de los contenidos más importantes.			
Recursos TIC				
Enlaces para ampliar contenidos: • Test de orientación GR (gran recorrido). https://www.educaweb.com/orientacion/intereses-profesionales/ Vídeos: • ¿Cuál es tu objetivo profesional? https://www.youtube.com/watch?v=I17h8S51V64				

9. PRÁCTICAS FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

Solo el alumnado que haya cumplido los 16 años y tenga superado el módulo, o al menos la parte correspondiente a la Prevención de Riesgos Laborales, completará su formación en una empresa del sector agrario.

El alumnado tendrá que rellenar un estadillo para poder acreditar las horas que ha permanecido en la formación Dual en los centros de trabajo que tendrá que ser firmado por el representante de la empresa.

El profesorado encargado de tutorizar al alumnado en las empresas junto con el tutor laboral en la empresa se encargarán del diseño y planificación de actividades vinculadas a los instrumentos de evaluación.

De forma general, el alumnado asistirá al centro de trabajo los jueves y viernes, en alternancia con la enseñanza en el centro educativo los lunes, martes y miércoles del segundo trimestre. El motivo por el que se ha elegido esta temporalización es porque al disponer de pocas empresas, éstas pueden ser utilizadas en el segundo trimestre por el alumnado de 1º GD FPGB y por el alumnado de 2º FPGB en el tercer trimestre.

A la hora de asignación del alumnado a la empresa se tendrá en cuenta; la posibilidad de desplazamiento del alumnado al centro de trabajo, dado que la mayoría de las empresas se encuentran alejadas de los núcleos de población y las becas al alumnado llegan una vez ha terminado la formación Dual en la empresa.

Una alumna que padece epilepsia, será la primera en orden de prelación en asistir a un centro de trabajo que no tenga que estar expuesta al sol.

9.1 Período de Formación en centros.

Atendiendo a la normativa vigente el alumnado no podrá incorporarse a la Formación en centros hasta haber cumplido los 16 años. Por lo que se establece el siguiente calendario:

Alumno/a	Fecha Nac	Fecha inicio Formación en centros	Fecha fin Formación en centros	Días que asiste a la empresa	Días/Número de horas totales en Centros T.	Fecha inicio periodo de recuperación	Fecha fin periodo de recuperación
----------	--------------	--	--------------------------------------	---------------------------------	---	--	---

Alumnado que a día 24/02/2025 haya cumplido los 16 años.	08/02/2010			Feb 24, 26 Mar 3 5, 10, 12, 17, 19, 24, 26 Abr 7, 9, 14, 16, 21, 23, 28, 30 May 5, 7, 12, 14, 19, 21, 26, 28 Jun 2, 4, 9	29 jornadas/ 174 horas		
		24/02/2025	09/06/2025			10/06/2026	19/06/2026
Alumnado que a día 24/03/2025 haya cumplido los 16 años.	16/03/2010			Mar 24, 26 Abr 7, 9, 14, 16, 21, 23, 28, 30 May 5, 7, 12, 13, 19, 21, 26, 28 Jun 2, 4, 9	21 jornadas/ 126 horas		
		24/03/2025	09/06/2025			10/06/2026	19/06/2026
Alumnado que a día 28 de abril no ha cumplido los 16 años	17/08/2010	No realiza Formación en centros					

10. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

El grupo cuenta con 6 alumnas y 14 alumnos, 14 de ellos de origen extranjero (12 marroquíes, 1 paquistaní y 1 rumana). Esta diversidad cultural hace que tengan escaso vocabulario y deficiente comprensión lectora.

En el grupo hay 4 alumnos con NEAE:

C.A.L.M. tiene Dificultad de aprendizaje por Capacidad Intelectual Límite

I.S. Es de Compensación Educativa

M.M. tiene Dificultad de Aprendizaje

Z.R. es de Compensación Educativa.

Las **adaptaciones metodológicas** se han enumerado en el apartado nº 4.

Las **adaptaciones en las técnicas e instrumentos de evaluación** son las siguientes:

- A todos ellos se les respetará el tiempo de respuesta en la realización de tareas.
- Las pruebas escritas se realizarán mediante preguntas cortas.

Las **adaptaciones en los elementos curriculares**:

- Se cambiará la secuencia, así como la temporalización si se considera necesario a fin de que el alumnado adquiera un mayor grado de conocimiento de los contenidos.

Si algún alumno/a, por causas justificadas, tuviera que permanecer en el domicilio, será atendido por Pasen o Moodle para que no desconecte del centro y pueda acabar con éxito el curso. Se utilizará la plataforma Moodle para enviar las indicaciones, tareas y evaluación de tareas, para el seguimiento del alumnado.

11. Formación en empresas u organismos equiparados

El equipo docente ha determinado que la fase de formación en empresa en 1º será realizada en dos periodos, por la imposibilidad de hacer todo el alumnado la fase de formación al mismo tiempo por no haber cumplido los 16 años. Horas de formación en centros.

El primer grupo se irá el día 24 de febrero y terminará el día 9 de junio. Harán 174 horas de formación en centros.

El siguiente grupo se irá el día 24 de marzo y terminará la formación en centros el día 9 de junio. Harán 126 horas de formación en centros.

La asignación del alumnado a las estancias en empresas u organismos equiparados se atenderá a lo dispuesto en el artículo 155 del Real Decreto 659/2023 de 18 de julio.

Para la asignación del alumnado a las estancias en las empresas los criterios contemplarán, al menos, **el rendimiento y la asistencia a las actividades lectivas en el centro de formación profesional, así como las competencias personales de cada persona en formación, como su capacidad para el trabajo en equipo, la capacidad para toma de decisiones y la capacidad para la innovación y la creatividad.**

El equipo docente ha dispuesto que la alumna L.A completará su formación en un almacén o floristería, con el fin de que no esté expuesta al sol, al tener la alumna crisis de epilepsia provocada por el sol, atendiendo a las **medidas de prelación en la adjudicación de las empresas** u organismos equiparados para la realización de su formación en los mismos, a fin de garantizar sus derechos en relación con lo dispuesto en la normativa vigente en materia de accesibilidad universal y diseño para todos.

Dada la dificultad para encontrar empresas donde poder realizar la formación en empresas durante el tercer trimestre por la estacionalidad de los cultivos, el inicio de la formación en centros se realizará durante el segundo trimestre tanto para el alumnado de 1º como de 2º GD de Formación Profesional Básica.