



**PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DEL MÓDULO
PROFESIONAL “FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN
LABORAL” PARA EL CICLO FORMATIVO DE
TÉCNICO SUPERIOR DE ILUMINACIÓN, CAPTACIÓN
Y TRATAMIENTO DE IMAGEN:**

**EL SISTEMA DE CONTRATO COMO
ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE
APRENDIZAJE**
Bloque Temático:
“Búsqueda Activa de Empleo”

Tutora: D^a. NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO

Alumna: D^a. M^a del ROSARIO BOYERO CASADO

2014-2015

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	2
II.	CONTEXTUALIZACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO	4
1.	Historia, entorno y filosofía	4
2.	Oferta formativa	5
3.	Organización del Centro: composición.....	6
III.	DEPARTAMENTO DE FOL.....	7
IV.	DISEÑO CURRICULAR.....	10
V.	JUSTIFICACIÓN DEL BLOQUE TEMÁTICO	12
VI.	PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA FOL.....	16
1.	Introducción.....	16
2.	Objetivos	17
3.	Competencias	22
4.	Unidades de trabajo	25

5. Metodología.....	41
6. Recursos didácticos	47
7. Evaluación, calificación y evaluación extraordinaria.....	48
8. Actividades complementarias y extraescolares.....	50
9. Temas transversales.....	51
10. Módulo de Formación en Centros de Trabajo	53
11. La inclusión educativa.....	55
12. Hábitos de lectura y correcta expresión.....	57
13. Mediación y tratamiento de conflictos	57
14. Medidas contra el absentismo.....	60
VII. CONCLUSIONES FINALES	63
VIII. BIBLIOGRAFÍA	66

UNIDAD TEMÁTICA	70
■ JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DE ESTA UNIDAD DE TRABAJO.....	72
■ JUSTIFICACIÓN DE LA SELECCIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE COMO METODOLOGÍA DE APRENDIZAJE	74
■ CONTEXTUALIZACIÓN DE LA UNIDAD TEMÁTICA.....	76
■ OBJETIVOS Y COMPETENCIAS.....	76
■ CONTENIDOS	80
■ TEMPORALIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA UNIDAD DIDÁCTICA.....	82
■ METODOLOGÍA.....	83
■ ANEXOS.....	95

Resumen

El papel que desempeña la Formación Profesional en nuestro sistema educativo, tiene como clara finalidad, el acceso al mundo laboral.

La crisis actual, ha supuesto un elevado nivel de desempleo.

Lograr la inserción laboral, requiere de un capital humano cualificado.

Nuestros alumnos tienen que entender que la inversión en su formación, es la vía que les facilita mejores opciones laborales.

La falta de motivación, es una de las causas que inciden de manera sustancial en el proceso de aprendizaje.

En este trabajo, desarrollamos la metodología del “Contrato de Aprendizaje” como soporte que nos permita combatir con éxito este desinterés.

Palabras clave: Formación Profesional, mercado laboral, desempleo, motivación y Contrato de Aprendizaje.

Abstract

The role played by the Vocational Training as a part of our Educational System has a clear purpose : to gain access to the job market.

The ongoing crisis has led to high levels of unemployment.

To enter the labour market requires highly qualified human capital.

Our students will need to understand that investment in training is the way to get better job opportunities.

The lack of motivation is one of the causes to greatly impact in the learning process.

In our work, we develop the “Learning Contract” methodology as a leverage to successfully address the lack of interest.

Key words: Vocational Training, Job Market, Unemployment, motivation and Learning Contract.

I. INTRODUCCIÓN

El papel que desempeña la Formación Profesional tiene como punto de partida la educación con un claro destino: acceder a la vida laboral.

La crisis actual ha supuesto un brusco cambio en la demanda de competencias y habilidades dando lugar a un elevado desempleo tanto de jóvenes como de adultos.

Junto con ese cambio en la demanda, existe otro conjunto de variables entre las que se encuentran los cambios tecnológicos, el envejecimiento de la población, la globalización y la aparición de economías que demandan un menor impacto medioambiental.

La estrategia de crecimiento de la Unión Europea, *Europa 2020*, persigue tener una economía inteligente, sostenible e integradora que posibilite a sus Estados miembros, entre los que se encuentra España, generar altos niveles de empleo, productividad y cohesión social.

Las metodologías más tradicionales de aprendizaje, se basaban en la *adquisición* de conocimiento, actualmente se aboga por enfoques de formación basados en *competencias*.

El primer uso del concepto de competencia, lo podemos encontrar ya en el trabajo de *Platón* (Lysis 215^a, 380DC), en cuyo contenido hace referencia a un equivalente de competencia como es la *“cualidad de ser capaz, tener la habilidad de conseguir algo y poseer destrezas”*.

La definición más actual de este concepto la encontramos en *La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional* que define la competencia profesional como *“El conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo...”*

Uno de los objetivos estratégicos para la cooperación europea en materia de formación es *mejorar la calidad y la eficacia de la educación y la formación* para que la totalidad de los ciudadanos adquieran competencias clave y que todos los niveles de educación y formación sean más atractivos y eficientes.

La política europea, Europa 2020, destaca la *necesidad de invertir en las habilidades de las personas* y garantizar que sean las adecuadas a lo que el mercado laboral está demandando. Para ello conceden un importante papel a la Educación y a la Formación Profesional (EFP).

“En España el alumnado matriculado en Formación Profesional de grado medio y grado superior, se ha incrementado en un 43,6 % desde el curso 2007-2008 hasta el actual 2013-2014 pasando de 451.541 alumnos a 648.435 respectivamente”¹.

Para lograr la inserción laboral, no sólo se necesita un nivel de formación, sino que a ésta hay que sumar un nivel de competencia profesional.

La formación Profesional proporciona ese desarrollo de capacidades teóricas y prácticas a su alumnado; capacidades que demandan las empresas y esa es la pretensión que se intenta alcanzar.

Tanto empresas como personas, se benefician de esta formación que aporta beneficios a nivel social y económico; la cualificación del capital humano posibilita que un país avance.

Es necesario, tener en cuenta que las empresas se diversifican y se ubican allí donde encuentran mejores oportunidades para desarrollar su actividad.

Esto implica que los trabajadores tienen que estar abiertos a opciones de movilidad, la Carta Europea de Calidad ofrece un marco apropiado para la libre circulación de personas en el ámbito de la educación y la formación.

Se requiere por tanto dominar otra serie de competencias como el dominio de lenguas extranjeras y las no menos importantes tecnologías de la información y comunicación, TIC.

Los alumnos tienen que ser conscientes que la inversión en su formación nunca tiene que ser entendida como una pérdida de tiempo, sino como una vía facilitadora de mejores opciones en el mercado laboral y que siendo éste tan cambiante, la apuesta por una *renovación de su formación no es una opción sino una obligación*.

¹ Datos del MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA; www.todofp.es

El reto al que se enfrenta nuestro Sistema actual de Formación Profesional es *“lograr especialistas en ser personas, como demanda de vida, y especialistas en ser profesionales, como demanda la sociedad”*².

II. CONTEXTUALIZACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO

1. Historia, entorno y filosofía

El I.E.S Vega del Prado es el Centro Público de enseñanza donde realizo mi Fase de Intervención del *Prácticum*.

Por Real Decreto 1062/1987, de 24 de julio (B.O.E. del 3 de septiembre), se crea el instituto de bachillerato "número 11", de Valladolid, que inicia su actividad, de forma provisional, en el edificio del instituto "Antonio Tovar" durante el curso 1987-88.

Un año más tarde, el instituto pasa a ocupar el edificio de la Plaza de la Cebada. La Orden de 18 de abril de 1989 (B.O.E. del 29 de julio), concedía a éste la denominación de "Vega del Prado".

Está ubicado en el barrio denominado Huerta del Rey, zona eminentemente residencial y con escasa actividad comercial.

El instituto, dentro de la zona educativa en que se encuentra, tiene interés es ser punto de referencia cultural y social y para ello ofrece disponibilidad a colaborar en aquellas iniciativas de entidades e instituciones que redunden en beneficio de su alumnado y de los vecinos de su entorno.

La filosofía del I.E.S se centra en el respeto a los principios y valores tanto de la Declaración Universal de los Derechos Humanos como de la Constitución Española; libertad, justicia, tolerancia, diálogo y solidaridad son los pilares de su actividad cotidiana.

El centro procurará a los alumnos no sólo una instrucción académica sino una formación plena, como personas y ciudadanos, que les permita, tras su paso por las aulas, integrarse en la sociedad de modo satisfactorio.

² CASANOVA, M^a Antonia : *La evaluación de competencias básicas*. Madrid; La Muralla, 2012, pág. 11

2. Oferta formativa

ESO	1º, 2º, 3º Y 4º 1º Sección bilingüe en inglés
BACHILLERATO	MODALIDAD HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES MODALIDAD DE CIENCIAS Y TECNOLOGIA
PCPI	2º NIVEL
CICLO FORMATIVO DE GRADO MEDIO	Laboratorio de Imagen
CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR	Iluminación, captación y tratamiento de imagen

El ciclo formativo de grado medio “Laboratorio de Imagen” es un Ciclo a extinguir del Currículo LOGSE; en el claustro celebrado el día 24/03/15, el equipo directivo manifiesta su expreso deseo de poder sustituir el Título que desaparece por el nuevo Título y así poder mantener su oferta educativa.

El IES Vega del Prado está tipificado como centro preferente para el alumnado que quiera cursar en la Escuela Superior de Arte dramático de Valladolid y en el Conservatorio Superior de Valladolid.

3. Organización del Centro: composición

El organigrama de los Centros de Educación Secundaria, se establece en el Real decreto 83/1996, de 26 de Enero por el que se aprueba el Reglamento orgánico de los Institutos de Educación Secundaria (B.O.E. de 21-02-1996).

En el Instituto de Educación Secundaria Vega del Prado, nos encontramos con la siguiente estructura:

❖ Órganos de Gobierno Colegiados	
▪ Consejo Escolar	
▪ Claustro de Profesores	
❖ Órganos de Gobierno Unipersonales, que constituyen de forma colegiada el Equipo Directivo:	
▪ Director	
▪ 2 Jefes de Estudio	
▪ Secretario	
▪ Jefe de Estudios adjunto de Secundaria	
❖ Órganos de Coordinación Docente	
▪ Departamento de orientación y Departamento de Actividades Complementarias	
▪ Departamento de Familia Profesional: Imagen y Sonido	
▪ Departamentos Didácticos	
• Departamento de Música	
• Departamento de Artes Plásticas	

• Departamento de Ciencias Naturales
• Departamento de Economía
• Departamento de Educación Física y Deportiva
• Departamento de Filosofía
• Departamento de Física y Química
• Departamento de FOL
• Departamento de Francés
• Departamento de Geografía e Historia
• Departamento de Inglés
• Departamento de Latín
• Departamento de Lengua Castellana y Literatura
• Departamento de Matemáticas
• Departamento de Tecnología
▪ Comisión de Coordinación Pedagógica
▪ Tutores y Junta de Profesores

III. DEPARTAMENTO DE FOL

El departamento de FOL del IES Vega de Prado, está compuesto por dos docentes; uno de ellos adscrito al turno de mañana y el otro al de tarde.

Tienen asignada un aula teórica como dependencias de trabajo, pero lo cierto es que en función de la temática que en ese momento se está impartiendo a los alumnos, varían sus espacios de trabajo.

En una de las sesiones destinadas al aprendizaje del “despido”, los alumnos han trabajado su contenido respondiendo a un conjunto de interrogantes

planteados por el profesor en el aula de informática, trabajando a su vez el auto-aprendizaje, la búsqueda y obtención de información que les procura la adquisición de un grado de autonomía de importante aplicación práctica. En la unidad correspondiente a la “búsqueda activa de empleo”, una de las actividades correspondientes a la elaboración de un currículum, se realiza en el Laboratorio de Imagen y Sonido del Centro. Allí los alumnos trabajan la presentación de un currículum audiovisual, o video currículum; recordemos que este Instituto imparte Ciclos Formativos de la Familia Profesional de Imagen y Sonido.

Capacitar a los alumnos para su propia auto-orientación y desarrollar en ellos de manera progresiva capacidades y actitudes activas que les orienten a tomar decisiones fundamentales y responsables de su futuro, en primer lugar en el Centro educativo, y luego en las alternativas que se vayan encontrando en su vida profesional y/o social es una de las claras finalidades que se persigue desde el Departamento de FOL.

Queda patente, que en la actuación del docente que imparte FOL, se tiene en consideración la diversidad de elementos que contextualizan su proceso de enseñanza-aprendizaje, elementos que van desde el nivel de desarrollo del alumno, el medio sociocultural y familiar, el Proyecto Curricular hasta los recursos disponibles; todo ello con el claro objetivo de mejorar o perfeccionar dicho proceso.

Este Departamento imparte los siguientes **módulos profesionales**:

- Formación y Orientación Laboral (currículos LOGSE y LOE)
- Relación en entorno de trabajo (currículo LOGSE)
- Administración, gestión y comercialización de la pequeña empresa
- Empresa e iniciativa emprendedora (currículo LOE)

Las **funciones** que realiza el departamento, tal y como se refleja en el nombre elegido para este módulo, tienen dos ejes de actuación:

1. **Formación Laboral:** se marca como objetivo posibilitar el acceso del alumno al ámbito profesional, facilitándole conocimientos sobre su rol laboral, su actividad, sus derechos y deberes laborales y toda la normativa aplicable a los procesos de trabajo que garanticen entornos seguros.

2. **Orientación Laboral:** busca que adquiera pautas que le permitan reconocer e identificar su entorno laboral, así como las oportunidades que del mismo se puedan obtener. Todo ello complementado con el estudio de un itinerario laboral que posibilite una inserción laboral acorde a sus metas y competencias.

Ambos ejes son imprescindibles e indivisibles, no se puede ajustar un rol profesional, si carecemos de conocimientos, competencias y oportunidades de la realidad del entorno en el que vivimos y viceversa.

El **fundamento legal del Módulo de FOL** lo podemos encontrar en preceptos como:

- a) El Real decreto 362/2004, de 5 de marzo por el que se establece la Ordenación General de la Formación Profesional Específica (BOE del 26-03-2004).

- b) El Real decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la Ordenación General de la Formación Profesional del Sistema Educativo (BOE 03-01-2007).

- c) El Real Decreto 83/1996, de 26 de enero por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria (BOE del 21-02-1996).

- d) Orden EDU/1440/2006, de 13 de septiembre, mediante la que se crean los Departamentos de Coordinación Didáctica de Formación y Orientación Laboral y de Economía en Castilla y León.

IV. DISEÑO CURRICULAR

Diseñar y desarrollar el proceso educativo, requiere de instrumentos que guíen las prácticas docentes.

La Ley orgánica 2/2006 de 3 de mayo, nos define el concepto de currículo:

- Artículo 6.1: “*se entiende por currículo el conjunto de objetivos, competencias básicas, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación de cada una de las enseñanzas reguladas en la presente Ley*”.

El *currículum* establecido por la Administración educativa, se caracteriza por ser *abierto y flexible*, lo que permite que los objetivos y los contenidos, sean comunes a *todos* los ciudadanos del país, al margen de sus características individuales y sociales.

Esa flexibilidad, debe permitir a su vez, que se pueda adaptar a la realidad de cada zona geográfica, atendiendo a la diversidad de las Comunidades Autónomas y permitiendo que cada Centro Educativo, pueda hacer una concreción adecuada a su contexto social.

El mecanismo que posibilita lo anterior serán los niveles curriculares.

Dado que mi fase del *Prácticum*, transcurrió en el IES Vega de Prado de Valladolid, Castilla y León, en el que su oferta formativa incluye ciclos formativos de formación profesional, voy a hacer la *concreción curricular para el ciclo de Grado Superior de Técnico Superior de Iluminación, Captación y Tratamiento de Imagen*.

Desde una perspectiva más tradicional, se reconocen tres niveles de concreción curricular que vendrían a ser:

Nivel 1: establecido a nivel ESTATAL

Nivel 2: planificado a nivel de Comunidad Autónoma

Nivel 3: elaborado a nivel del Centro Educativo

Una concepción de los niveles curriculares más actual y desde mi punto de vista más precisa, establecería cinco niveles de concreción curricular, que son los que expongo a continuación:

1. Nivel **Unión Europea**: La Ley Orgánica de Educación 2/2006, de 3 de mayo (BOE 04-05-2006) y el Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre de Ordenación General de la Formación Profesional del Sistema Educativo (BOE 03-01-2007), impulsan, entre otras cosas, las titulaciones de los estudios de Formación Profesional, así como los aspectos básicos del currículo de cada una de ellas: definen, además, la estructura de los títulos de Formación Profesional, tomando como base el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, las directrices fijadas por la Unión Europea y otros aspectos de interés social.
2. El Título de Técnico Superior de Iluminación, Captación y Tratamiento de Imagen ha sido establecido a **nivel estatal** por el Real Decreto 1686/2011, de 18 de noviembre, por el que se establece el título y sus enseñanzas mínimas (BOE nº 311, de 27-12- 2011).
3. El Currículo correspondiente al título de Técnico Superior de Iluminación, Captación y Tratamiento de Imagen en la **Comunidad de Castilla y León**, ha sido establecido mediante el Decreto 53/2013, de 31 de julio (BOCYL nº 151, de 07-08- 2013).
4. El cuarto nivel de desarrollo curricular, lo encontramos en el Proyecto Curricular de **Centro**. Este documento es elaborado por el equipo docente y recoge los objetivos educativos, los contenidos, los métodos de actuación didáctica, la organización espacio-temporal del aula y los criterios del proceso educativo. La pregunta a la que trata de dar respuesta es ¿qué queremos y debemos enseñar a las nuevas generaciones?.

5. El quinto nivel vendría dado por la programación de aula, configurada por el conjunto de unidades didácticas ordenadas y secuenciadas para las áreas de cada ciclo.

Actualmente, entendidos en la materia, contemplan la viabilidad de un sexto nivel³:

6. Este nivel estaría definido por la adaptación de la programación a un aula determinada e incluso a un **alumno**.

Las leyes de educación, desarrollan en sus textos las directrices metodológicas y plantean los objetivos deseables en educación.

Desde las leyes a las aulas, el camino se traza a través de estos Niveles de Concreción Curricular.

La coherencia existente entre los niveles de concreción curricular garantizará una enseñanza comprensiva y abierta a la diversidad donde se redistribuyan las competencias y responsabilidades de la Administración Educativa, de los centros docentes y de los profesores.

V. JUSTIFICACIÓN DEL BLOQUE TEMÁTICO “BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO”

En nuestra sociedad actual del conocimiento, se persigue incrementar no sólo el número sino también la calidad de los trabajos que promuevan la productividad, la cohesión social, la satisfacción y la motivación ⁴.

La formación, posibilita mejoras en esa calidad del trabajo y en el acceso al mundo laboral.

³ <http://www.pedagogiamagna.com>

⁴ Revista Cuenta y Razón: N° 138, 2005: PEIRÓ, Jose M^a; “Jóvenes y empleo en España. Nuevas perspectivas”, pág, 131.

La siguiente normativa avala los derechos que nos asisten en relación al trabajo:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23.1., nos dice que *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo...*

- Artículo 35.1. de la Constitución Española establece que *Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia...*

- Tanto LOE como el Real Decreto 1538/2006, establecen como uno de sus fines, comprender la organización y las características de los mecanismos de inserción profesional.

- Artículo 39.2 LOMCE: “La Formación Profesional, en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar al alumnado para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida...”

- Artículo 2 de la Ley 56/2003 de Empleo: “Objetivos de la Política de Empleo”:
 - a) Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación.

 - b) Mantener un sistema eficaz de protección ante las situaciones de desempleo, que comprende las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo.

 - c) Adoptar un enfoque preventivo frente al desempleo.

 - d) Asegurar políticas adecuadas de integración laboral.

- e) Mantener la unidad del mercado de trabajo en todo el territorio estatal.
- f) Asegurar la libre circulación de los trabajadores y facilitar la movilidad geográfica, tanto en el ámbito estatal como en el europeo.
- g) Coordinar su articulación con la dimensión del fenómeno migratorio interno y externo.
- h) Proporcionar servicios individualizados a la población activa dirigidos a facilitar su incorporación, permanencia y progreso en el mercado laboral, así como a las empresas para contribuir a la mejora de su competitividad.
- i) Fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial.

En el apartado de “Introducción” de este trabajo, ya hemos hecho mención a la situación actual de nuestro mercado laboral.

“El desarrollo viene con el empleo, éste supone la base para impulsar la prosperidad, la inclusión y la cohesión social de manera sostenible y creciente”⁵.

La escasez de empleo deriva en menos crecimiento, menos seguridad y menos desarrollo humano y económico.

⁵ Doc. | Geneva | 16 nov. 2012: Objetivos de Desarrollo del Milenio 2015.

En el contexto actual de una economía internacional frágil y turbulenta, la creación de empleos es la prioridad mundial más acuciante en materia de desarrollo.

Cómo lograr acceder a dicho mercado y encontrar un trabajo, va a depender de las habilidades, conocimientos y destrezas que tengamos.

El proceso de búsqueda activa de empleo, hace referencia a los pasos actitudes, conceptos y recursos que debemos manejar para una exitosa inserción laboral.

Cuando carecemos de trabajo estamos en una situación de desamparo total, expone a las personas a una situación de vulnerabilidad ante la exclusión social.

El trabajo, salvo contadas excepciones, es nuestra fuente de ingresos, lo que nos proporciona retribuciones económicas que a su vez nos permiten satisfacer nuestras necesidades y no sólo necesidades materiales sino también aquellas que nos aportan bienestar social y psicológico.

“Los economistas hemos estado persuadidos, en general, por la creencia de que más riqueza, más renta y más bienes implican una realidad social con unas condiciones de vida mejores, mayor bienestar y, en definitiva, mayor felicidad; la vida en condiciones de pobreza extrema puede ser muy difícil de sobrellevar.

Dicho de otra manera: la economía asume que el bienestar material es una condición previa de bienestar (well-being) y felicidad y que los cambios de ésta están estrecha y directamente relacionados con los cambios en el poder adquisitivo⁶.

Invertir tiempo en hacer un minucioso análisis con nuestros alumnos para conseguir que sus búsquedas activas de empleo les conduzcan al logro de un trabajo sin escatimar esfuerzos en esa preparación, será la pretensión del docente de FOL.

⁶ ANSA, Miren. *Jornadas acerca de la “Relación entre bienestar material y bienestar subjetivo”*.2008.

VI. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA FOL

BLOQUE TEMÁTICO: BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

1. Introducción

Como ya hemos puesto de manifiesto , esta programación didáctica, versará sobre el bloque temático “Búsqueda activa de Empleo”.

La secuencia de las unidades de trabajo que configuran este bloque temático, se ha realizado en base a la mayoría de los manuales consultados en varios departamentos de FOL de distintos centros educativos pero dejando un “margen de maniobra”, que permita una programación “abierta y flexible” en la línea de lo que establece la Administración Educativa.

La planificación que vamos a llevar a cabo en nuestro proceso de enseñanza-aprendizaje tendrá dos bloques de actuación, bloque A y bloque B, donde vamos a extraer toda la información relevante de los contenidos a trabajar:

■ **Bloque A: Preparación para la Búsqueda de Empleo; la Carrera Profesional**

A.1.- Entorno Laboral

U.1.- Mercado de Trabajo

U.2.- Políticas de Empleo

U.3.- Sectores Profesionales. Yacimientos de Empleo.

U.4.- Información sobre Búsqueda de Empleo. Características Demandadas por Empleadores.

A.2.- Sistema de Formación Profesional

U.5.- Qué es la FP Estructura y su Dimensión Europea.

U.6.- Análisis Sector Profesional de nuestro Título.

A.3.- Análisis Personal

U.7.- Autoconocimiento. Elaboración de mi Proyecto Profesional Individual.

U.8.- Toma de Decisiones. Transición a la Vida Activa.

U.9.- Formación Permanente y Reciclaje.

■ **Bloque B: Búsqueda Activa de Empleo**

B.1

U.10.- Búsqueda Activa de Empleo. Las Ofertas de Trabajo.

U.11.- Empleo por Cuenta Propia. Empleo por Cuenta Ajena.

B.2

U.12.- Autoempleo.

U.13.- Administración Pública: Empleo, Oferta y Acceso.

U.14.- Trabajar en Europa.

B.3

U.15.- Herramientas para la Búsqueda de Empleo: Tradicionales y Novedosas.

U.16.- Selección de Personal.

B.4

U.17.- Incorporación al Trabajo. Igualdad de Oportunidades de Acceso al Mercado Laboral.

2. Objetivos

➤ **Objetivos generales**

El Real Decreto 1686/2011, de 18 de noviembre, es por el que se establece el título de *Técnico Superior en Iluminación, Captación y Tratamiento de Imagen* y por el que se fijan sus enseñanzas mínimas.

Los objetivos generales de este ciclo formativo son:

- Valorar las características expresivas, técnicas y materiales que concurren en la puesta en marcha de un proyecto de cámara, iluminación o fotográfico, analizando su documentación, para determinar su viabilidad.

- Caracterizar las necesidades de recursos humanos, técnicos y materiales que intervienen en los procesos de captación audiovisual, iluminación de audiovisuales o espectáculos, y fotografía, valorando su idoneidad, para su disposición y gestión en la fase de ejecución del proyecto.
- Establecer prioridades y relaciones de dependencia en el uso temporal de los recursos humanos y materiales que confluyen en la ejecución de un proyecto de captación audiovisual, de iluminación o fotográfico, a partir de la documentación del proyecto y de los listados de recursos disponibles, para diseñar con criterios de optimización el plan técnico de trabajo.
- Evaluar los requerimientos de un proyecto fotográfico, definiendo sus objetivos comunicativos para determinar y preparar en el lugar de la toma los elementos escenográficos tales como estilismo, maquillaje, decoración y otros que conforman su puesta en escena y ambientación.
- Analizar las técnicas y procedimientos de montaje, instalación, y conexión de los equipos de iluminación utilizados en obras audiovisuales, espectáculos y producciones fotográficas, valorando la documentación técnica del proyecto y sus objetivos, para el montaje e instalación de los equipos de iluminación.
- Realizar pruebas de cámara y de registro, analizando las características y los parámetros de ajuste de los elementos mecánicos, ópticos y electrónicos para asegurar el correcto funcionamiento de los recursos de captación y registro de una obra audiovisual o proyecto fotográfico.
- Realizar pruebas de funcionamiento y adecuación de la iluminación en la escena, anotando y documentando los cambios, para supervisar y ajustar la iluminación durante los ensayos previos al registro definitivo del proyecto audiovisual o fotográfico, o a la representación del espectáculo.
- Aplicar técnicas de encuadre, composición y movimiento de cámara en las distintas modalidades de trabajo propias del medio audiovisual y fotográfico, analizando las especificidades de los distintos soportes y

formatos y evaluando la calidad de las tomas de imágenes y de los sonidos, estos últimos en las producciones de periodismo electrónico o reportaje social, para supervisar y realizar la captación de la imagen en los diferentes medios audiovisuales.

- Aplicar técnicas de seguimiento y control directo de la iluminación en producciones audiovisuales y de espectáculos, interpretando y valorando los resultados obtenidos para supervisar la consecución de una óptima operación de la iluminación.
- Valorar las posibilidades de combinación de planos, introducción de efectos de edición en la banda de imágenes y construcción de la banda sonora, identificando los elementos y relaciones para la integración y edición de imágenes y sonidos en producciones de periodismo electrónico o reportaje social.
- Planificar la iluminación y realizar la toma de imagen en movimiento, considerando las repercusiones de las decisiones tomadas en la afectación de procesos posteriores de postproducción y etalonaje, aportando soluciones técnicas en la toma e iluminación de producciones audiovisuales.
- Realizar el tratamiento digital de imágenes fotográficas, fotomontajes y generación sintética de imágenes, valorando técnicas de tratamiento y gestión del color de todos los dispositivos para obtener los resultados requeridos en la digitalización y gestión de color de imágenes fotográficas.
- Seleccionar y aplicar técnicas control de calidad, acabado, presentación, archivo y conservación de copias y originales fotográficos, analizando procedimientos de calidad, perdurabilidad y localización, para la gestión de la impresión de originales fotográficos.
- Determinar planes de mantenimiento y montaje en los espacios de actuación y rodaje de los equipos de cámara y de iluminación, analizando y documentando los procedimientos y procesos necesarios que garanticen la conservación de los equipos para las operaciones de

montaje, transporte y almacenamiento de equipos de cámara e iluminación.

- 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.
- Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.
- 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.
- Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos».
- 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.

Los **objetivos generales** de este ciclo formativo que debe contribuir a alcanzar nuestro **módulo de FOL** son:

- Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionados 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.
- 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.
- 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 de trabajo, para garantizar entornos seguros.

- Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados 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.
- 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.

Objetivos específicos:

Cuando finalice el estudio del bloque temático “búsqueda activa de empleo”, como resultado de los aprendizajes, los alumnos habrán desarrollado las siguientes capacidades:

- Comprender el funcionamiento del mercado laboral, así como identificar sus principales componentes e indicadores.
- Identificar los principales yacimientos de empleo.
- Conocer la estructura de la Formación Profesional en España.
- Analizar las diferentes opciones académicas y profesionales que existen al finalizar un ciclo formativo.
- Identificar las capacidades, aptitudes, actitudes e intereses requeridos para la actividad profesional.
- Realizar y valorar positivamente la realización de un proyecto profesional como instrumento clave para alcanzar tus objetivos profesionales.
- Conocer mediante un exhaustivo autoanálisis, las capacidades personales y profesionales relacionadas con los objetivos que se pretenden alcanzar.
- Identificar los puntos débiles de currículo personal y profesional, así como las posibles lagunas en la formación para, potenciando las

mejores cualidades, convertir los puntos débiles del currículum en puntos fuertes.

- Elaborar estrategias para orientarse en el mercado laboral, identificando todas las posibles fuentes de empleo del entorno económico y social a las que pueda tener acceso.
- Diseñar cartas de presentación y currículos, en diferentes formatos, cuidando escrupulosamente la redacción, presentación y estética, para ser enviados a diferentes tipos de empresas.
- Desarrollar habilidades comunicativas necesarias para afrontar una entrevista de trabajo.
- Valorar la importancia de la formación permanente como factor clave para el empleo y la adaptación a las exigencias de la empresa.
- Reconocer como alternativas de empleo el autoempleo, el trabajo en la Administración Pública y en Europa.
- Comprender el proceso de toma de decisiones.
- Reconocer la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

3. Competencias

- **Competencias genéricas**

Se refieren a competencias transversales, transferibles a multitud de funciones y tareas.

En este epígrafe, clasificaremos esta tipología de competencias en cuatro grupos:

a) Instrumentales

- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organización y planificación
- Comunicación oral y escrita
- Conocimiento de una lengua extranjera
- Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio

- Capacidad de gestión de la información
- Resolución de problemas toma de decisiones

b) Personales

- Trabajo en equipo
- Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario
- Trabajo en un contexto internacional
- Habilidades en las relaciones interpersonales
- Reconocimiento a la diversidad y a la multiculturalidad
- Razonamiento crítico
- Compromiso ético

c) Sistémicas

- Aprendizaje autónomo
- Adaptación a nuevas situaciones
- Creatividad
- Liderazgo
- Conocimiento de otras culturas y costumbres
- Iniciativa y espíritu emprendedor
- Motivación por la calidad
- Sensibilidad hacia temas medioambientales

d) Otras

- Capacidad de aplicar los conocimientos teóricos a la práctica
- Uso de internet como medio de comunicación y como fuente de información
- Capacidad de autoevaluación
- Capacidad de negociación

- Capacidad para comunicarse con otras personas no expertas en la materia...
- **Competencias específicas**, relacionadas directamente con la ocupación:
 - Conocer los criterios que nos permitan tener comportamientos correctos en el mercado de trabajo
 - Capacidad para entender las características y la situación del mercado laboral al igual que las oportunidades que este ofrezca
 - Entender en qué consisten las políticas de empleo y en qué medida pueden afectarle
 - Identificar las actividades laborales que se generan con las nuevas necesidades sociales
 - Comprender como la formación profesional capacita para el desempeño de diversas profesiones y las alternativas que ofrece
 - Destreza para realizar un proyecto profesional acorde a tus objetivos profesionales
 - Detectar las propias capacidades y limitaciones
 - Reconocer el papel de la formación continua y del reciclaje
 - Saber acceder a toda la información sobre nuestro sector profesional
 - Gestionar el proceso de búsqueda de empleo en todas sus fases
 - Trabajar con las herramientas de búsqueda de empleo más actualizadas

4. Unidades de trabajo

El módulo de “Búsqueda Activa de Empleo” que configura nuestro TFM, se desarrolla a lo largo de 17 unidades temáticas; en algunas de estas unidades didácticas, sus objetivos y contenidos se complementan lo que nos permite, trabajarlas en subgrupos y aportar una perspectiva más amplia.

SUBGRUPO A.1.- Entorno Laboral

U.1.- Mercado de trabajo. U.2.- Políticas de empleo. U.3.- Sectores profesionales. Yacimientos de Empleo. U.4.- Información sobre búsqueda de empleo. Características demandadas por empleadores.

Objetivos didácticos

- Conocer el funcionamiento del mercado laboral, así como identificar sus principales componentes e indicadores.
- Identificar los principales yacimientos de empleo, siendo conscientes de las desigualdades existentes en el acceso al empleo.
- Valorar la importancia de las políticas de empleo para buscar diferentes opciones laborales.
- Distinguir las características que demandan las empresas para cultivar y redirigir la adquisición de nuestras competencias a las necesidades del mercado.

Contenidos conceptuales

1. El mercado laboral.
 - 1.1. La composición del mercado de trabajo.
 - 1.2. Los indicadores del mercado de trabajo.
 - 1.3. Distribución del geográfica y sectorial del empleo en España.
 - 1.4. Colectivos específicos.

2. Políticas de cohesión de la Unión Europea.
3. Intervención de los poderes públicos en el mercado de trabajo.
4. Líneas básicas y objetivos de las políticas de empleo:
 - 4.1. Activas
 - 4.2. Pasivas
 - 4.3. En la Unión Europea
5. Nuevos yacimientos de empleo o filones de ocupación.
 - 5.1. Ubicación del ciclo formativo en los filones de ocupación.
6. Expectativas de creación de empleo asociadas a los nuevos yacimientos de empleo.
7. Estrategias para orientarnos en el mercado laboral:
 - 7.1. Características personales y profesionales que demandan los empleadores.
 - 7.2. Selección de las competencias más demandadas en relación a mi ciclo profesional.

Contenidos procedimentales

- Análisis del mercado laboral para recopilar datos que puedan ser de utilidad en la trayectoria laboral.
- Detección de posibles políticas de empleo que sean de utilidad para personas del entorno próximo.
- Búsqueda de fuentes y recursos de información sobre yacimientos de empleo que guarden relación con la titulación que otorga el ciclo formativo.
- Realización de un listado con las competencias demandadas por los empleadores que me faltan adquirir o bien perfeccionar.

Contenidos actitudinales

- Confianza en las propias capacidades sin perder de vista aspectos mejorables para formar parte activa del mercado de trabajo.
- Sentido crítico para seleccionar información sobre yacimientos de empleos acordes a cada caso.
- Mostrar interés por conocer el mercado de trabajo en el entorno geográfico, social y productivo en relación con los estudios que se realizan.

Criterios de evaluación

- Se han determinado los elementos que configuran el mercado laboral y sus funciones.
- Calcular tasas de actividad y paro en un determinado ámbito geográfico.
- Analizar los índices de empleo por sectores productivos por sexo, por nivel de estudios, por ámbitos geográficos y por duración de los contratos.
- Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral.
- Se ha realizado la valoración de los conocimientos, habilidades y estrategias que se demandan en el mercado laboral.

SUBGRUPO A.2.- Sistema de Formación Profesional

U.5.- Qué es la FP. Estructura y su dimensión europea. U.6.- Análisis del sector profesional de Técnico Superior de Iluminación, Captación y Tratamiento de Imagen”.

Objetivos didácticos

- Conocer la estructura de la Formación Profesional en España.

- Valorar el subsistema de la formación continua para definir posteriormente el itinerario formativo más adecuado a las propias capacidades e intereses.
- Analizar las diferentes opciones académicas y profesionales que existen al finalizar un ciclo formativo.
- Diseñar la planificación del itinerario formativo que se pretende llevar a cabo.

Contenidos conceptuales

1. Estructura de la Formación Profesional.
2. Leyes que regulan la FP
3. Formación Profesional:
 - 3.1. Inicial y reglada.
 - 3.2. Formación ocupacional.
 - 3.3. Formación permanente.
4. Formación Profesional para el empleo.
5. Dimensión europea de la FP Medidas.
6. Itinerarios formativos. Secuenciación de las acciones formativas.

Contenidos procedimentales

- Identificación de las alternativas que ofrece la FP y adecuación a mi perfil.
- Detección de las oportunidades de formación en el espacio europeo.

- Búsqueda de fuentes y recursos para planificar paso a paso un itinerario formativo.

Contenidos actitudinales

- Disposición favorable para enfrentarse a la selección de la formación que pueda estar dentro de las posibilidades reales.
- Reconocimiento de las alternativas que la Formación Profesional otorga de cara al futuro laboral.
- Mostrar interés por opciones formativas que se desarrollan en el espacio europeo.
- Disposición para invertir tiempo y esfuerzo en estructurar un itinerario formativo.

Criterios de evaluación

- Analizar la formación profesional como vía de acceso al mercado laboral y todas las posibilidades que oferta.
- Diseñar estrategias para ampliar nuestros estudios en otros países del ámbito europeo.
- Se han identificado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.

SUBGRUPO A.3.- Análisis Personal

U.7.- Autoconocimiento. Elaboración de mi Proyecto Profesional Individual. U.8.- Toma de decisiones. Transición a la vida Activa.

U.9.- Formación permanente y reciclaje.

Objetivos didácticos

- Identificar, mediante un serio autoanálisis, las capacidades personales y profesionales relacionadas con los objetivos laborales que se pretenden alcanzar.
- Elaborar estrategias para potenciar las mejores cualidades y para convertir los puntos débiles del currículo en puntos fuertes.
- Analizar las diferentes opciones académicas y profesionales que existen al finalizar el ciclo formativo.
- Elaborar un proyecto profesional individual para definir metas y para orientar el proceso de búsqueda de empleo.
- Tomar conciencia de la importancia del análisis personal para una toma de decisiones eficaz.
- Identificar las fases a seguir en un proceso de toma de decisiones.
- Tomar conciencia del papel fundamental que juega la formación permanente y el reciclaje, en nuestra trayectoria laboral.

Contenidos Conceptuales

1. Análisis personal: el proyecto profesional individual.

1.1. Conociéndome a mí mismo.

1.1.1. Orientaciones para confeccionar nuestro proyecto profesional.

1.2. Elaboración de mi proyecto profesional.

1.2.1. Objetivo profesional.

1.2.2. Conmigo mismo.

1.2.3. Con los demás.

1.2.4. Mis necesidades económicas.

1.2.5. Sector profesional.

- 1.2.6. Mis estrategias.
2. Fases del proceso de toma de decisiones.
 - 2.1. Análisis de la información
 - 2.2. Identificar posibles opciones.
 - 2.3. Elegir la mejor opción.
 - 2.4. Puesta en práctica.
3. La formación permanente para la especialización y el reciclaje.
 - 3.1. Aprender a aprender.
 - 3.2. Formación profesional.
 - 3.2.1. Formación profesional inicial.
 - 3.2.2. Formación profesional para el empleo.
4. Análisis del sector profesional de nuestro título profesional.
5. Análisis de las características demandadas por los empleadores.
6. La información para la búsqueda de empleo..

Contenidos procedimentales

- Redacción de un inventario personal y profesional después de haber hecho un serio autoanálisis sobre las capacidades personales y profesionales.
- Observación y análisis del entorno social para recopilar datos para mi proyecto laboral.

- Elaboración de un detallado plan de acción para buscar empleo, que se plasmará por escrito.
- Realización de un diario con las fases que se van siguiendo, del proceso de toma de decisiones.
- Detección de las opciones que se presentan, al elegir continuar con nuestros procesos formativos y de reciclaje.

Contenidos actitudinales

- Reconocimiento de las propias capacidades y actitudes, pero sin perder de vista aquellos aspectos que pueden perjudicar en la búsqueda de empleo.
- Confianza en las propias capacidades y en la formación recibida para enfrentarse al ámbito laboral.
- Disposición favorable para seguir formándose y ampliando conocimientos, habilidades y estrategias.
- Tenacidad y perseverancia en nuestro proceso de toma de decisiones.

Criterios de evaluación

- Escribir, un inventario personal en el que se reflejen las propias capacidades, la formación, la experiencia y todos los aspectos personales relacionados con el objetivo profesional. En el inventario, se resaltarán puntos fuertes y débiles.
- Diseñar estrategias para superar las carencias personales, profesionales y de formación, de acuerdo con los objetivos personales y profesionales que se pretendan alcanzar.
- Diseñar un plan de acción para buscar empleo, recabando información en todos los medios que se tengan al alcance y dirigiéndose a todas las fuentes de información sobre empleo a las que se pueda tener acceso.
- Redactar el proceso de toma de decisiones adaptado a una situación particular, con el correspondiente análisis a modo de conclusión de cada fase de ese proceso.

- Realizar objetivamente un listado de los beneficios que genera la formación permanente y el reciclaje en el ámbito laboral y sus repercusiones en el ámbito social y económico.

SUBGRUPO B.1.-

U.10.- Búsqueda activa de empleo. Las ofertas de trabajo.

U.11.- Trabajo autónomo. Trabajo por cuenta ajena.

Objetivos didácticos

- Facilitar el inicio de una búsqueda de empleo eficaz.
- 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.
- Gestionar las diferentes fuentes de información para la búsqueda activa de empleo.
- Identificar y analizar la variedad de ofertas laborales que se dan en el entorno al que se tiene acceso.
- Entender la doble vía de empleo por cuenta propia o empleo por cuenta ajena, a los que se pueden optar y lo que implica cada una de ellas.

Contenidos Conceptuales

1. Proceso de búsqueda de empleo.
 - 1.1. Opciones para la ocupación.
 - 1.2. ¿Cómo buscar empleo?.
 - 1.3. La búsqueda en empresas pequeñas, medianas y grandes del sector.
2. Las ofertas de trabajo.
 - 2.1. ¿Qué es una oferta de trabajo?.

- 2.2. ¿Cómo responder a una oferta de trabajo?.
- 2.3. La oferta de trabajo en Europa.
- 2.4. La oferta de empleo público.
- 3. Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.
 - 3.1. Trabajar por cuenta ajena.
 - 3.1.1. Qué trabajo busco: mi proyecto profesional individual.
 - 3.1.2. Cómo localizar ofertas: canales de ocupación.
 - 3.1.3. Contactar con las ofertas: instrumentos de presentación.
 - 3.1.4. Acceder al proceso de selección.
 - 3.2. Trabajar por cuenta propia, trabajo autónomo:
 - 3.2.1. El plan de empresa.
 - 3.2.2. La forma jurídica de la empresa.

Contenidos procedimentales

- Elaboración de un estudio de organismos competentes en el proceso de búsqueda de empleo.
- Detección de las ofertas de empleo que coincidan con mi perfil profesional y personal.
- Elaboración de un detallado plan de acción acorde a mi proceso de autoconocimiento.
- Análisis de alternativas de emprendedores, que podrían aportar ideas realistas.

Contenidos actitudinales

- Sentido crítico para seleccionar ofertas que se ajusten al perfil adecuado.
- Perseverancia en la búsqueda de empleo.
- Mostrar interés por la opción del emprendedor como alternativa a tener en cuenta para acceder al mundo laboral.

Criterios de evaluación

- Diseñar un plan de acción completo para iniciar una búsqueda activa de empleo.
- Analizar mecanismos para poner en práctica la búsqueda de empleo.
- Realizar un proyecto propio empresarial como alternativa a la búsqueda de trabajo por cuenta ajena.

SUBGRUPO B.2.-

U.12.- Autoempleo. U.13.- Administración Pública: empleo, oferta y acceso. U.14.- Trabajar en Europa.

Objetivos didácticos

- Elaborar un plan de negocio que sirva de guía de un proyecto empresarial.
- Dotar al alumno de información necesaria sobre el estudio de mercado, plan de marketing, plan de producción, plan económico-financiero.
- Elegir la forma jurídica de la empresa.
- Identificar los mecanismos que posibilitan el acceso laboral al sector público y estudiar este sistema como opción de inserción laboral.
- Identificar las oportunidades de aprendizaje y empleo en otros países de Europa.

Contenidos conceptuales

1. Concepto de autoempleo.
 - 1.1. Emprendedurismo.
2. Elaboración de un plan de Negocio:
 - 2.1. Estudio de mercado.
 - 2.2. Estudio de producto.

- 2.3. Estudio económico.
- 3. Formas jurídicas de las empresas.
- 4. El sistema de acceso en el sector público.
 - 4.1. Ventajas de trabajar en el sector público.
 - 4.2. Quién puede participar.
 - 4.3. Personal funcionario y personal laboral.
 - 4.3.1. Personal funcionario.
 - 4.3.2. Personal laboral.
 - 4.3.3. Personal eventual.
 - 4.4. Cómo acceder.
- 5. Oportunidades de formación y empleo en Europa.
- 6. Oportunidades de trabajo en la Unión Europea.
 - 6.1. Red EURES.
 - 6.2. Sistema Europass.
 - 6.3. PLOTEUS.

Contenidos procedimentales

- Búsqueda de recursos para elaborar un detallado plan de empresa.
- Realización de un análisis sobre las posibilidades de acceder al sector público y los requisitos necesarios.
- Detección de oportunidades de trabajo en tanto España como en otros países de la Unión Europea.
- Búsqueda de fuentes para detectar las oportunidades de trabajo que sean acordes a las posibilidades que se tienen.

Contenidos actitudinales

- Disposición favorable dirigida a entender el autoempleo como una salida profesional.
- Mostrar interés por la administración pública como una opción a tener en cuenta para la inserción laboral.
- Reconocimiento de que existen oportunidades de estudios y de trabajo en la Unión europea, a las que se puede optar.

Criterios de evaluación

- Realizar por escrito un completo plan de empresa, incluyendo todos los aspectos ya trabajados en el aula.
- Analizar la Administración Pública y las oportunidades que de ella se derivan en relación a la inserción laboral.
- Diseñar un plan de acción individualizado con las oportunidades de trabajo que se pueden gestionar derivadas de la Unión Europea.

SUBGRUPO B.3.-

U.15.- Herramientas para la búsqueda de empleo: tradicionales y novedosas. U.16.- Selección de personal.

Objetivos didácticos

- Diseñar cartas de presentación y currículos, en diferentes formatos, cuidando escrupulosamente la redacción, presentación y estética, para ser enviados a diferentes tipos de empresas.
- Identificar y analizar las diferentes pruebas de selección existentes.
- Establecer los criterios de comportamiento correctos ante una entrevista.
- Desarrollar habilidades sociales y personales que permitan afrontar una entrevista laboral.

Contenidos conceptuales

1. Herramientas para la búsqueda de empleo:

1.1. Herramientas tradicionales:

1.1.1. Carta de presentación.

1.1.2. Currículum vitae:

1.1.2.1. Tipologías.

1.1.2.2. Estructura.

1.1.2.3. Recomendaciones.

1.2. Nuevas herramientas de empleo:

1.2.1. Videocurrículum.

1.2.2. Blog o bitácora.

1.2.3. Las redes sociales.

1.2.4. Las redes sociales profesionales.

1.2.5. Las redes sociales en España.

2. Selección de Personal:

2.1. Análisis del puesto de trabajo.

2.2. Reclutamiento y preselección:

2.2.1. Reclutamiento interno.

2.2.2. Reclutamiento externo.

2.3. Selección:

2.3.1. Test.

2.3.2. Pruebas profesionales.

2.3.3. Examen físico.

2.3.4. La entrevista:

2.3.4.1. Fase previa.

2.3.4.2. Entrevista.

2.3.4.3. Despedida.

Contenidos procedimentales

- Realización de un simulacro de presentación de una candidatura a una empresa.
- Exponer distintas vías para presentar la autocandidatura y seleccionar aquellas que por el ciclo formativo que cursamos, nos pueden ayudar a destacar.
- Elaboración de una carta de presentación y de un currículum vitae.
- Teatralización de simulacros de entrevistas de selección.

Contenidos actitudinales

- Preocupación por la correcta presentación de una carta de presentación y de un currículum vitae.
- Mostrar interés por cuidar la imagen personal que proyectamos para el proceso de búsqueda de empleo.
- Adoptar una actitud positiva durante el proceso de todo lo que implica una búsqueda activa de empleo.
- Interés por integrar destrezas y habilidades que permitan su inserción en el mundo del trabajo.

Criterios de evaluación

- Redactar cartas de presentación con una redacción y presentación impecables, para que sean remitidas junto con el currículum vitae en circunstancias diferentes y a diferentes tipos de empresas.
- Realizar el propio currículum vitae en varios formatos y ser capaces de elegir objetivamente el más adecuado a cada empresa a la que se envíe.

- Reconocer las habilidades que hay que tener en cuenta para superar procesos de selección de personal.

SUBGRUPO B.4.-

U.17.- Incorporación al trabajo. Igualdad de oportunidades de acceso al mercado laboral.

Objetivos didácticos

- Conocer la fase que se desarrolla desde que el candidato es seleccionado para el puesto de trabajo hasta que se incorpora a éste y los documentos propios de los trámites que se desencadenan.
- Identificar estrategias favorables para que la adaptación al puesto y a la empresa se realice de manera adecuada.
- Valorar la importancia de participar en un clima que propicie la igualdad de oportunidades.

Contenidos conceptuales

1. Documentación y firma de contrato.
2. Estrategias de adaptación a la empresa.
3. Igualdad de oportunidades:
 - 3.1. Derecho a la igualdad en España.
 - 3.1.1. Del reconocimiento constitucional al desarrollo legislativo
 - 3.2. Organismos públicos para la igualdad.

Contenidos procedimentales

- Observación y análisis del entorno para recopilar datos que faciliten la adaptación a la incorporación laboral del nuevo puesto de trabajo.

- Poner en práctica los conocimientos, estrategias y habilidades sociales como mecanismos de ayuda a la inserción en nuevos contextos.
- Detección de situaciones que puedan implicar cualquier clase de discriminación.

Contenidos actitudinales

- Perseverancia en los procesos que requieren una adaptación y confianza en nuestras propias capacidades.
- Mostrar interés por conocer entornos nuevos y disposición favorable para formar parte de ellos.
- Sensibilidad ante situaciones que puedan generar cualquier tipo de discriminación y manifestar intransigencia total ante esas tipologías de conductas.

Criterios de evaluación

- Analizar los pasos a seguir cuando la búsqueda activa de empleo ha sido exitosa.
- Diseñar un plan de acción para facilitar el acceso y la adaptación al ámbito laboral.
- Analizar la importancia de la igualdad de oportunidades de acceso al mercado laboral y las consecuencias que se derivan en los casos de ausencia de dicha igualdad.

5. Metodología

Los Objetivos y Contenidos desarrollados en este trabajo, estarían incompletos sin una estructura que posibilite su activación, la “Metodología didáctica” es la responsable de orientar el desarrollo en el aula de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Sánchez, define la metodología en su libro «Metodología Didáctica» cómo la «*Aplicación coherente de un conjunto de operaciones y recursos con los que se pretende obtener un resultado educativo satisfactorio dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje*».

En cuanto al desarrollo normativo, el *artículo 18.4º del RD 1538/2006*, establece que «*La metodología didáctica de las enseñanzas de formación profesional integrará los aspectos científicos, tecnológicos y organizativos que en cada caso correspondan, con el fin de que el alumnado adquiriera una visión global de los procesos productivos propios de la actividad profesional correspondiente*».

Nuestro “*Plan de Acción Metodológico*”, busca generar procesos de aprendizaje motivadores y significativos, mediante la participación activa de los alumnos.

Para propiciar en los alumnos la adquisición de conocimientos y habilidades de una manera eficaz, nos apoyaremos en distintos modelos de enseñanza, ya que entendemos que la práctica y combinación de distintas metodologías, propician un desarrollo de competencias más completo para nuestros alumnos.

No es una tarea simple, no consiste meramente en la transmisión de información del profesor al alumnado, exige un cumplimiento de estándares académicos con todo el alumnado por igual.

Este desafío educativo, lo abordaremos poniendo en práctica los siguientes métodos de enseñanza, que aplicaremos de manera coherente cuando así se vayan requiriendo en las dinámicas del aula.

- **Enseñanza directa** o enseñanza a toda la clase, sistemática, instrucción directa, enseñanza activa o enseñanza eficaz (Rosenshine y Stevens, 1986).

Se caracteriza por estar centrada en la transmisión de contenidos o habilidades por parte del profesor, que es quien adquiere el papel protagonista, ya que fomenta esa adquisición de manera directa.

Investigaciones sobre la efectividad del profesor en clase, señalan que la práctica efectiva de enseñanza es la que promueve que sea interactiva con toda la clase y se logra cuando:

- ✓ Inician la clase con una breve revisión de lo trabajado y aprendido en día anterior.
- ✓ A continuación, hacen una clara exposición de los objetivos de aprendizaje que se tienen que alcanzar.
- ✓ Presentan los materiales nuevos en pasos pequeños que avanzan con lentitud.
- ✓ Realizan prácticas al finalizar cada etapa.
- ✓ Dan instrucciones claras y detalladas.
- ✓ Formulan muchas preguntas verificando que las respuestas son las correctas.
- ✓ Guían y supervisan la actividad del aula.

Somos conscientes de que aunque este modelo de instrucción directa sea muy efectivo para propiciar el aprendizaje en los alumnos, entendemos que esto no significa que deba utilizarse como único modelo de enseñanza; de ahí nuestra intención de poner en práctica las siguientes metodologías, intercalándolas en el aula cuando lo requiera el contexto.

■ ***Enseñanza mediante trabajo en grupo colaborativo/cooperativo***

Uno de los objetivos generales vistos del Ciclo Formativo, objeto de este trabajo, es: *“Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo”*.

La enseñanza mediante “el trabajo en grupo” es imprescindible e insustituible, el trabajo interactivo de los alumnos en la realización de tareas, es uno de los puntales de cualquier metodología educativa eficaz.

Los grupos de trabajo son una poderosa herramienta para la enseñanza y el aprendizaje.

Puede adoptar dos características:

- **Aprendizaje colaborativo:** *colaborar* significa trabajar con otros y en la práctica de la enseñanza, se asocia con estudiantes trabajando por parejas o en pequeños grupos. Conlleva una “filosofía de responsabilidad”, ya que los estudiantes asumen la responsabilidad de su propio aprendizaje pero también el de los otros miembros del grupo.
- **Aprendizaje cooperativo:** *cooperar* significa obrar juntamente con otro u otros para un mismo fin. Requiere que los alumnos trabajen juntos en una tarea común y se apoyen unos a otros.

Con estas tipologías de aprendizaje, no sólo conseguimos que los alumnos alcancen competencias profesionales, también contribuimos a que logren completar sus competencias personales y sociales.

■ Enseñanza a partir de la indagación y el descubrimiento: Filosofía Constructivista

Los principios básicos en los que descansa esta filosofía constructivista, parten de la idea de que todo conocimiento se construye a partir de uno anterior y el concepto de *aprender* se entiende como “*construir significados compartidos mediante la interacción de conocimiento previo, información nueva y actividad mental*”.

En esta metodología el profesor es ante todo un mediador y un modelo de aprendizaje que ayuda a aprender simultáneamente dos tipos de conocimiento:

- a) Aprendizaje escolar

b) Desarrollo de inteligencia

Uno de los principios clave de la visión didáctica constructivista es la convicción de que no hay verdades absolutas; que el saber es siempre provisional, resultado de procesos de construcción social compartidos.

La elección de esta práctica educativa, complementa nuestros argumentos anteriores de estar inmersos en un mundo en constante cambio, que requiere de permanentes adaptaciones y actualizaciones donde el conocimiento previo ocupa un lugar importante pero que a su vez, no limita la adquisición de nuevos conocimientos, mediante la formación continua y el reciclaje de nuestros alumnos.

Basado en los principios constructivistas de la enseñanza-aprendizaje, se encuentra el **Sistema de Contrato de Aprendizaje**, que destaca la implicación del alumno en su formación.

Este sistema, posibilita la adecuación de los objetivos del aprendizaje a las características y ritmos del alumno. Facilita el aprendizaje autónomo y fomenta el pensamiento crítico; por todo ello, esta metodología, será la protagonista de mi "Propuesta de innovación docente".

►► La motivación y el esfuerzo como capacidades que se enseñan y se aprenden.

Este apartado, no lo trataremos como una tipología de metodología, sino como un complemento transversal y obligatorio que ha de estar presente en nuestra actividad docente.

La falta de motivación y esfuerzo es una de las realidades de los centros educativos.

Es fácil observar alumnos que no realizan el esfuerzo necesario para:

- escuchar o seguir las explicaciones
- realizar los ejercicios en clase o las propuestas para casa
- estudiar los contenidos

Todo ello producto de:

- alumnos desmotivados
- poco voluntariosos
- entorno que favorece la falta de motivación
- filosofía de vida donde el esfuerzo no es valorado

La solución no la encontraremos buscando culpables, sino trabajando en opciones que aporten soluciones.

La motivación objeto de nuestras competencias, tiene un carácter educativo y es consecuencia de una formación personal que supone valores, estrategias y sobre todo hábitos de trabajo.

Hay alumnos que lo aprenden aprovechando sus oportunidades día a día y otros necesitarán un trabajo más específico para hacerlo.

El Centro educativo es un espacio privilegiado para que desarrollemos la capacidad de motivación y de esfuerzo por los siguientes motivos:

- Los alumnos asisten regularmente al mismo
- Se les plantean esfuerzos alcanzables

Podemos identificar cinco grandes *variables de intervención que los profesores podemos desarrollar en el aula*⁷; o lo que para José Escaño Aguayo (Orientador IES Victoria Kent de Torrejón de Ardoz) y María Gil de la Serna (Orientadora en el Equipo de Orientación Educativa y Psicopedagógica de Coslada) serían los cinco “hilos para tirar” de la motivación de los alumnos:

❖ Hilo para tirar nº1

Promover proyectos personales que incluyan la necesidad de aprender y obtener los títulos que acredita la escuela.

⁷GIL, María., ESCAÑO, José. *Cinco hilos para tirar de la motivación y el esfuerzo*. Barcelona: Horsori, 2008, pág. 93-99.

❖ Hilo para tirar nº2

Promover el interés de los contenidos de aprendizaje.

❖ Hilo para tirar nº3

Promover la competencia para aprender y el sentimiento de eficacia.

❖ Hilo para tirar nº4

Promover la apreciación del profesor como alguien a quien importas y te ayuda.

❖ Hilo para tirar nº5

Promover la apreciación de los compañeros como fuente de ayuda y colaboración.

Estos cinco “hilos para tirar”, nos permiten recoger la complejidad de manera asequible, son fáciles de recordar al dar o preparar las clases.

He creído conveniente incluir este planteamiento porque con él, podemos adecuarnos a las diferentes necesidades de los alumnos y a su vez, se adapta a las distintas metodologías docentes que queramos aplicar para la gestión más eficaz de nuestro alumnado.

Finalizando con este epígrafe, durante toda la programación, iremos haciendo referencia a la FCT (Formación en Centros de Trabajo), recordemos que es un módulo profesional de formación obligatorio que se cursa en todos los ciclos tanto de grado medio como de grado superior y que se desarrolla en la empresa; de manera que introduciremos información sobre el tipo de relaciones que vivirán en su primera experiencia laboral.

6. Recursos didácticos

En consonancia con los objetivos, competencias y metodología expuesta a lo largo de este trabajo, los materiales y recursos didácticos que se emplearán serán los que a continuación detallamos:

- Manuales y apuntes ajustados al temario oficial que facilitará el profesor al objeto de que los alumnos dispongan, desde el

primer momento, de los instrumentos didácticos necesarios para el seguimiento de su actividad de enseñanza-aprendizaje.

- Los alumnos dispondrán de un cuaderno y/u hojas foliadas para registrar las actividades, ejercicios y casos prácticos que se realizarán durante el curso.
- Conocimiento y manejo de las principales páginas de internet relacionadas con el módulo.
- Proyección y análisis posterior de películas de temática actual que guardan relación con los contenidos trabajados en el aula.

7. Evaluación, calificación y evaluación extraordinaria

La evaluación del módulo profesional requiere la evaluación continua a lo largo de todo el proceso de aprendizaje.

Es un proceso continuo con tres momentos:

- **Inicial.** Al comienzo del proceso, para conocer la situación de partida. Lo que el alumno va a aprender debe relacionarse con sus conocimientos anteriores.
- **Formativa.** Durante el proceso, para ver si se adapta a las necesidades y posibilidades de los alumnos. Tiene un carácter regulador, orientador y autocorrector.
- **Sumativa.** Al final del proceso.

Se tendrá en cuenta:

- La participación en clase y la colaboración en el grupo.
- El trabajo personal en actividades individuales o de grupo.
- Realización de cuestionarios, exámenes, etc.
- La correcta expresión escrita y oral.

➤ **Procedimientos de evaluación:**

- Pruebas objetivas: realización de cuestionarios abiertos o cerrados.
- Realización de trabajos individuales o de grupo.
- Realización de actividades y su traslación a la libreta de curso.

➤ **Criterios de calificación:**

1. Para proceder a la evaluación de un alumno se exige su previa asistencia al 85 por 100 del número total de horas de clase. El máximo de inasistencias, justificadas o injustificadas, será del 15 por 100. Superadas las faltas de asistencia permitidas, el alumno perderá su derecho a la evaluación continua, y tendrá que ser examinado en una prueba teórica y práctica global y final en el mes de junio. No obstante, para fomentar la reincorporación de los alumnos que hayan perdido su derecho a la evaluación continua, el profesor podrá permitir el acceso y la realización de las pruebas parciales por aquellos alumnos que perdieron su derecho de evaluación continua, reservando sus notas positivas (igual o superior a 5 puntos) para efectuar una media aritmética con la nota final obtenida en la prueba global.
2. La calificación vendrá expresada en numeración arábica, entre el 1 y el 10.
3. El 85 por 100 de la misma se obtendrá de los cuestionarios objetivos.
4. El 15 por 100 restante se determinará por la observación directa, los trabajos de clase, la participación integrada en el grupo, y su expresión correcta escrita y oral.
5. Para superar positivamente el Módulo habrá que alcanzar cinco puntos.
6. La consecución de cinco puntos en los cuestionarios objetivos no determina automáticamente la evaluación positiva (aprobado) del Módulo. La calificación obtenida en los cuestionarios/pruebas objetivos constituye

el 85 por 100 de la calificación global. A ella habrá que agregarle el 15 por ciento restante del criterio número 4.

➤ **Evaluaciones extraordinarias.**

Si el alumno no ha superado este módulo en su evaluación ordinaria, tendrá derecho a ser evaluado con carácter extraordinario en el mes de septiembre. La evaluación extraordinaria consistirá en la realización de un **examen escrito y oral**. Para superar el módulo, deberá obtener una calificación igual o superior a cinco puntos sobre un total de diez.

Cuando el alumno no supere el módulo en la evaluación extraordinaria de septiembre, el equipo docente decidirá si repite curso o promociona con el módulo pendiente.

En este último caso, la superación del módulo requerirá la realización de dos pruebas:

1.^a De carácter práctico: su nota ponderará el 50 % de la calificación total. Consistirá en la realización de actividades propias de las unidades de trabajo más representativas. Deberán ser resueltas y entregadas por el alumno para poder realizar la siguiente prueba.

2.^a Examen escrito: su nota ponderará el 50 % de la calificación total.

8. Actividades complementarias y extraescolares

Una de las actividades extraescolares que se va a organizar desde el departamento de FOL en relación al bloque temático de “búsqueda activa de empleo”, será la visita a los servicios regionales de empleo.

Su objetivo es reforzar los contenidos desarrollados en el aula y aportar una visión real.

Otra de las actividades se centrará en un programa de desarrollo de habilidades sociales, donde se trabajarán las áreas de comunicación, asertividad, empatía e inteligencia emocional.







Una de las actividades extraescolares que suele ser más exitosa es una jornada con antiguos alumnos del Centro, que coinciden con el Ciclo Formativo, en las que comparten con los alumnos que todavía están cursando estudios sus experiencias personales en su particular búsqueda de empleo.

El resto de actividades complementarias, serán coordinadas con el departamento de Imagen, para evitar la sobrecarga de actividades extraescolares en detrimento de las clases.

9. Temas transversales

La inclusión de la educación transversal en el sistema educativo trata de dar respuesta a una serie de preocupaciones. Algunas surgen ante los efectos del desarrollo tecnológico y cultural de la sociedad que va cambiando y que tiene que ver con la salud, el medio ambiente, los conflictos armados, la discriminación...

Uno de los principios en los que va a incidir la educación, será la transmisión de valores que favorezcan aspectos como:

-  La libertad personal
-  La responsabilidad social
-  La ciudadanía
-  La solidaridad
-  La superación de cualquier tipo de discriminación
-  La tolerancia, igualdad, respeto, justicia....

A lo largo del módulo, se abordarán los siguientes temas transversales:

-  Educación para la paz

- ✚ Educación ambiental
- ✚ Educación para la salud
- ✚ Educación vial
- ✚ Educación para la igualdad
- ✚ Educación del consumidor
- ✚ Educación moral y cívica
- ✚ Educación para la justicia
- ✚ Educación multicultural

Una de las bases de todos estos principios sobre los que hay que actuar, está presente la **Ley General de la Seguridad Social** donde en su artículo 2.1 define que *“El sistema de la Seguridad Social, configurado por la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva, se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad”* ⁸.

La inclusión de los temas transversales como contenido curricular permite acercar a los Centros aquellos problemas a los que la sociedad otorga importancia.

En la actualidad, el Centro Educativo ya no sólo se limita a la difusión de saberes también ha de complementar esta tarea con la promoción de actitudes y valores que promuevan conductas de respeto, tolerancia y cooperación con el entorno.

⁸ http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095093

10. Módulo de Formación en Centros de Trabajo

La Formación en Centros de Trabajo (en adelante,FCT) es un módulo profesional de formación obligatorio que se cursa tanto en los ciclos de grado medio como de grado superior y que se lleva a cabo en la empresa.

Los **objetivos** que persigue son:

- Completar la adquisición de las competencias profesionales previstas en el ciclo formativo que estás cursando.

- Adquirir conocimientos de la organización productiva.

- Contribuir al logro de las finalidades generales de la formación profesional, relacionadas con la integración en entornos de trabajo.

- Evaluar la competencia profesional del alumno, en especial aquellos aspectos que no pueden comprobarse en el centro educativo por exigir situaciones reales de trabajo.

Nos vamos a centrar en las funciones que desempeña el *profesor-tutor* del centro educativo, ya que es el *enlace principal entre la empresa y el Centro educativo*, aunque también hay un número de responsabilidades formales que residen en otras personas del Centro como puede ser la firma del convenio específico de colaboración.

Tareas que desempeña el profesor-tutor a lo largo de las FCT:

- Determinar las condiciones del programa formativo genérico.
- Visitar las empresas del entorno.
- Conocer las condiciones tecnológicas de la empresa.
- Estudiar y acordar el programa formativo específico para cada alumno y empresa.

- Determinar el orden si hay más de una empresa para realizar el programa (máximo tres).
- Acordar con el tutor de la empresa los puestos formativos y el programa de actividades.
- Explicar a los alumnos las condiciones de la empresa en lo relativo al puesto de trabajo a ocupar y a las tareas a desempeñar en el mismo.
- Informar sobre los temas de Seguridad y Salud laboral del sector.
- Presentar a los alumnos en la empresa.
- Quincenalmente :
 - Visitar la empresa (comprobar las actividades)
 - Recibir a los alumnos en el centro educativo
- Acción tutorial (dificultades, aclarar dudas, etc)
- Estudiar el informe valorativo de la empresa y unirlo al expediente del alumno.
- Calificar el Módulo de FCT.

Todas estas tareas que gestiona el profesor-tutor, posibilitan que el alumno complemente la formación ya adquirida en el Centro educativo, conozca el proceso productivo real y que pueda desempeñar en éste las funciones propias del puesto de trabajo para el que ha cursado su ciclo formativo.

Esta formación creo que no sólo **aporta beneficios al alumno**; también reporta desde mi punto de vista, una “amplitud de miras” para el docente; cuando se limita el ámbito de enseñanza al interior del aula, a veces sin querer se puede ir perdiendo perspectiva de lo que acontece en el mundo real y de esta manera, el **educador** que imparte formación profesional, siempre está actualizado y a su vez este nivel de interrelación con el ámbito de la empresa, puede enriquecer y complementar los contenidos teóricos que imparte en el Centro.

11. La inclusión educativa

El modelo de escuela inclusiva se centra en la atención a la diversidad y en construir una nueva forma de organizar los centros educativos y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En 1994, en la Declaración de Salamanca, la **UNESCO** define la **inclusión educativa** como *"un proceso de abordaje y respuesta a la diversidad de las necesidades de todos los alumnos a través de la creciente participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y de la reducción de la exclusión dentro y desde la educación. Implica cambios y modificaciones en los enfoques, las estructuras, las estrategias, con una visión que incluye a todos los niños de la franja etaria adecuada y la convicción de que es responsabilidad del sistema regular educar a todos los niños"*.

La escuela inclusiva, se constituye como un perfecto modelo de educación para el resto de alumnos, se conforma en consonancia con la sociedad democrática en la que vivimos, o al menos esa es la pretensión, y defiende las diferencias a la par que se enriquece con ellas; si en la sociedad convivimos todos, en la escuela deben educarse todos.

La finalidad de la inclusión es más amplia que la de la integración. Mientras que la aspiración de esta última es asegurar el derecho de las personas con discapacidad a educarse en las escuelas comunes, la inclusión aspira a hacer efectivo para toda la población el derecho a una educación de calidad, preocupándose especialmente de aquellos que, por diferentes causas, están excluidos o en riesgo de ser examinados (Blanco, 2008), permitiéndoles convertirse en ciudadanos activos, críticos y participativos (García Vallinas, 2003).

Premisas que deberían formar parte de nuestro "proyecto formativo"

- Favorecer y no limitar desde el entorno sus posibilidades.

- Trabajar en grupo para dinamizar y encauzar intereses que ayuden a hacer cambios en la práctica.
- Incentivar enseñanzas y experiencias vivenciales.
- Unificar criterios metodológicos, configurar actuaciones conjuntas y complementarias.
- Entender que no hay una fórmula infalible con el ser humano, los resultados pueden ser muy diversos.
- Establecer planes de actuación que asuman nuevos planteamientos y nuevas estrategias alternativas que den lugar a una participación activa.
- Reflexionar sobre el impacto de nuestra práctica docente para evaluar nuestras intervenciones
- Realizar análisis crítico de la práctica docente desde la propia reflexión de cada participante.

La inclusión educativa es hoy una aspiración de los sistemas educativos que trabajan para contribuir al desarrollo de la persona y a la generación de una sociedad más justa y solidaria.

No puede haber una educación de calidad si no se concibe, por esencia, como inclusiva⁹.

En el IES donde curso el Prácticum, estas medidas dirigidas a favorecer la inclusión, se han puesto en marcha con un alumno que tiene un cierto grado de autismo y en cursos anteriores han intervenido con alumnos de nacionalidad búlgara y con dificultades en el entendimiento del idioma español y en todos estos casos, el Centro educativo ha sabido dar respuestas y soluciones satisfactorias en sus procesos de enseñanza-aprendizaje.

⁹CASANOVA, M^a Antonia. *La inclusión educativa, un horizonte de posibilidades*. Madrid: La Muralla, 2009.

12. Hábitos de lectura y correcta expresión

Introduzco este apartado, porque forma parte de la programación de FOL de grado superior para el curso 2014/2015 del IES Vega del Prado donde realizo mis prácticas y porque entiendo que es una medida más que revierte en el beneficio del alumno.

Su justificación es la siguiente:

Los módulos impartidos por este Departamento son muy adecuados para fomentar la lectura y la correcta expresión escrita y oral de estos alumnos de F.P. Para conseguirlo, se propiciará el acceso de los alumnos a las fuentes directas de información (normas jurídicas, convenios colectivos, etc), exigiendo la lectura en voz alta durante la clase como fase previa al comentario del texto.

La consulta de normativa, y la búsqueda de la misma por el alumno, se considera una habilidad imprescindible por la utilidad que puede reportar al alumno en su vida laboral y profesional.

Además, se exigirá la escritura correcta según las normas de ortografía y sintaxis que estable la Real Academia Española. Debe tenerse en cuenta que un 15 % de la calificación está integrada por este criterio.

13. Mediación y tratamiento de conflictos

En la medida en que evoluciona nuestra sociedad, nos enfrentamos a escenarios nuevos de conflictos de convivencia en los centros educativos.

Entre los fenómenos que están causando más alarma social en el ámbito escolar, nos encontramos con el bullying y el ciberbullying; en ambos casos se trata de violencia interpersonal entre iguales, pero en este último no hay agresión física.

Revisar nuestras prácticas de actuación supone una dinámica constante en nuestra actividad, al igual que elaborar respuestas útiles.

*“Quien quiere hacer algo, encuentra un camino,
quien no quiere hacer nada, encuentra una excusa”*

Proverbio árabe

Una de las enseñanzas de la formación profesional, tiene por objeto conseguir que los alumnos adquieran capacidades que les permitan, entre otros logros, formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.

Como ya hemos visto con anterioridad, la formación profesional, a través de la “formación en centros de trabajo” (FCT), conecta al alumno con el mundo de la empresa, permitiéndole realizar actividades productivas propias del perfil profesional del título que quiere adquirir y proporciona al alumno una situación real del entorno de trabajo.

En este contexto tampoco los conflictos son evitables y su origen suele encontrarse en:

- Relacionados con las normas de funcionamiento:
 - La impuntualidad
 - Un aspecto inadecuado
 - El absentismo
- Relacionados con el propio trabajo / actividad:
 - La actitud del alumno ante las tareas que tiene asignadas
- Otros: de relación interpersonal con el tutor o resto de trabajadores

Si queremos ser eficaces desde el rol del docente, deberíamos aprender a mirar de otro modo los problemas de convivencia, desde otra visión, el conflicto deja de considerarse un problema a esquivar, para entenderse como un elemento fundamental de las relaciones humanas que se construyen desde la

diversidad, desde el reconocimiento de las diferencias de necesidades, de intereses, de valores, de sentimientos.

Hacen falta propuestas que muestren claves para entender en qué consiste un modelo de gestión de la convivencia.

El “**modelo de gestión de convivencia**” es un conjunto de planteamientos educativos que tratan de guiar las actuaciones concretas que se adoptan desde el Centro.

Su finalidad es optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje, afrontar los problemas de disciplina y prevenir y erradicar en la medida de lo posible, la violencia.

Hay diversas formas de abordar los conflictos de convivencia, vamos a mostrar los tres **modelos de intervención** más conocidos:

- a. **Modelo Punitivo:** establece una sanción ante una acción considerada como falta y tipificada como tal en las normas de convivencia generales o del Centro.
- b. **Modelo Relacional:** centra la resolución del conflicto a través de la relación directa entre las partes involucradas en el mismo. Busca solución a mediante el diálogo y el consenso.
- c. **Modelo Integrado de Mejora de la Convivencia:** pretende combinar las ventajas del modelo punitivo junto con las ventajas del modelo relacional y en la actualidad es uno de los más aconsejables.

No tenemos poder de elección ante los hechos que surgen y que generan conflictos pero sí tenemos poder de decisión en cuanto a la elección de cómo afrontarlos o encararlos.

Hay pautas que contribuyen a que el docente, pueda minimizar las consecuencias negativas:

- No debemos decidir lo que está bien o mal; sólo consensuar soluciones.

- No criticar para establecer un inocente o un culpable.
- Debemos promover la cohesión grupal.
- No partir de la desconfianza o de la incapacidad del otro sino de la posibilidad de que también esté preocupado o afectado por la situación.

Estas premisas a pesar de aparentar una gran simplicidad en su enunciado, sí son de gran utilidad en la práctica.

14. Medidas contra el absentismo

El absentismo constituye uno de los motivos de preocupación para la comunidad educativa y para la sociedad en general; dada su importancia y sus implicaciones se publica en el BOCYL del 7 de Octubre, el *Plan de Prevención y Control del Absentismo Escolar*, mediante Orden de 21 de septiembre de 2005.

Concepto de *alumno absentista*:

Es el matriculado en un centro escolar que acumula un número de faltas de asistencia equivalentes a un 20% del tiempo lectivo mensual y no adecuadamente justificadas, a juicio del tutor.

La *Estrategia de Educación y Formación 2020*, marca como punto de referencia, reducir al 10% el porcentaje de jóvenes de 18 a 24 años que han alcanzado como máximo la educación secundaria obligatoria y no siguen formándose; en el caso de España, sea fijado el objetivo de reducirlo al 15% para 2020, con un compromiso intermedio del 23% a alcanzar en este año 2015.

Las propuestas para mejorar resultados se articulan en torno a cuatro amplios ámbitos de aplicación:

- Administraciones educativas
- Centros educativos y profesores
- Familias
- Jóvenes

Además debe reforzarse la cooperación con otros ámbitos de actuación como la política de juventud y los servicios sociales y de empleo.

Recordemos también la incidencia que tiene en este contexto, el Sistema de Garantía Juvenil; la garantía juvenil como iniciativa europea, pretende facilitar el acceso de los jóvenes menores de 25 años al mercado de trabajo. En España se enmarca en la estrategia de Emprendimiento Joven aprobada en febrero de 2013 por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. La Recomendación sobre la Garantía Juvenil establece que los jóvenes menores de 25 años puedan recibir una oferta de empleo, de educación o formación tras haber finalizado sus estudios o quedar desempleados¹⁰.

La cooperación entre los centros educativos y las empresas, las actividades extracurriculares y extraescolares y las «garantías juveniles» son otras formas de participación de los distintos agentes locales.

Disminuir el abandono es uno de los desafíos principales del sistema educativo español por lo que el Ministerio de Educación sigue dedicando e incrementando fondos destinados a esta acción.

El abandono temprano en España, se sitúa por encima de los niveles de los países de nuestro entorno.

En Castilla y León, muchas de las acciones preventivas que se dirigen a los centros educativos, inciden en la mejora del clima y la convivencia escolar.

Podemos tomar como modelo, el “*Programa para la Mejora del Exito Educativo*” en Castilla y León, está conformado por un conjunto de medidas, pero desde el punto de vista de la Formación Profesional, nos interesa la medida nº:

g) que hace referencia al “curso preparatorio a las pruebas de acceso a ciclos formativos de grado superior”, con ello se quieren ofertar ayudas para motivar a los alumnos a continuar formándose.

¹⁰ <http://www.empleo.gob.es/es/garantiajuvenil/queesGJ.html>

Este programa, va dirigido al alumnado de Castilla y León que precise apoyo y refuerzo educativo en áreas y materias instrumentales, planificación y organización del trabajo, hábitos y técnicas de estudio, habilidades para la integración y adaptación al grupo (Orden 9 de octubre de 2013).

Las medidas de sensibilización y la prevención son cruciales; las Administraciones educativas así lo entienden y tratan de proporcionar opciones válidas que faciliten y animen a obtener titulaciones regladas postobligatorias.

Castilla y León, con su *“Plan Experimental de Mejora del Éxito Educativo en Formación Profesional”*, pretende reducir la tasa de repetidores y de abandono en el primer curso de los Ciclos Formativos de Grado Medio.

Hecho un repaso de las medidas que nos oferta nuestra Comunidad Autónoma para disminuir el absentismo desde la óptica de la formación profesional, querría aportar como dato de interés que el tutor que guía mis prácticas en el IES, me confirma que el índice de abandono de alumnos que cursan los ciclos formativos de grado medio, es siempre superior al índice de abandono de alumnos que cursan el grado superior.

Todas las propuestas de soluciones educacionales pretenden, desde mi punto de vista, alcanzar unos objetivos excesivamente ambiciosos en un escaso plazo de tiempo.

Entiendo que el origen del cambio está en la forma de educar; en la implantación en el Centro de una metodología por competencias pero que promueva que los alumnos, además de los contenidos curriculares, adquieran competencias complementarias como trabajar en equipo, nuevas tecnologías, idiomas, hablar en público, capacidad emprendedora...

VII. CONCLUSIONES FINALES

PRIMERA: durante el transcurso de este proyecto, he centrado mi esfuerzo en exponer, que el nivel educativo y la preparación profesional, constituyen uno de los activos más importantes de nuestro contexto social y económico.

La preocupación por el nivel y la calidad de la formación profesional, que es donde hemos desarrollado nuestra metodología docente, es una realidad más que constatable.

Asegurar que nuestro alumnado adquiriera una gama de competencias y que completen estudios que eliminen barreras para su incorporación al mercado laboral, ha sido la premisa en forma de faro, que no he querido perder de vista en ningún momento.

SEGUNDA: la búsqueda activa de empleo tenemos que plantearla como un trabajo en sí mismo que requiere constancia, dedicación, habilidades y estrategias; probablemente es una de las tareas más difíciles y decisivas a las que tengamos que enfrentarnos en nuestra vida profesional; por lo tanto toda la preparación y el esfuerzo que destinemos a este proceso, sólo nos reportará beneficios.

TERCERA: a la hora de plantearme seleccionar una metodología para el desarrollo de mi unidad didáctica *“Herramientas para la Búsqueda de Empleo: Tradicionales y Novedosas”*, tenía claro que debía ser una propuesta capaz de generar un contexto educativo inteligente, eficaz y equilibrado, donde las intenciones se traduzcan en acciones.

No se nos ha enseñado a manejar las relaciones interpersonales, preferimos aprender “a hacer”, antes que a “convivir” porque esto requiere más implicación personal y exige más de nosotros.

CUARTA: para el aprendizaje resulta fundamental la capacidad de automotivación junto con la capacidad de tomar iniciativas en el propio aprendizaje y es a partir de esta creencia desde donde me planteo aplicar en una de mis unidades didácticas el “Contrato de Aprendizaje” como instrumento

metodológico que utiliza recursos muy variados y donde el alumno es considerado un agente activo en su propio aprendizaje.

QUINTA: con esta metodología, busqué una estrategia capaz de fidelizar, captar y atrapar a los alumnos en su proceso de aprendizaje; me planteo que podría promover el pensamiento crítico y creativo, que supondría una ayuda en la planificación y en la toma de decisiones, todo ello siempre, enfocado a propiciar la autonomía del alumno, protagonista fundamental en nuestro proceso de enseñanza-aprendizaje.

SEXTA: los relatos, a pesar de su ingenuidad, encierran ideas de fondo relevantes; me gustaría aportar uno que lleva por título “El Aprendizaje Correcto” porque en esta búsqueda de integrar en nuestro “hacer” docente, una educación inteligente, me parece que contribuye a clarificar qué tipo de competencias son claves en la transmisión del conocimiento bajo la responsabilidad del docente actual.

Se cuenta que dos jóvenes monjes de un monasterio fueron encargados, por su maestro, de comprar los comestibles del mes en un pueblo lejano. Ambos viajaron hasta allí con los ahorros que les habían dado, realizaron la compra e iniciaron el regreso.

Ya con los víveres y de vuelta al monasterio, hallaron un hombre viejo sentado al lado del camino que les interpeló:

- *¿Cómo seguís este camino?, ¿es que no sabéis que está lleno de bandidos que os van a atracar?; si cogéis el sendero de la derecha, viajaréis más seguros y mejor.*

Así lo hicieron los jóvenes y sin embargo fueron asaltados, perdiendo todos los víveres. Al llegar desolados al monasterio, el maestro hizo pasar al primer monje y le interrogó:

- *Dime, ¿qué has aprendido de lo que os ha ocurrido?*
- *He aprendido, maestro, que no debo confiar en desconocidos.*

A continuación hizo pasar el segundo monje y le hizo la misma pregunta:

- *Dime, ¿qué has aprendido de lo que os ha ocurrido?*
- *He aprendido, maestro, a esperar lo inesperado.*

A la mañana siguiente, el primer monje salió del monasterio para no volver; el segundo se quedó porque había realizado el aprendizaje correcto.

SÉPTIMA: obviando, que en ningún caso hay que plantearse, metodologías docentes excluyentes sino abogando por aquellas que son inclusivas; sí que era mi intención destacar la importancia de reconducirnos hacia aquellos mecanismos docentes que se adapten a estos nuevos ritmos sociales complejos y competitivos ,que permitan el acceso a aquellas opciones laborales que nos propongamos conseguir y por y para ello, no podemos dirigir el proceso de enseñanza sólo a las competencias básicas a las que nos condiciona el Sistema Educativo sino implicarnos en la medida de nuestras posibilidades en buscar la excelencia educativa desde la óptica de obtener la máxima eficiencia posible en el logro de los fines educativos para nuestros alumnos y para nuestra sociedad, independientemente del signo político de quien los haya definido.

OCTAVA: para cumplir esos ambiciosos pero no irrealizables fines, habría que conseguir que los alumnos con inquietudes, contaran con un sistema educativo preparado y con una oferta educativa que responda a las realidades demandadas por el mercado laboral.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

Libros

- ❖ ANDERSON, Geoff., BOUD, David., SAMPSON Jane. *Learning contracts. A practical guide*. London: Routledge Falmer, 1996.
- ❖ BLANCO, Antonio. *Aprender a enseñar*. Barcelona: Paidós Educador, 2009.
- ❖ BLÁZQUEZ, Eva M^a. *El sistema de formación profesional para el empleo: hacia la creación de un derecho laboral*. Navarra: Aranzadi, 2012.
- ❖ BURGOS, Francisco., FERNÁNDEZ, José., LOBATO, Francisco. *Formación y orientación laboral*. Madrid: Edebé, 2013.
- ❖ CABEZA, Jaime., FERNÁNDEZ, Francisca. *Políticas de empleo*. Navarra: Aranzadi, 2013.
- ❖ CAÑAL, Pedro. *La innovación educativa*. Madrid: Akal, 2005.
- ❖ CASANOVA, M^a Antonia. *La evaluación de competencias básicas*. Madrid: La Muralla, 2012.
- ❖ CONTRERAS, José y PÉREZ DE LARA, Nuria. *Investigar la experiencia educativa*. Madrid: Morata, 2010.
- ❖ DE PUELLES, Manuel. *Profesión y vocación docente*. Madrid: Biblioteca Nueva, 2009.
- ❖ GIL, María., ESCAÑO, José. *Cinco hilos para tirar de la motivación y el esfuerzo*. Barcelona: Horsori, 2008.
- ❖ GONZÁLEZ, Jose Carlos., PÉREZ, Rosario. *Formación y orientación laboral*. Madrid: Paraninfo, 2011.

- ❖ LÓPEZ, Silvia., VILLA, Juan Carlos. *Formación y orientación laboral*. Madrid: Santillana, 2008.
- ❖ MAD COMUNICACIÓN. *Búsqueda activa de empleo*. Madrid: Fundación Confemetal, 2010.
- ❖ MAÑÚ, Jose Manuel. *Docentes competentes*. Madrid: Narcea, 2011.
- ❖ MARTÍNEZ, Eneko. *Formación y orientación laboral*. Madrid: Macmillan, 2008.
- ❖ MONEREO, Carles y COLL, César. *Psicología de la educación virtual*. Madrid: Morata, 2008.
- ❖ MONEREO, José Luis. *La política de empleo como instrumento para la lucha contra la precariedad laboral*. Albacete: Bomarzo, 2011.
- ❖ OSUNA, Gabriel., IGLESIAS, Santiago., LÓPEZ, Carmen. *Formación y Orientación laboral*. Sevilla: Algaida, 2011.
- ❖ PÉREZ GARCÍA, M^a Purificación y MORAL SANTAELLA, Cristina. *Didáctica, teoría y práctica de la enseñanza*. Madrid: Pirámide, 2009.
- ❖ PRZESMYCKI, Halina. *La pedagogía del contrato. El contrato didáctico en la educación*. Barcelona: Grao, 2000.
- ❖ PUIGARDEU, Óscar y GINER, Antoni. *La tutoría y el tutor. Estrategias para su práctica*. Barcelona: Horsori, 2008.
- ❖ RODRÍGUEZ, Humberto y CASANOVA, M^a Antonia. *La inclusión educativa, un horizonte de posibilidades*. Madrid: La Muralla, 2009.
- ❖ RODRÍGUEZ, Susana., VELLO, Antonio. Y NÚÑEZ, Jose Carlos. *Enseñar a prender*. Madrid: Pirámide, 2014.
- ❖ RUESGA, Santos. *Economía del trabajo y política laboral*. Madrid: Pirámide, 2014.

- ❖ SANZ, Rafael. *Orientación psicopedagógica y calidad educativa*. Madrid: Pirámide, 2001.
- ❖ SUAREZ, Gerald. *Tres expertos en calidad*. España: Llanera, 1997.

Revistas

- Revista Cuenta y Razón: “*Jóvenes y empleo en España. Nuevas perspectivas*”, Nº 138, 2005 pág. 131.
- PÉREZ, María José . Revista de Comunicación y Nuevas Tecnologías. . “*De la clase magistral a la pregunta socrática*”, Nº 14; octubre de 2009, pág.149.
- GRANADO, Carmen . “*El aprendizaje escolar: una perspectiva cognitiva-motivacional*”, Revista de Educación: Nº 6, 2009:; pág. 189.
- RISCANEVO, Lida. “*Influencias del contrato didáctico en el aprendizaje del concepto de función*”. Revista de Investigación y Pedagogía: Vol.2, Nº 3; primer semestre de 2011:; pág. 119.
- Revista de Psicología: “*El sistema de contrato como estrategia metodológica de aprendizaje autónomo de los estudiantes*”, Nº 1, 2008 pág. 305.

Páginas web consultadas

- www.boe.es
- www.educacyl.es
- www.europa.eu/legislación
- www.ice.unizar.es

- www.iesvegadelprado.centros.educa.jcyl.es
- www.ifes.es
- www.ilo.org
- www.oie.es
- www.pedagogiamagna.com
- www.ssociologos.com
- www.tofofp.es
- www.um.es/docencia/barzana
- www.upm.es

UNIDAD TEMÁTICA

**“Herramientas para la búsqueda
de empleo:
tradicionales y novedosas”
mediante el**

SISTEMA DE CONTRATO

**como estrategia metodológica de
aprendizaje**

ÍNDICE

- JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DE ESTA UNIDAD DE TRABAJO
- JUSTIFICACIÓN DE LA SELECCIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE COMO METODOLOGÍA DE APRENDIZAJE
- CONTEXTUALIZACIÓN DE LA UNIDAD TEMÁTICA
- OBJETIVOS Y COMPETENCIAS
- CONTENIDOS
- TEMPORALIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA UNIDAD DIDÁCTICA
- METODOLOGÍA
- ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE
- RECURSOS DIDÁCTICOS
- CRITERIOS DE EVALUACIÓN, CALIFICACIÓN Y RECUPERACIÓN
- CONCLUSIONES FINALES
- ANEXOS

■ JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DE ESTA UNIDAD DE TRABAJO

Los datos en relación al nivel de desempleo, nos sumergen en una realidad sombría donde predomina la desorientación, la precariedad, la falta de oportunidades de trabajo digno, el desaliento, la desmotivación y los elevados niveles de abandono temprano de los estudios.

Las recomendaciones de la UE a los Estados miembros, se centran en mejorar los sistemas educativos para elevar la calidad en la educación y formación y lograr el aprendizaje permanente y el desarrollo de las capacidades y en revisar y mejorar las políticas de empleo para reducir el nivel de desempleo.

Para mejorar el sistema educativo, la UE considera necesario desarrollar acciones dirigidas a:

- Renovar y potenciar la FP en donde se combine la formación teórica con la experiencia práctica en empresas.
- Potenciar la movilidad formativa para que parte del currículum formativo de los jóvenes, se realice en el extranjero y así incrementar sus posibilidades de empleabilidad¹¹.

El trabajo es un elemento articulador de la sociedad y de las relaciones sociales.

El trabajador, tiene que dotarse de mecanismos que le permitan mantener unas capacidades que sirvan en el mercado de trabajo y le provean de las rentas para vivir.

Nuestra realidad actual es que las personas somos más dependientes de vicitudes externas a nuestra propia dinámica por la aceleración del cambio técnico, el poder de los mercados, la fragmentación productiva y otros factores que nos someten a una mayor presión laboral.

¹¹CABEZA, Jaime., FERNÁNDEZ, Francisca. *Políticas de empleo*. Navarra: Aranzadi, 2013, pág. 282-284.

La educación es un factor relevante que incide sobre el mercado de trabajo. No hay una sola propuesta de comprensión del mercado de trabajo (escuela del capital humano, teoría del filtro, teoría institucionalista...), que no ponga énfasis en la educación¹².

La búsqueda y acceso a un puesto de trabajo, es probablemente, una de las tareas más difíciles y decisivas con las que nos encontramos a lo largo de nuestra vida profesional.

Esta búsqueda debe enfocarse desde una perspectiva positiva y entendiendo la magnitud de su repercusión.

El objetivo primordial que nos planteamos en esta unidad, es que una vez finalizados los estudios, cuando se inicia el complejo proceso de búsqueda activa de empleo, el alumno, sea capaz de afrontarlo con el máximo nivel de conocimientos, estrategias y habilidades, que le faciliten una exitosa inserción en el ámbito laboral.

El rol docente se centrará en el uso de una determinada metodología que siga la secuencia lógica que se debe llevar a cabo, teniendo en cuenta las diversas situaciones y circunstancias ante las que se va a encontrar el alumno es su proceso de búsqueda activa de empleo hasta alcanzar sus objetivos laborales.

Recordemos que nuestro alumnado cursa un ciclo de Grado Superior de Técnico Superior de Iluminación, Captación y Tratamiento de Imagen y que el panorama laboral actual se caracteriza por estar instalado en una vorágine de cambios.

En el contexto de la Formación Profesional, la adaptación dirigida al mundo del trabajo es una prioridad, de ahí la importancia de posibilitar la adquisición de capacidades de adaptación en tiempo real.

La búsqueda de las opciones profesionales de cualquier alumno, hay que enmarcarla en un proceso interactivo en el que intervienen multitud de variables entre las que se encuentran los aprendizajes de que ya dispone, intereses, valores o motivaciones de su realidad personal-social, así como variables de la realidad social, económica y laboral en la que debe participar.

¹² RUESGA, Santos. *Economía del trabajo y política laboral*. Madrid: Pirámide, 2014, pág. 318.

Si bien es cierto, que nuestro papel será como orientadores o guías en este proceso de actividad formativa, no por ello vamos a descuidar, en la medida de nuestras posibilidades, el resto de variables que ayuden a afianzar una correcta toma de decisiones para su acceso al mercado laboral.

Preparar alumnos para que puedan funcionar en sociedad, que puedan “autogestionarse” y vivir con la máxima independencia, será la meta que pretendemos alcanzar.

■ JUSTIFICACIÓN DE LA SELECCIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE COMO METODOLOGÍA DE APRENDIZAJE

En la década de los 80, surge la *Pedagogía del Contrato*, tanto para propiciar y fomentar el aprendizaje autónomo, como modo de abordar la variedad de niveles de aprendizaje en el alumnado.

Buscando nuevas claves para aprendizajes eficientes, Collins, Brown y Newman (1989), presentan el modelo de contrato de aprendizaje cognitivo. Frente a una concepción más tradicional, surge esta tipología de aprendizaje cognitivo que defiende que a través de la implicación de los alumnos en verdaderas actividades en el mundo real (aprender haciendo), se van construyendo de forma socializada los conceptos y abstracciones (entendidos como una suerte de “herramientas” del hacer)¹³.

Este planteamiento persigue lograr un aprendizaje con verdadero significado.

El *carácter de la enseñanza en los ciclos formativos* de grado superior, donde nos encontramos, se cimenta sobre tres grandes objetivos:

1. *Formativo*, que permita alcanzar una madurez intelectual y humana.

¹³ <http://www.ice.unizar.es>

2. *Propedéutico*, que posibilite acceder a estudios de nivel superior a la vez que, desde mi punto de vista, anima a adquirir un compromiso de aprendizaje a lo largo de la vida “*life long learning*” (paradigma promovido por la UE dentro de la Estrategia 2020).
3. *Orientador*, que ponga de manifiesto la aplicación de conocimientos en el mundo real y en posteriores cursos académicos.

Recordemos la preocupación por el nivel y la calidad de la formación profesional que existe en el nuevo escenario docente surgido en Europa.

El reto que nos plantearemos a lo largo del desarrollo de esta unidad didáctica vendrá definido por la selección y priorización de los saberes más formativos y adaptados a las necesidades cambiantes del entorno mediante:

- Contenidos, culturalmente, relevantes
- Contenidos, socialmente, útiles
- Contenidos, psicológicamente, adaptados a las necesidades e intereses del alumnado
- Contenidos adaptados a la educación de la razón y de la autonomía pero también a sus comportamientos y sentimientos

Estudios centrados en el tema de las expectativas, demuestran el hecho de que *las expectativas del profesor, tienen un impacto significativo sobre los logros intelectuales y académicos de los alumnos.*

Actualmente, para promover un adecuado aprendizaje, es más que necesaria una participación activa tanto de profesores, como de estudiantes; la *metodología de Contrato de Aprendizaje*, sigue las pautas de lo anteriormente expuesto y parece una buena estrategia docente de cara a facilitar un aprendizaje autónomo “*life long learning*”.

Uno de los factores que más inciden en el fracaso escolar, es la ausencia de motivación del alumno; poner en práctica un *enfoque metodológico que considere la importancia de que el alumno se vea como protagonista de su proceso de aprendizaje y asuma la necesidad de aprender*, ha sido el

detonante que me animó a implementar esta metodología en una unidad didáctica tan práctica y tan relevante para el futuro profesional, como la adquisición de “Herramientas para la búsqueda de empleo: tradicionales y novedosas”.

■ CONTEXTUALIZACIÓN DE LA UNIDAD TEMÁTICA

Para evitar ser reiterativos, en este apartado, nos remitimos a lo expuesto en el epígrafe de “Contextualización del Centro Educativo”, incluido en la programación didáctica y de igual manera, procederemos con los niveles del “Diseño Curricular”.

■ OBJETIVOS Y COMPETENCIAS

Objetivos generales del ciclo formativo

- Caracterizar las necesidades de recursos humanos, técnicos y materiales que intervienen en los procesos de captación audiovisual, iluminación de audiovisuales o espectáculos, y fotografía, valorando su idoneidad, para su disposición y gestión en la fase de ejecución del proyecto.
- Establecer prioridades y relaciones de dependencia en el uso temporal de los recursos humanos y materiales que confluyen en la ejecución de un proyecto de captación audiovisual, de iluminación o fotográfico, a partir de la documentación del proyecto y de los listados de recursos disponibles, para diseñar con criterios de optimización el plan técnico de trabajo.
- Evaluar los requerimientos de un proyecto fotográfico, definiendo sus objetivos comunicativos para determinar y preparar en el lugar de la

toma los elementos escenográficos tales como estilismo, maquillaje, decoración y otros que conforman su puesta en escena y ambientación.

- Analizar las técnicas y procedimientos de montaje, instalación, y conexión de los equipos de iluminación utilizados en obras audiovisuales, espectáculos y producciones fotográficas, valorando la documentación técnica del proyecto y sus objetivos, para el montaje e instalación de los equipos de iluminación.
- Realizar pruebas de cámara y de registro, analizando las características y los parámetros de ajuste de los elementos mecánicos, ópticos y electrónicos para asegurar el correcto funcionamiento de los recursos de captación y registro de una obra audiovisual o proyecto fotográfico.
- Realizar el tratamiento digital de imágenes fotográficas, fotomontajes y generación sintética de imágenes, valorando técnicas de tratamiento y gestión del color de todos los dispositivos para obtener los resultados requeridos en la digitalización y gestión de color de imágenes fotográficas.
- Seleccionar y aplicar técnicas de control de calidad, acabado, presentación, archivo y conservación de copias y originales fotográficos, analizando procedimientos de calidad, perdurabilidad y localización, para la gestión de la impresión de originales fotográficos.
- 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.
- Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.
- 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.

- Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos».
- 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.

Objetivos generales del bloque temático “búsqueda activa de empleo” , de entre la totalidad de estos objetivos generales, hemos seleccionado aquellos que creemos más relevantes para nuestro alumnado:

- Comprender el funcionamiento del mercado laboral, así como identificar sus principales componentes e indicadores.
- Identificar los principales yacimientos de empleo.
- Conocer la estructura de la Formación Profesional en España.
- Analizar las diferentes opciones académicas y profesionales que existen al finalizar un ciclo formativo.
- Identificar las capacidades, aptitudes, actitudes e intereses requeridos para la actividad profesional.
- Realizar y valorar positivamente la realización de un proyecto profesional como instrumento clave para alcanzar tus objetivos profesionales.
- Conocer mediante un exhaustivo autoanálisis, las capacidades personales y profesionales relacionadas con los objetivos que se pretenden alcanzar.
- Identificar los puntos débiles de currículum personal y profesional, así como las posibles lagunas en la formación para, potenciando las mejores cualidades, convertir los puntos débiles del currículum en puntos fuertes.

- Elaborar estrategias para orientarse en el mercado laboral, identificando todas las posibles fuentes de empleo del entorno económico y social a las que pueda tener acceso.
- Diseñar cartas de presentación y currículos, en diferentes formatos, cuidando escrupulosamente la redacción, presentación y estética, para ser enviados a diferentes tipos de empresas.
- Desarrollar habilidades comunicativas necesarias para afrontar una entrevista de trabajo.
- Valorar la importancia de la formación permanente como factor clave para el empleo y la adaptación a las exigencias de la empresa.
- Reconocer como alternativas de empleo el autoempleo, el trabajo en la Administración Pública y en Europa.
- Comprender el proceso de toma de decisiones.
- Reconocer la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Objetivos específicos de la unidad temática, que vamos a desarrollar:

- Diseñar cartas de presentación y currículos, en diferentes formatos, cuidando escrupulosamente la redacción, presentación y estética, para ser enviados a diferentes tipos de empresas.
- Conocer y valorar la importancia de internet como fuente de información básica para la búsqueda de empleo.
- Identificar las distintas herramientas para la búsqueda de empleo.
- Elaborar estrategias para orientarse en el mercado laboral.

Competencias genéricas

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de organización y planificación.
- Comunicación oral y escrita.
- Capacidad de gestión de la información.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Aprendizaje autónomo.
- Adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad de autoevaluación.
- Capacidad de espíritu de iniciativa.

Competencias específicas, en las que nos vamos a centrar:

- Destreza para realizar un proyecto profesional acorde a tus objetivos profesionales.
- Detectar las propias capacidades y limitaciones.
- Saber acceder a toda la información sobre nuestro sector profesional.
- Gestionar el proceso de búsqueda de empleo en todas sus fases.
- Trabajar con las herramientas de búsqueda de empleo más actualizadas.
- Conocer los criterios que nos permitan tener comportamientos correctos en el mercado de trabajo.

■ **CONTENIDOS**

La totalidad de los contenidos vendrán agrupados en tres grandes subgrupos definidos por los contenidos conceptuales, contenidos procedimentales y contenidos actitudinales.

Contenidos conceptuales

3. Herramientas para la búsqueda de empleo:

3.1. Herramientas tradicionales:

3.1.1. Carta de presentación.

3.1.2. Currículum vitae:

3.1.2.1. Tipologías.

3.1.2.2. Estructura.

3.1.2.3. Recomendaciones.

3.2. Nuevas herramientas de empleo:

3.2.1. Videocurrículum.

3.2.2. Blog o bitácora.

3.2.3. Las redes sociales.

3.2.4. Las redes sociales profesionales.

3.2.5. Las redes sociales en España.

Contenidos procedimentales

- Realización de un simulacro de presentación de una candidatura a una empresa.
- Exponer distintas vías para presentar la autocandidatura y seleccionar aquellas que por el ciclo formativo que cursamos, nos pueden ayudar a destacar.
- Elaboración de una carta de presentación y de un currículum vitae.

Contenidos actitudinales

- Preocupación por la correcta presentación de una carta de presentación y de un currículum vitae.
- Mostrar interés por cuidar la imagen personal que proyectamos para el proceso de búsqueda de empleo.
- Adoptar una actitud positiva durante el proceso de todo lo que implica una búsqueda activa de empleo.
- Interés por integrar destrezas y habilidades que permitan su inserción en el mundo del trabajo.

■ TEMPORALIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA UNIDAD DIDÁCTICA

Como ya hemos manifestado con anterioridad el contenido relevante que tiene para la inserción laboral esta unidad de trabajo, se hace necesario, prestar especial atención a la misma y para ello, destinaremos 12 sesiones; en las 6 primeras, trabajaremos los contenidos que acabamos de exponer y las 6 restantes, se destinarán a que cada alumno, desarrolle su propio videocurrículum con la intención posterior de que éste forme parte de sus estrategias de búsqueda de empleo.

Recordemos que nuestro ciclo formativo es de “Técnico superior de Iluminación, Captación y Tratamiento de Imagen” y que el Centro Educativo cuenta con las instalaciones y los medios materiales necesarios para llevar a cabo este proyecto.

Para posibilitar esta práctica, contaremos con la gestión y supervisión, en la parte técnica, del departamento de Imagen y Sonido, que es quien estipula la temporalización de esta práctica en 6 sesiones.

No obstante, se contemplará la posibilidad de hacer las pertinentes adaptaciones que pudieran ser necesarias a lo largo de este proceso.

■ METODOLOGÍA

Las metodologías de enseñanza-aprendizaje, que llevaremos a cabo durante el transcurso de esta unidad, constarán de sesiones teóricas, prácticas y de tutorías.

Hablamos de metodologías en plural puesto que entendemos que en el proceso de adquisición de conocimiento, el planteamiento del uso de varias estrategias metodológicas que se complementen, enriquece de manera exponencial el aprendizaje.

De la misma manera, que ya avanzamos en la programación didáctica, emplearemos *Métodos de Enseñanza Directa*, *Métodos de Trabajo en Grupo Colaborativo/Cooperativo* y *el Sistema de Contrato* como estrategias metodológicas de aprendizaje; no obstante en esta unidad temática, otorgaremos especial protagonismo a esta última metodología del *Contrato de Aprendizaje o Learning Contract (en adelante, LC)*.

DEFINICIÓN

El LC, es un acuerdo formalizado establecido entre el profesor y el alumno para la consecución de unos aprendizajes a través de una propuesta de trabajo autónomo, con una supervisión por parte del profesor y durante un periodo determinado.

JUSTIFICACIÓN

En mi reflexión acerca de nuevas claves que posibiliten la creación de ambientes de aprendizajes eficientes, los Contratos de Aprendizaje, los percibí no sólo como una técnica para ayudar al alumno a aprender, sino como una forma de entender la educación.

El LC, desarrolla competencias que impulsan aprendizajes desde un planteamiento integrador orientado a la aplicación de los saberes adquiridos;

la siguiente lista detalla las competencias que en base a esta tipología de aprendizaje, desarrollan los alumnos.

COMPETENCIAS: CONOCIMIENTOS	
Conocimientos Generales	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizaje autónomo - Aplicación de estrategias para construir conocimiento - Aplicación de estrategias metacognitivas de reflexión, autocontrol, autorregulación y autoevaluación - Organización y planificación del aprendizaje - Aplicación de métodos diversos - Automotivación y persistencia en el trabajo
Conocimientos vinculados a la materia	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de procedimientos y métodos específicos de la materia
Conocimientos vinculados al mundo profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Organización y planificación del trabajo
COMPETENCIAS: HABILIDADES Y DESTREZAS	
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Expresión oral y escrita - Argumentación - Uso de las TIC

Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza en los interlocutores (profesores...) - Habilidades sociales - Negociación con el profesorado
Organización/Gestión personal	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión del propio aprendizaje - Organización trabajo personal - Gestión de los éxitos y errores
COMPETENCIAS: ACTITUDES Y VALORES	
Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad profesional - Toma de decisiones - Rigor y fundamentación
Compromiso personal	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza en sí mismo - Tolerancia consigo mismo - Toma de decisiones

Este cuadro de modalidades de competencias, ha sido desarrollado por Lobato¹⁴.

Mediante el *Sistema de Contrato*, se pretende cambiar los parámetros entre el que enseña y el que aprende; pasamos de un sistema educativo basado en la transmisión de información, a otro sistema dirigido a provocar la emancipación.

VARIANTES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

En el *LC*, podemos encontrar distintas tipologías en función de las características del contexto donde tengamos la intención de ponerlo en práctica:

¹⁴LOBATO, Clemente. *Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias*. Oviedo: Ediciones de la Universidad de Oviedo, 2006.

A. *Por los participantes* “firmantes” del contrato:

- Individual
- Grupal
- *De clase/aula*: negociado con toda la clase en conjunto y luego cada alumno redacta individualmente su contrato.

B. *Por la finalidad*:

- De recuperación
- De rendimiento
- *De proyecto*: para determinar los momentos para los logros/objetivos/acciones parciales de un proyecto concreto y su seguimiento.
- De resolución de conflictos

C. *Por el momento de uso*:

- Al empezar una secuencia nueva de aprendizaje o unidad temática.
- *Al empezar un trabajo /proyecto*
- Al empezar una nueva asignatura
- Al producirse un problema concreto...

D. *Por la forma de usarlo*:

- Borrador de pre-contrato
- Con restricciones
- Graduado
- *Independiente*: cuando se establece un contrato parcial para una parte de la materia, mientras que el resto de la docencia, se desarrolla de forma tradicional, no negociada.
- Progresivo o en serie
- De grupo
- De curso

En base a lo anterior, *nuestra tipología de Contrato de Aprendizaje será: de clase/aula, de proyecto e independiente.*

RECURSOS

Los recursos a disposición del alumnado, serán los aportados conjuntamente por el departamento de FOL y el departamento de Imagen y Sonido:

- *Recursos personales:* los docentes de ambos departamentos cuentan con las habilidades sociales necesarias para poder llevar a cabo las entrevistas con los alumnos, identificar sus necesidades, reorientar los objetivos de aprendizaje y tutorizar la actividad.
- *Formulario de contrato-modelo*
- *Listado de muestras de trabajo* que justifiquen que se estén alcanzando los objetivos de aprendizaje con criterios de calidad.
- *Material didáctico y estrategias para el aprendizaje autónomo:* expertos, visitas, talleres, grupos de estudio, equipos audiovisuales, PCs instalados en red, cañón de proyección e internet, software específico de la especialidad, pizarras para escribir con rotulador, portafolios, material de aula, mesa y silla para formador y alumnos...
- *Espacio físico* para la negociación individual-grupal y para la tutorización; así como para las pruebas técnicas en estudio/plató.

PROCEDIMIENTO

A continuación, expondremos las fases que vamos a ir acometiendo en la realización de nuestro *LC*.

Este procedimiento, nos ha parecido muy coherente, ya que respeta el orden que por una cuestión básicamente de lógica, entendemos se ha de seguir; esta

propuesta proviene de una ficha metodológica coordinada por Universitat Jaume I¹⁵.

Fase 1

Informar al alumno, como docentes, presentaremos los *objetivos* que se persiguen con el uso del contrato y con ello trataremos de implicar al alumno en su propio proceso de aprendizaje, promoveremos el trabajo cooperativo e incluso se pueden resolver posibles lagunas del aprendizaje.

Una vez establecidos esos objetivos, se abordará la *metodología*, decidiendo los aspectos que puedan ser negociables y como se va a usar el contrato en lo referente a ¿qué aprender?, ¿cómo?...

Otro de los temas a clarificar, será la *evaluación*, donde determinaremos las “evidencias” que ha de aportar el alumno para demostrar que se han alcanzado los objetivos propuestos.

Por último, concretaremos los *recursos* con los que va a poder contar (serán los anteriormente descritos en el apartado de “material didáctico y estrategias para el aprendizaje autónomo”).

Fase 2

Situación de partida del alumno, facilitamos que éste analice e identifique de qué aprendizaje previo parte, necesidades, intereses, motivaciones....

Fase 3

Negociación del contrato y orientación del aprendizaje, profesor y alumno acordarán los elementos del contrato.

Ya sabemos que el contrato será individualizado pero cumplirá con los requisitos/objetivos de la unidad temática y será realista y realizable.

La negociación estará presente durante todas las fases y contemplará la posibilidad de adaptaciones de mutuo acuerdo, si así lo requiere el proceso.

¹⁵GARCÍA, Francisco ., FORTEA, Miguel. *Ficha metodológica coordinada por Universitat Jaume I.2006*

Entendemos que la mayor fuerza de esta metodología se encuentra en la fase de negociación; ya que radica en acuerdos a los que tienen que llegar profesores y alumnos, por lo que es una metodología basada en las relaciones humanas profesor-alumno y en el apoyo y guía del docente hacia sus alumnos.

Fase 4

Protocolización del contrato, esta fase, podremos explicitar los objetivos específicos que queremos alcanzar, las actividades de aprendizaje, los recursos y criterios para valorar y el calendario de actividades y tareas.

Fase 5

Ejecución del contrato, donde el alumno llevará a la práctica el proyecto de aprendizaje acordado.

Fase 6

Evaluación del trabajo realizado, de los logros conseguidos y facilitaremos que el propio alumno contribuya a su autoevaluación; esta última estrategia nos permitirá conseguir un mayor nivel de implicación del alumnos, siendo crítico con su propio trabajo-esfuerzo.

ELABORACIÓN DE NUESTRO CONTRATO DE APRENDIZAJE

Seguimos los pasos establecidos por Anderson¹⁶ para elaborar nuestro contrato de aprendizaje dirigido a guiar y ayudar al estudiante en el marco de la consecución de los objetivos que nos hemos propuesto alcanzar:

1. *Encontramos una necesidad de aprendizaje*. Dentro de los “elementos novedosos en la búsqueda de empleo activa” con los que contamos en la actualidad, para alumnos que cursan el ciclo de “Técnico Superior en Iluminación, Captación y Tratamiento de Imagen”,

¹⁶ANDERSON, Geoff., BOUD, David., SAMPSON Jane. *Learning contracts. A practical guide*. London: Routledge Falmer, 1996.

consideramos que es una necesidad importante y que supone un gran factor motivacional para su aprendizaje.

2. *Convertimos esa necesidad de aprendizaje en un objetivo específico*, que en nuestro caso es la realización de una correcta carta de presentación, de currículum adaptado al perfil profesional que persigue y su propio videocurrículum; consideramos que son herramientas imprescindibles para que el alumno genere una marca personal que le diferencie y le posicione en una situación ventajosa en el complejo ámbito de la búsqueda de empleo para su inserción laboral.
3. *Identificamos los recursos y estrategias para su aprendizaje* (serán los ya vistos en el apartado de “recursos”).
4. *Determinaremos los resultados de aprendizaje* o lo que es lo mismo nuestros productos: carta de presentación, currículum vitae y videocurrículum.
5. *Concretaremos los criterios de evaluación*, donde se valorarán los siguientes apartados:
 - Correcta redacción de la carta de presentación
 - Elaboración del currículum vitae, siguiendo las pautas aportadas por el tutor
 - Idea del videocurrículum
 - Guión técnico del videoclip, que concrete planos, ubicaciones y platós
 - Planos de secuencia y música, definiendo el contenido trabajado previamente en el aula (profesión, formación, idiomas...)
 - Listado de material utilizado
 - Contenido a nivel comunicacional, que transmite

La evaluación se realizará conjuntamente entre el tutor de F.O.L y el profesor de “Imagen y Sonido”; cada apartado de los anteriormente detallados se

valorará con una puntuación máxima de 2 puntos sobre los 10 de la calificación final, para este proyecto.

En la preparación y en la difusión del videocurrículum, el profesor de de F.O.L, asumirá el rol de guía principal; en la fase de grabación, este papel recaerá en el profesor del departamento de “Imagen y Sonido”.

6. Revisaremos y firmaremos el contrato.

Este paso entendemos que es uno de los más importantes ya que el alumno asume un papel protagonista en el desarrollo de su aprendizaje y tendrá un mayor nivel de *compromiso* y responsabilidad.

En este nivel, pondrá en práctica una serie de habilidades que le permitan afrontar las tareas; estas capacidades son:

- Capacidad de tomar la iniciativa; aparecerán dificultades y desafíos que hemos de acometer para que cuaje la tarea educativa.
- Capacidad de planificación, control y evaluación de los procesos seguidos o estrategias de aprendizaje.
- Selección y tratamiento adecuado de las distintas fuentes de información.
- Resolución de los problemas que se vaya encontrando en la gestión de sus objetivos competenciales y saber reaccionar al desencanto.
- Automotivación, que tendrá que estar “activada” a lo largo del aprendizaje; la motivación, se compone de necesidades, deseos, tensiones y expectativas, es un paso previo al aprendizaje y la palanca que permite a los alumnos esforzarse.

Mediante este conjunto de capacidades, el alumno gestionará su aprendizaje autónomo. En cuanto al modo de plantear el esfuerzo a realizar, la motivación más eficaz, es que sea el propio interesado, el protagonista principal.

7. Llevaremos a cabo el contrato.

Negociados ya, los objetivos y competencias a lograr en cuanto a los contenidos, metodología y evaluación, entre el profesor y el alumno, estaremos ante la puesta en práctica de nuestro Contrato de Aprendizaje, que expondremos un poco más adelante.

Cuando existe interés, se desarrolla la concentración y la capacidad de esfuerzo preciso para la consecución de los objetivos prefijados.

De cada actividad con los alumnos, un profesor puede aprender siempre algo. Un buen método para mejorar, es buscar aprender en todo lo que hacemos y para esto, podemos aplicar el *Círculo Deming*¹⁷, que nos muestra una estrategia de mejora continua centrada en la realización de los siguientes pasos: planificar, hacer, valorar y corregir.

Recordemos que un trabajo en equipo bien organizado, permite llegar más lejos que la suma de esfuerzos individuales

8. Autoevaluación.

La autoevaluación del LC, se realizará en función de lo acordado; no puede ser de otra manera, es de “obligado cumplimiento”, de la misma manera en que lo son otras tipologías de contrato.

En este punto, se evaluará la efectividad del Contrato y de los parámetros ya estipulados en la consecución de sus objetivos.

En esta autoevaluación, podemos tener en cuenta aspectos complementarios como:

- Valoración de la experiencia
- Aspectos positivos que surgen en el desarrollo del Contrato
- Dificultades encontradas y su resolución

¹⁷ SUAREZ, Gerald. *Tres expertos en calidad*. España: Llanera, 1997.

- Valoración de la calidad del aprendizaje obtenido
- Ventajas y desventajas de esta metodología
- Evaluación del profesor como guía en este proceso

Consideramos que hacer una pausada reflexión de esta experiencia, nos ayudará a mejorar en posteriores proyectos que nos planteemos abordar.

MODELO DE NUESTRO LC

El siguiente modelo que hemos elaborado de LC, es el que cumplimentará el profesor junto con el alumno para la formalización del mismo.

Los alumnos han de saber qué pretendemos conseguir y hacerse partícipes de este desafío; el profesor utilizará una variada gama de recursos y valorará las dificultades del alumno en un contexto real fomentando el aprendizaje activo mediante una actitud positiva donde primará la capacidad para conjugar comprensión y exigencia.

Contrato de aprendizaje

Estudiante:

Profesor:

Asignatura:

Unidad Temática:

Fecha de inicio:

Fecha de entrega:

Objetivos competenciales: <i>¿qué vas a aprender?</i>	<ul style="list-style-type: none">▪ Redactar una correcta carta de presentación▪ Identificar tipologías de C.V y realizar tu propio C.V▪ Conocer y manejar nuevas herramientas de empleo
Estrategias de aprendizaje: <i>¿cómo vas a aprender?</i>	<ul style="list-style-type: none">▪ El estudiante planifica su itinerario de aprendizaje en fases y según actividades▪ Busca información▪ Autoevalúa su progreso
Recursos materiales: <i>¿con qué vas a aprender?</i>	<ul style="list-style-type: none">▪ Documentación aportada por el tutor y recursos disponibles en el Centro Educativo
Evidencias para la autoevaluación: <i>¿cómo sabrás que has aprendido?</i>	<ul style="list-style-type: none">▪ A través del feed-back de las sesiones de seguimiento con el tutor y analizando la consecución de los objetivos
Criterios de evaluación <i>¿cómo demostrarás los aprendizajes adquiridos?</i>	<ul style="list-style-type: none">▪ Se presentarán los siguientes trabajos: carta de presentación, currículum vitae y videocurrículum
Cronograma de aprendizaje Sesiones de tutoría	<ul style="list-style-type: none">▪ 6 sesiones se destinarán a la carta de presentación y al currículum vitae y otras 6 a elaborar su videocurrículum▪ En cada sesión se establecerá un calendario de tutorías

Firma del profesor

Firma del estudiante

■ ANEXOS

ANEXO I

Las prácticas que a continuación enunciamos, desarrollan los contenidos de naturaleza teórica ya trabajados en el aula.

A su vez, nos permiten valorar la actividad educativa y saber en qué punto de los objetivos, previamente establecidos se ha avanzado, retrocedido o estancado y sus causas con el fin de intervenir en su mejora.

PRÁCTICA Nº1

Finalidad: poner en práctica la utilización de la prensa como instrumento de búsqueda de empleo.

Enunciado:

Lleva a cabo la siguiente actividad: localiza, selecciona y estudia, ofertas de empleo aparecidas en prensa, que se ajusten al perfil del título que estás cursando.

Adjunta las ofertas y detalla:

- la empresa o entidad demandante de empleo
- datos del puesto de trabajo
- requisitos que debe reunir el candidato
- condiciones de trabajo
- forma de contacto.

PRÁCTICA Nº2

Finalidad: las ETT pueden ser un buen recurso para identificar el nivel profesional que se tiene, ya que suelen realizar pruebas profesionales de calificación como paso previo a la inscripción en sus ficheros.

Enunciado:

Localiza tres ofertas de empleo de ETT a través de internet que se ajusten al perfil de tu título e indica:

- denominación del puesto
- funciones a desempeñar
- localidad
- requisitos de los candidatos
- condiciones de trabajo

PRÁCTICA Nº3

Finalidad: redactar correctamente una carta de presentación y un currículum vitae.

Enunciado:

Selecciona una de las ofertas de empleo trabajadas en alguno de los casos prácticos realizados con anterioridad en clase y redacta una carta de presentación adaptada a esa oferta y un currículum vitae.

PRÁCTICA Nº4

Finalidad: conocer las posibilidades de inserción laboral, salarios medios, necesidades de formación...

Enunciado:

Reflexiona y elabora cinco preguntas acerca de tus dudas laborales, que podrás resolver en la actividad que realizará el Centro con alumnos titulados de otras promociones en una charla-coloquio.

PRÁCTICA N°5

Finalidad: elaborar tu propio videocurrículum como estrategia que te diferencie en tu búsqueda activa de empleo.

Enunciado:

Realizar un videocurrículo adaptado a tu perfil académico y personal, que puedas remitir en las ofertas de empleo que sean de tu interés.

Herramientas para la búsqueda de empleo: tradicionales y novedosas



HERRAMIENTAS BÚSQUEDA EMPLEO

Herramientas tradicionales:

- Carta de Presentación
- Currículum Vitae

Herramientas novedosas:

- Videocurrículum
- Blogs o bitácoras
- Las redes sociales

HERRAMIENTAS BÚSQUEDA EMPLEO: "TRADICIONALES"

Carta de presentación

- Es la primera fuente de información para la empresa
- Partes del documento:
 - Datos del candidato
 - Datos de la empresa
 - Fecha
 - Introducción (razones que , ..)
 - Presentación del perfil profesional
 - Despedida y cierre
 - Firma



HERRAMIENTAS BÚSQUEDA EMPLEO: "TRADICIONALES"

Consejos prácticos realización carta presentación:

- Escribe la carta en una sola página, tamaño folio o DIN A-4
- Calcula márgenes de 3 cm. Por la izquierda y de 2 cm
- No olvides poner todas tus señas, teléfono, dirección e-mail y páginas web personales
- Cuida la presentación de estos documentos y revisa la ortografía antes de enviarlos

HERRAMIENTAS BÚSQUEDA EMPLEO: "TRADICIONALES"

Tipos de cartas de presentación

- ❖ Candidatura espontánea , no responde a ninguna oferta
- ❖ Respuesta a un anuncio
- ❖ Actualización del currículum, informa de cambios
- ❖ Dirigida a ETT
- ❖ Agradecimiento



HERRAMIENTAS BÚSQUEDA EMPLEO: "TRADICIONALES"

Currículum (C.V):

"Documento que describe de forma breve y estructurada el historial académico y profesional del trabajador".

Clases:

- Currículum cronológico
- Currículum funcional
- Currículum Europeo, europass



HERRAMIENTAS BÚSQUEDA EMPLEO: "TRADICIONALES"

C.V CRONOLÓGICO: es el modelo más utilizado. Tipos:

- ✓ Natural: en primer lugar se coloca el pasado; es aconsejable en carreras cortas
- ✓ Inverso: primero la experiencia laboral más reciente; bueno para destacar logros y éxitos

¡ AVISO!

Este tipo de currículum vitae no interesa redactarlo cuando se tienen periodos en blanco o si la trayectoria laboral ha sido inestable

HERRAMIENTAS BÚSQUEDA EMPLEO: "TRADICIONALES"

C.V FUNCIONAL:

- ✓ En este modelo no se utiliza la cronología
- ✓ Interesa destacar conocimientos que se poseen y trabajos realizados
- ✓ Permite señalar sólo aquello que nos favorece

¡ IMPORTANTE!

Este tipo de currículum vitae se utiliza cuando la vida laboral no ha sido corta o cuando queremos hacer cambio de orientación profesional

HERRAMIENTAS BÚSQUEDA EMPLEO: "TRADICIONALES"

C.V EUROPEO: se utiliza en búsquedas de empleo fuera del territorio nacional, en Europa. Es el más completo

- ✓ Como regla general, se estructura en:
 - Información personal
 - Experiencia laboral - Educación y formación
 - Capacidades y aptitudes: personales, sociales, organizativas, técnicas artísticas...
 - Información adicional y Anexos

¡ **RECOMENDACIÓN!** Si carecemos de experiencia profesional, incidiremos en la formación y experiencia adquirida en cursos y proyectos

HERRAMIENTAS BÚSQUEDA EMPLEO: "TRADICIONALES"

Consejos generales elaboración C.V:

1. El currículum tiene que ser **claro y conciso**
2. Tener una presentación **estructurada**
3. **Extensión** máxima, 2 páginas DIN-A4
4. **Redactado** por una sola cara de papel
5. Cuida el **lenguaje**, procura que sea adecuado
6. Debe tener un **diseño** original y atractivo, ¡jojo con los excesos!!!!



HERRAMIENTAS BÚSQUEDA EMPLEO: “TRADICIONALES”

Consejos generales:

7. Escrito **a ordenador**, salvo que se especifique lo contrario
8. ¡Ojo!!!, con las faltas de **ortografía**
9. La información descrita tiene que ser **objetiva**
10. La **fotografía** es opcional, salvo que la empresa lo indique
11. Debe **estar adaptado** al puesto de trabajo
12. **NO UTILIZAR EL MISMO CURRÍCULUM PARA OTRAS OFERTAS**

HERRAMIENTAS BÚSQUEDA EMPLEO: “NOVEDOSAS”

1. **VIDEO-CURRÍCULUM**, oportunidad para “diferenciarte” y hacer que la empresa te recuerde

Características a tener muy en cuenta

- Aspecto
- Postura
- Aptitud

Estructura de la grabación

- Presentación
- Experiencia
- Resumen

HERRAMIENTAS BÚSQUEDA EMPLEO: "NOVEDOSAS"

2. BLOGS O BITÁCORAS

- Sitio web periódicamente actualizado
- Recopila cronológicamente textos o artículos de uno o varios autores, aparece primero el más reciente
- Aporta más información que el C.V
- Da a conocer aspectos como la capacidad crítica y de escritura, las aptitudes comunicativas...

HERRAMIENTAS BÚSQUEDA EMPLEO: "NOVEDOSAS"

3. LAS REDES SOCIALES

- Nuevo espacio de encuentro virtual entre empresas y trabajadores
- Tipos:
 - Redes sociales** (Facebook, Tuenti, MySpace...): orientadas a la comunicación entre amigos y familia
 - Redes sociales profesionales** (Linkedin, Xing...): su única finalidad es el ámbito laboral

HERRAMIENTAS BÚSQUEDA EMPLEO: "NOVEDOSAS"

DIRECCIONES DE INTERÉS PARA MI CICLO FORMATIVO

Iluminación:

www.indeed.es/Ofertas-de-Tecnico-Iluminacion

Fotógrafo:

www.opcionempleo.com/empleo-fotografo.html

www.indeed.es/Ofertas-de-Fotografo

www.infojobs.net/ofertas-trabajo/fotografo

www.laboris.net/ofertas-de-trabajo-de-fotografo.htm

Tratamiento de Imagen:

www.empleo.trovit.es/empleo-tratamiento-imagenes

www.indeed.es/Ofertas-de-Tratamiento-De-Imagenes

www.infojobs.net/ofertas-trabajo/retoque-fotografico

www.jooble.es/sarch-trabajo-es/kw-retoque-fotografico
