

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL (EI)

Criterios y procedimientos de evaluación

- Para aprobar el módulo será necesario aprobar (nota igual o superior a 5) los distintos Resultados de Aprendizaje (RA) que lo componen (todos y cada uno de ellos).
- Para superar cada RA habrá que superar cada Criterio de Evaluación (CE) que lo compone con nota igual a 5 o superior (salvo las excepciones que se comentarán posteriormente). Y la nota de cada RA se hará con el peso (ponderación) de cada CE que aparece en la tabla adjunta.
- Cada CE será evaluado por separado, bien con una prueba o actividad exclusiva o con una en la que se pueda evaluar varios a la vez.
- La nota final del módulo será el número entero más próximo al resultado de la suma ponderada de cada RA (el peso de cada RA) aparece en la tabla adjunta.
- En caso de que la suma ponderada de un valor igual o superior a 5 pero no se tengan superados todos los RA, la nota final será de un 4 (suspenso).
- Las notas trimestrales se calcularán también en número entero, el más próximo a la resultante de ponderar las pruebas realizadas durante ese período lectivo y tendrán carácter meramente informativo (del progreso del alumno/a).
- Al final de cada trimestre se llevarán a cabo recuperaciones de las distintas pruebas que el alumnado no haya superado durante ese período. Si no se supera una prueba, la prueba tendrá que repetirse al completo y la nota máxima en recuperación será de 5 puntos.
- En junio, el alumno que haya suspendido algún RA, tendrá la oportunidad de recuperarlo, realizando sólo las pruebas no superadas. En el caso de que por peculiaridades de este período no pudiesen replicarse algunas pruebas, se realizarán otras similares que evalúen los distintos CE. Así mismo podrán presentarse a estas pruebas cualquier alumno que quiera subir nota. Se establecerá un calendario con las fechas de las distintas pruebas.
- En el supuesto de que un alumno usase técnicas fraudulentas para intentar superar una prueba dicho alumno automáticamente, tendría suspenso el correspondiente RA y deberá presentarse a la convocatoria final y deberá realizar todas las pruebas correspondientes a ese RA, independientemente de si las tuviera aprobadas (sin tener ni siquiera derecho a recuperación trimestral). Tendrá consideración de técnica

fraudulenta la captura de imágenes cualquier examen, la copia en la realización de los mismos, el plagio, etc.

- Las distintas pruebas o actividades evaluables son las siguientes:
 - **(ES)**: pruebas escritas (exámenes). Podrán contener preguntas abiertas, cortas y/o test (en este caso los errores restarán en función del número de respuestas). Aparecerán explicitadas las preguntas que corresponden a cada CE. Y habrá que superar con 5 o superior nota cada CE, salvo en el caso de que se evalúen a la vez 4 o más CE. En este caso podrá superarse la prueba habiendo suspendido sólo un CE, siempre y cuando este CE tenga una valoración superior al 25% de lo que le corresponde y que la suma ponderada de toda la prueba sea igual o superior a 5. En dichas pruebas se valorarán los aspectos formales, pudiéndose restar 0,25 pts a la nota final por la falta de limpieza en el escrito, ilegibilidad del mismo, no adecuada separación entre renglones o no uso de márgenes. De igual manera, las faltas de ortografía condicionarán la puntuación final del examen, restando 0,05 pts por cada una de ellas. Entre ambos conceptos, se podrá restar como máximo 1 punto.
 - **(EP)**: pruebas de ejecución práctica. Role-playings, dramatizaciones, simulaciones, etc.
 - **(OR)**: pruebas de exposición oral. Trabajos de investigación que se expondrán con apoyo de soporte audiovisual.
 - **(PRO)**: producciones. Producciones que los alumnos realicen: documentos, materiales, etc.
 - **(OB)**: observación de la participación de los alumnos en un debate sobre uno de los CE. Constituye la otra excepción en la que no es obligatorio aprobar el CE en cuestión que se evalúe. Se podrá aprobar el RA correspondiente con esta prueba suspendida siempre y cuando la suma ponderada del resto de pruebas sea igual o superior a 5.

Además de alcanzar los RA del módulo, la evaluación debe velar porque el alumnado desarrolle las capacidades personales y sociales necesarias para el desarrollo de su futura profesión, por lo que se valorará dentro de cada RA ciertos aspectos actitudinales que principalmente se valorarán a través de la observación directa, tales como:

- La responsabilidad a la hora de asistir a clase y hacerlo con puntualidad: +0,25 en ese RA si no se produce ninguna falta ni retraso. +0,10 si las faltas o retrasos son justificados. La no asistencia a actividades evaluables restará en la nota de esa prueba (se especificará la cantidad en cada prueba).
- La capacidad de iniciativa: +0,1 por actuación (máximo +0,5 por RA).
- Ayuda de especial mención y colaboración con compañeros: +0,1 por actuación (máximo +0,5 por RA).
- De igual modo, aquellas conductas contrarias a las normas del centro, tendrán una puntuación negativa, tales como:

- Comer en clase, usar el móvil sin permiso, interrumpir reiteradamente la clase, pasividad en la realización de actividades, etc.: -0,1 pts.
- Faltas consideradas graves o reiteración de las anteriores:-0,5 pts.
- Faltas muy graves (desconsideraciones, agresiones, etc): pueden ir desde -2,00 pts hasta el suspenso de dicho RA.

Dentro de cada RA se podrán ofertar trabajos optativos para incrementar la nota , serán trabajos de indagación-exploración y se expondrán y comunicarán al resto del grupo. Podrán ser individuales o en grupo. Siempre estarán relacionados con las competencias que se quieran alcanzar en ese RA. La nota máxima será de 0,5 pto o 1 pto, dependiendo de la envergadura de dicho trabajo.

A continuación se muestra la tabla donde aparecen las distintas pruebas o actividades evaluables del módulo con sus correspondientes instrumentos, junto con los RA y sus CE, así como las distintas ponderaciones y los contenidos organizados por unidades de trabajo.

RA 1 - (12%)		Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.		
UNIDAD Y SU CONTENIDO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	POND. %	POND. PRU	TÉCNICA/INSTRUMENTO
UT 1. Búsqueda activa de empleo: - Definición y análisis del sector profesional del título de Técnico Superior en Educación Infantil. Análisis de los diferentes puestos de trabajo relacionados con el ámbito profesional del título: Competencias profesionales, condiciones laborales y cualidades personales. Mercado laboral: Tasas de actividad, ocupación y paro. Políticas de empleo. - Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional. Definición del objetivo profesional individual. - Identificación de itinerarios	a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico Superior en Educación Infantil.	14	100	(OR). Exposición de un trabajo de investigación. Grupos de 5 ó 6. Responderá a los criterios de evaluación/ Escala de estimación.
	b) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.	15		
	c) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil de Técnico Superior en Educación Infantil.	14		
	d) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.	14		
	e) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.	14		
	f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de			

<p>formativos relacionados con el perfil del Técnico Superior en Educación Infantil.</p> <p>Formación profesional inicial.</p> <p>Formación para el empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valoración de la importancia de la formación permanente en la trayectoria laboral y profesional del Técnico Superior en Educación Infantil. - El proceso de toma de decisiones. El proyecto profesional individual. Proceso de búsqueda de empleo en el sector público. Fuentes de información y formas de acceso. - Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector. Técnicas e instrumento de búsqueda de empleo. <p>Métodos para encontrar trabajo.</p> <p>Análisis de ofertas de empleo y de documentos relacionados con la búsqueda de empleo.</p> <p>Análisis de los procesos de selección.</p> <p>Aplicaciones informáticas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. 	búsqueda de empleo.	14		
	g) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.	15		
RA 2 - (12%)	Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.			
UNIDAD Y SU CONTENIDO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	POND. %	POND. PRU	TÉCNICA/INSTRUMENTO

<p>UT 2. Gestión del conflicto y equipos de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concepto de equipo de trabajo. Clasificación de los equipos de trabajo. Etapas en la evolución de los equipos de trabajo. Tipos de metodologías para trabajar en equipo. Aplicación de técnicas para dinamizar equipos de trabajo. Técnicas de dirección de equipos. - Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización. - Equipos en el sector de la educación formal y no formal según las funciones que desempeñan. - Equipos eficaces e ineficaces. Similitudes y diferencias. La motivación y el liderazgo en los equipos eficaces. - La participación en el equipo de trabajo. Diferentes roles dentro del equipo. La comunicación dentro del equipo. Organización y desarrollo de una reunión. - Conflicto: Características, fuentes y etapas. Métodos para la resolución o supresión del conflicto. 	a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del Técnico Superior en Educación Infantil.	14	100	(EP). Role -playing. En grupos de 7/8 habrá que ejemplificar cada uno de los criterios/ Escala de estimación.
	b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.	14		
	c) Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.	14		
	d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.	14		
	e) Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.	14		
	f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.	15		
	g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.	15		

- El proceso de toma de decisiones en grupo.				
RA 3 - (15%)	Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.			
UNIDAD Y SU CONTENIDO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	POND. %	POND. PRU	TÉCNICA/INSTRUMENTO
UT 3. Contrato de trabajo: - El derecho del trabajo. Relaciones Laborales. Fuentes de la relación laboral y principios de aplicación. Organismos que intervienen en las relaciones laborales. - Análisis de la relación laboral individual. - Derechos y Deberes derivados de la relación laboral. - Modalidades de contrato de trabajo y medidas del fomento de la contratación. - Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad, beneficios sociales entre otros. - El Salario. Interpretación de la estructura salarial. Salario Mínimo Interprofesional. - Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. - Representación de los trabajadores/as. Representación sindical y representación unitaria.	a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.	10	100	(ES) Preguntas abiertas, cortas y/o test y resolución de supuestos/ Criterios corrección.
	b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.	10		
	c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.	10		
	d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.	10		
	e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.	10		
	f) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.	10		
	g) Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.	10		
	h) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.	10		
	i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Educación Infantil.	10		
	j) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.	10		

<p>Competencias y garantías laborales.</p> <p>Negociación colectiva.</p> <p>- Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del Técnico Superior en Educación Infantil.</p> <p>- Conflictos laborales.</p> <p>Causas y medidas del conflicto colectivo: la huelga y el cierre patronal.</p> <p>Procedimientos de resolución de conflictos laborales.</p>				
<p>RA 4 - (15%)</p>	<p>Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.</p>			
<p>UNIDAD Y SU CONTENIDO</p>	<p>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</p>	<p>POND. %</p>	<p>POND. PRU</p>	<p>TÉCNICA/INSTRUMENTO</p>
<p>UT 4. Seguridad social, empleo y desempleo:</p> <p>- Estructura del Sistema de la Seguridad social.</p> <p>- Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social: afiliación, altas, bajas y cotización.</p> <p>- Estudio de las Prestaciones de la Seguridad Social.</p> <p>- Situaciones protegibles en la protección por desempleo.</p>	<p>a) Se ha valorado el papel de la seguridad social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.</p> <p>b) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.</p> <p>c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social.</p> <p>d) Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de seguridad social.</p> <p>e) Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.</p> <p>f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.</p>	<p>10</p> <p>15</p> <p>10</p> <p>15</p> <p>10</p> <p>15</p>	<p>10</p> <p>90</p>	<p>(OB) Debate/ Escala de estimación.</p> <p>(ES) Preguntas abiertas, cortas y/o test y resolución de supuestos/ Criterios corrección.</p>

	g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.	15		
	h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.	10		
RA 5 - (10%)	Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.			
UNIDAD Y SU CONTENIDO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	POND. %	POND. PRU	TÉCNICA/INSTRUMENTO
UT 5. Evaluación de riesgos profesionales: - Valoración de la relación entre trabajo y salud. - Análisis de factores de riesgo. - La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva. - Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad. - Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales. - Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psico-sociales. - Riesgos específicos en el sector de la educación infantil. - Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.	a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.	14	100	(OR)*. Grupos de 4/5. Primera parte del trabajo-proyecto fin de módulo (=contextualización)/ Escala de estimación.
	b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.	14		
	c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.	15		
	d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del Técnico Superior en Educación Infantil.	14		
	e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.	14		
	f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Educación Infantil.	14		
	g) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Educación Infantil.	15		
RA 6 - (18%)	Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.			

UNIDAD Y SU CONTENIDO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	POND. %	POND. PRU	TÉCNICA/INSTRUMENTO
UT 6. Planificación de la prevención de riesgos en la empresa: - Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales. - Gestión de la prevención en la empresa. - Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales. - Planificación de la prevención en la empresa. - Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo. - Elaboración de un plan de emergencia en una «pyme».	a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.	5	100	(OR)**. Grupos de 4/5. Segunda parte del trabajo-proyecto fin de módulo (=contenido) / Escala de estimación.
	b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.	5		
	c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.	5		
	d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.	5		
	e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia.	5		
	f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del Técnico Superior en Integración Social.	40		
	g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una pequeña y mediana empresa.	35		
RA 7 - (18%)	Aplica las medidas de prevención y protección, analizando as situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico Superior en Educación Infantil.			
UNIDAD Y SU CONTENIDO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	POND. %	POND. PRU	TÉCNICA/INSTRUMENTO
UT 7. Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa: - Determinación de las medidas de prevención y protección individual	a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.			
	b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.			

y colectiva. - Protocolo de actuación ante una situación de emergencia. - Primeros auxilios.	c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.		100	(OR)***. Grupos de 4/5. Tercera parte del trabajo-proyecto fin de módulo (=aplicación) / Escala de estimación.
	d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.			
	e) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.			
	f) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.			