DEPARTAMENTO HOSTELERÍA Y TURISMO

I.E.S. ATENEA

Curso: 2021/22

Programación del Módulo

RECURSOS HUMANOS Y DIRECCIÓN DE EQUIPOS EN RESTAURACIÓN.

CÓDIGO: 0504

C.F.G.S. Dirección de Servicios de Restauración

Profesora: Azucena de Francisco Caro

1.- INTRODUCCIÓN

2. **JUSTIFICACIÓN**

3. **CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN**

4.- OBJETIVOS

5. **CONTENIDOS**

6. **METODOLOGÍA.**

7. **MEDIDAS DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD. (NEAE)**

8. **EVALUACIÓN**

10.- BIBLIOGRAFÍA

11.- ANEXO PREVISIONES DEBIDAS AL COVID (MODALIDAD ONLINE Y SEMIPRESENCIAL)

1.- INTRODUCCIÓN

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, contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática, y permitir su progresión en el sistema educativo y en el sistema de formación profesional para el empleo, así como el aprendizaje a lo largo de la vida.

A continuación, pasamos a identificar el ciclo y el módulo profesional objeto de la programación:

	Descripció	
Identificación	Familia Profesional	Hostelería y turismo
	Título	Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración.
	Referente en la Clasificación Internacional Normalizada de laEducación.	CINE-5b.
	Nivel del Marco Español de Cualificaciones para la educaciónsuperior.	Nivel 1. Técnico Superior.
	Módulo Profesional	Recursos humanos y dirección de equipos enrestauración.
	Código	0504
	Equivalencia en créditos. ECTS.	3
Tipología de Módulo	Asociado a UC:	UC1097_3
Distribución Horaria	Curso	Segundo
	Horas	63
	Horas Semanales	3

2. JUSTIFICACIÓN

En cuanto al módulo de Recursos Humanos y dirección de equipos en restauración, en la actualidad **la profesión de jefe de cocina** se encuentra en un momento de evolución y cambio debido a diversas causas. Las principales son las siguientes:

- El significativo cambio en los hábitos y estilos de vida de los consumidores (lejanía del puesto de trabajo y de los centros escolares, incorporación de la mujer a la vida laboral, entreotros) así como la ruptura de la transmisión de conocimientos y cultura culinaria junto con la proliferación de centros comerciales donde se pueden compaginar compras, comida y ocio, con datos con gran influencia en el sector de la Hostelería y la Restauración.

- En cuanto a la tipología de establecimientos, la tendencia del mercado apunta hacia un estancamiento, en cuanto a crecimiento se refiere, de los restaurantes tradicionales, de lujo, y de los llamados «de autor» –en España existe el triple de restaurantes por persona que en el resto de Europa–, mientras que se prevé una gran expansión y consolidación de las empresas dedicadas a larestauración colectiva (centros sanitarios, centros escolares, empresas, centros de ocio, etc.) y de las llamadas «empresas de restauración moderna» o «neorrestauración», que abarcan un gran ámbito de gama y conceptos.

- Debido a este gran crecimiento, la demanda de profesionales del sector de la restauraciónque sepan adecuarse y responder a las nuevas estructuras organizativas y productivas, es cada vez mayor. Así, estos profesionales, ayudados por la formación adecuada completada por la empresa y la propia experiencia, deberán ser capaces de conseguir y proporcionar elevados estándares de calidad, en el producto y en el servicio, a una clientela cada vez mayor y más exigente, a la que se debe intentar fidelizar, como estrategia básica ante el incremento de la competencia.

- La evolución profesional, en cuanto a las funciones que serán desempeñadas por estetitulado, se relaciona con las de dirección, comercialización de los productos y organización de las unidades de producción y servicio en cocina, entre otras. La evolución relacionada con el avance tecnológico se traducirá en la introducción de nuevas maquinarias, herramientas y productos, como pueden ser hornos de convección, mixtos programados, máquinas de vacío y vacío compensado, sistemas de distribución diferida en el tiempo y en el espacio, productos de 4.ª y 5.ª gama, otros productos ultracongelados, programas informáticos para el control y registro de procesos de producción, programas informáticos de gestión y el uso continuo de Internet para el intercambio de información. Por último, la evolución organizativa dependerá, en gran medida, de las características de los equipos y maquinarias, adecuadas éstas, a su vez

al tipo de oferta gastronómica.

- En lo referente a la organización de la producción y de las tareas, puede destacarse la producción en cocinas centrales, que facilita la estandarización de los procesos y la optimización de los recursos.

En relación al **entorno profesional**, las personas con este perfil profesional ejercen su actividad tanto en grandes como en medianas y pequeñas empresas, principalmente del sector de hostelería y, en concreto, del subsector de restauración, pudiendo actuar en los pequeños establecimientos, en muchas ocasiones, como propietario o propietaria y responsable de cocina simultáneamente. Aunque su actividad profesional se desarrolla habitualmente en establecimientos de carácter privado, también puede desarrollarla en establecimientos públicos, fundamentalmente cuando se ubica en el sector educativo, sanitario o de servicios sociales. Cuando no actúan por cuenta propia, realizan sus funciones bajo la dependencia de la dirección del establecimiento, sea éste un hotel u otro tipo de alojamiento o establecimiento de restauración.

Las ocupaciones y puestos de trabajo más relevantes son los siguientes:

- Director de alimentos y bebidas.
- Director de cocina.
- Jefe de producción en cocina.
- Jefe de cocina.
- Segundo jefe de cocina.
- Jefe de operaciones de catering.
- Jefe de partida.
- Cocinero.
- Encargado de economato y bodega.

Las **líneas de actuación** en el proceso enseñanza-aprendizaje que permiten alcanzar losobjetivos del módulo versarán sobre:

- ✓ Métodos y sistemas de planificación y organización.
- ✓ Selección de personal.
- ✓ Descripción detallada del puesto de trabajo.

- ✓ Formación continua en el puesto.
- ✓ Motivación de los trabajadores.
- ✓ Dirección y liderazgo.

Con esta programación vamos a intentar desarrollar las competencias profesionales, personalesy sociales previstas para este módulo profesional. Utilizaremos una metodología activa, participativa y centrada en el alumnado, que desarrolle el saber hacer, más que los contenidos teóricos, y permita al alumnado aplicar los conocimientos aprendidos a situaciones reales de su entorno.

2.1. MARCO NORMATIVO PARA LA FORMACIÓN PROFESIONALEN ESPAÑA Y ANDALUCÍA

LEYES ORGÁNICAS

- La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la FormaciónProfesional. (BOE 20-6-2002).
- La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE). (BOE 14-07-06).
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.(LOMCE). (BOE 10-12-13).
- Ley 17/2007, 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, (LEA). (BOJA 26-12-2007)

DE LA ORDENACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL

- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. (BOE 30-07-2011).
- Decreto 436/2008, de 2 de septiembre, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forma parte del sistema educativo. (BOJA 12-9-2008)
- ANTEPROYECTO DE LEY DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ANDALUCÍA. 327- 14-ECD

DE CENTROS

- Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria. (BOJA 16-07-2010)
- ORDEN de 20 de agosto de 2010, por la que se regula la organización y el funcionamiento de los institutos de educación secundaria, así como el horario de los centros, del alumnado y del profesorado. (BOJA 30-08-2010)

DE LAS ENSEÑANZAS

- ORDEN de 28 de septiembre de 2011, por la que se regulan los módulos profesionales de formación

en centros de trabajo y de proyecto para el alumnado matriculado en centros docentes de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

DE LA EVALUACIÓN

- ORDEN de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

3. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN

3.1. Características del Centro.

Para programar este módulo se ha tenido en cuenta el entorno económico-social y lasposibilidades de desarrollo de este.

El **centro** en el que vamos a impartir el módulo se ubica en un edificio del año 1991, construido por la Consejería de Educación para impartir enseñanzas de educación secundaria obligatoria, bachillerato y de Formación Profesional de las familias profesionales de Electricidad y Electrónica, así como Hostelería y Turismo.

La Ciudad de Mairena del Aljarafe ha experimentado una evolución en todos los sentidos,y el sector económico ha sido tanto motor de cambio como consecuencia de todo el proceso detransformación en el tejido empresarial del municipio. Es por lo que hoy, Mairena del Aljarafees un municipio que ha pasado de mantener una base económica plenamente agraria a considerarse una Ciudad dedicada al sector servicios que ha logrado mantener el germen agrario sobre el que se sustentó desde que llegaran hasta aquí los primeros pobladores romanos: el olivo.

El centro se inaugura en el año 1991, en el área metropolitana de Sevilla, en un núcleo residencial de incipiente crecimiento en la década de los años 90 y principios del siglo XXI.

El alumnado procede de familias jóvenes procedentes de la capital y establecidas por primera vez en este núcleo residencial con nuevas infraestructuras y servicios.

El centro es uno de los primeros centros educativos de la zona, tanto de titularidad pública, como privada-concertada.

El alumnado de Educación Secundaria Obligatoria procede de los núcleos residenciales adyacentes y de las localidades de Mairena del Aljarafe, San Juan de Aznalfarache, Palomares y Almensilla.

El alumnado de Bachillerato, procede de forma mayoritaria del mismo centro.

El alumnado de los ciclos formativos de Formación Profesional tiene una procedencia más diversa, tanto de la zona circundante, como de Sevilla capital y otros pueblos externos al Aljarafe, formando un conjunto variado de niveles culturales y socio-económicos.

La amplia **oferta educativa** que presenta en Instituto se distribuye de manera proporcionada de la siguiente forma:

ENSEÑANZAS	PORCENTAJE
E.S.O.	**30%**
Bachillerato HCS, CT	**30%**
FPB Hostelería	**5%**
FP Dual Industria Alimentaria	**5%**
F.P. Rama Electricidad y Electrónica. Rama Hostelería y Turismo (Grado Medio, Grado Superior y FP Básica)	**30%**
	TOTAL **100 %**

Las edades de nuestro alumnado oscilan entre los 12 años en 1º de ESO, y los 50 años en algunos de la enseñanza de Formación Profesional.

El centro dispone de **instalaciones,** recursos y medios necesarios tales como aulas polivalentes, salón de actos, talleres de cocina, taller de panadería y repostería, etc. para satisfacer las necesidades que se plantean en el desarrollo del Ciclo Formativo de Grado Superior de Dirección de Cocina y Dirección de Servicios de Restauración. En concreto, el aula para impartir este módulo durante este curso es:

- Dirección de cocina: biblioteca (con proyector y pantalla) y aula del ciclo con ordenadores con conexión Internet y pizarra digital.
- Dirección de servicios de restauración: aula de cata. Sin ordenadores ni pizarra digital. Cuenta con proyector. No es un aula adecuada por la falta de espacio y el condicionamiento de su distribución.

El claustro de **profesores** es estable lo que permite el desarrollo de varios **proyectos educativos**, entre los que destacamos:

PLAN PROYECTO BILINGÜE

Hoy día resulta indudable la conveniencia de promover en nuestro alumnado estancias en el extranjero e intercambios con centros educativos de otros países, con el fin de crear en ellos la necesidad

de comunicarse en otro idioma y usarlo en un contexto lo más realista posible.

Los intercambios escolares y estancias en el extranjero tienen como finalidad:

- Perfeccionar el conocimiento de otras lenguas, desarrollando sus aspectos prácticos.
- Adquirir hábitos y actitudes positivos en el aprendizaje de los idiomas en particular, yen la formación permanente en general.
- Desarrollar actitudes positivas de convivencia y cooperación.
- Conocer la realidad cultural del país en el que realizan la estancia.

PROYECTOS EUROPEOS, ERASMUS+

En la actualidad estemos inmersos en varios proyectos Erasmus + con el objetivo de crear un entorno positivo e integrador para el proceso de enseñanza-aprendizaje, inculcar un sentimiento internacional en toda la comunidad educativa, mejorar las competencias de alumnos/as, mejorar las competencias del profesorado para ajustar su desarrollo profesional ante los nuevos desafíos.

- Becas de movilidad para el alumnado del IES Atenea durante los cursos 19/20 y 20/21 deedades comprendidas entre 15 y 19 años, que cursen 3º y 4 ESO.

- Periodo de duración del Proyecto: dos cursos escolares 2019/20-2020/1
- Becas de 5 días de duración, para la formación *Job Shadowing.*
- Países de destino: por determinar.

PLAN DE IGUALDAD Y COEDUCACIÓN:

La Coeducación ha de ser entendida como un sistema que aboga por una educación sin sesgos sexistas, que tiene en cuenta procesos en la construcción de identidades femeninas y masculinas, que observa y analiza las discriminaciones para poderlas contrarrestar, que anula las limitaciones que reflejan claramente los estereotipos de género y que potencia la educación en conocimientos, actitudes, valores y comportamientos en el desarrollo íntegro de las personas en el mundo laboral, en la vida doméstica y en la participación ciudadana.

PLAN DE CONVIVENCIA:

El plan de convivencia constituye un aspecto del proyecto educativo que concreta la organización y el funcionamiento del centro en relación con la convivencia y establece las líneas generales del modelo de convivencia a adoptar en el mismo, los objetivos específicos a alcanzar, las normas que lo regularán y las actuaciones a realizar en este ámbito para la consecución de los objetivos planteados.

PLAN DE SALUD LABORAL:

La prevención de riesgos laborales, la promoción y protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, forman parte de los objetivos prioritarios de la Consejería deEducación, que facilitará los medios y recursos humanos para hacerla extensiva a todo el profesorado de los centros docentes públicos, a través de la planificación, el aseguramiento y la mejora continua del sistema de gestión de la organización.

PROYECTO LECTOR, FOMENTO DE LA LECTURA Y USO DE LA BIBLIOTECA:

Pretende contribuir a establecer las condiciones para que el alumnado pueda alcanzar un desarrollo, adecuado a su edad, de la competencia en comunicación lingüística, así como fomentarel hábito y el placer de la lectura y la escritura, ser un punto de encuentro de lectores y de intercambio de experiencias y recursos de todos los miembros de la comunidad educativa. La biblioteca escolar ofrece la posibilidad de acceso igualitario a los recursos y a la cultura, independientemente del estado socioeconómico de procedencia.

Dentro de la contextualización del Centro debemos tener en cuenta el Plan de Centro del Centro educativo donde impartimos nuestras enseñanzas, ya que en él se establecerán los objetivosy líneas de actuación de dicho Centro en función de su entorno y características propias. De esta manera, contextualizaremos el proceso de enseñanza aprendizaje de nuestro módulo a los objetivos y prioridades educativas de nuestro Centro, contextualizando así dicho proceso.

a) <u>Líneas generales de actuación pedagógica</u>.

Las líneas generales de actuación pedagógica son parte del Proyecto de Centro y reflejan las señas de identidad del centro, lo singularizan y lo diferencian, dotándolo de personalidad propia. Estas se centrarán en:

- **Difundir y extender valores** como la democracia, el respeto y la tolerancia, así como desarraigar toda manifestación de discriminación para fomentar ciudadanos responsables.
- **Conseguir una enseñanza de calidad** que proporcione al alumnado las máximas posibilidades de desarrollo personal según sus capacidades y favorezca su integración socio-laboral fomentando su capacidad de aprendizaje y adaptación.
- **La educación es una responsabilidad de toda la Comunidad** y por ello **el Centro tiene que estar abierto a ella**.

Concreción de las líneas de actuación pedagógica:

Los valores en los que basamos nuestras Líneas Generales de Actuación pedagógica son:

1**.-** Educar para la libertad y la responsabilidad colaborando con las familias en el desarrollo de

- La autonomía personal.
- La cultura del esfuerzo y la constancia, entre otros.

2.- Transmitir nuestro bagaje cultural tratando por igual los conceptos y los procedimientos como base del conocimiento y del desarrollo de las capacidades intelectuales.

3.- Potenciar los valores democráticos de:

- Participación activa.
- Respeto a la dignidad de las personas, entre otras.

4.- Fomentar la convivencia desde la serenidad, la actitud reflexiva, la aceptación del conflicto y la búsqueda de acuerdos mediante el diálogo constructivo.

5.- Respetar la naturaleza mediante hábitos de consumo responsable y conductas ecológicas.

6.- Basar las relaciones pedagógicas en la protección y motivación positiva del alumnado, la confianza en la competencia profesional del profesorado y el respeto a la dignidad personal de toda la comunidad educativa.

7.- Crear en el centro un espacio de participación y debate constructivo en el que tenga cabida toda la comunidad educativa, para buscar el desarrollo óptimo de nuestra tarea educativa y el uso positivo de nuestros recursos.

8.- Abrir el centro al entorno para intercambiar actividades, recursos y experiencias concuantos organismos, organizaciones y entidades compartan nuestros objetivos.

9.- Educar para la salud física y mental fomentando la actividad física y el deporte, hábitos de higiene personal, la preparación para el ejercicio de la ciudadanía con actitud crítica y responsable,una alimentación sana y equilibrada, y equilibrio psicológico.

10.- Concebir el currículo como un todo progresivo y coordinado que abarca la totalidad de losniveles con continuidad y coherencia, intentando que tanto las metodologías como los contenidos se adapten a las presentes líneas generales de actuación pedagógica.

Partiendo de la situación actual del Centro se pueden, por tanto, concretar los siguientes **Objetivos Generales**, relacionándolos con las distintas Finalidades Educativas que aparecen en nuestro Proyecto de Centro:

1.- Para fomentar la participación de todos los sectores de la comunidad escolar.

2.- Mejorar el ambiente educativo reforzando la enseñanza aprendizaje.

3.- Mejorar la integración con el entorno.

4.- Mejoras en infraestructuras.

3.2. Características del Alumnado.

- En lo que respecta al **alumnado**, el criterio de la matriculación ya no es geográfico sino académico: es la oferta lo que atrae al alumnado, sobre todo en el caso de Hostelería. Pese a que existen 3 centros en la provincia en los que se imparte el Ciclo Formativo de Grado Superior de Dirección de Cocina, el IES Atenea es uno de los centros de enseñanza público más cercanos a Sevilla capital donde se imparte. Por eso el alumnado que cursa estas enseñanzas procede mayormente de distintas partes de Sevilla y de diversas poblaciones, entre otras, Las Cabezas de San Juan y Almensilla.

- En relación al *acceso al ciclo formativo* contamos tanto con alumnado que ha accedido de forma directa, ya que cuentan con el Título de Bachiller y otros/as han cursado en el mismo centro el Ciclo Formativo de Grado Medio de Cocina y Gastronomía perteneciente a la misma familia profesional.

- Las *edades* del alumnado están comprendidas entre los 19 y los 55 años, no obstante, la mayoría se sitúa entre los 19 y los 25 años. Por otro lado, las circunstancias personales y profesionales de cada uno/a también son diferentes. Contamos con alumnado con experiencia profesional en el sector por qué han trabajado en bares, restaurantes, etc. como cocineros/as. También disponemos de alumnado que está trabajando a la par que cursa el ciclo formativo. En definitiva, se trata de un grupo **heterogéneo**.

- El *nivel* que presenta el alumnado en base a la evaluación inicial, es en líneas generales apropiado para poder desarrollar los contenidos y actividades del módulo. No obstante, hay alumnado aventajado como consecuencia de su experiencia laboral en el sector de la hostelería.

3.3. Características del Entorno.

- Respecto al **entorno** decir que en él está presente la actividad económica. De clase social media, se caracteriza por la ausencia de conflictos de carácter social o de cualquier otra tipología que impliquen una atención preferente. El Centro mantiene buena relación conservicios externos de la zona y con instituciones como son el Ayuntamiento, Delegación de Educación, Empresas de restauración y alimentación, Administraciones Públicas, Asociaciones Empresariales. Se dispone de una base de datos de empresas para FCT y PROYECTO.

4.- OBJETIVOS

4.1. COMPETENCIA GENERAL DEL TITULO

Los requerimientos generales de cualificación profesional del sistema productivo para este técnico están recogidos también en la **Orden por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración** por el que se establecen las enseñanzas correspondientes al Título de Formación Profesional de **Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración** en Andalucía, perteneciente a la familia profesional de Hostelería y Turismo.

Desarrollados dentro de la cualificación profesional Dirección en restauración HOT331_3 (Real Decreto 1700/2007, de 14 de diciembre), exigible a este técnico, la ***unidad de competencia*** UC1097_3: Dirigir y gestionar una unidad de producción en restauración por lo que, en su diseño, se ha fijado como uno de los módulos a cursar el de **"Recursos humanos y dirección de equipos en restauración"**, que se imparte en ***segundo curso*** del título de Técnico Superior en Direcciónde Cocina.

Las nuevas tecnologías, la innovación en los productos, la organización flexible, suponen que el trabajo profesional está sujeto a una transformación continua con nuevos métodos y formas de trabajo, lo cual presenta consecuencias importantes para la cualificación y competencia de dichos trabajadores y para su formación.

El trabajo en el centro educativo tiene como fin último dotar, de las *competencias profesionales, personales y sociales,* al alumnado en el sentido de "posesión y desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes para realizar con éxito la cualificación profesional propia del Técnico Superior en Dirección de Cocina en diferentes situaciones de trabajo, de forma autónoma y responsable en su área profesional".

4.2 COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES

Con la programación de este módulo vamos a contribuir a desarrollar principalmente las ***competencias profesionales, personales y sociales*** que aparecen señaladas a continuación de entre todas las reguladas por el *artículo 5 del Real Decreto 687/2010, de 20 de mayo.*

b) Diseñar los procesos de producción y determinar la estructura organizativa y los recursos necesarios, teniendo en cuenta los objetivos de la empresa.

d) **Programar actividades y organizar recursos**, teniendo en cuenta las necesidades de producción.

k) **Controlar el desarrollo de los servicios en cocina**, coordinando la prestación de los mismos, teniendo en cuenta el ámbito de su ejecución y los protocolos establecidos.

l) **Cumplimentar la documentación administrativa relacionada con las unidades de producción en cocina**, para realizar controles presupuestarios, informes o cualquier actividadque pueda derivarse, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.

m) **Dar respuesta a posibles solicitudes, sugerencias y reclamaciones de los clientes**, para cumplir con sus expectativas y lograr su satisfacción.

4.3. OBJETIVOS GENERALES DEL TÍTULO

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto por el que se establece el título de Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración y se fijan sus enseñanzas mínimas, y según la ***Orden*** por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Dirección de Servicios de restauración , establece los objetivos generales que contribuyen a alcanzar este módulo.

4.4 RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL MÓDULO PROFESIONAL

Como los Resultados de Aprendizaje están redactados en términos de una habilidad o destreza unida al objeto sobre el que se ha de desempeñar esa habilidad o destreza (el ámbito competencial), más una serie de acciones en el contexto del aprendizaje (el ámbito educativo). Para nuestro Módulo Profesional, la normativa determina que los resultados de aprendizajeque tendrá que alcanzar el alumnado son los siguientes:

ANÁLISIS DE LOS RA'S POR LOGRO, OBJETO Y ACCIÓN DE CONTEXTO PARADESCRIBIR EL PROCESO PRODUCTIVO				
MÓDULO PROFESIONAL: "Recursos humanos y dirección de equipos en restauración				
	Ámbito Competencial	*Ámbito de Aplicación*	*Ámbito Educativo*	*Competencia aplicada*
RA	**LOGRO**	**OBJETO**	**ACCIÓN CONTEXTUAL**	**PROCESO PRODUCTIVO**
1	Determina	los puestos de trabajo ysus funciones en el área de restauración.	caracterizando los distintos perfiles profesionales.	Determinar los puestosde trabajo y sus funciones.
2	Planifica	los recursos humanos	aplicando los sistemas de organización del personal dependiente	Planificar los recursos humanos.
3	Colabora	en la selección de personal	teniendo en cuenta las previsiones y necesidades dela empresa.	Colaborar en la selección de personal.

4	Integra	al personal de la empresa	adaptando los modelos actualesde organización de los recursos humanos.	Integrar al personal dela empresa.
5	Dirige	los equipos	aplicando las técnicas de gestión de recursos humanos para laconsecución de los objetivos.	Dirigir los equipos.

5. CONTENIDOS

Entendemos por contenidos el conjunto de saberes, conceptos, habilidades y actitudes, en torno a los cuales se organizan las actividades en el aula.

5.1 ANÁLISIS Y SECUENCIACIÓN DE CONTENIDOS

Así mismo convendría reflejar no sólo los contenidos y las capacidades, sino el tipo de contenidos de que se trata.

Del análisis de los resultados de aprendizaje se deduce que el aprendizaje debe basarse en el **saberhacer,** de forma que el enunciado del resultado de aprendizaje se define con los siguientes verbos: identificar, reconocer, clasificar, realizar operaciones.

Los contenidos, al igual que toda la programación deben basarse en la adopción de habilidadesy destrezas por parte del alumnado, así como en la adquisición de conocimientos y actitudes, concluimos diciendo que en este módulo profesional predomina el contenido procedimental, sin que ello relegue los contenidos conceptuales y actitudinales que deben aprender.

Los contenidos básicos del módulo son los que se van a describir relacionándolos con los criterios de evaluación.

La estructura de cada título está diseñada para que cada Resultado de Aprendizaje se desarrolle a través de un número determinado de criterios de evaluación. A estos elementos curriculares se le asocian unos contenidos básicos que permiten alcanzar las competencias definidas para cada módulo profesional.

Para este módulo profesional, estos contenidos básicos y su asociación con los otros elementoscurriculares son:

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación	Contenidos Básicos asociados
RA1. Determina los puestos de trabajo y sus funciones en el área de restauración, caracterizando los distintos perfiles profesionales.	Determinación de puestos de trabajo.
a) Se han identificado las etapas de la planificación de plantillas y previsión de las necesidades de personal.	- Planificación de plantillas en las empresas de restauración. • Etapas del proceso.
b) Se han definido las características de cada puesto de trabajo correspondientes a trabajadores semicualificados y cualificados.	- Métodos de definición de puestos de trabajo.
c) Se han analizado los principales métodos para la selección de trabajadores semicualificados y cualificados.	- Herramientas de planificación y previsión de plantillas.
d) Se han definido los límites de responsabilidad, funciones y tareas de cada puesto de trabajo.	- Establecimiento de áreas de responsabilidad, funciones y tareas del personal dependiente.
e) Se han evaluado los tiempos de trabajo delas actividades profesionales más significativas en restauración.	• Medición y evaluación de tiempos de trabajo.
f) Se ha valorado los principios deontológicos característicos en el marco de las empresas o áreas de restauración.	- Principios deontológicos. - Principios deontológicos característicos.
g) Se ha valorado la normativa legal vigenteen materia laboral.	- Normativa laboral aplicable.

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación	Contenidos Básicos asociados
RA2. Planifica los recursos humanos, aplicando los sistemas de organización del personal dependiente.	Planificación del personal dependiente a la estructura organizativa
a) Se han establecido los sistemas de planificación de plantillas evaluando las variables necesarias.	- Modelos tipos de plantillas. - Integración en las necesidades del grupo de los objetivos, políticas o directrices empresariales.
b) Se han relacionado las nuevas tendencias empresariales en restauración con losdiferentes equipos humanos.	- Nuevas tendencias organizativas en restauración.
c) Se han caracterizado las funciones que deben ser desempeñadas por el personal dependiente.	- Definición de las funciones a desempeñar.
d) Se han definido los turnos necesarios, las jornadas, el calendario anual y el descanso para el correcto funcionamiento del establecimiento o área de restauración.	- Organización del tiempo laboral. • Turnos, horarios y vacaciones.
e) Se ha manejado software de gestión de plantillas.	• Herramientas informáticas aplicables.

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación	Contenidos Básicos asociados
RA3. Colabora en la selección de personal, teniendo en cuenta las previsiones y necesidades de la empresa.	Colaboración en la selección del personal.
a) Se ha preparado un plan secuenciado de selección de personal.	- Selección de personal. • Plan de selección de personal.
b) Se ha identificado el proceso de selecciónde personal y sus fases. c) Se ha valorado el coste del proceso de selección.	• Proceso de selección. Etapas. Coste.
d) Se han reconocido las diferentes técnicasde selección. e) Se han diseñado los aspectos técnicos dela entrevista y de los test. f) Se han reconocido otras nuevas formas de selección.	- Técnicas de selección. Entrevista, test y otras formas de selección. Tendencias.
g) Se han elegido sistemas de reclutamientode personal.	- El reclutamiento. Concepto y características. • Sistemas de reclutamiento. Interno y externo. • Fuentes para reclutar.
h) Se han valorado los diferentes candidatos, según el puesto a cubrir.	• La preselección.

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación	Contenidos Básicos asociados
RA4. Integra al personal de la empresa, adaptando los modelos actuales deorganización de los recursos humanos.	Integración del personal en la empresa de restauración.
a) Se han descrito las necesidades de formación para actualizarse al puesto de trabajo. b) Se han identificado las diferentes formasde formación. c) Se ha reconocido la finalidad de la formación.	- Plan de formación. • Carreras profesionales.
d) Se han reconocido las diferentes motivaciones de los trabajadores de la empresa.	- Motivación. • Concepto.
	• Evolución.
e) Se han caracterizado los elementos determinantes de la motivación y de la desmotivación en el puesto de trabajo.	• La desmotivación. Tedio, fatiga, absentismo.
f) Se han identificado técnicas de motivación.	• Técnicas. Planes de incentivos.
g) Se ha valorado la importancia de conocer el clima laboral para analizar los factores motivantes y desmotivantes, parasolucionarlos.	• Factores motivantes y desmotivantes.
h) Se ha diseñado un plan de acogida para nuevos trabajadores.	- Plan de acogida en la empresa.

i) Se han establecido programasadaptación de según el puesto y responsabilidad a la desarrollar.	- Programa de adaptación.
j) Se han relacionado los objetivos, políticas o directrices de la organización con las necesidades del personal.	- Integración en las necesidades del grupo de los objetivos, políticas o directrices empresariales.
k) Se han identificado técnicas de comunicación en la gestión de personal.	- Técnicas de comunicación adaptadas a la integración del personal.

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación	**Contenidos Básicos asociados**
RA5. Dirige los equipos, aplicando las técnicas de gestión de recursos humanos para la consecución de los objetivos.	Dirección de equipos:
a) Se ha analizado la evolución de la dirección de equipos de trabajo a lo largo de la historia.	- Evolución histórica. - Leyes básicas de la dirección de equipos. • Leyes físicas, de Pareto, leyes humanas.
b) Se ha descrito el Plan de dirección.	- Plan de dirección.
c) Se han caracterizado las normas de la dirección de equipos. d) Se han establecido los principios de la dirección en función de los objetivos.	- Principios de la dirección.
e) Se han diseñado las estrategias y acciones necesarias de liderazgo.	• Estrategias y liderazgo.
f) Se ha valorado la importancia que supone una buena dirección en la toma de decisiones y sus implicaciones.	• Estilos de liderazgo.

g) Se han identificado técnicas de planificación de reuniones de equipos de trabajo.	- Reuniones de equipos de trabajo.

Estos contenidos se distribuyen en 5 unidades de trabajo que contribuyen a alcanzar losresultados de aprendizaje.

Las unidades didácticas siguen una secuencia respetando algunos principios didácticos, de manera que se progrese desde lo particular hacia lo general; desde lo más simple a lo más complejo o utilizando otros criterios aconsejados por la propia dinámica de los procesos tecnológicos.

Una vez ordenadas las unidades didácticas habrá que asignarles una duración teniendo en cuenta la duración total del módulo y el grado de dificultad de cada unidad.

Los contenidos que se presentan a continuación están interrelacionados entre sí, de forma que al inicio de cada unidad de trabajo correspondiente se hará referencia a las unidades previa, dado quela adecuada comprensión de una determinada unidad precisará el entendimiento de las anteriores.

5.2 TEMAS TRANSVERSALES

En el actual modelo de enseñanza, que promueve la formación integral de la persona, es necesario que estén presentes en todos los módulos que se desarrollan en los diferentes ciclos formativos los contenidos transversales, que son los que se refieren a grandes temas que engloban múltiples contenidos que difícilmente pueden adscribirse específicamente a ningún módulo en particular.

Los temas transversales serán tratados a medida que se expongan y estudien el resto de contenidos específicos del ciclo formativo, estando presente en todos los módulos y de formacontinua en los intercambios comunicativos y en los trabajos realizados en la ejecución de las prácticas y en los talleres.

- Educación moral y cívica, donde se desarrollarán criterios de actuación que favorezcan intercambios responsables y comportamientos de respeto, honestidad, tolerancia y flexibilidad con los compañeros. Propiciaremos actividades de debate, tertulia, etc.
    - 6 de diciembre: Día de la Constitución Española.
    - 10 de diciembre: Día de los Derechos Humanos.
    - 28 de febrero: Día de Andalucía.
- Educación para la paz, donde se desarrollan habilidades para el trabajo en grupo, escuchando yrespetando las opiniones de los demás.
    - 30 de enero: Día de la Paz y la No-Violencia.
- Educación ambiental. Concienciaremos al alumnado de la necesidad de efectuar un uso racional de los recursos existentes y una correcta disposición de los residuos para facilitar su posterior reciclaje.
    - 22 de marzo: Día del Agua.
    - 22 de abril: Día Mundial de la Tierra.
    - 17 de mayo: Día Mundial del Reciclaje.
    - 5 de junio: Día Mundial del Medio Ambiente.
- Educación para la salud. Respetando las normas de seguridad e higiene respecto a la manipulación de alimentos, equipos e instalaciones, efectuando las prácticas con rigor, de forma que el resultado cumpla con la normativa y no tenga efectos nocivos para la salud o integridad física de las personas y así conseguir que el alumnado reflexione sobre la necesidad de establecer

unas normas de seguridad e higiene personales y del producto, que las conozca y las ponga en práctica en el desarrollo de las actividades formativas, así como tomen conciencia de las posibles consecuencias de no cumplirlas. Se corregirá al alumnado que adopte posturas incorrectas a la hora de trabajar con el ordenador.

- 16 de octubre: Día Mundial de la Alimentación.

- Educación para la igualdad de oportunidades entre sexos, tomando una actitud abierta a nuevas formas organizativas basadas en el respeto, la cooperación y el bien común, prescindiendo de los estereotipos de género vigentes en la sociedad, profundizando en la condición humana, en su dimensión emocional, social, cultural y fisiológica, estableciendo condiciones de igualdad en el trabajo en equipo. Además, debe desarrollarse un uso del lenguaje no sexista y mantener una actitud crítica frente a expresiones sexistas a nivel oral y escrito.

  - 8 de marzo: Día Internacional de la Mujer.
  - 19 de marzo: Día del Padre.
  - Primer domingo de mayo: Día de la Madre.
  - 10 de diciembre: Día de los Derechos Humanos.
  - 20 de noviembre: Día de los derechos del niño y la niña.

- Tecnologías de la información y de la comunicación, donde el alumnado valore e incorpore las NNTT, familiarizándose con los instrumentos que ofrece la tecnología para crear, almacenar, organizar, procesar, presentar y comunicar información. Utilizando las NNTT en la consulta de información técnica, en los informes, memorias y exposiciones orales y escritas. Una de las competencias clave de la educación es la del conocimiento y el uso habitual de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en el aprendizaje. Se promoverá con el uso de material audiovisual como informático.

  - 17 de mayo día mundial de Internet

Con los contenidos transversales conseguimos dotar al alumnado de una formación integral, que contribuya a su desarrollo como persona en todas sus dimensiones y no sólo como estudiante. La presencia de los temas transversales en el desarrollo curricular es responsabilidad de toda la comunidad educativa, especialmente del equipo docente, por eso deben estar presentes en el proyecto educativo de centro y en las programaciones didácticas.

6. METODOLOGÍA.

Por metodología debemos entender el conjunto de decisiones que hemos de adoptar para llevar a cabo el proceso de enseñanza — aprendizaje, es decir: *cómo enseñar.*

Por tanto, el nuevo modelo de la Formación Profesional requiere de una metodología didáctica constructivista que se adapte a los fines de adquisición de capacidades y competencias, a las características del alumno/a y a la naturaleza del Ciclo Formativo para que el alumnado pueda construir su propio aprendizaje y lo ponga en práctica en su vida profesional.

Cada miembro del grupo aprenderá de manera distinta, tendrá dudas distintas y avanzará más en unasáreas que en otras.

En el actual proceso de inclusión de las competencias como elemento esencial del currículo, es preciso señalar que cualquiera de las metodologías seleccionadas por los docentes para favorecer el desarrollo competencial de los alumnos y alumnas debe ajustarse al nivel competencial inicial de estos. Además, es necesario secuenciar la enseñanza de tal modo que se parta de aprendizajes más simples para avanzar gradualmente hacia otros más complejos. Uno de los elementos clave en la enseñanza por competencias es despertar y mantener la motivación hacia el aprendizaje en el alumnado, lo que implica un nuevo planteamiento del papel del alumno, activo y autónomo, consciente de ser el responsable de su aprendizaje. Los métodos docentes deberán favorecer la motivación por aprender en los alumnos y alumnas y, a tal fin, los profesores han de ser capaces de generar en ellos la curiosidad y la necesidad por adquirir los conocimientos, las destrezas y las actitudes y valores presentes en las competencias.

Para potenciar la motivación por el aprendizaje de competencias se requieren, además, metodologías activas y contextualizadas. Aquellas que faciliten la participación e implicación del alumnado y la adquisición y uso de conocimientos en situaciones reales, serán las que generen aprendizajes más transferibles y duraderos.

En resumen, el proceso metodológico a utilizar sería el que expongo a continuación:

1. Enseñanza directiva: Entrenamiento de habilidades y destrezas: se muestra elprocedimiento, se realiza una práctica guiada y, después, una práctica autónoma.

Se parte de la instrucción explícita del profesor o profesora. El modelo prototípico de la actividad docente es la que hemos denominado actividad expositiva. Efectivamente, el protagonismo es casi absoluto por parte del o de la docente.

En fases posteriores se va abriendo paso a la participación del alumno o de la alumna compartiendo protagonismo con el profesor o profesora y también interactuando con otros compañeros y compañeras.

Finalmente, el alumno o la alumna debe ser puesto en situaciones donde la regulación sea casi o totalmente suya. Las situaciones de aprendizaje que se propongan deberán contemplar actividades que propicien la autonomía y la iniciativa del alumno o de la alumna. Es aquí donde cobran especial relevancia los métodos de tipo heurístico de los que se ha hablado anteriormente: resolución de problemas, método de proyectos, método de análisis de casos y otros similares que estarían vinculados a la actividad o método didáctico que conduce al aprendizaje por descubrimiento.

2. ***Investigación grupal: Búsqueda de información en grupo, en la que lo más importantees la interacción del alumnado y la construcción colaborativa del conocimiento.***

- ✓ Considero que una opción para fortalecer, enriquecer y desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje por competencias es la metodología del **Aprendizaje por Proyectos** (**ApP**), la cual es una estrategia que ayuda a los profesores a lograr de una manera didáctica los objetivos planteados en el Plan y programas de estudio. Esta estrategia apoya a los estudiantes para que adquieran conocimientos, mediante la planeación, el desarrollo de estrategias y la solución de problemas; estas actividades son presentadas mediante proyectos que son elaborados con Tecnologías de la Información y la Comunicación; generando habilidades en alumnos y docentes.

Por tanto, considero que el profesor/a debe programar actividades encaminadas a conocer: el grado de maduración del alumno/a, sus conocimientos previos y sus actitudes ante el aprendizaje con el fin de conseguir enriquecerlos con nuevos conocimientos.

Se sigue el **modelo de clase activa** en el cual:

El profesor/a es el director del proceso educativo y como tal actúa sobre el ambiente: Formando grupos o equipos de trabajo.

- ✓ Estableciendo las normas de funcionamiento para la clase y el grupo.
- ✓ Establece el modelo de desarrollo de la materia.
- ✓ Creando situaciones de aprendizaje reales del entorno.
- ✓ Proponiendo actividades.
- ✓ Secuenciando los contenidos.

El alumnado es el protagonista del aprendizaje.

6.1. TIPOS DE ACTIVIDADES

El desarrollo de las actividades es un elemento esencial para la consecución de los objetivos y asimilación de los contenidos.

Son la manera activa y ordenada de llevar a cabo las experiencias de aprendizaje.

6.1.1. Actividades diagnósticas y motivadoras.

Estas actividades se utilizan con el fin de despertar el interés en los alumnos/as y estimularles, procurando conseguir su participación activa en el proceso de enseñanza — aprendizaje. También tienen por objetivo el de introducir al alumnado en lo que se refiere al aspecto de la realidad que hade aprender, a la vez que permite al profesorado obtener la información previa de los conocimientos que poseen respecto del tema. Estarán presentes en el discurrir diario de las clases. Estas son:

- **Discusión de grupo y tormenta de ideas:** para tratar temas que afecten al grupo, decidircuestiones de actividades procedimentales, tratar los diversos contenidos de la unidad didáctica que se va a impartir mostrando el alumnado las ideas previas que tienen de esos contenidos y permitiéndoles extraer sus propias conclusiones respecto a las opiniones expuestas por el resto de compañeros. Estas propuestas las llevaré a cabo como profesora antes de iniciar una unidad didáctica nueva.

6.1.2. Actividades de desarrollo.

Las actividades de desarrollo son aquellas que, dentro del proceso de enseñanza- aprendizaje, permiten a los alumnos/as la adquisición de los contenidos, logrando hacer como propios los conocimientos transmitidos por el profesor.

Las actividades de desarrollo que propongo son las siguientes:

- **Resolución de problemas y la realización de tareas**. Esta actividad supone que las tareas serán proporcionadas por la profesora y tienen la finalidad de que los alumnos/as comprendan mejor, a través de la práctica real, los contenidos explicados. Las clases prácticas permiten poner al alumno/a en contacto con instrumentos de resolución de problemas y toma de decisiones en casosconcretos, que les acerca a las situaciones reales y permite comprender la aplicación práctica de los modelos teóricos.

  Con la realización de los mismos se busca el que el alumno/a aprenda actuando y así, se implique en el proceso de aprendizaje. Las prácticas se formularán para realizarlas en horario lectivo y serán corregidas en el aula, resolviendo cuantas dudas que hayan surgido. De este modo se intentará fomentar el esfuerzo por parte de los alumnos/as.

6.1.3. Actividades de síntesis.

- **Actividades globalizadoras** que al finalizar cada unidad de trabajo se haga un resumen globalde lo explicado, resaltando las conclusiones e ideas más importantes y relacionándolo con la unidad anterior y la siguiente. Para estas actividades es muy importante realizar mapas conceptuales.

6.1.4. Actividades de ampliación y refuerzo.

Estas actividades van destinadas a la atención de las diversas necesidades de los alumnos/as.

- A los más avanzados se les propondrán actividades de ***ampliación***, que consistirán en la investigación, de entre varios temas propuestos por la profesora, en la búsqueda de información y realización de trabajos. Posteriormente este alumnado podrá ayudar en el proceso de enseñanza a los demás compañeros/as.
- Con aquellos alumnos/as que tengan una mayor dificultad en el proceso de aprendizaje se realizarán actividades de ***refuerzo***. Plantearles la realización de ejercicios huyendo en lo posible de la abstracción y buscando que las soluciones a los mismos reflejen situaciones de la vida real, utilizando instrumentos que estén a su alcance. También recurriremos a la tutorización con un compañero o compañera.

6.1.5. Actividades complementarias y extraescolares.

Estas actividades se llevarán a cabo en función de los recursos existentes en el centro y podrán consistir en una visita al lugar donde se produzca un acontecimiento relacionado con el contenido del módulo, conferencias de profesionales, la proyección de un video o cualquiera otra que se nos ofrezca y la profesora considere conveniente realizar.

Las ***conferencias de profesionales*** ajenos a la enseñanza facilitan el contacto con la realidad económica y empresarial, ampliando el aprendizaje. La posibilidad de un coloquio o turno de palabras donde el alumnado pueda preguntar sobre aspectos concretos del tema expuesto, permite a estos profundizar en el tema específico. En este caso además de las celebradas en nuestro propio centro, desde hace varios años el departamento de Hostelería acude a las "Jornadas Técnicas Profesionales", celebradas en el IES Heliópolis donde acuden grandes profesionales del sector que comparten con el alumnado sus conocimientos y buen hacer en el mundo de la Cocina y el Servicio.

Los **talleres específicos**, siendo necesario la realización de talleres con algún profesional cualificado en ciertas materias, donde bien el profesorado o los medios disponibles en el Instituto no puedan alcanzar el nivel de especialización que requiere la materia, o simplemente poder acercar al alumnado otro punto de vista u otra forma de trabajar diferente a las que están acostumbrados a diario.

6.2. AGRUPAMIENTOS. TRABAJO INDIVIDUAL Y EN GRUPO.

El alumno es el protagonista del aprendizaje.

Individualmente, como actividad de aprendizaje propia de cada alumno/a, que favorece lacapacidad intelectual de aprender por sí mismo.

- ✓ Realiza ejercicios, actividades y tareas programadas.
- ✓ Crea sus propias pautas o ritmos de aprendizaje. Es constante en sus tareas.
- ✓ Organiza sus tiempos. Es puntual en la entrega de trabajos.
- ✓ Es consciente de las propias capacidades (intelectuales, emocionales y físicas.)
- ✓ Es autocrítico y tiene autoestima. Tiene iniciativa ante problemas que se le plantea.
- ✓ Es perseverante y responsable.
- ✓ Valorar las posibilidades de mejora. Muestra satisfacción por el trabajo riguroso y bienhecho.
- ✓ Adquiere responsabilidades y compromisos personales.
- ✓ Cuida los recursos que utiliza (instalaciones, equipos, bibliografía, etc.), evita riesgos medioambientales. Aplica las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Se trata por tanto de desarrollar las competencias personales y profesionales programadas.

En grupo, el alumno/a aprende mediante la interacción social. Procuraré que los alumnos/as logren entre sí, un buen clima de aceptación mutua, cooperación y trabajo en equipo, puesto que el desarrollo de estas actitudes en la Formación Profesional es básico para que el alumno/a en el futuro, se integre fácilmente en su puesto de trabajo y pueda participar en un auténtico equipo profesional.

Al trabajar en grupo, el alumno puede resolver problemas prácticos, aplicar conocimientos teóricos y también recibir orientación por parte del profesor.

La correcta aplicación del método suele requerir un número limitado de alumnos/as en cada grupo de trabajo pues los grupos excesivamente grandes dificultan la colaboración y la participaciónactiva de todos los alumnos/as. La labor del profesor es orientadora y motivadora del proceso de trabajo de los estudiantes.

Los ambientes de aprendizaje colaborativos y cooperativos preparan al estudiante para:

- ✓ Que se desarrolle socialmente:
  - Aprende a respetar y a comprender las ideas de los otros.
  - Ponerse en el lugar del otro.
  - Aprende a dialogar, negociar y a trabajar cooperativamente.
  - Hay división de funciones
  - Interacciona socialmente (simpatías y antipatías)
  - En el trabajo en grupo contrasta sus opiniones con las de los compañeros.
  - Valora la diferencia y reconoce la igualdad de derechos, en particular entre hombres y mujeres

- Maneja habilidades sociales y saber resolver los conflictos de forma constructiva.

- Desarrollar habilidades interpersonales.
- Familiarizarse con procesos democráticos.

✓ Participa en la clase:

- Supera aspectos personales de inseguridad o timidez
- Se ejercita en exponer sus ideas, proyectos o demostraciones.
- Mediante las exposiciones orales, aprende a hablar en público y expresarse correctamente.

En definitiva, los trabajos en grupo nos permiten evaluar las competencias personales y sociales del alumnado.

Los tipos de agrupamientos que vamos a seguir según nuestra metodología, dependerán de la actividad a realizar y de la finalidad que se quiera conseguir con ésta. Así los distintos tipos de agrupamientos con los que se trabajarán son:

- **Grupo clase:** en exposiciones de temas, para debates que afecten al grupo, asistencia a charlas de profesionales del sector.

- **Grupo pequeño:** en actividades prácticas en el aula de gestión se agrupará al alumnado en grupos de tres o cuatro personas, juego de roles o simulaciones para recrear situaciones laborales futuras.

- **Trabajo individual**: con el que favorecer la reflexión sobre los diversos contenidos de forma personalizada, por ejemplo, con lecturas.

6.3. ASPECTOS ORGANIZATIVOS: TIEMPOS, ESPACIOS, RECURSOS Y MATERIALES.

6.3.1 TIEMPOS

Los tiempos han de ser planificados para dotar de coherencia a la programación didáctica ypor tanto a nuestra labor educativa. Se podrán tener en cuenta las siguientes variables:

La hora clase necesita de tiempos: antes, durante y después, porque necesita de planificación educativa previa para lograr un ambiente educativo adecuado en el aula, de acuerdo a los contenidos, conocimientos y competencias que se buscan formar en los estudiantes, de acuerdo a las exigencias dela sociedad y del desarrollo.

El estudiante durante el tiempo **pre clase** recaba información, estudia y realiza tareas; esta etapa requiere motivación y voluntad para combinar esfuerzos previos a la clase, tanto del docente como del estudiante.

Durante la clase el estudiante es un actor activo porque se ha preparado antes y la actitud deldocente deja de ser la propia de la clase magistral para convertirse en un mediador, participativo, orientador y facilitador del aprendizaje. La clase en esta lógica se convierte en un proceso vivo integrado que proporciona altos niveles de comprensión a quienes se han preparado antes de la clase.

Durante la hora clase, el docente desarrolla sus capacidades de conocimientos científicos, pedagógicos, didácticos, metodológicos y de relaciones sociales con sus estudiantes en función de lograr aprendizajes y conocimientos.

El rol del estudiante en la etapa **post clase** es la de afianzar el conocimiento por medio del repaso, el estudio y la discusión grupal; ello requiere de apuntes en el cuaderno, textos guías de estudioy de otras fuentes de conocimiento recomendadas por el docente.

El estudiante, para alcanzar altos niveles de conocimiento y una formación competente, tiene que esforzarse en: asistencia a clases, atención permanente durante la clase, toma de apuntes, revisióny estudio inmediato de la clase.

6.3.2 ESPACIOS

El espacio necesario para impartir este módulo profesional no es el adecuado, puesto que se imparten sus tres horas semanales en el aula de cata que cuenta con espacio insuficiente y no tiene dotación informática para el alumnado.

6.3.3 RECURSOS MATERIALES

Los recursos didácticos son "mediadores o herramientas" en el proceso de enseñanza — aprendizaje

y a través de ellos se pueden trabajar conceptos y procedimientos, pero también pueden ser elementos motivadores que guíen el proceso, estimulen la atención y el interés de los alumnos/asy les ayuden a desarrollar estrategias de aprendizaje.

La función fundamental de los recursos didácticos es facilitar el aprendizaje, estableciendo un contacto entre el sujeto y la realidad.

Dentro de la amplia gama de los recursos didácticos destacan tres grandes grupos.

a) **Recursos impresos**: hacen referencia a una gran diversidad de recursos didácticos queprovienen de la imprenta. Propongo los siguientes:

- ❖ Libros de texto: Recursos humanos y dirección de equipos en restauración de la Editorial Altamar.
- ❖ La biblioteca del aula, del centro y de la propia localidad.
- ❖ Prensa especializada en la materia (Infohostelero, Hosteleríadigital, MabHostelero).
- ❖ Manuales de bienvenida de empresas de hostelería.
- ❖ Documentación técnica: profesiogramas y perfiles psicoprofesiográficos, cuadrantes de horarios, jornadas y turnos, etc.
- ❖ Fotocopias de textos, esquemas y apuntes del profesor, etc.

b) **Recursos audiovisuales**: se pueden definir coma aquellos que se sirven de diversas técnicas

de captación y difusión de la imagen y el sonido, aplicadas a la enseñanza y al aprendizaje delos alumnos/as.

- Video y televisión.
- Películas y vídeos:
    - Up in the air.
    - Recursos humanos.
    - Bienvenido a Farewell.
    - El método.
    - The Company Men.
    - Reportaje Dentro de “El Celler de Can Roca”. Atresplayer.
    - Reportaje “Comida a lo grande”.

c) **Recursos informáticos**:

Uno de los objetivos de la educación es la del conocimiento y el uso habitual de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el aprendizaje.

El uso de dichas tecnologías trataré de promoverlo mediante el empleo tanto de material audiovisual como informático.

Como ya se comentó más arriba, no disponemos de recursos informáticos para el alumnado.

7. MEDIDAS DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD. NEAE (Necesidades Específicas de Apoyo Educativo)

En nuestras aulas, nos encontramos con un alumnado muy variopinto. Esta diversidad está originadapor múltiples motivos: diferentes capacidades, ritmos y estilos de aprendizaje, motivaciones, intereses, situaciones socioeconómicas y culturales, lingüísticas y de salud del alumnado, con la

finalidad de facilitar la adquisición de las competencias profesionales personales y sociales, el logro de los objetivos generales y los resultados de aprendizaje y la correspondiente titulación.

Este curso no contamos con ningún alumno con NEAE.

8. EVALUACIÓN.

Para la evaluación tendremos en consideración lo establecido en el ***DECRETO 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria***, en el artículo 29 las programaciones didácticas apartado f) los procedimientos deevaluación del alumnado y los criterios de calificación, en consonancia con las orientaciones metodológicas establecidas.

Además, tendremos en consideración lo establecido en la ***ORDEN de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía***, en el artículo 3 Criterios de evaluación, en susapartados 1,2 y 3:

1. Los centros docentes harán públicos, al inicio del curso, por los medios que se determinen en su proyecto educativo, los procedimientos de evaluación comunes a las enseñanzas de formación profesional inicial y los resultados de aprendizaje, contenidos, metodología y criterios de evaluación propios de cada uno de los módulos profesionales que componen cada ciclo formativo.

2. El alumnado tiene derecho a ser evaluado conforme a criterios de plena objetividad, así como a conocer los resultados de sus aprendizajes.

3. Al término del proceso de enseñanza-aprendizaje, el alumnado obtendrá una calificación final para cada uno de los módulos profesionales en que esté matriculado. Para establecer dicha calificación los miembros del equipo docente considerarán el grado y nivel de adquisición de los resultados de aprendizaje establecidos para cada módulo profesional, de acuerdo con sus correspondientes criterios de evaluación y los objetivos generales relacionados, así como de la competencia general y las competencias profesionales, personales y sociales del título, establecidas en el perfil profesional del mismo y sus posibilidades de inserción en el sector profesional y de progreso en los estudios posteriores a los que pueda acceder.

8.1. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA

La evaluación del proceso de enseñanza se aplica mediante una autorreflexión del profesorcon el fin de valorar:

- Si su programación didáctica es sistemática y adecuada.
- Si motiva y logra que el alumnado se esfuerce.
- Si se han empleado los recursos y materiales necesarios.
- Si se han logrado los resultados de aprendizaje y los objetivos propuestos.
- Si hay un buen ambiente en el aula y una buena relación entre los alumnos/as.
- Si las actividades realizadas eran las adecuadas.
- Si la distribución temporal ha sido correcta.

Los profesores por tanto evaluarán los procesos de enseñanza, su propia práctica docente y las programaciones, para comprobar el grado de desarrollo conseguido y su adecuación a las necesidades educativas del centro y del alumnado.

Y dado que el currículum es abierto y flexible, el profesor modificará, si fuese necesario, tras la realización de esta autoevaluación, siempre con el fin de mejorar y progresar en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

8.2. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN.

La evaluación aplicada al proceso de aprendizaje, establece los resultados de aprendizaje, competencias profesionales, personales y sociales, objetivos generales, que deben ser alcanzados por los alumnos/as, y responde al *qué evaluar.*

- La evaluación es **continua**, para observar el proceso de aprendizaje. Dicha continuidad queda reflejada en una:
    - o *Evaluación inicial o diagnóstica*: el profesor iniciará el proceso educativo con un conocimiento real de las características de sus alumnos/as. Esto le permitirá diseñar su estrategia didáctica y acomodar su práctica docente a la realidad de sus alumnos/as. Debe tener lugar dentro un mes desde comienzos del curso académico.
    - o *Evaluación procesual o formativa*: nos sirve como estrategia de mejora para ajustar sobre la marcha los procesos educativos.
    - o *Evaluación final o sumativa*: se aplica al final de un periodo determinado como comprobación de los logros alcanzados en ese periodo. Es la evaluación final la que determina la consecución de los objetivos didácticos y los resultados de aprendizaje planteados. Tiene una función sancionadora, ya que mediante la evaluación sumativa se recibe el aprobado o el no aprobado.
        - **Integral,** para considerar tanto la adquisición de nuevos conceptos, como de procedimientos, actitudes, capacidades de relación y comunicación y de desarrollo

autónomo de cada estudiante.

- **Individualizada,** para que se ajuste a las características del proceso de aprendizaje de cada alumno/a y no de forma general. Suministra información del alumnado de manera individualizada, de sus progresos y sobre todo de hasta donde es capaz de llegar de acuerdo con sus posibilidades.

- **Orientadora,** porque debe ofrecer información permanente sobre la evolución del alumnado con respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje.

- El proceso de evaluación tendrá en cuenta el grado de consecución de los resultados de aprendizaje, objetivos generales y las competencias profesionales, personales y sociales establecidas en esta programación. Igualmente tendrá en cuenta la **madurez** del alumno en relación con susposibilidades de inserción en el sector productivo o de servicios a los quepueda acceder, así como el progreso en estudios a los que pueda acceder.

8.3. CRITERIOS DE EVALUACIÓN.

Los criterios de evaluación son las concreciones que permiten valorar si los resultados de aprendizaje han sido alcanzados.

Los criterios de evaluación establecen el nivel aceptable de consecución del resultado de aprendizaje correspondiente y, en consecuencia, los resultados mínimos que deben ser alcanzados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por lo tanto, la evaluación ha de entenderse como un proceso continuo, sistemático y personalizado, en el que puede y deben ser utilizadas técnicas diferentes y no reducirse a actuaciones aisladas ni confundirse con la calificación.

Para cada resultado de aprendizaje se han establecido los siguientes criterios de evaluación:

RA1. Determina los puestos de trabajo y sus funciones en el área de restauración,caracterizando los distintos perfiles profesionales.

a) Se han identificado las etapas de la planificación de plantillas y previsión de las necesidadesde personal.
b) Se han definido las características de cada puesto de trabajo correspondientes a trabajadores semicualificados y cualificados.
c) Se han analizado los principales métodos para la selección de trabajadores semicualificados y cualificados.
d) Se han definido los límites de responsabilidad, funciones y tareas de cada puesto de trabajo.
e) Se han evaluado los tiempos de trabajo de las actividades profesionales más significativas en restauración.
f) Se ha valorado los principios deontológicos característicos en el marco de las empresas oáreas

de restauración.

g) Se ha valorado la normativa legal vigente en materia laboral.

RA2. Planifica los recursos humanos, aplicando los sistemas de organización del personaldependiente.

a) Se han establecido los sistemas de planificación de plantillas evaluando las variables necesarias.
b) Se han relacionado las nuevas tendencias empresariales en restauración con los diferentes equipos humanos.
c) Se han caracterizado las funciones que deben ser desempeñadas por el personal dependiente.
d) Se han definido los turnos necesarios, las jornadas, el calendario anual y el descanso para elcorrecto funcionamiento del establecimiento o área de restauración.
e) Se ha manejado software de gestión de plantillas.

RA3. Colabora en la selección de personal, teniendo en cuenta las previsiones y necesidades dela empresa.

a) Se ha preparado un plan secuenciado de selección de personal.
b) Se ha identificado el proceso de selección de personal y sus fases.
c) Se ha valorado el coste del proceso de selección.
d) Se han reconocido las diferentes técnicas de selección.
e) Se han diseñado los aspectos técnicos de la entrevista y de los test.
f) Se han reconocido otras nuevas formas de selección.
g) Se han elegido sistemas de reclutamiento de personal.
h) Se han valorado los diferentes candidatos, según el puesto a cubrir.

RA4. Integra al personal de la empresa, adaptando los modelos actuales de organización de losrecursos humanos.

h) Se han descrito las necesidades de formación para actualizarse al puesto de trabajo.

i) Se han identificado las diferentes formas de formación.

j) Se ha reconocido la finalidad de la formación.

k) Se han reconocido las diferentes motivaciones de los trabajadores de la empresa.

l) Se han caracterizado los elementos determinantes de la motivación y de la desmotivación en el puesto de trabajo.
m) Se han identificado técnicas de motivación.

n) Se ha valorado la importancia de conocer el clima laboral para analizar los factores motivantes y desmotivantes, para solucionarlos.
o) Se ha diseñado un plan de acogida para nuevos trabajadores.

p) Se han establecido programas de adaptación según el puesto y la responsabilidad a desarrollar.

q) Se han relacionado los objetivos, políticas o directrices de la organización con las necesidades del personal.

r) Se han identificado técnicas de comunicación en la gestión de personal.

RA5.Dirige los equipos, aplicando las técnicas de gestión de recursos humanos para laconsecución de los objetivos.

a) Se ha analizado la evolución de la dirección de equipos de trabajo a lo largo de la historia.
b) Se ha descrito el Plan de dirección.
c) Se han caracterizado las normas de la dirección de equipos.
d) Se han establecido los principios de la dirección en función de los objetivos.
e) Se han diseñado las estrategias y acciones necesarias de liderazgo.
f) Se ha valorado la importancia que supone una buena dirección en la toma de decisiones y sus implicaciones.
g) Se han identificado técnicas de planificación de reuniones de equipos de trabajo.

En las tablas siguientes se muestra cómo se organizan en unidades didácticas los distintos resultadosde aprendizaje y los criterios de evaluación.

Unidad didáctica 1: Puestos de trabajo y perfiles profesionales	
Resultados de aprendizaje	**Criterios de evaluación**
1. Determina los puestos de trabajo y sus funciones en elárea de restauración, estableciendo las características de los distintos perfiles profesionales. **2.** Planifica los recursos humanos, aplicando sistemasde organización personal dependiente.	**a)** Se han definido las características de cada puesto de trabajo correspondientes a trabajadores semicualificados ycualificados. **d)** Se han definido los límites de responsabilidad, funciones y tareas de cada puesto de trabajo. **a)** Se ha valorado los principios deontológicos característicos en el marco de las empresas o áreas de restauración. **a)** Se han relacionado las nuevas tendencias empresariales enrestauración con los diferentes equipos humanos. **b)** Se han caracterizado las funciones que debe desempeñar elpersonal dependiente.

Unidad didáctica 2: Organización empresarial y planificación	
Resultados de aprendizaje	**Criterios de evaluación**

1.Determina los puestos de trabajo y sus funciones en elárea de restauración, estableciendo las características de los distintos perfiles profesionales	**a)** Se han identificado las etapas de la planificación deplantillas y previsión de las necesidades de personal. **e)** Se han evaluado los tiempos de trabajo de las actividadesprofesionales más significativas en restauración.

2. Planifica los recursos humanos, aplicando sistemasde organización personal dependiente.	**c)** Se han establecido los sistemas de planificación deplantillas evaluando las variables necesarias. **d)** Se han definido los turnos necesarios, jornadas, calendario anual y el descanso para el correcto funcionamiento del establecimiento o área de restauración. **e)** Se ha operado con software de gestión de plantillas. **f)** Se han establecido las técnicas de métodos de mediciónde tiempos. **h)** Se ha valorado la normativa legal vigente en materia laboral.

Unidad didáctica 3: Reclutamiento y selección de personal	
Resultados de aprendizaje	**Criterios de evaluación**

1. Determina los puestos de trabajo y sus funciones en elárea de restauración, estableciendo las características de los distintos perfiles profesionales. **3.** Colabora en la selección de personal, teniendo en cuenta las previsiones y necesidades de la empresa.	**c)** Se han analizado los principales métodos para la selección de trabajadores semicualificados y cualificados. **a)** Se ha identificado el proceso de selección de personal y susfases. **b)** Se ha preparado un plan secuenciado de selección de personal. **c)** Se han reconocido las diferentes técnicas de selección. **d)** Se han elegido sistemas de reclutamiento de personal.
	e) Se ha valorado el coste del proceso de selección. **f)** Se han diseñado los aspectos técnicos de la entrevista y delos test. **g)** Se han reconocido otras nuevas formas de selección. **h)** Se han valorado los diferentes candidatos, según el puestoque se desea cubrir.

Unidad didáctica 4: La motivación del personal	
Resultados de aprendizaje	**Criterios de evaluación**

2. Planifica los recursos humanos, aplicando los sistemas de organización delpersonal dependiente.	**a)** Se han identificado las diferentes técnicas de comunicación ymotivación del personal.
3. Integra al personal de la empresa, adaptando los modelos actuales de organización de los recursoshumanos.	**a)** Se han reconocido las diferentes motivaciones de los trabajadores de la empresa. **e)** Se han determinado los elementos determinantes de la motivación y de la desmotivación en el puesto de trabajo. **f)** Se han identificado técnicas de motivación. **g)** Se ha valorado la importancia de conocer el clima laboral para analizar los factores motivadores y desmotivadores, para solucionarlos.

Unidad didáctica 5: La formación del personal	
Resultados de aprendizaje	**Criterios de evaluación**
3. Integra al personal de la empresa, adaptando los modelos actuales de organización de los recursos humanos.	**b)** Se han descrito las necesidades de formación para actualizarse alpuesto de trabajo. **c)** Se han identificado las diferentes formas de formación. **d)** Se ha reconocido la finalidad de la formación. **h)** Se ha diseñado un plan de acogida para nuevos trabajadores.

Unidad didáctica 6: Dirección de equipos

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación
5. Dirige los equipos, aplicando las técnicas de gestión de recursos humanospara la consecución de los objetivos.	**a)** Se ha descrito el plan de dirección. **b)** Se han caracterizado las normas de la dirección de equipos. **c)** Se han establecido los principios de la dirección en funciónde los objetivos. **d)** Se han diseñado las estrategias y acciones necesarias deliderazgo. **e)** Se ha valorado la importancia que supone una buenadirección.

8.4. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Son las pruebas que sirven para valorar el aprendizaje de los alumnos/as.

Teniendo en cuenta estos instrumentos de mi centro educativo yo utilizaré lossiguientes:

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	UTILIDAD PARA LA EVALUACIÓN
Técnicas de observación **El cuaderno de clase**	Lista los aspectos que van a ser observados en el desempeño del estudiante. Registro de acontecimientos, revelando aspectos significativos del comportamiento del alumno/a.
Trabajos de simulación o proyectos en grupo	Se evalúa la actitud, motivación y participación del alumno/a en trabajos de grupo y su capacidad para relacionarse con los miembros del mismo. Se evalúa la utilización de sistemas de organización y planificación de tareas dentro del grupo en el desarrollo del trabajo propuesto y en la búsqueda soluciones adecuadas. Se evalúa el nivel de comunicación entre los miembros del grupo y la capacidad de decisión dentro del grupo. Se evalúa el nivel y calidad del desarrollo de las actividades propuestas. Se evalúa la utilización de aplicaciones informáticas más adecuadas y la búsqueda de información en fuentes diversas.
Exposición oral, disertación oral, argumentaciones orales.	Se evalúa la creatividad y el diseño de una idea original de problema y su resolución. Asimismo se evalúa la exposición ante los compañeros/as de las conclusiones, investigaciones y disertaciones sobre temas planteados y coordinados por el profesor.
Autoevaluación (oral, escrita, individual, en	Se evalúa la capacidad de crítica y autocrítica, de inferir de los argumentos de otros compañeros/as y de valorar el proceso de

grupo).	aprendizaje.
Prácticas simuladas oejercicios prácticos.	Se evalúa la actitud, motivación y participación del alumno/a en la clase, con preguntas y situaciones planteadas por el profesor y por los propios alumnos/as, relacionadas con el trabajo bien hecho y la búsqueda de la solución más adecuada.
Informes/memorias d eprácticas y ejercicios.	Se evalúa la capacidad de análisis y de síntesis. Se evalúa la utilización de herramientas informáticas y de búsqueda de información en fuentes diversas. Se evalúa la expresión escrita y la capacidad de formular propuestas acertadas y con actitud de ética y profesionalidad sobre los resultados obtenidos en las prácticas y ejercicios propuestos.
Pruebas teóricas y escritas objetivas individuales.	Se evalúa los conocimientos adquiridos en el módulo. Se evalúa la expresión escrita.
Pruebas prácticas individuales	Se evalúa los conocimientos autónomos aplicados y las habilidades desarrolladas en el proceso de enseñanza del módulo, en ejercicios prácticos planteados por el profesor.

8.5. CRITERIOS DE CALIFICACIÓN.

El instrumento que recoge todas las calificaciones es la hoja de cálculo donde aparecen reflejadas todas las tareas y pruebas a evaluar y su correspondiente calificación.

La ponderación entre tareas y exámenes es la siguiente:

- **Tareas 40%**
- **Exámenes 60%**

Cada tema contará con tareas y exámenes y el alumno obtendrá una nota del mismo según los porcentajes indicados.

La **calificación final** del módulo se obtendrá haciendo la media de la calificación de cada tema o unidad de trabajo, recordando que cada una de ellas contribuye a alcanzar uno o varios resultados de aprendizaje del módulo, además de lo que se establece en el artículo 3, punto 3 de la orden de ORDEN de 29 de septiembre

de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. “Al término del proceso de enseñanza-aprendizaje, el alumnado obtendrá una calificación final para cada uno de los módulos profesionales en que esté matriculado. Para establecer dicha calificación los miembros del equipo docente considerarán el **grado y nivel de adquisición de los resultados de aprendizaje** establecidos para cada módulo profesional, de acuerdo con sus correspondientes criterios de evaluación y los objetivos generales relacionados, así como de la competencia general y las competencias profesionales, personales y sociales del título, establecidas en el perfil profesional del mismo **y sus posibilidades de inserción en el sector profesional y de progreso en los estudios posteriores a los que pueda acceder**.”

8.6. SESIONES DE EVALUACIÓN

Al menos, se celebrará **una sesión de evaluación parcial** y, en su caso, de calificación, **cada trimestre lectivo** y una **final** no antes del 22 de junio de cada curso escolar. La sesión de evaluación consistirá en la reunión del equipo educativo que imparte docencia al mismo grupo, organizada y presidida por el tutor del grupo.

Antes del 15 octubre	**1 trimestre**	**2 trimestre**	**Antes del 22 junio**
Evaluación inicial	1º parcial	2º parcial	Final

8.7. SISTEMAS Y CRITERIOS DE RECUPERACIÓN:

La recuperación debe entenderse como actividad y no como examen de recuperación. Así, se tratauna parte más del proceso de enseñanza-aprendizaje, teniendo en cuenta que se trata de evaluación continua y de una formación integral del alumno. Se iniciará cuando se detecte la deficiencia en el alumno/a sin esperar el suspenso. Realizando con el alumno/a actividades complementarias de refuerzo, apoyándole en aquellos puntos donde presente deficiencias, es muy probable que se evite la evaluación negativa.

Cuando el alumno/a no logre la superación de las deficiencias y fallos detectados y por tanto no haya alcanzado una valoración suficiente en cualquiera de los conceptos evaluados, se establecerán actividades específicas de recuperación.

Estas actividades podrán consistir, según la naturaleza de los conceptos, conocimientos y capacidades implicados en: resolución de cuestionarios, análisis y solución de casos y problemas, trabajos, informes, realización de estudios y exposiciones…

No olvidemos que es importante que el alumnado se sienta estimulado y orientado por el profesorpara corregir las diferencias que posee, haciéndole ver que puede alcanzar los objetivos propuestos.

Para concretar más este apartado debemos atenernos a lo estipulado en la Orden de Evaluación de29 de septiembre de 2010 en su capítulo III, artículo 12, apartado 6, que detalla lo siguiente:

“El alumnado de segundo curso de oferta completa que tenga módulos profesionales no superados mediante evaluación parcial y, por tanto, no pueda cursar los módulos profesionales de formación en centros de trabajo y, si procede, proyecto, continuará con las actividades lectivas hasta la fecha de

finalización del régimen ordinario de clase que no será anterior al día 22 de junio de cada año".

10.- BIBLIOGRAFÍA

- Apuntes proporcionados por la profesora de diversas fuentes.

Páginas web

- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (BOE).
- Manual de bienvenida empresa.
- Deontología profesional de un cocinero.
- Mab Hostelero.

Blogs

- SupeRRHHeros Blog.

Películas

- Up in the air.
- Recursos humanos.
- Bienvenido a Farewell.
- El método.
- The Company Men.
- Reportaje Dentro de "El Celler de Can Roca". Atresplayer.
- Reportaje "Comida a lo grande".

ANEXO PREVISIONES DEBIDAS AL COVID (MODALIDAD ONLINE Y SEMIPRESENCIAL)

En cuanto a los distintos escenarios que podríamos afrontar por el COVID19:

1.-Si las circunstancias obligaran a impartir el módulo en la **modalidad semipresencial** con presencia del alumnado en semanas alternas (asisten al Centro todos los días, pero una semana a clases teóricas y la siguiente a práctica, reduciendo a la mitad el grupo en todas las sesiones):

Las clases presenciales se podrían organizar, en función de la naturaleza de los contenidos y del alumnado del aula:

a) Dedicando las clases presenciales a la impartición de los contenidos teóricos más complicados y a prácticos de mayor dificultad y corrección en grupo de actividades; y dedicando las clases a distancia, articuladas a través de Moodle, a las distintas actividades propuestas (primando aquellas de naturaleza digital como investigaciones por Internet, cumplimentación de formularios online, creación de contenido multimedia por parte del alumno…) y al abordaje de la teoría de menor dificultad mediante vídeos, presentaciones, infografías y otros recursos multimedia.

b) Mediante la técnica de la clase invertida, dedicando las clases presenciales a actividades en el aula y usando la plataforma Moodle para compartir los vídeos explicativos de la teoría correspondiente.

2.- Si la enseñanza pasara a ser completamente en **modalidad online**, los contenidos podrían ser objeto de una simplificación aun mayor de la que proponemos, siempre primando la impartición de los contenidos más relevantes para la consecución de los criterios de evaluación y más significativos para el futuro profesional del alumnado.

Asimismo, la metodología se adaptaría ya por completo al entorno digital con la ayuda de la interfaz de Moodle, mediante la cual el profesorado pondría a disposición del alumnado, recursos variados para el trabajo a distancia: vídeos, presentaciones, infografías, cuadros, audios, tareas resueltas… Con la ayuda de dichos materiales, el alumnado realizaría actividades diversas, primando las de naturaleza digital como investigaciones por Internet, cumplimentación de formularios online, creación de contenido multimedia –presentaciones, vídeos- por parte del alumno…) y siendo flexibles con el alumnado afectado por la brecha digital.

En este segundo escenario, los instrumentos de evaluación podrían cambiar, por acuerdo del departamento, fundamentalmente en el sentido de sustituir una prueba específica o examen por una tarea global individual que abarcara todos los criterios concernidos.

3.- Si el escenario fuera de clases online temporales, (una cuarentena), además de lo previsto en el punto 2, podría alterarse el orden de impartición de las unidades didácticas, si el profesor afectado lo considerase conveniente.

Además, hay que añadir la siguiente información:

a) **POSIBLES MODIFICACIONES EN CASO DE QUE LA IMPARTICIÓN DEL MÓDULO FUERA A DISTANCIA O NO PRESENCIAL:** las pruebas escritas podrían ser sustituidas por tareas globales que evaluarán todos los criterios implicados.

b) **MODIFICACIÓN DE ACTIVIDADES:** las actividades propuestas en cada una de las unidades podrán ser modificadas o su valor verse alterado, según las necesidades del grupo-clase y a criteriodel profesor/a.