



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Alumno/a: Marcos Baena, Adriana

Tutor/a: Prof. D. Rafael Torres Montes
Dpto: Formación y Orientación Laboral

Junio, 2019

0. Índice	
1. Resumen y palabras clave	3
1.1. Abstract	3
2. Introducción	4
3. Fundamentación epistemológica	5
3.1. Evolución de la orientación educativa	5
3.2. Evolución de la orientación laboral	7
3.3. Historia de la discapacidad y necesidades educativas especiales	9
3.4. Concepto de discapacidad	11
3.5. Concepto de Necesidades educativas especiales	12
3.6. Oportunidades de empleo	17
3.7. Antecedentes	22
3.8. Estado de la cuestión	23
4. Programación didáctica	30
4.1. Introducción	30
4.2. Análisis del contexto	31
4.2.1. Características del centro	31
4.2.2. Estado de la participación del profesorado, alumnado, familia y P.A.S., servicio de atención educativa complementaria y entidades e instituciones del entorno en la vida del centro	32
4.3. Normativa de aplicación a esta programación didáctica	34
4.4. Competencias profesionales, personales y sociales	34
4.5. Resultados de aprendizaje	36
4.5.1. Objetivos generales del ciclo formativo	36
4.5.2. Resultados de aprendizaje del módulo	37
4.6. Bloques de contenidos. Contenidos Generales y Distribución temporal de los contenidos.	38
3.6.1. Contenidos generales para el módulo de FOL	38
3.6.2. Contenidos generales y temporalización	38
3.6.3. Unidad de trabajo	40
4.7. Metodología	42
4.7.1. Aspectos generales y fundamentación didáctica	42
4.7.2. Principios	42
4.7.3. Modelos	43
4.7.4. Métodos didácticos	43
4.7.5. Estrategias	44
4.7.6. Estilos	45
4.7.7. Interdisciplinariedad	45
4.7.8. Actividades y temporalización	46
4.7.9. Recursos didácticos	46
4.7.10. Transversalidad	46
4.7.11. Diario de sesiones	47
4.8. Evaluación de los aprendizajes del alumnado	59
4.8.1. Evaluación del proceso de aprendizaje	59
4.8.2. Evaluación del proceso de enseñanza	61
4.9. Alumnado con necesidades educativas específicas de apoyo educativo	61
5. Referencias bibliográficas	63

6. Anexos	68
Índice de tablas	
Tabla 1. <i>Resumen de los sistemas actuales de orientación en España</i>	6
Tabla 2. <i>Tipos de adaptaciones curriculares</i>	15
Tabla 3. <i>Necesidades Educativas Especiales no Asociadas a una Discapacidad</i>	16
Tabla 4. <i>Necesidades Educativas Especiales Asociadas a una Discapacidad</i>	16
Tabla 5. <i>Apoyos específicos</i>	19
Tabla 6. <i>Alumnado con necesidades educativas especiales matriculado en el curso 24 2016/2017</i>	
Tabla 7. <i>Personas discapacitadas ocupadas según discapacidad</i>	28
Tabla 9. <i>Datos del ciclo formativo de grado superior en educación infantil</i>	30
Tabla 10. <i>Contenidos generales</i>	38
Tabla 11. <i>Contenidos generales y temporalización</i>	38
Tabla 12. <i>Unidad de trabajo</i>	40
Tabla 13. <i>Sesión 1</i>	53
Tabla 14. <i>Sesión 2</i>	55
Tabla 15. <i>Sesión 3</i>	57
Tabla 16. <i>Sesión 4</i>	59
Tabla 17. <i>Sesión 5</i>	61
Tabla 18. <i>Sesión 6</i>	62
Tabla 19. <i>Sesión 7</i>	63
Tabla 20. <i>Sesión 8</i>	64

Índice de figuras

Figura 1. <i>Alumnado con necesidades educativas especiales matriculados, por Comunidades Autónomas.</i>	25
--	----

1. Resumen y palabras clave

El tema que aborda el presente trabajo es la orientación educativa y laboral de las personas que padecen algún tipo de discapacidad. En la primera parte se lleva a cabo una investigación sobre los conceptos de orientación educativa y laboral, así como su evolución a lo largo del tiempo. También se lleva a cabo una revisión bibliográfica del nivel académico que alcanzan las personas con discapacidad, la orientación que reciben a lo largo de su desarrollo académico y las dificultades que encuentran a lo largo del camino hasta llegar a obtener un puesto de trabajo. En la segunda parte del trabajo se desarrolla una unidad didáctica del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL), concretamente con el tema de Orientación Laboral, para el Ciclo Formativo de Grado Superior de Educación Infantil.

Palabras clave: Discapacidad, orientación educativa, orientación laboral, inserción.

1. 1. Abstract

The subjects that deals with the present work is the educational and work orientation of the people that suffer some type of disability. In the first part an investigation is carried out on the concepts of educational and labor orientation, as well as its evolutions is over time. There is also a literatura review of up to the academic level reached by people with disabilities, the guidance they receive throughout their academic development and the difficulties they encounter along the way until they get a job. In the second part of the present work, a didactic unit of the Training and Labor Orientation module (FOL) is developed specifically with the theme of Labor Orientation of the higher educational level of early childhood education.

Key words: Disalility, educational orientation, work orientation, insertion.

2. Introducción

A día de hoy podemos observar que el número de personas con discapacidad, tanto en los centros educativos como en el ámbito laboral, ha aumentado respecto a años anteriores. Esto es debido a que desde hace un tiempo hasta ahora hemos necesitados “etiquetar” a las personas para situarnos y poder trabajar con estas en función de sus necesidades, siendo los principales sistemas de clasificación el DSM-5 y la CIE-10.

La principal necesidad que tienen las personas con discapacidad es sentir que forman parte de la sociedad como cualquier otra persona. Para esto, es necesario tomar medidas en diferentes ámbitos y asegurarles la inserción mediante la concienciación y la formación de profesionales que trabajan en instituciones como institutos, universidades o personas que se dedican a la orientación laboral. Al matricular a los/as niños y niñas con discapacidad en centros educativos ordinarios se asegura que estos reciban educación y que su padre, madre o tutores legales aprendan a relacionarse con ellos y ellas además de entender cuáles son sus necesidades.

Durante los años de escolarización, el alumnado cuenta con un orientador u orientadora que le ayuda en la elección de la carrera universitaria o ciclo formativo, tanto de grado medio como de grado superior, bachillerato de ciencias o sociales, etc. Desde mi experiencia, y desde la experiencia de personas de mi entorno, he de decir que el/la orientador/a del centro educativo donde estudiábamos, no nos ha ayudado todo lo que nos hubiera gustado, por lo que cabe hacerse la pregunta, ¿ayuda a aquel alumnado con necesidades especiales? A lo largo del presente trabajo se pone de manifiesto que el personal docente no está lo suficientemente formado y tiene dificultades a la hora de trabajar de manera positiva e inclusiva con este alumnado, la misma situación se encuentra una vez que estos/as alumnos/as llegan a la universidad, se enfrentan a profesionales que también expresan su falta de saber hacer con ellos/as.

Respecto al ámbito laboral, es de especial importancia que los/as empresarios/as sean conscientes de que las personas con algún tipo de discapacidad pueden desarrollar tareas y asumir responsabilidades. Empresas que han optado por contratar a personas discapacitadas informan que están satisfechas con su trabajo, no han tenido conflictos y tampoco han tenido que llevar a cabo muchas modificaciones en el centro de trabajo (Guillén et al, 2008). Pero antes de que estas personas sean contratadas por empresas privadas o públicas, es convenientes que los EVO (Equipos de Valoración y Orientación) los guíen a través de sus funciones:

creación de una valoración laboral, orientar a la persona respecto a los recursos sociolaborales y ocupacionales (centro ocupacional, centro de trabajo, empresa ordinaria) y realizar informes sobre puestos de trabajo adecuados a la persona (Laborda, C., González, H, 2017).

3. Fundamentación epistemológica

3.1 Evolución de la orientación educativa

Aunque el comienzo de la orientación educativa es a principios del Siglo XX, cabe mencionar a autores anteriores que ya consideraban el concepto de orientación educativa. En primer lugar, Ramón Llull (como se citó en Saúl., López-González., y Bermejo., en 2009) decía que “La educación debe tener en cuenta la variedad de temperamentos y aptitudes”. También había quien pensaba, como Luis Vives (como se cita en Saúl, L.A., et al, 2002), que el ritmo de la enseñanza y sus contenidos deben adaptarse a las diferentes cualidades de las personas. Por último, como decía Juan Huarte de San Juan (como se cita en Saúl, L.A., et al, 2002), “aconseja estudiar el temperamento de cada individuo para que se le oriente hacia el ejercicio profesional de acuerdo a sus habilidades”. Pero es Jesse B. David, el creador del primer programa de orientación dentro del currículum escolar, haciendo hincapié en la relación entre la moral y la vocación (Bisquerra, 1996; Chacón, 2003; Calogne, 2004; Repetto, 2008), por este motivo se considera a David como el pionero de la orientación educativa. Otro autor importante es Truman L. Kelley, ya que en su tesis *Educational Guidance* hace referencia a las actividades educativas como un medio para ayudar al alumnado a elegir sus estudios, adaptarse a la escuela o en situaciones de problemas (Chacón, 2013).

Es gracias a estos autores que la orientación educativa empieza a formarse y considerarse como ayuda. En los siguientes años, se produce un cambio en el enfoque hacia el modelo clínico y con el surgimiento del Counseling entre el año 1930-1960 y este se toma más en cuenta por la American Psychological Association (APA) en la formación de los Psicólogos Escolares. A lo largo del Siglo XX se crean nuevos enfoques con nuevas aportaciones lo que hace que la orientación educativa siga evolucionando. Ejemplo de algunos de estos enfoques son: la Psicoterapia Racional-Emotiva de Ellis, la terapia de la Gestalt, etc. Según Bisquerra, (como cita Saúl, L.A., et al, 2002) no es hasta la segunda mitad de siglo, cuando la orientación educativa llega a su máximo esplendor y es en este momento cuando la orientación educativa se vinculó con la formación profesional, desde la red de oficinas-laboratorio de Orientación Profesional hasta la creación de los servicios de orientación en las Universidades Laborales, en el Instituto de Psicología Aplicada y Psicotecnia (Madariaga en Rodríguez Moreno, 1998). Con la Ley de Educación de 1970 se da valor a la orientación añadiéndola al sistema

educativo y poniéndola a disposición de todo el alumnado en su vida de estudiante, para atender sus problemas personales de aprendizaje y ayuda en las fases terminales para la elección de estudios y actividades laborales (artículo 125.2). Al mismo tiempo, se empezaron a crear en los Centros de Orientación e Información de Empleo (COIE) hasta llegar a todas las universidades para atender a los estudiantes que finalizaban sus estudios y ayudarlos en su inserción en el mercado laboral (Sánchez García et al, 2008). Pero es con la Ley de Ordenación General de Sistema Educativo (LOGSE) y con la Ley de Cualificaciones y la Formación Profesional (2002), las que han hecho que la orientación educativa se lleve a la práctica a lo largo del desarrollo de los/as estudiantes. En la actualidad, la orientación educativa se lleva a cabo en tres ámbitos: educación primaria y secundaria, universidad y ámbito socio-laboral y de formación para el empleo.

Tabla 1.

Resumen de los sistemas actuales de orientación en España

	Educación Primaria y Secundaria	Universidad	Socio-laboral y de formación para el empleo
Destinatarios	Población infantil y adolescente	Población universitaria y egresados	Población desempleada (y en menor medida población ocupada)
Modalidades	Orientación de las dificultades de aprendizaje, orientación profesional y familiar (estas dos últimas en menor medida)	Orientación profesional: inserción laboral, gestión de prácticas y bolsa de empleo. Orientación académica y del aprendizaje (en menor medida)	Orientación profesional: inserción laboral y reinserción laboral. Orientación para la gestión de carrera (en menor medida)
Legislación	LOGSE, 1990 Ley de las Cualificaciones y la	Estatutos y normativa de cada Universidad	Ley de Cualificaciones y la Formación

	Formación Profesional, 2002		Profesional, 2002 Diversas legislaciones de cada Comunidad Autónoma
Estructuras de intervención	Tutoría (aula) Departamento de orientación (en el centro) Equipos de sector (en la zona) Módulos FOL (en ciclos formativos)	Servicios de orientación Estructura de orientación tutorial y de mentoría	Servicios públicos de empleo
Formación de los orientadores	Psicólogos/as, psicopedagogos/as y pedagogos/as	50% psicólogos, pedagogos/as, psicopedagogos/as y 50% otras titulaciones	Titulaciones diversas, con predominio de psicólogos/as
Organismos que intervienen	Ministerios de Educación Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas	Cada Universidad Comunidades Autónomas	Ministerios de Educación y de trabajo Comunidades Autónomas Entidades Sociales (organizaciones sindicales, ONGs, etc)

3.2. Evolución de la orientación laboral

Son muchos autores los que consideran a Frank Pearson el creador de la orientación en Estados Unidos, mencionando su publicación *Choosing a Vocational* y la fundación en Boston del *Vocational Bureau*.

Pearson abrió una residencia para jóvenes desempleados/as o trabajadores/as en Boston para ayudarlos a buscar un trabajo, con el objetivo de mejorar los efectos

negativos de la industrialización sobre los/as jóvenes de clases desfavorecidas. Llevaba a cabo un modelo de orientación fuera del contexto escolar con el que intentaba que los/as jóvenes se conocieran a sí mismos para poder elegir un empleo apropiado según las características de estos. Este modelo estaba formado por tres pasos: 1. Autoanálisis: conocer al sujeto. 2. Información profesional: conocer el mundo del trabajo. 3. Ajuste del hombre a la tarea más apropiada. Según Frank Pearson, la orientación solo sucede en un momento de la vida de la persona, por lo general en la adolescencia cuando hay que elegir una profesión.

A raíz de acontecimientos históricos, como las dos Guerras Mundiales y la Guerra Civil en el caso de España, se identifican cuatro áreas de la orientación, dando lugar a una visión más amplia:

1. Orientación profesional
2. Orientación en los procesos de enseñanza-aprendizaje
3. Atención a la diversidad
4. Orientación para la prevención y el desarrollo

Al principio, la orientación profesional era una ayuda a la hora en la que el alumnado tenía que incorporarse al ámbito laboral y es a partir de los años cincuenta y sesenta cuando se toma como parte del desarrollo de las carreras en las organizaciones. En la actualidad, la orientación profesional sigue en desarrollo y cada vez es más importante en el ámbito educativo para poder ayudar a las personas en el desarrollo de su carrera académica y profesional. Otros de los motivos por los que cada vez es más importante la orientación profesional son las condiciones de los puestos de trabajo, cada vez más precarios, la globalización, el aumento del uso de nuevas tecnologías (TIC) y la transformación del mercado y el contexto laboral.

La Orientación Laboral tiene el objetivo conocer los intereses laborales/vocacionales, ajustar dichos intereses a la competencia laboral de la persona y a las necesidades del mercado de trabajo. Una buena orientación laboral hace que las oportunidades de las personas que buscan empleo aumenten. El objetivo de la evaluación en orientación laboral es conocer los intereses laborales de la persona, las expectativas que tiene, lo que conocer del mercado de trabajo y la motivación que tiene hacia este. El proceso de orientación laboral incluye técnicas como cuestionarios, entrevistas o dinámicas de grupos entre otros. Los/as orientadores/as tienen el trabajo de aumentar la autoestima en las personas para que estas puedan decidir qué es lo más adecuado para ellos/as, tienen que enseñar a decidir, pero no decidir por ellos/as. La persona que es orientada, debe tomar las decisiones en función de sus expectativas para así llegar a las metas que se ha propuesto. El orientador transmite unas pautas que el/la orientado/a asimilará para tomar decisiones a lo largo de toda su vida (García Cruz, 2013).

El papel de orientador/a laboral, no solo es llevada a cabo por educadores, psicólogos, pedagogos, psicopedagogos, el profesor de apoyo o los equipos específicos de orientación psicopedagógica. También la realizan educadores/as o trabajadores/as

sociales, ya que es un proceso que influye y se da ámbito social y de relaciones laborales.

Desde 2008, en España, se está sufriendo una importante situación de desempleo a nivel general, y son muchas la oportunidades y ayudas para que aquellas personas desempleadas vuelvan a incorporarse al ámbito laboral. Con estas ayudas sigue siendo difícil la inserción laboral, pero más difícil es para aquellas personas que sufran alguna discapacidad. Por esto, es muy importante la orientación laboral para este colectivo, por ejemplo, aquellas personas con discapacidad visual cuentan con organizaciones como la ONCE cuyos objetivos son conseguir la autonomía de las personas con deficiencia visual, así como la integración social. Además, también tiene objetivos como: inclusión educativa, distribución de bibliografía para fomentar la integración educativa y laboral, fomentar el deporte, asegurar el acceso y el mantenimiento de los puestos de trabajo, etc. Por lo que la ONCE orienta a sus usuarios para su inserción laboral y desarrollo profesional.

Para la incorporación al mercado laboral de personas discapacitadas, también es importante que el/la empresario/a sea consciente y esté bien informado sobre las adaptaciones gratuitas a las que puede acceder al contratar a personas con discapacidad visual, así como, comunicar sobre beneficios fiscales, como la reducción de la cotización a la Seguridad Social.

Una técnica que ha demostrado ser exitosa en la incorporación al ámbito laboral en personas con discapacidad es el empleo con apoyo (Bayer, Kilsby y Sheam, 2000; Leach, 2002). Actualmente, en España, esta técnica no es de las que más se llevan a cabo, pero los resultados han resultado ser positivos y se espera que en un futuro esta técnica esté en su máximo auge (Alomar y Cabré, 2005; Jordán, Verdugo y Vi- cent, 2005; Villa, 2007). Esta técnica consiste en la inserción laboral de personas con discapacidad con la opción de mantenerse y promocionarse en una empresa, tanto pública como privada, con apoyo profesional y materiales necesarios para que puedan realizar el trabajo.

3.3. Historia de la discapacidad y necesidades educativas especiales

En la primera mitad del siglo XX el concepto de discapacidad iba ligado a características de innatismo y estabilidad a lo largo del tiempo cuyas causas eran orgánicas y difíciles de cambiar. En este periodo de tiempo nacieron las descripciones de categorías clínicas de trastornos que ponían de manifiesto que las personas con discapacidad tenían pocas posibilidades de intervención y esto era un problema inherente a la persona.

Es en los años 40 y 50 cuando esto empieza a cambiar cuando las corrientes ambientalistas y conductistas de la psicología cuestionan el origen inherente y la incurabilidad del trastorno. Se piensa que las causas pueden ser debido a una falta de estimulación o procesos de aprendizaje incorrectos. También se pone en duda la definición de discapacidad y se hace una distinción entre causas endógenas y exógenas para explicar los trastornos detectados. En los países desarrollados se empezó a

ofertar en el ámbito educativo clases y/o escuelas específicas para aquel alumnado con discapacidades, ya que esto necesitan una enseñanza más individualizada y edificios adaptados.

Desde los años 60 y 70, se produjo un cambio en la concepción de la discapacidad debido a las aportaciones de distintas corrientes, como, por ejemplo:

- Cambio en las relaciones entre aprendizaje y desarrollo.
- Transición de los métodos cuantitativos a cualitativos a la hora de evaluar.
- La consciencia del fracaso escolar.
- Los pocos resultados de las escuelas especiales.
- La normalización de los servicios sociales.
- El aumento de la sensibilidad por las minorías.

En España, antes de 1970, sólo se intervenía con alumnado ciego, sordomudos y deficientes mentales y es con la Ley General de Educación de 1970 cuando la Educación Especial entró en el sistema educativo, creando centros específicos y aulas de educación especial separados de los centros ordinarios. En 1982, la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) propuso que la educación atendiera a los criterios de normalización, integración sectorización e individualización de la enseñanza, y es a raíz de esto que se creó el Real Decreto 334/1985 de 6 de marzo de Ordenación de la Educación Especial, el cual integraba al alumnado con discapacidad en centros ordinarios de Educación General Básica.

Actualmente está en vigor el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, el cual aprueba el Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. En 1990 con la LOGSE (Ley de Ordenación General del Sistema Educativo), se consiguió la integración escolar de todo el alumnado y se empezó a considerar al alumnado sobredotado como alumnado con necesidades educativas especiales. Con la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, la cual se modificó en su Artículo único con la LOMCE, se pone de manifiesto que el alumnado con necesidades educativas especiales, se tienen que regir por los principios de normalización e inclusión, asegurando su no discriminación y la igualdad a la hora del acceso y permanencia en el sistema educativo, con la posibilidad de flexibilizar las medidas en las diferentes etapas educativas en el caso de que sea necesario.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, en febrero de 2007, crea el documento *El derecho a la educación de las personas con discapacidades*, el cual sostiene que los sistemas educativos tienen que tratar al alumnado con discapacidad como problemas que hay que solucionar, actuar de forma positiva, considerar sus diferencias individuales como algo positivo con lo que mejorar la enseñanza de todos. La educación inclusiva conlleva dos procesos: 1. Cuestiona la educación tradicional (patriarcal, utilitarista y segregadora), y 2. Se trata de un mecanismo que intenta asegurar una educación apropiada para las personas con discapacidad y para otros grupos discriminados.

3.4. Concepto de discapacidad

La Organización Mundial de la Salud, define la discapacidad como: “Término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales) (OMS, 2001).

Además de esta definición de discapacidad, es necesario conocer la definición de deficiencia y minusvalía ya que a veces se puede confundir con el concepto de discapacidad. La Organización Mundial de la Salud (OMS) a través de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidad y Minusvalía (CIDDM) propone una terminología relacionada con los conceptos de disminución que resulta clave a la hora de tratar sobre este tema (INSS 1994; Egea y Sarabia 2001; Gutiérrez 2007)

- Deficiencia: Pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológicas, fisiológica o anatómica. Incluye situaciones innatas o adquiridas.
- Minusvalía: Se refiere a una situación en desventaja para una persona, consecuencia de una deficiencia o discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales).
- Discapacidad: Es toda restricción o ausencia de la capacidad de llevar a cabo una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano.

En el CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud) el concepto de discapacidad incluye tres ámbitos: corporal, individual y social y abandona el concepto de minusvalía. Por tanto, define discapacidad como un concepto que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.

Es importante mencionar que el concepto de discapacidad ha ido evolucionando a lo largo del tiempo en nuestro país, ejerciendo una gran influencia en la práctica de los profesionales y de las organizaciones. Esta evolución ha implicado centrarse en la persona y su entorno y en la modificación de variables ambientales. (Verdugo, M.A, 2017).

Según la AAIDD (Asociación Americana de discapacidades intelectuales y del desarrollo): “La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual, como en conductas adaptativas, tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas, conceptuales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años”. Además de esta definición también establece que:

- Debe tenerse en cuenta el contexto, la cultura y la edad de los iguales de las personas que presentar limitaciones.
- Para que la evaluación sea válida se debe tener en cuenta la diversidad de culturas, la lengua, las formas de comunicación y los aspectos sensoriales, motores y conductuales.
- En una persona pueden presentarse más de una limitación.
- Para describir adecuadamente las limitaciones se necesita desarrollar un perfil de necesidades de apoyo.

- Si el perfil de necesidades de apoyo se mantiene durante mucho tiempo, la persona, por lo general, mejorará.

La AAIDD percibe la discapacidad como un ajuste entre las capacidades que posee la persona y el contexto en el que esta se relaciona y los apoyos que necesita (AAIDD, 2010). Clasifica la discapacidad intelectual (DI) en:

- DI leve
- DI moderada
- DI grave
- DI profunda/pluridiscapacidad
- DI de gravedad no especificada

También es importante mencionar el sistema de clasificación DSM-5 en el que se apoyan los psicólogos/as. Tanto el DSM-5 como la CIE-10 son sistemas de clasificación que a lo largo del tiempo han ido modificando tanto los conceptos como los criterios diagnósticos. A continuación, voy a definir el concepto según las últimas versiones de ambos sistemas de clasificación.

EL DSM-5 sitúa la discapacidad intelectual dentro de los trastornos del neurodesarrollo y para ser diagnosticado hay que cumplir los siguientes criterios (DSM-5, 2015):

1. Deficiencias de las funciones intelectuales (razonamiento, resolución de problemas, planificación, pensamiento abstracto, juicio, aprendizaje académico y a partir de la experiencia) evaluado clínicamente y con pruebas de inteligencia estandarizadas e individualizadas.
2. Deficiencias del comportamiento adaptativo. Estas provocan fracaso en el cumplimiento de los estándares de desarrollo y socioculturales para la autonomía personal y la responsabilidad social.
3. Estas deficiencias comienzan en el periodo de desarrollo.

Al igual que la AAIDD, el DSM-5 también hace una clasificación según la gravedad y en base a esta se establece el nivel de apoyo necesario:

- Leve: alumnado con una puntuación de CI entre 75 y 70
- Moderado: CI entre 55-50 y 40-35
- Grave: alumnado con un CI entre 35-40 y 20-25
- Profundo: alumnado con una puntuación de CI por debajo de 20-25

3.5. Concepto de necesidades educativas especiales

En 1978 se difundió el Informe Warnock (como cita en García, 2017), el cual puso de manifiesto por primera vez el concepto *necesidades educativas especiales*. Este concepto hace referencia al alumnado que necesita una o más de los siguientes apoyos a lo largo de su vida académica:

- Proporción de los recursos especiales de acceso al currículum mediante equipamiento especial, enseñanza especializada o cambios del ambiente.
- Proporción de un currículum modificado.
- Atención especial al ámbito social y emocional en el lugar donde se lleva a cabo la educación.

Debido a estos apoyos, no solo es el alumnado con diversidad funcional el que requiere estas ayudas, sino que, por otros motivos, hay más alumnos/as que también las necesitan de manera temporal o permanente según las necesidades individuales del alumnado (UNESCO, 2005). El alumnado con NEE son aquellos que necesitan “por un periodo de su escolarización o a lo largo de toda ella, determinados apoyos y atenciones educativas específicas derivadas de discapacidad o trastornos graves de conducta” (ESPAÑA, 2006, Art. 73).

Según Rodríguez, J.A., (como cita en García, 2017), hay una necesidad educativa especial cuando una capacidad (física, sensorial, intelectual, emocional, social o cualquier combinación de ellas) afecta al aprendizaje hasta el punto que son necesarios algunos o todos los accesos especiales al currículo, al currículo especial o modificado o a unas condiciones de aprendizaje particularmente adaptadas para que el alumnado sea educado, adecuada y de manera eficaz. Esta necesidad puede ser permanente o temporal.

Las causas pueden ser internas:

- Déficit físicos
- Capacidad intelectual
- Dificultades de adaptación personal y/o social

O pueden ser causas ambientales:

- Carencias en el ámbito social
- Carencias en el ámbito familiar
- Historia de aprendizaje desajustada debido a demasiados cambios de centro, malas relaciones con el profesorado o compañeros, etc.

Cuando se menciona el concepto de necesidades específicas de apoyo educativo se pone énfasis en la escuela, en el contexto escolar y no a los problemas relacionados con el desarrollo del alumnado. Se refiere a lo que el centro educativo puede ofrecer al alumnado con algún tipo de necesidad educativa especial como puede ser la sordera, ceguera, etc. Los recursos educativos del centro, se refiere a mayor número de profesores/as y especialista, a la ampliación del material didáctico y a la adecuación de los edificios con la supresión de barreras arquitectónicas. Pero no solo hay que tener en cuenta estos recursos, sino que también hay que tener en cuenta aspectos como la competencia profesional del profesorado, la elaboración de un proyecto educativo adecuado para realizar adaptaciones curriculares, apoyo psicopedagógico, creación de nuevas formas de organización escolar y llevar a cabo nuevas metodologías.

Se dice que un alumno/a presenta necesidades educativas especiales cuando este/a tiene dificultades, respecto a su grupo de clase, para llegar a los contenidos establecidos por el currículo, a los aprendizajes típicos para su edad, por lo que es

necesario trabajar con estos alumnos/as para compensar estas dificultades, condiciones de aprendizaje especialmente adaptadas en los diferentes elementos de la propuesta curricular ordinaria, así como la provisión de recursos específicos distintos de los que la escuela ofrece a la mayoría de los alumnos. (Warnock y Breman).

Según el tiempo que están presentes estas dificultades en el alumno/a, estas pueden ser necesidades educativas especiales permanentes o transitorias:

- Las necesidades educativas especiales permanentes son las que presenta el alumnado a lo largo de toda su vida ya que son una consecuencia de discapacidad intelectual, sensorial, física, motora, trastornos del desarrollo, del aprendizaje o del comportamiento o superdotación. Cuando el alumno/a presenta este tipo de necesidades educativas los apoyos necesarios para adquirir los conceptos son: didácticos, pedagógicos, técnicos, tecnológicos y personales.
- Las necesidades educativas especiales transitorias son aquellas que el alumnado padece solo durante un tiempo a consecuencia de motivos externos como su estructura familiar o la ausencia de un programa de inclusión. Y, factores internos como adaptación o madurez para el aprendizaje.

Con la Ley Orgánica 2/2006 (ESPAÑA, 2006) de Educación, (LOE), se plantea un nuevo concepto: Necesidades Educativas Específicas de Apoyo Educativo (NEAE) que ha sido mantenido por la Ley Orgánica 8/2013 (ESPAÑA, 2013) para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE). Por lo que se define este nuevo concepto como aquel alumnado que necesite una atención educativa diferente a la ordinaria por “necesidades educativas especiales, por dificultades específicas de aprendizaje, por sus altas capacidades intelectuales, por haberse incorporado tarde al sistema educativo, o por condiciones personales o de historia escolar”, correspondiendo a las Administraciones educativas asegurar los recursos necesarios para que “puedan alcanzar el máximo desarrollo posible de sus capacidades personales y, en todo caso, los objetivos establecidos con carácter general para todo el alumnado” (ESPAÑA, 2006, Art. 71, ap. 2).

A pesar de esto, es complicado identificar al alumnado con necesidades educativas especiales puesto que conlleva etiquetarlo lo que lleva a disminuir las expectativas y desviar la atención de aquellas dificultades que realmente está experimentando el alumno/a, desviándose el problema real que se puede encontrar en las relaciones, la cultura, el tipo de actividades y los recursos, la manera en la que los profesionales trabajan con el alumnado y la organización del centro (Booth et al, 2006, p. 5). Por este motivo es importante el trabajo del orientador/a del centro, para aconsejar al profesorado y eliminar aquello que impide que el alumnado con necesidades educativas especiales participar y aprender.

Según el estudio realizado por García-Barrera. A. (2017), en España, este concepto interfiere de manera negativa al alumnado a quienes se refiere, ya que la mayoría considera que atender a la diversidad es el hecho de proporcionar recursos necesarios a ellos y no al resto, lo que les hace sentir diferentes y en ocasiones aislados.

En todos los centros educativos hay matriculados alumnos/as con Necesidades Educativas Especiales por lo que hay que realizar una adaptación curricular. En primer lugar, se va a definir este concepto para después explicar los tipos de adaptaciones curriculares que se realizan según las características del alumnado al que va dirigido.

Tabla 2.

Tipos de adaptaciones curriculares

Adaptación curricular	Adaptación curricular significativa	Adaptación curricular no significativa
Conjunto de medidas que se lleva a cabo para trabajar y mejorar a su vez, las dificultades que el alumno/a tenga para llegar al contenido del currículo.	En este tipo de adaptación curricular, se elimina o reduce de la programación los objetivos y contenidos que el alumno/a con necesidades educativas especiales no es capaz de conseguir, dando más importancia a aquellos que se consideran básicos, modificando la temporalización en el caso de que sea necesario para así aumentar la motivación del alumno/a e incorporando objetivos y contenidos de otros cursos anteriores si es necesario.	Es una manera de intervenir con el alumnado con necesidades educativas especiales cuya forma de trabajar no afecta al currículo académico y pone énfasis en la metodología utilizada a la hora de dar clase y en la forma de realizar la evaluación.

A continuación, se va a presentar una tabla con la clasificación de las necesidades educativas:

Tabla 3.

Necesidades Educativas Especiales no Asociadas a una Discapacidad

Trastorno del aprendizaje	Dotación intelectual	Trastornos de comportamiento	Otros
Dislexia Disortografía Disgrafía Discalculia	Superdotación Altas capacidades Talentos	Trastorno por déficit de atención o sin hiperactividad (TDAH) Trastorno disocial Otros trastornos de comportamiento de la infancia, la niñez o la adolescencia	Enfermedades catastróficas Movilidad humana Adolescentes infractores Migración y/o refugio

Tabla 4.

Necesidades Educativas Especiales Asociadas a una Discapacidad

Sensorial auditiva	Visual	Sordoceguera Intelectual	Mental	Física-motora	Trastornos generalizados del desarrollo	Síndrome de Down retos múltiples o multidiscapacidad
Sordera Hipoacusia	Ceguera total Baja visión	*Según los apoyos: Dimensión I: Habilidades intelectuales Dimensión II: Conducta adaptativa	Enfermedades mentales y psicóticas Trastornos de personalidad	Lesiones del sistema nervioso central Lesiones del sistema nervioso periférico	Trastorno autista Síndrome de Asperger Trastorno de Rett Trastorno desintegrativo infantil	Presencia de dos o más discapacidades

		D III: participación, interacciones y roles sociales		Músculo esquelético	Trastorno generalizado del desarrollo no especificado	
		D IV: salud				
		D V: Contexto				

3.6. Oportunidades de empleo

Desde la aprobación de la ya mencionada LISMI se han llevado a cabo diferentes medidas para la incorporación al ámbito laboral de personas con discapacidad. Las empresas públicas y privadas con una plantilla superior a las cincuenta personas estarán obligadas a que de entre ellas, al menos el 2% sean trabajadores discapacitados (art. 38.1 LISMI). Pero hay algunos casos en los que las empresas públicas y privadas quedan exentas de contratar al colectivo discapacitado. Las medidas alternativas que pueden poner en práctica las empresas, con carácter excepcional y transitorio, para no cumplir la obligación legal de las contrataciones directas, son (art. 2.1 RD 364/2005):

- Contratos mercantiles o civiles con los CEE o con autónomos discapacitados para que le suministren bienes y/o para que le presten servicios ajenos accesorios a su actividad empresarial normal.
- Donaciones y acciones de patrocinio a Fundaciones o Asociaciones de utilidad pública, para que dentro de su objetivo social desarrollen actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.
- Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, conforme a lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Debido al artículo 37 de LISMI, se realizan los siguientes tipos de contrato:

- Contrato indefinido
- Contrato indefinido para personas que provienen de enclaves laborales
- Contrato para la formación y el aprendizaje
- Contrato en prácticas
- Transformación de contratos formativo y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinidos con bonificación

Es importante señalar que, para ser contratado como persona discapacitada, el afectado/a tiene que tener mínimo un 33% de minusvalía reconocido y estar inscrito/a en la oficina de empleo.

Respecto a los contratos formativos dirigidos a personas con discapacidad, según el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores:

- La edad máxima legal prevista para poder suscribir un contrato para la formación no se aplica en caso de ser contratada una persona con discapacidad.
- Los trabajadores con discapacidad no se computan a efectos del umbral máximo de contratos para la formación que la empresa pudiera tener en función del número de personas en su plantilla.
- Las empresas que celebren este tipo de contrato con trabajadores con discapacidad tendrán un régimen especial de bonificaciones. Se podrán reducir la cuota empresarial de la Seguridad Social prevista para estos contratos.
- En caso de compatibilizar el contrato con una pensión no contributiva de invalidez, recuperarán la prestación cuando finalice el contrato, y no se tendrá en cuenta en el cómputo anual de sus rentas las percibidas en virtud del contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje.
- La parte teórica de la formación podrá sustituirse, total o parcialmente, cuando la discapacidad sea psíquica. Previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración, la formación teórica se sustituirá por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o sociolaboral.

El contrato en prácticas (art. 11.1 ET):

- Los títulos que habilitan para el ejercicio profesional deben haber sido obtenidos dentro de los últimos siete años, mientras que el límite para las personas sin discapacidad es de cinco.
- Las empresas que suscriban estos contratos con personas con discapacidad, sea a tiempo completo o parcial, tendrán derecho a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.
- Y se podrán solicitar subvenciones al Servicio público de empleo estatal para adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal.

Hay casos en los que la inserción laboral de personas con discapacidad supone una gran dificultad debido al grado de discapacidad que posee. En estos casos, se ofrece preparadores/as laborales especializados para hacer más fácil la inserción laboral mediante un programa de empleo con apoyo. El Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, delega en las Comunidades Autónomas para que estas desarrollen el correspondiente plan de empleo con apoyo y las personas que pueden demandar este programa son las siguientes:

- Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

El programa de empleo con apoyo puede estar formado por las siguientes medidas: orientar, asesorar y acompañar a las personas discapacitadas para que se adapte al puesto de trabajo; fomentar situaciones en las que la personas discapacitada, el empleador y el resto de trabajadores de la empresa creen un acercamiento; Enseñar

las tareas específicas del puesto de trabajo; evaluar el proceso de inserción laboral; y, tener a la empresa informada de las necesidades que tiene la persona discapacitada para así conseguir que esta se integre en la empresa.

Además, la Ley española da la opción de incentivar a las empresas cuando estas contratan a personas discapacitadas. Estos incentivos pueden ser incentivos fiscales, bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social y subvenciones económicas, así como Distinciones para empresarios.

Además, también se crea la *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020*, cuyo objetivo es combinar la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, el *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea* y la *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas*. Con esto lo que se pretende es que las personas con discapacidad puedan ser partícipes de la sociedad en condiciones de igualdad. En España, el Consejo de Ministros aprobó el 12 de septiembre de 2014 un Plan de Acción de la Estrategia Española con el objetivo de fomentar la oportunidad de trabajo de las personas con discapacidad, con condiciones de igualdad y no discriminación y con los siguientes cinco objetivos:

1. Fomentar la incorporación de las personas discapacitadas al empleo
2. Fomentar el emprendimiento de este colectivo
3. Garantizar que las personas con discapacidad están en condiciones de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral
4. Promover la contratación pública
5. Hacer consciente a los empresarios/as y al sector público de las capacidades de este colectivo

A continuación, se va a explicar en forma de cuadro los diferentes apoyos específicos:

Tabla 5.

Apoyos específicos

Apoyo específico	Objetivo	Plantilla	Características
Centros Especiales de Empleo	Garantizar un empleo remunerado. Prestar servicios de ajuste personal y social	Plantilla formada por mínimo por un 70% de personas con mínimo un 33% de discapacidad.	El titular del centro puede ser cualquier persona física o jurídica, pública o privada. Son un medio de integración laboral Obtienen subvenciones de la Administración pública
Enclaves	Facilitar la	Personas con	Lo regula el Real Decreto

laborales	transición desde el empleo en centros especiales a la inserción en empresas de mercado ordinario. Asegurar que la empresa donde se lleva a cabo el enclave laboral conozca en profundidad las capacidades de las personas con discapacidad. Fomentar el aumento de contratación de personas con discapacidad. Hacer que las empresas cumplan con la contratación del 2% de personas con discapacidad que establece el artículo 38.1 de la ley 13/1982, de 7 de abril	una discapacidad igual o superior al 33% y al menos un 60% tiene que padecer dificultades especiales (parálisis cerebral, enfermedad mental, discapacidad intelectual, física o sensorial igual o superior al 65%)	209/2004, de 20 de febrero y modificado en los artículos 12 y 13 por el Real Decreto-ley 3/2011, de febrero
Empleo con apoyo	Hacer que los trabajadores/as con discapacidad con dificultades especiales se incorporen al	Personas con: Parálisis cerebral Enfermedad mental	Dura entre 6 meses y año prorrogable hasta un año más. Las empresas pueden adquirir los beneficios según la normativa sobre contratación de personas

	mundo laboral en condiciones parecidas al resto de trabajadores	Con discapacidad igual o superior al 33% Discapacidad física o sensorial con un porcentaje igual o superior al 65%	con discapacidad.
Medidas alternativas excepcionales	En casos excepcionales las empresas pueden quedar exentas de la obligación de contratar a personas con discapacidad		Quedan exentas cuando: No exista un trabajador con discapacidad que pueda desempeñar el puesto de trabajo. Cuando la empresa contratante ponga de manifiesto que el carácter productivo, organizativo, técnico o económico del puesto de trabajo es de especial dificultad para una persona con discapacidad.
Centros ocupacionales	Hacer que las personas con discapacidad tengan una vida autónoma. Fomentar la integración social y laboral.	Personas con discapacidad cuyas características son inferiores a las demandadas en los puestos de trabajo ordinario.	Ingresan en estos centros cuando han terminado la escolaridad obligatoria. Se trabajan las siguientes áreas: - Formativo/ocupacional - Autonomía y salud - Desarrollo social, integración y participación ciudadana - Familia

No obstante, en España se demuestra que la tasa de paro de personas con discapacidad es del 32,2%, mientras que en las personas sin discapacidad es del 24,4% (Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España), 2014.) Estos datos

ponen de manifiesto que la discapacidad es un factor de exclusión social y laboral y que las propuestas del gobierno para la integración de este colectivo puede que no sean tan efectivas.

3.7. Antecedentes

Actualmente nos encontramos en un momento de cambios debido a los cambios tecnológicos, los producidos por la economía y a los cambios sociales. Por esto, a día de hoy hay una gran demanda de formación y orientación a lo largo del desarrollo de la vida de las personas.

Por tanto, la orientación laboral tiene que tener presente según Alonso Largo, Llopis Abad, González Prieto y Mas Parera (2010) lo siguiente:

- Los cambios constantes del mundo actual
- La orientación no puede centrarse en tomar una sola decisión en un momento concreto de la vida, sino que es un proceso a lo largo del desarrollo de la persona que lo prepara para enfrentarse a situaciones, lugares y momentos.
- El ámbito de intervención debe centrarse en la vida de la persona a la que se va a orientar, en su contexto y situación. Primero recibe orientación en el ámbito educativo para el momento de transición a la universidad o al ámbito laboral. En el ámbito laboral recibe orientación para desarrollarse como profesional.

Actualmente una estrategia para la inclusión de personas discapacitadas es el entorno laboral. La participación de las personas con discapacidad en este ámbito, en el que se encuentran muchas dificultades, es un ámbito prioritario para la búsqueda de la igualdad de oportunidades (Rosenqvist, 1990). No todas las personas con discapacidad tienen las mismas dificultades en el momento de integrarse laboralmente. Los/as discapacitados/as de tipo motriz o sensorial, pueden conseguir y mantener un empleo mediante la realización de adaptaciones sencillas del entorno laboral, las personas con discapacidad intelectual necesitan, por lo general, adaptaciones más grandes (Alba y Moreno, 2004). Por esto, muchas de las estrategias llevadas a cabo para estas personas con discapacidad han consistido en la creación de centros ocupacionales o entornos especiales de empleo protegido, como los Centros Especiales de Empleo (Ibáñez y Mudarra, 2007).

Una de las técnicas llevadas a cabo actualmente para el proceso de orientación laboral en personas con discapacidad intelectual es *Jobpics*. Es una técnica producida por la Association of Vocational Rehabilitation Enterprises (AVRE) de Noruega, desarrollada por Arne Svendsrud. Hay una versión española creada por el Instituto de Biomecánica (IBV). Esta técnica se utiliza en la orientación laboral mediante imágenes y permite crear un perfil sobre la vocación laboral de la persona. Las imágenes hacen que las personas que son orientadas se sientan cómodas ya que no se requiere de lápiz y papel como en test tradicionales y puede ser realizado por personas con discapacidad. Esta técnica se usa habitualmente en personas con problemas de escritura o de lectura, personas con problemas de audición e incluso personas con poco conocimiento del lenguaje o con déficit de atención. Además, jobpics clasifica las profesiones según los intereses de la persona (realista, investigador, artista, social, emprendedor y convencional). Clasificando a su vez a las personas según su

personalidad, motivación, habilidades, valores e intereses (Ferrerías, A., Suáres, E., Moreno, L., Bermejor, I., Oltra, A., Svensurd, J.L., Soler, C.).

3.8. Estado de la cuestión

Son algunos los estudios que han puesto de manifiesto, a través de porcentajes, las personas que sufren alguna discapacidad. Por ejemplo, la OMS (Organización Mundial de la Salud), establece que el 10% de las personas sufren discapacidad permanente. También, sobre un 15% aproximadamente son discapacitados transitorios, es decir personas que por alguna causa están limitadas a la hora de desplazarse, orientarse, etc. Y, sobre el 12% son personas ancianas.

Según CERMI (2017), a día de hoy hay en España 3,8 millones de personas con discapacidad y en los últimos años se ha avanzado para suprimir aquellas barres que impedían que estos pudieran desplazarse con normalidad. Se han eliminado barreras arquitectónicas, por ley hay plazas de aparcamiento reservadas para personas con discapacidad, los ascensores deben ser grandes para que una silla de ruedas pueda entrar además de tener los botones en braille.

Además de esto, las personas con discapacidad también encuentran dificultades en el ámbito académico, y no solo por las barreras arquitectónicas, sino por la dificultad para acceder al currículo académico como las que los propios docentes, sin darse cuenta, crean. Manley (2011) llevó a cabo un estudio realizando entrevistas a estudiantes y trabajadores/as con discapacidad en la rama de la arquitectura, a continuación, se muestran algunas declaraciones de estas personas:

Antes de la universidad

- “El jefe de estudios me dijo que por tener dislexia no soy ideal y me sugirió cambiar a la profesión de fontanero o electricista”. Richard, Rogers tiene dislexia, fue considerado por sus profesores/as como estúpido, sin embargo, ha llegado a lo más alto de la profesión de arquitecto, (Bedell, 2006).

Durante la universidad

- “Durante una presentación el profesor me regañó por no contestar a una pregunta que no pude escuchar”.
- “Mi profesora me discriminó diciendo que jamás obtendría un trabajo de arquitecta”

En el mundo laboral

- Daniel Bourke es arquitecto y tetrapléjico con 29 años. “Empecé a trabajar una hora después de acabar los exámenes. Durante dos años intervine en varias etapas de varios proyectos en la oficina y cuando era posible asistía a la obra. Al

constructor se le pidió acondicionar un espacio para poder atender las reuniones, en el momento que físicamente era imposible acceder a la obra, mis colegas hacían fotos y vídeos”.

Estos son testimonios de personas con discapacidad que en algún momento de su carrera académica o profesional se han visto en alguna situación de discriminación, a excepción del último caso. Con estos testimonios cabe señalar que no solo es importante acondicionar los espacios para que este colectivo se pueda desplazar sin problema, sino que también es necesario formar a los/as docentes para que puedan trabajar de manera positiva con ellos/as y hacer que lleguen a los objetivos del currículo académico, a la carrera universitaria que desean y a los puestos de trabajo que quieran. Es por esto que Paul, (2000) dice que “los estudiantes con discapacidad están expuestos constantemente a barreras en su ambiente educativo”.

A continuación, se va a representar en una tabla el alumnado con necesidades educativas especiales matriculado en el curso 2016/2017 en España.

Tabla 6.

Alumnado con necesidades educativas especiales matriculado en el curso 2016/2017

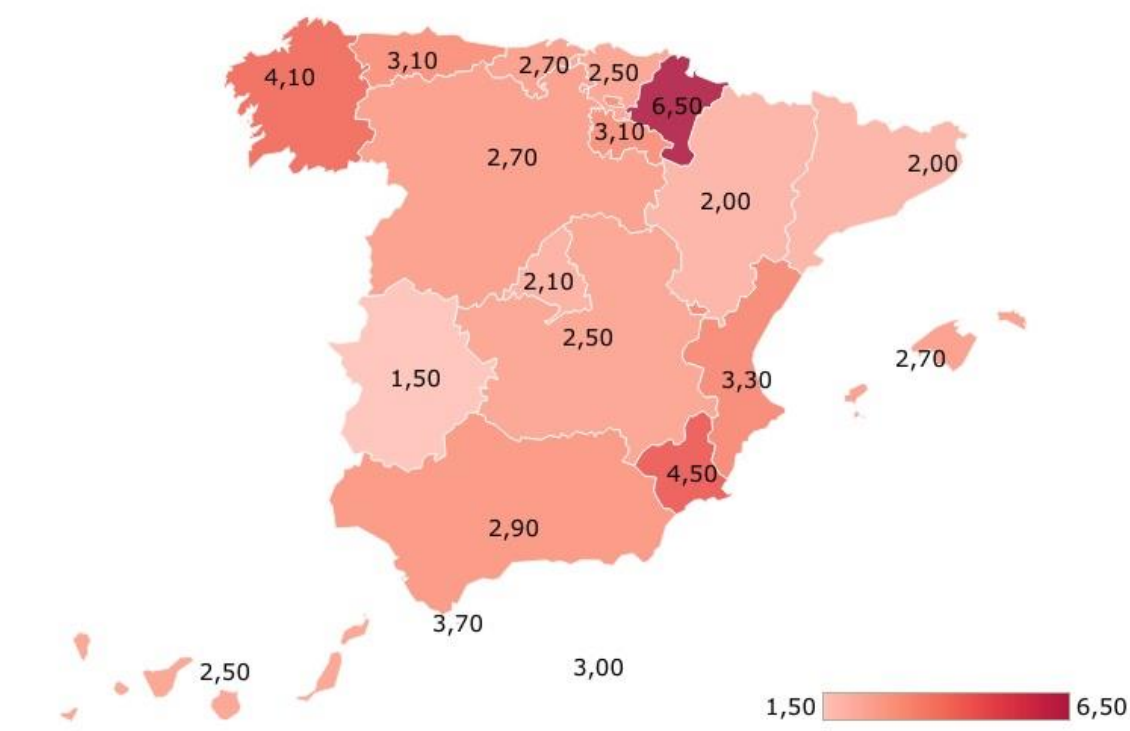
		Tasa (%)
Sexo	Hombres	3,5
	Mujeres	1,8
Titularidad/financiación	Público	2,9
	Privados total	2,3
	- Privados concertados	2,8
	- Privados no concertados	0,3
Enseñanza	Educación Especial	100
	Educación Infantil	1,0
	Educación Primaria	3,0
	ESO	3,1
	Bachillerato	0,5
	FP Básica	6,0
	FP Grado Medio	1,4
	FP Grado superior	0,3
	Prog. Cualificación Profesional. Educación	

	Especial	100
	Otros programas formativos	1,6
	Otros programas formativos. Educación Especial	100

A continuación, se va a mostrar un mapa con la tasa de alumnado con necesidades educativas especiales matriculados, por Comunidades Autónomas.

Figura 1.

alumnado con necesidades educativas especiales matriculados, por Comunidades Autónomas.



Fuente: Odismet.es consultado 03/06/19

En un estudio llevado a cabo por investigadores españoles, se pone en evidencia que entre los/as docentes hay un acuerdo en relación a que estos no creen que tengan las aptitudes necesarias para trabajar con personas discapacitadas, lo que demuestra la falta de formación para trabajar con este colectivo dentro de las aulas de la universidad (Sánchez, A., 2011). Por tanto, la formación de los/as docentes es un ámbito importante y a tener en cuenta en la inclusión del alumnado, ya que su poca

formación puede llevar a percepción de inseguridad, se pueden sentir vulnerables, incapacitados y rechazados (Sales, Moliner y Sanchis, 2001; Sánchez, Sanhueza y Fritz, 2008; Monereo, 2010). No obstante, hay autores que expresan que aquellos docentes que tienen menos años de experiencia, trabajan de manera más positiva con el alumnado con discapacidad. Por ejemplo, los docentes que tienen una experiencia de hasta 5 años, tienen prácticas pedagógicas más positivas que los que tienen una experiencia docente ente 6 y 11 años o llevan más de 12 (Alghazo y Nagggar, 2004). Otros autores también pusieron de manifiesto que aquellos docentes con menos años de experiencia llevan a cabo sus clases de manera más inclusiva (Glaubman y Lifshitz, 2001). Por otra parte, también hay autores que dicen que los años de experiencia no influyen en la educación inclusiva (Avramidis, Bayliss y Burden, 2000).

Una ayuda para la inserción de este colectivo dentro de las aulas es la responsabilidad social. Se puede tomar este concepto como la orientación de las actividades que una persona lleva a cabo sola o en grupo, de manera que se produzca una situación de igualdad de oportunidades para desarrollar sus capacidades, quitando los obstáculos económicos, sociales, culturales y políticos que impiden dicho desarrollo (Urzúa, 2001).

Debido a los principios que la ONU y la Unión Europea han establecido, en España se ha llevado a cabo un cambio legislativo, educativo social y tecnológico para llegar al principio de igualdad y equiparación de oportunidades (Echíta y Verdugo, 2004). Para que estos principios se implementen es necesario contar con programas de apoyo, orientación y asesoramiento para el alumnado, y satisfacer las necesidades del alumnado con discapacidad a través de las adaptaciones necesarias a lo largo de la vida académica de los alumnos/as. El alumnado se enfrenta a 4 transiciones educativas, por lo que constantemente están periodo de cambios y adaptación que en algunas ocasiones son difíciles de asimilar. En estas transiciones, el alumnado con discapacidad se enfrenta a dos situaciones difíciles para él/ella: De la educación secundaria obligatoria a Bachillerato, y, de Bachillerato a la Universidad (Peralta, 2007):

- Sólo un 2% del alumnado de educación primaria y secundaria pertenece a alumnado con discapacidad.
- Según la EDDDES, casi un 25% del alumnado después de cursar bachillerato se matricula en estudios universitarios, mientras cuando se trata de alumnado con discapacidad, este porcentaje disminuye un 13%.
- Sólo un 0,5% de estudiantes universitarios, pertenece a alumnado con discapacidad.
- Y, según el MEC y el CERMI, solo el 4% del alumnado con discapacidad termina los estudios universitarios.

Los datos anteriores ponen de manifiesto la importancia que tiene la orientación, especialmente en el alumnado con discapacidad. Castro J. y Abad, M (2009) llevaron a cabo un estudio sobre las necesidades del alumnado con discapacidad que acababan de ingresar en la universidad y de los/as docentes. Obtuvieron los siguientes resultados:

- Antes de la universidad, el alumnado manifiesta que tanto en la ESO como en Bachillerato no conocen sus necesidades, algo que les sorprende puesto que en los educativos hay equipos de orientación que evalúan sus dificultades y sus capacidades.
- En la transición hacia la universidad, informan que han tenido dificultades para adaptarse a consecuencia de la falta de preparación y poca información.
- Los/as profesores/as también expresan preocupación ante la situación de tener un alumno/a con discapacidad en clase. Hay dos tipos de opiniones: 1. Aquellos docentes que manifiestan que cursar una carrera es un derecho para todo el mundo. Y, 2. Docentes que piensan que el alumnado con discapacidad está sobreprotegido.
- Algunos alumnos/as con discapacidad expresan que no visibilizan su discapacidad si es posible.
- Por otro lado, hay alumnos/a que se quejan de la falta de empatía y sensibilidad por parte de algunos/as docentes y de la falta de formación de estos para trabajar con ellos/as.
- Respecto a la relación con los compañeros de clase, la gran mayoría (84,6%) expresa que se siente integrado en el grupo de clase.
- Este alumnado demanda a la universidad más servicios de orientación y asesoramiento.

A nivel de estudios superiores, es importante decir que en España la inclusión de personas con discapacidad o personas que se encuentran en una situación de desventaja social, ha aumentado en los últimos años. Pero aún hay una diferencia importante en el número de estudiantes con discapacidad y estudiantes sin discapacidad en la universidad, siendo solo el 1% estudiantes con discapacidad. El momento de acceder a la universidad es importante ya que el alumnado necesita alguien que los oriente para escoger la carrera adecuada para ellos/as, esta orientación tiene más importancia en aquellos alumnos/as que sufran alguna discapacidad. No obstante, muchas universidades no cuentan con un equipo de orientación que pueda apoyar a estas personas. A día de hoy, cada universidad lleva a cabo de forma efectiva diferentes respuestas que facilitan la implantación del principio de igualdad de oportunidades y a diferencia de los niveles obligatorios de educación, la universidad no ha seguido un proceso de adaptación de medidas especiales de inclusión (Alegre, 2004; Guzmán, González, Sánchez y González, 2006). Por esto el

principal objetivo de las universidades españolas es la incorporación de una normativa que garantice a las personas con discapacidad la no discriminación y la equidad.

En el ámbito laboral, las personas con discapacidad han sido consideradas un problema, pero desde hace unos años se trata a este colectivo de formas más positiva (McMahon y Shaw, 2005). No obstante, el salario que reciben es menor aún con un buen nivel formativo (Burchard, 2005). Guillén y Contreras realizaron un estudio en el obtuvieron el siguiente resultado: un 75% de las empresas, tanto públicas como privadas, informa que una persona con discapacidad puede realizar un trabajo; y, el 35% de las empresas encuestadas tiene como trabajador a una o varias personas con algún tipo de discapacidad.

Tabla 7.

Personas discapacitadas ocupadas según discapacidad

Discapacidad	% población discapacitada ocupada
Auditiva	42,8
Visual	32,8
Movilidad	21,6
Vida doméstica	17,2
Auto cuidado	13,5
Comunicación	13,3
Limitaciones de interacción y relaciones personales	11
Aprendizaje y aplicación de conocimiento y desarrollo de tareas	8,2
Total de personas discapacitadas	419.300

Tabla 8.

Personas discapacitadas ocupadas de 16 a 64 años con discapacidad.

Ocupados de 16 a 64 años según discapacidad. Año 2017

Unidades: valores absolutos en miles

	Total		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes
TOTAL	18.648,6	100,0	18.167,6	100,0	481,0	100,0
SEXO						
Hombres	10.162,0	54,5	9.883,8	54,4	278,1	57,8
Mujeres	8.486,6	45,5	8.283,7	45,6	202,9	42,2
GRUPOS DE EDAD						
16-24	910,3	4,9	900,0	5,0	10,3	2,1
25-44	9.579,9	51,4	9.416,9	51,8	163,0	33,9
45-64	8.158,3	43,7	7.850,6	43,2	307,7	64,0
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analfabetos	39,7	0,2	36,3	0,2	3,4	0,7
Primaria	1.082,5	5,8	1.029,5	5,7	53,0	11,0
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	9.590,3	51,4	9.307,1	51,2	283,2	58,9
Superiores	7.936,1	42,6	7.794,6	42,9	141,5	29,4
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA						
Menos de 6 meses	2.117,6	11,4	2.067,7	11,4	49,8	10,4
De 6 meses a 1 año	1.181,5	6,3	1.157,0	6,4	24,5	5,1
De 1 a 3 años	2.736,5	14,7	2.668,9	14,7	67,6	14,1
Más de 3 años	12.612,9	67,6	12.273,9	67,6	339,0	70,5

Fuente: www.ine.es Fecha: junio 2019.

En esta última tabla se observa que el 57,8% de los discapacitados eran hombres mientras que el 42,2% son mujeres. También se puede ver que el rango de edad de personas ocupadas más elevado era entre 45 y 64 años. Respecto al nivel de estudios, el porcentaje mayor hace referencia a formación e inserción laboral, con un 58,9% y, por último, el 70,5% de las personas discapacitadas llevas más de 3 años en la empresa.

Según el CERMI (Comité Español de Representantes de personas con discapacidad), los factores que influyen en que las personas con discapacidad tengan un difícil acceso a la inserción laboral, son los siguientes:

- Un nivel educativo que no está adaptado a las necesidades del sistema productivo (Leitch, 2006).
- Falta de motivación tanto por parte de la persona discapacitada como por parte de la familia.
- Actitud inicial negativa por parte de los trabajadores hacia la persona con discapacidad.
- Problemas a la hora de obtener una financiación cuando quieren crear una empresa.

Por todos los datos e información descrita, es importante también la orientación laboral hacia este colectivo.

4. Programación didáctica

4.1. Introducción

El módulo, Formación y Orientación Laboral, se va a llevar a cabo toda la formación que el alumnado necesita para que pueda ingresar el mundo laboral y desarrollar su carrera profesional en los correspondientes sectores, en este caso, en el sector de Educación Infantil. A su vez, también hace consciente al alumnado de sus derechos y obligaciones laborales, así como concienciarlos sobre la situación económico-social presente, dándoles los conocimientos necesarios para poder desenvolverse como ciudadanos.

Tabla 9.

Datos del ciclo formativo de grado superior en educación infantil

Centro educativo	I.E.S. Virgen de las Nieves (Granada)
Departamento	Formación y Orientación Laboral
Ciclo formativo	Ciclo Formativo de Grado Superior en Educación Infantil
Familia Profesional	Servicios Socioculturales y a la Comunidad
Curso en el que se imparte el módulo	1º
Módulo	Formación y Orientación Laboral
Horario y aula	Lunes de 9:30 a 10:30 Martes de 10:30 a 11:30 Jueves de 12:00 a 13:00 Aula 15
Número de alumnos/as en el aula	25

Temporalización	Horas anuales: 94 Horas semanales: 3
-----------------	---

4.2. Análisis del contexto

4.2.1. Características del centro

- Entorno

El entorno del centro ha experimentado una evolución en los últimos años como consecuencia del crecimiento demográfico, el desarrollo de nuevos barrios e infraestructuras, equipamientos culturales, educativos, de salud, servicios de transporte y municipales, que han desembocado en una mayor demanda educativa y por tanto en una mayor y diversificada oferta. Este aumento y mejora en los servicios favorecerá las relaciones y cooperación entre todos. Además, en el momento en que vivimos existe gran complejidad social y a la vez un gran apoyo y sensibilización por parte de las instituciones, de los profesionales y de las familias en la mejora de las relaciones y en la prevención y abordaje del conflicto cuando surge. El entorno en el que se ubica el centro se ve influenciado por una gran diversidad humana y cultural que de forma directa afecta a las relaciones sociales del barrio y por ende a las del instituto.

- El centro

El IES es un centro grande en el estudian más de 1000 alumnos desde la ESO a los Ciclos Superiores de Formación Profesional, atendidos por más de 100 profesores/as y más de 20 profesionales pertenecientes al PAS.

Todo esto hace que se configure como un gran centro, diverso en edades, intereses, necesidades, problemáticas...etc., de las que se derivan un mundo complejo de situaciones y relaciones. Caracterizado como un centro inquieto, cálido, organizado y con ganas de cambio, crecimiento, mejoras y desarrollo.

Un centro con interés por estar al día, sensible a las necesidades de los alumnos, las familias y a nuestras propias necesidades como una comunidad de aprendizaje insertada en nuestro entorno y comprometida con nuestro presente y futuro sin olvidar nuestro pasado.

La convivencia está vinculada y se desarrolla desde todos los planes, proyectos y acciones que tienen lugar en el centro, especialmente en lo relacionado con las actividades del Proyecto Escuela Espacio de Paz, programa ReCrea-Recapacila, Programa de Coeducación, Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en la educación, Plan de Acción Tutorial, Espacios de Reflexión para la Familia y el proyecto “El Recreo, reflexión y juego”, Programa de Calidad y Mejora De Rendimientos Escolares, sin olvidar las prácticas educativas diseñadas en nuestras programaciones didácticas y todas las relaciones que se establecen desde los diferentes ámbitos de coordinación, funcionamiento y organización. Cuenta con una dotación de 108 profesores/as en

turno único de mañana de los que un 40% aproximadamente varía cada curso. La media de edad se sitúa entre los 40-50 años lo que influye en que se dé cierta seguridad, continuidad y acomodación y se dispongan de conocimientos y experiencias para adaptarse mejor al contexto.

Contamos con cinco conserjes, un administrativo y dos auxiliares administrativos, así como cinco limpiadoras, diez intérpretes de lengua de signos, además del concesionario de la cafetería, un auxiliar de mantenimiento, un vigilante. Todos ellos bien integrados en el centro, con el profesorado y dispuestos a participar en la buena marcha del mismo. El alumnado del IES está conformado por unos entornos familiares mixtos: clases populares integradas por los residentes en los pueblos de la periferia y en los barrios del norte del casco urbano, y clases medias en los residentes en la zona propia de confluencia al instituto y en el resto de la capital. Otro grupo importante es el procedente de la Residencia Escolar aneja al IES, que vienen de pueblos de la provincia para cursar Eso, bachillerato o ciclos formativos. Al ser nuestro centro preferente para atender a alumnado con deficiencia auditiva, a él acceden alumnos y alumnas con esta discapacidad procedentes de la capital, pueblos de la provincia e incluso de otras provincias.

El alumnado de Ciclos Formativos muestra una predisposición más favorable a la obtención de conocimientos con un evidente interés funcional, aunque con resultados dispares: los de Grado Medio sufren un relativo índice de abandono, fracaso o no consecución del título, normalmente por su insuficiente nivel académico de partida o por su desacertada orientación. No es tal el caso de los de Grado Superior, normalmente más preparados, concienciados y seguros de su elección, lo que se traduce en menor absentismo, mayor interés, mejores resultados académicos y en definitiva mejores relaciones sociales.

Aspectos de la gestión y la organización del Centro:

Con este documento concretamos y definimos un trabajo comenzado hace ocho cursos con el fin de definir las líneas para la mejora de la convivencia en el centro.

Los aspectos directamente relacionados con el buen desarrollo de la convivencia en un centro tienen que ver con: un buen análisis de partida de la convivencia, la asignación de los espacios, la distribución de los tiempos, la inclusión de todos, la flexibilidad de los grupos, la gestión de los recursos personales y materiales, la existencia de normas, la formación, la puesta en marcha de planes, programas y proyectos, las actividades complementarias y extraescolares y por último la evaluación de todos estos aspectos.

4.4.2. Estado de la participación del profesorado, alumnado, familia y P.A.S., servicio de atención educativa complementaria y entidades e instituciones del entorno en la vida del centro

“La convivencia es de todos y para todos” por eso debemos partir de una implicación y participación de toda la comunidad educativa. El clima de nuestro centro lo consideramos bueno y es percibido así tanto por los de dentro como por los que vienen de fuera.

En relación con el profesorado.

El grado de participación e implicación del profesorado en el centro en general es muy positivo. Existe una gran predisposición e inquietud profesional en general, aunque esto está en función de los intereses, motivación y formación de cada uno/a. El profesorado participa directamente en la vida del centro como miembro del claustro, como miembro de un equipo educativo, a través de sus representantes en los órganos de gobierno: Consejo Escolar, ETCP y Departamentos. Además, es miembro activo como participante o coordinador en proyectos o programas que lleva a cabo el centro.

En relación con el alumnado.

El alumnado es el agente activo del centro en torno al cual gira toda la actividad, aunque como hemos indicado anteriormente no está motivado en las primeras etapas de la ESO, PCPI y grados medios, pero sí más en bachillerato y ciclos de grado superior.

Participa a través de los delegados de cada grupo, de sus representantes en el Consejo Escolar y sus asociaciones de estudiantes. A pesar de ello no hay una cultura de participación y debe ser potenciada desde los programas y proyectos que desarrollan este plan de convivencia.

En relación con las familias.

Es nuestra costumbre mantener una relación fluida entre el profesorado, los tutores o tutoras y el equipo directivo con las familias de nuestro alumnado, que incluye el transmitirles la máxima información sobre la marcha docente, el sistema de convivencia y las técnicas de enseñanza que aplicamos, así como los sistemas empleados para evaluar el rendimiento académico y la adquisición de habilidades y destrezas. Se formalizan los contactos con los padres y las madres en distintas situaciones: al comienzo del curso académico, para la entrega de notas al final de cada evaluación y siempre que lo soliciten previamente (en las tutorías) y a través de los espacios de formación y reflexión para familias, siempre que se forme un grupo que lo demande. Participan a través de las AMPAS, del Consejo Escolar y de los Delegados de padres y madres. Además, es costumbre realizar una jornada de puertas abiertas dirigida a las familias de nuestros alumnos/as.

En relación con el PAS.

Desempeña un papel muy activo en la vida del centro. Se compone de un grupo bastante numeroso de personas. Muy motivado por facilitar las relaciones y el trabajo del resto de profesionales. Bien integrados en la comunidad y representados a través del Consejo Escolar.

En relación con la participación con las instituciones del entorno

Se ha seguido con la labor de información a toda la ciudad para que se conozca de primera mano, no sólo nuestras instalaciones sino también nuestro proyecto y oferta educativos. Se divulga a través de su página Web, trípticos y vídeos informativos, revistas profesionales, revista del centro, anuario, participación en programas y proyectos de ámbito comunitario, nacional e internacional.

- ❖ Mantenemos una relación de colaboración muy estrecha con el CEP, ofreciendo nuestro apoyo docente y de instalaciones para la realización de diferentes cursos

de formación. Participamos en las reuniones periódicas con el CEP, en sus proyectos, cursos de formación y grupos de trabajo.

- ❖ Colaboramos cada año con la Universidad de Granada en la organización de las Jornadas de Orientación Universitaria con la presencia de profesorado de las distintas Facultades y Escuelas Técnicas Superiores. Así mismo aceptamos alumnado en prácticas y de máster.
- ❖ Colaboramos con el Ayuntamiento en distintas concejalías, especialmente las de Educación y Servicios Sociales en temas relacionados con el absentismo escolar y problemas socio-familiares. Mantenemos una estrecha colaboración con la Policía Local, especialmente para temas de absentismo escolar.
- ❖ Mantenemos reuniones periódicas, junto con otros institutos, donde exponemos los problemas que surgen y las posibles soluciones.
- ❖ Estamos en estrecho contacto con otras instituciones y servicios sociales comunitarios, asociaciones, en especial la de sordos, para intercambiar información y estrategias de actuación frente a este alumnado, centro de salud, ONGs, otros.
- ❖ Tenemos un especial vínculo con la Residencia de estudiante “Virgen de las Nieves” ya que acogemos a gran parte del alumnado de la misma, y otras como la de virgencia.

Mantenemos colaboración con otros servicios del entorno y comunitarios para llevar a cabo todas las actividades complementarias y extraescolares programadas, así como las empresas donde nuestro alumnado realiza la FCT.

4.3. Normativa de aplicación a esta programación didáctica

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, dispone en el artículo 39.6 que el Gobierno, previa consulta a las Comunidades Autónomas, establecerá las titulaciones correspondientes a los estudios de formación profesional, así como los aspectos básicos del currículo de cada una de ellas.

- REAL DECRETO 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- ORDEN de 9 de octubre de 2008, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Educación Infantil.

4.4. Competencias profesionales, personales y sociales

Las competencias profesionales, personales y sociales de este título son las que se relacionan a continuación (marcadas en color verde):

- a) Programar la intervención educativa y de atención social a la infancia a partir de las directrices del programa de la institución y de las características individuales, del grupo y del contexto.

- b) Organizar los recursos para el desarrollo de la actividad respondiendo a las necesidades y características de los niños y niñas.
- c) Desarrollar las actividades programadas, empleando los recursos y estrategias metodológicas apropiados y creando un clima de confianza.
- d) Diseñar y aplicar estrategias de actuación con las familias, en el marco de las finalidades y procedimientos de la institución, para mejorar el proceso de intervención.
- e) Dar respuesta a las necesidades de los niños y niñas, así como de las familias que requieran la participación de otros profesionales o servicios, utilizando los recursos y procedimientos apropiados.
- f) Actuar ante contingencias relativas a las personas, recursos o al medio, transmitiendo seguridad y confianza y aplicando, en su caso, los protocolos de actuación establecidos.
- g) Evaluar el proceso de intervención y los resultados obtenidos, elaborando y gestionando la documentación asociada al proceso y transmitiendo la información con el fin de mejorar la calidad del servicio.
- h) Mantener actualizados los conocimientos científicos y técnicos relativos a su actividad profesional, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida.
- i) Actuar con autonomía e iniciativa en el diseño y realización de actividades, respetando las líneas pedagógicas y de actuación de la institución en la que desarrolla su actividad.
- j) Mantener relaciones fluidas con los niños y niñas y sus familias, miembros del grupo en el que se esté integrado y otros profesionales, mostrando habilidades sociales, capacidad de gestión de la diversidad cultural y aportando soluciones a conflictos que se presenten.**
- k) Generar entornos seguros, respetando la normativa y protocolos de seguridad en la planificación y desarrollo de las actividades.**
- l) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.**
- m) Gestionar su carrera profesional, analizando oportunidades de empleo, autoempleo y aprendizaje.
- n) Crear y gestionar una pequeña empresa, realizando estudio de viabilidad de productos, de planificación de la producción y de comercialización.**
- ñ) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y de responsabilidad.

4.5. Resultados de aprendizaje

4.5.1. Objetivos generales del ciclo formativo

Los objetivos generales de este ciclo formativo son los siguientes (marcados en verde):

- a) Identificar y concretar los elementos de la programación, relacionándolos con las características del grupo y del contexto para programar la intervención educativa y de atención social a la infancia.
- b) Identificar y seleccionar los recursos didácticos, describiendo sus características y aplicaciones para organizarlos de acuerdo con la actividad y los destinatarios.
- c) Seleccionar y aplicar recursos y estrategias metodológicas, relacionándolos con las características de los niños y niñas, en el contexto para realizar las actividades programadas.
- d) Seleccionar y aplicar dinámicas de comunicación y participación, analizando las variables del contexto y siguiendo el procedimiento, establecido y las estrategias de intervención con las familias.
- e) Identificar necesidades de los niños y niñas, así como de las familias, que requieran la participación de otros profesionales o servicios, concretando los recursos de diagnóstico y de actuación, para dar una respuesta adecuada.
- f) Seleccionar y aplicar técnicas e instrumentos de evaluación, relacionándolos con las variables relevantes y comparando los resultados con el estándar establecido en el proceso de intervención.
- g) Seleccionar y aplicar estrategias de transmisión de información relacionándolas con los contenidos a transmitir, su finalidad y los receptores para mejorar la calidad del servicio.
- h) Reconocer los diferentes recursos y estrategias de aprendizaje a lo largo de la vida, relacionándolos con los diferentes aspectos de su competencia profesional para mantener actualizados sus conocimientos científicos y técnicos.
- i) Identificar y evaluar su contribución a los objetivos de la Institución, valorando su actividad profesional para la consecución de los mismos.**
- j) Identificar las características del trabajo en equipo, valorando su importancia para mejorar la práctica educativa y lograr una intervención planificada, coherente y compartida.
- k) Aplicar dinámicas de grupo y técnicas de comunicación en el equipo de trabajo, intercambiando información y experiencias para facilitar la coherencia en el proyecto.**

m) Analizar los espacios y los materiales para la intervención, actualizando la legislación vigente en materia de prevención de riesgos y de seguridad para, así, preservar la salud e integridad física de los niños y niñas.

n) Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y empleo, analizando las ofertas y demandas del mercado laboral para mejorar su empleabilidad.

ñ) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo de la sociedad para el ejercicio de una ciudadanía democrática.

o) Aplicar técnicas de primeros auxilios, empleando los protocolos establecidos para dar respuesta a situaciones de emergencia y riesgo para la salud en el desarrollo de su actividad profesional.

4.5.2. Resultados de aprendizaje

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

2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.

3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo

4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de presentaciones.

5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgos presentes en su entorno laboral.

6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.

7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior en Educación Infantil.

4.6. Bloques de contenidos. Contenidos Generales y Distribución temporal de los contenidos

4.6.1. Contenidos generales para el módulo de FOL

Tabla 10

Contenidos generales

Bloques de contenidos	Título o nombre del bloque
1	Búsqueda activa de empleo
2	Gestión del conflicto y equipos de trabajo
3	Contrato de trabajo
4	Seguridad social, empleo y desempleo
5	Evaluación de riesgos profesionales
6	Planificación de la prevención de riesgos en la empresa; Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa

4.6.2. Contenidos generales y temporalización

Tabla 11

Contenidos generales y temporalización

U.T Nº	Títulos, número de sesiones	Evaluación
0	Presentación. 1 hora	1ª
1	El derecho al trabajo. 8 horas.	1ª
2	El contrato de trabajo. 9 horas.	1ª
3	La jornada de trabajo. 8 horas.	1ª
4	El salario y la nómina. 10	1ª

	horas.	
5	Modificación, suspensión y extinción del contrato. 9 horas.	2ª
6	Participación de los trabajadores. 7 horas.	2ª
7	Seguridad social y desempleo. 9 horas.	2ª
8	La prevención de riesgos: conceptos básicos. 2 horas.	2ª
9	La prevención de riesgos: legislación y organización. 5 horas.	2ª
10	Factores de riesgo y su prevención. 5 horas	2ª
11	Emergencias y primeros auxilios. 5 horas	3ª
12	Orientación laboral. 8 horas	3ª
13	Equipos de trabajo. 4 horas.	3ª
14	Conflicto y negociación. 4 horas.	3ª

4.6.3. Unidad de trabajo

Tabla 12

Unidad de trabajo

Unidad didáctica	12. Orientación laboral
Resultados de aprendizaje	1
Duración	7 horas
Objetivos Generales	I
Competencia profesionales	J;K
Trabajos	40%
Tareas de casa	5%
Tareas de clase	35%
Contenidos	- Nuestra carrera profesional - Autoanálisis personal y profesional - Itinerarios formativos y profesionalizadores - La búsqueda de empleo - Oportunidades en Europa - La carta de presentación - El currículum vitae - La entrevista de trabajo - La marca personal o “personal branding”
Criterios de evaluación	a. Se ha valorado la importancia de la formación como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo. b. Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional de educador o educadora infantil. c. Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada

	con el perfil del título. d. Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico superior en educación infantil. e. Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo. f. Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título. g. Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propio para la toma de decisiones.
Indicadores	Valora la importancia de la formación como factor para la empleabilidad Conoce los itinerarios formativos-profesionales relacionados con su perfil profesional Determina las aptitudes y actitudes necesarias para la actividad profesional relacionada con su perfil Conoce los yacimientos de empleo y de inserción laboral relacionado con su perfil profesional Conoce las técnicas que se llevan a cabo para la búsqueda de empleo Prevé las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título. Realiza la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propio para la toma de decisiones.

4.7. Metodología

4.7.1. Aspectos generales y fundamentación didáctica

Este apartado hace referencia a la forma y a los recursos que vamos a utilizar a la hora de transmitir los conocimientos al alumnado.

4.7.2. Principios

La metodología se basa en los siguientes principios:

1. **Hacer una enseñanza activa y participativa:** El alumnado debe adquirir su propio conocimiento siguiendo las directrices del profesorado, convirtiéndose así del responsable de su conocimiento. El profesorado debe llevar al alumnado a la reflexión, generar pensamiento crítico y hacerlos partícipes del entorno mediante actividades. También hay que hacer que estos desarrollen su autonomía y tenga capacidad de autoevaluación.
2. **Enseñanza flexible, abierta y dinámica:** El profesorado tiene que adaptarse a los cambios, a las necesidades del alumnado ya que son diversos debido al entorno familiar, sus motivaciones, etc.
3. **Enseñanza motivadora y estimulante:** La enseñanza debe estar centrada en los intereses del alumnado y explicar en base a eso. De esta manera será una enseñanza motivadora por lo que se trabajará la autoestima y confianza de cada uno/a de los/as alumnos/as y se deja ver los aspectos a mejorar. Hay que hacer ver al alumnado que lo que aprenden en el presente les va a servir para su futuro. Motivarlos mediante explicaciones que el profesorado lleva a cabo. Los/as alumnos/as tienen que percibir el interés de los/as docentes, resolviendo sus dudas, utilizando diferentes estrategias motivadoras y atractivas adaptadas a las necesidades y motivaciones del alumnado.
4. **Enseñanza socializadora y transversal:** Se desarrollará la comunicación, las habilidades sociales y se impulsará la libertad de expresión, creando experiencias variadas para conocer los puntos de vista del grupo y generar sentimientos de empatía y respeto. Se motivará al respeto con el mundo, tanto animal como humano. Y, por último, se planteará un proceso grupal mediante trabajo cooperativo.
5. **Enseñanza creativa:** Tenemos que potenciar la imaginación nuestros/as alumnos/as, impulsar la acción investigadora. De esta manera adquieren los conocimientos de manera independiente.
6. **Conseguir la realización de aprendizajes significativos:** Dar prioridad a la comprensión, al razonamiento, es decir, no fomentar el aprendizaje memorístico. El contenido no debe ser confuso y debe estar bien organizado y secuenciado, siguiendo un orden de dificultad progresivo ascendente y que exista una conexión entre ellos. Hay que tener significatividad psicológica de los contenidos, es decir, ser consciente de los conocimientos previos que tienen los/as alumnos/as.
7. **Aprendizajes funcionales y propedéuticos:** El aprendizaje debe ser útil, que le sirva al alumnado para su futuro y esté conectado con la realidad. Por esto, existe una actualización continua.

8. **Aprendizajes holísticos e interdisciplinarios:** Aprendizaje integral, siempre se tiene en cuenta la relación entre unos contenidos y otros y la relación entre los diferentes módulos.
9. **Hacer una enseñanza orientada hacia el “Aprender a Aprender”:** Se motiva al alumnado a desarrollar su autonomía para que aprendan por sí mismos. Se desarrollan técnicas de trabajo individual haciendo que el alumnado sea cada vez más autónomo y sepa dónde encontrar la información que le hace falta. Fomentar la comprensión de lo que lee, que domine el vocabulario y genere hábitos de planificación.
10. **Hacer una enseñanza orientada hacia el “Aprender Haciendo”:** Enseñanza basada en saber hacer mediante la realización de actividades donde el alumnado pueda desarrollar las habilidades necesarias.

4.7.3. Modelos

Los modelos didácticos que se pueden llevar a cabo son de dos tipos:

1. **Modelo didáctico tradicional:** Su objetivo es meramente informativo. Se centra en el profesorado y en los contenidos haciendo que el alumnado quede en un segundo plano. Los conocimientos que los/as alumnos/as tiene que adquirir son una selección divulgativa por la investigación científica que se plasma en forma de libro o manual.
2. **Modelo didáctico innovador:** Se centra en la participación del alumnado y la comunicación. El docente enseña habilidades de accesos al conocimiento para ser autónomos en el aprendizaje. Se evalúa al alumnado y su proceso de aprendizaje de forma continua, con mayor feedback, valida el resultado evaluador y enriquece la tarea evaluadora. También se evalúa al docente y su manera de enseñar.

En esta programación el modelo que se va a llevar a la práctica es el modelo innovador ya que el alumnado es el centro del aula y queremos que aprenda de manera autónoma y significativa.

4.7.4. Métodos didácticos

Contamos con dos tipos de métodos didácticos:

1. **Método afirmativo:** Está centrado en el docente. Este transmite la información de manera expositiva, mediante clases magistrales y el alumnado es un simple receptor de dicha información
2. **Método por elaboración:** Este método está centrado en el alumnado, favoreciendo el aprendizaje por descubrimiento, la creatividad y el aprendizaje significativo.

En esta programación se va a llevar a cabo el método por elaboración donde el alumnado será en centro de las clases participando de manera activa y el docente actuará como guía. De esta manera el alumnado aprenderá de manera significativa y creativa fomentando su autonomía.

Al trabajar con el método por elaboración, en la evaluación se tendrá en cuenta las actividades trabajadas en clase tanto de manera grupal como individual y no solo los exámenes. Estos trabajos se corrigen en clase para obtener un feedback continuo y los/as alumnos/as ser conscientes de los aspectos a mejorar.

4.7.5. Estrategias

Las estrategias hacen referencia a las acciones que lleva a cabo el docente para lograr los objetivos. Pueden ser de dos tipos:

- **Cognitivas:**

Progresivas, es decir, los contenidos se imparten de menor a mayor dificultad.

Actuales, el docente se adapta a los contenidos más actuales según el contexto.

Se realizan ejemplificaciones para que el alumnado comprenda mejor el contenido

Deben tener proximidad, es decir, el contenido debe ser cercano al entorno del alumnado.

Transversalidad, conectar el contenido del módulo con otros temas, culturas, contextos sociales, culturales y éticos.

Intervención catalizadora, esto quiere decir que el docente es guía del proceso de aprendizaje del alumnado.

Objetividad y rigor, la docente y el docente tiene que ser lo más objetivo/a posible

Variedad: Los/as docentes tienen que variar el tipo de actividades que van a llevar a cabo en el aula.

Control de la comprensión, el profesorado debe controlar que todo el alumnado ha entendido la información que ha transmitido.

- **De clima:**

Agrupamientos: se organiza al alumnado de manera que puedan interactuar entre ellos cuando sea necesario.

Tiempos: el/la docente tiene que controlar el tiempo que va a necesitar para llevar a cabo cada una de las actividades.

Espacios: se organizará al alumnado en grupo para aquellas actividades que sea necesario fomentando el trabajo cooperativo.

Procesos comunicativos: El/la docente tiene que dirigirse cada uno/a de los/as alumnos/as por su nombre. De esta manera la comunicación será más fácil de llevar a cabo.

4.7.6. Estilos

Podemos distinguir tres estilos didácticos:

- **Autoritario:** Privilegia el orden de la clase, el seguimiento de sus instrucciones, el cumplimiento de normas y órdenes, pero no se preocupa por brindarles afecto. El grupo de estudiantes usualmente trabaja, pero muchos sienten temor porque pueden ser reprimidos por cualquier muestra de indisciplina.
- **Democrático:** Se caracteriza porque permite y estimula la participación de sus alumnos para analizar y buscar soluciones; crea un clima de confianza para que las opiniones sean igualmente valoradas; aclara los malos entendidos, suprime los obstáculos y contribuye al desarrollo de la discusión con propuestas para discutir en lugar de solucionar. Se definen y aplican normas que se construyen colectivamente para el funcionamiento de la clase.
- **Dejar hacer:** Es aquel con el cual los alumnos aprenderán nada. No se preocupa por su clase; no le importa si los estudiantes están interesados o no, pues permite que la clase haga lo que quiera. Al final, todos aprueban incluyendo aquellos que nunca asistieron a clase.

4.7.7. Interdisciplinariedad

Con la interdisciplinariedad realizamos una enseñanza con aprendizajes holísticos relacionando los diferentes módulos del ciclo formativos. Hay tres niveles de interdisciplinariedad:

Nivel 1: Se refiere a si los contenidos de la misma unidad que se está trabajando tiene relación con otros contenidos de esta misma unidad didáctica.

Nivel 2: Hace referencia a si los contenidos de la unidad didáctica puesta en práctica, se puede relacionar con el resto de contenidos del módulo de la especialidad, en este caso FOL.

Nivel 3: Se refiere a si los contenidos de la unidad se pueden relacionar con el resto de contenidos de los módulos del ciclo formativos.

4.7.8. Actividades y temporalización

De introducción, motivación o iniciales: Con estas actividades conocemos el nivel del alumnado para así saber desde los conceptos que tenemos que empezar a impartir clase. Se llevan a cabo al principio de cada unidad didáctica, creando debates mediante preguntas.

De desarrollo e indagación: Se ponen en práctica una vez empezada la unidad didáctica y con ellas podemos comprobar que el alumnado está entendiendo las explicaciones que el docente da para llegar a adquirir las competencias del currículo.

De síntesis, resumen recapitulación o consolidación: En este tipo de actividades quedan reflejadas las conclusiones de los contenidos.

De ampliación o proacción: Con estas actividades el alumnado podrá ampliar sus conocimientos sobre los contenidos aportados por parte del/la docente.

De refuerzo: Son actividades que se llevan a cabo para abordar aquellos contenidos que no le ha quedado claro al alumnado o tiene más dificultad para entenderlo. Se realizan después de cada unidad didáctica atendiendo a las necesidades del aula.

Complementarias: Estas actividades se llevan a cabo en horario escolar pero no siempre las lleva a cabo el/la docente. Con este tipo de actividades se pretende ampliar el aprendizaje del alumnado respecto a la materia dada en clase por el/la docente y son evaluables.

Extraescolares: Este tipo de actividades se llevan a cabo fuera del horario escolar y a diferencia de las anteriores pueden ser evaluables o no. Se realizan fuera del centro escolar y se llevan a cabo para ampliar la formación del alumno/a.

4.7.9. Recursos didácticos

En este apartado se describen los material, recursos y equipamientos tecnológicos que se van a utilizar en el proceso de enseñanza. Estos recursos se clasifican de la siguiente manera:

- Personales: Son los recursos propios de centro educativo (I.E.S.) y aquellos ajenos a este.
- Ambientales: Se clasifican en propios del centro y ajenos al centro.
- Materiales: Se dividen en activos y pasivos. Los materiales que se van a usar son: Libro de FOL para educación infantil, ordenadores y pizarra.

4.7.10. Transversalidad

Con la transversalidad lo que se pretende es promover el desarrollo integral del alumnado. Los temas transversales que se llevan a cabo son:

- Educación moral, cívica, para la tolerancia y en valores.
- Educación para la salud.
- Educación ambiental.
- Educación para la paz.
- Educación para la igualdad.
- Educación del consumidor.
- Tratamiento de la cultura andaluza.

4.7.11. Diario de sesiones

Tabla 13

Sesión 1

Sesión	1	
Duración	55 minutos	
Módulo profesional	Formación y Orientación Laboral	
Unidad	12 Orientación laboral	
Interdisciplinariedad	Nivel 1: Tema 13. Equipos de trabajo	
Tipos de actividad	De introducción	Lluvia de ideas para introducir el tema para conocer lo que sabe el alumnado sobre la búsqueda de empleo, dónde buscar, la creación de la carta de presentación y el currículum vitae y su función.
	De desarrollo	Una vez realizada la lluvia de ideas para introducir el tema, se empieza a trabajar el punto uno y dos de la unidad. Se trabajarán mediante una dinámica compuesta por preguntas de autoconocimiento (ANEXO I) y conocimiento de la situación (ANEXO II). Después de realizar estas dos dinámicas el alumnado tendrá que hacer un ejercicio de introspección para ver en qué situación se encuentra y empezar a marcarse una carrea profesional para cuando termine el ciclo formativo.
	De conclusión	Una vez terminado el ejercicio, se creará un debate sobre qué les ha parecido las dinámicas, si les ha aclarado la situación y si han hecho que se conozcan mejor en el ámbito

		personal y profesional.
	De refuerzo/ampliación	
Temporalización	De introducción	5 minutos
	De desarrollo	40 minutos
	De conclusión	10 minutos
	De refuerzo/ampliación	
Recursos didácticos	De introducción	
	De desarrollo	El ordenador con las preguntas de las dinámicas
	De conclusión	
	De refuerzo/ampliación	
Transversalidad	De introducción	Educación para la igualdad
	De desarrollo	Educación ambiental
	De conclusión	Educación para la igualdad
	De refuerzo/ampliación	

Tabla 14

Sesión 2

Sesión	2	
Duración	55 minutos	
Módulo profesional	Formación y Orientación Laboral	
Unidad	12 Orientación Laboral	
Interdisciplinariedad	No consta en ningún nivel	
Tipos de actividad	De introducción	Breve resumen sobre el contenido trabajado el día anterior.
	De desarrollo	Una vez que los/as alumnos/as han realizado las dinámicas anteriores, están en disposición de empezar a conocer aquellos itinerarios formativos y profesionales necesarios para llegar a su meta. Se les explica los diferentes caminos que pueden tomar después de realizar el ciclo formativo, tanto si quieren seguir estudiando como si quieren incorporarse al mundo laboral. Una vez explicado, cada alumno/a investiga con el ordenador el camino que ha de tomar una vez terminada la etapa del ciclo formativo.
	De conclusión	Una vez que al alumnado ha investigado sobre los diferentes itinerarios, voluntariamente, contarán al resto de la clase su itinerario.
	De refuerzo/ampliación	Se les pide que sigan investigando en casa
Temporalización	De introducción	5 minutos
	De desarrollo	45 minutos
	De conclusión	5 minutos
	De refuerzo/ampliación	
Recursos didácticos	De introducción	
	De desarrollo	Pizarra, ordenador y proyector

	De conclusión	
	De refuerzo/ampliación	
Transversalidad	De introducción	Educación para la igualdad
	De desarrollo	Educación ambiental
	De conclusión	Educación para la igualdad
	De refuerzo/ampliación	

Tabla 15

Sesión 3

Sesión	3	
Duración	55 minutos	
Módulo profesional	Formación y Orientación Laboral	
Unidad	12 Orientación laboral	
Interdisciplinariedad	Nivel 1: Tema 2. El contrato de trabajo	
Tipos de actividad	De introducción	Resumen de lo trabajado el día anterior
	De desarrollo	Muestra de diferentes plataformas digitales para la búsqueda de empleo como <i>Linkedin</i>. Explicación del portal <i>Eures</i> como opción de movilidad en Europa, así como las becas que ofrece. Información sobre las ventajas que tienen las empresas al contratar a personas con discapacidad, así como los requisitos que tiene que tener una persona para ser contratada como persona discapacitada. Concienciación a través de vídeos, sobre la contratación y el trabajo de este colectivo. Por último, también se les explica en qué sectores hay más trabajo en Andalucía.
	De conclusión	Se pide al alumnado que se abran un perfil en el portal de empleo que quiera, aconsejándole <i>Linkedin</i>
	De refuerzo/ampliación	Crear, en casa, de un perfil de empleo
Temporalización	De introducción	5 minutos
	De desarrollo	45 minutos
	De conclusión	5 minutos
	De refuerzo/ampliación	
Recursos didácticos	De introducción	
	De desarrollo	Ordenador y proyector
	De conclusión	Ordenador

	De refuerzo/ampliación	Ordenador
Transversalidad	De introducción	
	De desarrollo	Educación ambiental; educación moral, cívica, para la tolerancia y en valores; Tratamiento de la cultura andaluza.
	De conclusión	
	De refuerzo/ampliación	

Tabla 16

Sesión 4

Sesión	4	
Duración	55 minutos	
Módulo profesional	Formación y Orientación Laboral	
Unidad	12 Orientación laboral	
Interdisciplinariedad	No consta	
Tipos de actividad	De introducción	Breve explicación de lo que es la carta de presentación y el currículum vitae
	De desarrollo	Proyección de cómo se hace una carta de presentación y el currículum vitae. Se le enseña los tipos de currículum vitae (el tradicional y el europeo) y cuando es mejor presentar uno u otro. Muestra de diferentes currículum vitae originales.
	De conclusión	Se le explica los pasos para hacer tanto la carta de presentación como el currículum y le pedimos que realicen ambos
	De refuerzo/ampliación	Creación de una carta de presentación y un currículum vitae original que será presentado en la última sesión de la unidad.
Temporalización	De introducción	10 minutos
	De desarrollo	35 minutos
	De conclusión	10
	De refuerzo/ampliación	
Recursos didácticos	De introducción	
	De desarrollo	Proyector y ordenador
	De conclusión	Proyector y ordenador
	De refuerzo/ampliación	Ordenador
Transversalidad	De introducción	
	De desarrollo	Educación ambiental

	De conclusión	
	De refuerzo/ampliación	

Tabla 17

Sesión 5

Sesión	5	
Duración	55 minutos	
Módulo profesional	Formación y Orientación Laboral	
Unidad	12 Orientación laboral	
Interdisciplinariedad	No consta	
Tipos de actividad	De introducción	Se explica el objetivo de la entrevista de trabajo y cómo debe ser una buena entrevista, la impresión hay que causar así como el lenguaje no verbal
	De desarrollo	Se proyectan vídeos de entrevistas mal hecha y se analizan los errores. Salen cuatro personas voluntarias y realizan un rol-play de dos entrevistas para que el resto de alumnado analice dichos rol-play.
	De conclusión	Se explica al alumnado que por parejas tienen que preparar un rol-play que presentarán entre la penúltima y última sesión de clase.
	De refuerzo/ampliación	Se le manda como tarea para casa ver la película <i>El método</i> para comentarla al día siguiente en clase
Temporalización	De introducción	20 minutos
	De desarrollo	25 minutos
	De conclusión	10 minutos
	De refuerzo/ampliación	
Recursos didácticos	De introducción	
	De desarrollo	Proyector y ordenador
	De conclusión	
	De refuerzo/ampliación	Ordenador/televisión
Transversalidad	De introducción	Educación para la igualdad de sexos
	De desarrollo	Educación ambiental
	De conclusión	Educación para la igualdad de sexos
	De refuerzo/ampliación	

Tabla 18

Sesión 6

Sesión	6	
Duración	55 minutos	
Módulo profesional	Formación y Orientación Laboral	
Unidad	12 Orientación laboral	
Interdisciplinariedad	No consta	
Tipos de actividad	De introducción	Se explica el concepto de marca personal y se ponen ejemplos de hombres y mujeres, proyectados con el ordenador
	De desarrollo	Se explican las preguntas que hay que hacerse para crear una marca personal
	De conclusión	Se explica que tienen que realizar su propia marca personal a través de las preguntas explicadas anteriormente.
	De refuerzo/ampliación	Lo explicado anteriormente tienen que realizarlo en casa para después entregarlo vía e-mail
Temporalización	De introducción	20 minutos
	De desarrollo	20 minutos
	De conclusión	10 minutos
	De refuerzo/ampliación	5 minutos
Recursos didácticos	De introducción	Ordenador y proyector
	De desarrollo	Ordenador y proyector
	De conclusión	
	De refuerzo/ampliación	Ordenador y proyector
Transversalidad	De introducción	Educación para la igualdad de sexos
	De desarrollo	
	De conclusión	
	De refuerzo/ampliación	Educación ambiental

Tabla 19

Sesión 7

Sesión	7	
Duración	55 minutos	
Módulo profesional	Formación y Orientación Laboral	
Unidad	12 Orientación laboral	
Interdisciplinariedad	No consta	
Tipos de actividad	De introducción	Se explica que en la sesión de hoy el alumnado tendrá que ir representando los rol-play preparado por cada grupo y que tendrán 3 minutos cada uno
	De desarrollo	Cada grupo sale y representa la entrevista. A continuación, los compañeros/as de clase tienen que ir debatiendo los errores y las cosas que han realizado bien
	De conclusión	Una vez que todos han representado la entrevista, se habla sobre los errores más comunes
	De refuerzo/ampliación	
Temporalización	De introducción	2 minutos
	De desarrollo	48 minutos
	De conclusión	5 minutos
	De refuerzo/ampliación	
Recursos didácticos	De introducción	Educación para la igualdad
	De desarrollo	Educación para la igualdad
	De conclusión	Educación para la igualdad
	De refuerzo/ampliación	
Transversalidad	De introducción	
	De desarrollo	
	De conclusión	
	De refuerzo/ampliación	

Tabla 20

Sesión 8

Sesión	8	
Duración	55 minutos	
Módulo profesional	Formación y Orientación Laboral	
Unidad	12 Orientación laboral	
Interdisciplinariedad	No consta	
Tipos de actividad	De introducción	Se explica que tienen 2-3 minutos para explicar su currículum vitae original
	De desarrollo	Cada alumno/a explica su currículum vitae
	De conclusión	Se explica lo importante que es presentar un currículum que no pase desapercibido para así animarlos/as a presentar sus CV de esta manera a las empresas
	De refuerzo/ampliación	
Temporalización	De introducción	2 minutos
	De desarrollo	50 minutos
	De conclusión	3 minutos
	De refuerzo/ampliación	
Recursos didácticos	De introducción	
	De desarrollo	Los aportados por el alumnado
	De conclusión	
	De refuerzo/ampliación	
Transversalidad	De introducción	
	De desarrollo	Educación para la igualdad
	De conclusión	Educación para la igualdad
	De refuerzo/ampliación	

4.8.Evaluación de los aprendizajes

4.8.1. Evaluación del proceso de aprendizaje

Unidad didáctica: Orientación laboral

Resultados de aprendizaje

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

Criterios de evaluación

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

Técnicas e instrumentos de evaluación

- Técnicas:

Corrección de tareas

Pruebas escritas

Observación directa

Trabajos entregados

- Instrumentos:

Cuaderno de clase

Registro de asistencia a clase

Registro de comportamiento individual

Registro de comportamiento grupal

Hojas de evaluación individual del alumnado

Momentos de evaluación

La evaluación la realizamos en tres momentos:

Evaluación inicial: Se realiza al principio de cada unidad para saber lo que conoce el alumnado con respecto a esta. Se realiza mediante preguntas.

Evaluación sumativa: Se tienen en cuenta aspectos como la actitud diaria en clase, la entrega de actividades y la asistencia del alumnado

Evaluación final: Se lleva a cabo al final de cada unidad didáctica con preguntas teóricas y supuestos prácticos.

Criterios de calificación

Exámenes 60%. Como máximo de podrá obtener una calificación de 6 puntos de la nota final. El examen será puntuará de 0 a 10 y después se llevará a cabo la ponderación a la puntuación final correspondiente. Para ello se realizará una media aritmética a todos los exámenes realizados. Todos los exámenes tienen que tener una puntuación igual o superior a 4 sobre 10.

Trabajos individuales o grupales 30%. La puntuación de los trabajos, tanto grupales como individuales, será de 3 puntos como máximo. Cada trabajo se puntuará de 0 a 10 para después ponderarlos a la nota correspondiente sobre la nota final. La nota final se calculará realizando una media aritmética de todos los trabajos, tanto individuales como grupales, que realice el alumnado.

Asistencia y participación 10%. La puntuación obtenida es de un punto. Se tendrá en cuenta la asistencia y la participación mediante preguntas del alumnado y participación en clase. Se califica de 0 a 10, realizando una media aritmética posteriormente para obtener la calificación final. El alumno/a que tenga más de un 50% de faltas de asistencia perderá toda la puntuación correspondiente a este apartado.

Mecanismos de recuperación

La recuperación se lleva a cabo cuando algún alumno/a no ha alcanzado los objetivos propuestos, por lo que al principio de la siguiente evaluación tendrán que realizar un examen o actividad complementaria en relación a la unidad didáctica suspensa para así alcanzar los objetivos propuestos.

También se realizará al final del tercer trimestre un examen de recuperación de los trimestres suspensos en el caso de que no se recuperase anteriormente. La nota de este examen será de un 60% y la entrega de actividades será de un 40%. Además, el alumnado que supere el porcentaje de faltas establecido tendrá que presentarse a una prueba final en junio.

Promoción del alumnado

El alumno/a que tenga todos los módulos profesionales de primero superados promocionará a segundo.

Si tiene más del 50% de los módulos suspensos, repetirá el primer curso solo con los módulos suspensos.

Si tiene menos del 50% de los módulos suspensos, tendrá que volver a matricularse de los módulos del 1º, considerándolo alumno/a de 1º, y podría matricularse de los módulos de 2º que sean compatibles con el horario de 1º.

4.8.2. Evaluación del proceso de enseñanza

El profesorado además de evaluar a su alumnado, también tiene la obligación de evaluar su trabajo como docente. Hay tres tipos de evaluación:

Autoevaluación

Consiste en valorar uno mismo la capacidad que tiene para llevar a cabo una tarea y valorar la calidad de esta. Se realiza al final de cada trimestre o en caso de algún problema durante cada trimestre.

Heteroevaluación

La realiza el alumnado y nos ayuda a:

- Reconocer las carencias que hay que reforzar antes de seguir con la programación.
- Evitar repeticiones innecesarias de objetivos que ya han sido integrados.
- Dar soporte para la planificación de objetivos reales, adecuados a las necesidades e intereses del grupo.
- Trabajar en el diseño de actividades remediales, destinadas al grupo o a los individuos que lo requieran.

Coevaluación

En este caso es el grupo quien se evalúa y permite:

- Identificar los logros personales y grupales.
- Fomentar la participación, reflexión y crítica constructiva ante situaciones de aprendizaje.
- Opinar sobre su actuación dentro del grupo.
- Desarrollar actitudes que se orienten hacia la integración del grupo.
- Mejorar su responsabilidad e identificación con el trabajo.
- Emitir juicios valorativos acerca de otros en un ambiente de libertad, compromiso y responsabilidad.

4.9. Alumnado con necesidades educativas específicas de apoyo educativo

A lo largo del curso nos podemos encontrar con diferentes tipos de alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, son:

1. Alumnado de incorporación tardía al sistema educativo.
2. Alumnado con necesidades especiales (con algún tipo de discapacidad).
3. Alumnado con altas capacidades.

En el caso de que a lo largo del curso se determinara a lo largo del curso algún alumno/a con necesidades educativas especiales de apoyo educativo, derivadas de una discapacidad física, motórica o sensorial, se plantearán actividades de refuerzo o en su caso, se pueden plantear adaptaciones curriculares no significativas, de acuerdo a su discapacidad señalada en el informe psicopedagógico previo a adoptar estas medidas. En las adaptaciones curriculares individualizadas no significativas, intervendrá el Departamento de Orientación, Equipo de Orientación Externo, Departamentos Didácticos, profesores de distintas especialidades y el tutor.

5. Referencias bibliográficas

- Abad, M., Álvarez, P. y Castro, J. (2008). Apoyo a la integración de estudiantes con discapacidad en la enseñanza universitaria: algunas medidas y propuestas de actuación orientadora. *Educación y Diversidad: Anuario Internacional de Investigación sobre Discapacidad e Interculturalidad*, nº 2. 129-150. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2547369>
- Alghazo, E. y Naggar, E. (2004). General education teachers in the United Arab Emirates and their acceptance of the inclusion of students with disabilities. *British Journal of Special Education*, nº 31. 94-99. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.0952-3383.2004.00335.x>
- Alonso, G., Llopis, N., González, M.L., y Mas, A. (2010). Reflexiones sobre la orientación académica y profesional referida a las personas con ceguera y deficiencia visual grave. *Revista sobre discapacidad*, 57. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5828898>
- American Psychiatric Association, APA (2014). DSM-5. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. Madrid: Panamericana.
- Booth, t., Ainscow, m., Kingston, D. Index (2006). Desarrollo del juego, el aprendizaje y la participación en educación infantil. Bristol. Recuperado de: <https://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20EY%20Spanish.pdf>
- Calonge, S. (2004). Fundamentos contextuales de la orientación educativa. *Investigación y Postgrado*, nº 1, vol. 19. 145-170. Recuperado de: <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinpost/article/view/1466/613>
- Chacón, O. M. (2003). *Diseño, aplicación y evaluación de una propuesta de orientación vocacional para la Educación Media, Diversificada y Profesional Venezolana*. Universitat Rovira i Virgili, Tarragona. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/279493492_Diseño_aplicación_y_evaluación_de_una_propuesta_de_orientación_vocacional_para_la_Educación_Media_Diversificada_y_Profesional_Venezolana
- Castro, J.F., Abad, M. (2009). la incorporación a los estudios superiores: situación del alumnado con discapacidad. *revista curriculum*, nº 22. 165-188.

Recuperado de:
[https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/13923/Q_22_\(2009\)_08.pdf?sequence=1](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/13923/Q_22_(2009)_08.pdf?sequence=1)

Echeíta, G. y Verdugo, M. (2004). La Declaración de Salamanca sobre Necesidades Educativas Especiales 10 años después. Valoración y Perspectiva. *INICO*. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/242658420_La_Declaracion_de_Salamanca_sobre_Necesidades_Educativas_Especiales_10_anos_despues_valoracion_y_prospectiva

García, S. y Fe, M. (2010). la orientación en España: despegue de una profesión *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, nº2, vol. 21. 231-239.
Recuperado de: <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/11527>

Glaubman, R. y Lifshitz, H. (2001). Ultra-orthodox Jewish teachers' self-efficacy and willingness for inclusion of pupils with special needs. *European Journal of Special Needs Education*, nº 16. 207-223. Recuperado de:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08856250110074373>

Guzmán, R., González, M., Sánchez, J. y González, D. (2006). Estudiantes discapacitados en la universidad: percepciones sobre las respuestas a sus necesidades educativas. *Revista currículum*, nº 19. 169-188

Ibáñez, P. y Mudarra, M.J. (2007). Integración sociolaboral: Trabajadores con discapacidad en Centros Especiales de Empleo. *Dykinson*. Recuperado de:
<https://www.dykinson.com/libros/integracion-sociolaboral/9788498491616/>

Jordán de Urríes, F. B.; Verdugo, M. A. y Vicent, C. (2005). Análisis de la evolución del empleo con apoyo en España. *Real Patronato sobre Discapacidad*. Recuperado de: http://sid.usal.es/docs/F8/FDO9388/evolucion_empleo.pdf

Laborda, C y Gonzáles, H. (2017). estudio cualitativo sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido. la orientación como herramienta para mejorar la calidad de vida. *REOP*, nº 3, vol.28. 82-98. Recuperado de:
<http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/21620/17825>

Ley número 106. Ley Orgánica de Educación. 4 de mayo de 2006.

Ley número 187. Ley General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa. 6 de agosto de 1970.

Ley número 307. Ley Orgánica de Universidades. 21 de diciembre de 2001.

Manley, S., Graft-Johnson, A y Lucking, K (2011). "Disabled architects: unlocking the potential for practice". *Reporte commissioned by the Royal Institute of British Architects (RIBA) jointly funded by RIBA & the University of the West of England*, Bristol. november 2011. Recuperado de:
<http://eprints.uwe.ac.uk/16961/>

Monereo, C. (2010). La formación del profesorado: una pauta para el análisis e intervención a través de incidentes críticos. *Revista iberoamericana de educación*, nº 52. 149-178. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3157571>

Peralta, A. (2007). Libro Blanco sobre Universidad y Discapacidad. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad. Recuperado de:
<https://sapdu.unizar.es/sites/default/files/080326%200856%20Libro%20Blanco.pdf>

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, el cual aprueba el Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Real Decreto 334/1985 de 6 de marzo de Ordenación de la Educación Especial, el cual integraba al alumnado con discapacidad en centros ordinarios de Educación General Básica.

Real Decreto 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación Infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Sánchez, A. (2011). La Universidad de Almería ante la integración educativa y social de los estudiantes con discapacidad. Ideas y actitudes del personal docente e investigador. *Revista de Educación*, Nº 354. 321-322. Recuperado de:
http://www.revistaeducacion.educacion.es/re354/re354_23.pdf

Sánchez, M. F., Guillamón, J. R., Ferrer, P., Villalba, E., Martín, A. M., & Pérez, J. C. (2008). Situación actual de los servicios de orientación universitaria: estudio descriptivo. *Revista de Educación*, 329-352. Recuperado de:
http://www.revistaeducacion.mec.es/re345/re345_14.pdf

- Saúl, L.A., López-González, M.A. y Bermejo, B. (2009). la orientación educativa en las universidades españolas: de la orientación laboral y vocacional a la atención psicológica. *Acción psicológica*, nº1, vol.6. 7-15. Recuperado de:
http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/UBI/CACIONES/02/DOCENTE/LUIS_ANGEL_SAUL_GUTIERREZ/PUBLICACIONES/2009_LA-ORIENTACI-EDUCATIVA-UNIVERSIDADES-ESPA.PDF
- Sales, A., Moliner, O. y Sanchiz, M. L. (2001). Actitudes hacia la atención a la diversidad en la formación inicial del profesorado. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del profesorado*, nº 4, vol 2. Recuperado de:
http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/3263/TFGUEx_2015_Adame_Sirgado.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Urzúa, R. (2001). La responsabilidad social de las universidades: una guía para la discusión. Universidad Santiago de Chile. Recuperado de:
<http://dspace.utalca.cl/bitstream/1950/10293/1/Responsabilidad%20social%20universitaria.pdf>
- Verdugo, M. A., Jenaro, C., Calvo, I. y Navas, P. (2017). Disability policy implementation from a cross-cultural perspective. *Intellectual and Developmental Disabilities* nº55, vol 4. 234-246. Recuperado de:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28753399>
- Villa, N. (2007). La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Recuperado de:
<http://sid.usal.es/libros/discapacidad/10299/8-1/la-inclusion-progresiva-de-las-personas-con-discapacidad-intelectual-en-el-mundo-laboral-1902-2006.aspx>

6. Anexos

Anexo I Autoanálisis

¿Cómo soy yo?	Personalidad
¿Qué sé?	Conocimientos
¿Qué sé hacer?	Habilidades
¿Qué aptitudes tengo?	Cualidades y competencias
¿Qué me gusta hacer?	Gustos, áreas de interés profesional
¿En qué condiciones deseo trabajar?	Intereses
¿Qué significa para mí el trabajo?	

Anexo II Análisis de la situación

Análisis de situación	
Análisis interno	Análisis externo
Debilidades	Amenazas
Cualquier aspecto que ya tenemos actualmente y puede ser una limitación para avanzar	Elementos negativos que provienen del exterior que nos afectan ahora o en el futuro
Fortalezas	Oportunidades

Aspecto positivo de una situación interna y actual	Aspecto positivo del entorno exterior y su proyección futura

Anexo III Marca personal

¿Quién soy?

¿Cómo soy percibido?

¿Cuáles son mis objetivos personales y profesionales?

¿Cuál es mi propuesta de valor, qué me diferencia del resto?

¿Cuál es mi objetivo profesiona/académico?

¿Cuáles son mis valores?

¿Cuáles son mis pasiones?

¿Cómo me veo en 5 años?