ANEXO XIII
MODELO DE PROGRAMACIÓN DE MÓDULOS PROFESIONAIS

1. Identificación da programación

Centro educativo

Código	Centro	Concello	Ano académico
15027897	Paseo das Pontes	Coruña (A)	2024/2025

Ciclo formativo

Código da familia profesional	Familia profesional	Código do ciclo formativo	Ciclo formativo	Grao	Réxime
HOT	Hostalaría e turismo	CSHOT05	Dirección de servizos de restauración	Ciclos formativos de grao superior	Réxime de adultos

Módulo profesional e unidades formativas de menor duración (*)

Código MP/UF	Nome	Curso	Sesións semanais	Horas anuais	Sesións anuais
MP0504	Recursos humanos e dirección de equipos en restauración	2024/2025	3	53	53

(*) No caso de que o módulo profesional estea organizado en unidades formativas de menor duración

Profesorado responsable

Profesorado asignado ao módulo	MARÍA DOLORES VERDES SUÁREZ
Outro profesorado	

Estado: Pendente de supervisión inspector

2. Concreción do currículo en relación coa súa adecuación ás características do ámbito produtivo

O módulo de Recursos humanos e dirección de equipos en restauración impártese nos ciclos de grao superior de dirección de servizos e de restauración e dirección de cociña da familia profesional de hostalaría e turismo. Real Decreto 688/2010, do 20 de mayo, polo que se establece o título de Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración

Tanto o concello da Coruña, como a súa área metropolitana ou zonas próximas, o sector servizos, e en concreto o sector da restauración, supoñen unha actividade de forte rendibilidade económica e de creación do emprego.
Estas empresas de hostalería demandan profesionais cualificados, con interese pola formación continua, motivados e capaces de contribuír ao traballo en equipo.
A competencia xeral deste título consiste en dirixir e organizar a produción e o servizo de alimentos e bebidas en restauración, determinando ofertas e recursos, controlando as actividades propias do aprovisionamento, cumprindo os obxectivos económicos, seguindo os protocolos de calidade establecidos e actuando segundo normas de hixiene, e prevención de riscos laborais e protección ambiental.

A formación do módulo contribúe a alcanzar os obxectivos xerais:
k) Identificar factores de risco e parámetros de calidade asociados á produción e ao servizo, así como analizar as súas características e os protocolos de actuación, para cumprir as normas de seguridade laboral e ambiental, e de hixiene e calidade durante todo o proceso produtivo.
l) Aplicar estratexias de dirección e desenvolvemento do persoal, e identificar as actitudes, aptitudes e necesidades do equipo de traballo para motivar o persoal que se teña a cargo.
m) Recoñecer e identificar posibilidades de mellora profesional, logo de reunir información e de adquirir coñecementos para manter o espírito de innovación e actualización
no ámbito do traballo propio.
n) Recoñecer posibilidades de negocio, analizando o mercado e estudando a súa viabilidade, para desenvolver a cultura emprendedora e xerar o propio emprego.
ñ) Aplicar estratexias e técnicas de comunicación adaptándose aos contidos que se vaian transmitir, así como á finalidade e ás características dos receptores, para asegurar a eficacia nos procesos de comunicación.
o) Avaliar situacións de prevención de riscos laborais e de protección ambiental, así como propor e aplicar medidas de prevención persoais e colectivas, de acordo coa normativa aplicable nos procesos do traballo, para garantir ámbitos seguros.
p) Identificar e propor as accións profesionais necesarias para dar resposta á accesibilidade universal e ao deseño para todos.
s) Recoñecer os dereitos e os deberes como axente activo na sociedade, tendo en conta o marco legal que regula as condicións sociais e laborais, para participar na cidadanía democrática.
Así mesmo, no artigo 5, sinálanse entre outras competencias profesionais, persoais e sociais, as seguintes, vinculadas estreitamente co módulo de recursos humanos e dirección de equipos en restauración que se desenvolve nesta programación:
b) Deseñar os procesos de produción e servizo, e determinar a súa estrutura organizativa e os recursos necesarios, tendo en conta os obxectivos da empresa.
j) Adaptarse ás novas situacións laborais, mantendo actualizados os coñecementos científicos, técnicos e tecnolóxicos relativos ao seu ámbito profesional, xestionando a súa formación e os recursos existentes na aprendizaxe ao longo da vida e utilizando as tecnoloxías da información e da comunicación.
k) Resolver situacións, problemas ou continxencias con iniciativa e autonomía no ámbito da súa competencia, con creatividade, innovación e espírito de mellora no traballo persoal e no dos membros do equipo.
l) Organizar e coordinar equipos de traballo, e supervisar o seu desenvolvemento,
con responsabilidade, mantendo relacións fluídas, asumindo o liderado e achegando solucións aos conflitos grupais que se presenten.

m) Comunicarse cos seus iguais, cos superiores, coa clientela e coas persoas baixo a súa responsabilidade utilizando vías eficaces de comunicación, transmitindo competencia das persoas que interveñen no ámbito do seu traballo.
n) Xerar ámbitos seguros no desenvolvemento do traballo propio e do do seu equipo, supervisando e aplicando os procedementos de prevención de riscos laborais e ambientais, de acordo co establecido pola normativa e cos obxectivos da empresa.
o) Realizar a xestión básica para a creación e o funcionamento dunha pequena empresa, e ter iniciativa na actividade profesional con sentido de responsabilidade social.

As persoas con este perfil profesional exercen a súa actividade en empresas grandes, medianas e pequenas, nomeadamente do sector da hostalaría e, en concreto, do subsector de restauración. Poden actuar en pequenos establecementos, en moitas ocasións como propietario ou propietaria e responsable de cociña simultaneamente.
Malia desenvolver habitualmente a súa actividade profesional en establecementos de carácter privado, tamén pode desenvolvela en establecementos públicos, fundamentalmente nos sectores educativo, sanitario e de servizos sociais.
Cando non actúan por conta propia, realizan as súas funcións baixo a dependencia da dirección do establecemento, sexa este un hotel ou sexa outro tipo de aloxamento ou establecemento de restauración.

As ocupacións e os postos de traballo máis salientables son os seguintes:
.Director/ora de alimentos e bebidas.
- Supervisor/ora de restauración moderna.
- "Maître".
- Xefe/a de sala.
- Encargado/a de bar-cafetaría.
- Xefe/a de banquetes.
- Xefe/a de operacións de cátering.
- Sommelier.
- Responsable de compra de bebidas.
- Encargado/a de economato e adega.

Este módulo profesional contén a formación necesaria para desempeñar a función de dirección do persoal, basicamente desde unha perspectiva de xefe de equipo ou de dirección.
A función de recursos abrangue aspectos como:
Caracterización dos postos de traballo.
Colaboración na selección de persoal.
Planificación dos recursos humanos.
Integración do persoal da empresa en función dos modelos actuais de organización de recursos humanos.
Dirección do persoal.

ANEXO XIII
MODELO DE PROGRAMACIÓN DE MÓDULOS PROFESIONAIS

As liñas de actuación no proceso de ensino e aprendizaxe que permiten alcanzar os obxectivos do módulo versarán sobre:

Métodos e sistemas de planificación e organización.

Selección de persoal.

Descrición detallada do posto de traballo.

Formación continua no posto.

Motivación dos traballadores.

3. Relación de unidades didácticas que a integran, que contribuirán ao desenvolvemento do módulo profesional, xunto coa secuencia e o tempo asignado para o desenvolvemento de cada unha

U.D.	Título	Descrición	Duración (sesións)	Peso (%)	Resultados de aprendizaxe				
					MP0504_00				
					RA 1	RA 2	RA 3	RA 4	RA 5
1	O posto de traballo	Características dos postos de traballo, funcións e responsabilidades. Principios deontolóxicos nas áreas de restauración.	12	25	X	X			
2	A planificación dos Recursos Humanos en Restauración	Novas tendencias na xestión dos equipos. Planificación de cadros de persoal e métodos de medición de tempos de traballo.	10	25	X	X			
3	Colaboración na selección de persoal	Plan secuenciado de selección de persoal, sistemas de recrutamento e deseño dos aspectos técnicos da entrevista e dos tests.	13	25			X		
4	Integración do persoal nas empresas de restauración	A formación no posto de traballo: finalidade e tipos. Técnicas de motivación e deseño dun plan de acollemento.	10	15				X	
5	Dirección e técnicas de negociación en restauración	O plan de dirección, estratexias de liderado e técnicas de dinamización de equipos e reunións de traballo.	8	10					X
		Total:	53						

4. Por cada unidade didáctica

4.1.a) Identificación da unidade didáctica

N.º	Título da UD	Duración
1	O posto de traballo	12

4.1.b) Resultados de aprendizaxe do currículo que se tratan

Resultado de aprendizaxe do currículo	Completo
RA1 - Determina os postos de traballo e as súas funcións na área de restauración, e establece as características dos perfís profesionais.	NO
RA2 - Planifica os recursos humanos, aplicando os sistemas de organización do persoal dependente.	NO

4.1.c) Obxectivos específicos da unidade didáctica

Obxectivos específicos	Act	Título das actividades	Duración (sesións)
1.1 Identificar o departamento de RRHH 1.2 Definir as características, tarefas e responsabilidades de cada posto de traballo do sector da restauración. 1.3 Caracterizar as funcións que debe desempeñar o persoal dependente.	1	Análises e descrición de postos de traballo na restauración	10,0
2.1 identificar as reglas éticas que guían a actividade profesional	2	Principios deontolóxicos nas empresas de restauración	2,0
		TOTAL	**12**

4.1.d) Criterios de avaliación que se aplicarán para a verificación da consecución dos obxectivos por parte do alumnado

Criterios de avaliación	Instrumentos de avaliación	Mínimos exixibles	Peso cualificación (%)
CA1.2 Definíronse as características de cada posto de traballo correspondentes a persoal semicualificado e cualificado.	• PE.1 - Contidos teóricos da unidade	S	25
CA1.3 Caracterizáronse as funcións que debe desempeñar o persoal dependente.	• PE.2 - Contidos teóricos da unidade	S	25

Criterios de avaliación	Instrumentos de avaliación	Mínimos exixibles	Peso cualificación (%)
CA1.4 Definíronse os límites de responsabilidade, as funcións e as tarefas de cada posto de traballo.	• PE.3 - Contidos teóricos da unidade	S	20
CA1.5 Valoráronse os principios deontolóxicos característicos no marco das empresas ou as áreas de restauración.	• OU.1 - traballo	N	10
CA2.1 Relacionáronse as novas tendencias empresariais en restauración cos equipos humanos.	• PE.4 - contidos teóricos de unidade	S	20
		TOTAL	**100**

4.1.e) Contidos

Contidos
Métodos de definición de postos de traballo nas empresas de restauración.
Definición das funcións que cumpra desempeñar.
Establecemento de áreas de responsabilidade, funcións e tarefas do persoal dependente.
Principios deontolóxicos en empresas de restauración.
Novas tendencias na formación de equipos humanos en empresas hostaleiras.

4.1.f) Actividades de ensino e aprendizaxe, e de avaliación, con xustificación de para que e de como se realizarán, así como os materiais e os recursos necesarios para a súa realización e, de ser o caso, os instrumentos de avaliación

Que e para que	Como			Con que	Como e con que se valora	Duración (sesións)
Actividade (título e descrición)	Profesorado (en termos de tarefas)	Alumnado (tarefas)	Resultados ou produtos	Recursos	Instrumentos e procedementos de avaliación	
Análises e descrición de postos de traballo na restauración - Introduciranse os RRHH en restauración. Definiranse as características de cada posto de traballo e os seus límites e funcións, e definiranse as tarefas e responsabilidades de cad posto	• Presentación audiovisual das distintas etapas na evolución dos RRHH. Propón a realización dun cuestionario sobre as etapas na evolución dos RRHH . • Explica as etapas da planificación de cadros e a previsión das necesidades	• Contesta ao cuestionario relacionado coas distintas etapas na evolución dos RRHH. • Realiza o suposto práctico de planificación de cadros e previsión das necesidades de persoal	• Inventario de postos de traballo nas empresas de hostalaría. • Cuestionarios resoltos. • Documento sobre as técnicas empregadas na recollida de información no	• Apuntamentos da profesora. • Libros específicos de editorial Paraninfo y editorial Altamar. • Aleh V (normativa).	• PE.1 - Contidos teóricos da unidade • PE.2 - Contidos teóricos da unidade • PE.3 - Contidos teóricos da unidade	10,0

ANEXO XIII
MODELO DE PROGRAMACIÓN DE MÓDULOS PROFESIONAIS

Que e para que	Como			Con que	Como e con que se valora	Duración (sesións)
Actividade (título e descrición)	Profesorado (en termos de tarefas)	Alumnado (tarefas)	Resultados ou produtos	Recursos	Instrumentos e procedementos de avaliación	
	de persoal. Propón a realización dun suposto práctico de cadros de persoal e de previsión. • Explica os grupos e categorías profesionais segundo o Acordo laboral de ámbito estatal para o sector da hostalaría. Propón a realización dun cuestionario. • Explicación a través de organigramas dos distintos postos de traballo do sector de hostelería. Propón a elaboración dun inventario cos postos de traballo nas empresas de hostalaría. • Explicación das fases e a importancia do deseño de postos. Explicación dos métodos de deseño e as diferenzas entre o profesiograma e o perfíl profesiográfico. Facilita modelos de deseño de postos de traballo e propón a realización dun profesiograma e un profesiográfico do posto de camareiro/a. • Explica as técnicas de recollida de información no análise de postos: entrevista, cuestionario, observación directa, grupo de expertos e diario/bitácora. Propón a busca na rede doutras técnicas de recollida de información.	• Resolve un cuestionario sobre as actividades, traballos e tarefas profesionais da área de servizos, definindo e caracterizando cada posto de traballo. • Elabora un inventario citando os postos de traballo que exiten actualmente nas empresas de hostalaría. • Elaboración dun profesiograma e perfil profesiográfico do posto de cociñeiro/a nun establecemento de restauración. • Pescuda na rede outras técnicas empregadas na xestión de recursos humanos para obter información sobre un posto de traballo.	análise de postos nun establecemento de hostalaría. • Documento e presentación do profesiograma e perfil profesiográfico do posto de cociñeiro nun establecemento de restauración.	• Aula virtual • Dossier dos distintos postos coas súas tarefas e responsabilidades. • Vídeo sobre as evolución do pensamento nos recursos humanos. • Vídeo: "Tempos modernos de Charles Chaplin".		
Principios deontolóxicos nas empresas de restauración - Analizaransen os principios deontolóxicos das empresas de restauración.	• Presentación audiovisual sobre o concepto de deontoloxía , e explicación dos principios deontolóxicos no marco das empresas de	• Análise dun código deontolóxico dunha empresa de restauración.	• Análise sobre un artigo dunha cadena hoteleira relacionado co seu código deontolóxico.	• Aula virtual • Libros específicos de editorial Paraninfo y editorial Altamar.	• OU.1 - traballo	2,0

Que e para que	Como			Con que	Como e con que se valora	Duración (sesións)
Actividade (título e descrición)	Profesorado (en termos de tarefas)	Alumnado (tarefas)	Resultados ou produtos	Recursos	Instrumentos e procedementos de avaliación	
	restauración. Popón a lectura e análise dun artigo relacionado co código deontolóxico dunha empresa hoteleira	• Debate no grupo sobre aspectos deontolóxicos na restaurción	• Informe e presentación dos principios deontolóxicos dunha empresa de restauración.	• Equipos infomáticos con acceso a internet. • Código deontolóxico dunha empresa hoteleira.		
					TOTAL	12,0

4.2.a) Identificación da unidade didáctica

N.º	Título da UD	Duración
2	A planificación dos Recursos Humanos en Restauración	10

4.2.b) Resultados de aprendizaxe do currículo que se tratan

Resultado de aprendizaxe do currículo	Completo
RA1 - Determina os postos de traballo e as súas funcións na área de restauración, e establece as características dos perfís profesionais.	NO
RA2 - Planifica os recursos humanos, aplicando os sistemas de organización do persoal dependente.	NO

4.2.c) Obxectivos específicos da unidade didáctica

Obxectivos específicos	Act	Título das actividades	Duración (sesións)
1.1 Identificar as técnicas de comunicación e motivación de persoal. 1.2 Relacionar as novas tendencias empresariais en restauración cos equipos humanos.	1	Novas tendencias na formación de equipos humanos	4,0
2.3 Avaliar os tempos de traballo das actividades profesionais máis significativas en restauración. 2.4 Traballar con software de xestión de cadros de persoal. 2.5 Valorar a normativa en materia laboral.	2	Planificación de plantilla	6,0

Obxectivos específicos	Act	Título das actividades	Duración (sesións)
2.1 Establecer os sistemas de planificación de cadros de persoal e as técnicas do métodos de medición de tempos. 2.2 Definir as quendas necesarias, as xornadas, o calendario anual e o descanso para o correcto funcionamento do establecemento ou da área de restauración.			
		TOTAL	**10**

4.2.d) Criterios de avaliación que se aplicarán para a verificación da consecución dos obxectivos por parte do alumnado

Criterios de avaliación	Instrumentos de avaliación	Mínimos exixibles	Peso cualificación (%)
CA1.1 Identificáronse as etapas da planificación de cadros e previsión das necesidades de persoal.	• PE.1 - BC1 Curriculum	S	15
CA2.2 Establecéronse os sistemas de planificación de cadros de persoal e avaliáronse as variables necesarias.	• PE.2 - BC2 Curriculum	S	15
CA2.3 Definíronse as quendas necesarias, as xornadas, o calendario anual e o descanso para o correcto funcionamento do establecemento ou da área de restauración.	• PE.3 - BC2 Curriculum	S	20
CA2.4 Avaliáronse os tempos de traballo das actividades profesionais máis significativas en restauración.	• PE.4 - BC2 Curriculum	S	15
CA2.5 Traballouse con software de xestión de cadros de persoal.	• OU.1 - BC2 Curriculum	N	5
CA2.6 Establecéronse as técnicas dos métodos de medición de tempos.	• PE.5 - BC2 Curriculum	S	15
CA2.7 Identificáronse as técnicas de comunicación e motivación de persoal.	• OU.2 - BC2 Curriculum	N	10
CA2.8 Valorouse a normativa en materia laboral.	• OU.3 - BC2 Curriculum	N	5
		TOTAL	**100**

4.2.e) Contidos

Contidos
Planificación de cadros de persoal nas empresas de restauración. Ferramentas de planificación e previsión de cadros de persoal.

Contidos
0Fomento da participación na achega de ideas, opinións e suxestións do persoal dependente.
Normativa laboral.
Aplicacións informáticas para a definición de cadros de persoal e o establecemento de quendas.
Modelo de cadro de persoal.
Exemplos de planificación de cadros de persoal.
Integración dos obxectivos, as políticas e as directrices empresariais nas necesidades do grupo.
Elaboración de cuadrantes de horarios e días libres.
Planificación de calendarios de vacacións.
Métodos de medición e avaliación de tempos de traballo.
Técnicas de comunicación e motivación adaptadas á integración do persoal.
Valoración das opinións dos membros do equipo de traballo.

4.2.f) Actividades de ensino e aprendizaxe, e de avaliación, con xustificación de para que e de como se realizarán, así como os materiais e os recursos necesarios para a súa realización e, de ser o caso, os instrumentos de avaliación

Que e para que	Como			Con que	Como e con que se valora	Duración (sesións)
Actividade (título e descrición)	Profesorado (en termos de tarefas)	Alumnado (tarefas)	Resultados ou produtos	Recursos	Instrumentos e procedementos de avaliación	
Novas tendencias na formación de equipos humanos - Novas tendencias na formación de quipos, técnicas de comunicación e motivación.	• Explica as novas tendencias na formación de equipos en hostalaría e propón a lectura e análise sobre un artigo dunha revista profesional. • Explica as técnicas de comunicación e o fomento da participación na achega de ideas, así coma a valoración das opinións dos membros dos equipos. Propón a lectura e posterior debate dun artigo dunha	• Lectura do artigo e busca na rede da plataforma: Great Place to work e as aplicacións móbiles: Happyformce, Guudjob ou Karisma e realiza unha análise sobre elas. • Lectura e debate do artigo.	• Análise sobre a plataforma Great place to work e as aplicacións móbiles: Happyformce, Guudjob ou Karisma • Debate sobre a importancia das opinións dos membros dos equipos.	• Libros específicos • Aula virtual • Medios audiovisuais. • Revistas especializadas	• OU.2 - BC2 Curriculum	4,0

Que e para que	Como			Con que	Como e con que se valora	Duración (sesións)
Actividade (título e descrición)	Profesorado (en termos de tarefas)	Alumnado (tarefas)	Resultados ou produtos	Recursos	Instrumentos e procedementos de avaliación	
	cadena hoteleira.					
Planificación de plantilla - Estableceranse os cadros de persoal, as quendas e a normativa laboral.	• Explica a planificación do persoal de restauración e o desenvolvemento de perfís por competencias. Facilita modelos de pefís por competencias e propón a tarefea de desenvolver o perfil por competencias do xefe/a de cociña e do cociñeiro/a. • Explica a xestión de plantillas e as quendas. Elabora exercicios prácticos sobre a planificación de plantilla e propón supostos o alumnado. • Presentación da película de Recursos Humanos " O Método" e entrega da ficha de actividade sobre a mesma. • Presentación audiovisual sobre a normativa laboral (convenio colectivo e o ALEH V) que regula ao sector. Propón a resolución dun cuestionario sobre a normativa. • Resolve o cuestionario sobre a normativa laboral.	• Realiza o perfil por competencias do xefe/a cociña e do cociñeiro/a. • Resolución dos supostos sobre a xestión de quendas e horarios dun establecemento de restauración. • Ficha cuberta do visionado da película "O Método".	• Supostos resoltos sobre a xestión de quendas e horarios dun establecemento de restauración. . • Cuestionario resolto sobre normativa laboral. • Documento co perfil por competencias do xefe/a cociña e do cociñeiro/a. • Ficha cuberta da película "O método" • Ficha cuberta de cadros de persoal e normativa laboral.	• Aula virtual • Libro de texto:" Recursos humanos e dirección de equipos en restauración". Editorial Paraninfo e Editorial Altamar • Modelos de perfís por competencias. • Película O Método • Publicaciones específicas del sector	• OU.1 - BC2 Curriculum • OU.3 - BC2 Curriculum • PE.2 - BC2 Curriculum • PE.3 - BC2 Curriculum • PE.4 - BC2 Curriculum • PE.5 - BC2 Curriculum	6,0
					TOTAL	**10,0**

4.3.a) Identificación da unidade didáctica

N.º	Título da UD	Duración
3	Colaboración na selección de persoal	13

4.3.b) Resultados de aprendizaxe do currículo que se tratan

Resultado de aprendizaxe do currículo	Completo
RA3 - Colabora na selección de persoal, tendo en conta as previsións e as necesidades da empresa.	SI

4.3.c) Obxectivos específicos da unidade didáctica

Obxectivos específicos	Act	Título das actividades	Duración (sesións)
1.1 Identificar o proceso de selección de persoal e as súas fases. 1.2 Recoñecer as técnicas e outros xeitos de selección. 1.3 Analizar os principais métodos para a selección de persoal semicualificado e cualificado. 1.4 Elixir sistemas de recrutamento de persoal.	1	Técnicas de selección e recrutamento de persoal	6,0
2.1 Preparar un plan secuenciado de selección de persoal. 2.2 Deseñar os aspectos técnicos da entrevista e dos tests. 2.3 Valorar as persoas candidatas segundo o posto que se desexe cubrir e o coste do proceso de selección.	2	Plan secuenciado de selección de persoal	7,0
		TOTAL	**13**

4.3.d) Criterios de avaliación que se aplicarán para a verificación da consecución dos obxectivos por parte do alumnado

Criterios de avaliación	Instrumentos de avaliación	Mínimos exixibles	Peso cualificación (%)
CA3.1 Identificouse o proceso de selección de persoal e as súas fases.	• PE.1 - BC3 Curriculum	S	15
CA3.2 Preparouse un plan secuenciado de selección de persoal.	• PE.2 - BC3 Curriculum	S	15
CA3.3 Recoñecéronse as técnicas de selección.	• PE.3 - BC3 Curriculum	S	15
CA3.4 Analizáronse os principais métodos para a selección de persoal semicualificado e cualificado.	• PE.4 - BC3 Curriculum	S	15

Criterios de avaliación	Instrumentos de avaliación	Mínimos exixibles	Peso cualificación (%)
CA3.5 Elixíronse sistemas de recrutamento de persoal.	• PE.5 - BC3Curriculum	S	10
CA3.6 Deseñáronse os aspectos técnicos da entrevista e dos tests.	• OU.1 - traballo	S	10
CA3.7 Recoñecéronse outros xeitos de selección.	• OU.2 - traballo	S	10
CA3.8 Valoráronse as persoas candidatas segundo o posto que se desexe cubrir.	• OU.3 - traballo	N	5
CA3.9 Valorouse o custo do proceso de selección.	• OU.4 - traballo	N	5
		TOTAL	**100**

4.3.e) Contidos

Contidos
Fases da selección de persoal.
Técnicas e métodos de selección: entrevista, test, etc.
Recrutamento: concepto e características. Sistemas de recrutamento interno e externo. Fontes para recrutar.
Preselección.
Custos do proceso de selección.

4.3.f) Actividades de ensino e aprendizaxe, e de avaliación, con xustificación de para que e de como se realizarán, así como os materiais e os recursos necesarios para a súa realización e, de ser o caso, os instrumentos de avaliación

Que e para que	Como			Con que	Como e con que se valora	Duración (sesións)
Actividade (título e descrición)	Profesorado (en termos de tarefas)	Alumnado (tarefas)	Resultados ou produtos	Recursos	Instrumentos e procedementos de avaliación	
Técnicas de selección e recrutamento de persoal - Análise das distintas fases no recletamento e selección do persoal	• Presentación audiovisual dos distintos métodos de recrutamento de persoal (recrutamento interno,	• Realiza unha táboa coas vantaxes e os inconvenientes dos diferentes tipos de	• Táboa coas vantaxes e os inconvenientes dos diferentes tipos de recrutamento de persoal.	• Aula virtual	• OU.2 - traballo	6,0

ANEXO XIII
MODELO DE PROGRAMACIÓN DE MÓDULOS PROFESIONAIS

Que e para que	Como			Con que	Como e con que se valora	Duración (sesións)
Actividade **(título e descrición)**	**Profesorado (en termos de tarefas)**	**Alumnado (tarefas)**	**Resultados ou produtos**	**Recursos**	**Instrumentos e procedementos de avaliación**	
	externo e mixto). Propón a realización dunha táboa coas vantaxes e os inconvenientes dos diferentes tipos de recrutamento de persoal. • Propón a pescuda en internet de anuncios de emprego, analizando o perfil solicitante para os postos de hostalería. • Explica o proceso de selección: preselección e selección e as técnicas de selección de persoal (test psicolóxicos, exames profesionais, grafoloxía, analiza co apoio de medios audiovisuais a importancia do cv como elemento de preselección. Propón a realización dun test psicotécnico con probas lóxicas, de habilidades, memoria...	recrutamento de persoal. • Realización dun informe sobre o perfil solicitante nun posto de hostalaría. • Realiza un test psicotécnico con probas lóxicas, de habilidades, memoria...	• Informe sobre o perfil solicitante nos postos de hostalería. • Test psicotécnico resolto.	• Revistas de RRHH • Libros específicos "Editorial Altamar" • Vídeos de reclutamiento e selección • Páxina web: https://europass.cedefop.europa.eu/es/documents/curriculum-vitae	• OU.4 - traballo • PE.1 - BC3 Curriculum • PE.3 - BC3 Curriculum • PE.4 - BC3 Curriculum • PE.5 - BC3Curriculum	
Plan secuenciado de selección de persoal - Técnicas e tipos de selección de persoal e coste de selección.	• Presenta a actividade práctica relacionada co proceso de selección. Facilita modelos de entrevistas de selección. • Explica os custos do proceso de selección e propón a contabilización dos custos orixinados no proceso de selección realizado anteriormente. • Facilita modelos cos distintos items de valoración de candidatos/as e propón a realización dunha táboa adaptada ao proceso de selección realizado anteriormente	• Realiza o proceso secuenciado do proceso e unha entrevista de selección para un candidato a un determinado posto. • Realiza unha táboa coa valoración dos custos orixinados no proceso de selección. • Táboa de valoración dos candidatos/as no proceso de selección realizado nesta actividade. • Analise dos puntos fortes e débiles das respostas	• Modelo secuenciado do proceso de selección para un determinado posto de traballo. • Entrevista de selección para o posto de traballo. • Táboa coa valoración dos custos orixinados no proceso de selección. • Modelo de valoración dos candidatos/as no proceso de selección.	• Aula virtual • Libro de texto de editorial Altamar • Modelos de entrevista de selección. • Videos de selección de persoal • Modelos de valoracion de candidatos/as. • Páxina web: https://europass.cedefop.europa.eu/es/documents/curriculum-vitae	• OU.1 - traballo • OU.3 - traballo • PE.2 - BC3 Curriculum	7,0

Que e para que	Como			Con que	Como e con que se valora	Duración (sesións)
Actividade (título e descrición)	Profesorado (en termos de tarefas)	Alumnado (tarefas)	Resultados ou produtos	Recursos	Instrumentos e procedementos de avaliación	
	• Video cunha entrevista de traballo					
					TOTAL	13,0

4.4.a) Identificación da unidade didáctica

N.º	Título da UD	Duración
4	Integración do persoal nas empresas de restauración	10

4.4.b) Resultados de aprendizaxe do currículo que se tratan

Resultado de aprendizaxe do currículo	Completo
RA4 - Integra o persoal da empresa, adaptando os modelos actuais de organización dos recursos humanos.	SI

4.4.c) Obxectivos específicos da unidade didáctica

Obxectivos específicos	Act	Título das actividades	Duración (sesións)
1.2 Recoñecer a finalidade da formación 1.3 Identificár os xeitos de formación 1.1 Describir as necesidades de formación para actualizarse ao posto de traballo.	1	A formación nas empresas de restauración	2,0
2.1 Recoñecer as motivacións dos traballadores da empresa. 2.2 Caracterizar os elementos determinantes da motivación e da desmotivación no posto de traballo.	2	Motivación e desmotivación	4,0

Obxectivos específicos	Act	Título das actividades	Duración (sesións)
2.3 Identificar as técnicas de motivación.			
3.1 Deseñar un plan de acollemento para nuevos trabajadores. 3.2 Valorar a importancia de coñecer o clima laboral para analizar os factores motivadores e desmotivadores, e para solucionar os problemas.	3	Deseño do plan e do manual de acollemento de persoal	4,0
		TOTAL	**10**

4.4.d) Criterios de avaliación que se aplicarán para a verificación da consecución dos obxectivos por parte do alumnado

Criterios de avaliación	Instrumentos de avaliación	Mínimos exixibles	Peso cualificación (%)
CA4.1 Describíronse as necesidades de formación para se actualizar ao posto de traballo.	• PE.1 - BC4 Curriculum	S	10
CA4.2 Recoñeceuse a finalidade da formación.	• PE.2 - BC4 Curriculum	S	10
CA4.3 Identificáronse os xeitos de formación.	• PE.3 - BC4 Curriculum	S	10
CA4.4 Recoñecéronse as motivacións dos traballadores da empresa.	• PE.4 - BC4 Curriculum	S	10
CA4.5 Caracterizáronse os elementos determinantes da motivación e da desmotivación no posto de traballo.	• PE.5 - BC4 Curriculum	S	10
CA4.6 Identificáronse técnicas de motivación.	• OU.1 - BC4 Curriculum	S	20
CA4.7 Valorouse a importancia de coñecer o clima laboral para analizar os factores motivadores e desmotivadores, e para solucionar os problemas.	• OU.2 - BC4 Curriculum	N	10
CA4.8 Deseñouse un plan de acollemento para novos traballadores.	• OU.3 - BC4Curriculum	S	20
		TOTAL	**100**

4.4.e) Contidos

Contidos
Plan de formación: obxectivos e fins.
0Sistemas de incentivos.
Produtividade e rendemento.
Sistema retributivo: principios básicos; retribución fixa e variable.
Deseño do plan de acollemento na empresa.
Manuais de acollemento de persoal.
Programas de formación dirixidos á integración.
Formación no posto de traballo: rotación, aprendizaxe, etc.
Métodos de formación na empresa ou fóra dela.
Carreira profesional nas empresas de restauración.
Concepto de motivación: evolución.
Desmotivación: tedio, fatiga e absentismo.
Factores motivadores e desmotivadores.
Técnicas de comunicación e motivación adaptadas á integración do persoal.

4.4.f) Actividades de ensino e aprendizaxe, e de avaliación, con xustificación de para que e de como se realizarán, así como os materiais e os recursos necesarios para a súa realización e, de ser o caso, os instrumentos de avaliación

Que e para que	Como			Con que	Como e con que se valora	Duración (sesións)
Actividade (título e descrición)	Profesorado (en termos de tarefas)	Alumnado (tarefas)	Resultados ou produtos	Recursos	Instrumentos e procedementos de avaliación	
A formación nas empresas de restauración - O plan de formación: obxectivos e contidos. Programas de formación e a carreira profesional.	• Presentación da importancia da formación no sector da restauración e elementos dun plan de formación. Propón a lectura dun artigo sobre a carreira profesional nas cadenas hostalerias en España e entrega un cuestionario. • Explica os programas de formación dirixidos á integración e os métodos de formación dentro e fóra da empresa. Propón un suposto de clasificación dos distintos tipos de formación.	• Lectura do artigo e resolución do cuestionario. • Realiza o suposto sobre a clasificación dos distintos tipos de formación	• Suposto resolto sobre a clasificación dos distintos tipos de formación. • Cuestionario resolto sobre a carreira profesional nas cadenas hostaleiras.	• Aula virtual • Artigos de prensa sobre formación de empresas hostaleiras. • Equipos informáticos. • Libro de texto:" Recursos humanos e dirección de equipos en restauración". Editorial Paraninfo. e Editorial Altamar	• PE.1 - BC4 Curriculum • PE.2 - BC4 Curriculum • PE.3 - BC4 Curriculum	2,0
Motivación e desmotivación - Conceptos clave: motivación, desmotivación e programas de incentivos.	• Explica a motivación laboral, a desmotivación e o clima laboral. Propón analizar un suposto sobre os factores motivadores e desmotivadores no ámbito da restauración. • Explica as teorías motivacionais (Maslow, Herzberg e ateoría das expectativas de Vroom) e propón unha actividade de análise e reflexión sobre ditas teorías e a súa aplicación no sector da restauración.	• Realiza o suposto sobre os factores motivadores e desmotivadores no ámbito da restauración. • Analise das teorías motivacionais estudadas e a súa aplicación no sector da restauración.	• Análise dos factores motivadores e desmotivadores no ámbito da restauración. • Análise das teorías motivacionais estudadas (Teoría de Maslow, Teoría de Herzberg e Teoría das expectativas de Vroom)e a súa aplicación no sector da restauración.	• Aula virtual • Artículos de prensa específicos • Libro de texto:" Recursos humanos e dirección de equipos en restauración". Editorial Paraninfo e Editorial Altamar • Supostos sobre factores motivadores e desmotivadores no sector da restauración	• OU.1 - BC4 Curriculum • OU.2 - BC4 Curriculum • PE.4 - BC4 Curriculum • PE.5 - BC4 Curriculum	4,0
Deseño do plan e do manual de acollemento de persoal - Deseño dun plan de acollemento e enquisa de satisfacción dos empregados.	• Explica o concepto do manual e plan de acollemento, asi como os seus elementos e fases. Facilita modelos e propón a busca na rede doutros manuais e plans de acollemento.	• Indaga na rede manuais e plans de acollemento de distintos establecementos de hostalaría. • Realiza o deseño dun plan de acollemento nunha pequena empresa de	• Enquisa de satisfacción do persoal. • Plan de acollemento nunha pequena empresa de hostalaría.	• Aula virtual • Libro de texto:" Recursos humanos e dirección de equipos en restauración". Editorial Paraninfo e Editorial Altamar	• OU.3 - BC4Curriculum	4,0

Que e para que	Como			Con que	Como e con que se valora	Duración (sesións)
Actividade (título e descrición)	Profesorado (en termos de tarefas)	Alumnado (tarefas)	Resultados ou produtos	Recursos	Instrumentos e procedementos de avaliación	
	• Explica a a actividade relacionada coa elaboración dun plan de acollemento • Ensina enquisas de satisfacción dos empregados fomentando o debate na aula sobre a súa importancia e propón a realización dunha pequena enquisa nun establecemento de hostalaría para coñecer o clima laboral na empresa.	hostalaría. • Realiza unha enquisa adaptada a un establecemento de hostalaría para coñecer o clima laboral na empresa.		• Revistas del sector • Manuais e plans de plans de acollemento de establecementos de hostalaría. • Enquisas de establecementos de hostalaría de satisfacción do persoal.		
					TOTAL	10,0

4.5.a) Identificación da unidade didáctica

N.º	Título da UD	Duración
5	Dirección e técnicas de negociación en restauración	8

4.5.b) Resultados de aprendizaxe do currículo que se tratan

Resultado de aprendizaxe do currículo	Completo
RA5 - Dirixe os equipos aplicando as técnicas de xestión de recursos humanos para a consecución dos obxectivos.	SI

4.5.c) Obxectivos específicos da unidade didáctica

Obxectivos específicos	Act	Título das actividades	Duración (sesións)
1.1 Describir o plan de dirección e as técnicas de dirección e dinamización de equipos e reunións de traballo para cada departamento. 1.2 Caracterizar as normas da dirección de equipos e establecer os principios da dirección en función dos obxectivos.	1	Plan de dirección	6,0
2.1 Deseñar as estratexias e as accións necesarias de liderado.	2	Estilos de liderado	2,0

Obxectivos específicos	Act	Título das actividades	Duración (sesións)
2.2 Valorar a importancia dunha boa dirección			
		TOTAL	**8**

4.5.d) Criterios de avaliación que se aplicarán para a verificación da consecución dos obxectivos por parte do alumnado

Criterios de avaliación	Instrumentos de avaliación	Mínimos exixibles	Peso cualificación (%)
CA5.1 Describiuse o plan de dirección.	• PE.1 - BC5 Curriculum	S	20
CA5.2 Caracterizáronse as normas da dirección de equipos.	• PE.2 - BC5 Curriculum	S	20
CA5.3 Establecéronse os principios da dirección en función dos obxectivos.	• PE.3 - BC5 Curriculum	S	15
CA5.4 Deseñáronse as estratexias e as accións necesarias de liderado.	• PE.4 - BC5 Curriculum	S	15
CA5.5 Describíronse técnicas de dirección e dinamización de equipos e reunións de traballo para cada departamento.	• OU.1 - traballo	S	20
CA5.6 Valorouse a importancia dunha boa dirección.	• OU.2 - traballo	N	10
		TOTAL	**100**

4.5.e) Contidos

Contidos
Leis básicas da dirección de equipos.
Plan de dirección.
Figura directiva: funcións e responsabilidades.
Principios da dirección. Estratexias e liderado. Estilos de liderado.

Contidos
Etapas na toma de decisións.
Técnicas de reunións: clases e tipos.
Técnicas de dirección e de dinamización de equipos.
Sistemas de negociación e resolución de conflitos laborais.

4.5.f) Actividades de ensino e aprendizaxe, e de avaliación, con xustificación de para que e de como se realizarán, así como os materiais e os recursos necesarios para a súa realización e, de ser o caso, os instrumentos de avaliación

Que e para que	Como			Con que	Como e con que se valora	Duración (sesións)
Actividade (título e descrición)	Profesorado (en termos de tarefas)	Alumnado (tarefas)	Resultados ou produtos	Recursos	Instrumentos e procedementos de avaliación	
Plan de dirección - Explicacion das leis basicas de dirección de equipos en restauración.	• Presentación audiovisual sobre o concepto de dirección de equipos en restauración. Propón un debate na aula sobre o perfil do líder e a resolución dun cuestionario • Explicación do plan de dirección, as normas de dirección de equipos e os principios da dirección en función dos obxectivos. Propón a realización dun suposto práctico sobre as leis básicas de dirección de equipos: dos obxectivos, cadrado-cubo, de Pareto, do cambio, da velocidade do comvoi e a da competencia. • Explicación das técnicas de dirección e dinamización de equipos e reunións de traballo. Propón a realización dunha dinámica de grupo dunha reunión de traballo.	• Busca na rede información sobre coaching. Resolución dun cuestionario relacionado cos rasgos que definen ao líder. • Realiza o suposto práctico sobre as leis básicas de dirección de equipos. • En grupos de 4/5 realizan a dinámica de grupo dunha reunión de traballo.	• Suposto práctico sobre as leis básicas de dirección de equipos. • Cuestionario resolto cos rasgos que definen ao líder. • Dinámica de grupo dunha reunión de traballo.	• Aula virtual • Libro de texto:" Recursos humanos e dirección de equipos en restauración". Editorial Paraninfo e Editorial Altamar • Páxinas web: http://www.gestionrestaurantes.com/ http://olacoach.com/ http://portaldelcoaching.com/ • Equipos informáticos.	• PE.1 - BC5 Curriculum • PE.2 - BC5 Curriculum • PE.3 - BC5 Curriculum	6,0
Estilos de liderado - Explicación dos distintos estilos de dirección e coaching en restauración.	• Explicación dos estilos e técnicas de liderado, así coma as estratexias e accións necesarias. Propón	• Realiza o suposto práctico sobre os estilos de liderado.	• Suposto resolto sobre estilos de liderado.	• Aula virtual	• OU.1 - traballo	2,0

Que e para que	Como			Con que	Como e con que se valora	Duración (sesións)
Actividade (título e descrición)	Profesorado (en termos de tarefas)	Alumnado (tarefas)	Resultados ou produtos	Recursos	Instrumentos e procedementos de avaliación	
	un suposto práctico sobre os estilos de liderado democrático, laissez faire, autocrático, paternalista, etc) • Presentación dos sistemas de negociación e resolución de conflitos laborais. Propón a realización dunha dinámica de grupo sobre un conflito no traballo, con presentación ao resto dos seus compañeiros dun informe coas estratexias e accións levadas a cabo.	• En grupos de 2/3, realización da dinámica de grupo sobre un conflito laboral. Presentación do informe coas estratexias e accións levadas a cabo.	• Dinámica de grupo sobre un conflito laboral e presentación dun informe coas estratexias e accións levadas a cabo. • Informe coas cualidades, características e funcións do coach.	• Páginas web específicas • Modelo de dinámica de grupo. • Libro de texto:" Recursos humanos e dirección de equipos en restauración". Editorial Paraninfo. e Editorial Altamar	• OU.2 - traballo • PE.4 - BC5 Curriculum	
					TOTAL	8,0

5. Mínimos exixibles para alcanzar a avaliación positiva e os criterios de cualificación

Os mínimos esixibles para este módulo son os reflexados no apartado 4.C de cada unidade didáctica da presente programación, son os seguintes:

UD.1

CA1.1 - Identificáronse as etapas da planificación de cadros e previsión das necesidades de persoal.

CA1.2 - Definíronse as características de cada posto de traballo correspondentes a persoal semicualificado e cualificado.

CA1.3 - Caracterizáronse as funcións que debe desempeñar o persoal dependente.

CA1.4 - Definíronse os límites de responsabilidade, as funcións e as tarefas de cada posto de traballo.

UD.2

CA2.1 - Relacionáronse as novas tendencias empresariais en restauración cos equipos humanos.

CA2.2 - Establecéronse os sistemas de planificación de cadros de persoal e avaliáronse as variables necesarias.

CA2.3 - Definíronse as quendas necesarias, as xornadas, o calendario anual e o descanso para o correcto funcionamento do establecemento ou da área de restauración.

CA2.4 - Avaliáronse os tempos de traballo das actividades profesionais máis significativas en restauración.

CA2.6 - Establecéronse as técnicas dos métodos de medición de tempos.

CA2.7 - Identificáronse as técnicas de comunicación e motivación do persoal.
UD.3
CA3.1 - Identificouse o proceso de selección de persoal e as súas fases.
CA3.3 - Recoñecéronse as técnicas de selección.
CA3.4 - Analizáronse os principais métodos para a selección de persoal semicualificado e cualificado.
CA3.5 - Elixíronse sistemas de recrutamento de persoal.
CA3.6 - Deseñáronse os aspectos técnicos da entrevista e tests.
CA3.7 - Recoñecéronse outros xeitos de selección.
UD.4
CA4.1 - Describíronse as necesidades de formación para se actualizar ao posto de traballo.
CA4.3 - Identificáronse os xeitos de formación
CA4.4 - Recoñecéronse as motivacións dos traballadores da empresa.
CA4.5 - Caracterizáronse os elementos determinantes da motivación e da desmotivación no posto de traballo.
CA4.6 - Identificáronse as técnicas de motivación.
CA4.8 - Deseñouse un plan de acollemento para novos traballadores.
UD.5
CA5.1 - Describiuse o plan de dirección.
CA5.2 - Caracterizáronse as normas da dirección de equipos.
CA5.3 - Establecéronse os principios da dirección en función dos obxectivos.
CA5.4 - Deseñáronse as estratexias e as accións necesarias de liderado.
CA5.5 - Describíronse técnicas de dirección e dinamización de equipos e reunións de traballo para cada departamento

O alumnado será avaliado de cada unidade didáctica según o establecido no apartado catro da programación e recordado na aula antes de comenzar a UD.

Os instrumentos empregados poden ser : proba escrita, consistente en preguntas tipo test e/ou de asociación e/ou resposta breve e/ou tema de desenrolo e/ou suposto/s práticos, segundo o peso orientativo dos criterios de avaliación da unidade didáctica recollida nesta programación.

NOTAS NO BOLETÍN.

As notas da 1ª e 2ª avaliación son parciais e, serán a media ponderada das unidades didácticas que se impartan en eses períodos. A 3ª avaliación é a nota final, é decir, a media ponderada de TODAS as unidades didácticas impartidas no curso e non a

cualificación obtida soamente na 3ª avaliación.
Para a superación positiva deste módulo o/a alumno/a deberá acadar unha nota mínima de 5 sobre 10, esta última será a máis alta.
En canto a cualificación, as notas representaránse con números enteiros polo que os decimáis redondearanse, según o acordo do departamento en reunión do 17 de setembro de 2024, como se reflexa a continuación:
Redondeo á alza a partir de 0,75; exemplo: 6,75 na unidade sería un 7. 6,5 na unidade sería un 6.

Bolígrafo azul e documento oficial que poida identificar ao alumnado.

6. Procedemento para a recuperación das partes non superadas

6.a) Procedemento para definir as actividades de recuperación

Realizarase unha recuperación orientada nos mínimos exixibles de cada unidade didáctica non superada e, consistiirá nunha proba teórica e/ou práctica, segundo corresponda cos contidos. Será imprescindible a superación dos mínimos exixibles reflexados no punto 4c desta programación para dar por superada dita unidade didáctica.
Realiraráse según a convocatoria proposta dende o centro Paseo das Pontes. Será preciso confirmar asistencia. A metodoloxía para o desenvolvemento da proba será o mesmo que a indicada nas avaliacións á que pertence a unidade.
Bolígrafo azul e documento oficial que poida identificar ao alumnado.

6.b) Procedemento para definir a proba de avaliación extraordinaria para o alumnado con perda de dereito a avaliación continua

non se contempla nesta modalidade de ensinanza

7. Procedemento sobre o seguimento da programación e a avaliación da propia práctica docente

Ao seguimento da programación teránse en conta as reunións do equipo docente.
Os principais indicadores do grao do cumprimento da programación serán: o grao de cumprimento da temporalización, o logro dos obxectivos programados e os resultados académicos acadados.

Para a avaliación da práctica docente recabarase información a través de cuestións periódicas aos alumnos nas que se solicitará valoración sobre a metodoloxía e aspectos relativos á docencia, a forma de traballo

na aula, técnicas de avaliación, así como cuestións que indiquen se se acadaron os obxectivos das distintas unidades didácticas.

O seguimento de programación será recollido na plataforma de programacións e de ser o caso abrirase unha edición de traballo da programación

8. Medidas de atención á diversidade

8.a) Procedemento para a realización da avaliación inicial

Segundo o artígo 28. Avaliciación inicial, da Orden 12 de xullo de 2011 pola que se regulan o desenvolvemento, a avaliación e a acreditación académica do alumnado das ensinazas de formación profesional inicial, ao comenzo das actividades do curso académico, o equipo docente realizará unha sesión de avaliación inicial do alumnado, que terá por obxeto coñecer as características e a formación previa de cada alumno e de cada alumna, así como as súas capacidades. Así mesmo, deberá servir para orientar e situar o alumnado en relación co perfil profesional correspondente.

Para a súa aplicación empregaranse:

- Cuestionario de avaliación inicial do alumnado. Os indicadores deste cuestionario son: datos personales, nivel de estudos realizados, interese na realización do módulo, información sobre o contido do mesmo, grao de experiencia, expectativas sobre o módulo. Inclúense cuestións como actividades profesionais realizadas no sector e outras que se consideren relevantes. Este cuestionario entregarase ao alumnado pola persoa que exerce a titoría
- Cuestionario de avaliación inicial de coñecementos previos do módulo. Baseado nos contidos do módulo, tamén poderase formular cuestións sobre coñecementos previos que o alumnado precisa para un correcto desenvolvento das actividades de ensino aprendizaxe.

Ademais, reunido todo o profesorado do ciclo, levántarase acta de avaliación, co fin de proporcionar a información pertinente sobre a situación do grupo de alumnos/as que están a iniciar esta etapa do seu proceso formativo, e de axustar, desde un principio, a actuación educativa ás necesidades do grupo.

8.b) Medidas de reforzo educativo para o alumnado que non responda globalmente aos obxectivos programados

O carácter continuo da avaliación debe permitir, a detección precoz das posibles dificultades na adquisición dos contidos por parte do alumnado e, en consecuencia, promover a identificación dos aspectos do proceso que provocan estas dificultades e a adopción das medidas oportunas. Cando a análise da marcha dun estudante determine dificultades para o seguimento, darase un apoio educativo personalizado determinando aqueles contidos nos que ten máis dificultades propoñendo traballos e actividades de reforzo que lle permitan acadar as capacidades terminais asociados aos contidos mínimos propostos nesta programación didáctica.

- O alumnado que precise actividades de reforzo realizará actividades de repaso e supostos prácticos coa profesora no horario estipulado, incidindo nas necesidades propias de cada un dos alumnos/as individualmente.
- Realizaranse además: elaboración de pequenos cuestionarios, exercicios prácticos, pequenos traballos de búsqueda de información de forma individualizada.
- Repetición de prácticas.
- Axustes na metodoloxía, adaptando as axudas e recursos pedagóxicos ás necesidades dos alumnos e alumnas.
- Actividades diferenciadas, propoñendo aos alumnos/as que presentan algunha dificultade para traballar certos contidos, actividades que lles permitan aproximarse a estes, ou ben actividades de ampliación na materia, para aqueles alumnos con maiores capacidades.
- Materiais didácticos variados, que ofrezan un conxunto de actividades que aborden os contidos de distintas maneiras.

En todo caso, haberá unha coordinación co departamento de orientación, que tamén terá dado a súa visión de cal é o xeito de proceder e de facilitar ao alumnado a súa aprendizaxe.

9. Aspectos transversais

9.a) Programación da educación en valores

É importante sinalar que ao longo do módulo traballarase coa educación en valores non só a través de actitudes recollidas no currículo do módulo, senón a través dos distintos contidos.

-Educación moral e cívica:

Incorporada á programación dende os contidos actitudinais e valorada no desempeño das tarefas individuais e grupais nas que participa cada alumno coma expresión do respeto ás normas, aos compañeiros e aos docentes, ao seu traballo, ás instalacións e aos materiais.

-Educación para á paz:

Incorporada á programación coma unha actividade que fomenta o coñecemento intercultural como pilar básico da paz, a través do coñecemento das peculiaridades das materias primas alimentarias, elaboracións... de cada cultura.

-Educación para a igualdade de oportunidades entre ambos sexos:

A distribución de tarefas e a participación na toma de decisións farase evitando a materialización dos roles tradicionais home-muller.

-Educación para á saúde:

Estes aspectos están preesentes na programación do módulo o través da práctica de comportamentos responsables nos ámbitos da saúde, a hixiene e a seguridade no desenvolvemento dos procesos do módulo.

-Educación ambiental:

Terase en conta ao longo de toda a programación, recollendo as bases fundamentais para levar a cabo unha produción sostible.

-Educación do consumidor:

A educación como consumidores é consustancial ao currículo formativo do ciclo medio de Cociña e Gastronomía xa que todos somos consumidores de alimentos e o coñecemento técnico que adquiren os alumnos permítelles facer un consumo consciente e responsable que aplicarán a outro tipo de produtos.
-Posta en valor do patrimonio cultural de Galicia:
Atendendo os obxectivos anuais que desenvolve o Plan funcional e Estratéxico do Centro, concretamente:
-Potenciar a conservación do patrimonio cultural e facilitar a relación do alumnado cos seus maiores para que poidan empaparse do universo cultural que atesouran e así contribuír á conservación de tradicións, técnicas, usos, costumes e saberes.
-Situar o galego como instrumento básico de difusión da cultura de Galicia e da cultura universal en todos os niveis e áreas educativas.
-Facilitar a plena integración lingüística dos alumnos e alumnas procedentes de fóra de Galicia.
-Fomento do Plurilingüismo.
Atendendo aos obxectivos anuais que desenvolve o Plan funcional e Estratéxico do Centro, concretamente:
-Incrementar as competencias do alumnado en linguas estranxeiras.
- Sostenibilidade

Tentarase impregnar de funcionalidade cada unha das actividades que realicemos, contextualizándoas -sempre que sexa posible- no propio contorno socioeconómico.

Tentarase tamén orientar as actividades de ensino aprendizaxe dende unha perspectiva integral e de xénero, que contribúa a previr todo tipo de situacións de violencia, e en particular a de xénero.

9.b) Actividades complementarias e extraescolares

Dentro das actividades complementarias encádranse aquelas que se producen como resultado de eventos especiales que se poidan organizar no
centro:
+ Charla especializada a cargo dun profesional dos Recursos Humanos.
+ Visita a algunha conferencia o feira do sector.
+ Visita a establecementos para formación 'outdoor'

ANEXO XIII
MODELO DE PROGRAMACIÓN DE MÓDULOS PROFESIONAIS

10.Outros apartados

10.1) Información

O profesor do módulo informará ao alumnado matriculado durante a primeira semana do curso escolar dos seguintes aspectos xerais da programación didáctica:

1. Distribución das Unidades didácticas e temporalización aproximada.
2. Criterios xerais de cualificación e normas básicas.
3. Proceso de recuperación, de selo caso.
4. Actividades previstas durante o curso escolar.