

PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA

CURSO ACADÉMICO: 2017/2018

MÓDULO: RECURSOS HUMANOS Y DIRECCIÓN DE EQUIPOS EN RESTAURACIÓN.

DEPARTAMENTO: HOSTELERÍA Y TURISMO

PROFESOR: Mazhar Barchín Barchín

CICLO SUPERIOR: DIRECCIÓN DE SERVICIOS EN RESTAURACIÓN

CURSO: SEGUNDO

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.
2. OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO A LOS QUE CONTRIBUYE A ALCANZAR EL MÓDULO
3. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES DEL CICLO A LAS QUE CONTRIBUYE A ALCANZAR EL MÓDULO.
4. RESULTADOS DE APRENDIZAJE: OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL MÓDULO.
5. CONTENIDOS DEL MÓDULO.
6. DISTRIBUCIÓN TEMPORAL DE LOS CONTENIDOS.
 - 6.1. TEMPORALIDAD DE LOS CONTENIDOS POR TRIMESTRES.
 - 6.2. UNIDADES DIDÁCTICAS.
7. CONTENIDOS TRANSVERSALES.
8. METODOLOGÍA.
9. EVALUACIÓN.
10. PLAN DE RECUPERACIÓN DE APRENDIZAJES NO ADQUIRIDOS.
11. MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS.
12. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES.
13. LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD: ALUMNADO CON NECESIDAD ESPECÍFICA DE APOYO EDUCATIVO.

1. INTRODUCCIÓN.

Esta programación está dirigida al alumnado del I.E.S. Sierra Blanca que cursa el C.F.G.S. de Dirección de Servicios de Restauración.

el módulo profesional de Recursos humanos y dirección de equipos en restauración. se integra en el currículo del 2º curso del C.F.G.S de Dirección de Servicios de Restauración, que en este centro se imparte en la modalidad de oferta completa.

- Duración del ciclo formativo: 2000 horas
- Duración del módulo profesional: 63 horas (3 horas semanales)
- Equivalencia en créditos ECTS: 3.
- Código: 0504.

- Normativa correspondiente al ciclo formativo de grado superior de dirección de servicios de restauración.

R.D 688/2010, de 20 de mayo por el que se establece el título de Técnico Superior de Servicios en Restauración.

ORDEN de 16 de junio de 2 011. Por la que la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Dirección de Servicios en Restauración

Contextualización:

Tal como establece la Ley 17/2007 de Educación de Andalucía en su capítulo V, artículo 68, *“la Consejería competente en materia de educación establecerá las medidas oportunas para adecuar la oferta pública de formación profesional a las necesidades del tejido productivo andaluz”*, las enseñanzas que se imparten en los centros deben adaptarse al entorno socioeconómico en que se sitúan. En el caso de los estudios que se incluyen en la rama de “Hostelería y Turismo”, el marco socioeconómico de Andalucía en general y de Málaga en particular, lo sitúan como un sector puntero dentro de las enseñanzas profesionales. El peso y la importancia del turismo en nuestra región, sobre todo en Málaga, pionera y cabeza del sector turístico en Andalucía, hacen que estos estudios ofrezcan una salida profesional de primer orden a nuestro alumnado. El constante aumento de viajes, la

aparición de diferentes formas de comercializarlo, así como la importancia que adquiere la oferta gastronómica en el destino turístico tanto de la provincia de Málaga como de la Comunidad Autónoma de Andalucía y el resto de comunidades españolas, va unido a la necesidad de profesionalidad, tal como manifiestan todas las organizaciones y estudios referentes del sector. Es necesario que el alumnado se pueda incorporar a un mercado en el que, además de posibilidades, se encuentren en situación de competitividad, habiéndose formado y preparado para su incorporación directa al mundo laboral, así como para asimilar futuros aprendizajes que tengan lugar en un contexto en el que las nuevas tecnologías lo hacen cada vez más dinámico.

Al tratarse de un ciclo formativo de grado superior, el alumnado al que nos dirigimos viene, en la mayoría de los casos, de haber cursado el Bachiller o de haber superado una prueba de acceso.

El mayor porcentaje lo forman alumnos/as de 19 a 41 años que han acabado el bachillerato y cursado el primer curso del ciclo, quedándole a algunos uno o dos módulos pendientes pero compatibles, de acuerdo con la normativa vigente, con el horario lectivo de primero.

La mayoría del alumnado solo se dedica a los estudios, con casos muy reducidos de alumnos que combinen los estudios y trabajo.

2. OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO A LOS QUE CONTRIBUYE A ALCANZAR EL MÓDULO.

La formación del módulo contribuye a alcanzar *los objetivos generales* relacionados:

- c) Reconocer los procesos de producción, analizando sus características y sus fases para determinar la estructura organizativa y los recursos necesarios.
- ñ) Aplicar estrategias y técnicas de comunicación adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.
- o) Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personales y colectivas, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos del trabajo, para garantizar entornos seguros.
- p) Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias para dar respuesta a la accesibilidad universal y al diseño para todos.
- q) Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados en el proceso de aprendizaje para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar procedimientos de gestión de calidad.
- r) Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.

3. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES DEL CICLO A LAS QUE CONTRIBUYE A ALCANZAR EL MÓDULO.

La formación del módulo se contribuye a alcanzar las **Competencias profesionales, personales y sociales** relacionadas:

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

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

n) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.

ñ) Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de diseño para todos, en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.

o) Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social

4. RESULTADOS DE APRENDIZAJE: OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL MÓDULO.

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

2. Planifica los recursos humanos, aplicando los sistemas de organización del personal dependiente

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

4. Integra al personal de la empresa, adaptando los modelos actuales de organización de los recursos humanos.

5. Dirige los equipos, aplicando las técnicas de gestión de recursos humanos para la consecución de los objetivos

5. CONTENIDOS DEL MÓDULO.

1. Determinación de puestos de trabajo:

- Planificación de plantillas en las empresas de restauración
 - Etapas del proceso.
- Métodos de definición de puestos de trabajo.
- Establecimiento de áreas de responsabilidad, funciones y tareas del personal dependiente - Principios deontológicos.
- Herramientas de planificación y previsión de plantillas.
 - Medición y evaluación de tiempos de trabajo.
- Principios deontológicos característicos.
- Normativa laboral aplicable.

2. Planificación del personal dependiente a la estructura organizativa:

- Modelos tipos de plantillas.
- Nuevas tendencias organizativas en restauración.
- Definición de las funciones a desempeñar.
- Integración en las necesidades del grupo de los objetivos, políticas o directrices empresariales.
- Organización del tiempo laboral.
- Turnos, horarios y vacaciones.
- Herramientas informáticas aplicables.

3. Colaboración en la selección del personal:

- Selección de personal.
- Plan de selección de personal.
- Proceso de selección. Etapas. Coste.
- Técnicas de selección. Entrevista, test y otras formas de selección. Tendencias.
- El reclutamiento. Concepto y características.
- Sistemas de reclutamiento. interno y externo
- Fuentes para reclutar.
- La preselección

4. Integración del personal en la empresa de restauración:

- Plan de formación.
- Carreras profesionales.
- Motivación.
- Concepto.
- Evolución.
- Técnicas. Planes de incentivos
- La desmotivación. Tédio, fatiga, absentismo.
- Factores motivantes y desmotivantes.
- Plan de acogida en la empresa.
- Programa de adaptación.
- Integración en las necesidades del grupo de los objetivos, políticas o directrices empresariales.
- Técnicas de comunicación adaptadas a la integración del personal

6. DISTRIBUCIÓN TEMPORAL DE LOS CONTENIDOS.

CONTENIDO	HORAS
1. Determinación de puestos de trabajo	15
2. Planificación del personal dependiente a la estructura organizativa	18
3. Colaboración en la selección del personal	15
4. Integración del personal en la empresa de restauración	15

6.1. TEMPORALIDAD DE LOS CONTENIDOS POR TRIMESTRE

CONTENIDO	TRIMESTRE
1.Determinación de puestos de trabajo	1º
2.Planificación del personal dependiente a la estructura organizativa	1º
3.Colaboración en la selección del personal	2º
4.Integración del personal en la empresa de restauración	2º

6.2 UNIDADES DIDÁCTICAS

1. Introducción a los recursos humanos en la empresa.
 - La organización.
 - Evolución de la organización empresarial.
 - Cultura empresarial.
 - Misión, Visión y valores en la empresa.
 - Conceptos básicos de la organización empresarial.
 - Los recursos humanos en la empresa.
2. El puesto de trabajo.
 - Los puestos de trabajo: desarrollo de inventarios.
 - Diseño, análisis y descripción de puestos.
 - Valoración de puestos.
 - La ergonomía.
3. Planificación del personal dependiente a la estructura organizativa.
 - Planificación de recursos humanos.
 - Normativa laboral.
 - Planificación de plantilla y gestión de turnos.
 - Métodos de trabajo.
4. Colaboración en la selección de personal.
 - Reclutamiento de personal.
 - Proceso de selección.
 - Contratación.
5. Integración y desarrollo del personal en la empresa de restauración.
 - El desarrollo profesional en la empresa de restauración.
 - El plan de acogida en la empresa de restauración.
 - Planes de formación.
6. El plan de carrera en restauración.
 - Introducción al plan de carrera.
 - Fases del plan de carrera.
7. Motivación laboral y clima organizacional.
 - Motivación laboral.

- La desmotivación: factores desmotivantes.
 - El clima laboral.
8. Dirección, liderazgo y coaching en restauración.
- Dirección de equipos.
 - El liderazgo.
 - La delegación de autoridad: concepto, técnicas y herramientas.
 - El coaching.
9. Técnicas de comunicación y coordinación de equipos.
- Los equipos en la empresa.
 - El coordinador de un equipo.
 - La gestión de la comunicación en un equipo.
 - La dirección por objetivos y la gestión del desempeño como sistema de coordinación de equipos.
 - Técnicas y herramientas de coordinación de equipos.
10. Planificación de recursos humanos en instalaciones para catering y eventos en restauración.
- Introducción.
 - Operaciones previas a la organización.
 - Organización del evento
 - Normativa vigente.

7. CONTENIDOS TRANSVERSALES.

Además de los contenidos propios del Módulo, deberán incluirse para la EDUCACIÓN EN VALORES y la ATENCIÓN A LA CULTURA ANDALUZA, según se establece en la Ley 17/2007 de educación en Andalucía (art.39 y 40) contenidos y actividades relacionados con:

Educación moral y cívica: El fortalecimiento del respeto de los derechos humanos y de las libertades y los valores que preparan al alumnado para vivir en una sociedad libre y democrática. El conocimiento y el respeto a los valores recogidos en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Educación del consumidor: Consumo responsable y conocimiento de los derechos del consumidor.

Educación para la salud: hábitos de vida saludable y deportiva. Búsqueda de un adecuado bienestar físico y mental para sí y para los demás. También la salud laboral y la educación sexual que promueva una vida sexual segura y responsable.

Educación para la igualdad de oportunidades de ambos sexos: La superación de las desigualdades por razón del género y la valoración de la aportación de las mujeres al desarrollo de nuestra sociedad y al conocimiento acumulado por la humanidad.

Educación ambiental: Cuidado con el medio ambiente

La idoneidad del tratamiento de los temas transversales no se realiza únicamente impregnando o elaborando unidades didácticas en torno a temas transversales. La justificación de su tratamiento puede estar determinada por el momento en el que se desarrolla dicha unidad didáctica, que puede coincidir con un día mundial o nacional. Algunos de ellos son los siguientes:

- Día Mundial del Turismo: 27 de septiembre.

- Día internacional de Erradicación de la Pobreza: 17 de octubre.
- Violencia de género: 25 de noviembre.
- Sida: 1 de diciembre.
- Día Internacional de las Personas Discapacitadas: 3 de diciembre.
- Derechos humanos: 10 de diciembre.
- Día escolar de la no violencia y la paz: 30 de enero.
- Consumidor: 1 de marzo.
- Mujer trabajadora: 8 de marzo.
- Agua: 23 de marzo.
- Salud: 7 de abril.
- Libro: 23 de abril.
- Sin tabaco: 31 de mayo.
- Internet: 17 de mayo.
- Medio ambiente: 5 de junio.

Con carácter general se incidirá en todos los contenidos transversales a lo largo de las diferentes unidades como herramienta en el campo de la restauración.

8. METODOLOGÍA.

El profesor dirigirá parte del aprendizaje con una adecuada combinación de estrategias expositivas, promoviendo el aprendizaje significativo acompañado de actividades y prácticas complementarias, con las estrategias de indagación o descubrimiento dirigido.

- Se formularán situaciones problemáticas, ayudando al alumno/a a adquirir los conocimientos que permitan abordar esas situaciones.
- El profesor dirigirá el proceso de aprendizaje a captar las ideas fundamentales (sin menoscabo de otros contenidos de menor importancia).
- Se destacará la funcionalidad y la repercusión de este tipo de contenidos en la vida activa.
- También se resaltarán la importancia de ciertos contenidos cuando ello sea necesario para un adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje.

- Es importante tener en cuenta las preconcepciones del alumno (ideas previas, lenguaje, términos, etc.) ya que hay que aprovechar los conocimientos previos y rentabilizarlos.
- Potenciaremos la participación del alumno en las tareas de clase, a partir de informaciones en bruto, para que las estructure y saque conclusiones. Exposición de trabajo en clase.
- El contraste de ideas facilita la comprensión de los contenidos (realización de esquemas de ventajas y desventajas de un determinado problema). Para ello los trabajos en grupo nos permiten gozar de situaciones privilegiadas.

9. EVALUACIÓN.

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

NORMAS GENERALES (artículo 2).

- . La evaluación de los aprendizajes del alumnado que cursa ciclos formativos será **continua** y se realizará por módulos profesionales.
- . La aplicación del proceso de evaluación continua del alumnado requerirá, en la modalidad presencial, su asistencia regular a clase y su participación en las actividades programadas para los distintos módulos profesionales del ciclo formativo.
- . La evaluación del alumnado será realizada por el profesorado que imparta cada módulo profesional del ciclo formativo, de acuerdo con los resultados de aprendizaje, los criterios de evaluación y contenidos de cada módulo profesional, así como las competencias y objetivos generales del ciclo formativo asociados a los mismos.
 - Para los alumnos y alumnas de segundo curso, se realizarán al menos dos sesiones de evaluación parcial. Además de éstas, se llevará a cabo una sesión de evaluación inicial y una sesión de evaluación final
 - Establecidos de común acuerdo por el equipo educativo de profesores de Enseñanza Secundaria de la Especialidad de Hostelería y Turismo para el conjunto de los módulos que imparten.

➤ EVALUACIÓN CONTINUA.

- . Aquel alumnado que supere el **20% de faltas de asistencia** (injustificadas) sobre el cómputo de horas impartidas de un determinado módulo en alguna de las evaluaciones parciales, perderá el derecho a evaluación continua en dicha evaluación y módulo, al no haber asistido de forma regular a clase.
- . El departamento de Hostelería y Turismo contará con una plantilla común para la notificación de pérdida de evaluación continua al alumnado.

- . Dicha pérdida del derecho de evaluación continua implica que el alumnado deberá presentarse a la recuperación que para dicha evaluación parcial se establezca durante el periodo de refuerzo y mejora de aprendizajes (junio).
- . El alumnado que haya perdido el derecho a evaluación continua en una evaluación parcial podrá lógicamente seguir asistiendo a clase, pero sin que los exámenes ni los trabajos realizados durante la misma le sean valorados o tenidos en cuenta a efectos de calificación.

➤ Criterios de evaluación

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

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

2. Planifica los recursos humanos, aplicando los sistemas de organización del personal dependiente.

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

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

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

h) Se han valorado los diferentes candidatos, según el puesto a cubrir.

4. Integra al personal de la empresa, adaptando los modelos actuales de organización de los recursos humanos.

- a) Se han descrito las necesidades de formación para actualizarse al puesto de trabajo.
- b) Se han identificado las diferentes formas de formación
- c) Se ha reconocido la finalidad de la formación.
- d) Se han reconocido las diferentes motivaciones de los trabajadores de la empresa.
- e) Se han caracterizado los elementos determinantes de la motivación y de la desmotivación en el puesto de trabajo.
- f) Se han identificado técnicas de motivación
- g) Se ha valorado la importancia de conocer el clima laboral para analizar los factores motivantes y desmotivantes, para solucionarlos.
- h) Se ha diseñado un plan de acogida para nuevos trabajadores.
- i) Se han establecido programas de adaptación según el puesto y la responsabilidad a desarrollar.
- j) Se han relacionado los objetivos, políticas o directrices de la organización con las necesidades del personal.
- k) Se han identificado técnicas de comunicación en la gestión de personal

5. Dirige los equipos, aplicando las técnicas de gestión de recursos humanos para la consecución de los objetivos.

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

➤ Criterios de calificación

➤ PORCENTAJES DE CALIFICACIÓN.

- . Los **porcentajes para medir** el grado de consecución de los resultados de aprendizaje de referencia, así como la adquisición de las competencias y objetivos generales del título en cada una de las tres evaluaciones parciales de las que consta el curso se establecerán en base a tres parámetros:
 - Pruebas escritas: 60%
 - Actividades y/o trabajos: 30%
 - Actitud: participación, puntualidad, respeto. 10%
- . Para que se aplique la suma de dichos porcentajes, la media ponderada del apartado de pruebas escritas, así como del apartado de actividades y/o trabajos, deberá ser igual o superior a **4 puntos sobre 10**.
- . Se considerará una evaluación superada cuando la suma de dichos porcentajes sea igual o superior a **5 puntos sobre 10**.

- **Las faltas de ortografía**, teniendo en cuenta la importancia de una adecuada sintaxis y ortografía, se estima que sobre la nota final correspondiente al apartado que se esté evaluando (examen o actividad) se le restará al alumnado 0,15 por error cometido; hasta un máximo de 1 punto.

➤ **PRUEBAS ESCRITAS Y RECUPERACIONES.**

- Cada evaluación parcial constará de **una o varias pruebas escritas de carácter eliminatorio**. Habrá una prueba **de recuperación para cada una de las dos evaluaciones parciales** en las que el alumnado podrá recuperar aquellas pruebas parciales que hubiese suspendido o que no hubiese podido realizar en la fecha programada.
- En el supuesto de que, alguna de las pruebas realizadas durante la evaluación, no alcanzase el mínimo de 4 puntos para poder realizar la media aritmética y en otra/s pruebas la nota mínima sea de 5 o lo supere; tras la evaluación, se recuperará únicamente aquella prueba que no hubiera alcanzado mínimo 4 puntos, reservándose el aprobado en la prueba/s realizadas durante la evaluación. La nota que como máximo el alumno/a podrá obtener en el examen recuperado es de 5 puntos. Posteriormente se hará la media con la nota del otro/s exámenes correspondientes.
- Si tras la recuperación, el alumno no superase la prueba suspensa, deberá ir con toda la evaluación suspensa, a la prueba de calificación final.
- **El alumnado que haya perdido la evaluación continua** será evaluado, mediante la realización de pruebas teórico-prácticas donde deberán superar los objetivos mínimos exigido en la programación. La puntuación máxima de dichas pruebas será de 5 puntos.
- En el caso de los **módulos de 2º** para facilitar que el alumnado pueda realizar la formación en centros de trabajo y el proyecto integrado, se llevará a cabo una recuperación previa de carácter extraordinario al periodo de incorporación a las prácticas de empresa que permita recuperar cualquiera de las dos evaluaciones parciales. Sin perjuicio de que el periodo de recuperación de aprendizajes y mejora de las competencias se establezca de forma oficial durante el periodo comprendido entre la sesión de evaluación previa a la realización del módulo profesional de formación en centros de trabajo y la sesión de evaluación final.
- El alumno que durante algún examen sea sorprendido copiando o intentando copiarse, tendrá una calificación de 0 en dicho examen.

▪ **ACTIVIDADES.**

- El alumnado deberá entregar las previstas acorde a lo especificado para cada una de ellas, y atenerse a los criterios de calificación establecidos para cada una de dichas tareas.
- En el artículo 2. *Normas generales de ordenación de la evaluación*. Apartado 2, se establece que “La aplicación del proceso de evaluación continua del alumnado requerirá, en la modalidad presencial, su asistencia regular a clase y su participación en las actividades programadas para los distintos módulos profesionales del ciclo formativo” Es

decir, **la asistencia y participación en las actividades programadas para el módulo es obligatoria y calificable.**

- . Las actividades y/o trabajos entregados fuera de plaza tendrán una calificación de 0.

▪ **ACTITUD.**

Se valorarán entre otros aspectos si el alumno o alumna en cuestión:

- . No se retrasa en su entrada a clase.
- . Presta atención en las explicaciones.
- . Presenta buena disposición para el adecuado desarrollo de la clase.
- . Participación en clase.
- . Se esfuerza por superar sus errores.
- . Actitud colaborativa y respetuosa tanto con sus compañeros como hacia el profesor.
- . Cuida y respeta el mobiliario y dependencias del centro.
- . Respeto las normas de convivencia.
- . Cuida su aseo personal.

10. PLAN DE RECUPERACIÓN DE APRENDIZAJES NO ADQUIRIDOS.

Una vez realizadas las correspondientes evaluaciones parciales de las que consta el curso se determinarán y planificarán las actividades de refuerzo o mejora de las competencias, que permitan al alumnado la superación de los módulos profesionales pendientes de evaluación positiva o, en su caso, mejorar la calificación obtenida en los mismos.

Dichas actividades se realizarán, en segundo curso durante el periodo comprendido entre la sesión de evaluación previa a la realización del módulo profesional de formación en centros de trabajo y la sesión de evaluación final.

El alumnado que tenga el módulo profesional no superado mediante evaluación parcial, o desee mejorar los resultados obtenidos, tendrá obligación de asistir a clases y continuar con las actividades lectivas hasta la fecha de finalización del régimen ordinario de clase que no será anterior al día 22 de junio de cada año

El alumnado que haya perdido el derecho a evaluación continua o que no haya superado alguna de las evaluaciones parciales tendrá que **presentarse a la prueba correspondiente a dicha evaluación y realizar las actividades que se contemplen para la recuperación de dicha evaluación.**

- La prueba escrita de cada una de las evaluaciones comprenderá la totalidad de los contenidos vistos durante la misma, independientemente de que el alumno o alumna hubiese superado alguno de las pruebas parciales realizadas.
- El profesor/a podrá determinar la realización de nuevas actividades orientadas al refuerzo o mejora de las competencias de la materia correspondiente a cada una de las evaluaciones parciales que el alumnado tenga que superar o en las que desee mejorar su calificación

Para superar la evaluación final, el alumnado deberá haber obtenido una **calificación igual o superior a cinco en cada una de las evaluaciones parciales que se hayan realizado**, ya sea durante el periodo ordinario o en el periodo de refuerzo de aprendizajes y mejora de las competencias. Es decir, el alumnado que tenga alguna de las evaluaciones parciales suspensas se considerará que no supera dicho módulo.

11. MATERIALES Y RECURSOS DIDACTICOS.

BIBLIOGRAFÍA DE AULA:

- *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración*, León Sánchez, Miriam; Díaz Paniagua, Elena. Editorial Paraninfo, Madrid, 2013.
- *Apuntes propios y otros materiales de distintos autores.*

BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA:

- *Dirección y gestión de recursos humanos en restauración*, Soldevilla Matías, Pau. Editorial Síntesis, Madrid, 2014.
 - *Administración de los recursos humanos en las empresas turísticas*. Martín Rojo, Inmaculada; González, Gaspar González, Ana Isabel. Editorial Pirámide, Madrid, 2010.
 - *Autores varios.*
- Recursos instrumentales: equipos audiovisuales.
 - Recursos informáticos: equipos informáticos.
 - Recursos textuales, documentales e internet: webs, material y publicaciones específicas.
 - Cañón de vídeo.
 - Como bibliografía de aula utilizaremos los manuales de las editoriales Síntesis y Paraninfo.

12. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES.

A lo largo del curso 2017/2018 están previstas la realización de diversas actividades extraescolares o complementarias:

1. Participación en actividades organizadas por el centro o por determinados organismos o instituciones o en cualquier otra que se organice y se considere interesante para la formación del alumnado.
2. Visitas a diversos prestatarios o entes relacionados con el turismo.
3. Asistencia a ferias, exposiciones, congresos o jornadas. Como la Feria del Vino y la Alimentación que se celebra en el Palacio de Congresos de Torremolinos (fecha del evento pendiente de confirmación). Fitur, Fusión, Gourmet...etc

4. Visita a establecimientos Hoteleros y de Restauración en la Provincia de Málaga

De acuerdo con la *ORDEN de 3 de agosto de 2010, por la que se regulan los servicios complementarios de la enseñanza de aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares en los centros docentes públicos, así como la ampliación de horario*, las actividades extraescolares tendrán carácter voluntario para todos los alumnos y alumnas y en ningún caso formarán parte del proceso de evaluación del alumnado para la superación de las distintas áreas o materias que integran los currículos.

En el caso de actividades complementarias, se evaluará la participación y actitud del alumnado a través de la observación directa y se tendrá en cuenta para la nota final del parcial correspondiente. Para aquellos alumnos y alumnas que no hayan podido asistir y/o participar, deberán realizar un trabajo de investigación relacionado con lo tratado en dicha actividad y se tendrá en cuenta, igualmente, para la nota final del parcial correspondiente.

13. LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD: ALUMNADO CON NECESIDAD ESPECÍFICA DE APOYO EDUCATIVO.

Ante los problemas que se detecten en el proceso de enseñanza-aprendizaje será necesario adoptar una serie de medidas que ayuden a conseguir los fines. Estas medidas irán encaminadas a que el alumno adquiera los resultados de aprendizaje requeridos en el título. Se trata de ajustar la metodología, materiales y agrupamientos flexibles.

Los cambios se realizarían sobre:

- La organización o disposición física de la clase favoreciendo a ese alumnado con impedimentos.
- La temporalización (dedicar más tiempo a un contenido, facilitar tiempo extra en un examen...)
- La metodología didáctica (presentación de contenidos, exposición del profesor, trabajo del alumnado...), así como la realización de actividades alternativas (con distinto nivel de profundidad) o complementarias (para afianzar contenidos no dominados, con especial interés en los mínimos exigibles).
- El uso de materiales distintos.
- Actividades específicas de recuperación a realizar a lo largo de las evaluaciones siguientes. Estas actividades pueden consistir, según la naturaleza de esa/s capacidad/es implicada/s, en: parciales de recuperación después de cada control, cuestionarios más específicos, análisis y solución de casos prácticos, trabajos, informes, realización de estudios y exposiciones, etc

