



Facultad de Educación
Universidad Zaragoza



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Máster

Máster Universitario en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas, Artísticas y Deportivas.

Especialidad de Procesos Químicos, Sanitarios, de Imagen Personal, Agrarios, Marítimo-Pesqueros, Alimentarios y de Servicios a la Comunidad.

Docente en construcción: reflexiones de una alumna que nunca terminará de aprender.
Teacher in construction: reflections of a student who will never finish learning.

Autora

Leticia Pascual Riquelme

Director

Jesús Goñi Garín

Facultad de Educación de la Universidad de Zaragoza
Año 2018-2019





INDICE

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	4
1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1. CARACTERÍSTICAS DEL BUEN DOCENTE:	7
1.1.1. <i>CONOCER O SABER</i> :	7
1.1.2. <i>HACER</i> :	10
1.1.3. <i>QUERER</i> :	11
1.1.4. <i>CONVIVIR</i> :	11
1.1.5. <i>SER</i> :	12
1.2. MARCO NORMATIVO:	12
1.3. RETOS DE LA PROFESIÓN DOCENTE:	18
2. JUSTIFICACIÓN DE LA SELECCIÓN DE LOS TRABAJOS.....	21
3. REFLEXIÓN CRÍTICA	24
3.1. COMPETENCIA 1	25
3.2. COMPETENCIA 4	30
3.3. COMPETENCIA 5	33
4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE FUTURO.....	36
4.1. CONCLUSIONES	36
4.2. PROPUESTAS DE FUTURO	37
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
6. ANEXOS	40



"Quien se atreve a enseñar, nunca debe dejar de aprender."

John Cotton Dana



RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

Vivir en primera persona un entorno educativo real durante mis Prácticum, me ha permitido adquirir las competencias objeto de este Trabajo Fin de Máster. Para evidenciarlo he realizado una reflexión que relaciona estas competencias con las actividades desarrolladas durante este Máster, concretamente con mi experiencia en los tres periodos de Prácticum desarrollados en el Colegio Escolapias Santa Engracia de Zaragoza. Para ello, primeramente realizo una contextualización de las características que debe poseer un buen docente, el marco normativo y la situación actual de la Formación Profesional en nuestro país, y de los retos a los que se enfrentan los docentes cada día. Para terminar, se podrán leer una serie de propuestas de mejora de mi todavía incipiente, perfil docente.

Palabras clave: Competencias, reflexión, Formación Profesional, retos, docentes.

Living in the first person a real educational environment during my Practicum, has allowed me to acquire the competences object of this Master's Thesis. To demonstrate this I have made a reflection that relates these competences with the activities developed during this Master, specifically with my experience in the three Practicum periods developed in the Escolapias Santa Engracia School of Zaragoza. To do this, I first contextualized the characteristics that a good teacher should have, the regulatory framework and the current situation of Vocational Training in our country, and the challenges faced by teachers every day. To finish, you can read a series of proposals to improve my still incipient teaching profile.

Key words: Competencies, reflection, Professional Training, challenges, teachers.



1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de ese Trabajo Fin de Máster relataré el camino andado y el que espero recorrer en el mundo de la docencia. Cuando de pequeña me preguntaban qué quería ser de mayor respondía que maestra o médica. Finalmente, me decanté por la enfermería, ya que mi vocación de servicio a los demás era tal, que no quería quedarme en la “visita del médico”. Así que soy enfermera, y lo digo con orgullo porque soy una enamorada de mi profesión, que llevo ejerciendo ya desde hace 17 años.

En realidad, si se analiza, la docencia y la sanidad no son profesiones muy diferentes: ambas deben partir de una vocación real y decidida por el servicio a los demás, e igualmente para el buen desempeño de ambas el profesional sanitario o docente debe contar con unas habilidades sociales especiales. Asimismo, para el ejercicio de ambas la formación continua es absolutamente imprescindible.

De hecho, en una de las asignaturas de la diplomatura aprendí que el desarrollo profesional de la enfermería puede darse en cuatro áreas: asistencial, investigación, gestión y docencia.

Así pues, comencé mi andadura profesional en el ámbito asistencial, que tras varios contratos cortos en diversos servicios, se centró en el mundo de la geriatría. Conforme pasaban los años de experiencia, más importancia le daba a la formación continua, en sanidad, igual que en la docencia, o te actualizas de manera constante, o dejas de ser un buen profesional. Porque la ciencia, el conocimiento y el mundo en general avanza a un ritmo tan vertiginoso que en un año te puedes quedar desfasado.

Quizás ese afán mío en aprender lo trasladaba al resto de mis compañeras. Recuerdo que invertía mucho tiempo explicando todo lo que hacía a mi equipo más cercano, para que trabajaran en la misma línea que yo y además supieran por qué. Precisamente cuando llevaba 3 años de experiencia como enfermera geriátrica, mi coordinadora delegó en mi la formación de las auxiliares de enfermería sobre unos protocolos que se habían actualizado. Fue mi primera experiencia docente, que se limitó a trasladar conocimientos y actuaciones para mejorar la labor de mis compañeras. No lo debí hacer mal, porque a esa formación le siguieron otras los años posteriores. Sin embargo, con lo que sé ahora, cambiaría muchas cosas.

Años después me llegó la oportunidad de impartir unos cursos de atención sociosanitaria a personas dependientes en el domicilio. Esta experiencia fue mucho más compleja: las alumnas ya no eran compañeras a las que conocía, sino que eran mujeres



que partían de muy diversos niveles de formación tanto general como sanitaria, lo que supuso una dificultad con la que yo no contaba hasta ese momento, y era que me tenía que adaptar a ellas y no al revés. Además, a lo largo de aquellos meses fui consciente del gran esfuerzo que realizan los docentes para preparar bien los contenidos de sus clases, cada hora de sesión impartida suponía como mínimo, dos o tres horas de trabajo previas.

Tras esta incursión en el mundo de la educación, tuve la gran suerte de participar en los primeros Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias de Aragón relacionados con Atención Sociosanitaria a personas dependientes en instituciones. Tras recibir la formación pertinente, ejercí como asesora de 20 candidatos, y fue una experiencia de lo más enriquecedora, en la que aprendí, y posteriormente ayudé, a acreditar la competencia en el desempeño profesional. Supuso un cambio importantísimo para reconocer la valía y la adquisición de formación a través de la experiencia profesional. Un proceso que más allá de certificar la capacitación de una persona, trajo consigo una mejora en la autoestima de los candidatos, que hasta entonces no daban valor a su buen hacer diario.

De cualquier modo, a pesar de estos breves contactos docentes, no ha sido hasta que mi pareja, cambió su trabajo de Maître de hotel por el de profesor de la familia profesional de hostelería, que he empezado a plantearme la docencia como trabajo a jornada completa. Y decidí entonces embarcarme en este proyecto y matricularme en el Master de profesorado de la Universidad de Zaragoza en la especialidad de Procesos Sanitarios, como puede deducirse por mi formación y experiencia profesional previas.

Me creo firmemente capaz de aportar mi experiencia y mi amor por la profesión enfermera a mi futuro alumnado. De hecho creo que enseñando a cuidar, también cuido de los demás, que no deja de ser mi mayor vocación.

1.1. CARACTERÍSTICAS DEL BUEN DOCENTE:

Soy una buena enfermera, y ahora quiero llegar a ser una buena docente. García García (2010) basándose en diversos informes, señala como competencias de un buen profesor:

- Conocer: conocimiento de la materia y del currículo.
- Hacer: manejo de procedimientos, estrategias y metodologías.
- Querer: compromiso con la profesión, su implicación personal, emocional y moral.
- Convivir: trabajo en equipo con el resto de profesores y comportamiento afectivo con sus alumnos: empatía, optimismo, apoyo y estima hacia ellos.
- Ser: competencias personales, autocrítica y pensamiento reflexivo sobre su práctica. Aquí incluiría la responsabilidad ética para con sus alumnos.

Personalmente me gusta esta enumeración por su correlación con las demandas a los alumnos por el sistema educativo.

Dicho esto, no hay duda que la profesión docente es compleja, yo misma desconocía la alta demanda de exigencias que soportan los docentes. Intentaré profundizar algo más en los puntos anteriores:

1.1.1. CONOCER O SABER:

Más allá de dominar la materia que debe impartir, un buen docente debe ser conocedor de la legislación educativa, en mi caso como futura docente de la Formación Profesional, he debido estudiar y analizar, entre otras:

- Real Decreto 774/2015, de 28 de agosto, por el que se establecen seis Títulos de Formación Profesional Básica del catálogo de Títulos de las enseñanzas de Formación Profesional. (BOE 29/08/2015).
- Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero, por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, se aprueban catorce títulos profesionales básicos, se fijan sus currículos básicos y se modifica el Real Decreto 1850/2009, de 4 de diciembre, sobre expedición de títulos académicos y profesionales correspondientes a las enseñanzas establecidas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.
- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.



- Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la ley de economía sostenible, por la que se modifican las leyes orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de educación, y 6/1985, de 1 de julio, del poder judicial.
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de economía sostenible.
- Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 mayo, de Educación.
- Real Decreto 1558/2005 de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros Integrados de Formación Profesional.
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.
- Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

El resto de normativa de interés se puede consultar en el Anexo 1.

Toda esta legislación pretende hacer posible el principio de igualdad de oportunidades en el derecho a la educación. Sin embargo, esto no quiere decir que todos los centros educativos sean iguales, ya que a pesar del marco legal común, cada centro desarrolla su propia documentación administrativa, que todo docente cuando llega a un centro por primera vez, deberá estudiar en profundidad:

- Proyecto Educativo de Centro (P.E.C.) en el que influyen las características del entorno y su comunidad educativa, su historia, titularidad, etc. En mi caso, que realicé el Prácticum en el Colegio Escolapias Santa Engracia, su PEC partía de un Proyecto Educativo Institucional que desarrollaba la Fundación Escolapia que regía todos sus centros. El PEC es un documento de carácter pedagógico elaborado por Dirección que recoge los valores, objetivos y rasgos de identidad que definen al centro. Este documento permite que se realicen modificaciones para asegurar un correcto desarrollo de la vida en el centro. A su vez engloba otros documentos: plan de convivencia, el Proyecto curricular y las Programaciones Didácticas.



- Proyecto General Anual (P.G.A.) que se elabora a principio de cada curso y recoge los aspectos organizativos del centro así como los proyectos, el currículo, normas y protocolos acordados y aprobados.
- Documento de Organización del Centro (D.O.C.): en el que se establece la estructura del centro.
- Reglamento de Régimen Interior (R.R.I.): que recoge la normativa que rige en el centro y establece el marco para gestionar y salvaguardar los intereses de toda la comunidad educativa.

Bajo mi punto de vista, además de conocer la documentación del centro, sería recomendable que el docente recabara toda la información posible del centro: de su página WEB, su historia, publicaciones en prensa, entrevistas informales con el resto de compañeros, con la Dirección del centro, etc. El objetivo sería conocer en profundidad el contexto en el que va a desarrollar su actividad docente, ya que un buen profesor debería adaptar su estrategia a las diversas realidades educativas a las que puede enfrentarse dependiendo del mismo.

Otra de las áreas importantes en la que los docentes deben formarse es en la Prevención de Riesgos Laborales. A día de hoy, la única enfermedad profesional reconocida a los docentes en el Real Decreto 1299/2006 son los nódulos de cuerdas vocales por sobreesfuerzo de la voz, y siendo ésta su principal herramienta de trabajo, resulta imperativo una correcta formación en su manejo, así como en la prevención de trastornos de la misma. Razón no les falta a Alavés, A., Nuño, J. (1996) cuando dicen que: *“La disfonía en los docentes es un grave problema real del que no se tiene conciencia clara de su magnitud, es más, ni siquiera por parte de los mismos afectados (uno de los aspectos más fácilmente constatable reside en el hecho de que nadie pide una prevención, sólo se asiste a reeducación cuando ya el trastorno está instalado y afecta claramente al sujeto).”*

Sin duda, un punto común que tienen la enfermería y la docencia, es que al tratarse de profesiones en las que se presta un servicio público, comparten la alta incidencia de riesgos psicosociales a los que se enfrentan cada día. Según el Manual de información en prevención de riesgos laborales elaborado por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales (UPRL) del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón, es importante valorar los factores de riesgo asociados que podrían derivar en

situaciones de estrés, burnout, violencia o acoso entre docentes y provocar absentismo o incapacidad. Por lo que la UPRL valorará periódicamente factores como: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol y relaciones y apoyo social.

Entre las situaciones que generan riesgo psicosocial podemos encontrar: los conflictos, la violencia y el acoso laboral.

1.1.2. HACER:

Marquès (2000), apunta como funciones de los docentes actuales:

- Preparar las clases: planificar el curso, conocer las características individuales y grupales del grupo-clase, detectar las necesidades educativas y diseñar una programación que se adapte a las mismas, diseñar las actividades educativas con las que lograr los objetivos planteados.
- Aportar al alumnado recursos y materiales didácticos para facilitar el aprendizaje.
- Motivar al alumnado: proponer actividades interesantes, incentivar su participación, establecer un buen clima relacional con y entre ellos.
- Centrarse en el alumnado atendiendo a su diversidad: gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden, proporcionar información, facilitar la comprensión de los contenidos básicos y fomentar el autoaprendizaje, promover la participación del alumnado, evaluar tanto el aprendizaje como la metodología empleada para poder introducir las mejoras pertinentes.
- Ofrecer tutoría y ejemplo: en mi opinión en este punto confluyen el hacer y el ser. Un buen docente debe reflejar el entusiasmo por aprender, la responsabilidad, el respeto a los demás, etc.
- Formarse de manera continua: investigar en el aula con los alumnos, realización de cursos, mantener el contacto con el sector productivo, tener una actitud hacia el uso de las TIC.
- Colaborar en la gestión del centro: trámites burocráticos, desarrollo del manual de calidad, etc.

1.1.3. QUERER:

Mintrop, R., & Órdenes, M. (2017) subrayan la motivación docente como elemento fundamental de la calidad educativa y del éxito de las políticas educativas. Sin embargo, apunta como complejo el establecer estrategias que aumenten la motivación intrínseca de los docentes. Por su parte Lortie (1975), señala que *la principal motivación del profesorado para el desempeño de su trabajo son los propios alumnos, el comprobar cómo aprenden y van creciendo*. Parece que nadie duda que se trata de una profesión altamente vocacional, en la que la pasión por la enseñanza es casi garantía de éxito para el alumnado. Sin embargo, esta condición particular hace que sea mal vista la petición de reducción de horas lectivas para que el docente pueda invertir tiempo en la innovación o en la mejor preparación de sus clases, impidiendo en muchos casos que pueda llegar a darse. Autores como Lortie, (1975); Spillane, Parise, & Sherer (2011), consideran que algunos docentes realizan funciones rutinarias, sistematizadas en exceso y repetitivas (Cuban, 1990), por su parte, opina que los trabajos de esta naturaleza provocan conservadurismo y resistencia a la innovación. Por el contrario, si el docente considera su trabajo interesante y dispone de autonomía en su desempeño, supondrá un buen estímulo en sí mismo (Deci, Koestner, & Ryan, 2001).

Personalmente creo, que entre estas fuerzas opuestas se debaten muchos docentes, y que está en su talante y características personales, determinar cuál predomina.

1.1.4. CONVIVIR:

La comunidad educativa es un entorno complejo, en el que confluyen diversas variables. De la interacción entre alumnos y profesores dependerá el éxito del aprendizaje (Sala Roca, J., & Abarca, M., 2002). De la misma manera, un buen ambiente laboral entre compañeros docentes, ayudará a combatir en gran medida, los efectos negativos del estrés en el profesorado.

Sin embargo, la realidad es que aunque las corrientes actuales ensalzan el trabajo cooperativo entre docentes, muchos de ellos siguen refugiándose en la soledad de sus clases, en cierta medida amparados por lo que se defiende como “libertad de cátedra”. Esta situación impide el enriquecimiento y apoyo mutuos.

1.1.5. SER:

Según García García (2010), *“el objetivo principal de la educación es promover el desarrollo personal de los alumnos, en todas sus capacidades mentales: cognitivas, afectivas, morales y sociales, en la confianza y expectativa optimista de conseguir, además de vidas personales más realizadas, una sociedad cada vez más justa, solidaria y feliz. Estas metas educativas requieren necesariamente valores y actitudes personales en el profesor: satisfacción con su quehacer, equilibrio emocional, autonomía intelectual, compromiso moral.”*

Sala Roca, J., & Abarca, M., 2002, señalan la empatía como característica clave de un buen docente, ya que sobre esta se desarrolla una buena comunicación, y la capacidad de dar apoyo al alumnado cuando lo necesita. Otras de las competencias emocionales que destacan como altamente necesarias en los profesores son: la responsabilidad social, adaptabilidad y gestión del estrés.

De lo que no hay duda, es de que el periodo de escolarización es en el que el alumnado desarrolla sus personalidad, y la figura del profesor resulta decisiva dada la importancia que tiene la opinión de padres y maestros en la formación del autoconcepto y autoestima (Cole, 1999). Los docentes, con sus actitudes, conductas, expectativas y métodos de trabajo tienen la posibilidad de modificar o reforzar el autoconcepto de su alumnado (Machargo, 1991).

Puedo concluir afirmando que sin duda, un buen docente ha de articular muchas y muy diversas competencias. No es suficiente un dominio de la materia a impartir por muy excelente que sea, lo que hará sobresalir a un profesor excelente de otro mediocre serán conocimientos sobre: a quién dirige sus clases, cómo va a enseñar y el conocimiento de sí mismo y la capacidad de autocrítica.

1.2. MARCO NORMATIVO:

Para hablar de lo que supone ser docente, debemos prestar especial atención a la normativa que regula la labor docente. Para ello voy a empezar haciendo un breve recorrido por los principales hitos históricos:

El Derecho a la Educación viene contemplado en el Artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Igualmente, la Constitución Española de 1978 establece el Derecho a la Educación en su Artículo 27. Para dar cumplimiento al mismo se promulgan las leyes de educación que rigen todo el sistema educativo. Sin embargo,

coincidiendo con continuos cambios políticos, el Sistema Educativo Español ha debido enfrentarse a 7 leyes educativas distintas en menos de 40 años, tal y como se observa en la Figura 1:

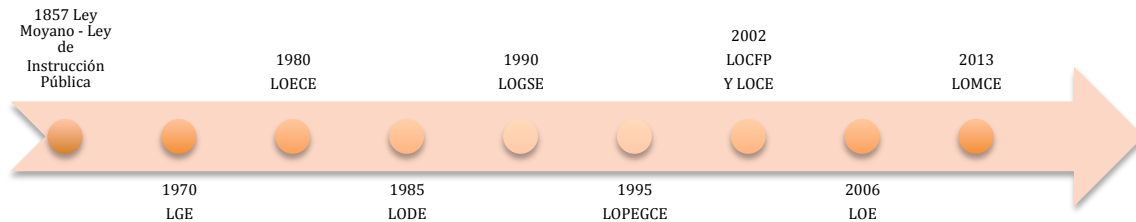


Figura 1. Línea temporal de las principales leyes educativas de los últimos años.
Fuente: Elaboración propia

La Ley General de Educación (LGE) de 1970 integró la Formación Profesional en el sistema educativo, estando estructurada en FPI, FPII y FPIII. La Ley Orgánica de la Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) de 1990 introdujo la Formación en Centros de Trabajo en el currículo, lo que facilita la cohesión entre el Sistema Educativo y el sector productivo, mejorando la inserción laboral e incrementando la competitividad del mercado, formando profesionales con una cualificación adecuada Fluixáa, F. M., Castelló, M. J. C., & Urraco, E. G. (Eds.). (2001).

Por otro lado, cabe destacar que uno de los principios fundamentales de la LOE fue la de ofrecer oportunidad de aprendizaje permanente, estableció el compromiso de equiparar los objetivos de la educación a los planteados por la Unión Europea.

La LOE reorganizó los niveles de educación de manera que:

- Educación Básica englobaría:
 - a) Educación Infantil,
 - b) Educación Primaria y
 - c) Educación Secundaria Obligatoria.
- Educación Secundaria Postobligatoria la compondrían:
 - a) Bachillerato,
 - b) Formación Profesional de Grado Medio,
 - c) Enseñanzas Profesionales de Artes Plásticas y Diseño de Grado Medio y
 - d) Enseñanzas Deportivas de Grado Medio.
- Le enseñanza superior en la que podemos encontrar:

- a) Enseñanza Universitaria
- b) Enseñanzas Artísticas superiores
- c) Formación Profesional de grado superior
- d) Enseñanzas Profesionales de Artes Plásticas y Diseño de Grado Superior
- Enseñanzas de Régimen Especial que abarcan:
 - a) Enseñanzas de idiomas
 - b) Enseñanzas Artísticas
 - c) Enseñanzas Deportivas

Otro término importante es el de Currículo, definiéndose éste como el conjunto de objetivos, competencias básicas, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación de cada una de las enseñanzas reguladas por la LOE la posterior modificación de la LOMCE. De manera que los aspectos básicos de cada enseñanza vienen fijados por el Gobierno.

Como vemos en la Figura 2, se establecen 4 niveles de concreción curricular, aunque autores como Bernal, Cano y Lorenzo (2014) consideran el estatal y el autonómico como diferentes:



Figura 2. Niveles de concreción curricular. Fuente: Elaboración propia.

Con la LOE, aparecen también términos importantes como:

- Atención a la diversidad: orientado a la consecución de los objetivos de la ESO por parte de todo el alumnado.



- Alumnado con necesidad específica de apoyo educativo: se pretende asegurar los recursos necesarios para los alumnos que requieran una atención educativa diferente a la ordinaria por presentar NEE, 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, y 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.
- Adaptación curricular
- Orientación educativa y profesional

Por otro lado, la LOMCE marcó como objetivo revitalizar la opción del aprendizaje profesional, y para ello propone la modernización y flexibilización de la oferta y su adaptación a los diferentes sectores productivos. En este mismo sentido, la LOMCE mejora sustancialmente las pasarelas entre ciclos formativos y con otras enseñanzas del sistema educativo. Además, introduce elementos importantes como son:

- **Formación Profesional Básica:** cuya titulación tiene los mismos efectos laborales que el título de Graduado en ESO para el acceso a empleos públicos y privados. Además, permite el acceso a ciclos de grado medio, y desde aquí a los de grado superior. Y se encuadran dentro del marco del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- **Formación Profesional Dual:** se realiza en alternancia entre el centro educativo y la empresa en distintas modalidades. Tiene como finalidades:
 - Incrementar el número de personas que puedan obtener un título de enseñanza secundaria postobligatoria a través de las enseñanzas de formación profesional.
 - Conseguir una mayor motivación en el alumnado disminuyendo el abandono escolar temprano.
 - Facilitar la inserción laboral como consecuencia de un mayor contacto con las empresas.
 - Incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional.
 - Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector y favorecer la transferencia de conocimientos,

- Obtener datos cualitativos y cuantitativos que permitan la toma de decisiones en relación con la mejora de la calidad de la formación profesional.

Actualmente el sistema educativo ofrece más de 170 ciclos formativos de 2000h de duración, agrupados en torno a las 26 familias profesionales, impartidas en modalidad completa, parcial, acumulable, presencial o a distancia, con los que se obtienen los títulos de Profesional Básico, de Técnico y de Técnico Superior. Si nos centramos en la Familia Profesional de Sanidad, en Aragón se ofertan todos los ciclos formativos existentes excepto el de Audiología Protésica y Ortoprótisis y Productos de Apoyo.

A pesar de todo es cierto que se hecha en falta el desarrollo de algún ciclo en la Formación Profesional Básica. En las Figuras 3 y 4 se muestra la oferta actual de ciclos formativos organizada por Grado Medio y Grado Superior respectivamente:

CFGM	CICLO	HUESCA		TERUEL		ZARAGOZA PROVINCIA		ZARAGOZA CAPITAL					
		ES SIERRA DE GUARA Huesca	ES PIRINEOS Jaca	CPIFP BAJO ARAGÓN Alcañiz	IES VEGA DEL TURIA Teruel	IES LEONARDO DE CHABACIER Calatayud	EFA LA NORIA Pinseque	CFPE ACADEMIA MARCO	CPC ESCUELAS PIAS STA. ENGRACIA	IES MIGUEL CATALÁN	ES RÍO GÁLLEGO	CPC SANTO DOMINGO DE SILOS	CFPE VALLE DE TENA
SAN 201	Cuidados Auxiliares de Enfermería (LOGSE)	D/N								D/N			
SAN 202	Farmacia y Parafarmacia										D/P		
SAN 203	Emergencias Sanitarias										A-D/N		

D/N Diurno y Nocturno D/P A distancia y presencial N Nocturno A-D A Distancia

PÚBLICO
 CONCERTADO
 PRIVADO

Figura 3. Oferta de Ciclos Formativos de Grado Medio de la Familia Profesional Sanidad. Fuente: Elaboración propia.

CFGS		HUESCA	TERUEL	ZARAGOZA PROVINCIA	ZARAGOZA CAPITAL					
CICLO		IES SIERRA DE GUARA Huesca	IES VEGA DEL TURIA Teruel	EFA LA NORIA Pinseque	IES Luis Buñuel	CFPE Acad. Marco	IES Miguel Catalán	IES Río Gállego	CFP Santo Domingo de Silos	CFPE Valle de Tena
SAN 301	Anatomía Patológica y Citodiagnóstico									
SAN 302	Dietética									
SAN 303	Documentación y Administración Sanitaria									
SAN 304	Higiene Bucodental									
SAN 305	Imagen para el Diagnóstico y Medicina Nuclear									
SAN 306	Laboratorio Clínico y Biomédico									
SAN 308	Prótesis Dentales									
SAN 309	Radioterapia y Dosimetría									
SAN 310	Salud ambiental (LOGSE)									

PÚBLICO CONCERTADO PRIVADO

Figura 4. Oferta de Ciclos Formativos de Grado Superior de la Familia Profesional Sanidad. Fuente: Elaboración propia.

Otro avance vital para la promoción de la Formación Profesional, fue la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, cuya finalidad es la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y Formación Profesional. De esta manera se integran la formación profesional, las cualificaciones y la acreditación en un mismo sistema. En este marco se desarrolla el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales a través de la experiencia laboral y de vías no formales de formación.

Según lo establecido en la citada LO 5/2002, en su artículo 2. 1.: “Se entiende por Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional el conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, ordena y explicita las competencias profesionales requeridas en los diferentes sectores productivos, agrupadas según su significación para el empleo en cualificaciones.



Por otro lado, los títulos de Formación Profesional y los Certificados de Profesionalidad acreditan las correspondientes competencias profesionales incluidas en las cualificaciones profesionales del Catálogo.

En el catálogo se organizan las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación (a través de títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad) en 26 familias profesionales, y hasta el momento en tres de los cinco niveles de cualificación profesional establecidos.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales tiene como finalidad:

- Facilitar la adecuación de la formación profesional a los requerimientos del sistema productivo.
- Promover la integración, el desarrollo y la calidad de las ofertas de formación profesional.
- Facilitar la formación a lo largo de la vida mediante la acreditación y acumulación de aprendizajes profesionales adquiridos en diferentes ámbitos.
- Contribuir a la transparencia y unidad del mercado laboral y a la movilidad de los trabajadores.

1.3. RETOS DE LA PROFESIÓN DOCENTE:

Tras el desarrollo de los apartados anteriores, casi me siento abrumada ante el altísimo nivel de exigencia al que se enfrentan los docentes actuales, que prácticamente deberían tener poderes de superhéroe para hacer frente a la responsabilidad que recae sobre ellos. En mi opinión, una de las mayores amenazas a las que se enfrenta, es la inestabilidad que provocan las constantes reformas educativas secundarias a los cambios políticos.

La otra gran batalla que luchan cada día los docentes en sus aulas es la guerra contra la desmotivación de sus alumnos.

Trechera (2005) explica que, etimológicamente, el término motivación procede del latín *motus*, que se relaciona con aquello que moviliza a la persona para ejecutar una actividad. De esta manera, se puede definir la motivación como el proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada conducta, con el propósito de lograr una meta.

Llevando el término al campo que nos compete, Miñano (2009) pone de relevancia la necesidad de mejorar los componentes cognitivos y motivacionales para mejorar el aprendizaje. Por su parte, Coll (1988) resalta la importancia de las expectativas, los



conocimientos previos, actitudes, y autoconcepto entre otros, como factores variables en el proceso de aprendizaje.

Not (1979), refiriéndose al alumno como "el artesano de su propia construcción", nos introduce en el término de motivación intrínseca, siendo ésta la que lleva al aprendizaje movido por razones personales, sin necesidad de refuerzos externos, se trataría de un reto personal, encontrando la motivación en la propia tarea. Es por esto que Deci, Ryan y colaboradores (1991) consideran que cuanto más aprende el alumno, más motivado está.

Cuando el alumno adolescente no está motivado por el aprendizaje, se podría recurrir al uso de recompensas o sanciones, sin embargo, éstos motivan al sujeto extrínsecamente, y generalmente, las conductas que no siguen siendo reforzadas tienden a desaparecer.

¿Cómo podemos entonces despertar la motivación intrínseca? Según Ryan, Connell y Deci (1985) son necesarios dos requisitos: por un lado, la percepción de la competencia, lo que se denomina expectativa de eficacia, que según Dweck y Elliot (1983) se ve facilitado por el clima en el aula. Y por otro, la libertad de autonomía, es decir, que la razón para la acción no venga impuesta por agentes externos, sino que el alumno sienta que tiene el control en la conducta de realización de la tarea. Esto parece una verdadera contradicción con el contexto académico actual, donde el currículo impone todo.

Tapia, J. A. (1992), propone no esperar a la adolescencia para modificar estos patrones, y enfatiza la necesidad de mejorar las estrategias de pensamiento, afrontamiento del fracaso y, en general, de autorregulación adecuadas. Sin este tipo de intervención, la acumulación de fracasos puede inducir al sujeto a no creer en la posibilidad de mejorar y a desarrollar un autoconcepto negativo respecto a su valía y a sus posibilidades de mejorar.

Otro de los grandes retos a los que se enfrentan los docentes de la actualidad, es el requerimiento de una alta capacidad de adaptación para afrontar los cambios continuos de la sociedad de hoy en día. Vivimos en la sociedad de la información, en la que los conocimientos están completamente accesibles a todos, en la que las nuevas tecnologías quedan desfasadas a los pocos años de aparecer, en la que incluso los conocimientos quedan obsoletos a una velocidad de vértigo. En mi opinión, Jacques Delors señala de manera muy acertada que: *“ya no basta con que cada individuo acumule al comienzo*



de su vida una reserva de conocimientos a la que podrá recurrir después de manera ilimitada. Sobre todo, debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber, y de adaptarse a un mundo en permanente cambio”.

La sociedad, ahora globalizada y multicultural, cuyas estructuras familiares también se han transformado completamente en la última década, ha modificado la concepción que se tiene de los docentes, de manera que éstos deben adaptarse a nuevas formas de interacción con la comunidad educativa, a nuevas metodologías que deben emplear en el proceso de enseñanza, y en definitiva al nuevo rol que deben asumir.

Bajo mi punto de vista, podemos englobar que para hacer frente a las batallas contra la desmotivación del alumnado, y a hacer frente a cambios sociales y legislativos constantes, los docentes precisan de una gran inteligencia emocional.



2. JUSTIFICACIÓN DE LA SELECCIÓN DE LOS TRABAJOS

Mediante la realización de este trabajo pretendo analizar la consecución de los objetivos y competencias que plantea el Máster, y comprobar así mi nivel de capacitación para el desempeño de mi futura labor docente. La finalidad con la que se ha diseñado el Máster es proporcionar la formación pedagógica y didáctica requeridas para el ejercicio de la profesión docente. De acuerdo con esto, según el programa del Máster se contemplan las competencias generales de:

- Saber: aquí se engloban conocimientos relacionados con la psicología educativa, el currículo de la especialidad, metodología y didáctica de la especialidad, en mi caso de procesos sanitarios, la evaluación, atención a la diversidad, organización de centros, legislación educativa, etc.
- Saber ser / saber estar: la función principal del docente es el desarrollo integral de sus alumnos, para lo que debe ser un modelo a seguir, y poseer la inteligencia emocional necesaria para la resolución eficaz de conflictos. Igualmente, el docente debe disponer de habilidades sociales que le permitan relacionarse con éxito entre la comunidad educativa: otros docentes, familias, instituciones, etc.
- Saber hacer: es decir, aplicar los conocimientos adquiridos, siendo capaces de desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje adaptándose a las necesidades cambiantes del alumnado y su entorno. Siendo coherentes entre los objetivos a alcanzar y la metodología a emplear, y tener la capacidad suficiente de autocrítica para establecer una dinámica de mejora continua. En resumen, saber pasar de la teoría a la práctica.

La consecución exitosa de la titulación acreditará que he adquirido las siguientes competencias específicas fundamentales:

1. Integrarse en la profesión docente, comprendiendo su marco legal e institucional, su situación y retos en la sociedad actual y los contextos sociales y familiares que rodean y condicionan el desempeño docente, e integrarse y participar en la organización de los centros educativos y contribuir a sus proyectos y actividades.
2. Propiciar una convivencia formativa y estimulante en el aula, contribuir al desarrollo de los estudiantes a todos los niveles y orientarlos académica y profesionalmente, partiendo de sus características psicológicas, sociales y familiares.

3. Impulsar y tutorizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes, de forma reflexiva, crítica y fundamentada en los principios y teorías más relevantes sobre el proceso de aprendizaje de los estudiantes y cómo potenciarlo.
4. Planificar, diseñar, organizar y desarrollar el programa y las actividades de aprendizaje y evaluación en las especialidades y materias de su competencia.
5. Evaluar, innovar e investigar sobre los propios procesos de enseñanza en el objetivo de la mejora continua de su desempeño docente y de la tarea educativa del centro.

Todas las asignaturas y trabajos desarrollados durante este Máster han contribuido a la adquisición de las competencias. En la Tabla 1, pretendo mostrar la relación entre las actividades realizadas y las competencias que se deben alcanzar, incluyendo también una valoración subjetiva de las mismas:

TABLA 1: RELACIÓN ENTRE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS Y LAS COMPETENCIAS A ALCANZAR. Fuente: Elaboración propia.

ASIGNATURA	TRABAJO	COMPETENCIAS					SATISFACCIÓN PERSONAL
		1	2	3	4	5	
Contexto de la actividad docente	Análisis de un Proyecto Educativo de Centro	X					Satisfactoria
Contexto de la actividad docente	Porfolio de actividades de Sociología de la Educación	X	X				Satisfactoria
Diseño curricular en FP	Programación	X		X	X	X	Menos satisfactoria
Diseño, organización y desarrollo de actividades	Diseño de actividades				X	X	Satisfactoria
Educación emocional	Diseño de actividad		X	X	X		Satisfactoria
Entorno productivo	Porfolio de actividades	X			X		Satisfactoria
Sistema Nacional de Cualificaciones	Porfolio de actividades	X	X				Satisfactoria

ASIGNATURA	TRABAJO	COMPETENCIAS					SATISFACCIÓN
Evaluación e innovación docente	Proyecto de Innovación	X			X	X	Satisfactoria
Fundamentos de diseño instruccional	Porfolio de actividades	X			X	X	Satisfactoria
Habilidades comunicativas para profesores	Porfolio de actividades	X	X			X	Satisfactoria
Interacción y convivencia en el aula	Análisis y actuación sobre la motivación en un supuesto práctico	X	X	X	X		Satisfactoria
Interacción y convivencia en el aula	Creación y desarrollo de una dinámica de grupo que fomente la interacción y comunicación en el aula	X	X	X	X		Satisfactoria
Prácticum I	Análisis documentación	X					Satisfactoria
Prácticum II	Preparación materiales	X	X	X	X	X	Muy satisfactoria
Prácticum III	Proyecto de innovación	X	X	X	X	X	Muy satisfactoria
Procesos de enseñanza - aprendizaje	Diseño de actividad	X			X	X	Satisfactoria

Centrándome en el Trabajo Fin de Máster, éste pretende evaluar la capacitación en las competencias 1, 4 y 5. Para ello, a pesar de que todas las asignaturas han contribuido a alcanzarlas y dados los criterios de significación establecidos en la tabla anterior, he decidido centrarme en mi experiencia durante los Prácticum I, II y III, que me han obligado a movilizar todos los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos en el resto de asignaturas.

3. REFLEXIÓN CRÍTICA

El propósito de este apartado es el análisis y evaluación de las competencias específicas que se deben adquirir para el desempeño de la profesión docente. Para ello, y según se esquematiza en la Figura 5, realizaré una relación entre las competencias requeridas y las actividades realizadas durante los Prácticum I, II y III.

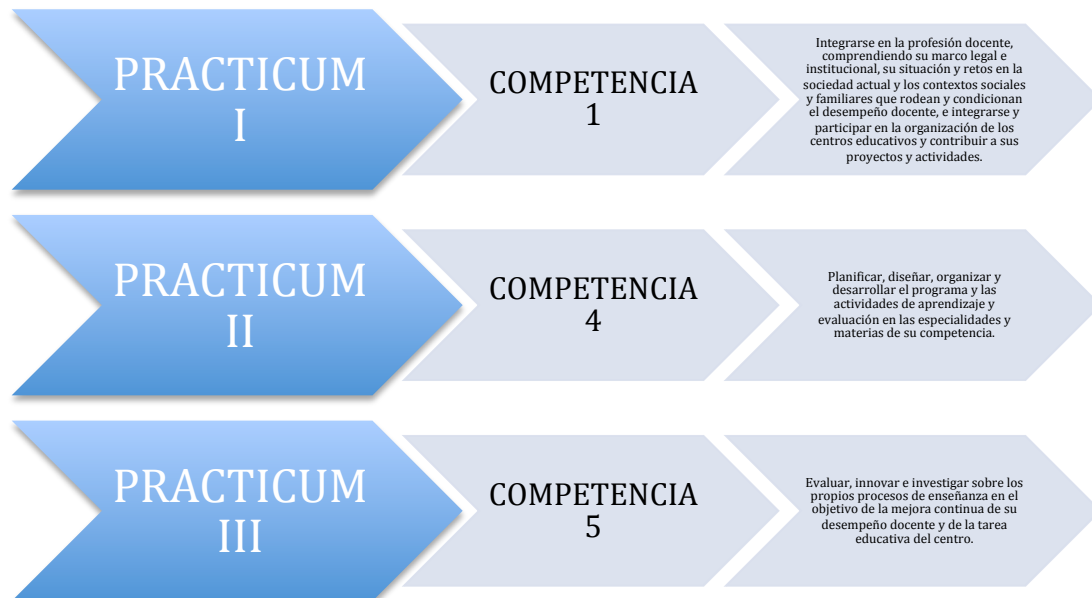


Figura 5. Relación entre los Prácticum y las competencias requeridas. Fuente: Elaboración propia.

Aunque nadie duda de la necesidad de las clases teóricas, no cuesta encontrar estudios que muestran que la práctica forma más al docente que la teoría adquirida. Según Zeichner (1980), *“las experiencias prácticas en colegios contribuyen necesariamente a formar mejores profesores. Cuanto más tiempo se dedique a las experiencias prácticas, mejor será”*.

Dewey (1989) es un autor que defiende que es necesario desarrollar una Teoría de la Experiencia: *“todo depende de la calidad de la experiencia que se tenga”*. Valorar la calidad de las experiencias, cómo de agradable o desagradable resultan para el alumno las diferentes experiencias docentes, así como el efecto que dichas experiencias tengan en otras posteriores, es determinante para la formación del futuro docente. En mi caso, tuve la suerte de realizar el Prácticum en el Colegio Escolapias Santa Engracia, que actualmente cuenta con un equipo de docente muy cohesionado, y que sin duda son un ejemplo a seguir de buenas práctica. Ojalá yo llegue algún día a ser como ellos. Sin duda, mi estancia en los Prácticum fue altamente motivadora.

Cochran-Smith y Lytle (1990) estudiaron las relaciones entre conocimiento y práctica en la formación del profesorado, diferenciando entre *Conocimiento para la práctica* y *Conocimiento en la práctica*. Según la postura del Conocimiento para la práctica, la relación entre conocimiento y práctica es aquella en la que el conocimiento organiza la práctica y, por tanto, conocer más conduce de forma más o menos directa a una práctica más eficaz. Desde este punto de vista, la práctica implica que el conocimiento formal se aplique a las situaciones prácticas. Sin embargo, desde el punto de vista del Conocimiento en la práctica, debemos centrarnos en la investigación sobre cómo aprender a enseñar, es decir, buscar el conocimiento en la acción.

Paso ya a analizar a continuación cada una de las competencias a alcanzar:

3.1. COMPETENCIA 1

“Integrarse en la profesión docente, comprendiendo su marco legal e institucional, su situación y retos en la sociedad actual y los contextos sociales y familiares que rodean y condicionan el desempeño docente, e integrarse y participar en la organización de los centros educativos y contribuir a sus proyectos y actividades”.

Esta competencia ha sido ampliamente trabajada a lo largo de todo del Máster. El marco legal e institucional lo hemos desarrollado en varias asignaturas, entre las que destacaría Contexto de la Actividad Docente, que en mi opinión puso el marco teórico ideal para el aprendizaje de la estructura del sistema educativo español, la normativa relativa a los centros educativos, y para realizar un análisis crítico del papel del profesorado en el momento actual. Además, en la asignatura de Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional delimitamos ese marco al entorno de la Formación Profesional en nuestro país, de cómo se relacionan las demandas del entorno productivo a la oferta educativa, y de que la finalidad de la actual legislación que la rige es promover el aprendizaje a lo largo de la vida.

Como bien hemos aprendido, una de las características de la Formación Profesional, es su relación directa con las demandas del sector productivo, por lo que los alumnos matriculados en Formación Profesional tienen mayores perspectivas de empleabilidad que los que estudian secundaria. En la Figura 6 podemos ver por familias profesionales, la comparación entre el porcentaje de titulados y el de ofertas de trabajo.

Comparación entre el porcentaje de titulados, por Familia Profesional, en CCFF de GM y GS, y porcentaje de ofertas de trabajo por Familia Profesional

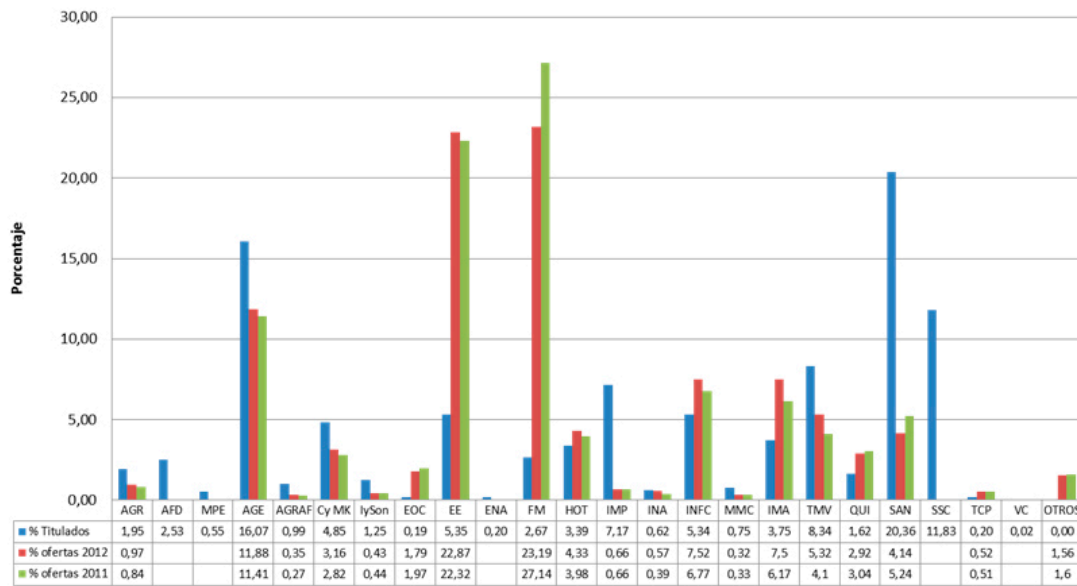


Figura 6. Comparación entre el porcentaje de titulados y el porcentaje de ofertas de trabajo. Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional – Gobierno de España.

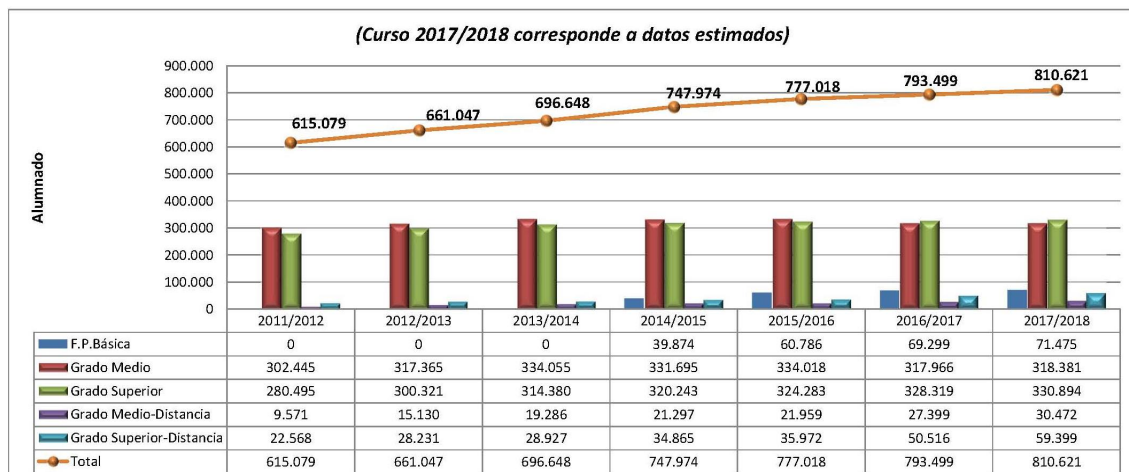


Figura 7. Evolución de los datos de matriculación en Formación Profesional. Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional - Gobierno de España.

Aún así, y a pesar de que el número de matriculados en FP sigue creciendo año tras año como vemos en la Figura 7, sólo el 34% se decanta por esta modalidad formativa.

En comparación Europa, resultan preocupantes los datos de la evolución del gasto público dedicado a Educación, que incluso ha disminuido en los últimos años, del 9,4% al 8,2%, y que se encuentra muy por debajo de la media de la OCDE (11,3%) y de la UE (9,9%).

Más allá de las cifras, el sistema educativo debe adaptarse no sólo a las políticas educativas, sino a la evolución de la sociedad. Esta necesidad de adaptación recae principalmente sobre el docente, que debe estar en continua formación para hacer frente a este gran reto.

El Prácticum I supuso el primer contacto con la organización y el desarrollo de la actividad docente de un colegio, concretamente de los Ciclos Formativos de Grado Medio Escuelas Pías Santa Engracia, donde durante dos semanas tuvimos que analizar los documentos organizativos del centro y su adecuación a la legislación vigente, Asimismo, tuvimos la oportunidad de analizar y reflexionar sobre el funcionamiento y competencias de cada órgano: equipo de Dirección, Claustro, Consejo Escolar, Departamento de Orientación, Departamento de Calidad, Departamentos Didácticos, Departamento de Pastoral y Fundación Escolapia. En resumen, valorar in situ los conocimientos teóricos adquiridos en las asignaturas de Contexto de la Actividad Docente, Sistema Nacional de Cualificaciones e Interacción y Convivencia en el Aula.

Una de las actividades que realizamos en el Prácticum I fue el análisis de la documentación del centro. Al tratarse de un centro concertado de carácter católico tiene la peculiaridad de que además de basarse en la legislación actual, la documentación que se elabora en el centro se extrae de la documentación que la Fundación Escolapias elabora para todos sus centros a nivel nacional. Se muestra a continuación en la Figura 8, un esquema de la documentación que pudimos analizar durante el Prácticum I:

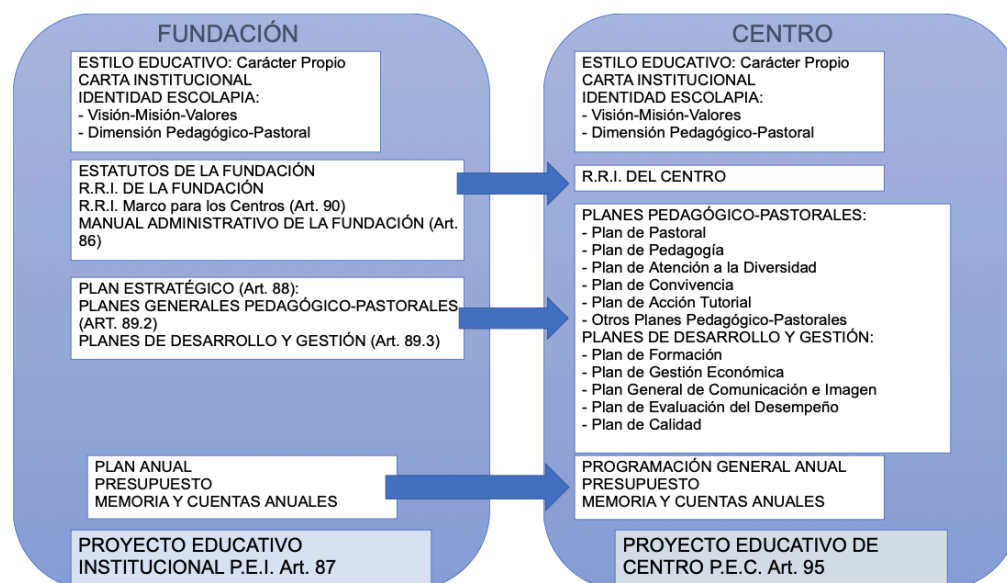


Figura 8. Esquema de la Documentación del Colegio Escuelas Pías Santa Engracia. Fuente: Elaboración propia.



Además del análisis de la documentación del centro, lo que me resultó más motivador del Prácticum I fueron las entrevistas con los distintos profesionales del centro, en las que nos hicieron partícipes de los programas que desarrollan en el colegio, nos informaron ampliamente del contexto educativo actual del centro, y de los retos a los que se enfrentan cada día.

Llegados a este punto, he de decir que mi experiencia en los Prácticum ha sido sobresaliente. He tenido la suerte de realizar 7 semanas en un centro, que para mí supone un ejemplo a seguir en cuanto cohesión del equipo docente, dedicación y motivación intrínseca de todo el claustro, buenas prácticas e innovación docente en todas las etapas, y en adaptación al contexto social y familiar del centro.

Si bien es cierto que el centro cuenta con la fortaleza de ser un centro pequeño, con solo 400 alumnos, esta situación no debe menoscabar los méritos del equipo docente. Paso a explicar con más detalle estas características que me gustaría poner en valor:

- Cohesión del equipo docente: en mi opinión esta es la característica que más lleva a la consecución de objetivos en cualquier ámbito, pero que por el contrario es una de las más difíciles de conseguir y mantener. En el caso del Colegio Escuelas Pías Santa Engracia, el equipo trabaja este valor día a día, y esto es algo que se respira en el ambiente, y que trasladan a todo el alumnado. Tienen entre ellos una comunicación muy asertiva, y en todas las etapas colaboran mucho unos docentes con otros. Esta situación posibilita que puedan desarrollar con éxito muchos programas. Igualmente, creo que esta cohesión del equipo, repercute directamente en la salud mental de los docentes, que estar sometidos a grandes cargas de trabajo como todos los docentes, al ser un equipo fuerte, se apoyan unos en otros y de esta manera, los niveles de estrés son mejor tolerados. Sin duda creo, que esta buena cohesión está muy alimentada por los recursos emocionales que tienen los docentes, y que trabajan desde la dirección, favoreciendo la formación en Mindfulness y otras habilidades sociales.
- Dedicación y motivación intrínseca: dentro de la dinámica de buenas prácticas en la que está inmerso el equipo docente, no resulta de extrañar que su motor sean la dedicación y motivación intrínseca de los docentes. A lo largo de nuestra estancia, fuimos testigo de cómo el beneficio del alumnado y favorecer su desarrollo tanto académico como personal están en el centro de todas las decisiones que se toman



en el claustro. Puede parecer que pongo en valor algo obvio que debería estar presente en todos los docentes, sin embargo no creo que sea así en todos los casos, a más cuando esos profesionales llevan más de 30 años ejerciendo. Cuando oigo comentarios de otros compañeros del Máster sobre los centros en los que desarrollan sus Prácticum, en los que no se encuentran estas actitudes, me doy cuenta de lo afortunada que he sido al poder empaparme de este equipo.

- Buenas prácticas e innovación docente en todas las etapas: durante las entrevistas que mantuvimos con los miembros del claustro del centro, nos hicieron partícipes de todos los programas que llevaban a cabo en todas las etapas. Si he destacar alguno de ellos sería el Programa de desarrollo de habilidades sociales, que involucra a todas las etapas, cada una con sus actividades concretas. En el caso de los ciclos de Formación Profesional, las actividades están relacionadas con habilidades de comunicación terapéutica, cómo enfrentarse a una entrevista de trabajo, inteligencia emocional o mindfulness. Con el alumnado de Formación Profesional Básica, los objetivos se transforman en comunicación no agresiva, imagen personal, mejora del autoconcepto y dilemas éticos, entre otros. Lo que a mi modo de ver resulta más llamativo, es que llevan realizando este programa y adaptando las actividades y objetivos a cada grupo, más de 15 años, mucho antes de que se pusiera de moda el mindfulness y la inteligencia emocional.

Por otro lado, hace ya dos cursos que apostaron por la inclusión de TIC's en la etapa de Educación Secundaria Obligatoria, de manera que desde 4º dejaron a un lado los libros de texto y se quedaron con los iPad. Este cambio en la metodología ha sido todo un éxito, parte del cual se debe a una cuidadísima planificación de la implementación y desarrollo del programa. Los docentes que trabajan con esta metodología reconocen que para ellos supone mucho más trabajo, pero que tiene muchas ventajas que inconvenientes, y que merece la pena sólo por el aumento de la motivación del alumnado.

- Adaptación al contexto social y familiar del centro: como ya he dicho el centro es católico, sin embargo han sabido convertir esta característica en una fortaleza que fomenta el respeto y la convivencia intercultural, donde asisten niños de diversos credos a las clases de religión desde el enriquecimiento que aporta la diversidad. Durante nuestra estancia del Prácticum, pudimos conversar con varias seglares de



la congregación y me sorprendió la visión realista y optimista que tienen tanto de la juventud como de la sociedad actual.

Además de todo esto, durante nuestra estancia en los Prácticum, pudimos participar en varias actividades: salida al Centro de Día y Hogar Luis Aula con el CFGM de Cuidados Auxiliares de Enfermería, salida al campo para recolectar plantas medicinales con el CFGM de Auxiliar de Farmacia y Parafarmacia, y también fuimos partícipes de la preparación y desarrollo de las Jornadas Salvavidas con ambos ciclos. Fue extraordinariamente gratificante y motivador ver la respuesta tan positiva del alumnado ante estas actividades.

3.2. COMPETENCIA 4

“Planificar, diseñar, organizar y desarrollar el programa y las actividades de aprendizaje y evaluación en las especialidades y materias de su competencia”.

Como puede apreciarse en la tabla del apartado de Justificación, esta competencia ha sido trabajada en muchas de las asignaturas del Máster.

La asignatura de Diseño Curricular es la que vendría a poner el marco legislativo, es decir, nos encuadra la normativa que debe seguir una programación para que cumpla los requisitos marcados en los distintos niveles de concreción. En Fundamentos de Diseño Instruccional y en Procesos de enseñanza-aprendizaje aprendí los conceptos teóricos de las distintas fases del proceso de enseñanza y a valorar las diversas metodologías que se pueden emplear, para posteriormente en la asignatura de Diseño, organización y desarrollo de actividades aprender a adaptar esos conocimientos a la Familia Profesional de Procesos Sanitarios.

Durante el transcurso de la asignatura de Diseño, organización y desarrollo de actividades hemos ido diseccionando el currículo del ciclo formativo, de manera que analizando los objetivos generales del ciclo, los resultados de aprendizaje y realizaciones profesionales del módulo, he aprendido a establecer la tipología de las actividades que se emplearían para la consecución de los mismos.

Estudiar el módulo formativo desde todos sus puntos de vista, me ha ayudado a coger soltura con los términos y a centrarme en cómo diseñar las actividades que permitirán a nuestros futuros alumnos alcanzar los resultados de aprendizaje marcados por el currículo.

Hasta que empecé el Máster, mi experiencia en el mundo de la docencia se había centrado en la formación continua de trabajadores del sector sanitario, así que nunca me había parado a pensar en aspectos como la diversidad del alumnado o las realizaciones profesionales que pretendía alcanzar. Me dedicaba a la mera transmisión de conocimientos, poniendo esmero en mi manera de transmitir conocimientos, pero realizando sesiones exclusivamente expositivas.

A lo largo de estas semanas, a través de las distintas actividades propuestas tanto en la asignatura de Diseño de Actividades, como en la de Evaluación e Innovación Docente y en el los Prácticum, he establecido las bases para la correcta realización de actividades docentes, teniendo en cuenta de dónde parto (nivel y conocimientos iniciales de los alumnos) y qué objetivos debo conseguir (resultados de aprendizaje y realizaciones profesionales). Además, he sido consciente de la importancia de ofrecer distintos tipos de actividades, que abarquen diferentes estilos de aprendizaje, adaptándome así a la diversidad del alumnado.

En resumen, he comprendido que antes de plantearme qué enseñar, centrándome en los contenidos, tengo que centrarme en:

1º. A quién voy a enseñar: para saberlo, me aportaron mucho las actividades con la herramienta Index of Learning Styles (ILS) y el cuestionario de valoración del grupo-clase de la asignatura de Evaluación e innovación. Considero imprescindible conocer ¿a quién me dirijo?, ¿qué conocimientos previos tienen?, ¿tienen dificultades de aprendizaje?, ¿tienen preferencias sobre metodologías de aprendizaje?, ¿qué objetivos, motivación y expectativas y motivación tienen mis alumnos?. No puedo ni debo tratar a todos los grupos igual, de lo contrario no estaría siendo una buena docente.

2º. ¿Qué tipo de contenidos debo impartir? ¿Qué competencias debo conseguir de mis alumnos? ¿Qué resultados de aprendizaje deben lograr mis alumnos? Es necesario realizar un buen análisis previo de los contenidos que debo impartir, y qué resultados debo lograr, es decir, qué debo exigir a mis alumnos.

3º. Una vez que tengo claro todo lo anterior, ya podré empezar a preparar las actividades que desarrollaré en el aula. Es decir, cuando ya sé de dónde parto y hacia donde quiero ir, podré empezar a pensar cómo cumplo mis objetivos.

Por otro lado y en mi opinión, en conseguir crear diversidad de actividades que ofertar a mis futuros alumnos, radicará parte del éxito en la consecución de mis objetivos, y una gran ayuda para el mantenimiento de su atención y motivación.

Así mismo, bajo mi punto de vista, si diseñar actividades es importante, igualmente lo es el diseño de las herramientas de evaluación que emplearemos, que deben adaptarse a la tipología del contenido, a la diversidad del alumnado y a la tipología de actividad que hayamos desarrollado para la consecución de los objetivos.

Así que considero imperativo, que los docentes estemos en una actitud de continua adaptación y formación, porque nunca vamos a tener dos grupos iguales, es decir, lo que ha funcionado una vez no tiene por qué funcionar otra, así que no debemos bajar la guardia, y curso tras curso deberemos revisar nuestros contenidos, actividades y evaluación.

Por otro lado, si bien hemos diseñado actividades en las asignaturas anteriormente mencionadas en un contexto teórico, ha sido en el Prácticum II en el que he podido materializar esos conocimientos para diseñar actividades en un contexto real. Como se suele decir: el papel todo lo soporta, y una cosa son las expectativas que te puedes haber hecho de cara a la planificación y desarrollo de tu programación, y otra son los recursos con los que cuentas y el grupo al que va dirigida. En cualquier caso, ese es un reto del que los buenos docentes deben salir airosos. No hay duda que esta primera inmersión en la docencia supone ser consciente de la realidad que viven los docentes, por lo menos, la que viven los docentes de ese centro.

Para la adquisición de esta competencia, y antes de lanzarnos a diseñar una actividad, dedicamos varias sesiones a la observación de la impartición de varias clases por dos de las docentes del equipo con dos estilos distintos. Ambas docentes son en mi opinión una grandísimas profesionales, y serán para mi un referente y ejemplo a seguir en mi futuro desempeño. A la vez que observaba la metodología que empleaban estas docentes, analizaba la actitud del grupo y las maneras de interactuar de cada alumno/a.

Posteriormente, realicé un análisis del grupo mediante un cuestionario que elaboré en la asignatura de Evaluación e innovación docente. Los resultados vinieron a constatar los datos recogidos mediante la observación directa del grupo y en las entrevistas mantenidas con las docentes.

Finalmente, las tutoras nos informaron de los contenidos que debíamos impartir y de cuántas sesiones dedicaríamos a ello. A mi personalmente me resultó complicado calcular la temporalización, sin embargo ahora, tras impartir varias sesiones, reconozco que lo hago con más soltura, imagino que la experiencia me irá dotando de más habilidad para ello.

En la asignatura de Habilidades Comunicativas tuve que realizar un análisis de una de estas sesiones mediante la grabación de la misma. He decir que hacerlo me ha aportado por un lado consciencia de cómo me comunico en público, y por otro la posibilidad de modificar conductas no deseadas. El análisis de mi intervención reflejó una sesión con una alta participación del alumnado, ya que constantemente les instaba con preguntas. Mi discurso fue ágil y fluido, y el soporte audiovisual sólo sirvió de apoyo. Con lo que a rasgos generales, me siento satisfecha del trabajo realizado durante mi intervención.

A modo anecdótico mencionar que hicimos un Kahoot tras las sesiones, y nos dio un feedback rápido de los conceptos asimilados por el alumnado. Me gustó mucho la experiencia, considero que despertó una muy buena aceptación en el alumnado.

3.3. COMPETENCIA 5

“Evaluar, innovar e investigar sobre los propios procesos de enseñanza en el objetivo de la mejora continua de su desempeño docente y de la tarea educativa del centro”

Esta competencia la he alcanzado a través de los contenidos teóricos de la asignatura de Evaluación e innovación docente, y su posterior ejercicio durante el Prácticum III, en el que tuvimos que desarrollar un proyecto de innovación. Este proyecto fue presentado y defendido en las III Jornadas de buenas prácticas docentes e investigación educativa “Del Aula al Máster” a través de un Póster (Anexo 2).

Durante el Prácticum II, la docente encargada del módulo de higiene en el medio hospitalario del Ciclo Formativo de Grado Medio de Técnico en Cuidados de Enfermería, me comentó que la unidad de trabajo de gestión de residuos era percibida como aburrida y tediosa de memorizar para el alumnado. Por lo que aproveché esta necesidad para diseñar una actividad que supusiera un cambio en la metodología con la que se había impartido hasta ahora.

El siguiente paso era investigar y conocer un poco al grupo, para averiguar qué metodología se adaptaba más a sus características particulares. Para ello pasé un cuestionario a ambos grupos, diurno y vespertino, del que obtuve los siguientes resultados que se muestran en la Figura 9:

¿Cuáles son tus preferencias respecto al tipo de actividades?



¿Qué te resulta más fácil?



¿Qué te resulta más difícil?



Figura 9. Resultados del cuestionario para el estudio del grupo. Fuente: Elaboración propia.

Como se aprecia en los gráficos de las imágenes anteriores, en ambos grupos existe una preferencia a combinar actividades individuales y grupales. Igualmente en ambos grupos se da una mayor dificultad en la memorización de conceptos y facilidad para la comprensión. Con estos datos, decidí decantarme por una actividad que emplease metodología de casos y que trabajaran en grupo.



El resultado del proyecto se tituló: “Creando buen ambiente”, y consiste en que tras una sesión teórica en la que se explican los contenidos de la unidad de Gestión de residuos, los/as alumnos/as agrupados en equipos de 3-4 miembros, rotan por 5 escenarios en los que se encuentran con una amplia y variada muestra de situaciones clínicas, en cada una de las cuales deben cumplimentar una tabla con diversos datos, esta tabla nos servirá de instrumento de evaluación.

La actividad gustó mucho a la docente responsable del Módulo Formativo en el que se desarrolla, por lo que no dudó en ponerla en práctica. Y aunque no pudimos comprobar resultados por no disponer de datos comparativos de años anteriores, si que obtuvo buenas críticas en las encuestas de satisfacción de la actividad que pasé a ambos grupos. Me gustaría concluir diciendo, que a la adquisición de la competencia 5 también ha contribuido en gran medida las exposiciones de los proyectos de todos/as mis compañeros/as durante las III Jornadas “Del Aula al Máster”. A lo largo de las exposiciones, me daba cuenta que la inspiración puede llegar de cualquier detalle, que si estás con una actitud innovadora y escuchas atentamente lo que otros/as compañeros/as hacen para mejorar su proceso de enseñanza, podemos adaptar muchas ideas.

Me quedo con la convicción de que lo importante es tener esa actitud de querer mejorar las cosas, de querer ser mejor docente. Y esa actitud innovadora hay que alimentarla de formación continua y de escucha abierta de las ideas inspiradoras de cualquier compañero.

Sobre la formación continua, he de decir que me parece fundamental, pero no como obligación para cubrir las exigencias del expediente, sino que debe nacer de la voluntad de mejorar, desde la humildad de creer que siempre podemos hacerlo mejor, de que el mundo avanza rápido, y todos los días se descubren cosas nuevas, no podemos quedarnos atrás ni atrapados en nuestro orgullo de “yo lo sé todo”. Y esto no es importante en educación, sino en absolutamente todos los campos profesionales. Esta actitud de “me queda mucho por aprender” creo que va de la mano de “me queda mucho por mejorar”, y ese es, en mi opinión, el camino de la innovación educativa.

4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE FUTURO

4.1. CONCLUSIONES

Tras todo lo anteriormente expuesto creo estar en la certeza de haber alcanzado las competencias requeridas para el ejercicio de la profesión docente.

He estado 17 años en el sistema educativo como alumna, y durante este Máster me he ido transformando en docente. A lo largo de las clases teóricas del primer semestre cambié mis “gafas de ver” el proceso de enseñanza-aprendizaje. Después, durante los periodos de Prácticum aprendí a “saber ver” todos los factores que influyen en el mismo: normativa, contexto de centro o las particularidades del grupo-clase, entre otros. También durante los Prácticum conseguí integrar las diferentes metodologías didácticas y poner en valor la evaluación y la innovación docentes.

Considero que la innovación parte de la autocrítica y autoevaluación de la práctica docente. Me parece pues imprescindible, que aunque los resultados de esa autoevaluación muestren algún déficit, eso no debe desanimarnos ni frustrarnos, sino ser la base de la mejora, no seamos orgullosos de pensar que ya lo hacemos todo perfecto, y que poco hay que mejorar. No. Hay que darle la vuelta a esa idea, y no ver debilidades, sino oportunidades de mejora. Precisamente el día que no veamos ningún fallo en nuestro desempeño como docentes, será el primer día de nuestro fracaso.

De la misma manera, podría resumir el proceso de enseñanza en un continuum planificación-realización-evaluación que garantice la mejora constante de nuestro desempeño docente. Además, lo ideal sería sustentar nuestra actividad sobre la investigación, evaluación e innovación.

El gran reto de la docencia es la formación integral del alumnado, de ahí también su trascendencia. Si hay una profesión capaz de cambiar el futuro, esa es la docencia. Así que a lo largo de estos meses, he sido consciente del nivel de responsabilidad que deberé asumir como docente, puesto que voy a participar en la transformación del alumnado en futuros ciudadanos y profesionales, además en una profesión tan sensible como es la sanidad.

Al finalizar este Máster, soy consciente de que como docente debo ser ejemplo y reflejo de los valores que quiero transmitir: respeto, inclusión, aprendizaje a lo largo de la vida, solidaridad, el valor del esfuerzo, vocación, igualdad, sensibilidad hacia la vida del resto de seres y medioambiental, cuidado de uno mismo. Transmitir todo esto pasa necesariamente por un autoconocimiento personal muy trabajado.



4.2. PROPUESTAS DE FUTURO

Terminando este Máster, soy consciente de que aún me quedan unos años hasta que termine mi proceso de transformación en docente, puesto que creo que hay competencias que se adquieren a través de la experiencia. Sé que va a ser duro, que son muchos los retos a los que tendré que enfrentarme y altas las expectativas que la sociedad actual vuelca en sus docentes.

No obstante, asumo el desafío con ilusión y un sincero compromiso con la formación de futuros profesionales de la familia profesional sanitaria. Para conseguirlo, considero que deberé continuar mi formación para:

- Conseguir un adecuado control de la principal herramienta de la que dispongo para mi trabajo: mi voz. De hecho ya he contactado con una logopeda que me ayudará durante este verano. Aunque considero, que siendo la única enfermedad profesional que se nos reconoce, debería ser una formación obligatoria que se imparta desde los servicios de prevención de los centros educativos. Igualmente, opino que debería contemplarse de manera obligatoria, o en su defecto como optativa, dentro de los contenidos de los Grados de Magisterio y de este Máster.
- Progresar en la adquisición de capacidades que me ayuden a gestionar ambientes complejo y multiculturales, y a motivar a mi alumnado hacia un aprendizaje significativo.
- Mantenerme al día en el manejo de las nuevas tecnologías tanto para ayudarme en el desarrollo de mis sesiones docentes, como para enseñar su uso adecuado al alumnado.
- Seguir en contacto constante con el sector productivo, de manera que los contenidos que enseñe estén siempre actualizados con la realidad del entorno laboral al que se enfrentará mi alumnado.
- Conservar un espíritu innovador, que me mueva hacia la investigación y difusión de nuevas experiencias.
- De cara a consolidar un puesto de trabajo en el sistema público educativo, necesitaré el apoyo de algún curso que me ayude a preparar el proceso de oposición.

En resumen, continuar por el camino de la formación continua como única vía para lograr el éxito en mi futura labor docente.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abeledo, E. X. F., & González-Sanmamed, M. (1998). Las prácticas escolares como una ocasión para aprender a enseñar. *Tendencias pedagógicas*, (2), 51-60.
- Alvarez, P. (2017). Diario El País. Recuperado el 9 de junio de 2019 de: https://elpais.com/politica/2017/09/12/actualidad/1505204718_498442.html
- Alvés, A., Nuño, J. (1996). Problemas de la voz en el profesorado. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 26, 33-42.
- Cochran-Smith, M., & Lytle, S. L. (1990). Research on teaching and teacher research: The issues that divide. *Educational researcher*, 19(2), 2-11.
- Departamento de Educación, Cultura y deporte. Manual de información en prevención de riesgos laborales. Recuperado el 11 de junio de 2019 de: <http://www.educaragon.org/files/MANUAL%20EDUCA%20DOCENTES.pdf>
- Departamento de Educación Cultura y Deporte. Gobierno de Aragón. Recuperado el 10 de junio de 2019 de: <http://fp.educaragon.org/arboles/arbol.asp?sepRuta=&guiaeducativa=42&strSeccion=A3A28&titpadre=Curriculos+aragoneses+de+F.P.&arppadres=&arrides=&arridesvin=&lngArbol=1743&lngArbolvinculado=>
- Dewey J. (1989). *Cómo pensamos: nueva exposición de la relación entre pensamiento y proceso educativo*, Paidós, Barcelona.
- Fluixáa, F. M., Castelló, M. J. C., & Urraco, E. G. (Eds.). (2001). *Aprender de las prácticas: didáctica de la formación en centros de trabajo*. Universitat de València.
- García, E. G. (2010). Competencias éticas del profesor y calidad de la educación. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 13(4), 29-42.
- Machargo S.J. (1991). *El profesor y el autoconcepto de sus alumnos*. Madrid: Escuela Española.
- Marquès, P. (2000). Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación. Recuperado el 6 de junio de 2019 de http://www.uaa.mx/direcciones/dgdp/defaa/descargas/docentes_funciones.pdf.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. Gobierno de España. Recuperado el 10 de junio de 2019 de: <http://www.todofp.es/orientacion-profesional/busca->



empleo-entreneate/mercado-laboral/la-fp-y-el-mercado-laboral/insercion-laboral.html

Ministerio de Educación y Formación Profesional. Gobierno de España. Recuperado el 10 de junio de 2019 de: <http://www.todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/fp-actual.html>

Mintrop, R., & Órdenes, M. (2017). Motivación laboral de los docentes: Un desafío directivo de alto impacto. *Mejoramiento y liderazgo en la escuela. Once miradas*.

Sala Roca, J., & Abarca, M. (2002). Las competencias emocionales de los futuros profesores/as. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. REIFOP*, 5(3), 0001.

Sancha, I.; Gutiérrez, S. (2018). La Formación Profesional en España - 2016. Madrid: Fundae. Recuperado de: https://fundacion.atresmedia.com/documents/2018/05/03/6FC6BD58-1833-4295-879E-5BB029765CF3/informe_refernet_ok.pdf.

Zeichner, K. M. (1980). Myths and Realities: Field-Based Experiences in Preservice Teacher Education. *Journal of Teacher Education*, 31 (6), pp.45-49.

6. ANEXOS

ANEXO 1: NORMATIVA

RESOLUCIÓN de 7 de junio de 2018, del Director General de Planificación y Formación Profesional, por la que se dictan instrucciones en materia de convalidaciones de módulos profesional de ciclos formativos de Formación Profesional.

CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 7 de junio de 2018, del Director General de Planificación y Formación Profesional, por la que se dictan instrucciones en materia de convalidaciones de módulos profesional de ciclos formativos de Formación Profesional.

CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 3 de mayo de 2018, del Director General de Planificación y Formación Profesional, por la que se establece la oferta y el calendario de admisión de alumnos de los ciclos formativos de grado medio y grado superior en la modalidad a distancia para el curso 2018/2019 en los centros docentes públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2018, del Director General de Planificación y Formación Profesional, por la que se establece la oferta y el calendario de admisión de alumnos de los ciclos formativos de grado medio y grado superior en la modalidad a distancia para el curso 2018/2019 en los centros docentes públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

RESOLUCIÓN de 12 de abril de 2018, del Director General de Planificación y Formación Profesional, por la que se actualiza el anexo de la Orden de 11 de noviembre de 2014, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se regula el reconocimiento de la acreditación de la competencia lingüística conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas en la Comunidad Autónoma de Aragón.

RESOLUCIÓN de 5 de febrero de 2018, del Director General de Planificación y Formación Profesional, por la que se establecen instrucciones para la organización de proyectos experimentales de Formación Profesional dual, a comenzar en el curso 2018/2019, por centros docentes públicos y privados concertados que impartan Formación Profesional del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Aragón.

ORDEN ECD/1055/2017, de 26 de octubre por la que se modifica la Orden ECD/2159/2014 de 7 de noviembre, por la que se establecen convalidaciones entre módulos profesionales de Formación Profesional del Sistema Educativo Español y medidas para su aplicación y se modifica la Orden de 20 de diciembre de 2001, por la que se determinan convalidaciones de estudios de Formación Profesional específica derivada de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. (BOE de 20/11/2014).

CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 3 de mayo de 2017, del Director General de Planificación y Formación Profesional, por la que se establece la oferta, y el calendario de admisión de alumnos de los ciclos formativos de grado medio y grado superior en la modalidad a distancia para el curso 2017/18 en la Comunidad Autónoma de Aragón.

RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2017, del Director General de Planificación y Formación Profesional, por la que se establece la oferta, y el calendario de admisión de alumnos de los ciclos formativos de grado medio y grado superior en la modalidad a distancia para el curso 2017/18 en la Comunidad Autónoma de Aragón.

ORDEN ECD/70/2017, de 23 de enero, por la que se establece el procedimiento de selección mediante libre designación de los directores de los Centros públicos integrados de formación profesional dependientes del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón.

RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 2016, del Director General de Planificación y Formación Profesional por la que se establecen los documentos oficiales de evaluación para las enseñanzas de Formación Profesional Básica.

DECRETO 122/2016, de 30 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se procede a cesar y nombrar a los Representantes del Consejo Aragonés de la Formación Profesional.

ORDEN ECD/857/2016, de 26 de julio, por la que se aprueban las Instrucciones que regulan la organización y el funcionamiento de los Centros Públicos Integrados de Formación Profesional dependientes del Departamento de Educación, Cultura y Deporte de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Orden ECD/701/2016, de 30 de junio, por la que se regulan los Ciclos formativos de Formación Profesional Básica en la Comunidad Autónoma de Aragón.

DECRETO 80/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Centros Públicos Integrados de Formación Profesional dependientes del Departamento de Educación, Cultura y Deporte.

DECRETO 298/2015, de 4 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se procede a cesar y nombrar a los Representantes del Consejo Aragonés de la Formación Profesional.

DECRETO 255/2015, de 15 de septiembre, del Gobierno de Aragón, de creación por transformación de tres Centros Públicos Integrados de Formación Profesional de titularidad de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Real Decreto 774/2015, de 28 de agosto, por el que se establecen seis Títulos de Formación Profesional Básica del catálogo de Títulos de las enseñanzas de Formación Profesional. (BOE 29/08/2015).

ORDEN de 18 de mayo de 2015, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte por la que se aprueban las Instrucciones que regulan la organización y el funcionamiento de los Institutos de Educación Secundaria de la Comunidad Autónoma de Aragón.

INSTRUCCIÓN de 22 de enero de 2015, del Director General de Ordenación Académica sobre diversos temas relacionados con la Formación Profesional Básica.

Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, que modifica aspectos de las dos normas anteriores, básicamente en cuanto a formación complementaria, subvenciones y tutoría en la empresa.

ORDEN de 11 de noviembre de 2014, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se regula el reconocimiento de la acreditación de la competencia lingüística conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas en la Comunidad Autónoma de Aragón.

ORDEN ECD/2159/2014, de 7 de noviembre por la que se establecen convalidaciones entre módulos profesionales de Formación Profesional del Sistema Educativo Español y medidas para su aplicación y se modifica la Orden de 20 de diciembre de 2001, por la que se determinan convalidaciones de estudios de Formación Profesional específica derivada de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. (BOE de 20/11/2014).

ORDEN de 27 de junio de 2014, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se establecen las condiciones de implantación de los ciclos formativos de Formación Profesional Básica en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Real Decreto 356/2014, de 16 de mayo, por el que se establecen siete títulos de Formación Profesional Básica del catálogo de títulos de las enseñanzas de Formación Profesional.

CORRECCIÓN de errores de la Orden de 8 de mayo de 2014, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se regulan las enseñanzas de los ciclos formativos de Formación Profesional y enseñanzas deportivas en la modalidad a distancia de la Comunidad Autónoma de Aragón. (BOA 17/10/14)

CORRECCIÓN de errores de la Orden de 8 de mayo de 2014, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se regulan las enseñanzas de los ciclos formativos de Formación Profesional y enseñanzas deportivas en la modalidad a distancia de la Comunidad Autónoma de Aragón. (BOA 2/7/14)

ORDEN de 8 de mayo de 2014, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se regulan las enseñanzas de los ciclos formativos de Formación Profesional y enseñanzas deportivas en la modalidad a distancia en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero, por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, se aprueban catorce títulos profesionales básicos, se fijan sus currículos básicos y se modifica el Real Decreto 1850/2009, de 4 de diciembre, sobre expedición de títulos académicos y profesionales correspondientes a las enseñanzas establecidas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la Formación Profesional Dual.

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo.

DECRETO 250/2012, de 20 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se crean Centros Públicos Integrados de Formación Profesional. (BOA 29/11/2012)

Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la Formación Profesional Dual.

Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la ley de economía sostenible, por la que se modifican las leyes orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de educación, y 6/1985, de 1 de julio, del poder judicial.

Ley 2/2011, de 4 de marzo, de economía sostenible. Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional para el empleo.

Real Decreto 564/2010, de 7 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de Formación Profesional.

RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2010, de la Directora General de Formación Profesional y Educación Permanente, por la que se dictan instrucciones para el desarrollo de la Orden de 26 de octubre de 2009, de la Consejera de Educación, Cultura y Deporte, que regula la matriculación, evaluación y acreditación académica del alumnado de Formación Profesional en los centros docentes de la Comunidad Autónoma de Aragón.

ORDEN de 26 de octubre de 2009, de la Consejera de Educación, Cultura y Deporte, que regula la matriculación, evaluación y acreditación académica del alumnado de Formación Profesional en los centros docentes de la Comunidad Autónoma de Aragón.

ORDEN de 29 de mayo de 2008, de la Consejera de Educación, Cultura y Deporte, por la que se establece la estructura básica de los currículos de los ciclos formativos de Formación Profesional y su aplicación en la Comunidad Autónoma de Aragón. BOA 4/junio/08

Orden de 20 junio de 2007, del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, por la que se regula la matrícula de honor y la mención honorífica en las enseñanzas de Formación Profesional y enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño en la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA 13/07/2007)

Ley Orgánica 2/2006, de 3 mayo, de Educación.

Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los centros integrados de Formación Profesional.

LEY 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

ORDEN ECD/1842/2002, de 9 de julio, por la que se rectifican errores advertidos en la Orden de 20 de diciembre de 2001 por la que se determinan convalidaciones de estudios de Formación Profesional específica derivada de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo.

Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

ORDEN de 20 de diciembre de 2001 por la que se determinan convalidaciones de estudios de Formación Profesional específica derivada de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. (BOE de 09/01/2002).

ORDEN de 8 de enero de 2001, de los Departamentos de Economía, Hacienda y Empleo y Educación y Ciencia por la que se aprueba el Reglamento de funcionamiento del Consejo Aragonés de la Formación Profesional BOA 31/01/2001.



DECRETO 234/1999 de 22 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se crea el Consejo Aragonés de la Formación Profesional. BOA 12/01/2000.

ANEXO 2: POSTER DEL PROYECTO DE INNOVACIÓN



CREANDO BUEN AMBIENTE

Autora: Leticia Pascual Riquelme (458337@unizar.es) - Familia Profesional Sanidad

<p>CONTEXTO</p> <ul style="list-style-type: none"> La actividad se desarrolla dentro del Módulo de Higiene del medio hospitalario del CFGM de Técnico en cuidados de enfermería del Colegio Escolapias Santa Engracia. 	<p>METODOLOGÍA</p> <ul style="list-style-type: none"> Análisis y resolución de 5 casos en 5 escenarios simulados, en los que mediante trabajo en equipo deberán identificar, clasificar y gestionar los residuos que encuentren, rellenando la tabla que servirá para su evaluación. 	
<p>OBJETIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar los distintos tipos de residuos de los distintos ambientes de su entorno profesional. Conocer la gestión de residuos de acuerdo a su tipología y normativa vigente en Aragón. Sensibilizar sobre el cuidado del medio ambiente. 		<ul style="list-style-type: none"> DEBILIDAD: Contenidos teóricos percibidos como aburridos por el alumnado. AMENAZA: Participación activa de todos los integrantes de los equipos. FORTALEZA: Gran disponibilidad de materiales para el montaje realista de los escenarios. OPORTUNIDAD: Relación de contenidos con otros módulos (odontología, técnicas de enfermería)








PIET_18_416: "Del aula al máster III"