



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Máster

Un Camino de Aprendizaje hacia la Profesión
Docente

A Learning Path to the Teaching Profession

Autora

Marta Herrando García

Director

Jesús Cuevas Salvador

FACULTAD DE EDUCACIÓN
2019/20

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	
1.1. Trayectoria y motivación.....	3
1.2. Breve introducción a la Formación Profesional.....	5
1.3. La Formación Profesional y el sistema productivo. Sistema Nacional de Cualificaciones.....	6
1.4. La importancia de la formación del profesorado.....	8
1.5. Visión general del máster.....	9
2. JUSTIFICACIÓN	
2.1. El proceso de enseñanza aprendizaje en la FP.....	12
2.2. ¿Qué son las competencias?.....	12
2.3. La Formación Profesional y su proceso de aprendizaje.....	16
2.4. Algunos trabajos desarrollados.....	17
3. REFLEXIÓN CRÍTICA	
3.1 Relación de los trabajos elegidos con las competencias del máster.....	19
3.2 Relación existente entre ambos trabajos.....	21
3.3 Fundamentación teórica en relación con las competencias anteriores.....	23
3.4 Propuestas teóricas sobre dos actividades realizables en un centro educativo.....	23
3. 4.1. Diseño de Actividades para el Empleo dirigidas a jóvenes estudiantes de último curso de Formación Básica Profesional.....	23
3.4.2. Diseño de un Tablón Interactivo de Formación y Empleo para jóvenes de un IES. Grado Superior de Animación Sociocultural y Turística.....	24
4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE FUTURO.....	24
5. REFERENCIAS DOCUMENTALES	
- Bibliografía.....	27
- Legislación.....	28
- Publicaciones en web de la Facultad de Educación de Zaragoza, UNIZAR, Moodle y Add.....	29
- Webgrafía.....	30
6. ANEXO.....	31

1. INTRODUCCIÓN

El propósito de este trabajo es agrupar en unas pocas páginas un proceso de aprendizaje al que se puede llamar experiencial, ya que a través de él se adquirieron nuevos conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes mediante la observación, el análisis de lo que recibíamos y de la experiencia vivida durante el progreso del Máster en profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas, Artísticas y Deportivas que ofrece la Facultad de Educación de la Universidad de Zaragoza. Fue un camino dirigido sobre todo a alcanzar las competencias necesarias para ejercer la docencia en el que afrontamos situaciones de aprendizaje particulares.

En esta visión o revisión panorámica me referiré sobre todo a la Formación Profesional, ya que elegí la especialidad de Administración, Marketing, Turismo, Servicios a la Comunidad y FOL. Pero antes me gustaría señalar que durante este curso se vivió una situación excepcional que no se puede obviar. El desarrollo normal del máster se vio afectado de manera brusca e inesperada por la crisis sanitaria de la COVID-19 que nos empujó a un largo confinamiento.

Esta circunstancia tuvo como consecuencia la necesidad de acoger nuevas formas de continuar con la enseñanza ya que se suspendió la actividad educativa presencial en todos los centros, etapas, ciclos, grados, cursos y niveles de enseñanza. Afectó a nuestros estudios y prácticas tanto como al resto de nuestras vidas y lo cierto es que en el campo de la educación, que es el que nos ocupa, dejó a la vista ciertas carencias y algunas necesidades: la necesidad de desarrollar las competencias digitales, de buscar modelos metodológicos que fueran activos y no presenciales y de investigar sobre modelos virtuales de enseñanza que permitieran seguir aprendiendo sin perder el contacto ni la motivación del alumnado.

1.1. Trayectoria y motivación.

A lo largo de mi trayectoria laboral he tratado de reinventarme varias veces. Considero que provengo de la FP porque empecé a trabajar por ella y llevo casi todo el tiempo ocupada en ella. Cuando acabé COU (a trancas y barrancas, era muy mala

estudiante) hice un Ciclo Superior de Artes y Diseño Aplicado a la Escultura que me valió para reconciliarme con el sistema educativo y, sobre todo, para incorporarme a la empresa. Trabajé algunos años en empresas de madera, artesanía y decoración, como dibujante, pintora y escultora.

Después de este ciclo laboral me introduje en la docencia casi sin pretenderlo, impartiendo talleres ocupacionales dirigidos a personas con enfermedades mentales. Eran talleres de restauración de muebles, pintura, modelado... con carácter terapéutico. Eso me animó a estudiar el Ciclo Superior de Animación Sociocultural. Este camino me condujo a mi siguiente empleo en un Sociolaboral del Ayuntamiento de Zaragoza. Ejercí como profesora de taller y tutora durante más de 12 años en un Aula Externa, en la especialidad de madera y decoración. Durante esos años en los que descubrí que impartir clases era lo que más me gustaba, estudié entre otras cosas la diplomatura de Educación Social (UNED), hice un postgrado de Orientación Laboral (UNIZAR) y, finalmente, el Grado de Educación Social de nuevo en modalidad no presencial. Siempre he querido entender los procesos de lo que hacía, ponerles nombre. Normalmente la gente estudia y luego práctica, yo lo hice al revés, tiraba de instinto, de emoción y de corazón pero necesitaba contextualizar. Me queda mucho por hacer y aprender, eso está claro.

Las circunstancias han hecho que volviera a cambiar de oficio, aunque me sigo moviendo en el campo de la Formación Profesional. Ahora ejerzo como técnica de empleo en los Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad (en adelante PIMEI), programas de orientación, apoyo y seguimiento pertenecientes a INAEM. Supone hacer orientación laboral, diagnósticos de empleabilidad y tratar de cerca competencias, habilidades, cualificaciones, para mejorar la inserción laboral y profesional de usuarios y usuarias que vienen hasta las oficinas... pero he acabado echando de menos las aulas.

Y así es, extrañar las aulas es lo que me condujo hasta aquí, la vuelta a ellas es lo que me motivó para estar aquí. No tanto para poder trabajar en un instituto, en realidad lo añoro es el “barro” del taller y estar en clase junto a los colectivos con especiales dificultades.

1.2. Breve introducción a la Formación Profesional.

No hay que perder de vista un hecho que ha quedado patente especialmente en estos días atrás: el futuro de la educación es el momento inmediato, es digital y es tecnológico, hay que tenerlo presente en las aulas. Mediante la formación se hace frente a los cambios constantes de la sociedad del conocimiento y permite llegar a aprovechar las oportunidades de crecimiento personal, social o laboral que puedan llegar.

La Constitución marca en su artículo 27 el derecho a la educación y, en el artículo 40, pide a los poderes públicos políticas que garanticen la formación y readaptación profesional para conseguir el progreso social. Formarse profesionalmente y la posibilidad de seguir preparándose a lo largo de toda la vida es un derecho.

A través de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 mayo de Educación, en su Título I, capítulo V, art. 39 llamado principios generales, nos recuerda en su punto uno que la Formación Profesional “comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica”. Esto se desarrolla en el RD 1147/2011 de Ordenación general de la Formación Profesional. Estas acciones formativas deberán tener en cuenta el modelo de sociedad en el que estamos, la llamada Sociedad del Conocimiento, y los cambios constantes que la mueven.

El sistema de Formación Profesional en España, aunque funciona como un sistema integrado se divide en dos subsistemas conectados entre sí. Dichos subsistemas son la Formación Profesional Inicial o Reglada (conocida como FP) inserta en el Sistema Educativo nacional, desarrollada en el Real Decreto 1147/2011, y la Formación Profesional para el Empleo, formación desarrollada y regulada por el RD 395/2007, de 23 de marzo.

El primer subsistema depende de la administración educativa y está inserto, por lo tanto, en el sistema educativo (Ministerio de Educación y Formación Profesional, Consejerías). El segundo está adscrito al Ministerio de Trabajo, con programas que se desarrollan en el marco del Sistema Nacional de Empleo, el objeto es impulsar una formación que responda a las necesidades del mercado laboral. Ambos subsistemas

buscan capacitar a las personas para alcanzar determinadas Unidades de Competencia (recogidas en el Catálogo Nacional de Competencias Profesionales) y cualifican profesionalmente para que nos podamos incorporar con garantías al mercado laboral.

Las enseñanzas de la Formación Profesional están organizadas en tres ciclos con distintos niveles de cualificación profesional: Formación Profesional Básica (nivel 1 de cualificación), Formación Profesional de Grado Medio (nivel 2 de cualificación) y, Formación Profesional de Grado Superior (nivel 3 de cualificación). Dentro de cada nivel se hallan módulos profesionales conducentes a alcanzar las Unidades de Competencia profesional que exige el mercado laboral.

1.3. La Formación Profesional y el sistema productivo. Sistema Nacional de Cualificaciones

La Formación Profesional ha ido evolucionando y cambiando para adecuar su oferta a las necesidades de las empresas. La última ley orgánica de educación, la LOMCE (Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa) que modifica a LOE, busca que la Formación Profesional pase de ser considerada como la opción del alumnado con menos habilidades para el estudio, a ser apreciada como un itinerario formativo atractivo, de primera opción y de calidad. Se trata de una formación profesionalizante que ofrece programas y planes de estudio que otorguen oportunidades para el desarrollo profesional, para la integración con garantías en el mercado de trabajo.

Mediante la Formación Profesional específica, se establece una relación inicial con el sistema productivo, pero éste también va a exigir además una formación continua y permanente. El mercado laboral va a tener en cuenta el nivel de competencia por eso es importante la formación con la que acceden las personas a éste. Estamos ante un modelo productivo que exige un sistema de formación profesional para el empleo que sea de calidad.

En ese sentido la Formación Profesional, en cualquiera de sus subsistemas, debe constituir un apoyo efectivo a la capacidad innovadora, anticipándose a las necesidades del tejido productivo, aportando al alumnado competencias que le ayuden en su desarrollo profesional y personal. No puede haber una desconexión entre la Formación Profesional

específica y la Formación Profesional del mundo productivo. Y es por eso que cuando hablamos de Formación Profesional también hacemos referencia a las cualificaciones.

La Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio) consigue un sistema integrado de todas las vías de acceso a la formación profesional: reglada, ocupacional, continua y experiencia laboral, buscando también la coordinación con el sistema productivo y la participación de los agentes sociales. Esta Ley abre la posibilidad del reconocimiento de acreditaciones del conjunto de competencias profesionales de las personas, independientemente de cómo se hayan adquirido. Considera además que debe haber igualdad de acceso a todas las vías de formación anteriormente nombradas, que se debe facilitar el aprendizaje permanente mediante una formación por módulos certificables y que nunca se debe perder de vista la realidad del sistema productivo.

Esta ley estableció el **Sistema Nacional de Cualificaciones de la Formación Profesional (SNCFP)**, que se define en su artículo 2.1 como “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, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo”.

Mediante este sistema se va a integrar la formación profesional del sistema educativo, la formación en cualificaciones del sistema no reglado que es ofertado por el SEPE y la acreditación de competencias, todo en un mismo sistema que busca la calidad. La intención es dar respuesta a las demandas de cualificación del mercado y la sociedad, proporcionar orientación sobre formación y cualificaciones, favorecer el espíritu emprendedor y además contribuir a la libre circulación de las personas trabajadoras en todo el espacio europeo como un principio fundamental que queda establecido en el artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. El **Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP)** y los procesos **PEAC (Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias profesionales)**, serán sus instrumentos.

1.4. La importancia de la formación del profesorado

Los docentes de la Formación Profesional deben procurar que el alumnado adquiera no sólo conocimientos teóricos, sino también competencias, habilidades, capacidad de innovación, de comunicación y de una serie de aptitudes como puede ser trabajar en equipo, y además transmitir al alumnado la necesidad de seguir aprendiendo, por eso los profesionales que trabajan en las aulas y talleres deberíamos demandar constantemente formación como forma de evolucionar al ritmo de los tiempos. Los estudios de máster del profesorado proporcionan en ese sentido unos aprendizajes valiosos en el campo pedagógico, importantes para poder desarrollarse en la profesión docente, pero no debemos quedarnos ahí. Debemos reclamar nuevas competencias para el profesorado para seguir ofreciendo una educación de calidad.

A través de nuestro paso por el Máster nos hemos formado en la realización de programaciones anuales, unidades didácticas, hemos diseñado actividades para el aula y para el aula virtual, nos han mostrado cómo recibir al alumno diverso, a planificar nuestras clases, a ver la importancia de evaluar, a investigar sobre propuestas didácticas y a realizar propuestas innovadoras para el aula. Y debido en parte al extraño tiempo de confinamiento vivido debido a la pandemia, también hemos aprendido que adquirir nuevas competencias digitales va a formar parte de toda nuestra vida, que nos encaminamos a una formación cada vez menos presencialista y con uso de recursos tecnológicos.

Ya no va a ser solamente un cambio exigido por las empresas porque necesitan técnicos eficientes, va a ser un cambio metodológico exigido por el tipo de sociedad donde nos movemos.

En el último documento del Marco Común de Competencia Digital Docente (INTEF, 2017) se aclara qué competencias necesitan desarrollar profesoras y profesores para mejorar su práctica y su desarrollo profesional continuo. En ese marco se establecen las cinco áreas que componen la competencia digital docente, cada una de ellas con tres dimensiones (básica, intermedia y avanzada) y seis niveles progresivos de manejo.

A continuación, se presenta una tabla como resumen extraído de este Marco:

TABLA 1: LAS CINCO ÁREAS DE LA COMPETENCIA DIGITAL DOCENTE

TABLA 1: LAS CINCO ÁREAS DE LA COMPETENCIA DIGITAL DOCENTE	
ÁREA 1	<p>Información y alfabetización informacional</p> <p>Buscar información, datos y contenidos digitales en red, y acceder a ellos, expresar de manera organizada las necesidades de información, encontrar información relevante para las tareas docentes, seleccionar recursos educativos de forma eficaz, gestionar distintas fuentes de información, crear estrategias personales de información.</p>
ÁREA 2	<p>Comunicación y colaboración</p> <p>Comunicar en entornos digitales, compartir recursos a través de herramientas en línea, conectar y colaborar con otros a través de herramientas digitales, interactuar y participar en comunidades y redes; conciencia intercultural</p>
ÁREA 3	<p>Creación de contenidos digitales</p> <p>Crear y editar contenidos digitales nuevos, integrar y reelaborar conocimientos y contenidos previos, realizar producciones artísticas, contenidos multimedia y programación informática, saber aplicar los derechos de propiedad intelectual y las licencias de uso</p>
ÁREA 4	<p>Seguridad</p> <p>Protección de información y datos personales, protección de la identidad digital, protección de los contenidos digitales, medidas de seguridad y uso responsable y seguro de la tecnología.</p>
ÁREA 5	<p>Resolución de problemas</p> <p>Identificar necesidades de uso de recursos digitales, tomar decisiones informadas sobre las herramientas digitales más apropiadas según el propósito o la necesidad, resolver problemas conceptuales a través de medios digitales, usar las tecnologías de forma creativa, resolver problemas técnicos, actualizar su propia competencia y la de otros.</p>

Fuente: Resumen propio del documento realizado por INTEF (2017).

Marco Común de Competencia Digital Docente – Septiembre 2017.

En esta línea, la Formación Profesional para adecuarse a la demanda tecnológica, ha creado Centros de Innovación para la Formación Profesional con el objetivo de “fomentar los procesos de innovación tecnológica y metodológica” (cifpa.aragon.es). En estos centros se trabajan varias iniciativas innovadoras, entre ellas la formación para el profesorado.

En la Comunidad Autónoma de Aragón tenemos como ejemplo el CIFPA, centro de referencia nacional de Logística Comercial y Gestión del Transporte, un ejemplo de la colaboración entre los centros de formación profesional y la empresa. Este año, desde las asignaturas de Diseño Curricular y Procesos y Contextos Educativos se nos presentó este singular edificio dedicado a la innovación y tuvimos la experiencia de visitarlo junto con algunos de los profesores del Máster.

En este mismo sentido, los estudios del Máster del Profesorado de la Universidad de Zaragoza, incluyen la asignatura Innovación e Investigación Educativa que, a través de diferentes conceptos teóricos y prácticos, nos acerca a la investigación como estrategia para la mejora de nuestra práctica docente, animando a la innovación y al diseño de metodologías y técnicas nuevas para poner en marcha en el aula.

Normativamente, la formación de los profesores de Formación Profesional la podemos encontrar en los siguientes documentos incluidos en la tabla:

TABLA 2: ¿QUÉ DICE LA NORMA?

- Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional
- RD 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales
- RD 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.
- Orden de 29 de mayo de 2008, del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón, que establece la estructura básica de los currículos de los Ciclos Formativos de Formación Profesional y su aplicación en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Fuente: Memoria Máster Profesorado. UNIZAR

1.5. Visión general del máster

Según el Real Decreto 1393/2007 de Ordenación de las Enseñanzas Universitarias en su artículo 10, las enseñanzas de Máster tienen como finalidad “la adquisición por el estudiante de una formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar, orientada a la especialización académica o profesional, o bien a promover la iniciación en tareas investigadoras” (Fuente: Universidad de Zaragoza, Memoria del Máster en profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas, Artísticas y Deportivas. Universidad de Zaragoza)

El propósito del Máster es ambicioso porque persigue capacitar al alumnado para ejercer la profesión docente, lo hace a través de una formación secuenciada que debe dotar de conocimientos, habilidades, competencias (sociales, teóricas, didácticas, digitales, de comunicación, de trabajo, organizativas, de mejora continua, de innovación...) y prácticas suficientes para que, a su finalización, las personas que lo cursamos seamos capaces de poder desenvolvernos con suficiencia en el aula.

Se ha organizado en dos semestres los cuales incluían entre sus asignaturas una parte práctica, de tipo presencial, desarrollada en un instituto de Aragón. Lamentablemente la situación que estamos viviendo no ha permitido que el segundo Prácticum sea presencial, aunque nos ha permitido evolucionar de otra manera también interesante. El desarrollo de la práctica no presencial nos ha permitido desenvolvernos en entornos virtuales de aprendizaje y seleccionar y/o elaborar materiales digitales es decir, el poder practicar la docencia de tal manera fue algo nuevo para mí, algo que me aportó nuevos aprendizajes y me enseñó que tipo de trabajo, métodos y dificultades se dan “desde el otro lado”

En principio los aprendizajes que incorporamos con las materias impartidas durante el primer semestre fueron de carácter más teórico. Nos prepararon de esa manera para poder afrontar la realización del segundo, más práctico, relacionado con el *Saber Hacer*. Por ejemplo, Diseño Curricular e Instruccional de la Formación Profesional junto con Procesos y Contextos Educativos es imprescindible para llegar a Diseño de Actividades de Aprendizaje o a Diseño de Materiales para la Educación a Distancia con conocimientos previos de planificación, referencias al aprendizaje, vocabulario técnico... Asignaturas como Psicología del Desarrollo y la Educación o Sociedad, Familia y Contextos Grupales fueron fundamentales a la hora de formar un marco teórico en proyectos y trabajos que realizamos durante los últimos meses.

También fundamental Innovación e investigación educativa, que resume con sus cinco competencias lo que se debe adquirir al completar un máster: aprender a analizar críticamente el desempeño de la docencia; identificar los problemas para poder resolverlos; identificar, reconocer y aplicar propuestas docentes innovadoras; reconocer y aplicar metodologías y técnicas; evaluar la calidad (Cuevas, J. (2020). Innovación e Investigación Docente. Guía de la asignatura) Todo un reto.

Por último, como ya he dicho antes, los Prácticum me ayudaron a situarme en el aula de nuevo a pesar de la no presencialidad en el segundo semestre.

2. JUSTIFICACIÓN

2.1. El proceso de enseñanza aprendizaje por competencias en la FP:

La cualificación profesional va íntimamente ligada a las competencias, entendiéndose como “un conjunto de éstas con significación en una profesión y que se pueden adquirir por la formación y/o experiencia laboral y acreditar mediante su reconocimiento, evaluación y acreditación”. Sobrado Fernández, L.M y Álvarez Rojo, V. (2009) Cap. IV: Análisis de las Competencias y Cualificaciones Profesionales (p.p 143-148).

Desarrollar aprendizajes es una manera de prepararse para el futuro, el conocimiento se renueva, se modifica y actualiza con rapidez. La educación por tanto es el instrumento que utilizamos para responder a la adquisición, mejora y actualización de las competencias y por eso, en la Formación Profesional, se debe garantizar la consecución de habilidades y competencias. También se debe procurar el que el alumnado aprenda a aprender (o incluso que aprenda a desaprender para volver a aprender), porque tiene que prepararse para los diferentes contextos cambiantes en los que se va a mover a lo largo de su vida.

2.2. ¿Qué son las competencias?

“Competencia”. Según el Marco Europeo de las Cualificaciones es la capacidad probada de usar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y/o metodológicas en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y/o personal para obtener determinados resultados.

Las Competencias implican saberes integrados que nos van a permitir resolver problemas en todo tipo de contextos. Estas pueden ser adquiridas y desarrolladas a lo largo de la vida. De nuevo, en el Marco Europeo de las Cualificaciones son descritas en términos de responsabilidad y autonomía. En este concepto se integra el **saber** (técnicas, conocimientos), **saber hacer** (metodológicas, destrezas, habilidades) y **saber ser** (personales, relacionales, interpersonales, sociales, valores). La competencia pues sería

el resultado de la intersección de estos tres componentes, como vemos en la siguiente figura (1):

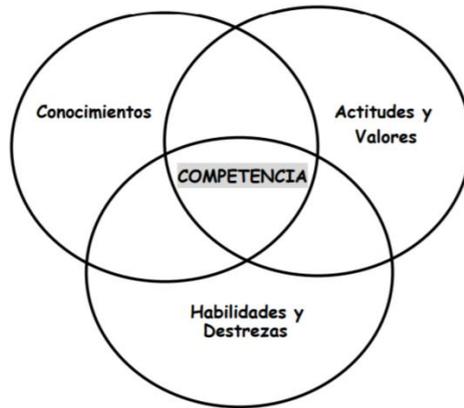


Fig. 1: De Miguel Díaz, M. (Dir.); Alfaro Rocher, I.J.; Apodaca Urquijo, P.; Arias Blanco, J.M.; García Jiménez, E.; Lobato Fraile, C. y Pérez Boullosa, A. (2006) Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias (p. 29). Ediciones Universidad de Oviedo.

A través del aprendizaje vamos a adquiriendo diversos tipos de competencias, por ejemplo las **Competencias Emocionales**, que son las habilidades que nos permiten comprender y expresar de manera apropiada las propias emociones y las de los demás. Goleman (1999) concibe la Inteligencia Emocional como “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y nosotros mismos”. Este autor sostenía que ser un buen profesional dependía más de manejar correctamente nuestras competencias emocionales que de nuestras capacidades cognitivas.

La Inteligencia Emocional incluye la Inteligencia Intrapersonal (reconocer las propias emociones, conciencia emocional, autorregulación) y la Interpersonal (comprender y trabajar con los demás, habilidades sociales básicas, empatía). Esta competencia es decisiva en estos momentos de incertidumbre laboral y social, por ejemplo la que estamos viviendo debido a la pandemia. Tiene dos dimensiones que también se contemplan y trabajan desde la Formación Profesional:

- Competencias Personales: Conciencia de uno mismo, autoconfianza, autovaloración, evaluar de forma realista nuestras propias capacidades. adaptabilidad, innovación, motivación, compromiso, iniciativa...

- **Competencias Sociales:** Empatía, habilidades sociales, comunicación, resolución de conflictos, trabajo en equipo, autonomía personal, visión global.

Estas competencias también son llamadas **Competencias Transversales**, porque son aprendizajes que capacitan a las personas de forma integral y permiten enfrentar situaciones complejas que se dan a lo largo de la vida.

También vamos a contar con las **Competencias Profesionales**, centradas más en la carrera profesional. El SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) desde un punto de vista laboral, las define como “el conjunto de conocimientos, saber hacer, habilidades y aptitudes que permiten a los profesionales desempeñar y desarrollar roles de trabajo en los niveles requeridos para el empleo”. En los anexos incluiré dos documentos donde se puede comprobar los ítem que se trabajan para el desarrollo de competencias desde los programas PIMEI que nacen de INAEM, en este caso se relacionarán con el sector de la construcción porque es el campo en el que trabajan las personas que atendemos.

Pero ¿qué demandan las empresas? En el mercado de trabajo la posesión de una titulación profesionalizante no es suficiente, en mi experiencia como técnica de empleo además de las características concretas de formación específica, la empresa va a valorar también conductas o competencias que tienen que ver con la polivalencia, la organización, la flexibilidad, la adaptabilidad, el trabajo en equipo... Pero también valorarán que manifestemos falta de interés en una entrevista, que nos mostremos presuntuosos, que hagamos comentarios despectivos sobre jefes o empleados anteriores o que seamos incapaces de describir nuestro antiguo trabajo. Es decir, competencias emocionales y profesionales tienen que ir unidas de la mano.

Haré una mención especial al fomento del espíritu emprendedor y la iniciativa empresarial. Desde la FP y mediante este sistema integrado, en ese empeño en la búsqueda de la calidad se va a hacer por favorecer el emprendimiento y la innovación. La competencia que supone el desarrollo del **Espíritu Emprendedor** se trabajará en las aulas del instituto como una competencia básica a adquirir y además desde los programas que el SEPE desarrolla través de actuaciones y medidas al efecto (servicios de apoyo a

la creación de empresas, incentivos en la cotización de la seguridad social, ayudas al autoempleo, capitalización de la prestación por desempleo, por poner algunos ejemplos).

Desde los programas en los que actualmente trabajo, PIMEI, se intenta fomentar esta cultura emprendedora ofertando formación, información y apoyo. Actualmente hacemos hincapié en la llamada Economía Social, una manera de emprendimiento colectivo que, sobre todo en el medio rural, está funcionando con éxito. Se trabajan competencias de innovación aplicadas al emprendimiento a través de talleres de creatividad, de resolución de problemas y de desarrollo de aspectos personales para la ocupación (DAPO) (ver Anexo).

¿Qué nos dice la norma sobre las competencias desde un punto de vista educativo y laboral? En la siguiente tabla mostraré un pequeño resumen al respecto:

TABLA 3: COMPETENCIAS Y FORMACIÓN PROFESIONAL. LO QUE NOS DICE LA NORMA	
Legislación que vincula ámbitos educativos y laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y Formación Profesional, cuya finalidad es la creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional para "facilitar la integración de las distintas formas de certificación y acreditación de las competencias y de las cualificaciones profesionales". En su disposición adicional séptima reconoce las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral. - La Ley de Empleo 56/2003, de 16 de diciembre supone vincular la formación profesional con el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y está entre sus objetivos "adoptar un enfoque preventivo frente al desempleo y de anticipación del cambio a través de acciones formativas que faciliten al trabajador el mantenimiento y la mejora de su calificación profesional, empleabilidad y, en su caso, recalificación y adaptación de sus competencias profesionales a los requerimientos del mercado de trabajo" - La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, en su texto consolidado modificado el 19 de julio de 2017, reconoce que las competencias deben vincularse a los mercados laborales en el preámbulo. - Real Decreto 122/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral
Legislación del ámbito educativo	<ul style="list-style-type: none"> - Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) que modifica a LOE. Respecto a las competencias en la FP, el resultado de aprendizaje debe poder permitir al alumnado "desarrollar las competencias propias de cada título de formación profesional - RD 1147/2011 de ordenación general de FP, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. En el artículo 7, elementos del perfil profesional: describe que es la competencia general y las competencias profesionales, personales y sociales. En el artículo 32 establece: "Los títulos de formación profesional acreditan las competencias incluidas en el perfil profesional, incluyendo competencias profesionales, personales y sociales para favorecer la

	<p>competitividad, la empleabilidad y la cohesión social, así como las cualificaciones profesionales y las unidades de competencia incluidas en el título”</p>
<p>Referencias a nivel de Europa</p>	<p>La Unión Europea también ha desarrollado instrumentos que favorecen la movilidad de las personas en el mercado europeo y que ayuden a mejorar su competitividad mediante la formación eficaz y a lo largo de la vida (Agencia Cualificaciones Profesionales de Aragón 2010)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Marco Europeo de Acción para el desarrollo de las competencias y cualificaciones 2002. Acuerdo entre organizaciones empresariales y sindicales Europeas - Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y el Consejo, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales - Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF-MEC). Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2009. Marco común de referencia creado por la Unión Europea para relacionar los sistemas nacionales de cualificación entre los diferentes países que la forman. Este consenso valida que nuestros profesionales titulados puedan trabajar en cualquier país de Europa. Define “competencia” como la “demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal; en el Marco Europeo de Cualificaciones, las competencias se describen en términos de responsabilidad y autonomía”.

Elaboración propia: información extraída de www.todofp.es y www.boe.es

2.3. La Formación Profesional y su proceso de aprendizaje.

Formarse por competencias en la Formación Profesional es una estrategia educativa que valora el aprendizaje centrándose en los procesos y los resultados que obtiene el alumnado. Cuando se aprende haciendo, siguiendo un proceso de trabajo, seguimos una metodología didáctica basada en el aprendizaje significativo. Esta metodología va a permitir al alumnado enfrentarse a tareas del mundo real, a responder a centros de interés y a obtener una base teórica. En este tipo de formación encontramos un proceso de aprendizaje que nos lleva al desarrollo de las competencias porque:

- Tiene aplicabilidad. Es decir, tiene adaptación a los intereses de empresas y alumnado
- Ofrece un aprendizaje integral (competencias profesionales, personales, sociales, metodológicas)
- Es un recurso para la cualificación permanente porque ofrece espacios flexibles de aprendizaje (presencial, semipresencial, online) y de flexibilidad curricular (aprendizajes modulares)

- Facilita la adquisición y desarrollo de competencias profesionales

En la Formación Profesional se planifica la oferta formativa identificando, seleccionando y describiendo las competencias que van a enseñarse según el **perfil profesional** (detallan saberes, procedimientos, habilidades, actitudes y destrezas requeridas para desempeñar un trabajo en un área profesional, se fundamenta y referencia en el currículo académico) y según el **perfil de puesto de trabajo** al que se quiera acceder (tareas específicas ligadas a un puesto laboral, relacionadas con una necesidad concreta de la empresa. Se suelen adquirir también con formación continua o por experiencia). Estas últimas son distintas al nivel académico alcanzado, pero se necesitan unas competencias básicas sobre las que construir aquellas más específicas.

Cuando se alcancen determinadas competencias con significación en el mundo laboral hablaremos de cualificación. En el Sistema de la Formación Profesional, todas las familias profesionales poseen sus propias cualificaciones que las definen, las cuales se organizan en unidades de competencia, que es la unidad mínima con significación para el empleo. Es decir, para definir una profesión de manera concreta, habrá que acudir a su competencia general y como no, a sus unidades de competencia. Las diversas competencias alcanzadas se podrán situar en un nivel de desempeño determinado que responderán a unos criterios de realización y a una serie de resultados medibles.

2.4. Algunos trabajos desarrollados en el Máster

A continuación, en las tablas adjuntas, expongo la síntesis y explicación de dos trabajos realizados en el segundo semestre del Máster, he elegido uno realizado de forma individual y otro que se elaboró en grupo.

<i>Tabla 4. Actividad 1: Elaboración de una Unidad Didáctica</i>	
Actividad realizada en la asignatura Diseño de Actividades de Aprendizaje	
Descripción	Trabajo Individual. Diseño y elaboración de una Unidad Didáctica completa y original extraída de una Programación Didáctica de su especialidad, en este caso del módulo “El juego Infantil y su Metodología” del Ciclo de Grado Superior de Educación Infantil. De esa unidad había que elegir dos o tres actividades y explicar su diseño con más detenimiento.

<p>Competencias Desarrolladas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocimientos didácticos en torno a los procesos de enseñanza y aprendizaje en las materias relativas a su especialización docente, propiciando un enfoque didáctico por competencias y la utilización de metodologías activas y colaborativas ➤ Diseñar unidades didácticas y actividades para el aprendizaje de las competencias y conocimientos que se estimen representativos ➤ Diseñar y elaborar los recursos necesarios para la configuración de un entorno de aprendizaje para las actividades diseñadas, siguiendo los principios y criterios establecidos previamente ➤ Organizar y orientar el proceso de trabajo de los estudiantes; desarrollar las actividades (sesiones expositivas, conducción de seminarios y debates, atención a grupos de trabajo); tutorizar y apoyar el proceso de aprendizaje, especialmente mediante evaluación formativa.
<p>Justificación</p>	<p>Considero que saber realizar una Unidad Didáctica es imprescindible para el profesorado, es hacer la reflexión sobre aprendizajes, pautas de enseñanza, centros de interés, estrategias, tiempo, materiales, evaluar... La realización de esta actividad me resultó bastante complicada y motivante a la vez, hubo mucho esfuerzo y bastante satisfacción, aunque me gustaría haber disfrutado más (mis circunstancias laborales mandaban sobre mi tiempo de dedicación). Y sobre todo, aparte de su utilidad, es la importancia de lo que me enseñaron. Lo importante que es dar coherencia a los contenidos mediante el diseño de las actividades, aprender a valorar aspectos organizativos, temporales, aprender a dejar lo mínimo a la improvisación, etc. Creo que si tuviera que definir o integrar en alguna categoría esta asignatura y este trabajo, lo haría con la palabra “relevancia”.</p>

Elaboración propia: información extraída de la guía de la asignatura de Diseño de actividades de Aprendizaje

Tabla 5. Actividad 2: Elaboración de un curso online contextualizado en el currículum de ESO o FP

<p>Actividad realizada en la asignatura Diseño de Materiales para la Educación a Distancia</p>	
<p>Descripción</p>	<p>Trabajo Grupal que consiste en diseñar y elaborar la estructura de un curso de formación dentro de una plataforma on-line para estudiantes de secundaria, bachillerato o formación profesional, acorde con la realidad educativa. Este diseño debe estar acomodado al contexto y a las características de los estudiantes y utilizar metodologías y materiales para la educación a distancia.</p> <p>Utilizamos Wix como plataforma e-learning. Wix es una plataforma, basada en el sistema “en la nube”, donde se puede crear una página web, blog o tienda online, de forma gratuita. La elegimos porque nos resultaba una forma atractiva de ofrecer contenidos y actividades de manera ordenada, muy visual. Creamos una web dónde se podía acceder a una Unidad Didáctica perteneciente al bloque temático de Prevención de Riesgos Laborales del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral. Dentro de esta se podía hacer uso de un blog para comunicarse, de los podcast, videos, noticias para ampliar conocimientos, ejercicios individuales, test interactivos a través de Daypo, juegos e incluso simuladores (además de acceso a normativa y teoría). La dirección: https://saracristinaespina7.wixsite.com/f-o-l</p>
<p>Competencias Desarrolladas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Considerar los aspectos didácticos: contexto, destinatarios, currículum, propósitos educativos, funciones didácticas y el papel del profesorado y de los medios que se ven implicados en el diseño y elaboración de material para la educación a distancia. ➤ Conocer las características de la no presencialidad y de los destinatarios. ➤ Diseñar materiales multimedia. ➤ Valorar la intencionalidad y funciones del material: objetivos, competencias, resultados de aprendizaje

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaborar contenidos y actividades de acuerdo con el perfil del alumnado y la etapa, respetando la secuenciación y organización.
Justificación	<p>Este trabajo me reportó una gran satisfacción porque nunca antes había construido una web e-learning. Era además muy motivante porque al ser muy visual enseguida ves cómo va quedando la estructura y se te van ocurriendo materiales y recursos para completarla. Los aprendizajes que obtuve sobre la formación a distancia me resultaron de gran aplicabilidad, sobre todo cuando sobrevino la crisis de la COVID-19, que entonces aún aprecias más el medio de aprendizaje no presencial.</p>

Elaboración propia: información extraída de la guía de la asignatura de Diseño de Materiales para la educación a Distancia

3. REFLEXIÓN CRÍTICA.

El Máster ofrece una formación especializada conducente a alcanzar las competencias necesarias para ejercer la docencia, a través del Trabajo Fin de Máster (en adelante TFM) el alumnado intenta evidenciar esas competencias adquiridas. Para la correcta realización de los trabajos elegidos para representar en este TFM, fue necesario haber concluido con éxito las anteriores materias aunque, destacaré por su aportación en particular, las de Diseño Curricular e Instruccional de la Formación Profesional, Procesos y Contextos Educativos, Psicología del Desarrollo y la Educación y Atención a los Alumnos con Necesidades Educativas Específicas del primer semestre.

La materia de Innovación e Investigación Educativa del segundo semestre, sumó aprendizajes que también pude aplicar en el diseño de las actividades, sobre todo en la parte crítica y reflexiva ya que, a la hora de diseñar actividades, acabas pensando en el alumnado que vas a tener delante. Aporta como digo, el descubrir la necesidad de innovar para la mejora continua, porque cada actividad pensada debe ser evaluada y debe ser susceptible de mejora, y eso es innovación.

3.1 Relación de los trabajos elegidos con las competencias del máster

El Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) elabora un sistema compatible con el europeo con el fin de facilitar la movilidad por Europa una vez nivelados los estudios. En este Marco se recogen la definición de los niveles superiores, las calificaciones y los niveles de aprendizaje.

El Real Decreto 1027/2011 de 15 de julio, detalla qué conocimientos y habilidades han de tener las personas tituladas en un Máster, dice “El nivel de Máster se constituye en el nivel 3 del MECES, en el que se incluyen aquellas cualificaciones que tienen como finalidad la adquisición por el estudiante de una formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar, orientada a la especialización académica o profesional, o bien a promover la iniciación en tareas investigadoras”.

A continuación expondré en la siguiente tabla, las asignaturas en las que he realizado los trabajos y su relación con las competencias del máster:

<i>TABLA 6. DETALLE DE ASIGNATURAS. RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS DEL MÁSTER</i>				
<i>Asignatura</i>	<i>Semestre</i>	<i>Trabajo/Actividad/Proyecto</i>	<i>Competencias básicas y generales del Máster</i>	<i>Competencias generales del máster</i>
Diseño de Actividades de Aprendizaje	Segundo	Elaboración y diseño de una Unidad Didáctica	CG.04*	CE.28* CE.29* CE.30* CE.31 CE.33*
Diseño de Materiales para la Educación a Distancia	Segundo	Elaborar y diseñar la estructura de un curso contextualizado en el currículo de FP, dentro de una plataforma de formación on-line	CG.04*	CE.28* CE.29* CE.30* CE.31 CE.33*

Elaboración propia: información extraída de la guía de las asignaturas de Diseño de actividades de Aprendizaje y de *Diseño de Materiales para la educación a Distancia*

CG04 - Planificar, diseñar, organizar y desarrollar el programa y las actividades de aprendizaje y evaluación en las especialidades y materias de su competencia

CE28 - Elaborar propuestas basadas en la adquisición de conocimientos, destrezas y aptitudes intelectuales y emocionales

CE29 - Desarrollar estrategias para aprender y enseñar a pensar y para el desarrollo del pensamiento creativo en el aula

CE30 - Identificar y planificar la resolución de situaciones educativas que afectan a alumnos con diferentes capacidades y diferentes ritmos de aprendizaje

CE31 - Teniendo en cuenta la estructura cognitiva de los alumnos, sus contextos sociales y sus motivaciones, diseñar y desarrollar propuestas educativas que les capaciten para el aprendizaje a lo largo de la vida, les ayuden a razonar de manera crítica y a comportarse de forma autónoma, ajustándose a las capacidades personales

CE33 - Analizar y valorar el impacto del uso de las tecnologías de la información y de la comunicación en los procesos de desarrollo y aprendizaje

3.2 Relación existente entre ambos trabajos

Ambas actividades, de carácter muy práctico, tienen varios elementos comunes ya que se trata de planificar, diseñar y elaborar actividades de aprendizaje. Unas actividades van a ser de tipo presencial y otras pensadas para e-learning, pero en ambas, teniendo en cuenta a los destinatarios, se concretarán:

- Objetivos y contenidos: ¿Qué enseñamos?
- Temporalización: ¿Cuándo enseñamos? orden y secuencia de los contenidos que queremos transmitir y de las actividades
- Metodología: ¿Cómo enseñamos? estrategias.
- Evaluación de los aprendizajes: Concretar qué, cómo y cuándo evaluamos.

Hay elementos comunes entre ambos trabajos también porque cualquiera de las actividades que se han planteado tanto en una asignatura como en la otra, pueden transformarse en clase presencial o en no presencial. Por ejemplo, el haber preparado algo de tipo online para Diseño de Materiales a Distancia, te lleva a pensar en poder hacerlo en un aula presencial, ya que el uso de las tecnologías también se da en las aulas no virtuales. Este tipo de sinergia ayuda a conseguir objetivos de tipo tecnológico, a mejorar competencias digitales del alumnado y a integrar otros formatos en nuestra forma de impartir las clases.

Al final se trata de planificar, diseñar y secuenciar tareas relevantes para el aprendizaje de nuestro alumnado, evaluar y organizar los materiales a impartir de una forma que sea más didáctica y que puedan alcanzar una serie de competencias requeridas para su formación.

3.3 Fundamentación teórica en relación con las competencias anteriores

Por la relación que tiene con las competencias adquiridas en este máster, me centraré en algunas teorías de la **corriente constructivista** como es el **Aprendizaje Significativo**. En el constructivismo se dice que las personas adquirimos conocimientos a través de un proceso de “construcción” individual y también subjetiva. Nuestras expectativas y nuestro desarrollo cognitivo van a ser determinantes para nuestro

aprendizaje. El concepto de **aprendizaje** ha sido ampliamente estudiado, los teóricos han aportado múltiples estudios relacionados con las formas de aprender que tenemos las personas. Igual que no hay una sola manera de enseñar tampoco hay una sola manera de aprender. Desde mi punto de vista, la práctica (saber hacer) sí funciona, aunque también hay que escuchar, descubrir, observar, leer, analizar, etc. Mediante los trabajos de ambas asignaturas pude poner en práctica algunos conocimientos adquiridos a lo largo de mi vida profesional y enriquecerlos con los nuevos.

- El psicólogo constructivista David **Ausubel** (1960) considera que se produce un aprendizaje significativo para la persona cuando se construye un vínculo entre el conocimiento previo del alumnado y el conocimiento nuevo que adquiere. Asociar lo nuevo con experiencias previas produce un anclaje que nos permite realizar un aprendizaje comprensivo que además será duradero porque se va a construir sobre él.
- **Biggs y Collis** (1982) presentan la Taxonomía SOLO que trata diferentes niveles de pensamiento para trabajar y reflexionar sobre ellos es decir, de nuevo anclajes para aprender a aprender. Esta taxonomía considera básico prestar atención a los resultados observables del aprendizaje. **John Biggs** (2005) en su teoría del Alineamiento Constructivo nos dice que la enseñanza debe ser un sistema equilibrado en el cual todos los componentes se apoyan y deben estar asentados para funcionar correctamente, el desequilibrio lleva a una mala enseñanza y a un mal aprendizaje.

También destacaría, por lo que me ha afectado personalmente la realización de estas tareas, las Teorías de Aprendizaje y Habilidades del siglo XXI caracterizadas por un conocimiento impulsado por la tecnología. Estas implican un trabajo colaborativo basado en la investigación, en el conocimiento y uso de las nuevas tecnologías. Se ocupan de afrontar problemas y preguntas de la cotidianidad, del mundo real, ahondando en el pensamiento crítico, trabajando habilidades personales y defendiendo el **Aprendizaje Autodirigido**.

Este tipo de aprendizaje lo subrayo porque nace de la motivación intrínseca de los propios estudiantes, es derivado del deseo o necesidad de aprender. No se queda en el

aula, a partir de lo que recibe se descubren nuevas estrategias, se intenta mejorar habilidades o nuevas maneras de resolver los problemas que surgen. Se busca una experiencia en el aprendizaje.

3.4 Propuestas teóricas sobre dos actividades realizables en un centro educativo

3.4.1 Diseño de Actividades para el Empleo dirigidas a jóvenes estudiantes de último curso de Formación Básica Profesional.

La Formación Profesional Básica no tiene asignatura de Formación y Orientación Laboral, aunque sí Formación en Centros de Trabajo (FCT) en el segundo trimestre del segundo curso. Es decir, al finalizar sus estudios se pueden incorporar a puestos laborales sin haber conocido, por poner algún ejemplo, la estructura de una nómina, sus derechos y deberes laborales o las diversas formas de buscar trabajo. Se trataría de realizar una serie de actividades sencillas y muy básicas, a lo largo del último curso donde pudieran aprender:

- Confección de un currículum vitae adaptado para personas sin experiencia ni demasiada formación utilizando plantillas Canva
- Canales de búsqueda de empleo online (App, metabuscadores, bolsas de empleo especializadas para jóvenes), el Plan Fija, la Garantía Juvenil... y formas de utilizar toda esta información
- Tips para una entrevista de trabajo
- Talleres de Nómina para Dummies
- Talleres de Derechos Laborales para Dummies
- El Contrato Laboral.
- El SEPE y el INAEM. ¿Cómo funciona eso?

El objetivo sería acercar a nuestro alumnado a la realidad del trabajo, a veces en edades tempranas se idealiza el mundo laboral y existe cierta “urgencia” por acceder a él. En mi experiencia me he encontrado alumnado al que no le importa tener una formación insuficiente, aunque sea claramente incompleta. Se desea acceder a un sueldo y a un puesto para obtener cierta independencia. Parece bastante cuando tienes 16 años, pero la

realidad del mercado es otra, mucho más cruda y realista. Estaría bien que antes de esta inmersión en las prácticas en los centros, aprendieran estrategias básicas de búsqueda de empleo, cómo es un contrato laboral y una nómina, qué hay que hacer para apuntarse en el INAEM y qué ocurre cuando acaba nuestro contrato laboral, por ejemplo y, además, con la práctica pueden observar a través de las ofertas de empleo lo que exige el mercado laboral.

3.4.2 Diseño de un Tablón Interactivo de Formación y Empleo para jóvenes de un IES desde un Grado Superior de Animación Sociocultural y Turística.

Realización de un Tablón de Anuncios Colaborativo a través de plataformas tipo Padlet con su dashboard (en su forma gratuita), o si hay presupuesto utilizando Glogster o Showscreen. Allí se pueden subir notas en las que se informe acerca de cursos, ofertas de trabajo, becas, intercambio de libros de texto...etc. La actualización y limpieza del Tablón se debe organizar a lo largo del curso, tiene que ser algo activo, dinámico. Puede organizarse de varias maneras: formando un grupo voluntario de alumnas o alumnos, repartiendo el trabajo entre el alumnado dividiéndolo por áreas, trabajando en grupos pequeños colaborativos con roles intercambiables (supervisión, redacción, dirección...).

Estos tableros puede tener visibilidad dentro de los cursos de Animación Sociocultural, de la Familia de Servicios a la Comunidad o incluso hacerlos extensibles a todo el IES a partir del blog del instituto o de la página web.

4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE FUTURO

Como ya he apuntado anteriormente, la pandemia marcó una parte importante del curso. Esta situación sobrevenida dejó entrever que no siempre las condiciones para el uso de los recursos tecnológicos fueron idóneas o suficientemente válidas y que la brecha digital era una realidad entre las familias. No siempre nos enfrentábamos todos a la formación no presencial de manera igualitaria, afloraron problemas como el acceso a Internet, el tipo de dispositivos que usábamos, el software, o incluso el no tener en cuenta las circunstancias vitales que nos rodeaban al confinarnos.

Por otro lado docentes y discentes descubrimos que en el dominio de las TIC (tecnologías de la Información y la Comunicación) y el papel de las TAC (Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento) son tan fundamentales como puede ser el tener acceso a ellas. Hubo incluso la sensación de que el sistema educativo no estaba lo suficientemente preparado para este cambio digital, no tanto por la predisposición del profesorado o por las herramientas, o por los medios, sino por la falta de experiencia y/o formación en los medios virtuales o las diferentes formas de acceso a los contenidos digitales de los discentes.

Esta situación, desde mi punto de vista, muestra que hay maneras de impartir clase que en ocasiones son difíciles de plantear en un entorno digital porque no es lo mismo dar una clase presencial que colocarse delante de una cámara o, no es lo mismo, trabajar en el aula un tema que colgar material esperando que los discentes lo descarguen. Hay que pensar que a pesar de la distancia hay que activar de igual modo a nuestras alumnas y alumnos, seleccionar y diseñar actividades que despierten su curiosidad y motivación.

Esta nueva disposición que ha acontecido nos ha situado ante una realidad educativa que nos ha obligado a olvidarnos del concepto de clase tradicional y, en mi opinión, ha significado una gran oportunidad de aprendizaje, de sumar experiencias que como futuros docentes nos pueden ayudar a afrontar un modelo de enseñanza que discurra entre entornos virtuales de aprendizaje.

Lo que sí que tengo claro, después de todo este tiempo en que se han tenido que adoptar métodos didácticos y/o pedagógicos diferentes a la presencialidad en tiempo récord, es que la profesión docente requiere desarrollo competencial, formación continua y permanente. Investigar e innovar sería la base.

Éste tiempo en el Máster me ha enseñado a través de este *aprendizaje experiencial*, como expliqué al principio del documento, la necesidad real de procurarnos un aprendizaje constante, el aprender a buscar recursos, trabajar sobre el diseño de actividades, evaluar, planificar, tratar de buscar respuestas innovadoras a nuevos problemas, a intentar descubrir recursos que nos permitan ser flexibles y adaptarnos a los cambios que puedan sobrevenir, de ser críticos con nuestra manera de hacer y también con las nuevas estrategias didácticas.

Hice un camino hacia la profesión docente a través de las competencias que nos ofreció este Máster. Aprendimos a investigar, desarrollar proyectos nuevos (innovar), evaluar... pensar en las personas que tenemos delante para adaptar nuestras actividades y que puedan servirles, contemplar de algún modo las circunstancias o la coyuntura que estén viviendo y, sobre todo, aprendimos a no dar nada por hecho.

Desde las clases recibidas en la Universidad de Zaragoza (y desde mi opinión siempre) puede haber algunas situaciones de aprendizaje susceptibles de mejorar. Por ejemplo, la utilización de los medios audiovisuales como recurso expositivo. Éstos son utilizados habitualmente para presentar los contenidos de su asignatura, sin más. Clases magistrales con PowerPoint y algún enlace a YouTube es lo que recibes mayormente. Si nos ceñimos a mandar trabajos sin más, sin tener en cuenta al alumnado, sus dudas o necesidades, se corre el riesgo de que los discentes acabemos viendo el Máster como un trámite más o menos largo o pesado para llegar un propósito y no como una oportunidad de aprendizaje.

Una propuesta de mejora para no alejarse de la bidireccionalidad, para hacer al alumnado protagonista y provocar experiencias de aprendizaje, podría ser intercalar acciones de feedback con el alumnado de forma más activa: kahoot, mapas mentales en la pizarra o en el tablero tras acabar una explicación, dinámicas, roll playing, la configuración del aula, realizar alguna clase de manera virtual (porque es posible que se pueda volver a dar otra circunstancia similar), practicar en el aula metodológicas didácticas innovadoras y activas (clase invertida, por ejemplo), hacer trabajos en red.... También diré que, por supuesto, en varias materias que hemos recibido se hacen este tipo de actividades, no pretendía generalizar.

Por último, como propuesta de futuro, la intención es seguir formándome en el campo de la Educación, quizá buscando un enfoque más tecnológico. Investigar, leer acerca de procedimientos y estrategias didácticas para la formación en nuevas tecnologías que conduzcan a la utópica quiebra de la brecha digital.

Por el trabajo que desempeño, descubro cada día que un buen número de usuarios de los programas de empleo se encuentran muy limitados a la hora de manejar las nuevas

tecnologías. Creemos, por norma general, que es algo que les ocurre a las personas mayores. Pero es un error.

Por la oficina pasan cada día mujeres y hombres de todos los grupos de edad, desde los 16 hasta los 64 años, y sorprende que muchas veces no sepan realizar operaciones tan simples como adjuntar un documento a su correo y enviarlo a otra dirección (no hablo de poder operar con la cuenta corriente en un banco online, de comprar una entrada para un concierto o de solicitar una cita en la seguridad social con el móvil). Esto les supone una dificultad añadida a la hora de incorporarse al mercado laboral, las empresas ya no admiten currículos “en mano” como se hacía antiguamente y buscan personas con habilidades en el manejo de todo tipo de herramientas digitales.

Creo que habría que llevar a las aulas una formación digital sobre actividades de la vida diaria. Podemos encontrar un alumnado que realmente no es analfabeto digital porque puede ser muy hábil manejando redes sociales y juegos en la Red, pero que sin embargo son incapaces de subir un ejercicio a una plataforma virtual, o enviar a sus profesoras y profesores un trabajo a través del correo electrónico. Esa falsa sensación de alfabetización se debe combatir desde el aula. Es una obligación y un derecho que todas las personas puedan tener las mismas oportunidades de acceso y de comprensión de las redes y la tecnología digital.

5. REFERENCIAS DOCUMENTALES

A. Bibliografía

Aguilar Sancho, T. (2010) Agencia Cualificaciones Profesionales de Aragón (ACPA). Literatura gris, apuntes Postgrado en Orientación para el Empleo. Edita Universidad de Zaragoza y Gobierno de Aragón.

Blasco Calvo, P.; Pérez Bullosa, A.; Fossati Marzá, R.; (2010). *Orientación Profesional. Desarrollo de competencias y práctica profesional*. Cap. 1. El conocimiento de sí mismo. Ed. Nau Libres.

Comisión Europea. El Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF-MEC) Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2009. ISBN 978-92-79-08475-1

De Miguel Díaz, M. (Dir.); Alfaro Rocher, I.J.; Apodaca Urquijo, P.; Arias Blanco, J.M.; García Jiménez, E.; Lobato Fraile, C. y Pérez Boullosa, A. (2006) *Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias* (p. 29). Ediciones Universidad de Oviedo.

INTEF (2017). Marco Común de Competencia Digital Docente – Septiembre 2017.

Manzano Garrido, F. (2005). *El Sistema Nacional de Cualificaciones y la Formación Profesional*. Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera. Madrid: FOREM.

Sobrado Fernández, L. M.; Álvarez Rojo, V.; (2009). Cap. IV: Análisis de las Competencias y Cualificaciones Profesionales (p.p 143-148). *Orientación Profesional. Nuevos escenarios y perspectivas*. Ed. Biblioteca Nueva

Tejada Fernández, J. (2010). *Sistemas de formación reglada y no reglada*. Grupo CIFO. UAB. Literatura gris, apuntes Postgrado en Orientación para el Empleo UNIZAR.

B. Legislación referida y consultada.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional Madrid: Boletín oficial del Estado (2002)

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

Ley Orgánica 2/2006, de 3 mayo de Educación (LOE). Título I, capítulo V, art. 39. Madrid: Boletín oficial del Estado (2006)

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. Madrid: Boletín oficial del Estado (2013)

Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

Real Decreto 1147/2011 de 29 de julio, Ordenación general de la Formación Profesional del Sistema Educativo

Orden de 29 de mayo de 2008, del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón, que establece la estructura básica de los currículos de los Ciclos Formativos de Formación Profesional y su aplicación en la Comunidad Autónoma de Aragón

C. Publicaciones en Página de la Facultad, UNIZAR, Moodle y Add

Cuevas, J. (2020). Innovación e Investigación Docente. Zaragoza: Anillo Digital Docente-Plataforma Moodle, Universidad de Zaragoza. Recuperado de <https://moodle.unizar.es/add/>

Universidad de Zaragoza. Guía de la asignatura Diseño de Actividades de Aprendizaje. UNIZAR (2019/20)

Universidad de Zaragoza. Guía de la asignatura Diseño de Materiales para la Educación a Distancia. UNIZAR (2019/20)

Universidad de Zaragoza. Memoria del Máster en profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas, Artísticas y Deportivas

D. Webgrafía

[Https://www.boe.es](https://www.boe.es)

<https://cifpa.aragon.es> (objetivos: <https://cifpa.aragon.es/objetivos/>)

<http://fp.educaragon.org/arboles/arbol.asp?strseccion=SFP04&guiaeducativa=&sepRuta>
=

<https://ivac-eei.eus/es/scfp/>

<https://www.learningbp.com/es/aprendizaje-significativo-ausubel-teoria/>

<https://saracristinaespina7.wixsite.com/f-o-l>

<http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/fp-actual.html>

6. ANEXOS

Fundación Laboral de la Construcción. Programa PIMEI

PROGRAMA: PIMEI SECTOR CONSTRUCCIÓN	
TUTOR/A:	FECHA:
NOMBRE Y APELLIDOS DEL USUARIO/A	
Objetivo: Entrenamiento en técnicas y recursos que mejoren las habilidades y competencias transversales necesarias para afrontar todo lo que implica la realización de una búsqueda de trabajo efectiva y el mantenimiento de un puesto de trabajo. Se tendrán en cuenta todas aquellas competencias clave detectadas para el sector de la construcción.	

ACTUACIÓN: Desarrollo Personal, competencias personales, técnicas de gestión	Horas:
<p>¿Cómo pueden identificarse las competencias? ¿Cómo pueden desarrollarse? Reconocimiento. Comprensión. (Auto) evaluación. Práctica. Aplicación. Seguimiento y reforzamiento.</p> <p>Las competencias más buscadas:</p> <p>Modelo de competencias : Personal (Confianza en sí mismo, Auto control, Asertividad, Visión positiva, Gestión del estrés) Logro (Orientación a resultados, Iniciativa, Responsabilidad, Resolución de problemas, Planificación y organización) Colaboración (Empatía, Trabajo en equipo, flexibilidad) Movilización (Liderazgo, Influencia Comunicación, Orientación al servicio y al cliente Resolución de conflictos, Desarrollo de otros)</p> <p>Otras actuaciones alternativas:</p>	

USUARIO/A	ORIENTADOR/A
Firma	Firma y sello de la Entidad

Fundación Laboral de la Construcción. Programa PIMEI

PROGRAMA: PIMEI SECTOR CONSTRUCCIÓN	
TUTOR/A:	FECHA:
NOMBRE Y APELLIDOS DEL USUARIO/A	
<p>Objetivo: Entrenamiento en técnicas y recursos que mejoren las habilidades y competencias transversales necesarias para afrontar todo lo que implica la realización de una búsqueda de trabajo efectiva y el mantenimiento de un puesto de trabajo. Se tendrán en cuenta todas aquellas competencias clave detectadas para el sector de la construcción.</p>	

ACTUACIÓN: DESARROLLO PERSONAL	HORAS:
<p>Trabajaremos algunas de las características personales que te ayudan a ser mejor profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La constancia: ser persistente y trabajar duro es fundamental para lograr los objetivos profesionales • Compromiso: la mayoría de las empresas exigen hoy un compromiso que va más allá de fichar al entrar y al salir • La organización: Todas las empresas valoran muy positivamente a una persona que sea capaz de planificar una serie de acciones y cumplir con lo pautado. <p>Trabajaremos Competencias profesionales que nos llevan a mejorar el desarrollo personal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa: ser capaz de tomar decisiones, de iniciar proyectos y de impulsar acciones. • Liderazgo: quien desea ser líder en el ámbito laboral tiene que desarrollar una serie de cualidades que incorporará al mismo tiempo a su vida privada, como por ejemplo a capacidad para tomar decisiones, identificar los objetivos o el gestionar equipos. • Gestión del trabajo: Una persona que aprenda a ser organizada en su trabajo extrapolará ese conocimiento a su vida privada. • Capacidad para las relaciones interpersonales: la comunicación y la buena disposición contribuyen a generar un buen clima laboral. Tener una actitud tolerante y abierta facilita la interacción con otras personas a nivel personal y profesional. 	

- **Flexibilidad:** La flexibilidad es vital y permite adaptarse, no solo a las condiciones de trabajo, sino también a quienes se encuentran alrededor.
- **Trabajo en equipo:** trabajar en equipo es fundamental y aprender hacerlo no tan sencillo como podemos pensar. Requiere ser humildes, saber escuchar y si es nuestro papel, mandar.
- **Autoconocimiento:** cuando te conoces como profesional te conoces como persona. Sabrás tus puntos fuertes, pero también los débiles, lo que te hará un mejor trabajador, ya que sabrás como explotar los primeros y minimizar los segundos.

Otras actuaciones alternativas:

USUARIO/A	ORIENTADOR/A
Firma	Firma y sello de la Entidad