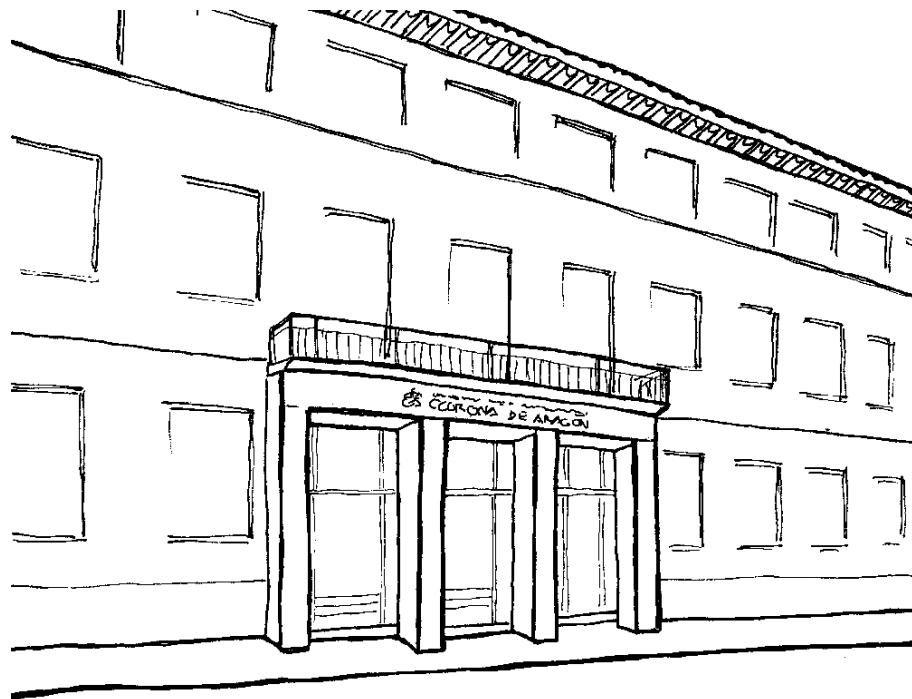




Practicum I

68504-Practicum I. Integración y participación en el Centro y fundamentos del trabajo en el aula



Elaborado por: López Esteban, Alberto

Tutor Universidad de Zaragoza: Don Jacobo Cano de Escoriaza

Tutor Centro Público Integrado Corona de Aragón: Don Wenceslao Pascual Tesán



Índice

-PRESENTACIÓN DEL CENTRO-	3
-DIARIO-	4
-MAPA DE DOCUMENTOS-	7
-ESTUDIO EN PROFUNDIDAD DE UNO DE LOS DOCUMENTOS-	10
-ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LOS CAUCES DE PARTICIPACIÓN-	12
-ENTREVISTAS CON LOS RESPONSABLES DE DEPARTAMENTO-	12
- Dpto. de Innovación y transferencia del conocimiento.	12
- Dpto. de Evaluación y Acreditación de Competencias.	14
- Dpto. de Información Orientación Profesional y Empleo (IOPE).	15
- Dpto. de Calidad y mejora continua.	16
-ENTREVISTAS CON EL EQUIPO DIRECTIVO-	18
- Jefatura de estudios del cpi Corona de Aragón.	18
- Dirección del cpi Corona de Aragón.	19
- Secretaría del cpi Corona de Aragón.	21
-REFLEXIÓN PERSONAL-	22



-PRESENTACIÓN DEL CENTRO-

El Instituto "CORONA DE ARAGÓN" es un centro público actualmente situado en la calle Corona de Aragón de Zaragoza; inaugurado el actual edificio en 1962, la historia del centro se remonta al año 1928 cuando era "Escuela Elemental de Trabajo", posteriormente en 1957 pasa a ser "Escuela de Maestría Industrial de Zaragoza" y en 1974, recibe el nombramiento de centro oficial de FP de primero y segundos grados pasando a denominarse "Instituto Politécnico Nacional de Formación Profesional de Zaragoza".

Como podemos ver, la historia del centro siempre ha estado ligada a la formación y al aprendizaje de oficios. Actualmente conviven en el mismo edificio 2 centros muy diferenciados; El IES Corona de Aragón y el CPI Corona de Aragón.

El C.P.I.F.P. Corona de Aragón dedica su actividad a la prestación de enseñanzas de Formación Profesional de Grado Medio y Superior y de Formación Profesional para el Empleo, garantizando al alumnado la adquisición de las competencias profesionales, personales y sociales necesarias para su próxima incorporación al mundo laboral.

La Dirección del C.P.I.F.P. Corona de Aragón está convencida de que el principio de mejora continua debe ser la base de la cultura del Centro y por tanto, se compromete a difundirlo en todos los niveles de la organización mediante la adecuada formación, motivación y aumento de la competencia profesional de su personal.

Así mismo se compromete a la continuidad y difusión del Sistema de Gestión de la Calidad implantado en el Centro. Para ello pone los recursos con los que cuenta el Centro, a disposición de todos los implicados en el desarrollo de esta política, tratando de gestionarlos de la manera más eficaz posible.

La Dirección se compromete a proporcionar los recursos necesarios para cumplir los objetivos y a revisar su coherencia con la política de la calidad del instituto, así como a garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios que afectan a la actividad del Centro. Para ello, necesita que todos los empleados de C.P.I.F.P. Corona de Aragón, incluido el Consejo Social, sean responsables de la calidad del trabajo.



Practicum I



Universidad
Zaragoza

-DIARIO-

- Lunes, 19 de noviembre de 2012

Francisco Valdivia Calvo, coordinador del Practicum en el centro público integrado Corona de Aragón, nos recibe y nos presenta junto a la jefa de estudios Nieves Rosell, el manual de acogida para el personal docente, nos presentan el centro, dónde podemos obtener información, quiénes son los tutores, y qué podemos hacer y qué no, en el centro.

Hablamos de que es un centro integrado de FP diferenciándolo de un IES, legislación, formación reglada y no reglada, formación para el empleo, acreditación de competencias, orientación profesional; Nos presentan la guía para el profesorado para incorporarse al centro, con los diferentes responsables, comunicación, secretaría, conserjería, siglas, situación espacial de las aulas, control de asistencia del profesorado y del alumnado, organigrama, oferta educativa y calidad. Hacemos una visita a las instalaciones del centro, salas, talleres... y conocemos a nuestro profesor tutor en el centro de prácticas, que a su vez es el jefe de estudios de nocturno Wenceslao Pascual.

- Martes, 20 de noviembre de 2012

Tras una reunión inicial con nuestro tutor, nos situamos en el centro y en el departamento, consultamos los documentos que nos tenía preparados nuestro tutor y nos responde a nuestras dudas; ¿Qué, es un centro integrado? ¿Qué documentación particular tiene con respecto a un IES?.. Se planteó la posibilidad de conocer al grupo de alumnos, y la metodología y pedagogía empleada en la impartición de la asignatura, muy diferente de un IES al uso, por el perfil del alumnado, por lo que nos introdujimos como oyentes durante 30 minutos en la asignatura de FOL de 1º de FP técnico en transporte técnico sanitario.

Se trata de un grupo más bien reducido, 15 alumnos, a los que no hubo que llamar la atención en ningún momento. Interesados en la materia por su relación con el mundo profesional y el interés de los temas que trata. El profesor, enfatiza mucho para mantener la atención, utiliza muy marcadamente la expresión verbal y la no verbal para motivar al alumnado y que no se despiste. El aula cuenta con pizarra, y con pizarra digital.



Practicum I

- Miércoles, 21 de noviembre de 2012

Entrevista con Isabel Clemente profesora de FOL en la modalidad de FP a distancia; Conversamos sobre la formación a distancia, viendo las ventajas e inconvenientes de la misma, la imposición desde Madrid del currículo, y las diferencias con el mismo en la presencial. Es formación a distancia, pero semipresencial, ya que tercio del módulo se imparte en el aula.

Vemos el programa IES FACIL, y vemos como se hace el registro asistencia alumnado.

- Jueves, 22 de noviembre de 2012

Reunión con Nieves Rosell, jefa de estudios general del centro. Que nos explica detalladamente el funcionamiento del centro, instalaciones..., las diferencias entre un IES y un Cpi, líneas de trabajo, procesos clave y procesos estratégicos.

- Viernes, 23 de noviembre de 2012

Entrevista con Ana Calvo jefa del departamento de FOL

Mario Sánchez García del Dpto. Mecánico nos enseña el cuaderno de profesor para la calidad, donde se reflejan el registro de asistencia, las calificaciones de exámenes, trabajos, ponderaciones, el seguimiento de la programación, registro de entrega programación corta del alumno...

- Lunes, 26 de noviembre de 2012

Entrevista con José Luis Huertas Talón del departamento de innovación y transferencia del conocimiento, que nos explica los proyectos que están llevando a cabo en el centro y la relación con las empresas y el centro integrado.

Después procedemos con la lectura de documentos y redacción de la memoria.

- Martes, 27 de noviembre de 2012

Entrevista con José Antonio González, director de la Agencia de Cualificaciones Profesionales de Aragón.

Conversación con varios profesores del módulo de FOL e Iniciativa Emprendedora sobre cómo afectan las modificaciones las leyes de educación y sus materias, para compatibilizar diferentes grupos de LOGSE, que ahora son 3 horas de FOL en lugar de 2 horas semanales, derechos laborales, prevención de riesgo y relaciones de entorno, negociación, trabajo en equipo... En LOE son iguales en grado medio y en grado superior.



Practicum I



Universidad
Zaragoza

La calidad marca los currículos, y en todos los grupos se imparte la misma materia, pero no es lo mismo un grupo de mañana que uno de tarde, por ello, con una periodicidad mensual se revisan entre los profesores del departamento que porcentaje de la materia se ha impartido por grupo.

- Miércoles, 28 de noviembre de 2012

Entrevista con el director del centro José Manuel Martínez, que nos explica la documentación institucional del centro, las funciones y deberes del director, y nos resuelve las dudas que le planteamos.

A continuación, hemos tenido una entrevista con Teresa Lasala, jefe del departamento de Información Orientación Profesional y Empleo (IOPE) que nos ha explicado cuales son las funciones del departamento, y luego ha respondido a nuestras preguntas.

Finalmente he tenido una conversación sobre la elaboración del trabajo y el cuestionario de evaluación con Paco Valdivia que ha desviado en una sobre los modelos educativos y los métodos de enseñanza-aprendizaje.

- Jueves, 29 de noviembre de 2012

Jornada intensa de entrevistas con el secretario del centro, y de la jefa del departamento de Calidad; departamento que está presente en todas las actividades del centro, desde que entra el alumno, hasta que se revisa su inclusión en el mercado laboral.

- Viernes, 30 de noviembre de 2012

Ultimo día en el centro, resolvemos dudas con mi compañero de prácticum y aprovechamos para hacer las últimas cuestiones a nuestro tutor sobre el funcionamiento del departamento con respecto al marco de calidad en cuanto a reuniones, y en cuanto a coordinación con otros departamentos y su función como docente y como jefe de estudios.



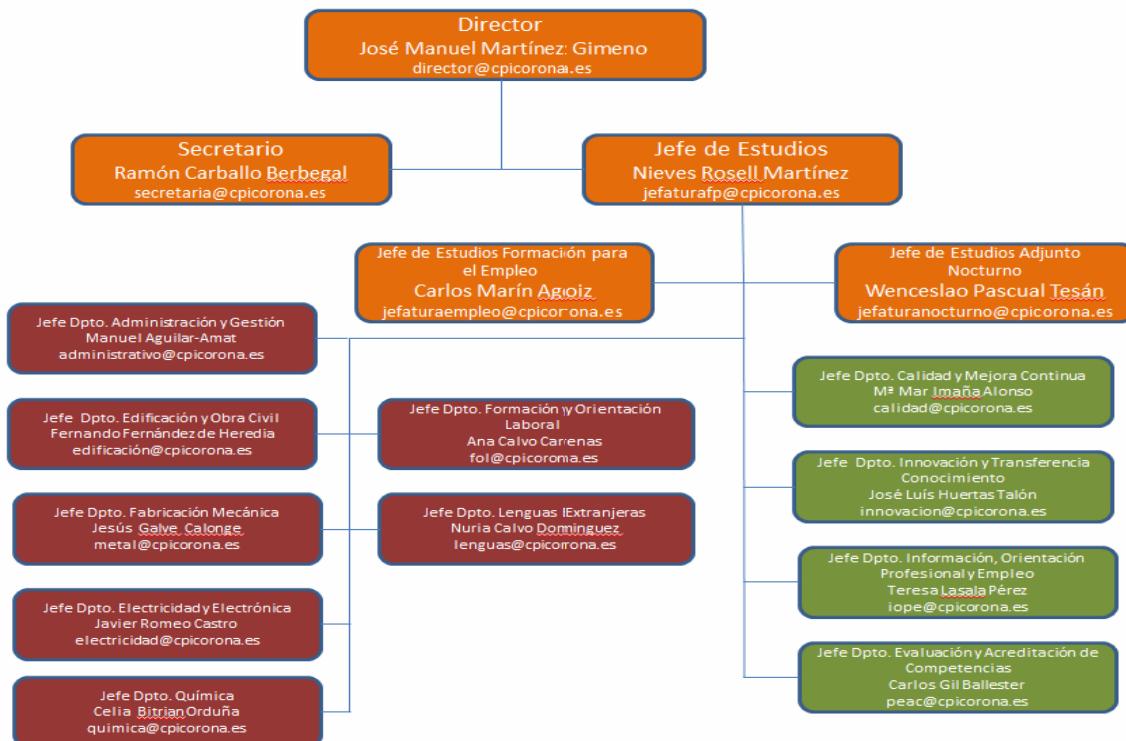
-MAPA DE DOCUMENTOS-

Los documentos mínimos que debe presentar un centro integrado, vienen definidos por el Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros Integrados de Formación Profesional y en concreto, en nuestra comunidad autónoma, se regulan por el DECRETO 190/2009, de 3 de noviembre del Gobierno de Aragón (BOA no 223 de 17/11/2009). A partir de estos mínimos, los centros se pueden extender cuanto precisen.

Las funciones de cada uno de los órganos colegiados, así como de los puestos de trabajo definidos, se establecen en el Reglamento de Régimen Interior del C.P.I.F.P. Corona de Aragón, y se ven desarrollados en el manual de calidad del centro; el consejo social, el claustro de profesores y los departamentos de formación integrada, son los organismos que tienen la responsabilidad sobre dichos documentos.

Los Departamentos de Formación Integrada del C.P.I.F.P. Corona de Aragón:

Organigrama del centro:



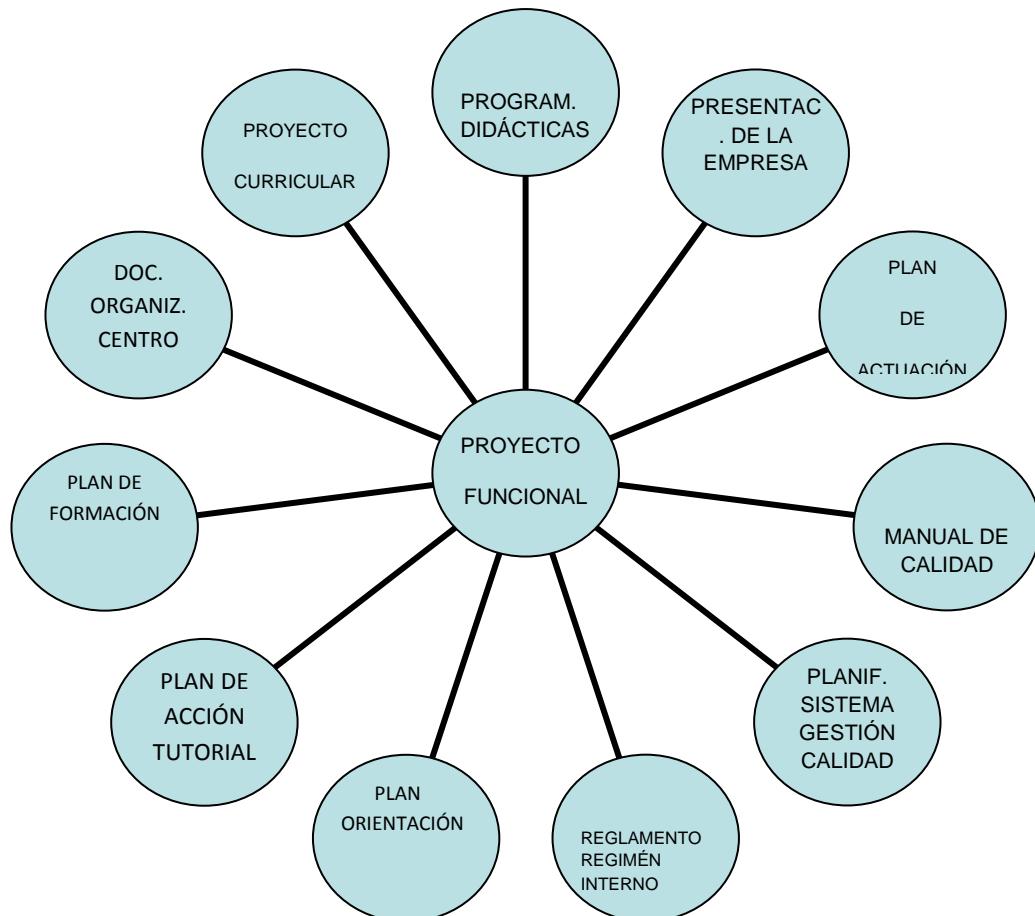


Bajo el paraguas de la Planificación del sistema de gestión de calidad (políticas de calidad, objetivos, indicadores, auditorías, plan de formación, plan de medición satisfacción del personal...) se elaboran los documentos que se detallan a continuación basándose en la experiencia previa del centro y en la legislación y la normativa específica.

Revisión del sistema de *Gestión de calidad*:

- Cumplimiento de Objetivos
- Encuestas de Satisfacción
- Seguimiento Global de los Indicadores
- Evolución de los Indicadores

Mapa de documentos





Practicum I

Procesos y subprocessos

i) de Gestión del sistema de calidad:

- Gestión de la Documentación
- Requisitos y control de la calidad
- Oferta formativa
- Matriculación y admisión del alumnado
- Planificación
- Acogida personal docente
- Elaboración de Presupuestos
- Servicio no conforme
- Reclamación de Clientes
- Acciones Correctivas/Preventivas
- Auditoría interna
- Revisión del sistema
- Medición del grado de satisfacción

ii) de Enseñanza-Aprendizaje del profesorado:

- Formación y motivación del personal
- Elaboración de Memorias
- Inicio curso escolar (recepción, información...)
- Acogida del alumnado
- Proyectos curriculares y programaciones (Gral., Dpto., Didácticas, Alumno, FP...)
- Actividades complementarias y extraescolares
- Evaluación del proceso formativo
- Formación en Centros de Trabajo

iii) compras y proveedores:

- Evaluación de proveedores
- Compras

iv) de mantenimiento y seguridad:

- Mantenimiento y Seguridad
- Calibración

v) de formación para el empleo:

- Formación para el empleo



-ESTUDIO EN PROFUNDIDAD DE UNO DE LOS DOCUMENTOS-

Dadas las particularidades del centro, muy enfocado en la formación laboral, he querido analizar el Plan de Orientación.

Este documento, cuenta con una introducción y una justificación del mismo en base a los objetivos generales que se plasman en él, esta enfocado a la orientación académica y profesional, y se centra en esta última para construir el itinerario formativo y profesional del alumnado.

La responsabilidad orientadora, es deber de todo el profesorado de los centros integrados, según indica la legislación, pero siempre con el apoyo en el departamento de IOPE y los tutores y tutoras. La elaboración de este documento es función del Dpto. de IOPE, que con jefatura de estudios y dirección lo deben ratificar.

Los objetivos generales son muy generales, y son los de favorecer el autoconocimiento para el alumnado, facilitar estrategias para la toma de decisiones, conocer los intereses profesionales del alumnado, proporcionar información sobre opciones académicas, ofrecer información a las familias, conocer profesiones y procedimientos de búsqueda de empleo... todos ellos muy enfocados al ámbito laboral.

El Plan de Orientación consta de:

- *Acción tutorial*: documento que detalla las labores del tutor, mediante procedimientos, e información y orientación para la inserción en el mundo laboral.

- *Orientación académica y profesional*: Es la principal función del Dpto. de IOPE.

- *Atención a la diversidad*: Entendida como la variedad de clientes que dispone el centro, por la impartición de la Formación Profesional y el Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias, y no tanto por adaptaciones curriculares.

Además, se detalla la Orientación académica y profesional sobre:

- *Formación reglada*; en ciclos de grado medio y grado superior.

- *Formación para el empleo*; mediante cursos del INAEM y otros cursos.

- *Salidas profesionales*; trabajo cuenta ajena, administración civil y militar y autoempleo.

- *Salidas educativas*; universidad, otros ciclos formativos, otros cursos.



Practicum I



Universidad
Zaragoza

El centro cuenta con las siguientes herramientas para la orientación:

En enseñanza reglada, el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) y en enseñanza para el empleo, contamos con la intermediadora del INAEM y el Espacio Empleo, así como entidades relacionadas tanto empresariales como de la administración.

Actividades de tutoría lectiva, actividades de intervención con el grupo, actividades de atención individualizada, programaciones didácticas, complementarias, extraescolares...

Las concreciones de actuaciones con el alumnado, son el siguiente punto del documento, donde se mencionan las capacidades, intereses y motivaciones del alumnado, y luego se habla sobre el asesoramiento e información sobre opciones académicas y formativas para favorecer la inserción laboral.

Con las familias, las concreciones son menores, y se plantean atenciones grupales e individualizadas para favorecer la orientación del alumno sobre el conocimiento de las capacidades de sus hijos, y el asesoramiento formativo e iniciativas de Formación Profesional y Educación para personas adultas.

La atención a la diversidad en un centro integrado se presenta en cuanto a las personas a orientar y su tipología para potenciar su adaptación escolar y profesional.

El documento, sintetiza lo expuesto anteriormente, separándolo según el objetivo de orientación. Orientación según el cliente, orientación en ciclos formativos, orientación a desempleados, orientación a trabajadores, orientación a personas con bachilleratos, orientación a personas con ESO, referentes en el proceso, Dpto. de IOPE y quién se encarga de la orientación.

A continuación se exponen los procedimientos de coordinación de los profesionales que intervienen en la orientación, que se dividen en coordinación interna y externa.

Los tutores tendrán reuniones de carácter mensual con IOPE para la programación de actividades de atención individualizada y programar las actividades de tutoría.

El Dpto. de IOPE junto con el equipo directivo del centro, tendrán reuniones con los servicios e instituciones del entorno para desarrollar determinados programas, y se tratarán temas como el calendario de actividades, los profesionales implicados, tipo de actividades...

El plan acaba con el procedimiento para realizar el seguimiento y la evaluación de las actividades de orientación académica y profesional, donde se valoran las actuaciones de orientación, las incorporaciones de estas en las programaciones didácticas, la memoria final elaborada por IOPE, las actuaciones de intermediación del INAEM, del profesorado de FOL y de los agentes externos.



Este seguimiento se hace mediante la coordinación entre tutores, equipo educativo, el profesorado de los departamentos profesionales, los agentes externos y el profesorado de FOL mediante cuestionarios sencillos que permiten evaluar las acciones de orientación y las de acción tutorial.

-ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LOS CAUCES DE PARTICIPACIÓN-

En el Reglamento de Régimen Interno (RRI), se presentan los cauces de participación, detallados por el sistema de gestión de calidad, donde es el Consejo Social y el Claustro de profesores, los que junto con dirección y los delegados del alumnado, componen los órganos de participación, que se detallan a continuación, en las entrevistas realizadas.

-ENTREVISTAS CON LOS RESPONSABLES DE DEPARTAMENTO-

Se concretaron amplias entrevistas con los responsables de los departamentos estratégicos, donde se reseñaron las funciones de cada órgano, y las relaciones existentes en el centro.

- Dpto. de Innovación y transferencia del conocimiento.

Este departamento, tiene como función principal la de impulsar la innovación en la formación profesional, atender los aspectos de formación del profesorado relacionados con la innovación y fomentar la investigación aplicada. También debe dinamizar la cooperación con las empresas, los agentes sociales y otras organizaciones y con el tejido empresarial del entorno del centro.

José Luis Huertas, director del departamento, nos explica la actividad del mismo. Cómo los centros integrados presentan junto con empresas proyectos de innovación conjunta, realizándose una transferencia de conocimientos de centros a empresas y viceversa, con las dificultades que esto conlleva en el tema de patentes, secretos industriales...

En el último proyecto de investigación ejecutado, financiado por la Unión Europea (“conocimiento como motor del desarrollo de la fabricación mecánica” www.e-manufacturing.es), han coincidido 6



empresas y 12 centros integrados de toda España, ya que en la misma comunidad no suelen cooperar los centros integrados entre ellos.

Asimismo, se desarrollan proyectos financiados por el ministerio de educación, de investigación y desarrollo, ponencias, desarrollo internacional de patentes... convenios con empresas, viveros de empresas, acciones reguladas por el RD 1558 centros integrados, aunque pueda existir algún vacío legal en la norma.

Este Dpto. también se encarga de la formación; grupos de trabajo, seminarios de profesores; Profesores con una inquietud común, se preparan el material o con la ayuda de un experto por ejemplo para conocer una nueva máquina que se va a comprar con limitaciones, horarios, presupuestos (solo material fungible)...

La ley, obliga a la formación de los docentes, en 6 años a hacer 450 horas de formación, de esta manera se cobra el sexenio, un complemento de formación que tienen los profesores de FP que, a diferencia de los comunes, por el grado de actualización de los módulos, es fácilmente alcanzable dada la obligatoriedad para actualizar las clases; puede ser formación en el centro, en otros, a distancia... a elección del docente; pero tienen que ser cursos homologados para esto, tiene que llevar un seminario, o un grupo de trabajo, se puede apuntar cualquiera, autómatas, electricidad, FOL...Ahora se va a hacer una auditoria energética en el centro. Si formas parte del equipo que organiza y dirige la formación tienes un plus de horas mayor, que si eres un profesor que recibe la formación.

Para esto, se necesita un contexto de centro, personas con iniciativas dentro del centro...para que se creen estas comisiones y se desarrolle los cursos. El jefe del departamento es liberado de horas de docencia.

En FCT salen nuevos casos, ya que existe el contacto directo con las empresas. Aquí no hay OTRI (Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación), por lo que hacer toda esta formación, resulta más complicado, implica relación entre los profesores, los estudiantes y la empresa, necesita de proyectos rigurosos, problemas con los grupos, los horarios, y el conflicto entre el entorno industrial y el educativo, ya que resulta difícil colaborar entre centros y empresas por la transferencia de conocimientos; el robo de información, ideas, procesos...

Los FCT funcionan dependiendo de la especialidad, ya que la gente se acaba colocando en las empresas, luego se llama a las empresas para ver si siguen contratados los alumnos que entraron de prácticas además de esto, existe una bolsa de trabajo en el centro.



El centro no marca las directrices de formación, dispone de pantallas de tv en el centro con los cursos de educaragon y existe una comisión de coordinación formación inserción laboral (CCFIL) que puso por ejemplo el curso de pizarra digital para el profesorado de administración. Además de esto, existen convenios con empresas a nivel de centro limitados según el interés de las personas a un departamento concreto.

- Dpto. de Evaluación y Acreditación de Competencias.

José Antonio Gonzales, director de la Agencia de Cualificación Profesional en Aragón, hace la presentación de la Agencia y sus funciones que resumo a continuación.

Por el decreto 234/1999 de 22 de diciembre se crea el consejo aragonés FP, que se reúne mediante un plenario anual y comisiones permanente. El I plan aragonés de FP 2002-2006, el II plan aragonés de FP 2007-2012 y ahora va a empezar un tercero; cuyos objetivos son a través del INCUAL con el catálogo de cualificaciones profesionales y sus 37 especialidades, y por otro lado, la acreditación y evaluación de competencias.

El sistema nacional de cualificaciones y formación profesional, nace en la Ley orgánica 5/2002 de 19 de junio, cuyos objetivos son integrar de la FP y acreditar competencias.

Existen títulos de profesionalidad y certificados de profesionalidad, los títulos se obtienen mediante formación reglada, mediante módulos profesionales, y los certificados mediante la formación en el puesto de trabajo a través de módulos certificados integrados por unidades de competencia, puedes obtener módulos tanto de títulos formativos como de certificados de profesionalidad.

Los instrumentos son:

- Catalogo nacional de cualificaciones profesionales, que se acreditan los niveles 1 para PCPI, nivel 2 para grado medio, y nivel 3 para grado superior.

- procedimiento, reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias.

- sistema evaluación y mejora de la calidad.

- sistema de orientación e información.

Lo mínimo que se puede acreditar es la unidad de competencia, que no se puede dividir. Estas unidades necesitan de gran actualización de las competencias, por ejemplo la reparación de televisores de tubo, led, plasma...



Actualmente, cada país es independiente en la acreditación de competencias, se espera que para 2018 se homogenice. Los idiomas, son solo de algunas competencias profesionales.

Se pueden pedir en varios países a la vez, con resultados distintos y demoras diferentes.

PEAC: procedimiento evaluación acreditación de competencias, Orden 14 abril 2011 en Aragón. <http://servicios.aragon.es/pwac> en esta dirección aparecen las convocatorias de acreditación de competencias, que está limitada presupuestariamente, y trata de satisfacer las necesidades de acreditación de la sociedad aragonesa.

Desde 2009 han acreditado a asistencia personas con dependencia, socio-sanitarias, educación infantil... y se plantean tan diversos como pister de ski, construcción, hostelería, frigoristas...

No existe una coordinación con otras comunidades. Requiere un coste de 30€ para acceder al PEAC, y luego 15€ por competencia acreditada. Es evaluada por un evaluador y una comisión evaluadora, mediante pruebas de competencia que pueden ser: entrevista personal, pruebas simulación y observación en el puesto de trabajo.

El periodo puede durar unos 7 meses, se suelen emplear 2,3 entrevistas de asesoramiento, y 2,3 de evaluación.

- Dpto. de Información Orientación Profesional y Empleo (IOPE).

Teresa Lasala, jefe del departamento, lo primero que destaca es, que no se trata de un departamento de orientación al uso, la orientación es tarea de todo el personal del centro, este departamento, es totalmente diferente al de un IES, ya que este departamento, tiene como función principal la de proporcionar servicios de asesoramiento, información y orientación para el empleo a los usuarios del Centro Integrado. En este departamento se integra un responsable de intermediación laboral nombrado por el INAEM.

La orientación educativa y profesional, es entendida como un proceso de ayuda. En el alumnado de los cursos del centro, esto se plasma con la asesoría laboral y con una bolsa de trabajo, que conlleva un seguimiento para plasmar indicadores de calidad. Y en las personas demandantes de formación que o bien, a través de la web, o en el propio centro, se ponen en contacto con el centro para conseguir mediante el proceso de acreditación de competencias de la Agencia de cualificación los certificados correspondientes.



Practicum I



Universidad
Zaragoza
1342

A todos ellos, se les expone en detalle el grado medio o el grado superior por el que se interesan. También hay un área que se centra en los emprendedores, posibilitando viveros de empresas que se están poniendo en marcha para facilitar la inserción en el mundo laboral. El propio INAEM envía a demandantes de empleo al departamento de IOPE para que reciba orientación laboral, nuevas salidas profesionales, u orientación sobre convalidaciones para obtener certificados.

Las bolsas de empleo disponibles en el centro, se encuentran en www.cpicorona.es y en www.trabajaFP.es

Además el INAEM cuenta con un aula en el centro, abierta 2 días a la semana, 2 horas al día, para asesorar a los demandantes de empleo.

El departamento de IOPE tiene reuniones trimestrales en el centro, con la intermediadora laboral del INAEM para coordinar las acciones a tomar por todas las partes.

Dadas las peculiaridades del centro, y en concreto del alumnado, este departamento no trata el tema de los conflictos en el centro, ya que son casi inexistentes. En caso de conflicto, cada grupo cuenta con un tutor al que le pueden trasmitir sus protestas y trasladar el hecho a dirección, donde el jefe de estudios mediará en el asunto, y junto con el director y el secretario, se tomarán las medidas pertinentes.

También da asesoría sobre el programa EURES, el programa ERASMUS PRACTICAS y LEONARDO DA VINCI donde se informa al alumnado de las posibilidades de ejercer la formación en el centro en el extranjero.

- Dpto. de Calidad y mejora continua.

M^a Mar jefa del departamento nos atiende y explica la importancia de este departamento transversal, que tiene como función principal la del mantenimiento del sistema de gestión de calidad y mejora continua, así como la implantación de nuevos sistemas ya que la ley así exige que todo centro integrado trabaje mediante un proceso de gestión de calidad. En nuestro caso, AENOR y la Norma Internacional UNE EN ISO 9001:2008. Nuestros objetivos generales son 3: mejora gestión calidad, mejora ambiente de trabajo y centro y mejora prestación servicio educativo.

Un sistema de calidad, implica tener por escrito en un manual de procesos cómo, quién, cuándo, dónde y qué, se va a hacer en el centro. Después hay que evaluar los resultados mediante los



Practicum I



Universidad
Zaragoza
1542

indicadores, y tomar las medidas correspondientes para la mejora continua del proceso y así se lleva la planificación del sistema de calidad. Planificas, ejecutas, mides, planificas para el siguiente año.

En el CPI Corona de Aragón, tenemos 21 procesos de calidad, que se desagregan en numerosos subprocesos. Tales como la presentación, tanto del alumnado con del profesorado, donde se protocolizan todos los procedimientos, y se ciñen a unas normas, que se van revisando y midiendo anualmente. Documentación, Requisitos, Servicio no conforme, Auditoría interna, Oferta formativa, Matriculación del alumnado, Acogida personal docente, Formación profesorado, Programación (general, departamento, didáctica, alumno, FP...), Memorias, Presupuestos, Evaluación de proveedores, Inicio curso escolar, Actividades complementarias y extraescolares, Evaluación, Formación en Centros de Trabajo y Formación para el empleo.

De cada proceso se derivan unas instrucciones técnicas y unos formatos según marca la ley. Los demás, son jefatura de estudios junto con dirección, los que se encargan de ampliar los mínimos.

Encuestas de satisfacción para todos los clientes (alumnos, familias, sociedad), Manual de procesos, del cual es responsable el departamento de calidad, Manual de calidad, del cual es responsable el departamento de calidad, Revisión del sistema de calidad, Reglamento régimen interno, Plan de orientación Planificación del sistema de calidad, Auditorias de renovación y de seguimiento... mucha documentación bajo el sistema de gestión de calidad.

Todo esto, está en continua evolución, según los resultados de los documentos y según la ley, que va cambiando por el tiempo. Por ejemplo, una programación, se tiene una o dos reuniones por departamento estratégico al mes, a final de mes, se envía al departamento de calidad una encuesta donde se rellena el indicador de grado de cumplimiento de la programación, y si se va en un pequeño porcentaje se toman medidas para subsanar este hecho.

La periodicidad para consultar indicadores, depende del indicador, pueden ser mensual como el ejemplo anterior, o trimestral, anual como la resolución de exámenes, que no deben tener una desviación más alta de 0,5 puntos independientemente del profesor del departamento que lo corrija, Hay que trabajar los objetivos, las oportunidades de mejora, los recursos, los indicadores, y el porcentaje de satisfacción que buscamos, los procesos y subprocesos y los formatos

Todos los centros de FP deben utilizar un sistema de calidad para finales de 2012. Certificados AENOR.



-ENTREVISTAS CON EL EQUIPO DIRECTIVO-

- Jefatura de estudios del cpi Corona de Aragón.

Nieves Rosell, ha sido la encargada desde el inicio en la adaptación al centro integrado de formación profesional y al sistema de calidad ISO 9001 y nos explicó como por política del centro se optó por este sistema de calidad en lugar del EFQM viendo las diferencias entre uno y otro en función a indicadores, misión, visión, planificación estratégica...y cómo ahora es obligatorio por normativa en los centros integrados de FP.

Las funciones que se desempeñan desde jefatura, suponen mucho tiempo, por lo que tiene menos horas de docencia semanales.

Nos presenta el centro, después de la introducción inicial que tuvimos el primer día con Francisco Valdivia viendo las diferencias entre un centro de educación secundaria y un centro de FP.

A través de 3 líneas de trabajo, *procesos clave* (políticas y directrices, organización escolar, recursos humanos y gestión de la calidad, medicina, análisis y mejora), *procesos estratégicos* (enseñanza y aprendizaje) y *procesos de soporte* (gestión económica y mantenimiento y servicios auxiliares), se desarrollan todos los documentos y actividades del centro, que abarcan acciones tan dispares y globales, como el tipo alumnado, tipo de profesorado, cargos del centro, horarios (lectivos, competencias, tutorías (en FP son fuera del horario lectivo), grupos...), evaluación, reuniones, proyectos, equipamiento audiovisual, tamaño de las aulas, actividades complementarias, programaciones didácticas de módulos, proyecto curricular de ciclo, proyecto curricular etapa, el equipamiento de los talleres, por ejemplo el de electricidad, para no tener duplicidad de recursos, con el IES Miralbueno.

El consejo social, integrado por un inspector de educación, el director provincial del INAEM, el jefe de servicio de FP, un cargo del CEPIME, representante de la CREA, CCOO y UGT) ratifica el proyecto educativo de centro (PEC) con el plan de orientación, el proyecto funcional, el reglamento de régimen interno, la programación general anual (PGA).

El documento de organización de centro (DOC) refleja la organización pedagógica de centro y se revisa anualmente y lo ratifican el equipo directivo, el consejo social, los departamentos estratégicos, el alumnado a través de la participación con las encuestas, y la oferta parcial para completar las competencias con el PEAC.



Con el DOC, que forma parte del Proyecto Funcional, tenemos el proyecto curricular de ciclo, la programación didáctica donde se refleja la atención a la diversidad adaptada a los módulos pertinentes, programación general de departamentos donde se engloban las directrices comunes del profesorado, la programación didáctica y la del alumno.

El RD 1147 deroga el 1538 con la ley 3 de 2005 y el BOA 190 de 2009 donde aparecen las instrucciones de funcionamiento anual de un centro integrado que al tratarse de un centro de interés público, no está sujeto a la ley de incompatibilidades.

SNCyFP, INAEM y formación no reglada se convalida por títulos y certificados de profesionalidad, formación trabajadores. 600 horas reglada, 200 horas de formación empleo y formación en empresa. El CPI dispone de 5 especialidades, pero no tiene PCPI ya que está en el IES. Los ciclos LOE pasan de 1 a 2 años, de 1300 a 2000 horas, pero no se implantó por falta de fondos.

Jefatura de estudios, se encarga de una amplitud de campos, como proyectos innovación empresa, asignación horarios, conciliación medias jornadas en varios centros, el plan de actuación que en este centro es bianual, pasa por la dirección general de ordenación académica del gobierno de Aragón, donde se enfatizan los objetivos a 2 años en líneas prioritarias.

La carta de derechos y deberes de la comunidad educativa afecta a la redacción del reglamento de régimen interno (RRI), cuya guía para aplicarla se puede consultar en www.educaragon.org

- Dirección del CPI Corona de Aragón.

José Manuel Martínez, director del centro, nos muestra el punto de la dirección, como máxima autoridad del centro y representante institucional ante alumnos, familias, sociedad y la Administración, esta relación se refleja en 700 convenios con empresas para FCTs, donde los estudiantes hacen sus prácticas con un seguro del gobierno de Aragón, y su relación bidireccional con todas estas instituciones. Nos explica los tipos de documentos de los que dispone el centro, y su responsabilidad en cada uno de ellos, desde los horarios de los módulos y cómo van a ser repartidos entre los docentes, documento que elaboran junto con jefatura de estudios, la cual es la responsable de esto y que firman todos los profesores para dejar constancia de que se les ha notificado.

La LOPD limita el acceso a según qué datos, la DGA es la que posee y gestiona esto.

Al tratarse de un centro integrado, trabaja desde el enfoque de la calidad y tiene obligaciones documentales diferentes a un IES que remite al servicio de inspección anualmente. No existe el



PGA, en su lugar, tenemos el proyecto funcional que se elabora mediante un proceso participativo por la comunidad docente del centro, con propuestas del profesorado y de los departamentos estratégicos, y se elaboran y se integran 11 documentos que tienen que ser aprobados por el claustro y el consejo social formado por el director, los jefes de estudios, 3 profesores, 3 representantes de la administración (dirección general de educación y servicio provincial de educación) y 4 representantes de organizaciones empresariales y sindicales, que nos va enseñando uno a uno a continuación.

Presentación de la empresa, documento varia muy poco con el tiempo y donde se presenta el centro a todos los niveles. El Plan de actuación, documento que cambia bastante y va en consonancia del plan de actuación bianual del gobierno de Aragón. El Manual de calidad, que no cambia, ya que viene impuesto por la legislación y por la empresa acreditadora. La Planificación del sistema de gestión de calidad, este documento cambia anualmente, en él, se plasman 3 objetivos anuales, actualmente tenemos como objetivos la mejora de la calidad, la mejora del ambiente de trabajo, y la mejora del sistema educativo que no han variado desde el inicio, pero sí que se cambian anualmente las oportunidades de mejora. El Reglamento régimen interno, documento que cambia anualmente, es la identidad e ideario del centro donde se fijan los principios generales, la estructura organizativa del centro, derechos y deberes de la comunidad educativa, las normas de convivencia, el proceso formativo del alumno, órganos de participación y representación del alumnado, normas de funcionamiento, utilización de instalaciones y recursos del centro y disposiciones finales.

Plan de orientación, que persigue el desarrollo integral del alumnado. El plan de acción tutorial, el PAT cambia poco con el paso del tiempo, es un documento que tiene como finalidad la planificación de las actividades y las funciones correspondientes a los tutores, desde la bienvenida del alumnado, hasta las formas de motivación del mismo. El plan de formación, se trata de un documento dinámico según las demandas del mercado y los convenios con las empresas.

El Documento organización de centro, que cambia anualmente y se reflejan los cambios con respecto al año anterior. Los proyectos curriculares de los diferentes módulos. Y la Planificación didáctica de los diferentes módulos

Además de esto, desde dirección también se encargan de numerosos procesos, como la redacción de documentos tales como la memoria anual para la evaluación, las actas del equipo directivo, las encuestas de satisfacción y revisión de la calidad, con encuestas diferentes adaptadas al receptor de la encuesta, ya sea el alumnado, el profesorado, las familias, las empresas...



- *Secretaría del cpi Corona de Aragón.*

El CPI Corona de Aragón y el IES Corona de Aragón, son 2 centros diferenciados completamente, pero que comparten las instalaciones, esto hace que tengan un presupuesto común y un presupuesto individualizado.

El epicorona, contó en el ejercicio pasado (se lleva una planificación según calendario académico) con un presupuesto de 1 millón de euros, que se obtuvo mediante formación para el empleo, que ha pasado de 100.000 € a 50.000 € este año, con cursos organizaciones empresariales, con convenios en centro de formación, y con el ministerio de educación y cultura, actual ministerio de educación cultura y deporte, con proyectos de innovación, además del presupuesto ordinario de centro.

Luego con un acuerdo con el IES, se comparten gastos fijos, como el mantenimiento de las instalaciones, los suministros,...que se reparten en % la aportación de cada centro a los gastos indirectos.

El presupuesto ordinario de funcionamiento es de 200.000 € que no ha visto recorte con el año anterior, y de 100.000 € para la formación profesional, que si se han visto recortados, ambos presupuestos vienen del ministerio. A esto hay que sumarle el remanente del centro.

Los impagos o recortes procedentes del ministerio, se ven compensados en este centro por las aportaciones del INAEM y las relaciones del centro con las empresas.

Al ser un centro con estas peculiaridades, los cargos de director y de secretario están muy politizados, se presentan elecciones a equipos directivos, se presenta el director, que mediante méritos para el cargo presenta candidatura, conjunto a un equipo de órganos de gobierno unipersonales forman la candidatura con una duración de entre 3 y 4 años de legislatura.

El secretario, dadas sus múltiples funciones, tiene una reducción de jornada de 16h lectivas semanales; se ocupa de temas tan dispares como la estructura del edificio, calefacción, aire acondicionado, reformas como bajar los techos para reducir gastos en calefacción, remodelaciones del centro dada la antigüedad del mismo, problemas diversos de suministros, caldera, teléfono...

Para ello, su trabajo no lo desarrolla él solo, sino que cuenta con la ayuda de 2 auxiliares administrativos.



-REFLEXIÓN PERSONAL-

El centro integrado Corona de Aragón, es una gran institución con una larga historia detrás, que gestiona numerosos recursos y da formación a un amplio tipo de personas. Todo esto dificulta su gestión, y el mantenimiento de su prestigio, pero debido a su facilidad en la adaptación a los nuevos planes y sistemas de estudios, nos encontramos ante una institución que es un referente en cuanto a la educación profesional y no sólo en la comunidad autónoma de Aragón.

Este enfoque hacia la profesionalización de los receptores de la educación, actualmente se refleja mediante la instauración del sistema de calidad en todos los procesos del centro, desde mi punto de vista, esto ha infravalorado la educación, dejando de lado algunos aspectos formativos indispensables en cualquier sociedad ya que se ejecuta desde un enfoque conductista cognitivista que traslada la visión empresarial a la educación.

El punto de partida de la educación está en el contexto cultural, ideológico, político y social del alumnado. La educación es un principio fundamental, base y motor para la transformación de la sociedad. Por ello, no solamente debe enseñar unos conocimientos técnico-prácticos, sino que también debe aportar al individuo unos valores críticos que le permitan desenvolverse en ella. Es un proceso continuo en la vida de todo individuo, y especialmente importante durante la juventud; enseñar es un acto creador, un acto crítico y no mecánico, la curiosidad de profesores y alumnos en acción, se encuentra en la base del enseñar-aprender. Además, la educación en valores debe estar presente durante todo el proceso educativo para formar personas capaces de aprender por sí mismas y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social, fomentando la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.

No se aprovechan sinergias colaborando con otros centros integrados ni de FP ya que hay problemas con la competencia y la apropiación de procesos exitosos, lo cual me ha sorprendido, tratándose de un centro de enseñanza público, y se cierra en sí, ya que tiene mucho cuidado con la libre transferencia de conocimientos, patentes, informes y procesos.

El centro no colabora con empresas públicas, lo intentó con el ejército, pero por trabas burocráticas se descartó, y actualmente solo tiene acuerdos con empresas privadas, creándose así un sistema muy cerrado el de empresa-instituto.



Practicum I



Universidad
Zaragoza
1342

Además, falta programación de aula y actividades para la integración de todo tipo de personas. El año pasado hubo una adaptación curricular, pero fue no significativa, fue en una minusvalía para una persona que estudiaba administración, y se le facilitó la marca de calígrafo posibilitándole más tiempo para conseguir las mismas pulsaciones, manteniéndose los objetivos de ciclo y los resultados de aprendizaje.

Estas 2 semanas conociendo el centro, me han permitido ampliar mi visión sobre lo que es un centro de formación profesional, conocer desde dentro los procesos e informes que bajo el enfoque de calidad, toda la organización debe empoderarse de él. Cómo se centralizan algunas veces en personas los procesos, ya que se realizan incontables relaciones con agentes muy dispares y la implicación de estos con el centro.

Todo esto, me ha ampliado la percepción sobre los usuarios de la educación, y los profesionales que se encargar de este proceso. La complejidad de la labor docente y de dirección, secretaría, conserjería, departamentos estratégicos..., y la normativa que se impone desde el ministerio, hacen que sea un proceso muy dinámico en el que se ven afectados numerosos agentes, a los que hay que satisfacer de la manera más adecuada y coordinando el proceso con la coyuntura económica y social.

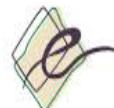
Mi experiencia ha sido muy gratificante, el trato por parte del centro y los coordinadores ha sido muy bueno, ya que me han tratado como a un igual. Estoy expectante de que llegue el practicum II para seguir conociendo desde dentro la labor docente.

Investigación educativa



Universidad
Zaragoza

1542



Facultad de Educación
Universidad Zaragoza



DISEÑO DE LA
INVESTIGACIÓN

LÓPEZ ESTEBAN, ALBERTO



Índice

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	JUSTIFICACIÓN.....	3
3.	OBJETIVOS.....	4
4.	MARCO TEÓRICO.....	5
5.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
a)	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	6
b)	POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO	6
c)	SELECCIÓN DE LA MUESTRA.....	6
d)	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
e)	VARIABLES E INDICADORES.....	7
f)	HERRAMIENTAS Y PROCESOS.....	8
g)	TRABAJO DE CAMPO.....	10
5.	CONCLUSIONES	18

1. INTRODUCCIÓN.

El propósito de mi investigación es conocer si existe la necesidad de mejorar el clima en el aula y la educación en valores del alumnado de formación profesional a través de la hora de tutoría grupal semanal.

Esta investigación, diseñada desde una perspectiva cualitativa y cuantitativa, pretende describir las ventajas de la utilización de las tutorías grupales entre iguales en enseñanzas superiores, concretamente en el alumnado de Formación Profesional, tanto en los grados medios como los superiores, como se da en los PCPI's (Programas de Cualificación Profesional Inicial).

Actualmente se está dando en la sociedad una reconversión de las profesiones, debido a la adaptación a la realidad laboral y cambios de modelo productivo, lo que necesita de la formación continuada de las personas. Este hecho hace que haya confluencia en la Formación Profesional de individuos muy diversos en cuanto a edad, situación personal y social, lo que puede ser un factor de conflicto, o podría utilizarse para aunar sinergias y hacer más amplio el aprendizaje. Para ello, se hace necesario chequear la situación del aulario de enseñanzas superiores.

2. JUSTIFICACIÓN.

- ¿Es apropiado el clima del aula en Formación Profesional?
- ¿Está todo el grupo integrado en el proceso de enseñanza-aprendizaje?
- ¿Se transmite la educación en valores en el proceso de enseñanza aprendizaje en FP?
- ¿Existen problemas durante prácticas en empresa con el modulo de FCT?
- ¿Es necesaria la hora de tutoría grupal en Formación Profesional?

Caple (1996) afirma que el aprendizaje del alumno es el lugar de encuentro de las voces de la orientación y acción tutorial y la enseñanza.

Zabalza (2003) señala la tutoría como una competencia que forma parte sustancial del perfil profesional del docente universitario. Que permite el desarrollo integral del estudiante.

Con un clima adecuado en el aula, se puede reconducir la motivación, aprovechar el potencial y propiciar la estimulación mutua entre los propios estudiantes del grupo. En palabras de Paulo Freire "Es necesario desarrollar una pedagogía de la pregunta. Siempre estamos escuchando una pedagogía de la respuesta. Los profesores contestan a preguntas que los alumnos no han hecho".

Por tanto, las labores de tutoría y de coaching en el aula, permiten realizar una serie de actividades complementarias al estudio del módulo que acerquen al alumno a su realidad, mejorar sus capacidades verbales y facilitar la comprensión del proceso de comunicación y de la conducta humana. Estas acciones, servirían para reconducir la motivación y aprovechar el potencial del grupo, mediante la estimulación mutua entre los propios estudiantes.

La hora semanal de tutoría grupal serviría para mejorar capacidades verbales, facilitar la comprensión del proceso de comunicación y de la conducta humana y realizar una serie de actividades complementarias al estudio del módulo que acerquen al alumno a su realidad local y a la educación en valores en enseñanzas superiores y en concreto durante la Formación Profesional.

3. OBJETIVOS.

El objetivo que queremos alcanzar es la incorporación integral de la orientación personal en los programas de calidad educativa de la Formación Profesional.

Para ello, comprobaremos los actuales mecanismos de tutoría y orientación en Formación Profesional, y veremos su repercusión en el aula; En caso de que exista conflicto en el aula y no haya una buena trasferencia de valores al alumnado.

Además, ya que se produce formación en centros de trabajo, también comprobaremos si existen conflictos de discriminación durante el periodo de prácticas en la empresa.

Analizados estos hechos, nos plantearemos si la hora de tutoría grupal mejoraría el proceso de enseñanza aprendizaje en Formación Profesional, ya que actualmente la tutoría es individual y está muy enfocada a la orientación profesional y no a la personal debido a la edad y a las necesidades del alumnado.

4. MARCO TEÓRICO.

Desde un enfoque de la teoría del constructivismo social de Vygotsky, (en palabras de Paulo Freire “enseñar no es transferir conocimientos, sino crear las posibilidades para su propia producción o construcción”) que considera que el comportamiento del estudiante está arraigado en la interacción social y a la aplicación de conocimientos a la práctica. La psicología social y la educación emocional, nos ayudarán a plantear las hipótesis de nuestra investigación, y a través de la recopilación de diferentes variables, chequearemos el clima del aula.

Daniel Goleman dijo que “el término inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos. Se trata de un término que engloba habilidades muy distintas, aunque complementarias, a la inteligencia académica, la capacidad exclusivamente cognitiva medida por el cociente intelectual...”. Describe aptitudes complementarias, pero distintas de la inteligencia académica, tales como el autoconocimiento, la autorregulación, la motivación, la empatía y otras habilidades sociales que permiten al profesional alcanzar las 7s: Sencillo, Servicial, Saludable, Sereno, Simpático, Sincero y Sinérgico.

Pensamos en base a nuestros sentimientos, son los verdaderos instrumentos a través de los cuales observamos, interpretamos y experimentamos el mundo. Cuando nosotros pensamos no estamos pensando solamente, estamos pensando con ideas. Nuestra mente no es un vacío, una tabla rasa. Cuando comenzamos a pensar podemos hacerlo sólo porque nuestra mente está ya llena de todo tipo de ideas con las que pensar. A través de toda nuestra adolescencia y juventud, antes de que la mente consciente y crítica comience a actuar como si fuera un censor y un guardián, las ideas se filtran dentro de nuestra mente como un ejército multitudinario, tenemos prejuicios que hay que educar, y saber pensar con valores asimilados en nuestra persona.

Para la experimentación, plantearemos las tutorías grupales en dos niveles: la tutoría entre iguales (peer-tutoring), con el fin de incrementar el rendimiento académico del alumnado y tutorías con alumnado de cursos superiores (cross-age tutoring) para hacer

factible que estos orienten y asesoren en determinadas actividades a sus compañeros (Zenanko y Zenanko, 1996)

5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

a) FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.

La hora de tutoría grupal es necesaria para el nivel de la formación profesional ya que fomenta el adecuado clima del aula que permite la integración de todos los miembros del grupo favoreciendo su aprendizaje, y fomenta la educación en valores entre el alumnado, especialmente importante para la formación profesional ya que están muy próximos de integrarse en el mundo empresarial.

El clima del aula en Formación Profesional, debido a la reestructuración del mercado laboral, ha propiciado una mayor diversidad en el alumnado de FP, lo cual hace necesario un mayor hincapié para crear el adecuado ambiente de aprendizaje.

La acción tutorial en la formación profesional debe de ser un elemento medular del proceso de enseñanza aprendizaje, cuyos objetivos contribuyan a optimizar la formación integral de los estudiantes y su inserción laboral como titulados.

b) POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

El universo de estudio, será el alumnado de Formación Profesional de la Comunidad Autónoma de Aragón, siendo representativo y extrapolable el análisis para el resto de España, como muestra tomaremos al alumnado del centro público integrado Corona de Aragón y centrando el análisis en el ciclo de grado medio de transporte técnico sanitario durante el curso académico 2012-2013.

c) SELECCIÓN DE LA MUESTRA

La selección de la muestra para el análisis empírico se ceñirá al Centro Público Integrado Corona y Aragón, y la encuesta se le presentará al alumnado del ciclo de grado medio de transporte técnico sanitario al que impartí la Unidad Didáctica 2 del módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora durante mi estancia en el practicum. Se trata de un grupo que está cursando este módulo para alcanzar el certificado de profesionalidad o el título profesional de técnico en transporte sanitario. De media de edad próxima a los 40 años, con gran carga de vida fuera del centro, entusiasmo por el

aprendizaje y madurez personal, están cursando el ciclo en otro instituto, pero cursan algunos módulos transversales en centros como el corona, donde solo reciben formación de FOL y de EiE. Esto ha dificultado mi análisis, ya que no tienen conciencia de equipo de trabajo, ya que no conviven tantas horas como un grupo habitual.

d) METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

Para el desarrollo de esta investigación, se va a utilizar una metodología mixta, investigación cuantitativa-cualitativa que permitirá obtener información que pueda ser contrastada con las hipótesis, responder al problema inicial de la investigación y afrontar las respuestas a las preguntas y objetivos. Para la obtención de los datos se utilizarán las herramientas estructuradas como la entrevista personal, datos del S.G.C. del centro, la encuesta y la observación ya que no fue posible realizar la actividad de tutoría grupal planteada al inicio.

e) VARIABLES E INDICADORES.

Una variable es una propiedad o característica observable en un objeto de estudio, que puede adoptar o adquirir diversos valores y ésta variación es susceptible de medirse.

Para esta investigación, deseo obtener informar para hacer un análisis del clima del aula, y utilizaré como variables las siguientes:

- Nº de casos de conflicto en el aula en FP en los últimos 5 años.
- Conflictos en el centro de trabajo durante las prácticas (FCT).
- Resultados de la entrevista personal a los docentes.
- Resultados de la encuesta en el alumnado del ciclo.
- Resultados de algunos indicadores que utiliza el centro en el S.G.C.
- Resultados de la actividad de tutoría grupal (no ha podido realizarse).

Para la entrevista y la observación, he tenido en cuenta contenidos estándar sobre la convivencia, las normas, la educación en valores y el clima del aula tales como sí se produce algún abandono de la clase sin permiso del profesor por parte de algún alumno, sí se ha producido alguna agresión o amenaza tanto a compañeros como entre profesor/a

y alumno/a, sí es posible masticar chicle o tener el teléfono móvil encendido en el aula, sí el comportamiento es adecuado en el aula o se producen faltas al respeto y si es así, de qué tipo, sí se desobedecen las instrucciones del profesor, sí existen problemas por fumar en el centro o estropear el material del mismo, sí se distraen los alumnos en el aula, sí traen el material al aula, sí crees que la hora de tutoría grupal favorecería el clima del aula y facilitaría por lo tanto el aprendizaje...

Los indicadores son instrumentos que permiten señalar o no la presencia de la variable.

Como indicadores cuantitativos, utilizaré, dadas las dimensiones del centro, 1 amonestación por conducta y grupo, 1 incidente por agresión o amenaza en el centro; mientras que como indicadores cualitativos, serán la existencia o no de problemas en conducta o sugerencias destacables, serán la o no de las variables y las conclusiones alcanzadas.

f) HERRAMIENTAS Y PROCESOS

Para la obtención de los datos se utilizarán las herramientas estructuradas como la entrevista personal a diferentes actores de la educación tales como el alumnado, el tutor del centro, la responsable del departamento de orientación, la jefa de estudios del centro, la responsable de calidad del centro y personal de conserjería indagando sobre el ambiente en el aula, el ambiente entre los docentes, y la educación en valores del alumnado y la emprendeduría; el cuestionario se presentó al ciclo de grado medio de transporte técnico sanitario y la mediante la observación y las fuentes secundarias de información se analizaron datos relativos a todo el centro público integrado.

A continuación, se adjunta la encuesta presentada al alumnado en la que se tienen en cuenta aspectos de gestión de emociones, clima en el aula, apoyo social y autoconcepto; aspectos que se desarrollan en niveles inferiores educativos mediante la tutoría grupal, pero que en los niveles superiores de enseñanza no se utiliza, ya que se considera que la madurez personal de los estudiantes no hacen necesaria esta actividad.

Rellena la casilla de la derecha con números del 1 al 5, siendo
1 totalmente en desacuerdo, 5 totalmente de acuerdo

de 1 a 5

- 1 Los alumnos/as ponen mucho interés en lo que hacen.
- 2 En el aula, los alumnos/as se llegan a conocer bien unos con otros.
- 3 Los profesores/as dedican muy poco tiempo a hablar con sus alumnos.
- 4 Los alumnos/as en clases están distraídos.
- 5 Los alumnos/as no están interesados en llegar a conocer a sus compañeros.
- 6 Los profesores/as muestran interés personal por los alumnos/as
- 7 A menudo los alumnos/as pasan el tiempo deseando que acaben las clases.
- 8 En el aula se hacen muchas amistades.
- 9 En clase casi todos ponen realmente atención a lo que dicen los profesores/as.
- 10 En clase se forman equipos para realizar proyectos o tareas con facilidad.
- 11 Muy pocos alumnos/as toman parte en las actividades o tareas de las clases.
- 12 A veces, los profesores/as ridiculizan al alumno por no saber la respuesta.
- 13 Muchos alumnos/as se distraen en clase haciendo garabatos o pasando papelitos.
- 14 A los alumnos/as les gusta ayudarse unos a otros para hacer sus tareas.
- 15 A veces los alumnos/as presentan a sus compañeros algunos trabajos que han hecho.
- 16 Si en clase queremos hablar de un tema, los profesores/as buscan el tiempo para hacerlo.
- 17 En el aula, los alumnos/as no tiene muchas oportunidades de conocerse entre si
- 18 En clase muchos alumnos/as parecen estar medio dormidos
- 19 En el aula se tardan mucho tiempo en conocerse todos/as por su nombre.
- 20 En clase, a veces, los alumnos/as hacen trabajo o tarea extra por su cuenta
- 21 En clase, hay alumnos/as que no se llevan bien
- 22 Los profesores/as no confían en los alumnos/as
- 23 A los alumnos/as realmente les gustan las clases
- 24 En clase, los alumnos/as deben tener cuidado con lo que dicen
- 25 En mi aula pediría consejo para solucionar mis problemas
- 26 Suelo participar en las actividades que se realizan en el aula.
- 27 He evitado hacer preguntas al profesor por miedo.
- 28 Si alguien ha hablado mal de mí, lo busco para aclarar las cosas.
- 29 Suelo reprimir mis emociones antes de exteriorizarlas
- 30 Expreso mis opiniones con facilidad
- 31 Me esfuerzo en evitar ofender los sentimientos de otras personas.
- 32 Algún compañero/a se ha podido sentir molesto por venir a clase.
- 33 He roto o dañado algún material en la centro.
- 34 He insultado o agredido a compañeros/as de clase
- 35 Algún compañero me insultó o agredió alguna vez
- 36 Algún compañero me echó la culpa por algo que no había hecho.
- 37 Hago bien las tareas escolares
- 38 Hago fácilmente amigos
- 39 Soy una persona alegre
- 40 Me pongo nervioso cuando me pregunta el profesor

g) TRABAJO DE CAMPO.

Durante los periodos de Practicum II y III indagué sobre el clima del aula y el nivel de satisfacción de los usuarios de la educación y realicé mi propio cuestionario para el alumnado que se complementó con la realización de distintas entrevistas tanto con el profesorado como con el alumnado, pero no pude plantear una actividad de tutoría grupal para chequear su utilidad entre el alumnado ya que por disponibilidades resultó imposible. Todos los alumnos se encontraban actualmente trabajando como técnico de transporte sanitario y debía realizarse fuera del horario escolar.

Dado que el centro sigue un enfoque de calidad en todos sus servicios y procedimientos, se encontraba numerosa información útil para mi investigación; y llamaba la atención que no tuvieran estandarizadas hojas de incidencias, y utilizaban algunas del I.E.S. como la que aquí se adjunta:

ALUMNO/A.....	GRUPO-CLASE
LUGAR DE LOS HECHOS	
FECHA.....	HORA..... PROFESOR/A:
1.- ¿QUÉ HA PASADO? Cuenta los hechos objetivamente sin hacer valoraciones ni críticas. ¿Qué, cómo, cuándo y con quién ha pasado?	
2.- ¿POR QUÉ HAS ACTUADO ASÍ? CAUSAS DE TU ACTUACIÓN.	
3.- ¿CÓMO TE HAS SENTIDO?	
4.- ¿CÓMO CREESES QUE SE HAN SENTIDO LOS DEMÁS?	
5.- ¿QUÉ CONSECUENCIAS HAN TENIDO TUS ACTOS?	

López Esteban, Alberto



6.- ¿DE QUÉ OTRA MANERA PODRÍAS HABER ACTUADO?

7.- ¿PUEDES HACER ALGUNA COSA PARA COMPENSAR LO QUE HAS HECHO Y EVITAR QUE VUELVA A PASAR?

Ante esta situación me comprometo a:

FECHA Y FIRMA DEL ALUMNO

Si la incidencia acarrea sanción, se sigue el protocolo que implica reunirse con el tutor legal, y se utiliza la siguiente hoja:

Previamente citado D. _____, Padre, Madre
y/o tutor legal del alumno/a _____

del curso _____ por Conductas contrarias a las normas de convivencia del Centro, e informados de los hechos que concurren:

Se le informa de que la corrección prevista es: _____

En Zaragoza a ____ de ____ de ____

El Padre, Madre o Tutor legal

El Jefe de Estudios

DNI:

Fdo.: _____

Fdo.: _____

Para la entrevista con los diferentes actores de la educación (me reuní con el tutor del grupo, la jefa de estudios, la orientadora del centro, algún profesor del centro y con algún alumno/a), traté de ser convincente, objetivo y ético al realizar las preguntas, de las que concluí que el tutor realiza una labor de seguimiento del grupo muy importante, sobre todo de conciliación de la vida fuera del centro con la vida en él, y que el ambiente en el aula es muy bueno ya que estamos tratando con personas adultas que saben gestionar sus emociones y saben ser assertivas y trabajar en grupo, y perciben los valores que se derivan de los contenidos de los módulos y no necesitan de actividades de tutoría a la que no irían los alumnos ya que no le verían utilidad para mejorar estos hechos, aunque sea inminente su incorporación al mercado laboral, o muchos/as ya estén trabajando.

De la encuesta al alumnado del ciclo, se destaca que en cuanto a relaciones sociales alcanzan un 7,24 y en cuanto a motivación e interés personal un 6,56. Lo que suponen calificaciones elevadas que indican el buen ambiente del aula y la madurez del grupo.

El sistema de gestión de calidad nos muestra numerosos indicadores sobre la conducta y la satisfacción del alumnado, del profesorado y de la formación en los centros de trabajo y su evolución.

En ellos podemos ver cómo las conductas contrarias a la convivencia suponen un porcentaje muy reducido por ciclo, por lo que no suponen un problema para el desarrollo adecuado de las sesiones y del aprendizaje, y no se han dado situaciones graves en los últimos 5 años, aunque en cuanto a la satisfacción del personal no es muy elevado, pero si positivo, tanto del alumnado, como de las familias y del profesorado. Mientras que el número de matriculados y de profesorado continúa en aumento y no se ha dado ningún tipo de conflicto en los centros de trabajo.

El 86,06% del alumnado aprobó el ciclo que cursó el año pasado, y los que realizaron FCT lo valoraron con un 8,58 sobre 10, mientras que la labor de tutoría se valoró en un 5,92.

Las amonestaciones de 0,4 por grupo, inferiores a mi indicador que era 1, y ninguna fue grave entre los 702 matriculados, indican un buen clima para la convivencia. Se realizan actividades complementarias y la inserción laboral es del 60%.



EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES DEL S.G.C.

Actualizada por:
M. Mar Imaná
Fecha:
29/10/2012

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL INDICADOR	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12			VALOR DE REFERENCIA
IN - 1.1	Gestión de documentación no conforme				12	4	3	6	3			= 0
IN-2.1	N.C relativas al Sistema de Gestión de Calidad	-	27	27	44	4	7	9	18			< 15
IN-2.2	Grado de absentismo del profesorado	-	-	14,2	12,2	11,35	9,39	17,6	13,3			Sin valor de referencia
IN - 2.3	Amonestaciones relativas a conductas contrarias a la convivencia	-	0,67	0,33	0,25	0,40	1,07	0,73	0,40			≤ 2 a final del curso
IN - 2.4	Nº Reclamaciones críticas y mayores	-	2 menor 1 óptica	0	2 mayor	0	0	0	0			≤ 1 crítica ≤ 2 mayor
IN - 2.5	Satisfacción de los alumnos con la labor docente	-	-	6,79	6,38	6,29	7,10	6,94	6,41			≥ 6
IN-2.01.1	Reclamaciones de clientes atendidas	-	-	100 %	100%	100%	100%	100%	100%			100%
IN - 4.1	Eficacia proceso auditoría interna	-	-	9	15	0	0	1	1			Sin valor de referencia
IN-6.1	Número de respuestas de satisfacción del personal inferior a 6 puntos	-	0	1	4	4	11	11	10			≤ 2

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL INDICADOR	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12			VALOR DE REFERENCIA
IN-6.2	Número de respuestas de satisfacción de alumnos inferior a 6 puntos	-	2	2	4	4	1	4	4			≤ 2
IN - 6.3	Número de respuestas de satisfacción de familias inferior a 6 puntos	-	0	3	7	2	1	0	0			≤ 2
IN - 6.4	Satisfacción global de los alumnos	-	-	6,50	6,15	6,07	6,70	6,35	6,26			≥ 6
IN - 6.5	Satisfacción global de las familias	-	-	6,41	6,08	6,54	6,95	7,11	7,18			≥ 6
IN - 6.6	Satisfacción global del personal docente	-	-	7,01	6,95	6,84	7,20	6,74	6,91			≥ 6
IN - 6.7	Satisfacción global del personal no docente	-	-	No se recogen datos	6,23	6,43	5,02	5,27	5,53			≥ 6
IN - 8.1	Número de matriculados	580	549	603 (matr. 06-07)	609	602	593	630	702			± 5 % el valor del curso anterior
IN - 8.2	Número de reclamaciones en el proceso de admisión de alumnos	-	1	7	2	3	2	1	0			≤ 3
IN - 9.1	Acogida del Profesorado	-	10,2	9,9	7	8	7,22	8,11	8,55			≥ 6

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL INDICADOR	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12			VALOR DE REFERENCIA
IN -10.1	Formación en Calidad	-	35,7 %	42,3 %	31,4 %	35,6%	31,2%	32,6 %	32,9%			> 10%
IN-10.2	Formación específica	-	55 %	80,8 %	71,2 %	25%	44,2%	54,9 %	61,82			> 20%
IN -13.1	Control económico y presupuestario	-	30,9 %	38,9 %	33,61 %	47,06 %	- 21,52 %	-22,25 %	45,18 %			Saldo de gestión siempre + Remanente no superior al 20% al cierre
IN -14.1	Gestión de compras	-	-	No se recogen datos	0	0	0	0	0			Sin valor de referencia
IN -15.1	Grado de satisfacción del profesorado con su horario	-	-	6,64	6,96	6,90	7	6,60	6,72			≥ 6
IN -15.2	Grado de satisfacción de los alumnos con su horario	-	-	7,11	6,14	6,05	6,66	6,28	6,43			≥ 6
IN -15.3	Publicación de horarios				SI	SI	SI	SI	SI			
IN -17.1	Grado de cumplimiento de las programaciones	-	98 %	99 %	98 %	99,8%	99,5	97,42	98,61			> 85 %
IN -17.01.2	Actividades complementarias realizadas	-	90,7 %	74,8 %	88,9 %	66,7%	133,3 %	29 actividades	23 actividades			10 ± 2

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL INDICADOR	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12			VALOR DE REFERENCIA
IN 18.1	% de alumnos aprobados	64,7 %	64,4 %	64,2 %	63 %	62,87	59 %	63%	86,06 %			> 60 % en Junio > 40% por evaluaciones
IN 18.2	Reclamaciones a calificaciones finales	-	-	0	2	2	3	1	2			< 2 en cada evaluación
IN -18.3	Satisfacción de los alumnos con la labor de tutoría	-	-	6,24	5,64	6,01	6,45	5,97	5,92			≥ 6
IN -18.4	Satisfacción de los alumnos con su evaluación	-	-	6,85	6,42	6,22	7,24	6,66	6,51			≥ 6
IN -19.1	Satisfacción de los alumnos con la FCT	-	-	7,19	8,26	8,17	8,38	8,41	8,58			≥ 7,5
IN - 19.2	Actividad de la bolsa de trabajo	-	-	54 Candidatos 29 promoción	377 199 29	404 303 76	417 340 74	No se recogen datos	414 219 130			Sin valor de referencia
IN -19.3	Inserción laboral	120	102	132 81%	108 77 %	97 62%	65 46%	71 50,7%	60 50%			± 5 % el valor del curso anterior
IN-20.1	Satisfacción de los alumnos con las instalaciones del Centro	-	-	5,97	5,91	5,95	6,32	6,12	5,72			≥ 6

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL INDICADOR	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12			VALOR DE REFERENCIA
Mejora IN - 3.1	Acciones preventivas abiertas	-	-	2	2	0	1	5	1			Sin valor de referencia
Mejora IN -10.3	Grupos de trabajo/seminarios formados	-	-	6	2	1	2	1	1			Sin valor de referencia
IN -21.1	Valoración a los profesores de los cursos de INAEM	-	-	-	8,06	7,67	7,87	8,97	8,05			≥ 6
IN -21.2	Satisfacción general de clientes de cursos INAEM	-	-	-	7,29	7,50	7,83	8,20	7,57			≥ 6

Indagando en las encuestas del S.G.C. del centro, vemos que en el alumnado, el clima de convivencia se valora con un 7, y la labor tutorial con un 5,92. Esto nos refleja una buena situación global que podría ser mejorable en algunos aspectos docentes como la labor de la tutoría.

RESULTADOS GLOBALES A NIVEL DE CENTRO ENCUESTA ALUMNOS				
	PREGUNTAS			MEDIA GLOBAL TOTAL
1	En general, estoy satisfecho/a con el Centro.	6,48		
2	El clima de convivencia en el Centro es bueno.	7,00	6,68	
15	Recomendaríamos este Centro a otras personas.	6,57		
5	Considero adecuada la labor de tutoría.	5,92		
6	Estoy satisfecho/a con la enseñanza recibida (nivel de formación).	6,69		
7	Estoy satisfecho/a con la labor docente del profesorado. (Atención, trato, modo de enseñar, comunicación....)	6,41	6,38	
8	Considero adecuada la forma en que he sido evaluado. (Independientemente del resultado)	6,51		
12	Las reclamaciones se atienden adecuadamente. (Contesta sólo si has presentado reclamaciones por escrito).	5,91	5,91	
13	Estoy satisfecho/a con la atención recibida por parte del personal no docente del Centro.	6,18		
10	La distribución horaria de los módulos me parece adecuada.	6,43		
11	La organización y el funcionamiento del Centro son buenos.	6,27	6,31	
13	El servicio de secretaría es eficiente. (Matrícula, certificados, trámites...)	6,35		
3	Estoy satisfecho/a con las instalaciones generales del Centro.	5,15		
9	Estoy satisfecho/a con el equipamiento y material didáctico del Ciclo que cursa.	5,97	5,72	
14	El grado de mantenimiento, limpieza del Centro es adecuado.	6,03		

6,26

La percepción por parte de las familias es mejor que la del alumnado, muestran un 7,55 en cuanto a satisfacción con la labor docente y un 8,38 con la labor del tutor/a en el grupo. La organización es y el funcionamiento del centro es muy cordial y existe una comunicación fluida entre el profesorado y las familias

RESULTADOS GLOBALES A NIVEL DE CENTRO ENCUESTA FAMILIAS				
	PREGUNTAS			MEDIA GLOBAL TOTAL
1	En general, estamos satisfechos con el Centro.	7,35		
15	Recomendaríamos este Centro a otras familias.	7,49	7,42	
3	Estamos satisfechos con la formación obtenida por nuestros hijos/as.	7,11		
4	Estamos satisfechos con la manera de enseñar de los profesores	7,47		
5	Somos informados de los progresos y dificultades de nuestros hijos/as, cuando es necesario.	7,22	7,55	
6	Estamos satisfechos con la labor del tutor/a.	8,38		
2	Recibimos un trato amable y correcto por parte del personal del Centro.	7,15		
7	El horario de atención a los padres es adecuado.	7,54	7,24	
10	La disciplina existente es adecuada.	7,17		
11	La gestión y funcionamiento del Centro me parecen buenos.	7,12		
8	Hay una comunicación fluida entre las familias y el profesorado o tutor cuando la situación lo requiere.	7,05	6,86	
9	Nos responden pronto a las quejas y sugerencias que planteamos.	7,02		
12	Estamos informados de las actividades y servicios que oferta el Centro.	6,51		
13	Estamos satisfechos con las instalaciones y equipamiento que posee el Centro en talleres y laboratorios.	6,75	6,55	
14	Estamos satisfechos con las instalaciones generales del Centro.	6,32		

7,18

El profesorado también muestra una nota muy satisfactoria en cuanto a aspectos como clima en el centro, convivencia con el alumnado, reconocimiento... presentando la calificación más baja en las condiciones para la docencia.

RESULTADOS GLOBALES A NIVEL DE CENTRO ENCUESTA PROFESORADO					
	PREGUNTAS			MEDIA GLOBAL TOTAL	MEDIA GLOBAL SEGÚN EL TIPO DE SERVICIO PRESTADO POR LA COM UNIDAD ESCOLAR
1	En general, estoy satisfecho/a con el Centro	6,98			
2	Estoy satisfecho/a con el ambiente y el clima del centro (cooperación, apoyo, relación entre compañeros)	6,36	6,73		SATISFACCIÓN CON EL CENTRO
4	Las instalaciones y equipamiento general del Centro son adecuados (calefacción, iluminación, ...)	6,87			
3	Las condiciones en que desempeño mis tareas son adecuadas (materiales y equipamiento didáctico)	5,69			
15	Estoy satisfecho/a de la relación y convivencia con los alumnos	6,60	6,67		SATISFACCIÓN CON EL PROPIO TRABAJO
13	Estoy satisfecho/a con los resultados de mi labor docente	7,70			
7	Estoy satisfecho/a con la labor del equipo directivo (labor, implicación, decisión, trato...)	6,67	6,75		EQUIPO DIRECTIVO
14	Estoy satisfecho/a con el reconocimiento de mi trabajo	6,83			
5	El funcionamiento del servicio de limpieza y mantenimiento del Centro me parece suficiente	7,26			
6	El funcionamiento y el trato del personal de conserjería y oficinas me parece correcto	7,89	7,16		FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO
8	La organización del Centro me parece adecuada	6,77			
9	Estoy satisfecho/a con los horarios elaborados (de grupo, de profesor, distribución de aulas,....)	6,72			
12	Conocer los procesos y formatos del Sistema de Gestión de la Calidad que me afectan	6,97			
10	Participar en los planes de mejora y en el desarrollo del centro educativo	7,79	7,12		CAUCES DE COMUNICACIÓN
11	Considero útiles y efectivos los cauces establecidos para transmitir la información	6,59			

6,91

En cuanto a los resultados de la FCT la calificación es muy elevada, un 8,58 de la que la labor tutorial se sitúa en el 8,88 y la relación con la empresa en el 9. La labor tutorial se analiza en numerosos ítems y en todos la satisfacción del alumno/a es muy elevada.

RESULTADOS GLOBALES A NIVEL DE CENTRO ENCUESTA ALUMNOS FCT					
	PREGUNTAS			MEDIA GLOBAL TOTAL	MEDIA GLOBAL SEGÚN EL TIPO DE SERVICIO PRESTADO POR LA COM UNIDAD ESCOLAR
1	En general, estoy satisfecho/a con el sistema de prácticas en empresa (FCT).	8,43			
10	Recomendarías a otros compañeros tu empresa de FCT?	8,81	8,62		SATISFACCIÓN CON LA FCT
3	El trato y la atención recibidos por el tutor de la empresa han sido correctos.	8,88			
4	La relación con el personal de la empresa ha sido fácil.	9,00	8,94		TRATO EN LA EMPRESA
5	La actividad desarrollada en la empresa ha sido adecuada a mi nivel de formación	8,28			
6	Cómo valoras el grado de adecuación entre la formación recibida en el Centro y la realidad laboral?	8,01	8,23	8,58	FORMACIÓN PRÁCTICA
2	Estoy satisfecho/a con la formación adquirida durante la FCT.	8,40			
7	La organización del tutor respecto a la gestión del módulo de FCT es buena.	8,53			
8	El tutor del Centro me ha proporcionado información suficiente sobre el desarrollo del módulo de FCT.	8,66	8,66		TUTOR DE FCT
9	El tutor del Centro ha realizado un seguimiento adecuado de mis prácticas en empresa.	8,81			

La empresa también valora muy positivamente el paso de los practicantes en el periodo de formación, donde la asistencia, puntualidad, y labor tutorial por parte del centro son los indicadores mejor valorados.

RESULTADOS GLOBALES A NIVEL DE CENTRO ENCUESTA EMPRESAS FCT					
	PREGUNTAS			MEDIA GLOBAL TOTAL	MEDIA GLOBAL SEGÚN EL TIPO DE SERVICIO PRESTADO POR LA COM UNIDAD ESCOLAR
1	En general, estoy satisfecho/a con el sistema de prácticas en empresa (FCT).	8,74	9,05		SATISFACCIÓN CON LA FCT
10	Recomendaría a otras empresas que acogieran alumnos de nuestro Centro para realizar la FCT.	9,35			
3	El alumnado demuestra responsabilidad y capacidad de trabajo.	8,80			ACTITUD DEL ALUMNO
4	La asistencia y puntualidad del alumnado es correcta.	9,11	8,93		
5	El alumnado se integra bien en la organización de la empresa.	8,89			
2	La formación teórico-práctica de los alumnos es adecuada.	8,40			NIVEL DE FORMACIÓN
6	Está satisfecho con el trabajo-formación desarrollado por los alumnos en su empresa?	8,86	8,49		
9	¿Cómo valora el grado de adecuación entre la formación del alumnado y la realidad laboral?	8,20			
7	La gestión de la FCT por parte del Tutor del Centro es buena.	9,11	9,11		TUTOR DE FCT
8	La comunicación con el Tutor del Centro ha sido fácil y suficiente.	9,11			

5. CONCLUSIONES

Actualmente, en la Formación Profesional se está dando una reconversión del alumnado, con personas de un amplio rango de edad conviviendo en los centros. Esto hace que el clima del aula sea diferente al de los niveles inferiores con educación obligatoria, siendo más maduro y motivado, ya que los estudiantes están cursando estos módulos por necesidad para incorporarse al mercado laboral.

El clima del aula es bueno, pero no existe cohesión en el grupo de muestra, a pesar de tratarse de personas que quieren alcanzar el certificado de profesionalidad que se les va a exigir por ley, el grupo de estudio está cursando el ciclo en otro centro, y en el epicorona solo imparten algunas asignaturas transversales como FOL o EIE, por lo que es difícil que los resultados sean extrapolables a otros grupos. Pero esto también nos sirve de indicador ya que en FP las situaciones son muy diversas.

Existe una elevada implicación del profesor tutor para la tutorización del grupo, y así se observó durante las prácticas, ya que el tutor se reunía con los alumnos/as individualmente para tratar temas como el de conciliar el aula con la vida fuera del centro, ya que no existen problemas de convivencia dentro del grupo.

En los módulos se plantean la educación en valores y las buenas prácticas, por lo que tratar estos temas con una hora de tutoría grupal semanal sería duplicar temas. El alumnado de FP con edad superior a los 16 años, se considera maduro y conocedor de estos conceptos, aunque no formen parte de la conformación mental del alumnado. Esto entra en conflicto con el proceso de aprendizaje a lo largo de la vida de las personas. Además existe un departamento de Orientación Profesional y Empleo, donde se tratan temas sobre conflictos y valores, pero prácticamente toda su actividad está orientada hacia el empleo.

La escasa conflictividad en el aula, es un indicador del buen clima del aula en el grupo, pero con las encuestas se observa que podría mejorarse este hecho para favorecer el aprendizaje cooperativo y entre iguales.

Además, a través de las encuestas, hemos descubierto que ni el alumnado, ni el profesorado, considera positiva la incorporación de la tutoría grupal en la FP, ya que al tratarse de una enseñanza no obligatoria, se percibe como una pérdida de tiempo y no



como una herramienta que permite la educación de personas y ciudadanos que conviven entre sí. La densidad de programas académicos, dejan poco margen de maniobra para incorporar una hora adicional docente, por lo que se dedica una educación permanente en la cual se enfatiza en distintos momentos.