

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**Análisis sobre la creación de recursos educativos
innovadores en la familia profesional de
Administración, gestión y orientación laboral.**

Estudiante: Luis José Gallardo Villegas

Especialidad: FOL

Tutor/a: María José Parreño Beltrán

Curso académico: 2023/24

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecer a mi tutora María José Parreño, por la guía y el trato recibidos, que han sido inmejorables, así como por el aprendizaje obtenido.

Y en especial a mi familia, amig@s y compañer@s de Master, por el apoyo mostrado en cada decisión y en la nueva etapa que afronto.

Gracias Infinitas a mi madre Matilde que me ve desde arriba y me guía.

Y a ti, María Muñoz, que has sido siempre un apoyo incondicional y faro en la oscuridad (QMPS).



ÍNDICE.

1.- Resumen y palabras clave.....	4
Abreviaturas.....	5
2.- Introducción.	6
3. Revisión bibliográfica	9
3.1. Evolución de las metodologías y recursos, problemáticas y el profesor de FOL	9
3.1.1. Acciones de recursos innovadores, para el profesorado en la Comunidad Valenciana	12
3.2. Innovación, nuevas metodologías y recursos Innovadores en FOL	14
3.2.1. Recursos Innovadores.....	15
4. Propuesta didáctica.....	17
4.1. Propuesta Unidad Didáctica. Visionado de Película y Role Playing	18
4.1.1. Visionado de Película	18
4.1.2. Role Playing. Simulación entrevista de Trabajo	21
4.2. Propuesta Unidad Didáctica. Class Room más Gamificación-Kahoot	23
4.2.1. Class Room.....	23
4.2.2. Gamificación-Kahoot.....	24
5. Conclusiones y reflexión final.	26
6. Referencias.	28
6.1. Bibliografía.....	28
6.1. Webgrafía.....	30
7. Anexos.....	31

1.- Resumen y palabras clave.

“Aprender haciendo”, una filosofía educativa.

Dime algo, y lo olvidaré.

Enséñame algo, y lo recordaré.

Hazme partícipe de algo, y lo aprenderé.

Confucio (551 a. C.- 479 a. C.)

Teniendo en cuenta este proverbio chico, la filosofía de “Aprender haciendo” y empezando del hecho de que, nosotros también tenemos la certeza que tiene la experiencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se centrará este estudio a la aplicación práctica en el ámbito de la Formación Profesional y a la propuesta que se puede hacer en este sentido, desde nuestra especialidad de FOL, sus recursos y resumen de la evolución de FP a lo largo de los años en España.

Dicho esto, la Formación Profesional (FP) en España, ha experimentado una creciente evolución desde sus inicios hasta la actualidad, ha sabido adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado laboral y las demandas educativas.

Dicha evolución, ha estado marcada por la búsqueda de una mayor conexión con las necesidades del mercado laboral y la demanda de perfiles profesionales más cualificados.

Se ha procedido a hacer un resumen del progreso de la FP hasta llegar a nuestros días. Aunque ahora, que está es su punto más álgido, se van a producir una serie de modificaciones, y en esas afectaran a los módulos de FOL e EIE, que pasan a ser IPE I y II.

Por último, con esta revisión se ha visto la evolución de los recursos y metodologías en las aulas, como dichos recursos han ido evolucionando, si son innovadores en el aula, las mejoras que se pueden tratar, y para concluir se realizan varias propuestas innovadoras.

Palabras Clave: Análisis recursos innovadores, nuevos recursos educativos, Empresa e Iniciativa emprendedora (EIE), FOL (Formación y orientación laboral), (Formación Profesional) FP, propuestas innovadoras de enseñanza, propuestas innovadoras de enseñanza de la FP del futuro, Educación.

Abstract: Taking into account this small proverb, the philosophy of “Learning by doing” and starting from the fact that we also believe in the vital importance of experience in the teaching-learning process, this study will be dedicated to practice in the field of Vocational Training and the contribution that can be made in this regard, from our FOL specialty, its resources and summary of the evolution of FP over the years in Spain.

That said, Vocational Training (VET) in Spain has experienced increasing evolution from its beginnings to the present, and has been able to adapt to the changing needs of the labor market and educational demands.

This evolution has been marked by the search for a greater connection with the needs of the labor market and the demand for more qualified professional profiles.

A summary of the progress of FP up to the present day has been made. Although now, which is its highest point, a series of modifications are going to occur, and these will affect the FOL and EIE modules, which become IPE I and II.

Finally, with this review we have seen the evolution of resources and methodologies in the classrooms, how these resources have evolved, whether they are innovative in the classroom, the improvements that can be addressed, and to conclude, several innovative proposals are made.

Keywords: Analysis of innovative resources, new educational resources, Business and Entrepreneurship (EIE), FOL (Training and career guidance), FP (Vocational Training), innovative teaching proposals, innovative teaching proposals for the FP of the future, Education.

Abreviaturas.

EIE: Empresa e Iniciativa Emprendedora

FOL: Formación y Orientación Laboral

FP: Formación Profesional

IPE I: Itinerario para la Empleabilidad I

IPE II: Itinerario para la Empleabilidad II

LOE: Ley Orgánica de Educación

LOGSE: Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo.

LOMCE: Ley orgánica para la mejora de la calidad educativa.

TFM: Trabajo Fin de Máster

TIC: Tecnologías de la Información y las Comunicaciones



2.- Introducción.

Se va a realizar una introducción de lo que ha sido la formación profesional en estas últimas décadas, desde 1924 hasta la actualidad.

La Formación Profesional comenzó a gestarse en 1924 con los estatutos de la Enseñanza Industrial, seguidos en 1928 por los de Formación Profesional. Su regulación oficial se consolidó bajo el amparo del Ministerio de Trabajo. Tras la guerra civil española, se dio un impulso significativo con la aprobación de dos leyes clave: la "Ley de Bases de Enseñanza Media y Profesional" en 1949 y la "Ley de Formación Profesional Industrial" en 1955. La primera de estas leyes marcó la creación de los Institutos Laborales y la instauración de un "Bachillerato laboral" en áreas como la Industrial, Marítimo-pesquera y Agrícola. Para 1970, se contabilizaban 298 institutos en funcionamiento. La ley de 1955, por su parte, estableció tres niveles de formación: pre-aprendizaje, aprendizaje industrial y maestría industrial. (Agitacion.org, 2021)

La inquietud principal a la que se intentó proporcionar una respuesta, con esta ley en relación con la Formación Profesional fue su necesaria dignificación, que en la Ley General de Educación (LGE, 1970), ya quedaba encuadrada en una propuesta educativa, destinada a "recoger" a aquel alumnado que no quería o no podía cursar, una vez finalizada la Educación General Básica (EGB), el itinerario del Bachillerato Unificado y Polivalente (BUP).

Posteriormente La LOGSE (Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo, 1/1990 de 31 de octubre), organizó el modelo de Formación Profesional del sistema educativo en Ciclos Formativos de Grado Medio y Grado Superior, utilizando una estructura modular que incluía un módulo específico de prácticas supervisadas en empresas, llamado Formación en Centros de Trabajo (FCT)..

Entonces ¿cuáles fueron las medidas contempladas en la LOGSE que impulsaron este proceso? Fundamentalmente dos: equiparar los requisitos de acceso a los Ciclos Formativos de Grado Medio (CGGM), con los del Bachillerato (Graduado en Educación Secundaria Obligatoria) y la necesidad de tener el título de Bachillerato para poder acceder, tanto a los CFGS como a los estudios universitarios. En este contexto se promulgó la Ley Orgánica de Cualificaciones y Formación Profesional (Ley 5/2002). (Brunet I lcart & Moral Martín, 2017)

Es aquí, con la LOGSE cuando aparece la figura del profesor FOL sustituyendo al de profesor de formación empresarial. Exigiendo ya requisitos más específicos de titulación que tenían que ver propiamente dichos con los estudios que se iban a impartir: Formación y Orientación Laboral del ciclo medio y superior, que no se convalidaba del ciclo medio al superior ya que en el superior llevaba una parte de economía que no se impartía en el ciclo medio, y que el resto de contenidos eran comunes tales como: seguridad e higiene en el trabajo, legislación laboral y técnicas de búsqueda de empleo. Otro módulo que se impartía era AGCP (administración, gestión y comercialización de la pequeña y mediana empresa) cuyos contenidos eran de carácter administrativo, contable y marketing, para dirigir una empresa. Y, por último, otro módulo que se impartía cuando algunos ciclos de la rama sanitaria no se impartían AGCP, se impartía RET (Relaciones del Entorno de Trabajo), que el contenido del mismo era más corto en el ciclo medio y más denso en ciclo superior por lo que nunca era convalidable.

Posteriormente, nace la Ley Orgánica de Educación (LOE, Ley Orgánica 2/2006), que sostuvo la estructura básica de la LOGSE, pero realizó una modificación esencial de los Programas de Cualificación Profesional Inicial, que a través de la combinación de aprendizajes teóricos con aprendizajes prácticos estructurados de manera modular, permitían tanto conseguir del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (si se superaban los módulos voluntarios), como la continuación del proceso educativo del alumnado y el reconocimiento de una cualificación profesional de nivel 1 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

De manera similar, la LOE indica que la Educación Superior incluye tanto los estudios universitarios como los Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS).

Más tarde se publicó el RD 1529/2012 (Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual).

La Formación Profesional Dual, desde el principio, al menos desde una perspectiva objetiva, nació destinada al fracaso, dado que, hasta ahora, no se ha establecido con precisión ni desde el ámbito educativo ni desde el laboral, que es lo que se comprende con precisión o exactitud, como Formación Profesional Dual, ni como impulsar su desarrollo para que se cumplan los objetivos que con ella se quieren.

La Ley Orgánica para la mejora de la Calidad Educativa (Ley Orgánica 8/2013), siguió empleando la base fundamental de la Formación Profesional del sistema educativo, por lo tanto, no tiene una incidencia clara y directa sobre el contenido y organización interna de la misma. Continúa también la figura del profesor FOL con una variación de contenidos: desaparece RET y parte de estos contenidos son absorbidos por el módulo de FOL y EIE (Empresa e Iniciativa Emprendedora), que este último módulo sustituya a el AGCP, con pequeñas variaciones.

Encontrándonos, que el profesor FOL tiene que lidiar con contenidos de los ciclos LOGSE y los contenidos de los ciclos LOE, y que dichos ciclos continúan en la actualidad. Todo esto se cuenta, para saber desde el principio como ha de lidiar e impartir las clases según, una ley u otra.

La Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE), sigue subrayando la importancia de aumentar la valoración social de los programas de formación profesional para acercarnos a los niveles de participación estudiantil que se observan en otros países europeos.

Por último, estos años han supuesto enormes desafíos socioeconómicos. Los avances en tecnología y globalización, que han recibido una enorme presión por el impacto de la pandemia COVID 19, la crisis económica provocada por la guerra actual y la crisis climática, y han puesto de relieve la urgente necesidad de reformar nuestros sistemas educativos para adaptarlos a las necesidades de la sociedad actual, dicha necesidad ha hecho que se publique esta última Ley Orgánica 3/2022 de 31 de marzo, por la que se establece la ordenación e integración de la Formación Profesional. Cuyo objetivo principal es crear un sistema único, eficiente y flexible, que permita a las personas capacitarse y reciclarse constantemente durante el trabajo, configurado en un sistema

más ágil y flexible que se adapta a los contenidos formativos y a las necesidades del mundo laboral actual y futuro. *(Impulsa tu empleabilidad con la nueva Formación Profesional - Caixabank Dualiza, s. f.)*

Dentro de esta ley que llega, y que según el RD 659/2023 de 18 de Julio, tiene que estar en vigor este curso 2024/2025.

Destacan las siguientes modificaciones:

Esta nueva Formación Profesional unifica todas las opciones de educación profesional disponibles, la cual está orientada, tanto a personas trabajadoras, desempleadas y al estudiantado que desea el itinerario profesionalizador. Esto provocará que se avance en un sistema de aprendizaje a lo largo de la vida, facilitando capitalizar toda la formación que se certifique, o, con otras palabras, la FP se organizará como piezas de puzle relacionadas con los estándares y criterios de competencia, cada vez que se supere y/o evidencie que se posee este conocimiento teórico o práctico, se reconocerá y si se decide completar las titulaciones serán reconocidos estas titulaciones teniendo que superar sólo lo que nos falte.

La Formación Profesional se distribuye en niveles de profesionalidad y en grados (del 1 al 3). Concretamente, se organizará en cinco grados que van desde la letra "A" a la "E". Cada uno de los grados ofrecerá una cualificación y formación:

Grado A. Acreditación parcial de la competencia. Se refiere a una formación que incluye algunos resultados de aprendizaje.

Grado B. Certificado de competencia. Quiere decir, una formación de módulo referido a estándares de competencia del Catálogo Nacional.

Grado C. Certificado profesional. Se refiere a un conjunto de módulos asociados a estándares de competencia del Catálogo (cada CCAA podrá instaurar complementos formativos pertenecientes a dichas CCAA).

Grado D. Ciclos Formativos. Existen tres grados: el Grado Básico y Grado Medio y el Grado Superior que ofertarán la titulación de Técnico/a y Técnico/a Superior.

Grado E. Curso de especialización. Una vez finalizado un grado medio o superior.

De acuerdo a esta nueva Ley, los módulos de FOL y EIE, se convierten en Itinerario personal para la Empleabilidad I y II, aunque comunes a los ciclos formativos de grado medio y de grado superior, tendrán como objetivo el desarrollo de habilidades y capacidades transversales, el emprendimiento para el conocimiento de los sectores productivos y para la madurez profesional, y de la orientación laboral, similar a lo que eran FOL y EIE.

3. Revisión bibliográfica

3.1. Evolución de las metodologías y recursos, problemáticas y el profesor de FOL

Se procederá a ir de lo general a lo específico, de cómo han evolucionado las clases, tanto es su estructura y entorno, como en los recursos que han ido utilizándose, centrándonos en la figura del profesor de FOL.

La enseñanza ha experimentado una transformación significativa a lo largo de los años, influenciada por los avances tecnológicos, cambios en la comprensión y forma del aprendizaje, y la evolución de las metodologías educativas.

1. Métodos Tradicionales de Enseñanza:

- **Enfoque en la Transmisión de Conocimiento:** En el pasado, la enseñanza se centraba en la transmisión unidireccional de conocimiento, donde el profesor era la fuente de información principal y los estudiantes ejercían de receptores pasivos.
- **Aulas estáticas:** Estas solían ser espacios estáticos, con filas de pupitres y un enfoque en la instrucción basada en libros de texto y pizarras. Con respecto a los materiales, antiguamente el cuaderno, el libro y el boli eran las herramientas fundamentales. Es curioso recordar cómo el profesor llevaba a clase maquetas, mapas, el maniquí del cuerpo humano y carteles con los gráficos que pretendía mostrar al alumno.
- **Énfasis en la Memorización:** Los métodos de evaluación se centraban principalmente en la memorización de hechos y la repetición de información, con menos énfasis en el pensamiento crítico, la aplicación del conocimiento, no se llegaba a comprenderlos o interiorizarlos y los exámenes finales eran el único método de evaluación. También, el silencio era también un valor importante. Hablar en clase iba en contra del aprendizaje y el profesor apenas dialogaba con los alumnos; además, la figura de este era excesivamente autoritaria.

2. Enfoques Actuales de Enseñanza:

- **Aprendizaje Activo:** La enseñanza contemporánea promueve el aprendizaje activo, donde los estudiantes participan de manera activa en su proceso de aprendizaje, a través de actividades prácticas, discusiones grupales, proyectos colaborativos (Aprendizaje basado en Proyectos) y juegos de gamificación.
- **Aulas más tecnológicas:** Las tecnologías educativas, como computadoras, tablets y pizarras interactivas-digitales (en ellas se proyectan todo tipo de contenidos directamente desde el ordenador o memoria USB), se han integrado en las aulas para mejorar la accesibilidad, la interactividad y la personalización del aprendizaje. (kahoot)
- **Evaluación Formativa:** Se ha adoptado una evaluación más formativa, que se centra en la retroalimentación continua y el monitoreo del progreso del estudiante, en lugar de depender exclusivamente de exámenes estandarizados. El docente y el alumno son dos actores que están a un mismo nivel. El profesor

ya no se impone tanto, y el estudiante ha pasado de ser un objeto pasivo a activo. Se promueve su participación, su motivación y se le incentiva.

En cuanto al profesorado se procederá a ir de lo general a lo específico. La evolución del profesorado de Formación y Orientación Laboral (FOL) en España ha sido notable en las últimas décadas. El módulo de FOL se introdujo en el sistema educativo español, como hemos mencionado anteriormente en la LOGSE para proporcionar a los estudiantes conocimientos relacionados con el mundo laboral, los derechos laborales, la orientación profesional y la inserción en dicho mercado laboral. Se describirán aquí algunas tendencias y cambios que han marcado la evolución del profesorado de FOL en España:

En la década de 1970:

Su Contexto educativo: La educación en España se encontraba en un proceso de transición hacia la democracia, tras la dictadura franquista. En este contexto, el módulo de FOL surge como una necesidad de dotar al alumnado de herramientas para desenvolverse en el entorno laboral y social.

El perfil del profesor: Los primeros profesores de FOL provenían principalmente de otras ramas educativas, como la Filosofía o la Historia. No disponían de una formación específica en FOL, lo que suponía una limitación en su capacidad para abordar los contenidos de la asignatura de manera eficaz.

Metodología: La enseñanza del módulo de FOL se basaba principalmente en la transmisión de conocimientos teóricos, con escasa o nula atención a la práctica y al desarrollo de habilidades.

La década de 1980 y 1990:

El contexto educativo: La consolidación de la democracia y la entrada de España en la Unión Europea impulsan la modernización del sistema educativo. El módulo de FOL se reestructura y se amplían sus contenidos para abarcar aspectos como la igualdad de género, la interculturalidad y la educación ambiental. Ya con La Ley General de Educación (LGE) de 1990 establece la obligatoriedad de la enseñanza secundaria hasta los 16 años. Esto supone un aumento significativo del número de alumnos que cursan FOL.

El Perfil del profesor: Se empieza a formar a profesores específicos en FOL, lo que mejora la calidad de la enseñanza. Estos docentes cuentan con una mayor preparación para abordar los contenidos de la asignatura de manera crítica y reflexiva. Todo esto provoca una profesionalización del cuerpo docente de FOL, que hace que se consolide, y participen cada vez más activamente en la investigación y la innovación educativa.

En Cuanto a la Metodología: Se introducen nuevas metodologías de enseñanza, como el aprendizaje basado en proyectos, el trabajo cooperativo y el uso de recursos audiovisuales. Estas metodologías permiten a los alumnos desarrollar habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas. La enseñanza de FOL

se integra en el currículo escolar de manera transversal, conectando con otras asignaturas y fomentando el desarrollo integral del alumnado.

Siglo XXI, nuestros días:

EL contexto educativo: La sociedad española se enfrenta a nuevos retos, como la globalización, la crisis económica y el cambio climático. El módulo de FOL se adapta a estas nuevas realidades para preparar al alumnado para afrontar los desafíos del mundo actual y el mundo laboral.

Perfil del profesor: Los profesores de FOL son profesionales bastante cualificados y comprometidos con la educación. Están utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para mejorar la enseñanza y adaptarla a las necesidades y exigencias de sus alumnos.

Metodología: La enseñanza de FOL se centra en el desarrollo de competencias clave, como el pensamiento crítico, la creatividad, la comunicación y la resolución de problemas. Los alumnos aprenden a través de experiencias significativas y desarrollan habilidades que les permiten ser ciudadanos activos y responsables, utilización de las tics. Para terminar, la metodología es definida por A. Sánchez en su libro «Metodología Didáctica» cómo la «Aplicación coherente de un conjunto de operaciones y recursos con los que se pretende obtener un resultado educativo satisfactorio dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje».

Se puede afirmar, que la figura del profesor de FOL en España ha evolucionado notablemente en las últimas décadas. Los docentes de FOL han adquirido una mayor profesionalización y se han adaptado a su práctica como docente, a las necesidades del estudiantado y a las demandas de la sociedad, que avanza de manera vertiginosa. El módulo de FOL se ha convertido en una herramienta fundamental para la formación integral de los ciudadanos, preparándolos para afrontar los retos del mundo actual, ya que sus contenidos son transversales.

Uno de los problemas principales con el que se encuentra el profesor de FOL es la desmotivación del alumnado, ante esta aparente falta de interés del alumnado de ciclos formativos de Grado Medio (CFGM) observado en centros escolares hacia sus estudios, se intuye necesario un cambio en la metodología. En esta misma línea, (Monterrey, 2004) describe que, en la mayor parte de los casos, los alumnos ven a la educación convencional como algo obligatorio y con poca relevancia en el mundo real.

El rendimiento académico, es la forma que el sistema educativo utiliza para calcular el aprendizaje del alumnado, tomándolo como referencia para mejorar la calidad educativa, en cambio, si lo que se pretende contextualizarlo, se hace indispensable no solo valorar el desempeño individual del estudiante, sino la influencia de los compañeros, el contexto educativo y la dispersión del aula. Edel (2003).

Según Tacilla et al. (2020), existen estudios actuales que demuestran la existencia de varios factores que intervienen en el rendimiento académico, entre éstos se cruzan, la

metodología empleada en el aula, el contexto socio-familiar y la escasa motivación y falta de interés. Cómo se evalúa, el tipo de metodología empleada y el papel del profesor, son variables directamente enlazadas con el rendimiento del estudiante. Además, **Colonio (2017)**, detalla otras variables que se han de tener en cuenta, por su influencia en los resultados académicos a la hora de evaluar el rendimiento, entre ellas, la desorganización a la hora de planificar y requerir la entrega de trabajos, la metodología empleada en las aulas, la problemática personal del estudiante y el contexto familiar en el que se encuentra sumido el estudiante. Dicho autor considera también, que es crucial saber el estilo de aprendizaje del estudiante para así llevar a cabo un proceso de aprendizaje y enseñanza, más individualizado y personalizado, lo que puede facilitar el esfuerzo docente y así influir positivamente en el mencionado desempeño o rendimiento.

En algunas ocasiones, es posible que exista una desmotivación por parte de los docentes, una actitud de desidia por parte de las familias del estudiantado y la falta de motivación, esfuerzo e ilusión del dicho alumnado, cuyos elementos influyen en la obtención de un resultado que sea óptimo académicamente. Se han de tener en cuenta los enfoques de aprendizaje (como aprende cada alumno), para interpretar el resultado final del rendimiento académico. **Lamas (2015, pp.2)** describe el rendimiento como “el resultado del aprendizaje suscitado por la actividad didáctica del profesor y producido por el alumno”.

En consecuencia, ahora más que nunca, el docente de FOL debe transformarse en un Laboral Trainer, es decir, un "Coach" y no en un mero expositor de sabiduría y conocimientos. Es un preparador que facilitará y guiará al alumno a redescubrir sus capacidades e intereses propios, y le dirigirá para su formación y desarrollo, lo que provocará de una manera favorable y positiva, una búsqueda eficiente y adecuada en el mercado laboral. **(El profesor de FOL, el Coach de la FP actual - educaweb.com, s. f.)**

3.1.1. Acciones de recursos innovadores, para el profesorado en la Comunidad Valenciana

En actualidad en la Comunidad Valenciana a través de la Conselleria de Educación, oferta siete cursos de TIC en fase Inicial, a través de CEFIRE, en centros de formación, innovación y recursos educativos, todos ellos destinados a profesorado, donde tienen una duración de 30 horas y se imparten a distancia.

Estos itinerarios son: Moodle Avanzado y generación de contenidos con IA, El video con OBS como fuente didáctica de creación y edición de las imágenes digitales, Inteligencia artificial en educación, estrategias para docentes, Gamificamos con AULES, H5P, transforma tu contenido en una experiencia interactiva y herramientas para desarrollar la habilidad de hablar en público con la utilización del podcast. CEFIRE (<https://cefire.edu.gva.es/>)

Estos itinerarios son ofertados por las Administraciones Públicas por ello podrán participar. Los cursos tienen una serie de requisitos previos que han de cumplir los

participantes. Estos son: tener dominio de la plataforma AULES a nivel de usuario. Será obligatorio acceder a la plataforma del CEFIRE durante los tres primeros días desde el inicio, hacer la correspondiente presentación y acceder en la planificación. Se ha de recordar que según la Orden 65/2012, de 26 de octubre, de la Consellería de Educación, Formación y Ocupación, que establece el modelo de formación permanente del profesorado y el diseño, reconocimiento y registro de las actividades formativas, la baja no justificada habiendo confirmado alguna actividad se podrá penalizar con la no admisión en posteriores acciones formativas durante los 12 meses siguientes a la efectividad de la baja.

Todo nos está indicando que la innovación los procesos metodológicos van encaminados a el uso de las tics, la gamificación y el uso de la inteligencia artificial en la educación.

En algunos casos tendrán preferencia el profesorado adscrito en los centros de referencia del CEFIRE de ciertas localidades.



3.2. Innovación, nuevas metodologías y recursos Innovadores en FOL.

La evolución en la forma de enseñar y aprender, dentro del marco educativo europeo, conlleva transformaciones significativas en la gestión del conocimiento. Esto implica la creación de nuevos entornos educativos que ponen al estudiante en el centro del proceso, fomentando la innovación como una herramienta esencial para los docentes. En lugar de simplemente recibir información, se promueve que los estudiantes sean agentes activos de su propio aprendizaje, fomentando habilidades como el trabajo en equipo, la colaboración y la resolución de problemas. Se busca una formación que estimule la participación y el diálogo, tomando en cuenta el contexto específico del aula y las teorías subyacentes a la práctica docente, con el objetivo de enriquecerla y mejorarla constantemente (Imbernón, 2006) con objeto de que puedan mejorarla o renovarla.

Las nuevas prácticas educativas destacadas en la investigación se centran principalmente en el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), mostrando cómo los docentes emplean una variedad de recursos tecnológicos y plataformas digitales en su enseñanza. Sin embargo, una innovación real implicaría intervenir en la formación de los docentes, con el objetivo de capacitarlos para abordar de manera efectiva los desafíos comunes en el aula, como la falta de motivación o la distracción de los estudiantes. Por lo tanto, es esencial orientar la formación docente hacia las acciones concretas que los docentes llevan a cabo en lugar de enfocarse únicamente en su teoría o conocimiento abstracto. (Esteve, 2008, 2010), enseñar al alumnado a aprender durante toda la vida, y a ser lo suficientemente moldeable como para aprender y desaprender cosas, en un mundo de incertidumbre y constantes cambios, donde son necesarios planteamientos pedagógicos innovadores y emergentes. (Adell y Castañeda, 2013). Se trata de dominar la habilidad de aprender tanto con tecnología como sin ella. En cualquier caso, se requiere establecer entornos de aprendizaje y desarrollar la capacidad de innovar con los medios disponibles. Este enfoque reconoce la educación como un continuo proceso de participación y aprendizaje a lo largo de toda la vida. En resumen, se trata de aprovechar al máximo lo que tenemos, siendo creativos y haciendo uso de nuestra imaginación para lograrlo

En esta perspectiva, la innovación se considera como el punto de partida para introducir cambios en la forma en que se enseña, lo que puede fomentar la participación activa del estudiante y mejorar su proceso de aprendizaje. Esto implica la implementación de recursos o la creación de nuevas situaciones de aprendizaje en el aula. Para que la innovación sea efectiva, es necesario contar con estructuras de apoyo que faciliten la asimilación del nuevo conocimiento y promuevan una cultura de aprendizaje dinámica. Esto implica una gestión del conocimiento diferente que estimule un enfoque específico hacia el aprendizaje dentro de la cultura educativa. (Pozo, 2006)

3.2.1. Recursos Innovadores.

En la actualidad, existen numerosos recursos innovadores que los docentes pueden utilizar en el aula para mejorar el aprendizaje y hacer que las clases sean más interactivas y atractivas para los estudiantes. Aquí, se harán referencia a las siguientes:

- Tecnología Educativa:

Aplicaciones de Realidad Aumentada (RA) y Realidad Virtual (RV): Herramientas como Google Expeditions y Merge Cube permiten a los estudiantes explorar mundos virtuales o ver objetos tridimensionales interactivos.

Plataformas de aprendizaje en línea: La utilización de plataformas como Edmodo, Google Classroom o Moodle para crear un entorno de aprendizaje en línea donde los estudiantes puedan acceder a materiales, completar tareas y colaborar entre ellos.

Gamificación: Aplicaciones como Kahoot, Quizizz y Classcraft transforman el aprendizaje en un juego, como también los role-playing, contribuyendo a que los estudiantes estén más motivados, comprometidos e ilusionados.

- Recursos y Estrategias Didácticas:

Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP): Este enfoque permite a los estudiantes trabajar en proyectos significativos y relevantes, desarrollando habilidades prácticas y teóricas mientras investigan y crean productos finales.

Flipped Classroom (Aula invertida): Los estudiantes estudian el contenido teórico en casa a través de videos, lecturas y ejercicios, para posteriormente utilizar dicho tiempo de clase en realizar actividades prácticas y resolver dudas con la guía del docente.

Técnicas de pensamiento crítico y creativo: Implementar técnicas como el "Design Thinking" para resolver problemas de manera creativa o el "Debate" para fomentar el pensamiento crítico y la argumentación.

- Recursos y Materiales Físicos:

Kits de robótica y programación: Productos como LEGO Mindstorms o Raspberry Pi permiten a los estudiantes aprender sobre programación y electrónica de manera práctica.

Laboratorios de ciencias móviles: Estos kits incluyen todos los materiales necesarios para realizar experimentos científicos en el aula, promoviendo el aprendizaje práctico.

Materiales manipulativos: Herramientas como bloques de matemáticas, mapas interactivos y modelos anatómicos ayudan a los estudiantes a comprender conceptos abstractos de manera tangible.

- Recursos Audiovisuales:

Podcasts educativos: Incorporar podcasts en el aula para complementar el contenido del curso o como recurso para que los estudiantes desarrollen sus propios podcasts.

Videos educativos, películas y tutoriales: Utilizar plataformas como YouTube, Khan Academy o TED-Ed para proporcionar contenido visual y auditivo que complemente las lecciones.

- Herramientas de Colaboración:

Foros de discusión y wikis: Crear espacios en línea donde los estudiantes puedan colaborar, compartir información y trabajar en proyectos de manera conjunta.

Documentos y presentaciones colaborativas: Herramientas como Google Docs y Google Slides permiten que varios estudiantes trabajen juntos en tiempo real en documentos y presentaciones.

En coherencia con lo expresado, la innovación educativa no es solo un término de moda, ¡Es la clave para mantener a los estudiantes comprometidos! Es por ello, que la propuesta se centrará en el visionado de Películas como un recurso de clase, la utilización de un Role Playing, y juegos de gamificación, como pueden ser Educaplay o un Kahoot, como parte de la metodología de enseñanza, de dichas unidades didácticas.



4. Propuesta didáctica.

El presente Trabajo de Fin de Máster (TFM) plantea 2 propuestas de innovación y metodología, dirigidas a los módulos de Formación y Orientación Laboral, y Empresa e Iniciativa Emprendedora, concretamente.

Estas propuestas se basarán en el Ciclo Formativo Grado Medio: OBRAS DE INTERIOR, DECORACIÓN Y REHABILITACIÓN. Familia Profesional: EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL, ya que fue el asignado por el tutor para la elaboración de la programación, dentro de la asignatura (PROGRAMACIÓN CURRICULAR Y EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL), y se encuentra en el marco del Real Decreto 1689/2011, de 18 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico en Obras de Interior, Decoración y Rehabilitación donde se fijan sus enseñanzas mínimas, ya que este trabajo se dirige al alumnado de dicho ciclo formativo de grado medio. Enmarcado, a su vez en su currículo ORDEN 12/2015, de 5 de marzo, de la Consellería de Educación. Este ciclo se encuentra sujeto a Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en contraposición con la mayoría de ciclos formativos.

Las Unidades Didácticas que se van a desarrollar a continuación, son:

- Módulo FOL: *Orientación laboral*. BLOQUE IV: ORIENTACIÓN LABORAL
- Módulo EIE: *Inversión y financiación*. BLOQUE III: CREACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE UNA EMPRESA

El objetivo general del presente trabajo radica en realizar una propuesta de innovación didáctica para facilitar el proceso de aprendizaje de los contenidos del módulo de FOL y EIE, en particular, de las unidades didácticas mencionadas arriba.

4.1. Propuesta Unidad Didáctica. Visionado de Película y Role Playing.

Módulo FOL: Unidad Temática: Orientación laboral. Dentro del bloque: ORIENTACIÓN LABORAL

4.1.1. Visionado de Película

El primer recurso, será el visionado de una película. Ya que el cine es un recurso didáctico que facilita explorar diferentes tipos de temas relacionados con nuestra materia. Permite el aprendizaje de nuestro alumnado a través de una película y su posterior análisis, (Esther, 2019) vinculándolo con:

- La organización del trabajo.
- Relaciones laborales.
- Desempleo.
- Búsqueda de empleo.
- Seguridad Social.
- Prevención de riesgos laborales

Se podría expresar, que la cantidad de contenidos audiovisuales que el cine posee es ilimitada. Se han tocado todos los temas, se ha filmado prácticamente casi de todo, es complejo descubrir aspectos corrientes, o científicos, o filosóficos, o comunes demuestra vida cotidiana, que la industria del cine no haya tocado de una manera u otra. El Cine, no necesariamente el documental, es igualmente un informe sobre estilos o formas de vida, pensamiento, costumbres o épocas. En las aulas, se puede emplear el cine de dos formas diferentes (Martínez-Salanova, 2002). En un primer lugar, como sustento social, cultural, conceptual e ideológico, y en segundo lugar como instrumento de trabajo en el proceso de enseñanza.

En cuanto a la proyección, nos enfrentamos a la opción de elegir entre presentar la película completa o solo los fragmentos que nos resulten más relevantes. En un primer vistazo, se apunta que esta primera opción, tiene un gran problema, la gran temporalidad. Al considerarse la desventaja de los límites del tiempo, se cuenta con el punto positivo de la proyección por escenas del film. Es cierto que enfocarse solo en ciertas partes puede distorsionar una explicación, haciéndola incompleta y fuera de contexto, lo que no permite transmitir adecuadamente el contenido deseado (Borrás F. G., 2009). Analizada esta casuística, se he decido mandar su visualización completa en casa, durante el fin de semana. Una vez vista la película completa por los alumnos en casa, se procederá a ver los fragmentos que son los más relevantes para rellenar la ficha propuesta a los alumnos.

Por lo tanto, para analizar las condiciones laborales, su precarización y cómo afecta a la vida y salud de las personas, y para enfocarnos en la unidad didáctica de la orientación laboral se expondrán las películas:

Película 1: El Buen Patrón.

ANÁLISIS DE LA PELÍCULA

"EL BUEN PATRÓN"

¿Qué te parece el estilo de dirección del protagonista?

Argumento

.....

.....

.....

Principales conflictos que se presentan y cómo se resuelven

.....

.....

.....

Postura del protagonista en relación con sus empleados.

.....

.....

Situaciones en las que se violen derechos de los trabajadores

.....

.....

.....

¿Cómo deben denunciarse estas situaciones?

.....

.....

.....

¿Qué reflexiones pueden extraerse?

.....

.....

[@LuisGallardo](#)

Enlace para la ficha:

https://drive.google.com/file/d/1agNb2SkJPqU3IDZygsEFcD3mVgeybv_e/view?usp=sharing



FICHA PELICULA: EL MÉTODO

1. ¿Podrías resumir las cualidades más destacadas que observas en los siete candidatos para el puesto?

2. ¿Cuál es la naturaleza del método Gronholm? ¿Lo consideras una estrategia efectiva para elegir candidatos? ¿Cuáles son tus razones para opinar así?

3. ¿Cuáles atributos consideras que la compañía está buscando en el candidato?

4. ¿Qué tipos de actividades en grupo han sido realizadas durante el proceso de selección?

5. ¿Cuál es tu opinión sobre la situación de Julio después de ser despedido por haber traicionado a su empresa anterior?

6. Si estuvieras en la posición del empresario, ¿a quién seleccionarías y cuál sería tu razón para hacerlo?

7. ¿crees que este método de selección es apropiado?

8. ¿Qué impresión te causó la película?

Película 2: "El método" de Marcelo Piñeyro.



Enlace de la ficha, pinchar sobre la película. Fuente: Elaboración propia.

4.1.2. Role Playing. Simulación entrevista de Trabajo

Con respecto a la propuesta de gamificación, si bien no se encuentra una única definición, por lo general todas ellas atribuyen una serie de propiedades comunes como el manejo de estrategias, mecánicas, elementos y dinámicas propias de los juegos en ámbitos diferentes a los contextos lúdicos; el objetivo de transmitir una información determinada; o la estimulación de la diversión, motivación o implicación de los alumnos que participen en la experiencia gamificada (Llorens et al., 2016). Se podría definir la gamificación como la utilización de características y elementos atractivos que se encuentran en los juegos, como estrategias, dinámicas, técnicas, modelos y mecánicas; en entornos no lúdicos y ambientes de aprendizaje, con el ímpetu de difundir y transmitir conocimiento, incluso de impactar de una forma positiva en el comportamiento de los individuos que intervengan. Esta técnica, posibilita crear experiencias motivadoras, puesto que incrementa la participación e implicación de los individuos involucrados en ella y proporciona que se diviertan mientras lo hacen, es decir aprender haciendo, lo cual lo convierte en una gran herramienta de aprendizaje

Hoy en día, la enseñanza en las aulas implica mucho más que simplemente impartir los temas establecidos por las leyes educativas, y como resultado, cada vez se destinan más fondos a mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, promoviendo la motivación, la cooperación y la colaboración, la curiosidad y la creatividad de los estudiantes, y fortaleciendo su confianza en sí mismos. Uno de los recursos más utilizados es la gamificación, que combina medios de aprendizaje con elementos de entretenimiento. (Marín, 2015).

Por lo tanto, una vez recogidas las fichas de la película, las siguientes clases avanzarán sobre la entrevista de trabajo. No es un recurso que está vinculado con las tics, como se verá en la otra propuesta de unidad didáctica, pero si les acerca más a la realidad. Se utilizará la gamificación, con un role playing, que consistirá en realizar-simular una entrevista de trabajo.

El resultado de aprendizaje será el siguiente:

Practicar las habilidades de entrevista de trabajo en un entorno seguro y controlado, tanto como desarrollar la confianza y la fluidez en la comunicación oral.

Identificar fortalezas y áreas de mejora en las habilidades de entrevista.

Materiales:

Hoja de descripción del puesto de trabajo: Propuesta por el Profesor.

Hoja de preguntas para el entrevistador: Propuesta por el profesor.

Hoja de notas para el candidato: Propuesta por el profesor.

Todo en el contexto de su ciclo Formativo: OBRAS DE INTERIOR, DECORACIÓN Y REHABILITACIÓN

Preparación:

Como profesor, se ha de preparar una descripción del puesto de trabajo que sea realista y desafiante. La cual se la daremos al Entrevistador. Se le preparará una lista de preguntas que el entrevistador pueda hacer al candidato.

Se le pedirá/recomendará que investiguen sobre empresas del sector en la zona de la ciudad de Alicante, concretamente de: Grupo BDI.

Desarrollo:

Se procederá a distribuir a los alumnos por parejas. Un miembro de cada pareja será el entrevistador y el otro será el candidato.

Se le concederá a cada pareja unos minutos para que revisen la descripción del puesto de trabajo y las preguntas del entrevistador. El candidato deberá vestirse de manera profesional y llegar a la entrevista a tiempo.

La entrevista debe durar de 15 a 20 minutos.

El entrevistador procederá a hacer las preguntas de la lista y tomar notas de las respuestas del candidato. El candidato responderá a las preguntas de manera honesta y completa, y debería hacer preguntas propias sobre el puesto de trabajo y la empresa.

El profesor podrá incorporar elementos de improvisación en la actividad. Como, por ejemplo, simular que es el dueño de la empresa y querría conocerlo personalmente, o formular algunas preguntas.

Al final de la entrevista, se procederá a cambiar los roles.

Rúbrica:

Criterio de Evaluación	Excelente (10)	Bueno (7)	Aceptable (5)	Necesita mejorar (3)	Ponderación %
1.Preparación	Llega a tiempo, vestido de manera profesional y ha revisado la descripción del puesto de trabajo y las preguntas del entrevistador.	Llega a tiempo, vestido de manera profesional, pero no ha revisado completamente la descripción del puesto de trabajo o las preguntas del entrevistador.	Llega a tiempo, pero no está vestido de manera profesional o no ha revisado la descripción del puesto de trabajo ni las preguntas del entrevistador.	Llega tarde o no está vestido de manera profesional.	10,00%
2.Comunicación oral	Habla con claridad, confianza y fluidez. Mantiene el contacto visual y utiliza un lenguaje corporal positivo.	Habla con claridad y confianza, pero no siempre con fluidez. Mantiene el contacto visual la mayor parte del tiempo y utiliza un lenguaje corporal positivo.	Habla con claridad, pero no siempre con confianza o fluidez. No siempre mantiene el contacto visual o utiliza un lenguaje corporal positivo.	Habla con dificultad o no mantiene el contacto visual. Utiliza un lenguaje corporal negativo.	20,00%
3.Respuestas a las preguntas	Responde a las preguntas de manera completa, honesta y reflexiva. Proporciona ejemplos específicos para ilustrar sus respuestas.	Responde a las preguntas de manera completa y honesta, pero no siempre reflexiva. Proporciona algunos ejemplos para ilustrar sus respuestas.	Responde a las preguntas de manera incompleta o deshonesta. No proporciona ejemplos para ilustrar sus respuestas.	No responde a las preguntas o las responde de manera incorrecta.	30,00%
4.Preguntas para el entrevistador	Hace preguntas reflexivas sobre el puesto de trabajo, la empresa y la cultura de la empresa.	Hace algunas preguntas sobre el puesto de trabajo, la empresa o la cultura de la empresa.	No hace preguntas sobre el puesto de trabajo, la empresa o la cultura de la empresa.		30,00%
5.Interacción general	Demuestra entusiasmo e interés en el puesto de trabajo. Se conecta con el entrevistador a nivel personal.	Demuestra entusiasmo por el puesto de trabajo, pero no siempre se conecta con el entrevistador a nivel personal.	No demuestra entusiasmo por el puesto de trabajo y no se conecta con el entrevistador a nivel personal.		10,00%

Fuente: *Elaboración Propia.*

Después de la entrevista:

Las parejas se intercambian roles y repiten el proceso. Una vez finalizadas las entrevistas se dirigirá una discusión en clase sobre las experiencias de los participantes.

4.2. Propuesta Unidad Didáctica. Class Room más Gamificación-Kahoot

Modulo EIE: Unidad Temática: Inversión y financiación. BLOQUE III: CREACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE UNA EMPRESA

4.2.1. Class Room.

Se procederá a realizar una classroom con un video, y después un kahoot para ver quien responde bien las preguntas.

Se utilizará la metodología "Flipped Classroom" o "Clase Invertida" con el alumnado de EMPRESA E INICIATIVA EMPRENDEDORA. En la metodología de enseñanza tradicional el profesor expone en clase de forma magistral y propone actividades para casa y posteriormente se corrigen las actividades en clase. Con la metodología "Flipped Classroom" invertimos este proceso.

Primero, se hará que el alumno visualice en su casa la explicación del profesor, es decir también podemos mandarle un enlace con el tema a leer, investigar o visualizar una lección, posteriormente acude a clase donde el profesor resuelve sus dudas que hayan podido surgir y se realizan las actividades. Esta forma permite una atención más individualizada del alumnado y, según las experiencias donde se ha aplicado, permite mejorar el resultado académico del alumnado.

El profesor subirá un material power point , que contiene la explicación del tema y unas tareas que deberán entregar. Una vez hecho esto, y entregadas las tareas, se les mandará el visionado de los videos de la unidad. Una vez en el aula resolveremos las dudas que han podido surgir.

Adjunto aquí el enlace para la class Room:

<https://classroom.google.com/c/NjUxNTI2ODA1NTc5?cjc=nvcwxxb>

Y el código es: nvcwxxb

4.2.2. Gamificación-Kahoot

Los juegos digitales se han convertido en la actividad favorita el tiempo libre de adultos, jóvenes y niños (Ledo Rubio et al., 2016), es por ello que el desafío de hoy en día, al crear conocimiento dentro y fuera del aula, radique en integrar de manera efectiva contenido, metodología educativa y tecnología para facilitar un aprendizaje con sentido. En este sentido, el uso de juegos como herramienta pedagógica está cobrando cada vez más importancia y peso en la educación superior. Ahora bien, la gamificación no es un concepto novedoso en el ámbito educativo; no obstante, es crucial destacar cómo la integración de elementos lúdicos y el empleo de la tecnología, actúan como aliados en el cambio de esta innovadora metodología de enseñanza-aprendizaje, cuyo objetivo es trasladar la dinámica del juego al entorno educativo.

Por eso, ante esta nueva situación, la educación no puede seguir con métodos de enseñanza que se enfoquen exclusivamente en la transmisión de conocimientos solo por parte del docente. En este contexto, Gabarda Méndez et al. (2019) propone desarrollar nuevas estrategias innovadoras, enfocadas en el estudiante con el objetivo de promover y consolidar un aprendizaje colaborativo, significativo y autónomo, que vaya más allá de la mera repetición y la aplicación automática de lo aprendido.

Kahoot se debería definir como una herramienta de la siguiente forma: Una plataforma de aprendizaje que se basa en el juego, la cual faculta a los profesores y alumnos, crear, integrar, contribuir y compartir conocimientos. Es una plataforma y gratuita, tanto su web como app. ¿Qué supone esto? Que se puede utilizar sin necesidad de descargar ningún programa en el ordenador o la tablet.

Kahoot puede servir como instrumento motivador para los estudiantes, ya que ofrece la oportunidad de obtener más puntos al responder rápidamente y correctamente. Para participar de manera individual, cada estudiante necesita tener su propio dispositivo para registrar sus respuestas. Si se opta por trabajar en equipo, cada grupo contará con el suyo propio. Ambos enfoques fomentan el espíritu competitivo, algo que disfrutan enormemente. La pregunta y las posiciones de los líderes se mostrarán en la pantalla que estemos utilizando (PDI, pantalla de proyección, ...) mientras que las respuestas se registrarán en el Kahoot en uso. Una vez que se agote el tiempo asignado para responder, cada individuo verá en su pantalla si ha respondido correctamente o no. Esto brindará la oportunidad de entablar un diálogo con ellos y así verificar sus respuestas. Los cuestionarios pueden abordar diversos aspectos, como:

- Examinar los conocimientos existentes, presentar nuevas ideas o adelantar el material que está por venir.
- Consolidar los temas previamente abordados.
- Solicitar la retroalimentación o indagar los intereses de los estudiantes en diversos temas.
- Fomentar discusiones, debates y diálogos.
- Proponer actividades, dado que los alumnos tienen la flexibilidad de participar desde cualquier ubicación y en cualquier momento utilizando sus propios dispositivos.

Por lo tanto, una vez que los alumnos han visualizado los videos y el tema en Power Point, se procede a resolver las dudas en clase y a realizar, un breve y sencillo Kahoot para que se compruebe que han leído y visto los videos, así como comprendido la unidad:

En este enlace se puede visualizar el Kahoot: <https://create.kahoot.it/share/eie-tema-6-inversion-y-financiacion/8a0ba62f-c467-4ce7-af8a-24b19316aa0c>



5. Conclusiones y reflexión final.

El presente TFM se iniciaba planteando la evolución de la FP desde 1924 hasta nuestros días. Se ha observado, como ha evolucionado de manera positiva, experimentado numerosos cambios a lo largo de sus comienzos donde han aparecido diferentes normativas, y distintos planteamientos para los módulos que imparte el profesor de FOL. Generando, al mismo tiempo, una metodología viva y actualizada a los cambios tanto sociales como tecnológicos, intentando que la consecución de los objetivos sea a través de clases vivas y dinámicas. Con todo lo analizado, se observa que el cambio es constante, que no queda nada más que reinventarse continuamente.

A lo largo del estudio de este trabajo se han ido citando a diferentes autores de contrastada autoridad, profesores, directores, escritores, periodistas, etc. Y todos ellos, con razones de gran calado, exponen objetivos, justifican su utilización y aportan numerosos ejemplos con los que se puede trabajar, de una forma muy explícita y con una gran claridad.

Se han puesto sobre la mesa diferentes recursos innovadores, donde se han citado a un número de autores, algunos de ellos no tan recientes, dada cuanta que se ha seguido una evolución, por lo tanto, se ha utilizado como impulso o trampolín para enfocar estos contenidos en el tiempo. Lo que se pretende es demostrar cómo el cine puede convertirse en una herramienta didáctica de primer orden, debido a que permite complementar la labor docente del profesor, es decir, se convierte en un gran apoyo para las clases teóricas. En ningún caso se ha planteado como un sustituto. El objetivo es proponer un recurso de calidad.

También como relata **Sánchez (2015)** el empleo de la gamificación como metodología didáctica implica un trabajo previo a la puesta en práctica de las actividades, en el cual se debe reflexionar acerca de los contenidos que quieren abordarse, los materiales que se van a emplear y como se debe plantear la actividad. Esto unido a la creación de los materiales supone una gran carga de trabajo para los docentes, lo que genera que muchos de ellos no quieran desarrollar este tipo de prácticas. Así mismo, a pesar de que la gamificación suele emplearse para abordar rasgos como la motivación de los estudiantes, se debe tener en cuenta que la obtención de motivación a través de experiencias gamificadas puede descender si se abusa de este recurso, ya que se perdería el efecto positivo proveniente del empleo de métodos novedosos para el alumnado.

Por lo que es conveniente emplear otras metodologías activas a lo largo del curso académico en el módulo profesional de FOL para mantener esa sensación de novedad que promueve la motivación, como se ha realizado en la otra propuesta con el Kahoot, plataforma de aprendizaje basada en el juego, que permite a los educadores y estudiantes integrar, crear, colaborar y compartir conocimientos. Permite aprender y repasar conceptos de forma muy entretenida, ya que funciona como si se tratara de un concurso.

Y como conclusión-reflexión, comentar que de nada sirven estas metodologías y recursos sin un profesorado formado y motivado. Ya que como se mencionó anteriormente, uno de los retos es enfrentarse a un alumnado cada vez más



desmotivado y sin ilusión, por lo tanto, la frase y seña de identidad es: “Enseñar desde la emoción para que llegue al corazón”

Futura línea de trabajo: Se intentaría hacer una revisión y analizar qué tipo de recursos innovadores pueden ser más eficientes a lo hora de que el alumno interiorice más el contenido de los módulos. Y como hacer las clases más híbridas o con una enseñanza sin tanta pantalla.



6. Referencias.

6.1. Bibliografía.

- Adell, J. y Castañeda, L. (2013). El ecosistema pedagógico de los PLEs. En L. Castañeda y J. Adell (Eds.). Entornos Personales de Aprendizaje: Claves para el ecosistema educativo enred. (pp. 29-51). Alcoy: Marfil
- Agitacion.org, R. (2021, junio 3). La evolución del modelo de la Formación Profesional: Del desprecio institucional a la privatización (Parte I) – Revista Agitación. <https://www.agitacion.org/2021/06/03/evolucion-fp-i/>
- Borrás, F. G. (2009). Bienvenido Mister Cine a la enseñanza de las ciencias. Cádiz: Revista Eureke sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias.
- Brunet I lcart, I., & Moral Martín, D. (2017). Origen, contexto, evolución y futuro de la Formación Profesional. Publicacions Universitat Rovira i Virgili. <https://doi.org/10.17345/9788484246145>
- Colonio, L. (2017). Estilos de aprendizaje y rendimiento académico de los estudiantes de los cursos comprendidos dentro de la línea de construcción (tesis de pregrado Universidad Peruana Cayetano Heredia). Repositorio Latinoamericano. <http://bitly.ws/rVo8>
- El profesor de FOL, el Coach de la FP actual—Educaweb.com. (s. f.). Recuperado 30 de abril de 2024, de <https://www.educaweb.com/noticia/2015/03/23/profesor-fol-coach-fp-actual-8755/>
- Esther. (2019, septiembre 10). Cine para FOL y EIE. Tiempos Modernos. <https://www.tiemposmodernos.eu/cine-para-fol/>
- Gabarda Méndez, V., Colomo Magaña, E., & Romero Rodrigo, M. (2019). Metodologías didácticas para el aprendizaje en línea. 2012, 19-36. <https://n9.cl/muaz6>
- Impulsa tu empleabilidad con la nueva Formación Profesional—Caixabank Dualiza. (s. f.). Recuperado 27 de abril de 2024, de <https://www.caixabankdualiza.es/impulsa-tu-empleabilidad-con-la-nueva-formacion-profesional/>
- Lamas, H. A. (2015). Sobre el rendimiento escolar. Propósitos y Representaciones, 3(1), 313–386. <https://doi.org/10.20511/pyr2015.v3n1.74>
- Ledo Rubio, A. I., de la Gándara, J., García Alanso, M. I., & Gordo Seco, R. (2016). Videojuegos y salud mental: de la adicción a la rehabilitación. Cuadernos de medicina psicosomática y psiquiatría de enlace, 117, 72-83. <https://n9.cl/2ihct>

- León, F. (Director). (2021). El buen patrón. [Película]. Reposado Producciones
- Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa. (BOE» núm. 187, de 6 de agosto de 1970, páginas 12525 a 12546 (22 págs.) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1970-852>
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. («BOE» núm. 238, de 4 de octubre de 1990) <https://www.boe.es/eli/es/lo/1990/10/03/1>
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. («BOE» núm. 147, de 20/06/2002) <https://www.boe.es/eli/es/lo/2002/06/19/5/con>
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. (BOE núm. 106, de 4 de mayo de 2006) <https://www.boe.es/eli/es/lo/2006/05/03/2>
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. (BOE núm. 340, de 30/12/2020) <https://www.boe.es/eli/es/lo/2020/12/29/3/con>
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. (BOE núm. 78, de 01/04/2022). <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-5139-consolidado.pdf>
- Marín, V. (2015). La gamificación educativa. Una alternativa para la enseñanza creativa. *Digital Education Review*, 27
- Martínez-Salanova, E. (2002). Aprender con el cine, Aprender de película: Una visión didáctica para aprender e investigar con el cine. Grupo Comunicar.
- Monterrey., Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de (2004). El Aprendizaje Basado en Problemas como técnica didáctica. Las estrategias y técnicas didácticas en el rediseño. Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.
- Piñeyro, M. (Director). (2005). EL Método. [Película]. Alquimia Cinema
- Pozo, J.I. (2006). Nuevas formas de pensar la enseñanza y el aprendizaje: las concepciones de profesores y alumnos. Barcelona. Grao
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. (BOE núm. 174, de 22 de julio de 2023) <https://www.boe.es/eli/es/rd/2023/07/18/659/dof/spa/pdf>
- Sánchez, F. J. (2015). Gamificación. *Education In The Knowledge Society (EKS)*, 16(2), 13-15.
- Tacilla Cárdenas, I. Vásquez Villanueva, S. Verde Avalos, E. E. Colque Díaz, E. (2020) rendimiento académico: Universo muy complejo para el quehacer académico. DOY: <https://doi.org/10.17162/rmi.v5i2.1325>. *Revista Muro de Investigación Volumen 5, N.º 2*

Llorens, F., Gallego, F. J., Villagrà, C. J., Compañ, P., Satorre, R., & Molina, R. (2016). Gamificación del Proceso de Aprendizaje: Lecciones Aprendidas. Departament de Ciència de la Computació e Intel·ligència Artificial de la Universitat de Alicante, 4(1), 25-32.

6.1. Webgrafia.

<https://cefire.edu.gva.es>

<https://folcontic.wixsite.com/flippedfol>

<https://gafasdefol.com>

<https://todofp.es/inicio.html>

<https://www.anprofol.com/fol>

<https://www.boe.es/>

<https://www.educaweb.com/>

<https://www.observatoriofp.com/>

<https://www.tiemposmodernos.eu/>

<https://www.educaciontrespuntocero.com/>



7. Anexos

ANEXO I. UNIDAD TEMATICA 12. ORIENTACION LABORAL FOL

UT nº 12	Orientación Laboral	UD nº 12	Eval: 3ª	Horas: 9
Resultados de Aprendizaje (RA) nº1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.				
Contenidos				
Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales		
<p>El proceso de la búsqueda de trabajo.</p> <p>El conocimiento personal.</p> <p>El mercado laboral.</p> <p>Oportunidades de aprendizaje y empleo.</p> <p>Toma de decisiones.</p> <p>Fuentes de información.</p> <p>Trabajar en la Unión Europea.</p> <p>Técnicas para la selección y organización de la información.</p> <p>La carta de presentación.</p> <p>El curriculum vitae.</p> <p>Los test psicotécnicos.</p> <p>La entrevista de trabajo.</p> <p>Otras posibilidades de inserción: autoempleo y acceso a la función pública.</p>	<p>Planificación de la búsqueda de empleo.</p> <p>Análisis de las ventajas e inconvenientes de las diferentes posibilidades de inserción (trabajo por cuenta ajena, por cuenta propia y función pública).</p> <p>Cumplimentación de la documentación necesaria en la búsqueda de empleo (carta de presentación, curriculum vitae...).</p> <p>Simulación de entrevistas de trabajo y realización de pruebas psicotécnicas.</p> <p>Búsqueda y evaluación de ideas que pueden suponer oportunidades de negocio</p> <p>Búsqueda de una convocatoria de oposiciones acorde a los estudios que se están realizando.</p>	<p>Consideración de la búsqueda de empleo como un trabajo.</p> <p>Valoración de la formación profesional como potenciadora de la posibilidad de encontrar trabajo.</p> <p>Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional.</p> <p>Predisposición a utilizar las distintas fuentes y recursos de búsqueda de empleo.</p> <p>Valoración de la importancia de la iniciativa, la asunción de riesgos y la capacidad de gestión para emprender un proyecto empresarial</p>		
Criterios de evaluación:				
<p>a) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.</p> <p>b) Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico en Instalación y Amueblamiento.</p> <p>c) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.</p> <p>d) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico en Instalación y Amueblamiento.</p> <p>e) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.</p>				

f) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.

g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.

Actividades de enseñanza-aprendizaje

1. Exposición del tema, diapositivas.
2. Actividad de repaso, mapa conceptual.
3. Realización de gamming, como kahoot.
4. Realización de ejercicios y casos prácticos propuestos en el tema, realizar una carta de presentación, diseñar un curriculum vitae.
5. Examen tipo test y preguntas cortas.



ANEXO II. UNIDAD TEMATICA 8. INVERSIÓN Y FINANCIACION. EIE.

UT 8	Inversión y financiación	UD nº 8	Eval: 2	Horas: 10
Resultados de Aprendizaje (RA) n.º 4. Realiza actividades de gestión administrativa y financiera de una pyme, identificando las principales obligaciones contables y fiscales y cumplimentando la documentación				
Contenidos				
Conceptos	Procedimientos	Actitudes		
<ul style="list-style-type: none"> -La inversión y gastos iniciales. -Plan de inversiones y gastos. -Recursos humanos, materiales y económicos -La financiación de la empresa. Plan de financiación -Fuentes de financiación propias -Préstamos bancarios a corto y largo plazo -Fuentes de financiación ajenas. Ayudas y subvenciones a la pequeña empresa 	<ul style="list-style-type: none"> -Precisar las diferencias entre inversión, gasto y pago y entre ingreso y cobro -Identificar las necesidades fundamentales de inversión en inmovilizado para una pequeña empresa tipo del sector -Describir el procedimiento de elaboración de un presupuesto -Identificar los principales instrumentos de financiación -Describir la fuentes y formas de financiación más usuales en el sector -Interpretar la información suministrada por distintas entidades de crédito, acerca de las alternativas de financiación que ofertan, deduciendo ventajas e inconvenientes para cada una de ellas -Realizar una búsqueda de las diferentes ayudas para la creación de empresas -Incluir en el plan de empresa todo lo relativo al PLAN de inversiones y gastos y el plan de financiación 	<ul style="list-style-type: none"> -Valorar la utilidad de un plan financiero para la puesta en marcha de un negocio -Colaborar con los miembros del equipo en la búsqueda de información -Comparar las ventajas y desventajas de las diferentes fuentes de financiación para el plan de empresa -Comparar diferencias de coste de las distintas fuentes de financiación 		
Criterios de evaluación				
<ul style="list-style-type: none"> a) Se han analizado los conceptos básicos de contabilidad, así como las técnicas de registro de la información contable. b) Se han descrito las técnicas básicas de análisis de la información contable, en especial lo referente a la solvencia, liquidez y rentabilidad de la empresa. c) Se han definido las obligaciones fiscales de una empresa relacionada con las obras de interior, la decoración y la rehabilitación. f) Se han definido los principales instrumentos de financiación bancaria. g) Se ha incluido toda la documentación citada en el plan de empresa 				
Actividades de enseñanza-aprendizaje				
<ul style="list-style-type: none"> 1. Exposición del tema. 2. Visionado de vídeos. 3. Realización de ejercicios y casos prácticos propuestos en el tema. 				

ANEXO III. GUIA ENTREVISTA-ROLE PLAYING

Grado Medio: OBRAS DE INTERIOR, DECORACIÓN Y REHABILITACIÓN.

Familia Profesional: EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL

Módulo FOL: Orientación laboral. Dentro del bloque: ORIENTACIÓN LABORA

Ambos Alumnos, Entrevistador y entrevistado han de Buscar información de la empresa GRUPO BDI.

OFERTA TRABAJO-ENTREVISTADOR:

Guía entrevista. Utiliza estas preguntas como entrevistador con tu compañero.

Recuerda, antes de empezar a preguntar. Preséntate, como responsable de Recursos Humanos de la empresa Grupo BDI.

Selecciona solo una o dos preguntas de cada bloque.

1.Experiencia y habilidades:

¿Puedes hablarme sobre tu experiencia laboral previa y cómo crees que se relaciona con este puesto?

¿Qué habilidades específicas crees que puedes aportar a nuestro equipo?

¿Cómo te mantienes actualizado/a en tu campo de trabajo?

2.Motivación y expectativas:

¿Qué te atrajo de esta posición y de nuestra empresa?

¿Cuáles son tus expectativas en cuanto a desarrollo profesional dentro de la empresa?

¿Qué te motiva a hacer un buen trabajo?

3.Trabajo en equipo y colaboración:

¿Puedes darme un ejemplo de un proyecto en el que hayas trabajado en equipo? ¿Cuál fue tu papel en ese equipo y qué aprendiste?

¿Cómo manejas los conflictos dentro de un equipo de trabajo?

¿Qué crees que es más importante para el éxito de un equipo: la cooperación o la competencia?

4.Resolución de problemas:

¿Cómo te enfrentas a situaciones de alta presión o estrés en el trabajo?

¿Puedes darme un ejemplo de un problema complejo que hayas resuelto en el pasado?

¿Cómo abordarías un problema para el que no tienes una solución inmediata?

5.Adaptabilidad y aprendizaje:

¿Cómo te adaptas a los cambios en el entorno laboral?

¿Qué haces para mantenerte al día con las nuevas tecnologías o metodologías en tu campo?

¿Puedes darme un ejemplo de una situación en la que hayas tenido que aprender rápidamente algo nuevo?

6. Valores y ética laboral:

¿Cuál es tu enfoque respecto a la puntualidad y el compromiso con el trabajo?

¿Cómo manejas situaciones éticamente complicadas en el trabajo?

¿Qué significa para ti la integridad en el lugar de trabajo?

7. Metas y aspiraciones:

¿Dónde te ves profesionalmente en los próximos cinco años?

¿Cuál es tu mayor logro profesional hasta la fecha y cómo llegaste allí?

¿Cómo crees que este puesto encaja con tus metas a largo plazo?

Cierra la entrevista, preguntándole si él quiere preguntarte algo por el puesto.

Y para finalizar dale las gracias por venir, y le dices que te pondrás en contacto con el para una segunda entrevista si pasa el corte, y ya ahí se profundizará en las condiciones tanto salariales como horarias, del puesto de trabajo.

OFERTA TRABAJO-ENTREVISTADO.

¡¡Como entrevistado posees el año de experiencia requerido, buena suerte!!

FONTANERO, ALBAÑIL, PINTOR, REFORMAS, MANITAS, REPARADORES DEL HOGAR AUTONOMOS

Grupo bdi.

Alicante/Alacant (España)

Presencial

Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de contrato: autónomo, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Cursando: otros títulos, certificaciones y carnés

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Imprescindible residente en

Provincia Puesto Vacante

Carnet de conducir y disponer de vehículo propio

Requisitos deseados

Experiencia con compañías de seguros, empresas de asistencias o sector de la construcción.

Descripción

Precisamos seleccionar profesionales que estén dados de alta como autónomos o pequeñas empresas, especializados en reparaciones en el hogar. Se valorarán otras profesiones relacionadas con la asistencia reparadora del Hogar

- ¿Tienes experiencia en el sector y además te gusta tu trabajo?

- ¿Tienes interés en trabajar?

- ¿Realizas tu trabajo de manera autónoma y responsable?

Si es así, entonces nos gustaría que colaboraras con nosotros... ¿Conoces a Grupo BDI?

Grupo BDI una empresa sólida, en pleno crecimiento y que crea empleo.

Este desarrollo se ha visto impulsado gracias a:

- La firma de importantes acuerdos con grandes empresas

- La fidelización de nuestros clientes

- La inversión en innovación y tecnología

- La selección de los mejores profesionales, su formación y desarrollo

- La transparencia y mejora de la comunicación

- Creación de una cultura propia

Categoría

Inmobiliario y construcción - Oficios de la construcción

Nivel: Especialista

Personal a cargo: 0

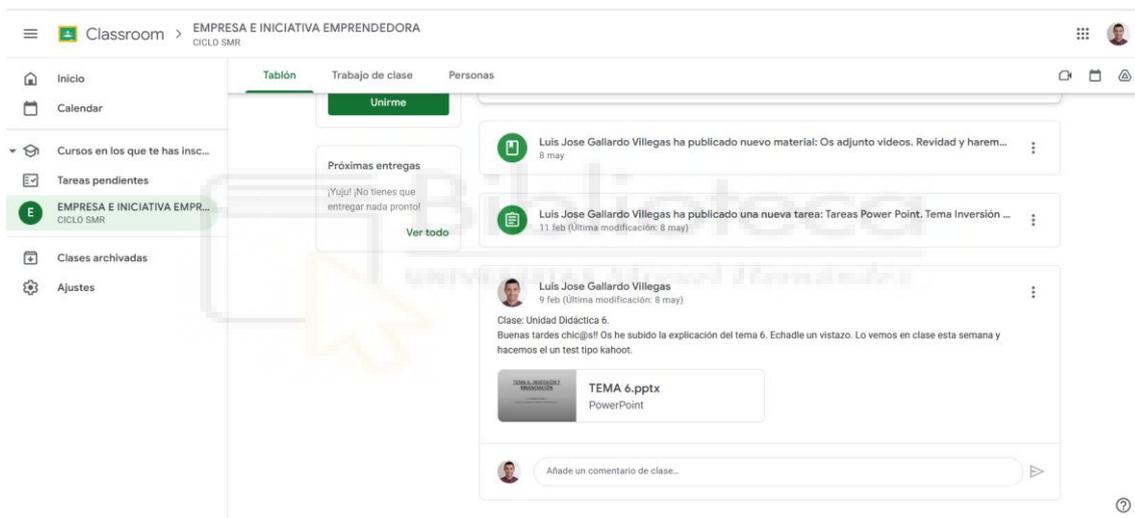
Número de vacantes: 5

Salario: Salario no disponible

ANEXO IV. CLASS ROOM.



Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

ANEXO V. PREGUNTAS KAHOOT

The screenshot shows the Kahoot! interface for a quiz titled "EIE. Tema 6. Inversión y Financiación". The interface includes a navigation menu on the left with options like "Inicio", "Descubre", "AccessPass", "Biblioteca", "Informes", "Grupos", and "Marketplace". The main content area displays the quiz title, the number of questions (4), and a list of questions with their respective topics and time limits. The questions are:

- 1 - Quiz
1.- No es un bien de inversión
- 2 - Quiz
2.- Que significa la palabra ICO
- 3 - Verdadero o falso
3.- La Amortización es: la pérdida de valor de un bien de inversión por su uso o que queda obsoleto
- 4 - Quiz
4.- La diferencia más significativa entre Préstamo y Crédito

Each question has a 20-second time limit. The interface also shows options to "Actualizar", "Crear", and "Comprar ahora". The quiz is created by "LuisGallardoVill983" and is a public kahoot.

Fuente: elaboración propia.

