



Facultad de Investigación y Desarrollos Educativos

TRABAJO FINAL DE LA CARRERA: Profesorado Universitario para la Educación
Secundaria y Superior

PROFESOR: Sánchez, Jorge

Materia: Taller de Integración I

Título: Los docentes de formación profesional y la planificación

Alumna: Cabrera, Valeria Susana

Sede: Ituzaingo II

Año: 2021

RESUMEN

Como sabemos los Centros de Formación Profesional capacitan a personas mayores de 16 años, para que puedan desempeñarse en una actividad profesional, y que adquieran las competencias profesionales necesarias para ejercer distintos trabajos.

Se dictan cursos que preparan, actualizan y desarrollan las capacidades de las personas para el mundo del trabajo. Capacitan en conocimientos específicos, competencias básicas, profesionales y sociales para que los estudiantes puedan mejorar sus oportunidades de emplearse.

Este trabajo tuvo como objetivo determinar si los docentes de los Centros de Formación Profesional de Morón cuando planifican tienen en cuenta los saberes previos, los resultados obtenidos permitieron ver que si tienen en cuenta los conocimientos previos que traen los estudiantes según el nivel académico previo requerido.

Palabras claves: planificación, saberes previos.

CONTENIDO

¿Los docentes de Formación Profesional de Morón al planificar tienen en cuenta los saberes previos?

Capítulo I: Formación profesional	5
Ley de Educación de la Provincia de Buenos Aires N° 13688, capítulo X.....	5
Historia de la Formación Profesional	6
La Formación Profesional en la Argentina.....	7
¿Qué es la Formación Profesional?.....	8
Formación Pedagógica.....	9
Formación Profesional.....	10
Centros de Formación Profesional.....	10
Formación Profesional. Provincia de Buenos Aires, Diseños curriculares.....	11
Centros de Formación Profesional en Morón.....	14
Capítulo II: Planificación Docente.....	15
Planificar.....	15
Planificar en educación.....	16
Didáctica.....	16
Didáctica general y específica.....	17
Aprendizaje.....	17
Distintos tipos de aprendizaje.....	17
Diseñar las actividades de aprendizaje.....	19
Recursos didácticos.....	20
Capítulo III: Saberes previos.....	21
Aprendizaje significativo.....	21

Fases del aprendizaje significativo.....	22
Ventajas del aprendizaje significativo.....	23
Tipos de aprendizaje significativo.....	23
Saberes previos.....	24
Tipos de saberes previos.....	24
Capítulo IV: Trabajo de campo.....	25
Diseño metodológico.....	25
Encuesta, cuestionario y entrevista.....	25
Cuestionario.....	26
Análisis realizado a docentes de CFP de Morón.....	27
Encuesta para docentes de CFP de Morón.....	28
Conclusión.....	31
Trabajos citados.....	31

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo trata de abordar los aspectos relacionados a la planificación de los docentes de los Centros de Formación Profesional de Morón.

La Formación Profesional se basa en estudios y aprendizajes que le permiten al estudiante la inserción, reinserción y actualización laboral, por lo tanto, es muy importante ya que muchas personas vienen a estos centros a realizar cursos porque no tienen trabajo, o vienen a realizar especializaciones de sus oficios.

Como está destinada a personas adultas se considera que la Formación Profesional también aumenta la autoestima y relaciones sociales, mejorando así las relaciones personales.

Se presentarán definiciones, conceptos y leyes de la Formación Profesional. Se tomará la opinión de distintos autores sobre los diferentes métodos de enseñanza.

También se realizará un cuestionario que será entregado a los docentes y se recibirán sus respuestas como reflejo positivo o negativo de los métodos que utilizan para la planificación.

Objetivo general: conocer como planifican los docentes de Formación Profesional de Morón.

Objetivos específicos:

- Conocer qué tipo de nivel pedagógico previo es necesario para acceder a los diferentes cursos.
- Conocer si los cursos requieren un examen de ingreso o curso de nivelación.
- Conocer si los docentes planifican teniendo en cuenta los saberes previos

CAPITULO I

FORMACIÓN PROFESIONAL

La Ley de Educación de la Provincia de Buenos Aires

N° 13688

Capítulo x: Educación Permanente de Jóvenes, Adultos, Adultos Mayores y Formación Profesional

ARTÍCULO 41.- La Educación de Jóvenes, Adultos, Adultos Mayores y Formación Profesional es la modalidad que garantiza el derecho de la educación a lo largo de toda la vida, posibilitando cumplir la obligatoriedad escolar estipulada por la presente Ley y la continuidad de la formación integral. Son objetivos y funciones de la Educación Permanente de Jóvenes, Adultos, Adultos Mayores y Formación Profesional: Aportar propuestas curriculares acordes con las aspiraciones, las características y las necesidades de la población destinataria, en relación con el desarrollo local y regional. Desarrollar propuestas de alfabetización, de educación de Nivel Primario y Secundario, Formación Profesional, otras no escolares, programas a distancia que permitan la certificación de los Niveles educativos y mecanismos de acreditación de saberes en acciones conjuntas con la Agencia de Acreditación de Competencias Laborales y en concordancia con las necesidades locales, regionales y provinciales.

Contribuir al desarrollo integral de las personas por medio de la Formación Profesional continua, en y para el trabajo, dirigida a la formación permanente de los trabajadores. Desarrollar acciones conjuntas interministeriales, con asociaciones y organizaciones representativas de la producción, el trabajo, la ciencia y la tecnología. sosteniendo la prioridad pedagógica y formativa de todas las acciones en el marco de políticas integrales. Desarrollar la atención educativa de las personas jóvenes, adultos y adultos mayores con necesidades educativas especiales de manera conjunta con las modalidades de Educación Especial, Educación Intercultural y Psicología Comunitaria y Pedagogía Social. Promover proyectos de mejoramiento y fortalecimiento de las instituciones de jóvenes, adultos y adultos mayores procurando la conformación de redes integradas e integrales de atención

a las necesidades educativas en su radio de influencia. En todos los casos, promover la participación de estudiantes y docentes en el gobierno institucional, así como en programas y proyectos. (Aires, 2021)¹

- **Historia de la formación profesional**

“En épocas remotas el hombre tuvo la preocupación de aprender y hacer sus propios utensilios y bienes con el de la sobrevivencia. Generalmente las tareas a desarrollar eran las mismas que la de sus padres y antecesores, por lo tanto, el aprendizaje era meramente intuitivo, por observación, imitación e iniciativa personal. En la edad media, maestro enseñaba el oficio a sus aprendices, los cuales a través del tiempo y la experiencia iban convirtiéndose, primero en trabajadores idóneos y luego en maestros. Los métodos de transmisión de conocimientos eran asistemáticos, donde cumplía un papel preponderante en el aprendizaje la observación y la imitación”.

(Educación, Historia de la formación profesional/ Manual de Instructores, 2010).²

“A medida que aumento la complejidad de las maquinarias, la capacitación debía ser ejercida por personas más profesionalizadas, función ésta que escapaba a la órbita de las fábricas. Allí surge la formación de escuelas capaces de formar la mano de obra requerida. Surge de este modo a fines del siglo XIX, las primeras escuelas de artes y oficios, para enseñar sistemática y ordenadamente oficios y ocupaciones en el área industrial, comercial y agrícola” (Educación, Historia de la formación profesional/ Manual de Instructores, 2010)³

¹ (Aires, 2021)

² (Educación, Historia de la formación profesional/ Manual de Instructores, 2010)

³ (Educación, Historia de la formación profesional/ Manual de Instructores, 2010)

“Estas escuelas de formación profesional capacitaban al hombre meramente en contenidos programáticos para ejercer el trabajo y aumentar el rendimiento laboral y productivo. Sólo satisfacían el carácter meramente económico de las fábricas o empresas. La formación profesional tenía el objetivo limitado de adecuar al hombre para el trabajo y por el trabajo. (Educación, Historia de la Formación Profesional/ Manual de Instructores, 2010)⁴

La formación profesional en la Argentina

“En nuestro país la introdujo y difundió el ex C.O.N.E.T. en la década del '60. En ese momento se la denominaba Formación Profesional acelerada (F.P.A.).

Las primeras acciones de Formación Profesional en la provincia de Buenos Aires dieron comienzo a partir del dictado del primer curso de Formación de Instructores que finalizó el 20 de diciembre de 1974, durante la gestión de la Prof. Elsa Blanca Dattoli de Anglada al frente de la Dirección de la Enseñanza Técnica y Vocacional y el Dr. Tomás Diego Bernard. Ministro de Educación de la provincia de Buenos Aires”. (Educación, Historia de la Formación Profesional/ Manual de Instructores, 2010)⁵

“Las primeras especialidades que se desarrollan son: Máquinas, Herramientas, Carpintero de Obra, Albañil, Cloaquista, Mecánico Agrario, Mecánico Diesel, Dibujante, Electricista de mantenimiento, Cuero, Cerámica, Sastrería, Rectificador, Soldador por arco, Gasista, Plomero, Mecánico de Automotores y ajustador Manual. (Educación, Historia de la Formación Profesional/ Manual de Instructores, 2010)⁶

“En ese mismo mes de mayo de 1975, se comunica oficialmente el plan de trabajo para estas primeras acciones que darían inicio en 35 distritos de la provincia: Olavarría, La Plata, Hurlingham, Bragado, 25 de mayo, Tres Arroyos, Pilar, Rojas,

⁴ (Educación, Historia de la Formación Profesional/ Manual de Instructores, 2010)

⁵ (Educación, Historia de la Formación Profesional/ Manual de Instructores, 2010)

⁶ (Educación, Historia de la Formación Profesional/ Manual de Instructores, 2010)

Saavedra, Ramallo, Saliqueló, Carmen de Patagones, Gral. Arenales, Adolfo Alsina, San Isidro, Tandil, Villarino, Bahía Blanca, Colón, Quilmes, Vicente López, Junín, Leandro N, Alen, Chascomús, Las Flores, Brandsen, Nueve de Julio, Tapalqué, La Matanza, Laprida Daireaux, Morón, Necochea, San Martín y Lincoln”. (Educación, Historia de la Formación Profesional/ Manual de Instructores, 2010)⁷

- **¿Qué es la formación profesional?**

“Continuando con la misma línea de razonamiento, es posible afirmar que la formación profesional es simultáneamente tres cosas:

- Es una actividad de tipo educativo, que se orienta a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para desempeñarse en el mercado de trabajo, sea en un puesto determinado, una ocupación o un área profesional. Actúa a su vez de forma complementaria a las otras formas de educación, formando a las personas no sólo como trabajadores sino también como ciudadanos.
- Es una actividad vinculada a los procesos de transferencia, innovación y desarrollo de tecnología. La propia transmisión de conocimientos, habilidades y destrezas implica de por sí un tipo de transferencia tecnológica a los trabajadores y, a través de ellos, a las empresas. También, y en la medida que el conocimiento es la base fundamental de los procesos de innovación y desarrollo tecnológico, la formación profesional es una herramienta estratégica sin la cual aquellos procesos difícilmente podrían desarrollarse.
- La formación profesional es un hecho laboral y, como tal, posee un lugar indiscutible dentro de las relaciones de trabajo. Ella concita el interés creciente de gobiernos, empresarios y trabajadores, en la medida que se percibe cada vez con mayor claridad la importancia de su aporte a la distribución de las oportunidades de empleo y de trabajo en general, a la elevación de productividad y la mejora de calidad y la competitividad, al logro de condiciones apropiadas y saludables de trabajo, así como en su potencial como espacio de diálogo social a diversos niveles.

⁷ (Educación, Historia de la Formación Profesional/ Manual de Instructores, 2010)

La formación profesional posee un componente didáctico, al igual que otras formas de educación, pero con un énfasis más marcado en los aspectos técnicos y tecnológicos. Tiene una preocupación comparativamente mayor que otras formas de educación por los vínculos entre contenidos y métodos de dicha formación, por un lado, y los cambios que se operan en el mundo de la producción y el trabajo, por otro". (Casanova, 2003)⁸

- **Formación en Pedagogía:** y de un modo muy amplio, la formación hace referencia al proceso educativo o de enseñanza-aprendizaje.

Se identifica también con un conjunto de conocimientos. En este sentido, se suele hablar de formación académica, estudios, cultura o adiestramiento. Es lo que una persona va obteniendo a lo largo de sus estudios y su vida.

Formación profesional: la formación profesional hace referencia al tipo de educación orientado al mundo laboral. La formación profesional busca la capacitación de los alumnos para desarrollar empleos. Se suele aplicar a los ciclos formativos de grado medio y superior.

- **Centros de Formación Profesional (CFP):** son instituciones educativas que ofrecen principalmente formaciones para el trabajo, en general de corto plazo, dinámicas y con modelos de desarrollo Institucional no escolarizados. Abarcan desde la formación inicial como la formación continua de los jóvenes y adultos.

Comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.

- En la actualidad la provincia de Buenos Aires cuenta con 139 Centros de Formación Profesional (108 centros propios y 31 centros confesionales) que ofrecen trayectos formativos dentro de 23 sectores profesionales.

⁸ (Casanova, 2003)

Se encuentran distribuidos en los diferentes partidos: 9 de Julio, 25 de mayo, Adolfo Alsina, Almirante Brown, Arrecifes, Avellaneda, Ayacucho, Azul, Bahía Blanca, Balcarce, Baradero, Benito Juárez, Berazategui, Berisso, Bolívar, Bragado, Campana, Cañuelas, Capitán Sarmiento, Carlos Casares, Carlos Pellegrini, Carlos Tejedor, Carmen de Areco ,Carmen de Patagones, Chacabuco, Chascomús, Chivilcoy, Colon, Coronel Dorrego, Coronel Pringles, CORONEL rosales, CORONEL Suarez, Daireaux, Dolores, Ensenada, Esteban Echeverría, Exaltación de la Cruz, Ezeiza, Florencio Varela, General Alvarado, General Alvear, General Arenales, General Belgrano, General Lamadrid, General las Heras, General Lavalle, General Madariaga, General Pinto, General Pueyrredón , General Rodríguez, General Viamonte, General Villegas, Guamini, Hipólito Yrigoyen, Ituzaingo, José C. Paz, Junin, La costa, La Matanza, Lanús, La Plata, Laprida, Las Flores, Leandro N. Alen, Lincoln, Lobería, Lobos, Lomas de Zamora, Lujan, Magdalena. Maipú, Malvinas Argentinas, Mar Chiquita, Marcos Paz, Mercedes, Merlo, Monte Hermoso, Moreno, Morón, Necochea, Olavarría, Pehuajó, Pergamino, Pilar, Pinamar ,Puan, Quilmes, Ramallo, Rauch, Rivadavia, Rojas, Saavedra, Saladillo, Salliquelo, Salto, San Andrés de Giles, San Antonio de Areco, San Fernando, San Isidro ,San Martín, San Miguel, San Nicolás, San Pedro, San Vicente, Tandil, Tapalqué, Tigre, Tornquist, Trenque Lauquen, Tres Arroyos, Tres de Febrero, Tres Lomas, Vicente López, Villa Gesell, Vallarino, Zarate.

Formación Profesional Provincia Buenos Aires

Diseños Curriculares

- 1- Administración y Comercialización
 1. Administrativo 2019
 2. Auxiliar Administrativo
 3. Auxiliar Contable
 4. Auxiliar en Ventas
 5. Herramientas de Marketing y Venta digital
 6. Liquidador de Sueldos
 7. Vendedor 2019

2- Administración y Gestión de las Organizaciones

1. Administración y Gestión de las Organizaciones

3- Albañil en Construcciones Tradicionales

1. Instalador Sanitarista 2019
2. Montador de Instalaciones Sanitarias Domiciliarias 2019
3. Actualización de Gasista Domiciliario
4. Auxiliar en Instalaciones Sanitarias y Gas
5. Gasista de Unidades Unifuncionales
6. Gasista Domiciliario
7. Montador en Instalaciones de Gas
8. Resolución 239/19 ENERGAS
9. Resolución 361/19 ENERGAS

4- Cuero y Calzado

10. Diseñador-Modelista de Calzado 2019
11. Fabricante de Calzado

5- Electronica

- a. Instalador de Sistemas de Automatización 2019

6- Energía Eléctrica

- a. Electricista en Inmuebles
- b. Instalador de Sistemas de Automatización 2019
- c. Instalador de Sistemas de Automatización 2019

7- Energía Eléctrica / Reparación y Mantenimiento de Máquinas y Equipos Eléctricos

- a. Bobinador de Máquinas Eléctricas 2019

8- Energía Eléctrica / Utilización de Energía Eléctrica

- Instalador de Sistemas Eléctricos de Energías Renovables 2019

9- Hotelería y Gastronomía

- a. Especialización en cocina Libre de Gluten
- b. Cocina de Medio Oriente 2019
- c. Cocinero 2019
- d. Panadero 2019
- e. Cocina libre de Gluten

f. Pastelero 2019

10-Informática

a. Especialización en Programador de Dispositivos Móviles (continua)

b. Especialización en Programador de Videojuegos (continua)

c. Instalador y administrador de redes informáticas.pdf

d. Instalador y Soporte de Sistemas Informaticos 2019

e. Programador 2019

f. Programador de dispositivos móviles 2019

g. Programador Web 2019

11-Lenguas Extranjeras

h. Inglés para Tecnología Nivel I y II

12-Mantenimiento y Reparación Automotriz / Mecánica Automotriz Mantenimiento y Reparación de Automotores

a. Electricista de automotores 2019

b. Mecánico de Motos 2019

13-Mecánica Automotriz / Mecánica de Motores

a. Mecánico de Sistemas de Inyección Diésel 2019

b. Mecánico de Sistemas de Encendido y Alimentación 2019

14-Metalmecánica Procesamiento mecánico por arranque de viruta

a. Operador CNC 2019

b. Fresador 2019

c. Programador de Máquinas Comandadas a Control Numérico

d. Tornero 2019

e. 15- Metalmecánica Procesamiento mecánico por conformado

f. Carpintero Metálico y de PVC 2019

g. Herrero 2019

15-Metalmecánica Soldadura

a. Soldador 2019

b. Soldador Básico 2019

16-Salud y Ambiente

a. Auxiliar de familia Especializado en cuidado de Niños

- b. Auxiliar de familia Especializado en cuidado de personas con discapacidad
- c. Auxiliar de familia Especializado en cuidado de Adultos Mayores
- d. Auxiliar de Enfermería
- e. Auxiliar de estadísticas de Salud
- f. Auxiliar Odontológico
- g. Higiene y Bioseguridad en el Trabajo de los Establecimientos de Salud
- h. Capacitación Laboral: El Trabajo del auxiliar en Instituciones Educativas: fuente de derechos y de reconocimiento social
- i. El Trabajo del Auxiliar en Instituciones de Salud: fuente de derechos y de reconocimiento social
- j. Operador Socio-Comunitario Especializado en Atención de las Adicciones

17-Seguridad e Higiene

Auxiliar en Seguridad e Higiene 2019 (cfp402, s.f.)⁹

[En el partido de Morón, en la zona oeste del conurbano bonaerense, hay cuatro Centros de Formación Profesional:](#)

Centros de Educación Integral Municipal “Ricardo Rojas” – 2° Rivadavia 15866, Haedo. Tel: 4650-3270.

- Centros de Educación Integral Municipal “Manuel Belgrano”. Maestra Cueto 750, Morón. Teléfono: 4629-1781

- Centro de Formación Profesional N° 3: Escuela Municipal de Gastronomía. 2da Rivadavia 15810, Haedo.

- Escuela de Danzas José Neglia – Maestra Cueto 765, Morón. Teléfono: 4483-2144.

Los cursos son gratuitos. El aporte voluntario mensual de cooperadora está destinado a solventar los costos propios del desarrollo de cada curso.

⁹ (cfp402, s.f.)

- Al egresar los alumnos reciben certificaciones oficiales emitidas por la Dirección de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires y por la Dirección de Educación del Municipio de Morón que acreditan la aprobación de los distintos cursos.
- El rango etario para poder estudiar en un centro de Formación Profesional es de 16 años en adelante, la mayoría de los cursos solo requieren estudios primarios completos y en algunos se requiere secundario completo, o mínimamente el Ciclo Básico aprobado.
- La duración de los cursos es variable: hay de un cuatrimestre, un semestre, un año o dos años. (Morón, 2021)¹⁰

¹⁰ (Morón, 2021)¹⁰

CAPITULO II

PLANIFICACIÓN DOCENTE

“Para lograr una planificación educativa, el facilitador debe: ...planear de manera creativa y flexible, los profesores necesitan diversos conocimientos: de los estudiantes, sus intereses y habilidades, de la materia que enseñan, de formas alternativas de enseñanza y evaluación de la comprensión, del trabajo grupal, de las expectativas y limitaciones de la escuela y comunidad; de cómo aplicar y adaptar los materiales y los libros de texto; y de la manera de convertir todos esos conocimientos en actividades significativas”. (Woolfolk, 2006)¹¹

- PLANIFICAR: es el conjunto de estrategias y procedimientos que se lleva a cabo para alcanzar una meta u objetivo.

Cuando se planifica se trata de seguir paso a paso pequeños logros establecidos hasta lograr un objetivo final.

La planificación entonces es decidir de antemano lo que voy a hacer, donde estamos, a donde queremos llegar y que caminos vamos a tomar para cumplir dicho objetivo, permitiéndonos fijar pequeños logros, que en su sumatoria nos permitirán alcanzar el objetivo general.

- PLANIFICAR EN EDUCACIÓN: nos sirve para especificar los fines, objetivos, metas a lograr, definiendo los recursos a utilizar y estrategias a seguir.

Para el trabajo docente planificar es una herramienta fundamental para organizar su trabajo, ya que les permite establecer objetivos que se desean alcanzar.

Si un docente no se organiza en base a una planificación les ofrecerá a los alumnos contenidos ineficientes y que en muchos casos le sembrará más dudas.

- Que una planificación sea flexible nos permite ir modificándola a medida que se lleva a cabo, ir ajustando los planes. Para esto se necesita el compromiso de los docentes que van a ir guiando a los alumnos, sirviéndoles como andamiaje y dándole las herramientas necesarias para el aprendizaje.

¹¹ (Woolfolk, 2006)

- Que la planificación sea racional nos permite seleccionar y evaluar de los contenidos las ventajas y desventajas, nos permite seleccionar la idea más coherente para poder maximizar los recursos disponibles.
- Si hablamos de planificación también debemos referirnos a la DIDÁCTICA y al APRENDIZAJE.

❖ DIDÁCTICA: es una rama de la pedagogía que nos aporta un conjunto de técnicas que se emplean en la enseñanza, basada en una serie de principios y procedimientos aplicables, no solo se preocupa de analizar lo que va a ser enseñado sino de cómo va a ser enseñado.

La didáctica en la planificación educativa es fundamental ya que nos ayuda a comprender que es tan importante del contenido que se ofrecerá como el medio en el que será impartido. Gracias a la didáctica el docente podrá realizar su trabajo adecuadamente consiguiendo un aprendizaje eficiente.

- Didáctica general: es la disciplina que estudia la acción pedagógica, la enseñanza con el fin de buscar la mejor forma de enseñar, de definir el curriculum y las prácticas educativas.
- Didáctica específica: se encarga de los campos del conocimiento, niveles de educación, edades, tipos de establecimientos, sistemas de educación y características de los sujetos.

❖ APRENDIZAJE: es la adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, y los seres humanos no podríamos adaptarnos a los cambios si no fuese por este proceso.

- Hay diferentes tipos de aprendizaje:
- Aprendizaje implícito: el aprendizaje implícito hace referencia a un tipo de aprendizaje que se constituye en un aprendizaje generalmente no-intencional y donde el aprendiz no es consciente sobre qué se aprende.
- Aprendizaje explícito: el aprendizaje explícito se caracteriza porque el aprendiz tiene intención de aprender y es consciente de qué aprende.
- Aprendizaje asociativo: este es un proceso por el cual un individuo aprende la asociación entre dos estímulos o un estímulo y un comportamiento. Uno de los

grandes teóricos de este tipo de aprendizaje fue Iván Pavlov, que dedicó parte de su vida al estudio del condicionamiento clásico, un tipo de aprendizaje asociativo.

- Aprendizaje no asociativo: es un tipo de aprendizaje que se basa en un cambio en nuestra respuesta ante un estímulo que se presenta de forma continua y repetida.
- Aprendizaje significativo: se caracteriza porque el individuo recoge la información, la selecciona, organiza y establece relaciones con el conocimiento que ya tenía previamente. En otras palabras, es cuando una persona relaciona la información nueva con la que ya posee.
- Aprendizaje cooperativo: permite que cada alumno aprenda, pero no solo, sino junto a sus compañeros. El profesor es quien forma los grupos y quien los guía, dirigiendo la actuación y distribuyendo roles y funciones.
- Aprendizaje colaborativo: es similar al aprendizaje cooperativo. Ahora bien, el primero se diferencia del segundo en el grado de libertad con la que se constituyen y funcionan los grupos. En este tipo de aprendizaje, son los profesores o educadores quienes proponen un tema o problema y los alumnos deciden cómo abordarlo.
- Aprendizaje emocional: significa aprender a conocer y gestionar las emociones de manera más eficiente. Este aprendizaje aporta muchos beneficios a nivel mental y psicológico, pues influye positivamente en nuestro bienestar, mejora las relaciones interpersonales, favorece el desarrollo personal y nos empodera.
- Aprendizaje observacional: también se conoce como aprendizaje vicario, por imitación o modelado, y se basa en una situación social en la que al menos participan dos individuos: el modelo (la persona de la que se aprende) y el sujeto que realiza la observación de dicha conducta, y la aprende.
- Aprendizaje experiencial: se produce fruto de la experiencia, como su propio nombre indica.
- Aprendizaje por descubrimiento: hace referencia al aprendizaje activo, en el que la persona en vez de aprender los contenidos de forma pasiva, descubre, relaciona y reordena los conceptos para adaptarlos a su esquema cognitivo. Uno de los grandes teóricos de este tipo de aprendizaje es Jerome Bruner.
- Aprendizaje memorístico: significa aprender y fijar en la memoria distintos conceptos sin entender lo que significan, por lo que no realiza un proceso de significación. Es un tipo de aprendizaje que se lleva a cabo como una acción mecánica y repetitiva.

- Aprendizaje receptivo: la persona recibe el contenido que ha de internalizar. Es un tipo de aprendizaje impuesto, pasivo. En el aula ocurre cuando el alumno, sobre todo por la explicación del profesor, el material impreso o la información audiovisual, solamente necesita comprender el contenido para poder reproducirlo.

Diseñar las actividades de aprendizaje

Según María Cristina Davini (Davini, *Método de Enseñanza*, 2008)¹² para poder programar hay que pensar actividades que puedan realizar los alumnos para poder aprender, así ir incorporando los conocimientos y elaborándolos a partir de sus propias experiencias, estas actividades deben ser coherentes con el contenido y con la estrategia de enseñanza que se aplique.

Por ejemplo: - si se quiere fortalecer el trabajo en grupo se tendrá que organizar tareas en grupo. – si se quieren desarrollar actividades técnicas, se harán actividades con manejo de instrumental - - si se quiere desarrollar interés y placer en la lectura, las actividades deben estimularlas. Para facilitar el aprendizaje, las actividades deben garantizar el nexo entre los conocimientos previos que ya tienen los estudiantes con los nuevos contenidos facilitando la continuidad y el progreso. Para que los docentes puedan cumplir con sus intenciones educativas es necesario prever una secuencia de tareas:

- 1) Actividades de apertura: que introducen a los alumnos a las nuevas tareas
- 2) Actividades de desarrollo: en donde el docente les será de guía
- 3) Actividades de integración final: donde se puedan evaluar los conocimientos alcanzados
- 4) Actividades de revisión del proceso seguido: estimulando a los alumnos que analicen sus experiencias alcanzada. Para programar las actividades no debemos olvidarnos del tiempo que necesitamos para realizar las actividades y lograr el aprendizaje. No todos los contenidos nos llevarán el mismo tiempo, si fuera necesario, y un tema sea más extenso, se podrán utilizar varias sesiones para desarrollarlo. Pero en cualquier caso es necesario distribuir los tiempos para facilitar decisiones realistas de los profesores a la hora de conducir la enseñanza. La programación no debe ser entendida como un instrumento rígido, un programa es

siempre una hipótesis de trabajo que debe ser puesta a prueba en la enseñanza. Sus propuestas se modifican y enriquecen a lo largo del desarrollo de las tareas, cuyos resultados son siempre abiertos e imposibles de encerrar en una programación. No obstante, programar la enseñanza es indispensable para asegurar una buena marcha de las actividades y orientar sus logros. La enseñanza no sólo requiere de docentes y estudiantes, sino también de un ambiente de enseñanza que incluye recursos, como andamios de apoyo al aprendizaje.

Recursos didácticos

Son apoyos pedagógicos que refuerzan la actuación docente, optimizando el proceso de enseñanza- aprendizaje. No sólo facilitan la tarea del docente, sino que también vuelven más accesible el proceso de aprendizaje para el alumno, ya que permite que el primero le presente los conocimientos de una manera más cercana, menos abstracta.

Algunos ejemplos: Pizarrón, tizas, marcadores, reglas, compases, lápices, hojas, cuadernos.

- . Textos impresos (manuales, cuaderno de ejercicios, libros, diccionarios)
- . Material audiovisual (videos, películas, enciclopedias en línea)
- . Material de laboratorio científico, prácticas experimentales, ejercicios de campo.

Materiales TIC: programas informáticos (Software), ordenador. (Hardware), incluyendo la pizarra digital.

Los recursos didácticos apelan a la creatividad y motivación del alumno, por ejemplo, si se les proyecta un video, después se les pedirá que realicen un resumen en un afiche, y muchas veces

resulta más enriquecedor que solo les pedimos que lean una bibliografía.

En resumen, se podría decir que los recursos didácticos hacen que la enseñanza sea más entretenida y fácil de asimilar, invita al alumno a la reflexión y facilitando al docente el proceso de evaluación.

CAPÍTULO N° III

SABERES PREVIOS

Aprendizaje significativo

“Un aprendizaje es significativo cuando los contenidos son relacionados de modo no arbitrario y sustancial (no al pie de la letra) con lo que el alumno ya sabe. Por relación sustancial y no arbitraria se debe entender que las ideas se relacionan con algún aspecto existente específicamente relevante de la estructura cognoscitiva del alumno, como una imagen, un símbolo ya significativo, un concepto o una proposición.

El aprendizaje significativo ocurre cuando una nueva información "se conecta" con un concepto relevante, pre existente en la estructura cognitiva, esto implica que, las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes estén adecuadamente claras y disponibles en la estructura cognitiva del individuo y que funcionen como un punto de "anclaje" a las primeras” (Ausubel, *Teorías del Aprendizaje Significativo*, 1983)¹²

Para Joseph Donald Novak el Aprendizaje Significativo se da por medio de conceptos que se incorporan, se logran entender y se ponen en práctica. Como requisitos deben haber: un aprendiz, un saber previo y un material significativo. El aprendiz debe estar dispuesto a aprender de modo significativo, donde podrá relacionar el conocimiento nuevo con el que ya posee, un saber previo que sirva de base para incorporar el nuevo conocimiento y un material significativo nuevo que sea relevante y de su interés.

¹² (Ausubel, *Teorías del Aprendizaje Significativo*, 1983)

Fases del aprendizaje significativo

1. Fase inicial

a. Desafío: son los obstáculos que se presentan en el aprendizaje, y que le permitirá al estudiante una vez que los resuelva incorporar nuevos

b. Exploración de conocimientos previos: son los conocimientos previos que ya poseen los estudiantes, y que son de utilidad para ellos y los docentes, nos sirven como anclaje para incorporar nuevos aprendizajes. Los conocimientos previos se exploran por medio de preguntas y actividades.

2. Fase intermedia

a. Organizadores previos o puentes cognitivos: son los recursos que utiliza el docente y que permiten al estudiante establecer relaciones entre sus conocimientos y experiencias previas con los nuevos aprendizajes, entre ellos libros, videos, páginas de internet, etc.

b. Nuevos aprendizajes: son los conocimientos, contenidos, información, experiencias, que constituyen el banco de aprendizajes que utilizará el estudiante para resolver las situaciones de aprendizaje y de evaluación.

3. Fase final

a. Integración de los aprendizajes: son ejercicios de aplicación de los aprendizajes adquiridos.

b. Evaluación de los aprendizajes: se realiza una evaluación para ver las competencias alcanzadas luego de terminar las actividades de la planificación.

Ventajas del aprendizaje significativo

Nos permite relacionar los nuevos conocimientos con la ya adquiridos facilitando la nueva adquisición, haciendo que la nueva información se relacione con la ya incorporada previamente y de esta manera se deposita en la memoria a largo plazo. Permite a los estudiantes disponer de habilidades y destrezas que le permiten

continuar aprendiendo de manera eficaz y autónoma de acuerdo con los propios objetivos y necesidades, es un aprendizaje activo y personal.

Tipos de aprendizajes significativos

Es importante recalcar que el aprendizaje significativo no es la simple conexión entre la información nueva y la ya existente, el aprendizaje significativo es la modificación y evolución de la nueva información.

- Según Ausubel ([Ausubel, Teorías del Aprendizaje Significativo, 1983](#))¹³ existen tres tipos de aprendizajes:
- Aprendizajes por representaciones: se presenta generalmente en los niños, por ejemplo, el aprendizaje de la palabra "pelota", ocurre cuando el significado de esa palabra pasa a representar, o se convierte en equivalente para la pelota que el niño está percibiendo en ese momento, por consiguiente, significan la misma cosa para él.
- Aprendizaje de conceptos: no trata de asociar un símbolo a un objeto concreto, sino que relaciona con una idea abstracta por lo que suele atribuírsele un significado más personal.
- Aprendizaje de preposiciones: combinación y relación de varias palabras cada una de las cuales constituye un referente unitario, luego estas se combinan de tal forma que la idea resultante es más que la simple suma de los significados de las palabras componentes individuales, produciendo un nuevo significado que es asimilado a la estructura cognoscitiva.

¹³ (Ausubel, Teorías del Aprendizaje Significativo, 1983)

Saberes previos

Son las informaciones que el individuo tiene almacenada en su memoria, y están relacionadas con experiencias vividas. En pedagogía ayuda en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Para el docente es necesario conocer los saberes previos que han construido los estudiantes, sean estos correctos o no, ya que a partir de estos se elaborarán nuevos conceptos.

Al docente conocer los saberes previos le permite saber desde donde va a partir con la enseñanza, y a los estudiantes les sirve para constatar lo que saben, que no saben y que conocimientos no son correctos.

Algunas preguntas que pueden ayudar para conocer los saberes previos:

- ¿Conocen algún ...?
- ¿Qué entienden por...?
- ¿Podrían dar un ejemplo de...?

Tipos de saberes previos

- Espontáneas: se forman a partir de procesos sensoriales y de percepción.

- Transmitidas socialmente: se crean a partir de la interacción en el ámbito cultural o familiar.

-- Analógicas: estos conocimientos se construyen gracias a la comparación y analogía de otros planteamientos que ya han sido adquiridos.

CAPÍTULO N° IV

TRABAJO DE CAMPO

Diseño metodológico: descriptivo, aquí se pretende describir características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos para destacar los elementos esenciales de su naturaleza. Contar como son determinados aspectos de un problema. Por ejemplo, la presencia o ausencia de algo, la frecuencia con que ocurre un fenómeno, en quienes donde y cuando sucede ese fenómeno. Puede tener o no hipótesis. Tal como cita el autor es relevante mencionar que, la recolección de datos es una sección concebida de igual forma que la expresión operativa del diseño de investigación, es decir, es la especificación concreta de los procedimientos, lugares y condiciones de la recolección de datos. Por tanto, se analizará y definirá si la investigación será a base de lecturas, documentos, encuestas, u observaciones directas de los hechos. La recolección de datos a través de diferentes técnicas de investigación; se define a la encuesta y sus dos tipos más conocidos: el cuestionario y la entrevista. Del mismo modo, define la importancia de la observación en una investigación y en qué consiste, se describe la observación participante y la no participante, así como la observación cuantitativa y cualitativa. Además, se detallan las escalas de medición y su importancia en la investigación; y se explica lo que es un experimento. ¹⁴ (Bastar, 2012)

Encuesta, cuestionario y entrevista

La recolección de los datos, dependerá en cierta medida del tipo de Investigación, y obviamente del problema planteado, y se podrá efectuar desde: Ficha bibliográfica, Observación, Entrevista, Cuestionario y Encuestas. El autor plantea, que lo ideal es comenzar analizando el papel de la encuesta, y es que, para lograr

¹⁴ (Bastar 2012)

un mayor acopio de información, la encuesta puede ser una alternativa viable, ya que se basa en el diseño y aplicación de ciertas incógnitas dirigidas a obtener determinados datos. Los instrumentos principales de la encuesta son: **Entrevista y Cuestionario**.

El cuestionario, es de gran utilidad en la investigación científica, ya que constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones. El cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio. Para el diseño y elaboración del cuestionario, se requiere un conocimiento del fenómeno a investigar, lo cual es el resultado de la primera fase de trabajo. Ahora bien, una vez que se tiene contacto directo con el fenómeno a investigar, además de tener conocimientos de sus aspectos y elementos más relevantes, es el momento de analizar y precisar el tipo de preguntas que se realizarán y que nos conducirán a la comprobación de nuestras hipótesis. En cuanto a la estructura y forma del cuestionario, sus preguntas deben estar cuidadosamente elaboradas, es importante que no se incluyan preguntas intrascendentes. Es relevante, el orden en el que deben aparecer las preguntas, ya que debe existir un vínculo y estar relacionadas con el orden en el que son planteadas. La redacción de las preguntas debe ser sencilla para que se comprendan fácilmente, además de ser claras y precisas para llegar directamente al punto de información deseado (Bastar, Metodología de la Investigación, 2012)

Las preguntas o ítems pueden ser: a) Dato objetivo: edad, sexo, etcétera. b) Cerradas: se contestan con sí o no. c) Abiertas: se contestan a criterio y juicio del entrevistado d) En abanico: presentan una serie de posibilidades para responder, entre las cuales el entrevistado escogerá la que crea conveniente. Como recomendación, el autor nos dice que es importante que el cuestionario se aplique en primera instancia como una prueba, con el objetivo de detectar errores que se hayan presentado, como preguntas inútiles, poco precisas, repetidas, redactadas

de forma incorrecta, etc. Así, el cuestionario se puede probar con un pequeño grupo de individuos antes de aplicarse a la totalidad de la muestra.

Ahora bien, en cuanto a la entrevista, “al igual que la observación, es de uso bastante común en la investigación, ya que en la investigación de campo buena parte de los datos obtenidos se logran por entrevistas. Podemos decir que la entrevista es la relación directa establecida entre el investigador y su objeto de estudio a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios orales.

Libre - Dirigida. La experiencia indica que un testigo actúa mejor cuando:

1. Se le permite usar una forma narrativa.
2. Se le interrumpe menos.
3. Se le anima a seguir un orden cronológico.
4. Cuando las preguntas se utilizan únicamente para suscitar narraciones.

Es común, que la mayoría de las personas muestren una gran variedad de modos de “atestiguar”, por tanto, la entrevista es un arte y el investigador deberá tener las habilidades necesarias para aprovechar al máximo este recurso, y obtener el mejor provecho de los informantes (Bastar G. , Metodología de Investigacion, 2012)

¹⁵Análisis realizado a docentes del Centros Municipales de Formación Profesional de Morón

La recolección de datos se realizó por medio de una encuesta, en forma de cuestionario cerrado, realizado en Google Forms y fue enviada por Whats Aap a 14 docentes:

- 10 del CMFP XX de Morón, los encuestados fueron, María de los Ángeles, Laura, Claudia, Aitor, Adriana, Jorge, Patricia, Sergio, Romina y Andrea.
- 4 del CMFP XX de Morón, los encuestados fueron: Noelia, Hilda, Verónica y Martín.

¹⁵ (Bastar G. , Metodología de Investigacion, 2012)

Encuesta para docentes de Centros de Formación Profesional

Descripción del formulario

14 respuestas



Se aceptan respuestas

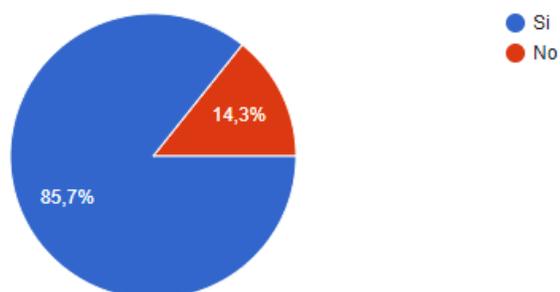
Resumen

Pregunta

Individual

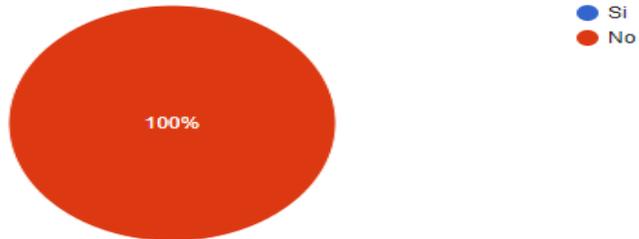
1) ¿ Conoce la ley de Educación de la Provincia de Bs.As n° 13688?

14 respuestas



2) El curso en el que da clases ¿ requiere examen de ingreso?

14 respuestas



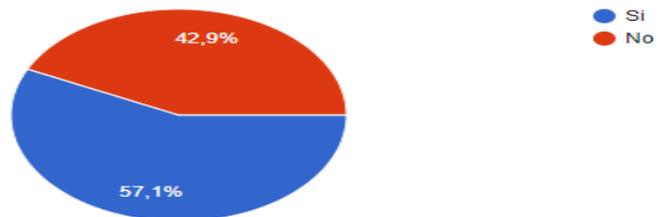
3) El curso donde da clases ¿ requiere nivel primario obligatorio?

14 respuestas



4) El curso donde da clases ¿ requiere nivel secundario obligatorio?

14 respuestas



5) ¿ Conoce alguna teoría del aprendizaje?

14 respuestas



6) ¿Realiza planificación de contenidos para su materia?

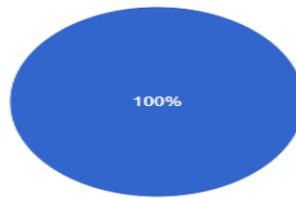
14 respuestas



● Si
● No

7) ¿Conoce que son los saberes previos?

14 respuestas



● Si
● No

8) ¿Trabaja aplicando los saberes previos?

14 respuestas



● Si
● No

CONCLUSIÓN

Los docentes entrevistados se mostraron muy entusiasmados en participar de la encuesta, luego de haberles contado sobre el trabajo de investigación que estaba realizando, y me ayudaron mucho enviándoles la encuesta a sus colegas, compañeros de la escuela donde trabajan, para así poder recolectar la mayor cantidad de información posible.

Luego de la investigación realizada sobre la planificación de los docentes de los Centros de Formación Profesional de Morón con respecto a los saberes previos, se puede decir que en aspectos generales los mismos dieron prueba de que sus métodos de planificación lo realizan teniendo cuenta los saberes previos, dependiendo del nivel académico requerido para la inscripción a los diferentes cursos, ya que algunos requieren nivel primario completo y otros nivel secundario completo.

Sería muy importante que todos los docentes se dieran cuenta la importancia de trabajar con los saberes previos, basándose en el nivel educativo que trae el alumnado, ya que la Formación Profesional está destinada a adultos, los cuáles en muchos casos hace mucho tiempo dejaron de estudiar y vienen a formarse para tener una salida laboral.

TRABAJOS CITADOS

Aires, L. d. (2021). *www.trabajo.gba.ar*.

Ausubel, D. (1983). *Teorías del Aprendizaje Significativo*. Pag.de 41 a 61.

Ausubel, D. (1983). *Teorías del Aprendizaje Significativo*.

Ausubel, D. (1983). *Teorías del Aprendizaje Significativo*.

Bastar, G. (2012).

Bastar, G. (2012). *Metodología de Investicgacion*.

Bastar, G. (2012). *Metodología de la Investigación*.

Casanova, F. (2003). *Formación Profesional y relaciones laborales*. Montevideo: Cinterfor, pag 10 y 11.

cfp402. (s.f.). <https://cfp402pruebas.com/DC/>.

Davini, M. C. (1983). *Métodos de las Teorías del aprendizaje*. pág, 46 a 61.

Davini, M. C. (2008). *Método de Enseñanza*. Santillana.

Educación, D. G. (2010). Historia de la formación profesional/ Manual de Instructores. En F. UOCRA, *Dirección de Formación Profesional* (pág. 6).

Educación, D. G. (2010). Historia de la Formación Profesional/ Manual de Instructores. En F. UOCRA, *Dirección de Formación Profesional* (pág. 8).

Educación, D. G. (2010). Historia de la Formación Profesional/ Manual de Instructores. En F. UOCRA, *Dirección de Formación Profesional* (pág. 8).

Educación, D. G. (2010). Historia de la Formación Profesional/ Manual de Instructores. En F. UOCRA, *Dirección de Formación Profesional* (pág. 8 y 9).

Educación, D. G. (2010). Historia de la Formación Profesional/ Manual de Instructores. En F. UOCRA, *Dirección de Formación Profesional* (pág. 9).

Educación, D. G. (2010). Manual de Instructores. En F. UOCRA, *Dirección de Formación Profesional* (pág. 8).

Morón, M. d. (2021). *www.moron,gob,ar*.

Woolfolk, A. (2006). *Psicología Educativa*. Pag. 432: Pearson.

