



Guía de Formación Dual

PARA EMPEZAR

El principal propósito de esta guía de formación dual consiste, en acercar y difundir, de una forma sencilla, los mecanismos de implantación de un modelo educativo alternativo y enfocado a la mejora de la formación profesional en España.

Hasta el momento, en España hay una falta de modelos sistemáticos que establezcan nexos de comunicación entre la escuela y la empresa a pesar del notable incremento en los últimos años de acciones puntuales en este sentido. Además, la estructura productiva de España y el tamaño de sus empresas (99,8% de pymes) hace que haya que hacer esfuerzos añadidos para dedicar recursos a la formación dentro de la empresa. En este sentido (como ocurre en Europa) **el papel de las Cámaras de Comercio** es primordial para conseguir el nexo de unión entre dos mundos tan distintos pero tan complementarios para obtener la cualificación.

Sin temor a equivocarnos podemos afirmar que la Formación Dual se configura como una buena solución para el problema del desempleo, porque permite una mejor adecuación entre la oferta y la demanda empresarial y porque responde de manera eficaz al logro de la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo al ofrecerles a la vez una cualificación profesional y una experiencia laboral. Por ello, indefectiblemente, el sistema necesita descansar en los siguientes puntos:

- Cooperación estrecha entre las Administraciones Educativas y Laborales, los centros formativos, las empresas y los actores sociales.
- Búsqueda de calidad en la cualificación que implica la participación en el proceso de empresas idóneas y que la formación impartida se adapte a las necesidades empresariales. Y todo esto tiene que ser objeto de una evaluación exhaustiva.
- Existencia de tutores cualificados tanto profesional como pedagógicamente, que acompañen al alumno/aprendiz durante todo el proceso para alcanzar la cualificación.

El grueso del texto aquí desarrollado tiene como referente fundamental el contenido del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. (BOE, Núm. 270, Viernes 9 de noviembre de 2012, Sec. I.)

Esperamos que los conceptos básicos aquí expuestos sirvan como referencia, ayuden a esclarecer las dudas iniciales y aporten los datos necesarios, para abordar un conocimiento posterior más profundo de este modelo educativo, a aquellos interesados en implantarlo, desarrollarlo y/o seguirlo.

© Cámaras de Comercio, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y Fondo Social Europeo



DISEÑO, GRÁFICAS, FOTOGRAFÍA Y DESARROLLO DE CONTENIDOS:

Paulina Durán López
José Ramón Santos Primo
Ricardo Gil Pérez

INTRODUCCIÓN	6
EDUCACIÓN, TRABAJO Y EMPRESA: UNA COOPERACIÓN NECESARIA.....	7
ESCENARIO SOCIO-ECONÓMICO.....	9
LA RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA EN LOS PLANES FORMATIVOS.....	10
LA FORMACIÓN DUAL	11
BREVE DESCRIPCIÓN.....	11
ORIGEN: EL MODELO ALEMÁN.....	12
EXPERIENCIA EN OTROS PAÍSES.....	14
¿POR QUÉ AHORA EN ESPAÑA?.....	17
CARACTERÍSTICAS Y VENTAJAS.....	18
VALORES AÑADIDOS.....	20
ALUMNO – CENTRO FORMATIVO – EMPRESA. CERRANDO EL CÍRCULO.....	22
LA FORMACIÓN DUAL	24
LA FORMACIÓN DUAL EN ESPAÑA PASO A PASO.....	25
LOS ACTORES PROTAGONISTAS DEL PROCESO	28
ALUMNO DE CICLO FORMATIVO.....	29
EL ALUMNO / APRENDIZ.....	30

EN EL CENTRO EDUCATIVO.....	31
EL PROFESOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL.....	31
EL TUTOR FORMATIVO.....	32
LAS FUNCIONES DEL TUTOR FORMATIVO.....	33
EN LA EMPRESA.....	34
EL MAESTRO GUÍA O INSTRUCTOR.....	34
EL TUTOR DE EMPRESA / FUNCIONES.....	35
METODOLOGÍA.....	37
MODELO 1: FORMACIÓN DUAL DESDE EL SISTEMA EDUCATIVO.....	37
ORGANISMOS IMPLICADOS Y CENTROS PARTICIPANTES.....	37
PROGRAMA.....	38
DURACIÓN.....	39
LA TUTORÍA, PRINCIPAL HERRAMIENTA DE COORDINACIÓN.....	39
EVALUACIÓN.....	41
MODELO 2: FORMACIÓN DUAL DESDE EL SISTEMA LABORAL.....	42
ORGANISMOS IMPLICADOS Y CENTROS PARTICIPANTE.....	42
PROGRAMA.....	43
DURACIÓN.....	45
LA TUTORÍA, PRINCIPAL HERRAMIENTA DE COORDINACIÓN.....	46
EVALUACIÓN.....	47

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

EDUCACIÓN, TRABAJO Y EMPRESA: UNA COOPERACIÓN NECESARIA

La relación entre el proceso de formación en los centros educativos y el mundo laboral, plantea nuevos retos de viabilidad práctica, en los que la formación dual puede aportar fórmulas útiles ya contrastadas en otros países de nuestro entorno social, político y económico más cercano.

La cooperación entre el Sistema Educativo y el Sistema Laboral se ve como algo cada vez más necesario, sobre todo, si se tienen en cuenta los cambios vividos en los últimos años en los modelos de negocio, en la evolución de un mercado ampliamente internacionalizado y en la consolidación de una movilidad social en claro desarrollo.

El plan de formación dual permite entrar en contacto rápidamente a los alumnos con el entorno profesional en el que quieren desarrollar su carrera, familiarizarse con la empresa y optar, a su vez, a un puesto de trabajo, gracias a la alta capacidad que tiene este sistema para transferir la teoría a la práctica..

Las empresas, por su parte, cuentan con la posibilidad de incorporar a su plantilla un profesional cualificado con una formación adaptada a sus necesidades.





ESCENARIO SOCIO-ECONÓMICO

Es interesante valorar que el escenario socio económico en el que nos encontramos (caracterizado por la internacionalización, la movilidad y la multiculturalidad, la velocidad de los cambios sociales, la tecnificación e innovación de los procesos productivos, del transporte y de la información, las fluctuaciones del sistema financiero o la permanente reestructuración empresarial) hace aconsejable una revisión y adaptación del sistema educativo, en el que la cualificación del alumno y su capacidad de adaptación e integración al medio laboral se ve como un hecho cada vez más necesario y exigente.

Las nuevas tecnologías han permitido que estemos ubicados hoy en día en la sociedad de la información y del conocimiento. Una sociedad informatizada y cambiante, cuyos procesos de desarrollo y transformación son cada vez más rápidos y que hacen que la docencia deba incluir, en su nuevo papel, la capacidad de ampliar la información generada y de poder contextualizarla con la tecnología adecuada para vincular y aplicar lo aprendido a la realidad del entorno social, económico, político y cultural en el que evoluciona el mundo actual.

A esta situación hemos de añadir el estado en que se encuentra nuestro propio ámbito social y económico: Las altas tasas de paro juvenil, agravadas por la crisis y la consiguiente destrucción de empleo, el absentismo y el fracaso escolar, los desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo al haber más titulados universitarios de los que el mercado puede absorber, los cambios de estrategia de las empresas que abogan por dar un giro hacia el mercado exterior y la falta de mano de obra suficientemente cualificada y orientada a sectores tecnológicos y con proyección internacional, hacen que el caso español sea especialmente sensible.

Ante esta situación nos resulta obligatorio tanto un cambio de actitud empresarial y laboral como una actualización y revisión de los conocimientos impartidos en la oferta académica y la correspondiente reorientación de las salidas educativas, haciéndose inevitable la ampliación de los límites actuales de la idea de “formación” y de su relación directa con lo que reclama la realidad social.

LA RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA EN LOS PLANES FORMATIVOS

Tradicionalmente, el papel formativo de la empresa se ceñía al proceso de adaptación del aprendiz, pero, con el tiempo, este papel ha ido adquiriendo más relevancia, al participar activamente en el diseño y descripción de las competencias y criterios de realización asociados a las cualificaciones nacionales.

Sin embargo el cambio en la dinámica socioeconómica, obliga también a elaborar un nuevo planteamiento empresarial en el que deben verse involucrados todos los agentes participantes, promoviendo lugares de encuentro y cooperación entre sectores que ahonden en la mejora de la productividad.

Con el fin de dar respuesta a estas necesidades, el modelo dual pretende integrar a la empresa como agente educativo/formativo, inherente al proceso e imprescindible para alcanzar el objetivo deseado, es decir, la obtención de un título de Formación Profesional o un Certificado de Profesionalidad.

Esta propuesta formativa, va más allá de los planes de prácticas tradicionales, en los que se busca básicamente experiencia. Se trata de una implicación responsable y profunda, participativa con los planes de estudios con los que abordar este cambio de orientación y a los que debe ayudar a enriquecer, adaptándolos al mercado laboral actual y aportando especialización, anticipación, innovación y adaptabilidad al alumno.



LA FORMACIÓN DUAL

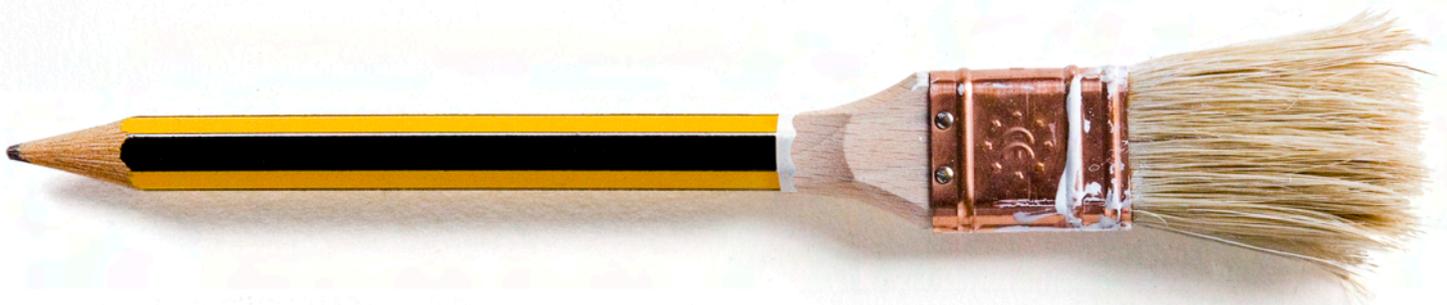
BREVE DESCRIPCIÓN

La formación dual es una modalidad, ya contrastada en otros países, de oferta académica y formativa localizada fundamentalmente dentro del ámbito de la formación profesional.

Se caracteriza por la alternancia combinada de los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación.

Permite al alumno tener un contacto real con el trabajo, obteniendo experiencia y competitividad profesional y una mayor integración entre teoría y práctica, al no ser el centro docente la única fuente de conocimiento, y transformando el aprendizaje en un modelo dinámico y versátil. Así el aprendiz recibe orientaciones del tutor académico y del instructor de la empresa asociada, con la finalidad de efectuar labores prácticas en las que aplicar de forma directa los conocimientos teóricos adquiridos, a su vez, en el centro educativo.

Además permite el acceso a estudios superiores con posterioridad, convirtiéndose en un sistema educativo permeable y dúctil.



ORIGEN: EL MODELO ALEMÁN

Alemania cuenta con una larga trayectoria en la implantación del sistema de formación profesional dual, remontándose su creación a finales de los años sesenta y principios de los setenta en la región de Baden-Württemberg.

Su planteamiento y desarrollo vino dado fundamentalmente por dos factores: La masificación de las universidades tradicionales y la falta de mano de obra cualificada. A esto se unía el hecho de la aparición de los primeros síntomas evidentes de la globalización y la integración europea, que hacía que las empresas reclamaran una mayor presencia de profesionales adaptados a los nuevos tiempos.



Actualmente existe un abanico disponible de unas 350 titulaciones profesionales en las que está implantado el sistema de formación dual, cuyo periodo de aprendizaje dura entre dos y tres años y medio, y en el que el alumno percibe una remuneración de la empresa en la que cursa el programa, que varía en función de los salarios aplicados al sector en el que dicha empresa desarrolla su actividad.

En este proceso formativo intervienen el Estado, las empresas y los actores sociales (las organizaciones empresariales y los sindicatos tienen un papel importante en la FP dual: consensúan los contenidos de las profesiones, y realizan las propuestas sobre nuevas profesiones, que son sometidas para aprobación, a los Ministerios de Educación y de Economía. Además, forman parte de los tribunales evaluadores) y sus fines persiguen la integración entre la escuela (educación) y la empresa (cualificación) y la adaptación constante a los cambios del proceso tecnológico abocado a una actualización permanente, que, a su vez, también puede incluir ciclos de aprendizaje en el extranjero como complemento de excelencia formativa.

Este periodo de formación se culmina con la realización de un examen realizado por las Cámaras de Industria y Comercio, que son las responsables de emitir las acreditaciones para la consecución de las competencias profesionales.





EXPERIENCIA EN OTROS PAÍSES

El sistema de formación profesional dual hoy en día, se encuentra implantado en numerosos países de Europa y del mundo. Austria, Bosnia y Herzegovina, Croacia, Serbia, Eslovenia, Macedonia, Montenegro, Suiza, Dinamarca, Países Bajos, Francia, China, Colombia, México, Guatemala, Brasil, Ecuador, Chile, Argentina, Bolivia o Perú son algunos ejemplos de dicha implantación.

Entre los «clásicos» europeos de la formación profesional dual encontramos, aparte de Alemania, a Austria, Suiza, Dinamarca y los Países Bajos; países todos ellos que han introducido ampliamente el sistema dual de formación.

En Austria en torno al 40 por ciento de los jóvenes optan por este sistema de enseñanza, que se aplica tanto en la formación profesional como en las escuelas superiores. La formación dual se imparte principalmente en las pequeñas y medianas empresas, especialmente en sectores como el comercio, la industria y el turismo. Dependiendo de la profesión dura entre dos y cuatro años, aunque lo más habitual son tres años. Durante toda la etapa existe la posibilidad de pasar de la escuela profesional a la universidad y viceversa.



En Suiza la formación profesional es el punto de partida para un aprendizaje permanente. Abarca alrededor de cuatrocientas opciones distintas, así como ocho sectores con 52 carreras en las escuelas técnicas superiores. Con el bachillerato profesional es posible acceder sin exámenes a la escuela técnica superior. Gracias a la alta permeabilidad del sistema educativo suizo es posible, en cualquier momento, profundizar los conocimientos básicos ya adquiridos, aprender nuevos conocimientos técnicos, emprender una reorientación profesional o acceder a la universidad o a la escuela politécnica.

También se promueve la movilidad de los aprendices mediante el ofrecimiento de prácticas profesionales en el extranjero.



Otros países del norte de Europa como Luxemburgo, Dinamarca y Noruega, también se caracterizan por tener implantado un sistema dual de aprendizaje, que goza de gran prestigio social y que cuenta con una amplia implicación del mundo empresarial y de los diferentes agentes sociales. Dependiendo de los países, entre el 40 y el 70 % de los alumnos se decantan por la formación dual, por lo que este aprendizaje es reconocido como la vía habitual de preparación de la mayor parte de las profesiones, en sus diferentes niveles de cualificación.

En Francia, antes de los años 60, se desarrolló la formación profesional dual en profesiones agrícolas. Después de numerosas reformas, la vía de aprendizaje en alternancia creció a partir de mediados de los años 80 y comenzó a tener un número importante de inscritos, generalizándose la oferta académica a todo tipo de oficios.

La puesta en marcha y el desarrollo de la formación profesional dual es un modelo en expansión, que ha ido desarrollándose, con variantes aplicadas a la situación socioeconómica de cada país, a lo largo de las últimas décadas.

¿POR QUÉ AHORA EN ESPAÑA?

El nuevo escenario socioeconómico internacional se está caracterizando por la implantación de pautas de comportamiento marcadamente tecnológicas y dirigidas hacia la consecución de profesionales mucho más cualificados y versátiles.

El conocimiento está en continua expansión y las innovaciones tecnológicas y su desarrollo a escala internacional han adquirido una velocidad de crucero de dimensiones todavía impredecibles.

En este contexto España se sitúa, ante el panorama internacional, con un alto índice de paro juvenil y de abandono escolar, que hacen difícil al alumno, su incorporación a puestos de trabajo cualificados debido a la escasa experiencia laboral y a la falta de conocimientos teóricos necesarios y adaptados a las exigencias del mercado de trabajo actual.



La formación profesional dual intenta dar respuesta a este problema, aplicando un sistema de aprendizaje ya contrastado, que es capaz de aportar conocimientos y experiencia a la vez, posibilitando el acceso inmediato del estudiante-aprendiz al mundo laboral.

CARACTERÍSTICAS Y VENTAJAS

Los jóvenes que se forman en el sistema de formación dual sufren un cambio de mentalidad debido a su implicación temprana en el mundo laboral. En este ámbito adquieren responsabilidades inherentes a su actividad al verse involucrados social y laboralmente, maduran ante el trabajo en equipo, ven viable y directa la relación entre la teoría y la práctica, incrementando su motivación al cualificarse en las profesiones demandadas por las empresas y recibir una educación orientada a la realidad práctica.

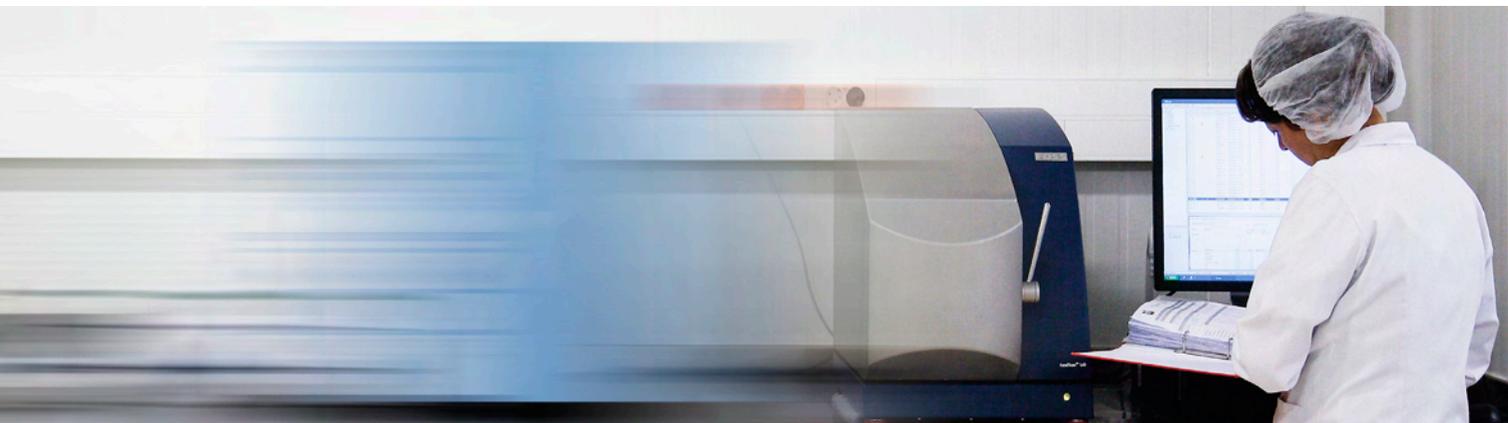
Para las empresas asegurará mano de obra cualificada, reduciendo los costos de adaptación, impulsando la cualificación específica y mejorando su productividad al adecuarse a las exigencias tecnológicas con rapidez, asimilando y transmitiendo valores profesionales.

Por otra parte se incrementará de forma directa la relación entre las instituciones formativas y las empresas, complementándose, y adaptando los planes de estudio con dinamismo y en función de la demanda requerida en cada momento.

La participación de los agentes sociales, de las empresas, de las instituciones y de los alumnos, cierra un círculo de cooperación necesaria para asumir los nuevos retos a los que se enfrenta el mercado laboral en la actualidad, evitando descompensaciones entre unos ámbitos y otros y adaptando los estudios de formación profesional a las necesidades de las empresas: De hecho, los planes de estudios deberían elaborarse conjuntamente entre empresas y escuelas, abordando los cambios que se produzcan con mayor celeridad y en la dirección adecuada.

El Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, define la formación profesional dual como: El conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación.

La relación directa entre el centro formativo y la empresa es algo que siempre se ha añorado, es el conocimiento aplicado.



El sistema de formación profesional dual incorpora este concepto, el concepto de alternancia, a su proceso educativo y lo convierte en la espina dorsal de su programa. Los contenidos del aprendizaje teórico son puestos en práctica sobre el terreno, permitiendo la adquisición de habilidades y competencias.

La colaboración entre los agentes sociales, las empresas, las instituciones y los alumnos hace que representantes de toda la sociedad estén involucrados en el proceso educativo de forma directa.

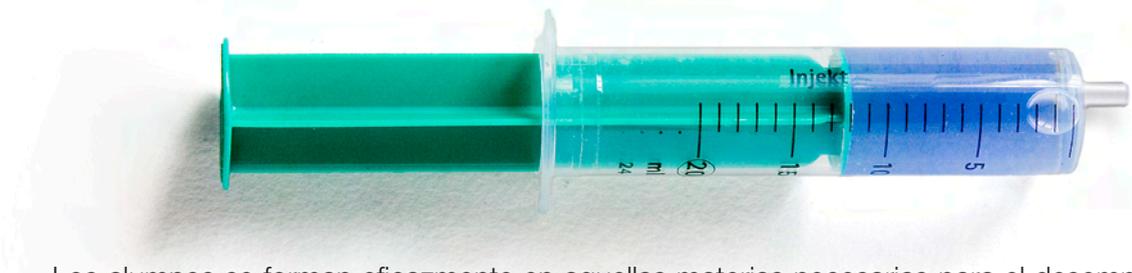
VALORES AÑADIDOS

Cambia el talante de la empresa al volverse ésta mucho más activa con respecto a sus propios recursos humanos, al convertirse el trabajo también en una forma de cualificación, al participar en el desarrollo de los programas de estudios, al acelerar los procesos de integración y de aprendizaje práctico de sus empleados, al asimilar también los nuevos conocimientos impartidos en los centros educativos, al contar con más recursos de adaptabilidad al mercado actual haciendo frente a las necesidades tecnológicas y competitivas y al reforzar la fidelidad de los trabajadores contratados tras finalizar el proceso de formación.



Los centros formativos, a su vez, también pueden adaptarse con mayor rapidez a los cambios del mercado de trabajo en el que van a ejercer sus alumnos en el futuro, orientando los temarios hacia la demanda de las necesidades reclamadas por las empresas, estrechando vínculos, aunando esfuerzos y facilitando el acceso de los jóvenes al mundo laboral.

En este sentido, el centro se ve obligado a efectuar una renovación constante de sus contenidos y a la formación y actualización de los conocimientos de sus profesores, revitalizando el espacio académico y agilizando el proceso de puesta a punto de los profesionales de la enseñanza que intervienen en el ciclo formativo y/o en el certificado de profesionalidad.



Los alumnos se forman eficazmente en aquellas materias necesarias para el desempeño de su futura actividad. Sus conocimientos teóricos se ven enriquecidos y actualizados de forma inmediata con la práctica orientada fundamentalmente al desarrollo de sus habilidades técnicas.

La experiencia en el centro de trabajo acorta la etapa de aprendizaje práctico, amortizando el tiempo de transferencia desde el campo teórico.

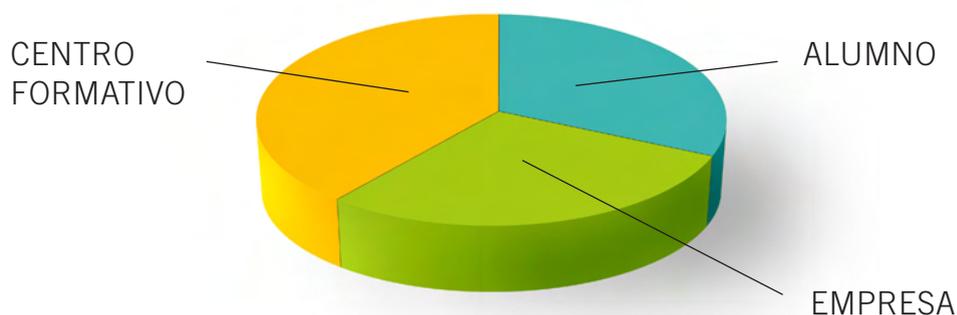
El alumno se ve envuelto en un entorno del que forma parte, un espacio en el que se desarrolla e involucra recibiendo y aportando, un entorno que incrementa el desarrollo de las relaciones laborales y su capacidad de trabajo en equipo, permitiéndole obtener un mejor conocimiento de la realidad y sirviéndole de “toma de contacto” con un ámbito no exclusivamente, académico que contribuye a su maduración personal evitando el aislamiento, haciéndole sentirse útil y colaborador activo en el desarrollo de proyectos comunes.

Accede también a una interpretación contrastada de conceptos, al contar con “docentes teóricos y prácticos” que le aportan información complementaria adecuada a sus necesidades académicas y laborales.

ALUMNO – CENTRO FORMATIVO – EMPRESA. CERRANDO EL CÍRCULO

La colaboración entre los tres actores principales de este modelo formativo, produce cambios evidentes en el sistema, ya que incide en romper las barreras que suelen ser habituales en esta relación sustituyéndolas por “puentes” que instrumenten una colaboración y enriquecimiento de todas las partes: El centro educativo se dinamiza ofertando estudios ligados a las necesidades sociales sin perder por ello su perfil académico. Las empresas regeneran su sistema productivo con anticipación, rapidez y eficacia. Los alumnos entran a formar parte del mercado laboral de forma progresiva y sin rupturas temporales que los desconecten de la realidad.

Es, por lo tanto, un sistema de formación que exige de la cooperación y apoyo mutuo entre todos los sectores que intervienen en su desarrollo (entre los que también se incluyen los Agentes Sociales y las Cámaras de Comercio), un modelo más acorde con los tiempos que corren, que aporta fluidez e intercambio, cooperación, estudio, trabajo en equipo y, fundamentalmente, permeabilidad entre escenarios que, por desgracia, han permanecido inconexos demasiado tiempo entre sí y cuya mejora redundará en la consecución de objetivos beneficiosos para la sociedad.





En este escenario, las Cámaras de Comercio facilitan una importante labor de mediación para las empresas que participan en el proyecto, ofreciendo la información necesaria, la formación de sus tutores y ofreciendo los recursos adecuados para la evaluación del proceso.

LA FORMACIÓN DUAL



LA FORMACIÓN DUAL EN ESPAÑA PASO A PASO

DOS MODELOS CON UN MISMO OBJETIVO

A - Obtener el máximo rendimiento de la formación impartida, teniendo en cuenta que el mejor escenario para ese fin es el establecido en el entorno laboral.

B - Estrechar la vinculación entre centros formativos y empresas, provocando un mejor ajuste entre la oferta y la demanda laboral.

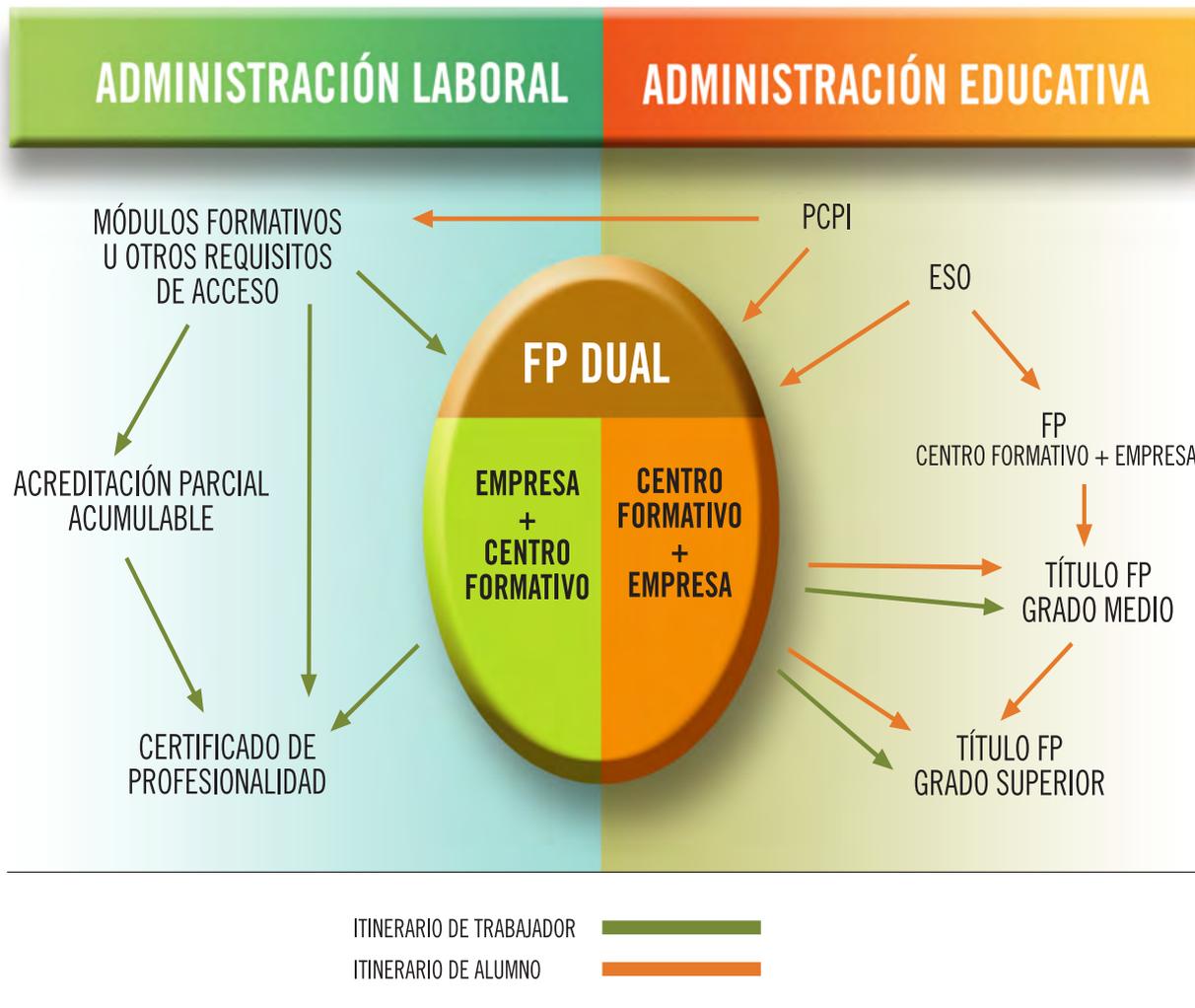
C - Dar respuesta a las carencias más significativas que ambos sistemas, educativo y laboral, presentan en detrimento de una inserción de calidad.

D - Añadir nuevos recursos que favorezcan la formación permanente y la consecución de su acreditación, bien mediante un título de formación profesional, bien a través de un certificado de profesionalidad.

E - Potenciar la relación del profesorado con las empresas del sector y favorecer así la transferencia del conocimiento.

F - Asegurar al participante de este modelo un aprendizaje integral encaminado a la excelencia.

G- Fomentar la colaboración entre administraciones, laboral y educativa, absolutamente imprescindible para conseguir que nuestro país sea económicamente competitivo.



La implantación del sistema de formación profesional dual en España, se desarrollará a través de dos modelos diferentes definidos en el Real Decreto de 8 de noviembre de 2012:

FP DUAL DESDE EL SISTEMA EDUCATIVO (regulada por la Administración educativa)
FP DUAL DESDE EL SISTEMA LABORAL (regulada por la Administración laboral)

FP DUAL DESDE EL SISTEMA EDUCATIVO

Su objetivo es posibilitar que el alumno del centro educativo complete su formación teórica con formación práctica en la empresa, reguladas a través de convenios de colaboración con el centro, mejorando la cualificación del estudiante y adaptándolo al desarrollo de la realidad laboral.

FP DUAL DESDE EL SISTEMA LABORAL

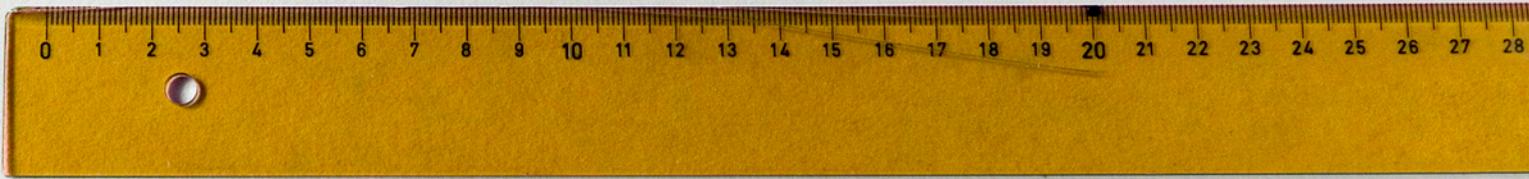
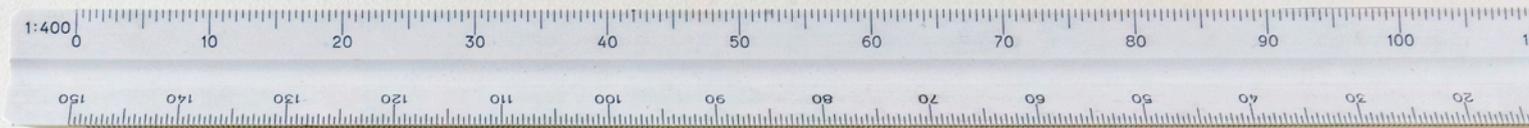
Se organiza a través del contrato para la formación y el aprendizaje. Es un mecanismo destinado a jóvenes que combinan su actividad laboral en una empresa con períodos de formación recibida en centros formativos y relacionada con la actividad que desarrolla en su puesto de trabajo.

SISTEMA EDUCATIVO

SISTEMA LABORAL

FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

LOS ACTORES PROTAGONISTAS DEL PROCESO



ALUMNO DE CICLO FORMATIVO

“El objeto de este título es establecer el marco para el desarrollo de proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo, con la coparticipación de los centros educativos y las empresas, cuando no medie un contrato para la formación y el aprendizaje.” (R.D.1529/2012/artículo 28).

Cuando la FP Dual persigue la obtención de un título de Formación Profesional, aquella se desarrolla en el ámbito del sistema educativo y los participantes son alumnos de ciclos formativos que adquieren la totalidad de los conocimientos necesarios entre el centro educativo y la empresa. En este sentido, se establece que la formación práctica ocupe, el menos, un 33% del tiempo total del ciclo formativo, pudiendo ampliarse en función de las características de los distintos módulos que la componen.

Esto posibilita que el alumno aumente su nivel de cualificación, tenga acceso a la realidad del sistema empresarial e incremente su grado de responsabilidad. Como consecuencia de esto, disminuye el abandono escolar y se facilita el acceso al mercado laboral.



“Los estudiantes y , en caso de ser menores de edad, los tutores legales tendrán derecho a la adecuada información y orientación sobre los proyectos en los que participen. Los alumnos y tutores legales, en su caso, deberán adoptar el compromiso de cumplir las condiciones del proyecto y de la empresa participante establecidas en el convenio.

El alumno tendrá obligación de cumplir con el calendario, la jornada y el horario establecidos en el programa.” (R.D.1529/2012/artículo 32).

EL ALUMNO / APRENDIZ

“El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores, mayores de dieciséis y menores de veinticinco años, que carezcan de la cualificación profesional obtenida y reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato.” (R.D.1529/2012/artículo 6).

El alumno/aprendiz que accede a la formación profesional dual por esta vía, a la vez que trabaja en la empresa, completa sus conocimientos teóricos, obteniendo una titulación, bien un título de FP reglada, bien un Certificado de profesionalidad, relacionada con la actividad laboral que desarrolla en la empresa en la que trabaja. Su tiempo de trabajo efectivo alternado con los estudios, no podrá ser superior al 75% durante el primer año y al 85% durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.



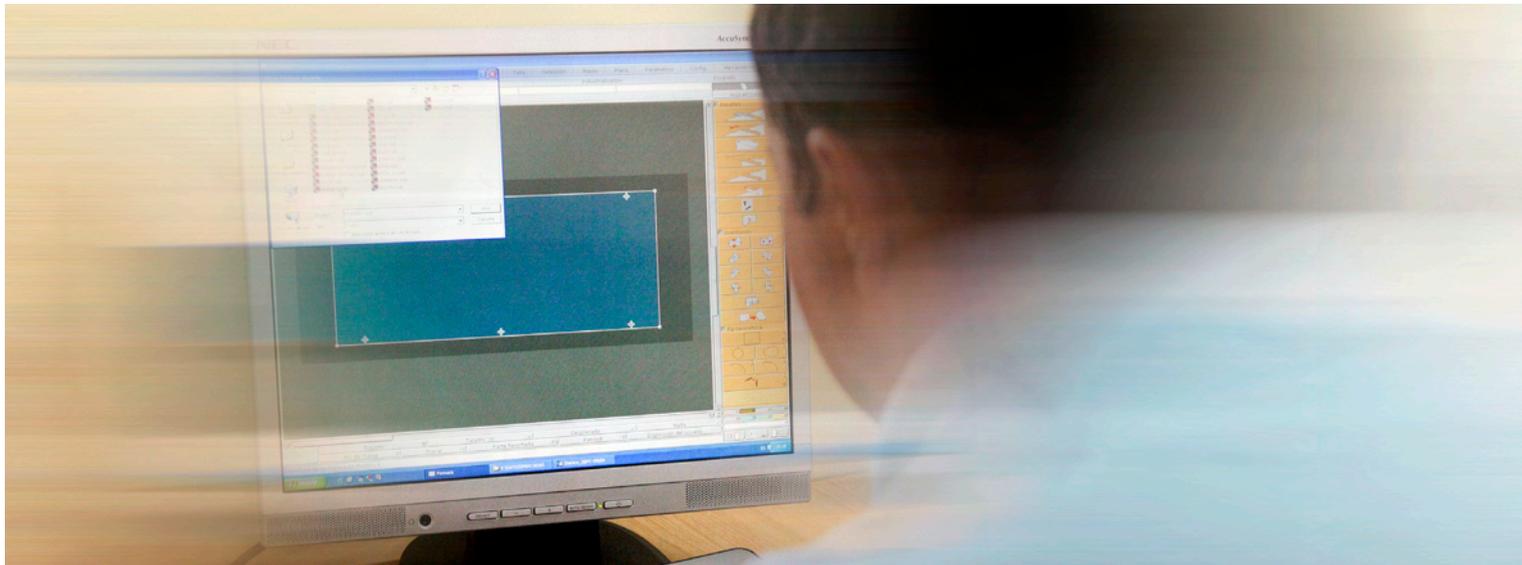
En este segundo modelo, el alumno/aprendiz adquiere la cualificación profesional necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable mientras trabaja, disminuyendo así sus limitaciones de inserción, contribuyendo a completar su formación íntegramente y capacitándolo para el desempeño de un trabajo cualificado y acorde a las necesidades actuales de la actividad de la empresa.

EN EL CENTRO EDUCATIVO

EL PROFESOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Encargado de impartir docencia sobre el alumno, de instruirle, de aportarle los conocimientos teóricos y prácticos iniciales necesarios que completen la titulación académica correspondiente al ciclo formativo elegido.

En este sentido, el profesor en la enseñanza dual desarrolla su actividad académica bajo la necesidad de mantener una formación permanente y adaptada a la ampliación de conocimientos que el nuevo vínculo, entre empresa y centro educativo, requiere, potenciando la relación del docente con el proceso productivo al que se haya asociado el alumno.



EL TUTOR FORMATIVO

“El centro formativo designará una persona, profesora o formadora, como tutora responsable de la programación y seguimiento de la formación, así como de la coordinación de la evaluación con los profesores y/o tutores que intervienen. Asimismo, esta persona será la interlocutora con la empresa para el desarrollo de la actividad formativa y laboral establecida en el contrato.” (R.D.1529/2012/artículo 20).

El tutor formativo es un profesional del centro con funciones específicas de organización, estímulo y orientación del alumno. Un supervisor especializado cuyas funciones van más allá de la propia función docente y sirve de punto de unión y referencia entre la empresa, el centro educativo y el estudiante, al que también representa y guía en la fase de inserción laboral.

Ejerce una labor de planificación y asesoramiento, responsabilizándose del buen funcionamiento de las relaciones con el centro de trabajo del alumno, atendiendo el proceso de instrucción, recabando información, adecuando al alumno al entorno laboral, orientándolo y evaluando sus progresos: “La actividad formativa en la empresa y en el centro educativo se coordinará mediante reuniones mensuales de control en las que se hará seguimiento de cada uno de los alumnos. Para ello, se establecerán las tutorías a que se refiere el artículo 20 de este real decreto.” (R.D.1529/2012/artículo 30).

Es por lo tanto el interlocutor, el nexo que conecta al centro educativo con el centro de trabajo, haciendo que la instrucción sea efectiva y facilite el alto grado de permeabilidad entre teoría y práctica que caracteriza y exige la formación dual.

LAS FUNCIONES DEL TUTOR FORMATIVO

- 1- Determinar las condiciones del programa formativo genérico**
- 2- Visitar las empresas del entorno**
- 3- Conocer las condiciones tecnológicas de la empresa**
- 4- Estudiar y acordar el programa formativo específico para cada alumno y empresa**
 - Determinar el orden si hay más de una empresa para realizar el programa (máximo tres)
- 5- Acordar con el tutor de la empresa**
 - Puestos formativos
 - Programa de actividades
- 6- Explicar a los alumnos las condiciones de la empresa**
 - Tareas y puestos de trabajo
 - Temas de Seguridad y Salud laboral del sector
- 7- Presentar a los alumnos en la empresa**
- 8- Periódicamente**
 - Visitar la empresa (comprobar las actividades)
 - Recibir a los alumnos en el centro educativo
 - Acción tutorial (dificultades, aclarar dudas, etc)
- 9- Estudiar el informe valorativo de la empresa**
 - Unir al expediente del alumno

EN LA EMPRESA

EL MAESTRO GUÍA O INSTRUCTOR

Es un trabajador técnicamente cualificado, comprometido con la educación de los alumnos a su cargo y encargado directo del adiestramiento práctico. Sus competencias abarcan tanto los aspectos técnicos de la formación como los relacionados con el desarrollo de la personalidad del aprendiz. Mantiene un contacto directo con él y lo ayuda a entender y a fomentar sus índices de responsabilidad y su capacidad para trabajar en equipo y solventar problemas con eficiencia, cualificándolo para una correcta toma de decisiones.



EL TUTOR DE EMPRESA

La persona titular de la empresa deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, ya sea asumiendo personalmente dicha función, cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designando, entre su plantilla, una persona que ejerza la tutoría; siempre que, en ambos casos, la misma posea la cualificación y/o experiencia profesional adecuada.

FUNCIONES DEL TUTOR DE LA EMPRESA

- 1- Seguimiento para el acuerdo de la actividad formativa
- 2- Coordinación de la actividad laboral con la actividad formativa
- 3- Coordinación con el centro de formación
- 4- Dirección de las actividades formativas de los alumnos en el centro de trabajo
- 5- Orientación de los alumnos durante su estancia en la empresa
- 6- Valoración del progreso de los alumnos, contribuyendo así a la evaluación final de los mismos
- 7- Elaboración del informe sobre el desempeño de la actividad en el puesto de trabajo

La figura del tutor de empresa es fundamental dentro de este proceso formativo, ya que es el responsable de la programación y del seguimiento exhaustivo del adiestramiento del aprendiz o del alumno dentro de la empresa. Actúa de nexo de unión con los tutores formativos designados por los centros formativos, sirviendo de interlocutor y evaluando conjuntamente los progresos de los estudiantes asignados a su cargo

La relación constante y fluida entre el tutor formativo y el tutor de empresa, hacen factible la permeabilidad entre la formación académica y la práctica, facilitando el intercambio de conocimientos en ambos sentidos, y posibilitando la adaptación y actualización permanente de los contenidos de los temarios y las líneas de trabajo aplicadas a éstos.



METODOLOGÍA

MODELO 1: FORMACIÓN DUAL DESDE EL SISTEMA EDUCATIVO

ORGANISMOS IMPLICADOS Y CENTROS PARTICIPANTES

“El objeto de este título es establecer el marco para el desarrollo de proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo, con la coparticipación de los centros educativos y las empresas, cuando no medie un contrato para la formación y el aprendizaje.” (R.D.1529/2012/ Artículo 28)



Pueden participar en este proyecto los centros docentes autorizados para impartir ciclos formativos de formación profesional que, a su vez, establezcan convenios de colaboración con empresas del sector correspondiente y relacionas con los módulos de estudio planificados. Esto será regulado de acuerdo con lo que determine la normativa autonómica y serán autorizados por la Administración educativa correspondiente, siendo el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte el encargado de esta función, cuando el proyecto presentado por una empresa afecte a más de una Comunidad Autónoma.

PROGRAMA

Este modelo educativo se regulará a través de convenios de colaboración entre centros educativos y las empresas colaboradoras:

EL CONVENIO CONTEMPLARÁ, COMO MÍNIMO, LOS SIGUIENTES ASPECTOS

- a) El programa de formación.
- b) El número de alumnos participantes.
- c) El régimen de becas.
- d) La jornada y horario en el centro y en la empresa.
- e) Las condiciones que deben cumplir empresas, alumnos, profesores y tutores.
- f) Los seguros necesarios para el alumnado y el profesorado para la cobertura de la formación.

La selección de alumnos se realiza desde el centro educativo y desde la empresa a través de los departamentos de Recursos Humanos, teniendo en cuenta el perfil del alumno.

“El alumno deberá cursar previamente la formación necesaria que garantice el desarrollo de la formación en la empresa con seguridad y eficacia.” (R.D.1529/2012/Artículo 30)

La materia impartida, estará directamente relacionada con la formación práctica realizada en el ámbito de la empresa, para que este sistema formativo tenga validez y utilidad.

Los alumnos que hayan optado por la realización de la FP dual podrían tener acceso a becas cuyo origen puede provenir tanto de empresas, instituciones, fundaciones, etc., como de las Administraciones, en la forma que se determine para cada proyecto.

Los proyectos de formación profesional dual se llevarán a cabo en centros formativos con recursos productivos que reúnan requisitos idóneos para su aplicación, de conformidad con:

- A- Las características de la actividad profesional a la que responde el ciclo formativo.
- B- Las características de las empresas del entorno del centro educativo.
- C- Las características de la formación implicada en cada ciclo formativo.

DURACIÓN

Se establecerá un mínimo del 33% de las horas de formación fijadas en el título con participación de la empresa. Este porcentaje podrá ser ampliado en función de las características referentes a cada ciclo profesional y a la empresa participante.

La duración del ciclo formativo podrá ser ampliada hasta tres años.

LA TUTORÍA, PRINCIPAL HERRAMIENTA DE COORDINACIÓN

“La actividad formativa en la empresa y en el centro educativo se coordinará mediante reuniones mensuales de control en las que se hará seguimiento de cada uno de los alumnos. Para ello, se establecerán las tutorías a que se refiere el artículo 20 de este real decreto.” (R.D.1529/2012/ Artículo 30)

El sistema de tutorías, resulta ser un elemento imprescindible para la formación dual, ya que gracias a él es posible adecuar y mejorar las relaciones entre la actividad formativa desarrollada en el centro educativo y la llevada a cabo dentro de la empresa.

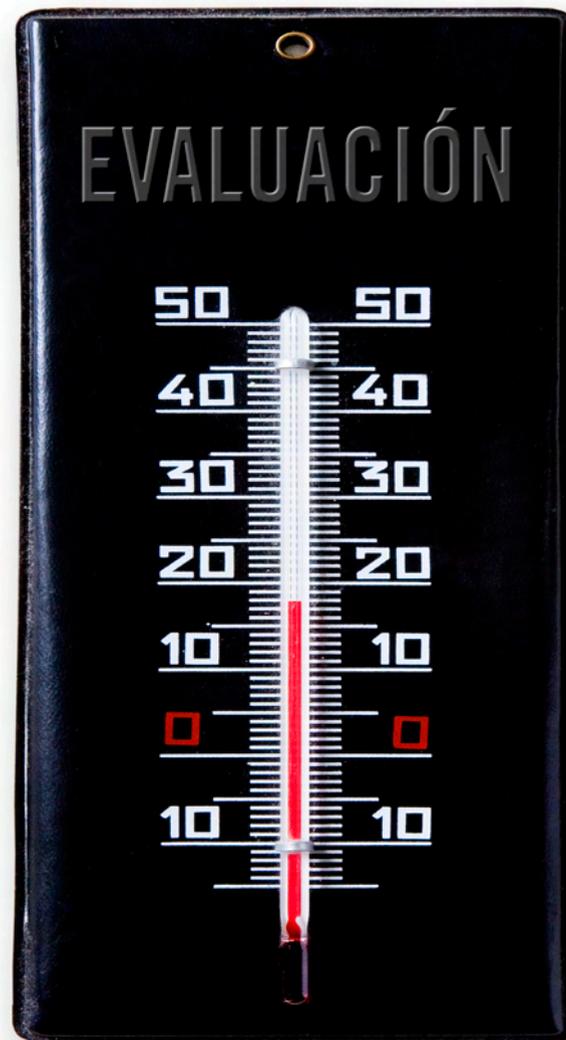
La tutoría identifica problemas y orienta al alumno proporcionando una atención adecuada, estimula la toma de decisiones, actualiza los contenidos teóricos en función de las necesidades reales exigidas en el ámbito laboral, relaciona e integra al estudiante dentro del entorno empresarial desarrollando en él competencias sociales e interacción entre la experiencia individual y la colectiva, evalúa los progresos y los conocimientos adquiridos y promueve y consolida los vínculos entre lo teórico-práctico (la escuela) y lo práctico (la empresa), facilitando la adaptación y toma de contacto del alumnado con el mercado de trabajo de una forma natural.

TRABAJANDO EN LA FORMACIÓN DUAL

EVALUACIÓN

Las Administración educativa es la responsable de realizar el seguimiento y la evaluación de los proyectos de formación, siendo responsabilidad de los profesores del centro adscrito quienes, a su vez, tomarán en cuenta las aportaciones de los tutores y formadores de la empresa y la trayectoria y el resultado de las actividades desarrolladas en la misma.

“En el caso de que los alumnos no superen alguno de los módulos profesionales, las Administraciones educativas, en el marco de la normativa vigente, establecerán las medidas necesarias para facilitarles la obtención del título; entre otras, la ampliación de la duración del proyecto, el traslado de centro o la finalización del programa formativo en un centro educativo.” (R.D.1529/2012/Artículo 32)

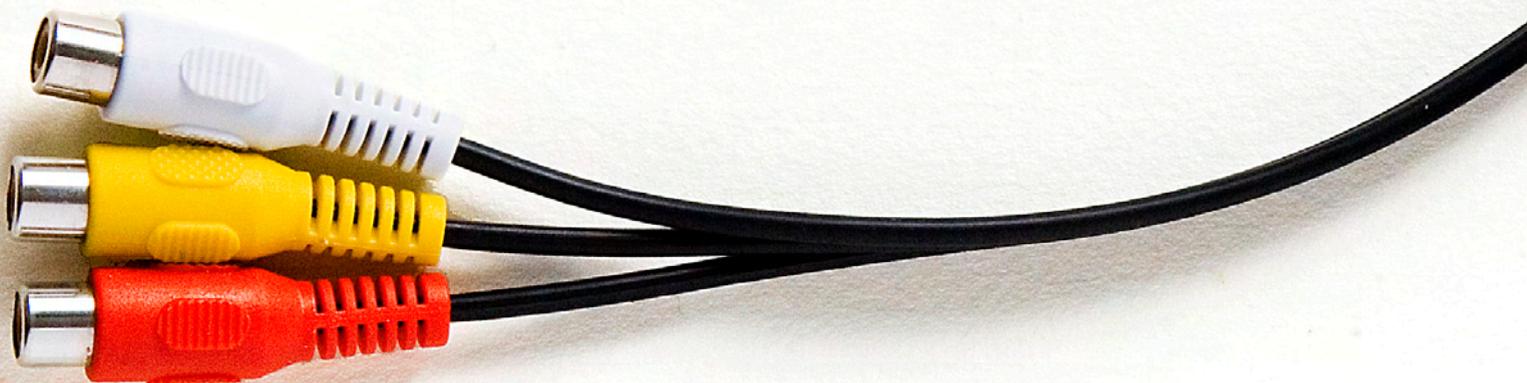


MODELO 2: FORMACIÓN DUAL DESDE EL SISTEMA LABORAL

ORGANISMOS IMPLICADOS Y CENTROS PARTICIPANTES

En este segundo modelo, son las empresas las que a través de contratos para la formación y el aprendizaje, ofrecen al joven una actividad formativa que tiene como objetivo su cualificación profesional y que le permitirá obtener un título de formación profesional o un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable.

Los agentes participantes son las empresas que realizan el contrato y los centros formativos, a los que accede el alumno / aprendiz para completar los estudios correspondientes a la titulación elegida. Esta formación deberá estar relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora.

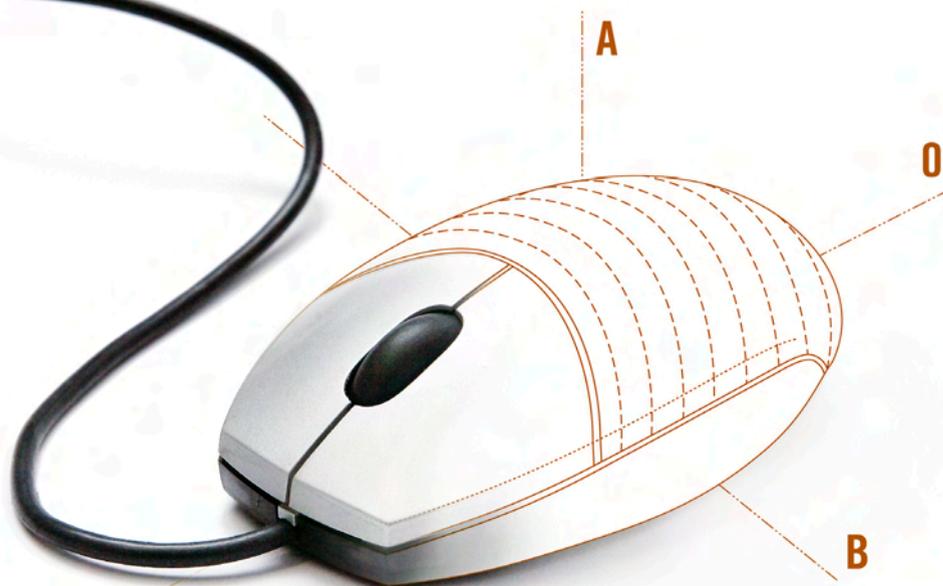


PROGRAMA

La actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable.

La empresa proporcionará a la persona trabajadora un trabajo efectivo, relacionado con el perfil profesional de dichos títulos y garantizando las condiciones que permitan su asistencia a los programas formativos determinados en el acuerdo.

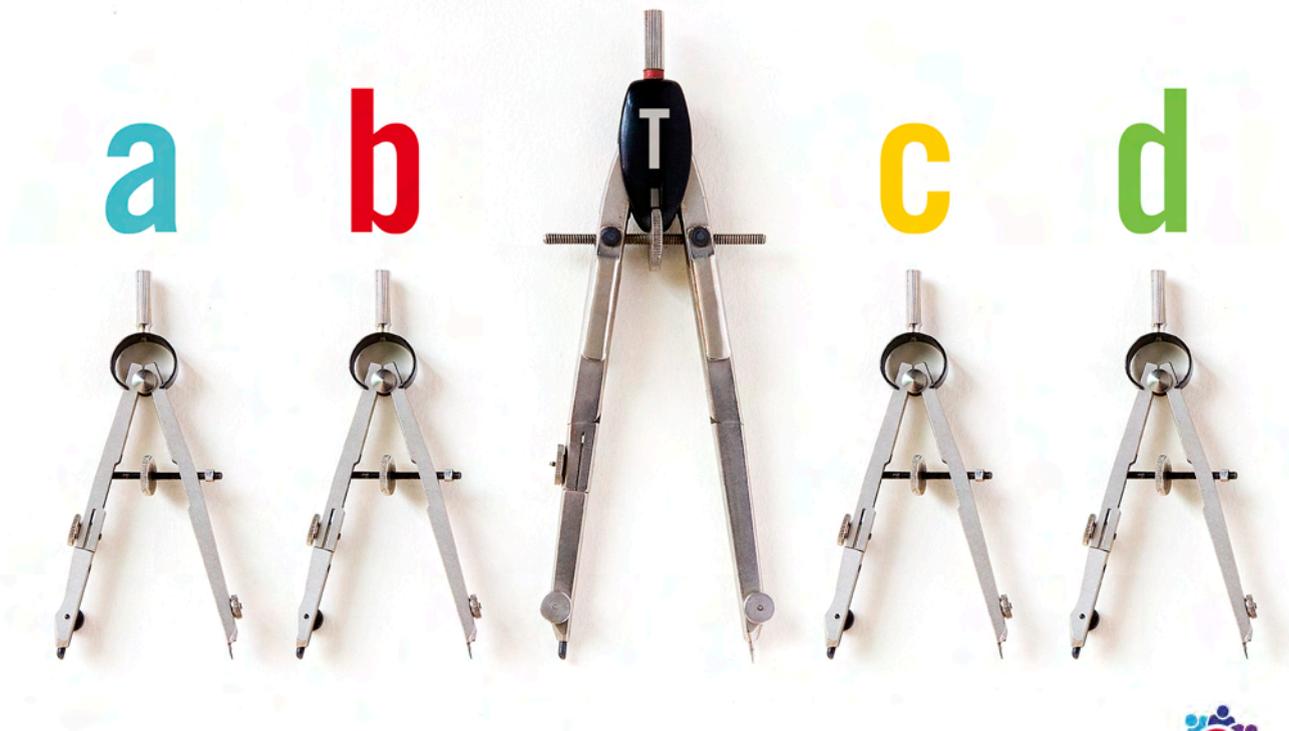
La actividad formativa inherente al contrato estará relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora, la cual deberá reunir los requisitos de acceso establecidos en la correspondiente normativa para cursar las enseñanzas de dicha actividad formativa.



La actividad laboral deberá estar relacionada con el contenido formativo del módulo de formación práctica del correspondiente certificado de profesionalidad o del módulo de formación en centros de trabajo del título que corresponda.

Entre las actividades formativas se podrá incluir formación no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para dar respuesta tanto a las necesidades de las personas trabajadoras, como a las de las empresas.

El periodo de formación se desarrollará durante la vigencia del contrato para la formación y el aprendizaje y la duración de la formación será, al menos, la necesaria para la obtención del título o certificado.



DURACIÓN

“La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años. La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre las prórrogas suscritas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder la duración máxima de tres años.” (R.D.1529/2012/ Artículo 11)



LA TUTORÍA, PRINCIPAL HERRAMIENTA DE COORDINACIÓN

Uno de los requisitos fundamentales de este programa de formación, establecido en el Real Decreto, es la necesidad de la tutela en el desarrollo de la actividad laboral.

Así la figura de tutor de empresa se nos perfila como imprescindible en este proceso, siendo el responsable de la coordinación y seguimiento del programa educativo dentro de la empresa y de la comunicación con el centro de formación asignado en cada caso. Es una persona cualificada y responsable no sólo de la programación del proceso de aprendizaje en la empresa sino también de su evaluación y de la elaboración de los informes correspondientes al desempeño en el puesto de trabajo.

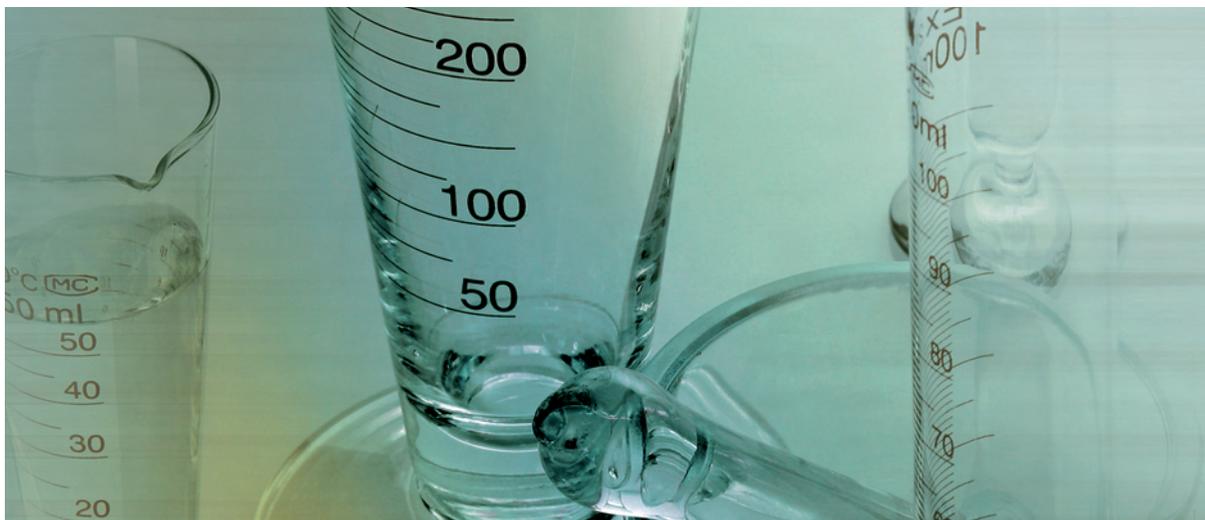
“La empresa estará obligada a proporcionar a la persona trabajadora un trabajo efectivo relacionado con el perfil profesional del título de formación profesional o del certificado de profesionalidad y a garantizar las condiciones que permitan su asistencia a los programas formativos determinados en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato. Por su parte la persona trabajadora contratada para la formación y el aprendizaje estará obligada a prestar el trabajo efectivo y a participar de manera efectiva en la actividad formativa relacionada. Las faltas de puntualidad o de asistencia no justificadas de la persona trabajadora a las actividades formativas podrán ser calificadas como faltas al trabajo a los efectos legales oportunos.” (R.D.1529/2012/Artículo 16)



EVALUACIÓN

La evaluación del alumno/aprendiz cuya formación se dirige a la obtención de un certificado de profesionalidad se “efectuará de acuerdo con lo contemplado en el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad”.

En el supuesto de que la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje se dirija a la obtención de un título de formación profesional “la evaluación del alumnado será responsabilidad de los profesores de los módulos profesionales del centro de adscripción, teniendo en cuenta las aportaciones de los formadores de la empresa y las actividades desarrolladas en la misma.” (R.D.1529/2012/Artículo 3)



PARA FINALIZAR

Esperamos que esta guía sirva de punto de referencia inicial a todas aquellas personas interesadas en aproximarse y conocer el mundo de la formación profesional dual.

Nuestro propósito ha sido, fundamentalmente, promover un acercamiento instructivo, aportando los datos necesarios para la comprensión de la filosofía de este sistema educativo y de los mecanismos básicos de su funcionamiento: mostrar las vías de acceso, los caminos a seguir y las ventajas de su implantación.

Es necesaria, no obstante, la colaboración e implicación de todos los actores involucrados, entender que es fundamental el trabajo en conjunto para lograr un resultado efectivo y que su puesta en práctica resulta exigente, pero sabiendo, por otra parte, que la suma final de estos factores, va a resultar beneficiosa para nuestros jóvenes y para el conjunto de la sociedad.

