

Valoración de la propuesta ministerial

La formación en centros de trabajo (FCT)

Joan Estarás

La cuestión que más destaca del modelo de formación concertada (con este nombre aparece en el Plan de la Reforma de la FP), es el supuesto sobre el que se desarrolla; un tipo de empresa colaboradora a la que se le suponen unas características que podrían ser las siguientes:

Una plantilla mínima de trabajadores (tal vez 50) que le permita ofrecer horas de obreros cualificados con el consiguiente aumento del gasto en estructura de indirectos (trabajadores que no están en un puesto productivo directo).

Una empresa moderna en su equipamiento, siempre por encima de lo que puede ofrecer el centro educativo.

Una empresa con puestos de trabajo claramente definidos y adaptados a los perfiles profesionales previstos en la ordenación de la Formación Profesional Específica (FPE).

La inversión de futuro de la empresa se basa en la formación del personal y la reinversión en tecnología para competir de forma permanente.

Esta empresa tiene unos obreros cualificados dispuestos a colaborar en la formación de posibles nuevos trabajadores.

Una empresa que admita una relación permanente con la escuela, ofreciendo sus instalaciones al profesor tutor para desarrollar el programa FCT. Lo que implica la visita del centro productivo, la observación y la toma de datos.

Veamos, sin embargo, algunos ejemplos de cómo son las empresas españolas.

A pesar de la carencia de datos de un buen número de empresas, la muestra no ofrece dudas en cuanto a las posibilidades de puestos formativos (1). Podemos asegurar que el diseño del módulo de formación en empresas y las posibilidades del mismo son de una aplicación más que dudosa, las expectativas están muy por encima de la realidad y pueden generar circuitos de FPE de diferente calidad.

El modelo está pensado sobre una economía uniforme caracterizada por las grandes empresas situadas en los cinturones industriales. La pequeña empresa no puede proponer puestos formativos de la misma calidad o se queda fuera de la oferta, lo que hace que los centros de FP de comarcas o situados en zonas de poco desarrollo tengan un difícil desarrollo de los FCTs.

La ordenación del sistema debería contemplar vías alternativas claras para la pequeña empresa, profesiones emergentes y comarcas con un desarrollo económico limitado. Algunas podrían ser las siguientes:

- La posibilidad de hacer la formación en centros de producción alejados del entorno del centro educativo.

- La posibilidad de cambiar la formación en centros de trabajo por la formación en otros centros educativos (por ejemplo en los centros de innovación.).
- La posibilidad de crear empresas especializadas (cooperativas).
- Creación de programas alternativos para realizar en el centro educativo que puedan suplir los FCT.

RECURSOS Y ORGANIZACIÓN

En segundo lugar, la propuesta implica necesariamente unos recursos económicos, administrativos y humanos considerables. Si estos medios no existen al final del proceso todo el sistema se sustentará sobre el voluntarismo del profesorado.

La ordenación de las FCT implica como mínimo los elementos de organización y recursos siguientes:

1. Estructuras de apoyo provinciales (organizadas por islas, comarcas o sectores) con funciones como:

- Representación única de la administración educativa ante los agentes sociales: patronales y sindicatos.
- Centralización de la oferta de puestos formativos y distribución a centros educativos.
- Información a los centros educativos y empresas.
- Organización del seguimiento y evaluación general del sistema.
- Promoción centralizada del sistema.
- Coordinación de los responsables de centros en FCT.
- Coordinación específica para las FCT de alumnos con necesidades educativas especiales.
- Asesoramiento en el desarrollo de los programas de los FCTs.
- Desarrollo de planes de formación específicos para el profesorado.
- Coordinación y planificación de las ayudas económicas a tutores de empresa, tutores educativos y alumnado.
- ...

Todo esto con una dotación de recursos humanos, administrativos y económicos de acuerdo con las necesidades reales.

2. Un modelo de relación entre la Comisión Provincial de FP y el sistema de FCTs.

La conexión puede establecerse con una subcomisión (grupo de trabajo permanente) formada por los representantes de los agentes sociales en la Comisión Provincial, algún representante de la estructura de apoyo de la administración y una representación formada por coordinadores FCT de centro educativo, tutores educativos y tutores de empresa.

3. La respuesta del centro educativo (2) a los FCTs también implica una organización mínima, que podría ser la siguiente:

- Un responsable de la FP específica con las funciones siguientes:
 - Coordinación de los responsables de familia profesional y tutores educativos.
 - Control del seguimiento de los tutores educativos.
 - Gestión de las ayudas económicas para el profesorado y alumnado.
 - Conexión y colaboración con el departamento de orientación.
 - Representación del centro educativo ante las empresas colaboradoras.
 - Relación entre la estructura administrativa de apoyo y el centro.
 - Asesoramiento en la programación y puesta en práctica del período de formación en empresas.

- Un responsable de familia profesional con las funciones siguientes:
 - Coordinación de los tutores educativos.
 - Control del seguimiento de los tutores educativos.
 - Participación en el diseño de la programación y puesta en práctica del período de formación de empresas.

- Un tutor de prácticas formativas con las funciones siguientes:
 - Tutoría del grupo de alumnos.
 - Coordinación de ciclo formativo.
 - Programación y seguimiento del MFC.
 - Correcciones y ajuste de la programación.
 - Evaluación final: alumnos, puesto formativo, tutor de empresa, empresa, programación,...

LA PROPUESTA CURRICULAR Y LA TUTORÍA

La propuesta curricular del módulo FCT es muy completa a la vez que muy compleja, por lo que conviene destacar algunas cuestiones:

En las capacidades terminales se contemplan algunos comportamientos que difícilmente serán consecuencia de las actividades de aprendizaje del M-FCT, como es el caso de las respuestas a las contingencias; este aprendizaje es muy largo y comienza seguramente en la escuela infantil de forma general, en el caso del M-FCT el alumnado se encontrará con contingencias de tipo tecnológico o técnico que no podrá solventar sobre todo porque su puesto de trabajo es formativo y no productivo (también depende de la cualificación del ciclo formativo y de la iniciativa individual que se le supone).

Las capacidades técnicas son en todo caso relativas y condicionadas a la disposición de la empresa por lo que las expectativas sobre este punto deben tener un planteamiento muy flexible.

El modelo de actividades es una consecuencia de los objetivos contemplados en el M-FCT, en aquellos contenidos relacionados con la observación y la posibilidad de conocer la organización y que no implican acciones directas sobre la producción son aplicables sin dificultades aparentes. Las actividades relacionadas con la ejecución, resultará más laborioso que se lleven a cabo.

Por otro lado, las tutorías compartidas del M-FCT son una novedad en su concepción que ofrece serias dudas en sus posibilidades reales de trabajo.

En cuanto al tutor de centro educativo, no se comprendería que su labor se limitase a las funciones de guía en las prácticas del centro productivo; los objetivos y contenidos del módulo obligan a que el tutor tenga las funciones de coordinador del ciclo y las propias de un tutor normal.

La relación con el centro productivo a lo largo del curso y el seguimiento de las prácticas, hacen que en las condiciones laborales del tutor se deban contemplar aspectos como:

- Reducción horaria de lectivas.
- Compensación por desplazamientos.
- Seguros para los desplazamientos y acciones en la empresa.

Al tutor de empresa se le solicita una cualificación mínima, en el documento no se especifica si es de tipo académico (titulación) o laboral (categoría profesional).

CONVENIOS CENTRO-EMPRESA

El modelo de relación se basa en un convenio entre empresa y escuela a partir de un proceso para establecer empresas colaboradoras. Este sistema es el mismo que funciona en las prácticas en alternancia. Aunque el convenio parece adecuado falta un marco legal que implique al Ministerio de Educación y al Ministerio de Trabajo que fije algunas condiciones generales y garantías para todas las partes implicadas. Los temas más destacados son:

- Comité de empresa y formación en centros de trabajo.
- Garantías ante la competencia desleal.
- Garantías para la preparación de la programación del M-FCT.
- Garantías para los alumnos.

Por último, la organización general del modelo debe contemplar medidas que impidan situaciones de descontrol en el sistema, algunas de ellas serían:

- Limitación de las horas del M-FCT (300 horas para ciclos de grado medio y 400 para ciclos de grado superior).
- Limitación de los periodos en los que se desarrollan los M-FCT (evitar coincidencia de formación con períodos vacacionales).

- Posibilidad de realizar el M-FCT el curso siguiente.
- Evitar que en el período de formación el alumnado realice horas extras.
- Establecer un modelo mixto que facilite la labor de seguimiento y orientación del tutor, cuatro días en la empresa uno en la escuela.
- Programas específicos para alumnado con necesidades educativas especiales y para los procedentes de currículos diversificados.
- Programas específicos para alumnos adultos (régimen nocturno).

CONCLUSIONES FINALES

A modo de recapitulación se puede decir que el modelo de Formación en Centros de Trabajo no contempla la realidad del sistema productivo del Estado y sus objetivos superan las posibilidades reales que pueden ofertar la mayoría de empresas. Esta afirmación nos lleva a las siguientes cuestiones:

Ante la posibilidad de que se desarrolle una red de centros de primera categoría y otra de segunda, en función de la oferta de puestos formativos en empresas, se deben establecer medidas complementarias que compensen las diferencias.

Los objetivos, contenidos y actividades de los M-FCTs se deben plantear de forma flexible en base a las posibilidades reales de que se lleven a término.

El sistema necesita de una organización administrativa y pedagógica compleja que sea capaz de dar respuesta a las necesidades que se planteen como consecuencia del diseño de programas, su aplicación y seguimiento.

El volumen económico de la formación concertada implica una financiación que debe ser cuantificada en base a las necesidades reales de los M-FCTs.

El profesorado que participe en los M-FCTs requiere de un período de formación específico que contemple desde la programación a las necesidades que se deriven de la relación con la empresa.

La relación con las empresas implica necesariamente un marco legal que determine las responsabilidades y garantías de las partes que participen en la formación. Este marco legal debe implicar al MEC y al Ministerio de Trabajo.

Todos los M-FCTs deben cumplir unos requisitos mínimos comunes para garantizar que el alumnado no será utilizado en puestos productivos y no formativos.

La programación de los módulos de Formación en Centros de Trabajo especialmente aquellos que correspondan a Ciclos Formativos de Grado Medio, deben seguir las orientaciones pedagógicas propias de la ESO.

Notas

(1) Según el Plan de Reforma de la FP sólo en el territorio MEC se necesitan 100.000 puestos formativos por curso.

(2) En el Plan de la Reforma de la FP se plantea una oferta de tipo medio por centro de 2 familias profesionales con 6 ciclos formativos.

