

tema del mes

Modelo de Formación Profesional dual

Cataluña: Una experiencia dual en el ámbito educativo

Montse Milán Hernández

Con el fin de facilitar el acceso a las enseñanzas de formación profesional, en el Decreto 240/2005 se establecieron diversas medidas flexibilizadoras en la oferta, entre ellas la distribución temporal extraordinaria de los ciclos formativos.

ESTA REGULACIÓN ha sido derogada por la normativa autonómica de ordenación general del sistema, que consolida esta fórmula como la modalidad que posibilita la simultaneidad en el tiempo de la formación inicial y la actividad laboral y recibe el nombre de “régimen de alternancia entre formación y trabajo”. Considerando todas las distancias de carácter práctico y conceptual que se precisen, este modelo es el equivalente de nuestro particular “sistema dual” en el ámbito de la formación profesional inicial.

La alternancia se ha dirigido, preferentemente, al alumnado matriculado en ciclos formativos de Grado Medio o Superior con baja demanda de matriculación y a sectores o actividades económicas con falta de personal cualificado. Pueden participar centros educativos de titularidad pública o privada presentando un proyecto de viabilidad para implantar el programa.

La participación activa del profesorado en el seguimiento de los alumnos se considera actividad de innovación a efectos de reconocimiento de los estadios de promoción docente a los funcionarios de carrera no universitarios.

La experiencia consiste, básicamente, en impartir ofertas formativas vinculadas a la formalización de convenios de colaboración entre las empresas y los titulares del centro educativo para poder cualificar a los alumnos matriculados en un ciclo formativo, a través de un proceso conjunto de formación y trabajo que se extiende a lo largo del mismo, mediante un contrato laboral a tiempo parcial. El alumnado debe disponer de un lugar de trabajo y recibe, por tanto, el salario estipulado. Por norma general en dicho convenio de colaboración se establecen, como mínimo:

- La distribución temporal extraordinaria (generalmente, al largo de dos cursos, si el ciclo es de un año, y de tres cursos, si el ciclo es de dos).
- La organización del tiempo (por días a la semana, por semanas o quincenas, en turnos de mañana o tarde). Durante el primer trimestre del primer curso del ciclo formativo el alumno realiza exclusivamente formación en el centro educativo y, a partir del segundo trimestre y hasta la finalización del ciclo, alterna la formación y el trabajo.
- El límite horario (la jornada máxima incluida la formación y el trabajo, que es de cuarenta horas semanales y ocho diarias; con carácter general, 4h en la empresa y cuatro en el centro).

- La asignación del alumno al lugar de trabajo.
- El mecanismo de coordinación y de seguimiento de cada alumno, tanto por parte de la empresa como del centro. Se designan dos tutores, uno del centro y otro de la empresa, que se encargan de seguir el proceso de aprendizaje del alumno y se reúnen una vez al mes.

Los alumnos deben firmar un documento donde se comprometen a cumplir con los requisitos establecidos.

Los resultados de la experiencia, que empezó en 2008 con 200 plazas, son bastante discretos. No se ha dado el impulso y la generalización esperada en esta modalidad. Según los centros educativos que la han implantado, el principal impedimento reside en la falta de empresas dispuestas a asumir la responsabilidad –¿social?– que implica un modelo de estas características.

Dos requisitos urgentes:

1. Debe cambiar la organización y la gestión de los centros docentes. Parte del éxito de estos programas se basa en la capacidad que han tenido los centros de “convertir” a sus profesores en tutores expertos y en dotarlos de tiempo para llevarlos a cabo. No se puede pretender que ese “ingenio” se generalice a base de voluntarismo. Es necesario establecer perfiles de trabajo (profesionalización) y criterios claros de organización y gestión para que los centros tengan la oportunidad de disponer y organizar los recursos necesarios. ¿Para cuando en Cataluña un nuevo acuerdo de personal docente para los ciclos de formación profesional? El último data de 1999.
2. Se tiene que reforzar el estímulo y el acompañamiento de la Administración. Hay que fomentar la utilización de estos programas entre el sector empresarial. Para el profesorado ya supone una auténtica odisea encontrar centros para que sus alumnos puedan hacer las FCT. Sin una figura concreta en los centros que se ocupe de impulsar y mantener este tipo de experiencias, la ayuda de la Administración pasa de ser necesaria a imprescindible. Es una condición indispensable que la empresa conozca y comprenda las ventajas y oportunidades de este tipo de experiencias y que cuente con estímulo suficiente para promoverlas.

Empecemos por aquí; o por otro lugar, pero empecemos.

Un eje estratégico

LA POSIBILIDAD de alternar la formación inicial con el trabajo no sólo es positiva desde el punto de vista del aprendizaje, la madurez y la especialización profesional o, si se quiere, como la fórmula más capaz de relacionar eficazmente los intereses de cualificación de las personas y de las empresas, sino también porque puede contribuir a la reducción de los desmesurados niveles de desempleo juvenil y de abandono de las enseñanzas postobligatorias. Por ello tendría que constituir un eje estratégico de cualquier plan o acción de gobierno. Un plan que debería escapar de las comparaciones poco útiles –y sólo de éstas– con otros modelos o sistemas con los que no tenemos demasiados puntos de comparación y que ha de diseñarse y planificarse, ineludiblemente, con la participación de los agentes sociales.