



Erasmus+



Dual-T

GUÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE FP DUAL EN LA EMPRESA

INDICE

INDICE.....	1
1. INTRODUCCIÓN	2
2. MARCO LEGAL DE LA FP DUAL EN EUROPA. CONTEXTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL	5
3. PROYECTO PILOTO DUAL-T. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	19
3.1 MATERIALES DUAL-T. GUÍA METODOLÓGICA DEL TUTOR Y GUÍA METODOLÓGICA DEL ALUMNO.....	20
3.2 OPORTUNIDADES DETECTADAS.....	33
4. METODOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN DE LA FP DUAL	36
4.1 ACTORES IMPLICADOS.....	36
4.2 PROTOCOLO EN LA EMPRESA (MODELO DE ACCIÓN).....	39
4.3 SECUENCIA DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN.....	41
5. CONCLUSIONES.....	48

1. INTRODUCCIÓN

El **Proyecto Dual-Training** (en adelante Dual-T), es un proyecto dentro del eje de alianza estratégica de la convocatoria de 2014 del programa europeo Erasmus +. Proyecto que ha unido a entidades de distinta naturaleza de Italia, Rumania, España y Alemania.

Dual-T ha sido diseñado con el fin de ofrecer herramientas básicas que ayuden a la implementación de la modalidad dual en la Formación Profesional. Nuestros primeros pasos han sido la investigación y la transferencia de las buenas prácticas existentes ya en la formación profesional dual en los países en los que ya está implementada. Este proceso de transferencia ha sido un valioso elemento que nos ha ayudado a investigar y definir los aspectos clave asociados a esta modalidad dual y son estos aspectos los que presentamos en esta Guía de Implementación de la formación dual.

El referente global ha sido, sin duda, el modelo alemán, por ser el más avanzado y elaborado en estos momentos en la Unión Europea. La transferencia de esta práctica se ha realizado a través de la experiencia y los conocimientos que nuestro socio HWK Potsdam nos ha ofrecido a lo largo de este proyecto, y que han permitido desarrollar con rigor los materiales didácticos diseñados en el Proyecto Dual-T.

El **Consorcio Dual-T**, liderado por CEOE como entidad coordinadora, ha analizado las realidades de la formación profesional y, en especial de la formación dual, de cada país, ha contactado con agentes claves para la implementación, y ha testado, mediante una experiencia piloto, las guías elaboradas para comprobar su validez y utilidad, así como su futura usabilidad para la implantación de este tipo de formación profesional. El resultado de este trabajo se puede considerar plasmado en la presente **Guía de Implementación de la FP Dual en la empresa**.

El contexto económico y social de los países participantes en esta acción –Italia, España, Rumania y Alemania–, ha determinado el devenir del proyecto Dual-T. A pesar de tratarse de países que están sufriendo las consecuencias de una profunda crisis económica europea, su situación es claramente diferente en el caso de Alemania, mientras que el resto presenta unas elevadas tasas de paro, altos porcentajes de abandono escolar temprano, cierre de empresas, cambios en las dinámicas del mercado laboral, etc. Es decir, un contexto complejo que está demandando nuevas herramientas y soluciones para hacer frente a los problemas y retos presentes en la sociedad europea.



Ahora bien, una realidad bastante común en los países participantes es que hay una amplia variedad de puestos de trabajo que el mercado laboral está demandado, pero que a día de hoy se encuentran sin cubrir porque desde el lado de la oferta educativa no se están dando respuestas. Hay un claro desajuste entre oferta y demanda de cualificaciones profesionales, y es preciso que se articulen soluciones eficaces a nivel nacional, y a nivel europeo que pasen por una formación adecuada de los recursos humanos.

Esta realidad que mencionamos ya está siendo objeto de estudio y debate desde las instituciones europeas y se ha diseñado la Estrategia 2020, como respuesta a la crisis económica. Desde el Proyecto Dual-T trabajamos los siguientes objetivos que se encuentran en este Plan Europeo:

- Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles.
- Fomentar el empleo de calidad.
- Conseguir una población competente que responda a las necesidades del mercado laboral.
- Reducir el desempleo estructural.

El Programa Erasmus+ se encuentra dentro de la Estrategia Europa 2020, y engloba todas las iniciativas de educación, formación, juventud y deporte. Y ahí es donde se enmarca el Proyecto Dual-T, a través del cual se persigue profundizar y trabajar en un protocolo de implementación de la modalidad dual de la Formación Profesional.

La Formación Profesional Dual es la modalidad que combina formación en el centro educativo y formación en el centro de trabajo. Sin duda, la alternancia entre escuela y empresa, educación y trabajo, es una eficaz herramienta formativa, pues contribuye a mejorar la empleabilidad de los estudiantes, al tiempo que permite a las empresas formar a los profesionales que va a necesitar en su futuro.

Apostar por una formación profesional dual requiere una inversión de tiempo en conocer y ejecutar, ya que sigue siendo una modalidad nueva y pendiente de potenciar. El fin de la presente guía es precisamente facilitar, en la medida de lo posible, la implantación de la formación dual y **aportar un guión de actuaciones para poder implementar en el centro educativo, en la empresa o negocio una experiencia formativa dual, teniendo claros los beneficios directos para los tres agentes que intervienen en la relación dual de formación y prácticas (trabajador/a, centro educativo y empresa).**



ESTA GUÍA ES...

Idónea por el momento en el que nos encontramos pues:

- Las autoridades apuestan por la modalidad dual de Formación Profesional y;
- las empresas y centros de formación creen en sus beneficios y;
- esto hace que los alumnos lo vean como una oportunidad para tener un trabajo de calidad.

Trasnacional, pues el trabajo conjunto realizado en el marco de Alianza estratégica le da ese carácter y así amplía sus posibilidades de difusión y de usabilidad pues en estos momentos que nuestros jóvenes se encuentran repartidos por Europa buscando sus oportunidades de futuro debemos los países comunitarios tener unas herramientas comunitarias. Y esta Guía puede ayudar para homogeneizar la transición del colegio al trabajo.

Dinámica y flexible. Estas dos características a lo largo del proyecto han estado presentes ya que en el estudio que hemos realizado nos ha mostrado que la realidad de los países y las recientes incorporaciones de la dual a los sistemas educativos requieren unas herramientas que se puedan ir actualizando, ajustando y completando con las distintas experiencias que los países que hemos apostado por la Dual puedan ir incorporando para lograr la mejor implementación de esta FP Dual en los sistemas **educativos**.

2. MARCO LEGAL DE LA FP DUAL EN EUROPA. CONTEXTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

Los principales factores que influyen en el proceso de implementación de la formación dual son de diferente naturaleza, debido las propias características de esta modalidad formativa. A continuación se realiza una breve presentación de las principales conclusiones referidas al contexto educativo, contexto económico y contexto legal de cada país.

○ Contexto Educativo en cada país

El contexto educativo es, sin duda, muy importante y desde Dual-T destacamos su papel como pilar de estabilidad social y económica.

En este apartado, nos remitimos especialmente al Monitor de la educación y la formación 2016¹ que publicó la Comisión Europea y que incluye veintiocho informes individuales correspondientes a cada uno de los países miembros. Se basa en datos cuantitativos y cualitativos actualizados para presentar y evaluar las principales medidas políticas recientes y en curso en cada Estado miembro de la Unión Europea.

En esta Guía hacemos mención concreta de las distintas consideraciones que la Comisión ha manifestado sobre los países protagonistas del Proyecto y así nos sirve para presentar la realidad educativa que hay en:

ALEMANIA

- Han aumentado la participación en todas las formas de educación y han mejorado los resultados educativos de los alumnos.
- La situación socioeconómica sigue teniendo un impacto importante en los resultados educativos. La integración del elevado número de refugiados es un reto importante.
- La enseñanza superior también está atrayendo a un mayor número de estudiantes internacionales.
- El sistema de FP Dual tiene dificultades para atraer suficientes aprendices en determinados sectores y regiones. Esta situación podría generar una falta de trabajadores capacitados.
- Hacer frente a los principales desafíos exigirá una mayor inversión en educación, que sigue siendo escasa si se compara a nivel internacional.

¹ http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016-es_es.pdf



ESPAÑA

- El estancamiento político de 2016 ha limitado los avances en las reformas educativas.
- España ha incrementado el presupuesto de educación, pero la acumulación de recortes anteriores ha reducido la equidad en la educación y la eficacia del gasto en educación puede mejorarse.
- Las cuotas de inscripción y las tasas de transición en el programa de formación profesional básica están por debajo de las expectativas tras los dos primeros años de aplicación.
- El nuevo sistema de seguimiento de graduados debería contribuir a mejorar la pertenencia de los programas universitarios y la empleabilidad de los titulados.
- El Gobierno ha adoptado iniciativas de apoyo a la cooperación entre Universidades, empresas y los centros de investigación, pero la gobernanza universitaria y los sistemas de financiación no crea un entorno favorable.

ITALIA

- La reforma educativa de 2015 y el sistema que nace de la evaluación del sistema educativo están siendo aplicados y podrían mejorar los resultados escolares.
- Aunque todavía se encuentra por encima de la media de la UE, la tasa de abandono escolar prematuro está disminuyendo a ritmo constante.
- Se está prestando una mayor atención a la calidad de la enseñanza superior y el marco para la asignación de financiación pública a las universidades ha mejorado considerablemente.
- La transición de la educación al mercado laboral es difícil incluso para las personas altamente cualificadas. Ello está provocando una « fuga de cerebros ».

RUMANIA

- Rumania está modernizando sus planes de estudios hacia una enseñanza basada en competencias.
- El abandono escolar prematuro siguió aumentando en 2015 y es el tercero más alto de la UE.



- Se prevé que aumente la participación en la enseñanza preescolar tras la introducción de transferencias de dinero en efectivo sujetas al cumplimiento de determinadas condiciones.
- Ha aumentado la tasa de titularidad en educación terciaria, de manera que actualmente se encuentra muy cerca del objetivo nacional pero continúa siendo de los más bajos de la UE y garantizar la adecuación al mercado laboral supone un reto.
- Los planes de estudios y las cualificaciones de la educación y la formación profesional no se adaptan suficientemente a las necesidades del mercado laboral y la participación de los adultos en el aprendizaje permanente es la más baja de la UE. A pesar de haberse realizado algunas mejoras, el gasto público en educación sigue siendo muy bajo.

Después de tener esta visión amplia de los sistemas educativos de los países socios, somos conscientes de la realidad de los educandos y en este Proyecto somos sensibles ante la situación de los jóvenes que se encuentran en un ecosistema vulnerable ante la crisis que ha afectado a todos los ámbitos de la Sociedad, pero que ha golpeado de forma especialmente contundente a las personas jóvenes dificultando su incorporación al mundo laboral y haciendo que una parte importante de la población joven haya visto seriamente comprometidas sus expectativas, generando situación de frustración intensa y de desesperanza.

Los efectos del desempleo de los jóvenes son graves y son una verdadera amenaza para el avance hacia la cohesión social y económica en Europa. Negar a los jóvenes el acceso a un mercado de trabajo decente y funcional es desperdiciar el potencial humano y el talento, así como despilfarrar la inversión previa en educación y formación. El desempleo pone a los jóvenes en riesgo de pobreza y exclusión social, desafiando el bienestar del individuo, así como la economía y el tejido social del país en el que vive².

La tasa de desempleo juvenil es sólo parcialmente un reflejo de la situación real de los jóvenes europeos, ya que se limita a las personas entre 15 y 24 años que están convencionalmente desempleadas. Para medir la proporción de jóvenes que no trabajan y no participan en la educación y la formación, se ha desarrollado el concepto NEET ("No en el empleo, ni en la educación o la formación"). La UE tiene 4,6 millones de jóvenes desempleados, pero 6,6 millones de NEET en este grupo de edad.

Existen grandes variaciones entre los Estados miembros de la UE en lo que

² EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment. Call for proposals – Concept note phase.

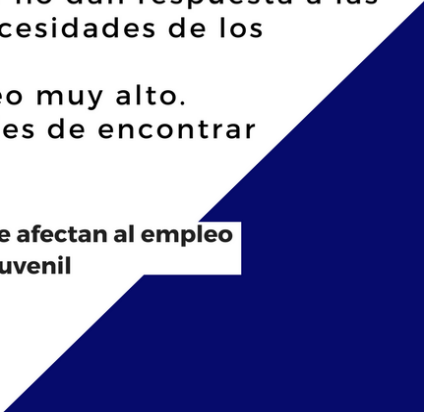


respecta a los tipos de NEET, con las tasas más altas encontradas en Croacia, Bulgaria, Italia y Rumania. Los distintos grupos dentro de la categoría NEET tienen características y necesidades diferentes, pero todos los NEET comparten la característica común de no acumular capital humano a través del mercado de trabajo o la educación y la formación.

Con el Proyecto Dual-T tratamos de poner sobre la mesa posibles soluciones frente a esta situación, pues los jóvenes necesitan que las instituciones y la Sociedad diseñen un plan para afrontar los siguientes retos:

- 
- Afrontar la transición de estudios a trabajo.
 - Normativa ineficaz sobre el mercado de trabajo.
 - Planes educativos necesitados de actualización.
 - Instituciones que no funcionan adecuadamente y no dan respuesta a las expectativas y necesidades de los jóvenes.
 - Tasa de desempleo muy alto.
 - Pocas posibilidades de encontrar trabajo.

Problemas que afectan al empleo juvenil



Y es que esos retos se han convertido en nuestros temas de estudio y trabajo.

Recalcamos aquello *“de a mayor formación hay menos paro”*. Pues, a medida que el grado de estudios finalizados es mayor, el porcentaje de tasa de desempleo disminuye. Esto requiere que los estudios sean actuales y con un porcentaje alto de prácticas ya que es la forma que los alumnos perciban la funcionalidad de sus estudios y vayan asimilando la realidad que les espera en el mercado laboral.

En esta tabla podemos comprobar que los mayores descensos de las tasas de

empleo desde el inicio de la crisis financiera y económica (comparando 2008 con 2014) los sufrieron quienes solo habían completado la enseñanza primaria o el primer ciclo de secundaria (bajaron 3,9 puntos porcentuales), mientras que se observaron descensos mucho más reducidos en relación con las personas que habían completado la educación terciaria (descenso de 1,4 puntos porcentuales) y las que habían completado el segundo ciclo de secundaria o la educación superior no terciaria (descenso de 1,3 puntos porcentuales)³.

	Pre-primary, primary & lower secondary — ISCED levels 0–2	Upper secondary & post-secondary non-tertiary — ISCED levels 3–4	Tertiary — ISCED levels 5–8
EU-28	52.6	73.4	83.7
Euro area (EA-19)	52.2	73.7	82.7
Belgium	47.5	76.5	84.7
Bulgaria	40.0	71.1	82.7
Czech Republic	43.0	77.6	84.5
Denmark	61.4	79.1	86.0
Germany	58.0	79.7	88.1
Estonia	60.9	74.3	83.9
Ireland	46.6	67.9	81.1
Greece	46.9	54.5	68.5
Spain	49.4	65.9	77.2
France	53.3	72.5	83.8
Croatia	38.8	62.6	80.5
Italy	49.6	69.8	77.8
Cyprus	54.5	69.6	79.7
Latvia	51.3	70.9	84.2
Lithuania	43.2	69.4	89.4
Luxembourg	60.9	72.1	84.6
Hungary	45.3	71.8	81.8
Malta	52.5	81.7	88.3
Netherlands	58.8	77.9	87.7
Austria	53.0	75.9	85.3
Poland	39.3	66.1	86.3
Portugal	63.0	77.6	82.7
Romania	55.5	70.4	86.0
Slovenia	48.5	69.5	83.2
Slovakia	32.7	71.0	80.0
Finland	53.5	73.2	83.5
Sweden	63.6	84.5	89.0
United Kingdom	59.6	78.8	85.3
Iceland	76.8	85.9	89.9
Norway	61.6	81.3	89.7
Switzerland	69.6	82.6	89.0
FYR of Macedonia	36.9	61.2	72.4
Turkey	47.5	61.9	76.0

Source: Eurostat (online data code: ifsa_ergaed)

Y apostamos por la dual como modalidad de formación que es atractiva y con muchas posibilidades de que el alumno la perciba como una buena forma de ir superando sus estudios y adquiriendo experiencia para su futura trayectoria profesional.

³ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/es



- **Contexto económico**

El contexto socioeconómico es clave para cualquier estrategia de actuación. Por este motivo, a la hora de implementar la FP Dual hay que tener en cuenta el entorno socioeconómico y concretamente aquellos aspectos que requieren:

- 1º. Analizar el tejido empresarial de su área de influencia.
- 2º. Detectar los sectores con más posibilidades de inserción laboral.

El tejido empresarial es considerado, en términos generales, por la literatura económica como un elemento clave para el desarrollo socioeconómico de un territorio. La acumulación de factores productivos, las actividades presentes, el desarrollo tecnológico, el capital humano, el espíritu emprendedor, las formas de organización empresarial, la propensión exportadora, la capacidad de innovación, etc., son todos ellos elementos que explican la importancia del tejido empresarial y la necesidad de conocer sus características que influyen de forma determinante en la demanda de fuerza de trabajo. Además, a menudo estas características muestran ciertas peculiaridades territoriales, a pesar de la existencia de unas “invariantes sectoriales”, que son fruto de la historia propia y específica (social, económica, política, etc.) de cada territorio.

Por otra parte, es necesario detectar e identificar aquellas actividades existentes en cada territorio con mayor capacidad de generar empleo en la actualidad y en un futuro inmediato. Esto servirá para poder orientar de forma más efectiva el proceso de cualificación y formación de las personas jóvenes, logrando unos mejores resultados y, minimizando, en la medida de lo posible, el hecho que se hay ofertas de trabajo que se queden sin cubrir cuando existe un elevada tasa de desempleo como consecuencia de una serio desajuste entre el mundo educativo y el mundo laboral.

Ahora bien, nos queremos detener en este segundo aspecto, ya que el proyecto Dual-T ha considerado relevante realizar la prueba piloto de formación dual con la participación de los sectores del metal, de la construcción y del sector agroalimentario. Por este motivo, nos interesa plasmar la realidad de cada uno de estos tres sectores que nos hemos encontrado gracias al análisis realizado con la participación de empresas de los citados sectores, ya que nos sirvió para ajustar la metodología de implantación (guías de tutores y guía de alumnado) a las peculiaridades de cada sector y de cada región.

Las principales conclusiones de cada sector obtenidas de este proceso de trabajo conjunto se presentan de forma breve y esquemática a continuación como marco general de referencia.



SECTOR DEL METAL

- Sector muy competitivo y sensible a los continuos cambios ya sea tanto por las innovaciones tecnológicas como por las organizativas.
- Las empresas solicitan recursos formativos ligados a la competitividad mencionada y que sean objeto de actualización más a menudo ya que programas obsoletos repercute directamente en los recursos humanos y en las empresas.
- La FP DUAL puede desplegar todos sus beneficios en el sector del metal y así está sucediendo en las siguientes familias profesionales :
 - Fabricación mecánica.
 - Electricidad y electrónica.
 - Instalación y mantenimiento.
- Necesidad de potenciar recursos para formar recursos humanos cualificados para las nuevas ocupaciones como por ejemplo :
 - Mecánico de mantenimiento industrial.
 - Mecánico ajustadores de maquinaria industrial.
 - Otros relacionados con la maquinaria automatizada.

SECTOR DE ALIMENTACIÓN

- Sector con una realidad de recursos humanos de baja cualificación.
- La cualificación de los trabajadores varía en función del área.
- Es un sector en el que la experiencia predomina sobre la formación profesional a la hora de la selección de personal.
- Sector de reubicación pues muchos de los trabajadores proceden de otras actividades económicas. No existen requisitos rígidos para el acceso al sector, Este carácter se ha intensificado en el actual contexto de crisis.
- Las condiciones laborales que predominan en el sector son rígidas y duras y este aspecto influye en la atracción de personal joven para el sector, creando un problema de relevo generacional.
- La FP Dual es una oportunidad para crear los recursos formativos necesarios para las profesiones que están surgiendo estos años, como :
 - Área de investigación y desarrollo.
 - Analistas de control y calidad.
 - Especialista en seguridad alimentaria
 - Enólogos.
 - Técnicos en logística.



- Técnicos en mantenimiento de maquinaria especializada
- Ventas, marketing y comercial.

SECTOR DE CONSTRUCCIÓN

- Sector con mano de obra poco cualificada. La Formación profesional no resulta de interés para las empresas y trabajadores.
- Necesidad de trabajadores polivalentes, especialmente en las empresas pequeñas. Carácter que debe potenciarse en las formaciones correspondientes.
- Muchos de los perfiles profesionales se han reabsorbido en otros.
- La FP DUAL es la herramienta adecuada para rescatar el aprendiz y muchos oficios que han desaparecido. Es una buena solución para ajustar la formación de los recursos humanos a las necesidades del sector.
- Desde la FP hay que potenciar los puestos de trabajo de ejecución más artesanal.
- Los recursos formativos incluyan la formación tecnológica propia del sector y así ayudar a la modernización del sector y a la incorporación del personal joven.
- El sector demanda recursos humanos para los siguientes puestos :
 - Personal de obra.
 - Chófer de grúa.
 - Operadores de maquinaria de movimiento de tierras

○ **Marco Legal**

En marzo de 2010, la Comisión Europea lanzó la Estrategia Europa 2020⁴ para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, que fue adoptada oficialmente por el Consejo Europeo en junio de 2010. El Consejo Europeo acordó cinco objetivos principales, el primero de los cuales es aumentar la tasa de empleo de las mujeres y los hombres de entre 20 y 64 años de edad al 75% para el año 2020. Los otros objetivos son que el 3 % del PIB de la UE debería ser invertido en I+D; se debería alcanzarse el objetivo «20/20/20» en materia de clima y energía (incluido un incremento al 30% de la reducción de emisiones si se dan las condiciones para ello), que el porcentaje de abandono escolar debería ser inferior al 10% y al menos el 40% de la generación más joven debería tener estudios superiores completos y, finalmente, que el riesgo de pobreza debería amenazar a 20 millones de personas menos.

Los Estados miembros de la UE pueden fijar sus propios objetivos nacionales y elaborar programas nacionales de reforma con las actuaciones que deban emprender para aplicar la estrategia.

Dentro de Estrategia Europa 2020 se encuentra Educación y Formación 2020, que tiene como objetivos:

1. Hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad.
2. Mejorar la calidad y la eficacia de la educación y la formación.
3. Promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa.
4. Incrementar la creatividad y la innovación, incluido el espíritu empresarial, en todos los niveles de la educación y la formación.

Estando ya en la actualidad en un punto intermedio de esta Estrategia, una de las conclusiones de la evaluación que realizan las oportunas autoridades y que Dual-T comparte, es:

- Es preciso reforzar la cooperación entre el sector de la educación y formación y el sector de la política de empleo.

Para ello los Estados miembros ya sea a modo individual o conjuntamente, como en el caso del presente Proyecto, han de diseñar y potenciar actuaciones que aúnen la educación y el mercado laboral, como dos esferas complementarias y percibir la FP Dual como medida para evitar el abandono escolar y de los estudios superiores. De esta forma será posible ir incrementando las tasas de empleo cualificado que tanto han disminuido en nuestros países miembros como consecuencia de la crisis económica.

⁴ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:em0028>

La Comisión Europea propuso, en la Comunicación **Promover el empleo juvenil**⁵, un paquete de medidas sobre el empleo juvenil que da continuidad a las medidas para jóvenes establecidas en el paquete de empleo más amplio y presenta varias propuestas, que incluyen:

- Que todos los menores de 25 años reciban una oferta de trabajo de calidad, una educación permanente, una formación de aprendizaje o un periodo de prácticas en los cuatro meses siguientes al fin de la enseñanza formal o al fin de un empleo (una «garantía juvenil»);
- Una consulta a los interlocutores sociales europeos sobre un marco de calidad de los periodos de prácticas que permita que los jóvenes adquieran una experiencia laboral de calidad en condiciones de seguridad;
- Una Alianza Europea para la Formación de Aprendices que aumente la calidad y la oferta de la formación disponible y ponga de relieve las maneras de reducir los obstáculos a la movilidad de los jóvenes.

Todas estas actuaciones de la Comisión Europea, así como mediante todas las publicaciones que hace a través de la entidad CEDEFOP, permiten que los Estados Miembros tengamos una serie de herramientas para dar pasos importantes en nuestros países para la implementación de la formación dual.

Los Estados miembros que están representados en el consorcio Dual-T ya los está dando y en lo que concierne al marco legal, empezamos a disponer de un marco normativo que regula diferentes aspectos de la FP dual en nuestros países:

ESPAÑA:

- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se aprueba el "Contrato de Formación y Aprendizaje", para desarrollar la Formación Profesional Dual.
- Orden ESS / 41/2015, de 12 de enero, modificada por el Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo, de reforma urgente de la Formación Profesional para el Empleo en el Trabajo.

ITALIA:

- En el contexto de la experimentación del sistema dual en Italia, el Estado, las Regiones y las Provincias Autónomas han llegado a un acuerdo (CSR 158/2015 del 24/9/15) bajo el cual el proyecto experimental "Acompañamiento, desarrollo

⁵ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52012DC0727>

y fortalecimiento de la doble Sistema dentro del Sistema de Educación y Capacitación lefp" se ha desarrollado.

ALEMANIA:

- Con la Ley de Formación Profesional (Berufsbildungsgesetz) de 1969, las diferencias regionales se unificaron en una regulación común. Así, la ley buscaba satisfacer las necesidades del Estado, de los empleadores y de los trabajadores. La ley también prevé la estrecha colaboración de los interlocutores sociales en el desarrollo de la formación profesional, algo que continúa hasta nuestros días.
- Las familias profesionales tienen su propio Reglamento de Formación. El presente Reglamento establece aspectos como el nombre, la duración, las competencias y los conocimientos, el Plan marco de formación y el grado de exigencia los exámenes.



RUMANIA:

- La Decisión 94/2014 del Gobierno establece el marco jurídico para su organización y ofrece a los agentes económicos la oportunidad de participar directamente en todos los componentes de la mano de obra que necesitan.

○ **Iniciativas de FP Dual desarrolladas**

En el contexto de este apartado queremos presentar algunas de las actuaciones que se están desarrollando en nuestros países y que nos confirma la buena dirección que está tomando el desarrollo de la formación dual en Europa.

Hemos ido conociendo iniciativas muy destacables a lo largo del Proyecto que han tenido una influencia en su desarrollo, al tiempo que hemos participado en jornadas como “*Networking for Work Based Learning and Apprenticeship*”, organizadas por las Agencias Erasmus+ de nuestros países para conocer otros proyectos.

PAIS	INICIATIVAS	DESCRIPCIÓN
España	La Alianza para la Formación Profesional Dual	The Alliance for Dual VET is the commitment to a new learning system capable of contributing to more young Spaniards accessing the labor market and reducing the high rate of youth unemployment. It compiles the best initiatives and experiences that are being carried out to disseminate them and thus promote the dual and achieve its implementation among more companies, centers and institutions in Spain.
Italia	La Fundación Besta ofrece cursos de formación profesional y profesional para graduados y estudiantes que proporcionan experiencia laboral práctica para consolidar los conocimientos adquiridos en estudios académicos	Los estudiantes pueden asistir a Besta como parte de sus estudios universitarios (pregrado, postgrado, doctorado o especialización) para obtener una titulación profesional superior (para becarios universitarios y aquellos con diplomas o grados) Contexto de acuerdos con otras instituciones académicas u hospitales en Italia o en el extranjero (investigadores).



		La asistencia a Besta debe ser autorizada para la Oficina Legal de la Fundación Besta y requiere completar el formulario 114 disponible en la Unidad Operativa de Recursos Humanos (U.O. Risorse Umane).
Rumanía	Primera Escuela Profesional de Hotelería y Gastronomía en Brasov.	Representantes de los principales operadores del campo HoReCa en Brasov, la Cámara de Comercio e Industria de Brasov, el Ministerio de Educación de la Inspección Escolar del Condado de Brasov de la Federación de Hotelería de Rumania y el Colegio Técnico Maria Baiulescu se reunieron en la sede De la unidad educativa, para definir los detalles del establecimiento de tres clases en el campo del turismo-catering en dicho colegio.
Alemania	FP Dual para refugiados	La Cámara de Artesanía de Potsdam participó en la integración de los refugiados en la parte occidental del Estado Federal de Brandenburgo.



3. PROYECTO PILOTO DUAL-T. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Desde el diseño del Proyecto Dual-T planteamos la incorporación de una prueba piloto para poder someter a prueba los diferentes aspectos detectados para la implementación de la dual, y experimentar cómo puede ser la posible realidad de esta modalidad formativa, protagonista de este Proyecto, en distintos países.

Hemos realizado pruebas pilotos en Italia, Rumania y España en los tres sectores productivos mencionados (metal, construcción e industria agroalimentaria), que nos han permitido trabajar en los siguientes retos:

- Demostrar si la Formación Dual está lista para ser implementada en nuestros países.
- Poner a prueba la reacción de nuestro target objetivo (estudiantes, empresas, centros de formación, autoridades, etc.)
- Confirmar los recursos que se necesitan y los pasos que debemos seguir para conseguirlos.
- Difundir las posibilidades que la Formación Dual tiene para la Sociedad.

Para poder realizar la prueba piloto ha sido necesario contactar con distintas entidades del sector educativo y del mundo empresarial. Les hemos informado sobre el Proyecto Dual-T (objetivos propuestos, resultados del análisis de buenas prácticas, experiencia piloto planteada, etc.), explicado la visión que el consorcio transnacional tiene de la Formación Profesional Dual y de las necesidades que el mercado laboral está teniendo en los últimos años. Al mismo tiempo hemos recogido las opiniones de estas entidades sobre diferentes aspectos claves para la implantación de la formación dual, pues las aportaciones que nos han dado estas colaboraciones han sido muy importantes para el propio desarrollo del Proyecto DUAL-T.

ENTIDADES COLABORADORAS
CASA NOASTRA S.A (ROMANIA)
T TRUST D S.R.L (ROMANIA)
TMD LASTING SERVICE SRL (ROMANIA)
Job & School Soc. Coop. - (ITALY)
Euroconsulting SRL (ITALY)
CENTRO SOMOROSTRO (ESPAÑA)
FRIT RAVICH (ESPAÑA)



ESCOLA AGRÀRIA DE L'EMPORDÀ (ESPAÑA)

Para realizar las pruebas pilotos hemos difundido los materiales diseñados en el marco del Proyecto Dual-T, en concreto la Guía de tutores de empresa (Material educativo para tutores) y la Guía para el alumnado (Methodological Guide Apprentices Dual Vocational Training).

La experiencia piloto ha sido un paso crucial para el Proyecto porque ha servido de testeo de la validez de los materiales elaborados y los destinatarios (trabajadores, centros educativos y empresas) nos han ayudado al rediseño de los materiales para lograr su idoneidad.

3.1 MATERIALES DUAL-T. GUÍA METODOLÓGICA DEL TUTOR Y GUÍA METODOLÓGICA DEL ALUMNO

Las dos Guías básicas que hemos desarrollado en Dual-T han ido dirigidas a dos figuras clave en este proceso de implantación de la formación dual: el alumno y el tutor de empresa.

Dichas Guías son materiales que tienen como objetivo **INFORMAR, ACLARAR Y PROFUNDIZAR** en los elementos clave ya sea, en el primer caso, para las personas que van a ejercer la labor de tutores por parte de la empresa como, en el segundo, para las personas jóvenes que van a recibir la formación dual, siendo así útiles tanto para las empresas como para los alumnos a la hora de decidirse por ella.

Consideramos importante y necesario dar información a los actores relevantes creando para ello espacios (físicos o virtuales) en los que el objeto sea informar sobre los beneficios que aporta esta modalidad formativa y dar las recomendaciones que sean necesarias para una buena implementación. Desde Dual-T hemos detectado a lo largo del Proyecto ciertas prácticas y experiencias que se repiten y que difundirlas puede beneficiar y facilitar el proceso de implementación de esta nueva modalidad formativa. Por ello en la guía del tutor de empresa y en la guía del alumno hemos expuesto información básica y clave para conocer la FP Dual y en qué situación se encuentra en los países protagonistas de este Proyecto. Describimos las cualidades que deben tener tanto el alumno como el tutor de la empresa, así como la empresa en sí y el centro educativo y, finalmente, qué relaciones hay que potenciar para que funcione este proceso formativo dual.

Ambas guías han sido diseñadas con aportaciones, además de las realizadas por



cada una de las entidades asociadas al proyecto, de otras entidades con experiencia en el desarrollo de formación profesional. En este sentido, cabe mencionar como muy importante haber podido apoyarnos en la experiencia y el conocimiento aportado por el socio alemán HWK Potsdam.

Hemos incorporado también el conocimiento sectorial que tienen las empresas, la exposición de los problemas que se están encontrando empresas y centros educativos que ya están inmersos en procesos de desarrollo de la FP Dual. Asimismo hemos intentado ver la realidad actual de esta modalidad formativa a la hora de evaluar su potencial implementación en Rumania, Italia y España.

Guía metodológica del tutor

La primera Guía metodológica que hemos realizado en el marco del Proyecto Dual-T va dirigida a este tipo de actor que se encuentra en el marco económico y laboral y que desde el momento de incursión en la Formación Dual entra en el marco educativo. Ambos papeles son importantes: tanto el de trabajador como el de maestro, e incluso el de mentor, para un potencial trabajador ya sea en su propia empresa o en el sector en general.

En la formación dual, el tutor de empresa es la persona que transfiere su experiencia y conocimientos al alumno. Es, por tanto, un modelo, un asesor, un estímulo de superación y una inspiración para el alumno. La responsabilidad del tutor consiste en impulsar el desarrollo integral de los alumnos, y debe estar cerca para ayudar a desarrollar al máximo su potencial. Por ello, el tutor de empresa, teniendo un papel tan crucial, debe tener un perfil que sea acorde a esta misión. Todo esto requiere de ciertos rasgos a nivel personal, profesional y pedagógico, así como unas pautas de actuación que el consorcio de este Proyecto hemos querido diseñar y recopilar en dicha Guía.

La experiencia piloto a puesto de manifiesto que la Guía de Tutores del Proyecto Dual-T es una guía básica y amplia, que realiza un recorrido por las distintas funciones que tiene el tutor de empresa y vinculadas a las relaciones que tiene con los distintos actores de la modalidad dual de la Formación Profesional, ya sea con el alumno, con el centro educativo o con la empresa a la que pertenece.

Hay una gran cantidad de tipologías de tutores en las empresas según su posición en la organización o el trabajo que desempeñen. En general, se pueden distinguir 4 grandes grupos de competencias necesarias para todo tipo de tutores de empresa:

1. Conocimiento de la realidad y estructura de la empresa
2. Competencias técnicas del trabajo
3. Competencias pedagógicas



4. Competencias transversales

La experiencia piloto ha confirmado la importancia de la idoneidad del tutor. Para ello es necesario seleccionar al trabajador que posea los rasgos que se consideran necesarios a nivel personal, profesional y pedagógico. La selección de los tutores de empresa es un indicador importante del compromiso real que tiene cada empresa con la formación dual de los trabajadores.

La característica más importante del Tutor de empresa es que sea un buen profesional, un experto que posea los conocimientos técnicos para desarrollar su trabajo, pero que además esté preparado para llevar a cabo la función de tutor del alumno en el modelo de formación dual. Ahora bien, un problema es que no todos los buenos profesionales y expertos, tienen la capacidad de transmitir sus conocimientos. Para solventar este problema es muy importante, como se señala más adelante, la formación de tutores. Las personas que se dedican a enseñar a otros poseen unas características específicas y para ser un buen tutor de empresa la persona debe tener vocación de enseñar y preferiblemente, acometer esta tarea de forma voluntaria.

Un tutor de empresa, además de tener experiencia, conocimientos, vocación y voluntad para desarrollar este papel, necesita una cierta sensibilidad hacia la formación, es decir, tiene que querer transmitir sus conocimientos, no sólo dar información, sino enseñar realmente al alumno.

Por otra parte, debe ser una persona responsable y con capacidad para motivar a los alumnos en la formación y en la empresa, para ponerse en el lugar del alumno, ser empático y tener claro que los alumnos están aprendiendo, no son trabajadores, y que la forma de tratarlos es diferente. Debe ser capaz de manejarse en las relaciones interpersonales, mostrar afinidad hacia los alumnos y mostrar mucha paciencia, debe ser capaz de tratar diferencias culturales y de género y evitar los prejuicios.

Es necesario que los tutores conozcan qué tienen que enseñar, desde los temas más generales a los temas más concretos y específicos. El tutor debe apoyar al alumno y supervisar lo que hace, debe saber valorar las actitudes y las aptitudes de cada uno de ellos para poder evaluar las prácticas.

En definitiva, es muy importante que sepa y quiera transmitir sus conocimientos. No tiene que dar nada por sentado, debe explicarlo todo, para que no queden dudas, buscar un feedback con el alumno, de lo que le ha enseñado o explicado para observar si existen dudas.

En paralelo a la formación en competencias de los alumnos, el tutor de empresa debe ser consciente de que tiene desarrollar y afianzar ciertas competencias para

asumir el rol del tutor de empresa. De todas las competencias necesarias y mencionadas se pueden destacar como elementos clave las siguientes:

- **Comunicación Eficaz. Escucha activa**, que posibilita un entendimiento óptimo entre el tutor y el alumno, facilitando una comunicación entre ambos positiva y sana basada en la colaboración y el diálogo mutuo y fluido, con objetivos e intereses comunes. Aprender a escuchar y saber escuchar es una cuestión de actitud y técnica que pasa por dejar al alumno expresarse con libertad y, porque el tutor esté dispuesto a adoptar una actitud de tolerancia, respeto y apertura hacia el alumno. El tutor, además, debe saber proporcionar feedback al alumno, que debe ser positivo, didáctico y específico, con el fin de poder orientar y ayudar al alumno en la consecución de su plan de acción que tendrá unos objetivos bien definidos, o bien que sirva para solucionar los conflictos que hayan podido surgir.
- **Gestión de conflictos:** Los conflictos se pueden definir como una situación en que dos o más individuos con intereses contrapuestos entran en confrontación. Gestionar los conflictos supone ser capaz de abordarlos y solucionarlos, gestionando las emociones negativas que afloran en los interlocutores y que pueden llevar a una discusión por los distintos puntos de vista o intereses. Los conflictos, tradicionalmente, se han visto, como algo negativo; pero son algo normal y potencialmente beneficiosos (necesarios para provocar cambios). Aprender a gestionar conflictos requiere desarrollar competencias como la negociación, la inteligencia emocional, el autocontrol, la autoconfianza y la autonomía para la toma de decisiones.
- **Trabajo en equipo:** Se parte de considerar al alumno y al tutor como un grupo en el que ambos colaboran con un mismo fin y objetivo: el desarrollo de competencias profesionales y desarrollar al máximo el potencial de ambos. El tutor debe introducir al alumno en el grupo correspondiente de trabajo. Trabajar en equipo supone adquirir un alto grado de compromiso y madurez, identificarse y asumir una misión conjunta para cumplir los objetivos, a través de la cooperación, la sintonía emocional y la cohesión.
- **Planificación y gestión del tiempo:** Una de las competencias clave es la de planificación y gestión del tiempo. El tutor debe planificar la actividad formativa en la empresa, establecer el seguimiento de cada alumno que esté tutorizando y anticiparse a las situaciones que pudieran surgir. Es una competencia que requiere espíritu crítico, además de capacidad de sistematización y la habilidad de evaluar de manera realista plazos y objetivos. Esta competencia repercute directamente en el alumno y por ello deberá ser coordinada está



planificación con el centro educativo.

Con esta Guía queremos potenciar unos tutores de empresa con las siguientes cualidades:

- Buen profesional y con vocación de enseñar.
- Sensible con las funciones que tiene ya que repercute directamente en el desarrollo del alumno.
- Con capacidad de motivar al alumno, que tenga afinidad y paciencia con ellos.
- Con conocimientos generales del programa académico y con conocimientos concretos y de calidad sobre los contenidos que le corresponde enseñar.

Por último, en la Guía resaltamos el importante papel de la Formación de tutores de empresa, como un paso necesario a incluir en la propia metodología de la implementación de la Formación Dual. Esa formación es positiva para que los trabajadores que vayan a asumir el papel de tutor de empresa puedan analizar, desarrollar e incluso pulir los conocimientos de la realidad y la estructura de la empresa, las competencias técnicas del trabajo, sus competencias pedagógicas y las competencias transversales. Es esencial, por tanto, para transformar a excelentes profesionales en buenos tutores y de esta forma favorecer y mejorar la formación práctica en la empresa y, en consecuencia, la formación dual.

Tras la redacción de estas guías se han utilizado en las distintas experiencias piloto llevadas a cabo en el marco del proyecto DUAL-T y han sido presentadas a distintos grupos objetivos como son los coordinadores de formación profesional dual y las personas que ya están ejerciendo el rol de tutores de empresa.

El trabajo conjunto con estas personas ha sido un elemento clave para mejorar, matizar y completar la Guía de tutores de empresas, así como para refrendar su contenido.

Aportaciones de las empresas:

En la redacción final de esta Guía de implementación plasmamos algunas de las aportaciones que se han ido produciendo durante las pruebas piloto y que han permitido mejorar y complementar el contenido inicial de la Guía de tutores de empresa. Dichas aportaciones son fundamentalmente:

- Tener disponibles herramientas que sirvan para conocer el **contexto del alumno**. Conocer su centro de formación, estar informados de los conocimientos que cuentan los alumnos y conocer los objetivos que debe alcanzar el alumno.



- Fomentar la **formación continua** y con más motivo en las empresas que van a formar parte de la Formación Profesional Dual ya que participar en planes de estudios requiere una actualización continúa de las materias.
- Crear unas “**comunidades**” o **foros de aprendizaje y de intercambio de experiencias**. Participar en foros o jornadas que organicen entidades como la Cámara de Comercio u Organizaciones empresariales lo ven relevante a la hora de estar conectados con la realidad del sector.
- Destacan el papel crucial de la **Dirección de la empresa** como ente de apoyo. Si desde los altos puestos de la empresa se conoce y apoya la FP dual, su implementación aportará los beneficios que conlleva.
- Muchos de los que están participando en pruebas piloto resaltan la dificultad que conlleva la **parte administrativa del proceso**, sobre todo si las administraciones públicas o los centros educativos no lo tienen claro aún o la varían a lo largo del curso. Por ello recomiendan partir en la fase inicial de implementación con una burocracia más sencilla y así poder profundizar más en el fondo de otros aspectos como las colaboraciones entre empresa y centro educativo y el diseño conjunto de recursos formativos.

Guía metodológica del alumno

La principal finalidad de la formación profesional es la de preparar a los alumnos para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida. Y la finalidad de la Guía del Alumno es **facilitar a los jóvenes información sobre la FP dual para que puedan conocer los beneficios que pueden obtener si optan por la modalidad de formación dual**. Es una Guía que puede ser de utilidad tanto para los centros educativos y de formación como para aquellas entidades que trabajen con jóvenes, pero sobre todo directamente para los propios jóvenes ya que tienen acceso fácil tanto a través de la web del Proyecto como de las redes sociales.

Esta Guía contiene la identificación de las competencias necesarias para la formación de los aprendices, la metodología de formación, el rol de cada agente y las obligaciones y derechos de los alumnos, así como información sobre el proceso para acceder a la formación profesional dual y el papel de cada agente implicado –alumnado, centro de formación y empresas-.. Esta Guía, junto con la de tutores de empresa, se encuentra disponible en la Web del Proyecto.

Un aspecto clave para los jóvenes son los requisitos para que los alumnos puedan acceder a un programa de Formación Profesional Dual. Dichos requisitos son los mismos que para el acceso a cualquier ciclo formativo de grado superior, si bien los alumnos deberán superar previamente el proceso de selección que realicen las empresas colaboradoras del programa, que oferten los puestos formativos.

Pueden participar en la formación dual, aquellos Centros docentes autorizados para impartir ciclos de formación profesional y que establezcan convenios con empresas del sector correspondiente. Ahora bien, pueden solicitar autorización para el desarrollo de proyectos de Formación Profesional Dual todos los centros de formación que impartan enseñanzas de Formación Profesional, tanto públicos como privados.

En los proyectos de formación profesional dual podrá participar, desde todo el alumnado de un ciclo formativo de un centro a un mínimo de dos alumnos del grupo dentro del ciclo formativo de un centro.

Otro elemento clave son las empresas que también deben cumplir ciertos requisitos. En efecto, las empresas que interesadas en participar en la formación dual deben demostrar que cumplen con determinados requisitos relacionados con su idoneidad operacional, personal y técnica. En sistemas de formación profesional establecidos como Alemania o Austria e incluso España, dichos requisitos están legalmente establecidos y los órganos competentes deben comprobar si las empresas los cumplen.

La empresa que participe en la Formación Profesional Dual, debe ofertar al menos un puesto formativo, siempre que tenga como mínimo un trabajador contratado que preste sus servicios en el centro de trabajo donde está el puesto formativo.

Las empresas que soliciten desarrollar Formación Dual deben cumplir los siguientes requisitos:

- ⇒ Deben permitir desarrollar y garantizar el programa formativo.
- ⇒ Deben comprometerse a mantener el número de trabajadores en el departamento de ese alumno mientras esté desarrollando su formación.
- ⇒ Debe existir una persona de su plantilla que ejerza de tutor de empresa que desarrolle con el alumno la formación, las actividades necesarias para el seguimiento y evaluación del alumno.
- ⇒ Cada empresa puede ofrecer un puesto de Formación Dual con un mínimo de un trabajador en el puesto en el que desarrolle la formación del alumno.
- ⇒ Para que una empresa pueda optar a tener más alumnos deberá tener la



relación un alumno tres trabajadores.

Otros requisitos son que preferiblemente estén ubicadas cerca del centro de formación con el que se establece el convenio de colaboración, además debe disponer de la evaluación de riesgos específicos del puesto de trabajo y debe estar al corriente de la Seguridad Social y de los tributos nacionales y autonómicos/regionales.

La selección de los alumnos para cursar la formación profesional dual debe ser realizada de forma conjunta entre los centros de formación y las empresas, que establecen el proceso que se va a seguir en cada uno de los proyectos que se pongan en marcha.

Teniendo en cuenta el número de plazas ofertadas para cada ciclo formativo, se realizará un procedimiento de selección conforme a unos criterios establecidos al efecto, fijados de común acuerdo entre la empresa y el centro de formación. Uno de dichos requisitos será necesariamente el rendimiento escolar de las personas solicitantes expresado mediante las calificaciones obtenidas en los estudios que dan acceso al proyecto, asistencia a los módulos en el centro de formación y destrezas relacionadas con el desarrollo profesional en la empresa como son la capacidad para el trabajo en equipo, la creatividad, la innovación y la toma de decisiones.

Los alumnos, una vez que han sido seleccionados por las empresas, formalizarán su matrícula en el centro correspondiente. Posteriormente firmarán un acuerdo entre todas las partes; esto es: alumnos, centros y empresas, que detallará los compromisos y obligaciones que asumen en cuanto al plan de estudios, horarios, cuantía de la beca si la hubiera, y demás condiciones propias del programa Formación Profesional Dual. La firma de este documento supone la asunción de las características de formación establecidas y el compromiso de su cumplimiento.

El centro de formación, en colaboración de las empresas, definirá un programa de formación para cada alumno, en el que se concretarán las actividades formativas que está previsto realizar, y que formará parte del acuerdo formativo.

El programa de formación especificará la programación para cada uno de los módulos profesionales incluidos en el mismo. Deberá contemplar, al menos, los contenidos, las actividades a realizar en el centro y en la empresa, la duración de las mismas y los criterios para su evaluación y calificación. La programación permitirá la adquisición de los resultados de aprendizaje establecidos.

Por otra parte, el centro de formación y la empresa designarán un profesor tutor del centro educativo y un tutor de la empresa para cada programa formativo.

Por último, se establecerá un mecanismo permanente de comunicación y seguimiento de la alternancia entre el centro de formación y la empresa colaboradora mediante reuniones mensuales de coordinación y control, en las que se hará seguimiento de cada uno de los alumnos.

La autorización para iniciar un proyecto de formación profesional dual entre centros de formación y empresas (entidades o asociaciones) para desarrollar la formación en alternancia, se articula a través de un Acuerdo (o convenio) entre el centro de formación y la empresa. Si la firma del convenio la realiza una agrupación de empresas, cada una de las empresas que oferten puestos debe dar su consentimiento y expresar su compromiso con la consecución de los objetivos formativos establecidos en el proyecto a través de un documento de adhesión al convenio.

Si la empresa es la que toma la iniciativa en el proyecto, deberá seleccionar los centros de formación (entre los centros autorizados) que oferten los ciclos relacionados con sus necesidades. Después, firmará el convenio con el centro de formación y la autoridad educativa competente.

Las empresas, por tanto, deberán suscribir un acuerdo con el centro de formación y el órgano designado por la Administración educativa o laboral que imparta la formación y con la persona trabajadora.

El Acuerdo establecido deberá contemplar, al menos, los siguientes aspectos:

- ⇒ Identificación de la persona que representa al centro de formación, de la que representa a la empresa y de la persona trabajadora que suscribe el acuerdo.
- ⇒ Identificación de las personas que ejercen la tutoría de la empresa y del centro de formación.
- ⇒ Expresión detallada del título de formación profesional, certificado de profesionalidad o certificación académica o acreditación parcial acumulable objeto del contrato y expresión detallada de la formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o de la persona trabajadora, cuando así se contemple.
- ⇒ Indicación de la modalidad de impartición de la formación: presencial, a distancia, teleformación o mixta.
- ⇒ Contenido del programa de formación, con expresión de las actividades que se desarrollan en la empresa y en el centro de formación, profesorado y forma y criterios de evaluación.
- ⇒ Calendario, jornada, programación y horarios.
- ⇒ Criterios para la conciliación de las vacaciones y de los periodos no lectivos en el centro de formación.



- ⇒ Número de alumnos/as participantes.
- ⇒ Seguros necesarios para los alumnos y los profesores que den cobertura a la formación.

La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los acuerdos suscritos, indicando, al menos, las personas contratadas para la formación y el aprendizaje, el puesto de trabajo a desempeñar y el contenido de la actividad formativa.

Un segundo bloque importante de la Guía se refiere al papel de alumnado en el proceso formativo dual. En la formación profesional dual, el alumnado asume un protagonismo muy relevante sobre su propio itinerario y experiencia formativa, especialmente a través de su persona tutora y de los diferentes profesionales en la empresa.

El objetivo de la formación profesional es preparar a los alumnos para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación laboral a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal. El alumno debe ser consciente de que la formación profesional le permite adquirir ciertas capacidades que le permiten:

- ⇒ Desarrollar la competencia general correspondiente a la cualificación o cualificaciones objeto de los estudios realizados.
- ⇒ Comprender la organización y las características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos para la inserción laboral, conocer la legislación laboral, derechos y deberes derivados de las relaciones laborales.
- ⇒ Aprender a trabajar en equipo, así como adquirir formación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida tanto profesional como persona.
- ⇒ Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombre y mujeres para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.
- ⇒ Trabajar en condiciones de seguridad y salud, previniendo los posibles riesgos derivados del trabajo.
- ⇒ Desarrollar una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos para el desempeño de las actividades e iniciativas empresariales.

Por otra parte, los alumnos tendrán una serie de derechos y obligaciones. Así, los alumnos tendrán derecho a la adecuada información y orientación sobre los proyectos en los que participen.

La empresa se debe asegurar, en la medida de lo posible, que el 100% de las áreas de desempeño y las tareas enunciadas en el plan de desempeño (y en el

Acuerdo de colaboración) se encuentren efectivamente presenten en la empresa. Si esto no ocurre, el centro de formación puede resolver esta situación mediante las siguientes opciones:

- ⇒ Incorporar a los alumnos a más de una empresa confeccionando planes de rotación que determine que las áreas de desempeño y tareas que se llevan a cabo en cada una.
- ⇒ Considerar los aprendizajes en módulos obligatorios que tratará el centro de formación.

Los alumnos deben ser supervisados, controlados, evaluados y calificados por el tutor de empresa y por el profesor del centro de formación. Además, debe disponer de los elementos de prevención de riesgos laborales, de forma que la empresa le proporcionará los EPIS y los elementos de seguridad cuando se requieran.

El alumno tendrá obligación de cumplir con el calendario, la jornada y el horario establecido en el programa. Deberá cursar previamente la formación necesaria que garantice el desarrollo de la formación en la empresa con seguridad y eficacia.

Un aspecto característico de la metodología dual es la realización de los programas formativos para las empresas. La formación que los alumnos reciban en las mismas debe ser sugerida desde el centro de formación y aceptada por la empresa para que se corresponda con los contenidos curriculares de los diferentes módulos que componen el ciclo y para que la empresa pueda orientar sus esfuerzos educativos en la misma dirección. Esto implica un trabajo conjunto entre el responsable de la empresa y el tutor del centro de formación sobre los contenidos, actividades, resultados de aprendizaje y criterios de evaluación del plan formativo.

La metodología didáctica de la Formación Profesional debe proporcionar a los alumnos una visión global y coordinada de los procesos productivos en los que va a intervenir. El alumno deberá alcanzar unas competencias profesionales, personales y sociales, cuyo estudio debe basarse en el aprendizaje experiencial basado en el “saber hacer”.

El proceso de formación se diseña en Unidades de Trabajo, basadas en el desarrollo de contenidos de tipo conceptual, actitudinal y en la realización de ciertas actividades (individuales o en grupo) para potenciar el proceso de autoaprendizaje, así como el de búsqueda y utilización de la información.

La metodología puede basarse en los siguientes elementos:





- ⇒ Diagnóstico del nivel inicial del alumno, que permite determinar lo que el alumno conoce sobre el tema, en qué grado y sus ideas previas.
- ⇒ Exposición. El tutor del centro de formación expone los conceptos clave sobre los que el alumno construirá su aprendizaje.
- ⇒ Debates o puestas en común sobre trabajos realizados individualmente o en grupo que sirven de reflexión sobre los contenidos de una Unidad. Este proceso es fundamental para el aprendizaje experiencial y la autoevaluación del propio alumno.
- ⇒ Resolución de cuestionarios. Permite determinar el grado de consecución de los objetivos referidos a los contenidos teóricos.
- ⇒ Realización de trabajos y resolución de casos prácticos de diversa índole, tanto de forma individual o en equipo.
- ⇒ Estimulación del alumno para fomentar su participación dando sus opiniones personales. Realización de trabajos y exposición de los mismos.
- ⇒ Uso de las TIC.
- ⇒ Conferencias, charlas impartidas por expertos y profesionales.
- ⇒ Uso de manuales, revistas, legislación web y otras fuentes de información.

Un último aspecto clave es la evaluación del alumnado, proceso que permite cualificar el grado de cumplimiento de los objetivos formativos establecidos. El seguimiento del proceso formativo lo realizan tanto el tutor de empresa como el tutor del centro de formación y la evaluación final es responsabilidad del centro de formación tomando en consideración la evaluación realizada por el tutor de empresa.

Cada alumno dispondrá de una Ficha, que será cumplimentada y tenida en cuenta por el responsable de la empresa para la confección de su informe final. Dicha ficha será supervisada por el tutor y será adjuntada al expediente académico, pudiendo recoger:

- ⇒ Seguimiento académico del centro de formación
- ⇒ Actividades de evaluación que forman parte del programa formativo.
- ⇒ Criterios de evaluación de esas actividades, así como los que necesarios para evidenciar la adquisición de las competencias profesionales y capacidades adquiridas en el centro de formación.
- ⇒ Valoración del tutor de empresa.

Esta Guía también se ha repartido y trabajado con alumnos que ya están estudiando alguno de los ciclos que se imparte en la modalidad de formación dual, además de a las personas participantes en las experiencias piloto. El tiempo que le han dedicado nos ha servido para conocer su visión de la misma y dar unas recomendaciones e ideas que exponemos porque entendemos que estos jóvenes están exponiendo una realidad y unas necesidades que necesitan ser

expuestas y que sirvan para las relaciones de los agentes educativos y de las empresas con los jóvenes:

Quieren una información evolutiva y atractiva, es decir, que no se concentre en una determinada jornada o en un curso concreto donde haya que tomar la decisión de manera precipitada. La información debe estar diseñada y redactada adaptada a ellos. Ellos optarían por materiales que sean completos pero cortos y que añadan datos de interés y de contacto que completen esta información.

Aportaciones de los alumnos:

El proceso de experimentación piloto ha servido para incorporar las aportaciones realizadas por los alumnos. Dichas aportaciones se han recogido en la versión final de esta Guía, siendo las principales::

- Desde los cursos últimos de la **Educación primaria** debe informarse de la existencia de la Formación Profesional, incluso haciendo visitas para conocer las distintas profesiones que hay en el mercado laboral.
- **Jornadas de intercambio de experiencias** entre alumnos que ya hayan cursado la modalidad de formación dual.
- Hacer **difusión entre las familias** para que ellos comprendan que la opción por la formación profesional es positivo para el futuro de sus hijos y que no están optando a estudios de segunda categoría.
- **Creación de materiales informativos** que se puedan difundir por sus redes sociales para que puedan difundir entre sus cercanos (familiares, amigos, compañeros de clase) transmitiendo información de la Formación Dual.
- **Uso y trabajo colectivo de materiales**, como la Guía del alumno, en los centros educativos para entender las características de la dual y cuál es el rol que se pide de un alumno en la empresa.
- **Simplificación** de la **documentación burocrática**, y mayor sencillez para que ellos puedan comprender y cumplimentar lo que sea preceptivo. Que sea única, reduciendo los riesgos que supone la movilidad de regiones o incluso de países.
- **Difusión entre los centros de formación profesional** de ERASMUS+, ya que muchos al conocer la posibilidad de la movilidad y realizar prácticas en empresas de otros países lo consideran como factor

positivo a la hora de tomar la decisión académica.

Desde el proyecto Dual-T en las guías elaboradas se insiste y se potencia la información entre los actores antes, durante y después del proceso formativo como un elemento clave de todo el proceso.

3.2 OPORTUNIDADES DETECTADAS

En las pruebas piloto que hemos desarrollado han ido apareciendo situaciones y dificultades que podemos considerar como debilidades para la implementación del sistema. Estas debilidades, no obstante, pueden tornarse en oportunidades para una eficaz implantación de la formación dual.

En esta Guía se ponen de manifiesto situaciones comunes en los distintos países, en los distintos sectores y en los distintos programas formativos:

- **Falta de difusión entre empresas (especialmente PYMES) y los alumnos, incluyendo las familias.** Las familias tienen un papel determinante en las decisiones de sus hijos sobre la elección de los distintos modelos educativos.

Hace ya años que existe esta modalidad formativa y hay países como Alemania, Austria y Finlandia donde existen unos altos porcentajes de éxito con esta modalidad. Sin embargo, la realidad existente en Europa es que aún siguen siendo pocos los países que lo contengan en su oferta educativa. Aunque las autoridades comunitarias reconocen y potencian sus beneficios corresponde a través de la difusión de esta modalidad informar en qué consiste y los beneficios que conlleva dicha formación. Difusión que debe ser ajustada a los distintos perfiles: alumnos y familias; centros educativos y profesores y empresas y trabajadores. Buscar todos los canales posibles para lograr ampliar la difusión.

- **Escasez de materiales informativos atractivos para los alumnos sobre la Formación Profesional Dual.**

Para los alumnos se debe crear materiales atractivos, dinámicos y que puedan acceder desde los medios que más usan a su edad los jóvenes (redes sociales, youtube, anuncios, etc.).

Para las empresas es importante que haya más difusión e intercambio de información sobre otras iniciativas de FP Dual que se estén llevando a cabo. Más concretamente, esto es especialmente en PYMES en las que ya se esté desarrollando la FP Dual. Las organizaciones empresariales y



las cámaras de oficio son unos canales a destacar para que la información llegue al mayor número de empresas como a todos los sectores posibles.

- **Falta de mayor implicación empresarial, siendo las empresas las responsables de ofrecer los puestos de aprendizaje en el centro de trabajo con todas las garantías y herramientas necesarias.**

Por este motivo, se señala la necesidad de la implicación, es decir que la empresa ya sea a través de sus directivos como de los trabajadores perciban su misión en la modalidad dual como importante. Además, hay que ser conscientes que esta implicación conlleva unos resultados positivos para el alumno, pero también para la empresa. Para conseguir la participación del mayor número de empresas en proyectos de formación dual es necesario el apoyo y reconocimiento por la labor que desarrollan por parte de las Organizaciones empresariales y de las Administraciones públicas.

- **Complejidad de documentación. Excesiva burocracia e incluso desconocimiento de qué documentación se requiere realmente para dicho paso.**

La realidad que percibimos desde Dual-T es que todos los actores tienen una percepción negativa de la documentación que conlleva todo el proceso y no porque no haya voluntad de cumplimentarla sino que muchas de las iniciativas puestas en marcha en la dual desconocen qué es lo que la Administración Pública les requiere y por ello si cada Estado apostara por cerrar esta documentación de manera sencilla y comunitaria facilitaría su implementación.

- **Abandono del alumnado. Necesidad de una gestión de la situación que supone el abandono del alumno.**

Tener herramientas de motivación y apoyo para aquellos alumnos que lo necesiten y evitar el abandono es necesario tenerlo previsto y diseñado antes de comenzar el proceso dual. El conocimiento previo de la situación del alumno como el seguimiento por parte del tutor para facilitar su participación, puede ayudar a diseñar un plan académico que considere aquellos puntos débiles que puedan conllevar una posible salida del curso. Y por último la comunicación es primordial. Ya sea entre alumno y centro escolar como alumno y empresa y empresa y centro escolar. Incluso destacar las familias como entes de apoyo a sus hijos.

- **Desconocimiento de herramientas europeas beneficiosas para los alumnos, centros educativos y empresas.**

En las presentaciones que hemos realizado a lo largo del Proyecto hemos percibido que muchos de los alumnos como entidades no conocen las herramientas que Europa pone a disposición de la ciudadanía y lo que estas herramientas suponen. Así ha sido con los documentos EUROPASS que hemos tenido que presentar en numerosas ocasiones a los usuarios y explicar sus funciones ya que al tener estos documentos y títulos homogéneos y comunitarios se logra introducir al alumno al mercado laboral comunitario, ampliando sus posibilidades de encontrar su primer trabajo. E incluso con la existencia de distintos Planes de actuación de ERASMUS+, es decir se relaciona Erasmus+ a las movilidades de alumnos universitarios.

4. METODOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN DE LA FP DUAL

Esta metodología para la implantación de la formación profesional dual es el resultado de la experiencia adquirida en la realización de los proyectos piloto, aplicando la metodología de formación diseñada para aprendices y tutores de empresas en España, Italia y Rumania.

4.1 ACTORES IMPLICADOS

En el proceso de implantación hay dos tipos de actores implicados, con diferente grado de implicación: agentes directos y agentes indirectos.

Actores directos:

Son aquellos implicados realmente en el proceso de la formación dual, es decir son:

- Empresas: aportan el marco para la formación práctica, así como los tutores de empresa.
- Tutores: son las personas trabajadoras de la empresa que acompañan y autorizan a los estudiantes o aprendices.
- Centros de Formación: son aquellos en los que se desarrolla el proceso de formación teórica.
- Estudiantes o aprendices: son las personas que reciben la formación en alternancia para facilitar su proceso de inserción laboral.

Actores indirectos:

Son aquellas entidades que no intervienen de forma directa, pero que prestan un apoyo importante a todo el proyecto. Son:

- Administraciones públicas: desempeñan un papel fundamental en el establecimiento del marco regulatorio de la formación profesional dual, así de posibles estímulos a las empresas que participen en dicho tipo de formación.
- Organizaciones empresariales y educativas: sirven de apoyo al proceso de implementación, informando, difundiendo y activando el papel de las empresas en la formación dual.
- Organizaciones sindicales: que apoyan, informan y activan la participación de los trabajadores y trabajadoras en los procesos de

formación profesional dual.

Constitución del equipo implementador de la dual en tu entorno:

Dadas las características especiales de la Formación Profesional Dual y el número de aspectos a considerar, tales como las necesidades del mercado laboral, las necesidades y la situación de los centros escolares, el perfil especial del alumno, es necesario contar con un equipo multidisciplinar, en el que estén representados todos los agentes y los grupos profesionales implicados directa o indirectamente:

- Centros de Formación Profesional
- Empresas, organizaciones empresariales, sindicatos
- Alumnos
- Administraciones y autoridades educativas.

El grupo ha de tener la disponibilidad y la competencia necesaria para:

- Identificar todas las necesidades propias del proceso de implementación de la formación dual y puedan dar respuesta a las premisas que han dado lugar a esta necesidad.
- Diseñar y llevar a cabo las estrategias necesarias para desarrollar la implementación de la formación dual.
- Hacer hincapié, en la formación y en el asesoramiento como herramientas de apoyo para este proceso. Ambas herramientas sirven para minimizar las acciones que puedan suponer barreras al propio proceso de implementación. Es necesario que todos los miembros del equipo implementador tengan claras sus funciones, las situaciones que se pueden encontrar y las herramientas que tienen a su disposición.

Es cierto que cada proceso de implementación es singular y dinámico, puesto que debe responder a unas situaciones determinadas y específicas en cada caso. En el mismo Proyecto Dual-T hemos tenido esta experiencia pues teniendo la misma idea y objetivos, las experiencias que cada entidad hemos tenido han sido distintas.

Roles del equipo implementador y funciones

Como resultado del proceso de experimentación se han podido definir el papel que debe cumplir el equipo implementador de la formación profesional dual. Los roles y funciones del equipo encargado de la implementación se puede concretar en:





- **Responsable de la implementación.** Su función consiste en asumir la responsabilidad final del proceso de implementación. Debe tener capacidad de influir, preferiblemente de forma positiva, en los distintos niveles asistenciales involucrados en el plan.
- **Coordinador.** Lidera el desarrollo de la metodología y el proceso de implementación, planificando y coordinando todos los factores que entran en juego, incluidos los diferentes grupos implementadores que pudieran crearse (centros educativos, empresas y alumnos).
- **Profesorado del centro de formación.** Equipo docente encargado, además de cumplir sus funciones propias del centro educativo en sus asignaturas, también supervisa y hace el seguimiento continuo de que la actividad formativa en la empresa supone para el alumno un conocimiento de lo que realmente es una organización productiva y cómo se relacionan los conocimientos impartidos en sus asignaturas con tareas concretas en la empresa.
- **Tutor de empresa.** Persona designada por la empresa por su perfil profesional, experiencia, cualidades con la finalidad de tutorizar la formación del alumnado durante el desarrollo de la actividad formativa en la empresa en los términos dispuestos en el Programa formativo.

El equipo debe responder a las necesidades relativas en los siguientes ámbitos:

- Gestión: Es importante contar en el equipo implementador con profesionales vinculados a los órganos gestores de las instituciones involucradas en el plan de implementación, puesto que aportan conocimiento sobre su estructura y funcionamiento, y pueden influir además en la elaboración de normas o directrices que favorezcan dicha implementación.
- Apoyo y asesoramiento: Profesionales que conocen bien el objeto sobre el que versa la FP Dual y la práctica habitual en ese ciclo. Para facilitar el éxito de la implementación, el equipo de trabajo debe contar con técnicos de los distintos niveles implicados y profesionales que conozcan las barreras que puedan afectar a la implementación y que diseñen y propongan posibles para los actores protagonistas.
- Metodológicos: Profesionales con conocimientos metodológicos suficientes para abordar las diferentes fases del plan de implementación. La multidisciplinariedad del equipo se hace necesaria debido a la participación de actores tan diferentes como es un centro educativo, la empresa y los alumnos.

- Soporte administrativo: El desarrollo de un plan de implementación requiere un gran esfuerzo organizativo y el manejo de un gran volumen de información, lo que hace recomendable contar con una documentación informativa completa y a su vez buscar la sencillez y la estabilidad en la documentación requerida.
- Contacto con el alumno y su realidad: El alumno debe percibir desde el principio el acompañamiento en este proceso de implementación. Ya sea a través de una información clara y completa, pasos burocráticos concisos y concretos desde un principio, asesoramiento personalizado a su situación y preferencias académicas, seguimiento en su proceso de formación y evaluación de las cualidades, competencias y conocimientos adquiridos.

4.2 PROTOCOLO EN LA EMPRESA (MODELO DE ACCIÓN)

La propuesta de secuencia del proceso de implementación que se presenta aquí ha sido elaborada con información recabada de las diferentes pruebas piloto (desarrolladas en Rumania, Italia y España), y tras el análisis de las situaciones que nos hemos encontrado en los distintos países.

Es necesaria una visión global para el protocolo de implementación, pues cada entidad ha requerido una adaptación teniendo en consideración la situación y las posibilidades de los actores que han intervenido. Se ha apostado por un proceso de actuación flexible y dinámico.

Es necesario constatar que, dependiendo del papel que se protagonice en la implementación, este proceso variará en las funciones.

A continuación, se presenta un resumen en el que se pueden contemplar algunas de estas variaciones de los pasos de cada actor implicado:

CENTROS DE FORMACIÓN	EMPRESAS	ALUMNOS
Consulta normativa	Consultar normativa	Tener los requisitos de edad y académicos que se requiera en el Estado Miembro correspondiente para acceder al ciclo formativo.
Difusión de la	Elección de la	Conocer los ciclos de



modalidad FP dual	especialidad para formar a los aprendices	Formación Profesional y los beneficios que ofrece esta modalidad de FP.
Identificar el perfil de las empresas adecuadas a los distintos ciclos formativos Ofertar plazas suficientes Explicar cualquier consulta de empresa o del alumno	Identificar carencias profesionales e informar sobre las peculiaridades del sector Definir el número de lugares de formación y la modalidad de contratación. Difusión entre los jóvenes de los puestos de trabajo	Matricularse en el ciclo
Comprobar la compatibilidad empresa-programa educativo	Seleccionar y encomendar personal la función de tutores. Concienciar e informar a toda la empresa del Proyecto Potenciar la formación de tutores de empresa.	Informarse y tener claro las tareas que debe completar a lo largo del programa formativo.
Identificar y seleccionar número de alumnos aptos para cerrar cursos	Establecer ya relación continua con el centro educativo. Participar en la selección del alumnado	/
Analizar compatibilidad alumno- empresa y estudiar modalidad de colaboración (contrato, beca, convenio, etc.)	Verificar compatibilidad alumno-empresa	/
Elaboración y distribución del plan de actividades entre centro y empresa.	Planificar la formación	/
Asignación alumno-tutor de empresa	Asignación tutor- alumno u alumnos	/
Elaboración de	Formalizar relación con	Formalizar su relación



documentos administrativos	centro educativo. Formalizar la relación con el alumno	con la empresa.
Autorización de las autoridades educativas oportunas	Autorización de las autoridades educativas	/
Incorporación del alumno a la empresa	Plan de acogida del alumno a la empresa	Interesarse por los documentos de acogida para conocer la dinámica de la empresa
Proceso de aprendizaje de la FP dual	Proceso de aprendizaje de la FP dual	Proceso de aprendizaje de la FP dual
Seguimiento	Seguimiento	Conocer el seguimiento que le hagan tanto en el centro educativo como en la empresa y mejorar en aquello que haga falta
Evaluación	Evaluación	Evaluación

4.3 SECUENCIA DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

Ordenando los pasos que acabamos de exponer, podemos establecer un conjunto de fases, que conformarían el Proceso de Implementación de la formación profesional dual:

1. Planificación del proceso

En esta primera fase es necesario definir claramente los objetivos del plan de implementación, el contexto que lo rodea, las metas a alcanzar y atender a los siguientes aspectos:

- Identificación del ámbito geográfico en el que se quiere implementar y consultar las normativas aplicables.
- Constitución del equipo multidisciplinar y descripción de la responsabilidad de cada uno de sus miembros.
- Identificar y buscar empresas e instituciones del sector concreto y con el perfil adecuado para el desarrollo del ciclo formativo.
- Informar a los alumnos de las opciones que ofrece la FP Dual y explicar



en qué consistirá la formación en la empresa. Ofertar suficientes plazas para que se perciba como una oferta viable y atractiva para los jóvenes que se lo estén planteando.

En esta fase de investigación y profundización, así como de la toma de las primeras decisiones es clave buscar la ayuda y el asesoramiento que puedan prestar entidades especializadas, la asistencia a jornadas informativas y la solicitud de información de otros proyectos para el intercambio de información y de buenas prácticas.

2. Convocatoria y selección

La convocatoria se puede hacer por distintos canales, pudiendo aprovecharse de las facilidades que ofrece los canales TIC tradicionales (radio, TV, periódicos) y las nuevas tecnologías de la información (web, redes sociales, Newsletter, etc.) y seguir aplicando métodos que funcionan como son los folletos en sitios clave o métodos presenciales como visitas guiadas o jornadas presenciales que siguen siendo claves. Al ser la formación dual una modalidad nueva requiere de cercanía, ya sea porque necesita más información, la resolución de dudas y explicaciones para los alumnos, las familias y también para las personas interesadas de las empresas.

La convocatoria debe contener elementos tales como:

- La identificación de quién convoca y a quienes se convoca. Breve presentación de las entidades que participan.
- Descripción de la modalidad de formación dual y de sus aspectos clave.
- El plazo para acceder a una plaza y la fechas importantes, así como la celebración de reuniones informativas.
- Requisitos detallados para ser admitido en el ciclo.
- Datos de contacto.

Es necesario mencionar que al ser una modalidad de formación bastante desconocida requiere más tiempo. Por este motivo aconsejamos, tras la experiencia de las pruebas piloto, poner unos plazos amplios o con posibilidad de prórroga para lograr el número suficiente de alumnos. Para conseguir la eficacia de la Convocatoria se ha remarcado en los distintos materiales creados en Dual-T que es importante utilizar diseños atractivos y con información seleccionada y completa para lograr mayor número de alumnos inscritos.

Un formulario similar debe ser diseñado para convocar a las empresas, agente determinante para que haya la formación dual, pues son los que disponen de las plazas para que se pueda desarrollar la formación práctica. Podemos incluir en esta convocatoria elementos de apoyo y reconocimiento como sellos de



organizaciones empresariales, administraciones públicas u otros agentes que pueden intervenir y potenciar la imagen de la Formación Profesional Dual.

Después de la convocatoria corresponde realizar la selección ya sea de las empresas que tienen el perfil adecuado para su participación y posteriormente la selección de los alumnos que siendo primero el centro educativo quien haga la primera selección y entrevistas y luego debe abrirse la posibilidad de que las empresas también puedan participar en la selección.

En la implementación de la modalidad dual es clave llevara cabo una selección buena. Los pasos que hay que efectuar para que dicha elección sea correcta conlleva:

- a. Comprobar la compatibilidad entre la empresa y el programa educativo.
- b. Identificar el número de alumnos.
- c. Analizar la compatibilidad alumno-empresa.

Queremos resaltar la importancia de la compatibilidad porque será el factor que determine la posibilidad real de que exista, funcione y coexista en el centro de formación la modalidad dual. La buena sintonía entre todos los agentes implicados es un elemento clave que esté presente en todo el proceso formativo.

3. Análisis del contexto real del alumno, centro de formación y la empresa

Un diagnóstico previo en profundidad puede servir para asentar unas bases sólidas ya sea tanto en el centro educativo como en la empresa que haya optado por colaborar en proyectos formativos de esta índole. Los pasos de este análisis serían:

- a. Ver la disponibilidad de las empresas sobre qué tareas o funciones puede desarrollar el alumno en cada empresa.
- b. Analizar desde el Centro de Formación, qué asignaturas conviene impartir en sus centros.
- c. Formar al personal que sea necesario para lograr un aprendizaje efectivo.

Este análisis del contexto es necesario, ya que sirve para personalizar el programa educativo a las condiciones específicas que lo requieran, evitar posibles problemas y tener soluciones preparadas en el caso de que hicieran falta. Todo esto permite lograr unos resultados finales positivos y facilita el proceso a todos los actores implicados.

4. Pasos formales previos



Son los pasos necesarios para formalizar la dualidad de la formación, puesto que serán los documentos donde consten todos los elementos que conforman la relación, así como el nombramiento del tutor correspondiente. Servirán de brújula para los pasos posteriores que haya que ir dando.

- a. Elaboración y distribución final del plan de actividades entre centro docente y empresa. Es necesario plasmar esa distribución pactada en un documento que contenga la programación de las actuaciones de formación previstas.
- b. Establecimiento de la relación alumno-tutor de empresa.
- c. Formalización de los documentos oportunos donde quede constancia del compromiso de la empresa, del alumno y del centro educativo.

Se trata de documentos que recojan:

- descripción de cada puesto formativo en la empresa,
- la programación de actividades a realizar por el alumnado participante,
- la duración de las mismas y,
- los criterios para su evaluación y calificación.

5. Desarrollo de la modalidad de FP Dual

El desarrollo de la modalidad de formación profesional dual requiere de:

- **Incorporación del alumno a la empresa.** Es aconsejable que este paso lo haga acompañado y con documentación de apoyo, que le sirva para conocer la empresa y su dinámica, lo que facilitará así su inserción en su nuevo centro de aprendizaje.
- **Proceso de aprendizaje de la FP Dual.** Puesta en marcha y desarrollo del programa académico. Se desarrollará según los porcentajes de clases impartidas tanto en el centro educativo como en el centro de trabajo.

6. Identificación de barreras y problemas

En un proceso educativo y más en esta modalidad, en la que entra la dinámica laboral y el contexto que rodea a un puesto de trabajo (equipo de trabajo, plazos, tiempos, condiciones laborales, etc.) podemos encontrar problemas que surjan de manera individual o como resultado de las relaciones entre los actores que intervienen. Por ello recomendamos realizar un “*Diseño de estrategias de intervención*”.

El tener diseñado un Plan de Actuaciones donde se recoja previamente posibles contingencias y recomendaciones de actuación, para las ocasiones que haya que intervenir, puede facilitar la resolución rápida y disminución de efectos

perjudiciales para los alumnos, la empresa o el centro educativo.

En todo proceso formativo es importante la comunicación entre centro de formación, empresa y alumno y entre los tres decidir un plan de intervención. Dar voz y voto en los problemas a los tres agentes puede facilitar la asimilación, comprensión y la respuesta para conseguir resultados en el plan de actuación.

Dejar plasmados estos problemas y las soluciones tomadas puede servir como referente o tema de estudio para lograr mejorar ediciones siguientes.

7. Seguimiento

El seguimiento debe encontrarse implantado en el proceso educativo como una herramienta de apoyo y de utilidad. Es donde va quedando constancia del desarrollo del proceso, las incidencias y aquellas anotaciones que consideren importantes.

El seguimiento es un elemento clave para el proceso de evaluación, así como para conocer la situación del proceso formativo, gobernar el proceso en su conjunto y proponer actuaciones de mejora o soluciones a los posibles problemas que se puedan producir.

Tiene que incorporarse la dinámica de seguimiento al proceso educativo, participando en este proceso todos los actores implicados.

Los materiales que pueden servir para esta tarea son:

- Diario del alumno
- Fichas de seguimiento.
- Actas de las entrevistas.

La clave de este seguimiento será estar atento y detectar el error o el problema en el aprendizaje en el momento en que se produce y pueda así activar el Plan de Intervención del paso anterior que hemos mencionado. Si el problema no estuviera recogido, será necesario solucionar el problema a través de la comunicación continua y efectiva: se harán las aclaraciones oportunas y se tomarán las decisiones oportunas.

Es clave que el alumno perciba el seguimiento y su utilidad y así pueda continuar avanzando en su formación y no se cree una incertidumbre innecesaria.

El seguimiento es una tarea incorporada al proceso de aprendizaje que sí se hace bien ayudará a eliminar la imagen negativa que pueden tener estas actuaciones y

no debe percibirse de forma negativa o con efecto sancionador. No es un elemento de emisión de juicios negativos.

8. Evaluación final

En Dual-T concebimos la evaluación como un paso importante, y de gran utilidad, en el proceso de aprendizaje pues persigue mejorar el Proyecto de Formación Profesional Dual.

Debemos recordar en este punto que el objetivo final de la Formación Profesional Dual es alcanzar una plena e integral formación como persona. Y corresponde analizar y valorar todo el proceso y actuaciones que se haya realizado para lograr este fin.

La evaluación en la Formación Profesional Dual debe gozar de las siguientes características:

- **Sistemático:** utilizando un método eficaz para hacerlo podemos lograr introducirlo en el proceso de aprendizaje. Para este paso ayuda utilizar y considerar aquellos materiales que en el seguimiento se optara.
- **Riguroso:** sujeto a unos criterios y parámetros logramos una evaluación objetiva creando una imagen positiva del proceso y de los agentes que han intervenido.
- **Disponible:** el evaluado debe tener facilidad para conocer esta evaluación final y los contenidos deben ser fáciles de comprender, concretamente los resultados. La empresa debe percibir que su participación ha sido útil y una forma de hacerlo es dándole potestad para evaluar el paso del alumno. Para conseguir la disponibilidad y el uso de los agentes se recomienda el uso de formatos digitales que permitan su uso en cualquier momento y lugar.
- **Al servicio de la toma de decisiones futuras y adecuadas a seguir mejorando la FP dual.** La evaluación está al servicio del alumno de forma individual como al servicio del Sistema educativo pues una evaluación profunda del proceso completo permite la toma de decisiones con la finalidad de introducir las mejoras oportunas y en el caso de la Dual crear así una modalidad sólida y participativa. Es, por tanto, una herramienta de mejora continua del sistema de la formación dual.

Para la evaluación final se recomienda desde Dual-T la creación de una Junta de evaluación donde queden representados la empresa y el centro de formación,



teniendo un papel destacables los tutores, ya sea el del centro formativo como el de empresa pues será ellos los que presenten la nota obtenida en el Proyecto formativo.

La evaluación final constará de:

- a. Datos identificativos del alumno, del ciclo formativo y del tutor del centro, de la empresa y el tutor de empresa.
- b. Evaluación de los resultados de aprendizaje.
- c. Evaluación de las competencias personales y sociales.

El tutor de empresa puede incluir la información y las valoraciones oportunas sobre:

- a. Las áreas y puestos de trabajo donde ha desarrollado la actividad formativa.
- b. Valoración de la estancia del alumno en el centro de trabajo.
- c. Sugerencias para la mejora del programa formativo.

El alumno será evaluado tal como hemos enumerado en las competencias personales y sociales pues la finalidad de la FP no es sólo adquirir resultados de aprendizaje sino preparar a los alumnos para una actividad profesional y capacitarles para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Eso conlleva tener los conocimientos precisos pero también las competencias transversales que se requieren en un puesto de trabajo. Algunas de las que pueden ser objeto de evaluación:

- Puntualidad.
- Calidad de su trabajo.
- Interés y disponibilidad en el trabajo.
- Rapidez y habilidad.
- Actitud.
- Integración en la empresa.
- Trabajo en equipo.
- Capacidad de asimilación/ aprendizaje.

5. CONCLUSIONES

El proyecto Dual-T tiene como objeto ofrecer herramientas básicas que ayuden a la implementación de la modalidad dual en la Formación Profesional, por ello el consorcio que conforma el proyecto quiere finalizar la Guía con una exposición de los resultados finales, en forma de decálogo de conclusiones.

1. **Son los proyectos de FP Dual la vía más idónea para armonizar los procesos de enseñanza** que se pueden dar en los centros de formación y en los centros de trabajo, para rescatar profesiones en extinción y potenciar de nuevo la figura del aprendiz.
2. **La FP dual depende de la coexistencia y coordinación entre centros educativos y empresas.** De estas últimas depende que haya plazas para los alumnos, que preparen a su personal, recibir al alumno con todas las garantías y que haya una cooperación con el centro educativo. Así que es labor de todos los Agentes sociales fortalecer y estimular las asociaciones entre los empleadores y las escuelas vocacionales y técnicas para mejorar la Formación Profesional. Y los Estados miembros deben atraer a las empresas para incentivar su participación a través de ayudas en los costes y beneficios que anime a su implementación, sobre todo en los comienzos de la implementación. Y dedicarle un apoyo especial a las Pequeñas y Medianas empresas.
3. **Los proyectos de Formación profesional dual requiere una inversión de tiempo** ya que sigue siendo una modalidad nueva y pendiente de potenciar. Hay que definir muchos aspectos y coordinar varios agentes con sus propios contextos para un destinatario tan concreto y heterogéneo como el alumnado. Teniendo en cuenta, la necesidad de la flexibilidad por la realidad de cada uno de los países y sus realidades económicas.
4. **En el proceso de implementación es muy importante ser conscientes de la relevancia de la difusión.** Todos los agentes solicitan más información, que se dé a lo largo del proceso educativo de una persona y que sea adaptada a los distintos canales y destinatarios.
5. **Es fundamental el establecimiento del programa académico entre centro educativo y empresa.** En este método de aprendizaje hay que incluir el seguimiento, la evaluación y la validación como tres pasos más en el proceso educativo.



6. **Importancia de una fijación de unas bases determinadas que sirvan como núcleo para el desarrollo de los distintos modelos territoriales y sectoriales con el fin de aportar solidez y homogeneidad al sistema y concretamente a la FP Dual.** Esperamos que el Proyecto Dual-T ayude a elaborar estas bases e ir formando un sistema de dual sólido. Para la fijación de estas bases es clave el conocimiento y el intercambio de las buenas prácticas ya sean de otros Proyectos que se estén dando en nuestros países como de los países vecinos de la Unión Europea.
7. **Los procesos de implementación no son estáticos ni rígidos;** es necesario asumir el dinamismo y la flexibilidad, y adaptar nuestros sistemas educativos a los nuevos contextos sociales y económicos que van surgiendo en nuestros países. Es preciso tener una visión holística del proceso de implementación y una visión global de las distintas etapas y de los diversos actores implicados.
8. **Los resultados obtenidos permiten recomendar la necesidad de tomar en consideración la realidad del tejido empresarial.** Siendo conscientes de que la mediana y pequeña empresa tiene un peso relevante en la realidad económica europea. Y por ello debemos darle el peso y la ayuda que se merece en la FP DUAL. La FP Dual debe cumplir las mismas funciones para estas medianas y pequeñas empresas e incluso ser un input muy positivo, pues puede asegurar el capital humano de las mismas y la sostenibilidad en los conocimientos y servicios que este tipo de empresa tienen. Dual-T aprovecha este proyecto y esta guía para reclamar políticas de apoyo a este sector, pues las PYMES que han colaborado en el Proyecto así nos lo han hecho saber, para que puedan participar activamente puesto que son agentes necesarios para la implementación de la FP DUAL.
9. **El equipo implementador debe tener carácter interdisciplinar** y ese carácter lo aportará la intervención de miembros de la empresa y del centro de formación. Recalcar el papel vinculante de las Agentes sociales y económicos que puede tener por sus conocimientos de los distintos sectores y territorios.
10. **Crear un sistema nacional de información, asesoramiento y orientación para los jóvenes sobre Formación Profesional.** Sistema que debe insistir en sus funciones también en las zonas rurales y en grupos vulnerables. Este sistema puede facilitar la transición escuela al mercado laboral, puede velar por unas prácticas dignas y que se respete el mercado normativo y eliminar la imagen secundaria que goza la Formación Profesional.



Erasmus+



Dual-T

CEOE

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES



**Handwerkskammer
Potsdam**



RU EUROPE S.R.L.



liberCONSULTORES

Este proyecto es cofinanciado por la Unión Europea en el marco de la convocatoria de propuestas del programa Erasmus +. Esta publicación refleja únicamente las opiniones de los autores.

La Comisión y la Agencia Nacional no son responsables del uso que se pueda hacer de la información que contiene.