

---

**GUÍA METODOLÓGICA**  
**ALUMNOS FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL**

---

## CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2. FINALIDADES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL</b> .....	<b>6</b>
2.1 AGENTES IMPLICADOS .....	8
2.2 VENTAJAS Y OPORTUNIDADES .....	9
<b>3. CÓMO ACCEDER A LA FP DUAL</b> .....	<b>10</b>
<b>4. SELECCIÓN DE ALUMNOS</b> .....	<b>17</b>
4.1 CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS PROFESIONALES .....	19
4.2 ACREDITACIÓN DE LA FORMACIÓN .....	20
4.3 CONVENIOS .....	20
<b>5. EL ALUMNO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL</b> .....	<b>23</b>
5.1 OBJETIVOS DEL ALUMNO .....	23
5.2 CARACTERÍSTICAS/ PERFIL DEL ALUMNO .....	24
5.3 DERECHOS Y OBLIGACIONES.....	24
<b>6. PROCESO FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO</b> .....	<b>27</b>
6.1 EL TUTOR DE EMPRESA.....	28
6.2 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROCESO FORMATIVO .....	28
<b>7. INFORMACIÓN DE INTERÉS PARA ESTUDIANTES EN INTERNET:</b> .....	<b>30</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>32</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El proyecto Dual-T parte de las tres necesidades que justifican la aplicación de la formación profesional dual en los diferentes países europeos:

- Necesidad de **crear más y mejores empleos y oportunidades atractivas** para las carreras profesionales de nuestros jóvenes y lograr disminuir en el desempleo juvenil.
- La necesidad de **reforzar la calidad y el valor de la educación** a todos los niveles, y de mejorar las habilidades de los estudiantes, creando un eficaz marco educativo y disminuyendo el abandono escolar.
- La necesidad de optimizar el papel de la empresa para ayudar a los jóvenes en la **transición de la escuela al mundo profesional**, logrando alinear el mundo educativo con las necesidades del mundo laboral.

La Formación Profesional Dual, es un proceso para formar a los jóvenes, en profesiones y oficios, en el que participan de forma coordinada la empresa y los centros de formación. El alumno recibe una formación en determinadas competencias en la empresa que se complementa con otra formación teórica desarrollada en los centros de formación. El alumno, trabaja en la empresa junto a un tutor, en horario laboral normal, aprendiendo una profesión en un entorno productivo real, lo que le permite mejorar su cualificación, desarrollar sus competencias y aumentar su empleabilidad.

La implantación de la formación profesional dual en España, se desarrolla a través de dos modelos diferentes: Formación Dual desde el Sistema Educativo y Formación Dual desde el Sistema Laboral.

La formación dual desde el sistema educativo tiene por objeto posibilitar al alumno, del centro de formación, que complete su formación teórica con la formación práctica en la empresa, regulado a través de convenios de colaboración, mejorando la cualificación del alumno y adaptándolo al desarrollo de la realizada laboral.

Algunos de los puntos clave para que el sistema funcione es la involucración de la empresa en la definición de los itinerarios formativos, la flexibilidad del centro de formación con respecto a las necesidades de las empresas y la obligada coordinación para todo lo relativo a la formación. Es necesario, igualmente, la puesta en marcha de medios didácticos que permitan llevar a cabo el proyecto (aula de formación, documentación, etc.). También es fundamental la comunicación con el propio alumno acerca de sus expectativas con el proyecto. Finalmente, un buen modelo de seguimiento y el compromiso de todos los actores son básicos para que el proyecto funcione.

En este sistema de Formación Dual, los alumnos no “practican” lo aprendido en clase, sino que aprenden en el centro de formación y en el puesto de trabajo, por

lo tanto ambos aprendizajes, en el centro de formación y en el centro de trabajo, se complementan. Los alumnos aprenden así, pero no sólo los conocimientos técnicos, sino que llegan a conocer el mundo laboral y cómo es trabajar en una empresa.

Al final de proceso, los alumnos consiguen su título de grado medio o superior del ciclo formativo que han cursado, además de la experiencia profesional y la posible formación complementaria que se haya incluido en el proyecto.

### **¿Qué está la Comisión Europea haciendo por la educación y la formación profesional?**

Basado en el Proceso de Copenhague, la Comisión Europea actúa en colaboración con los gobiernos nacionales, grupos de empleadores y trabajadores, y países fuera de la UE para:

- Mejorar la calidad de la formación (educación inicial, desarrollo continuo).
- Mejorar la calidad de los profesores, formadores y otros profesionales del sector.
- Hacer cursos más relevantes para el mercado laboral.

### **Implementación de la formación profesional dual en los países del doble del proyecto:**

Una de las razones que hizo eficaz la formación profesional dual en los países que la han implementado es que ese aprendizaje se adapta a las necesidades de las empresas y del mercado laboral.

- En **ESPAÑA**, es a través de dos diferentes modelos: formación dual del sistema educativo y de formación dual del sistema de trabajo. La formación dual del sistema educativo persigue que los estudiantes de los centros de formación completen su formación teórica con formación práctica dentro de la empresa. Es un proceso regulado a través de acuerdos de colaboración, que mejora de las capacidades de los estudiantes y familiariza al estudiante con la realidad del trabajo.

- En **ITALIA**, para superar las altas tasas de desempleo juvenil en el medio y el largo plazo, las reformas del mercado laboral y la escuela han introducido el "sistema dual".

Escuela-trabajo (Scuola-Lavoro): alternancia como metodología didáctica, introducida en el sistema de educación por el art. 4 de l. 53/2003, con el objetivo de enriquecer los caminos del segundo ciclo con habilidades que pueden ser utilizadas en el mercado de trabajo.

Cursos alternativos de escuela-trabajo: se organizan sobre la base del acuerdo entre la institución educativa y la institución que acoge. Este acuerdo regula alternativamente en el aula y en el lugar de trabajo, respetando el perfil educativo

del curso ordinario (d.lgs n ° 77/2005). En el contexto de la alternancia, la permanencia de los jóvenes en entornos de trabajo no llega a ser una relación de trabajo: los jóvenes mantienen la condición de estudiantes, y la escuela o la institución de formación es responsable de todo el proceso.

Ley n. 107/2015, "Buona scuola" (Buena Facultad de Derecho) ha regulado la alternancia de escuela y trabajo en el segundo ciclo, introduciendo la obligación de los alumnos del segundo bienio y la oportunidad de realizarlo como solución alternativa durante el último año.

La alternancia entre la escuela y el trabajo se implementa mediante la realización de actividades dentro y fuera de la escuela, con estrecha colaboración entre escuelas, estudiantes y empresas de acogida. El camino se controla a través de la colaboración entre los sujetos involucrados. El que el tutor de empresa y de centro de formación tienen un papel crucial.

- En **RUMANIA**, el concepto de educación dual fue introducido por primera vez en la Ley de Educación por la Decisión del Gobierno 94/2014. El nuevo tipo de educación profesional dual es diferente, no obstante, ya que es organizada sólo a petición de los agentes económicos. Las autoridades educativas son responsables de asegurar los recursos humanos y financieros, y la organización técnica de formación teórica en la Escuela (1-2 días a la semana); el empleador debe proporcionar los recursos humanos y financieros y la organización de la formación práctica en el trabajo (3 a 4 días).

La formación profesional dual se puede organizar en unidades de educación del estado, sobre la base de un contrato de colaboración celebrado entre uno o varios operadores económicos o la asociación / consorcio de operadores económicos, la unidad educativa y la unidad administrativa y territorial de la que emerge la unidad de la escuela, pero también entre las unidades educativas privadas y confesionales, basado en un contrato de asociación entre uno o varios operadores económicos o la asociación / consorcio de operadores económicos y la unidad educativa.

- La formación profesional dual en el sistema **ALEMAN** se basa en dos partes; la educación práctica en una empresa educativa aprobada y la formación teórica en la escuela profesional.

En la empresa se dan las capacidades prácticas específicas para la ocupación, habilidades y conocimientos, y en la escuela profesional, el conocimiento teórico técnico además de clases generales. Actualmente, aprox. el 50% de alumnos en un año escoge la educación y formación profesional dual. El 50% restante decide estudiar en un colegio o universidad. La cantidad de estudiantes que se deciden por una educación y formación profesional dual está en declive desde hace años.

La formación tiene una excelente reputación y es vista como un factor de competitividad, de hecho las empresas alemanas que participan en la formación dual se encuentran entre las más competitivas del mundo. En Alemania y Austria,

una vez que el período de formación ha finalizado, en torno al 60% de los estudiantes son incorporados a la empresa con un contrato de trabajo y se convierten en trabajadores altamente cualificados.

#### **RECOMENDACIONES DEL CONSEJO EUROPEO EN EL MARCO DE CALIDAD PARA LOS PERÍODOS DE PRÁCTICA:**

- Es esencial para fomentar la productividad de los jóvenes y sus posibilidades de empleo.
- Es importante dar un papel importante y de responsabilidad a los centros educativos, tanto en contenidos didácticos como en las condiciones de trabajo que se ofrecen a los jóvenes.
- El periodo de prácticas debe determinar las capacidades a desarrollar, la supervisión y tutoría del trabajador y el seguimiento de su progreso.
- Proporcionar a los jóvenes información específica sobre oportunidades profesionales y las cualificaciones que se requieren.

## **2. FINALIDADES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL**

El objetivo principal de los programas de formación profesional dual es preparar a los estudiantes para el trabajo y para el aprendizaje. Son herramientas eficaces para facilitar la transición del sistema educativo al mundo del trabajo y para formar a los jóvenes en las competencias que el mercado laboral necesita.

La formación profesional dual puede conferir una imagen moderna al sistema educativo y una relación cercana y real con el mercado de trabajo. Pero para ello es clave ser consciente de las oportunidades que ofrece la FP dual y eliminar el cliché de que la FP es “educación de segunda clase”.

Con esta guía, y con el resto de materiales que se están desarrollando en el marco del proyecto Dual-T, se pretende fomentar la formación profesional dual y crear herramientas útiles para su aplicación.

Para lograr una formación profesional moderna y cercana en Europa, es preciso mejorar muchos aspectos y promoverla de forma colectiva. Todos los Estados miembros de la UE deben atender a las recomendaciones de la Alianza Europea para la formación de aprendices.

Esta Alianza invita a los Estados miembros a:

- Reflejar el período de prácticas en el Acuerdo para reflejar los derechos y obligaciones de los participantes en la Formación Profesional Dual.
- Mejorar la calidad de los contenidos y prácticas didácticas.
- Respetar los derechos y condiciones de trabajo de los alumnos.
- Un tiempo razonable y suficiente de prácticas para la adquisición y asimilación de los conceptos y habilidades objeto de la formación.
- Establecer el marco europeo como marco para la movilidad educativa y profesional, siendo una herramienta más para la formación.

Estas recomendaciones revierten directamente en los estudiantes que estarán participando en una formación cercana al mundo del trabajo.

El desarrollo de proyectos de formación profesional dual tiene las siguientes finalidades:

- ⇒ Incrementar el número de personas que puedan obtener un título de enseñanza secundaria post-obligatoria a través de la formación profesional.
- ⇒ Conseguir una mayor motivación en el alumno, disminuyendo el abandono escolar temprano.
- ⇒ Facilitar la inserción laboral como consecuencia de un mayor contacto con las empresas.
- ⇒ Incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional.
- ⇒ Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector y favorecer la transferencia de conocimientos.
- ⇒ Obtener datos cualitativos y cuantitativos que permitan la toma de decisiones en relación con la mejora de la calidad de la formación profesional.

Los proyectos fuera de este marco de formación profesional dual, desde el punto de vista educativo, deberán cumplir con las disposiciones de Ley de cada país, en relación a los aspectos reagulados:

- ⇒ Características necesarias para las empresas.
- ⇒ Marco legal.
- ⇒ Características del puesto.
- ⇒ Titulación requerida para el tutor de la empresa.
- ⇒ Condiciones formales, si los hubiere.
- ⇒ Las partes interesadas.
- ⇒ Derechos y Deberes durante el período de aprendizaje.

- ⇒ Características que deben cumplirse para la obtención de títulos (requisitos mínimos).

### En España

- Real Decreto 1529/2012, de 8 de Noviembre por el que se aprueba el Contrato para la formación y el aprendizaje, desarrollando la base para el establecimiento de la PF Dual.
- Orden / 41/2015, del 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 Italia:

- En el contexto de la experimentación del Sistema dual en Italia, the Estado, Regiones y Provincias Autónomas han alcanzado un acuerdo (CSR 158/2015 of 24/9/15) bajo el que se ha desarrollado el Proyecto experimental " Acompañamiento, desarrollo y fortalecimiento del sistema dual dentro del Sistema de Educación y Formación "

Los proyectos de formación profesional dual se llevarán a cabo en centros de formación con entornos productivos que reúnan las condiciones idóneas para su aplicación, de conformidad con:

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

## 2.1 AGENTES IMPLICADOS

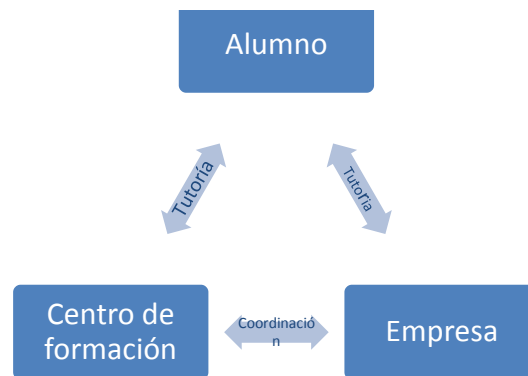
- ⇒ El **alumno**, a la vez que trabaja en la empresa, completa el desarrollo de sus competencias técnicas, obteniendo una titulación, un título de Formación Profesional reglada, relacionada con la actividad laboral que desarrolla en la empresa en la que realiza la formación práctica.
- ⇒ Las **empresas**, son piezas clave en el proceso ya que sin su implicación la formación en el puesto de trabajo no sería posible, perdiendo el contacto con la realidad laboral y sectorial. Es importante que las empresas completen la



formación así como su evaluación, designen tutores cualificados y colaboren de forma permanente con los centros de formación.

- ⇒ Los **centros de formación**, son el nexo de unión entre las empresas y los alumnos. Su labor se centra en interaccionar con los centros de trabajo. Son diversas las figuras que intervienen en los procesos de diseño y desarrollo del aprendizaje.
- ⇒ La **Administración Pública**, también tiene su rol en el sistema como impulsor de pautas, metodologías, guías de apoyo, etc., para el eficaz desarrollo del proceso de formación profesional dual.

#### Actores del Sistema de Formación Profesional Dual



## 2.2 VENTAJAS Y OPORTUNIDADES

### Para la empresa:

- ⇒ Al participar la propia empresa en el desarrollo de los programas de estudios de sus futuros recursos humanos, se acelera el proceso de integración y aprendizaje de sus empleados.
- ⇒ Asegura competencias profesionales que son las que realmente precisa.
- ⇒ Se reducen los costes de adaptación de las nuevas incorporaciones a los puestos de trabajo.
- ⇒ Permite una mejora en la planificación de recursos humanos asegurando una adecuada gestión de las plantillas y generando una cultura de evaluación del desempeño.

### Para el alumno:

- ⇒ Tiene un contacto real con el trabajo, adquiriendo experiencia y competitividad profesional y una integración real de la teoría y la práctica.

- ⇒ Adquiere responsabilidades profesionales de la actividad que desarrolla, adquiere competencias de trabajo en equipo y recibe una formación orientada y específica de su sector de actividad profesional.
- ⇒ Mejora su empleabilidad al obtener experiencia profesional sólida y además puede llegar a recibir una remuneración durante su estancia en la empresa por lo que tiene su primera experiencia laboral en su sector de actividad.
- ⇒ Por otro lado, mejora su movilidad en el espacio europeo, ya que la Formación Profesional dual de Grado Superior pertenece al Espacio Europeo Superior y sus titulaciones tienen validez en todos los países adscritos al mismo a través del Europass.

#### **Para el Centro de Formación:**

- ⇒ Se fortalece el contacto entre el mundo de la docencia y el sistema productivo, facilitando la adquisición de competencias que se requieren en el mercado de trabajo.
- ⇒ Mejora la orientación profesional desde el centro de formación y enriquece el sistema de formación del centro.
- ⇒ Al estar en contacto directo con la empresa, surgen posibilidades de colaboración, conferencias profesionales, prácticas para los alumnos y profesores, visitas a empresas, etc.

### **3. CÓMO ACCEDER A LA FP DUAL**

#### **Proceso de Turín. (2015):**

*"Los jóvenes necesitan tener acceso a información fiable y actualizada sobre posibles opciones para tomar decisiones informadas"*

*"Ellos tienen que saber que la apertura de una puerta no significa necesariamente cerrar otras"*

#### **ALUMNOS**

Los requisitos para que los alumnos puedan acceder a un programa de Formación Profesional Dual, serán los mismos que para el acceso a cualquier ciclo formativo de grado superior, si bien los alumnos deberán haber superado previamente el proceso de selección que realicen las empresas colaboradoras del programa, que

oferten puestos formativos. Podemos entender mejor los requisitos si nos fijamos en aquellos que disponen de distintos sistemas educativos.

Por ejemplo:

En **RUMANIA**, los graduados de educación obligatoria interrumpen sus estudios pueden incorporarse hasta la edad de 26 años en un programa de formación profesional, incluida la educación dual. La educación profesional y técnica, incluida la dual, está organizada por edad en los niveles de cualificaciones profesionales 3, 4 y 5, de acuerdo con el marco nacional de cualificaciones (CNC).

Formación académica en formación dual:

- Las clases con mínimo 20, máximo 30 estudiantes (en promedio 25 estudiantes);
- La formación práctica y la formación especializada en grupos de min. 10, máximo 15 estudiantes;
- Las clases pueden estar formadas por un máximo de 3 grupos con diferentes calificaciones;
- La normalización de los puestos de enseñanza para las actividades de laboratorio y formación práctica en educación Secundaria, tecnológica y profesional, se realiza por grupos, en base a las Normas vigentes en materia de formaciones de estudio.

Admisión a la educación dual:

- A petición de los operadores económicos, Pruebas de admisión establecidas por la unidad educativa, se organizará en colaboración con los agentes económicos, sin importar el número de candidatos inscritos y el número de plazas fallar.
- El número y contenido de admisiones podrá ser decidido por el establecimiento educativo y los operadores económicos.
- La admisión puede estar relacionada con el conocimiento de los planes de estudio Escuelas Secundarias y / o motivación de los estudiantes, pruebas de habilidades / aptitudes y otros requisitos de los procedimientos de admisión establecidos el centro de enseñanza en colaboración con los agentes económicos.

En el caso de **ITALIA**:

- Los cursos en alternancia pueden ser solicitados por los estudiantes del segundo ciclo, de edades comprendidas entre 15 y 18 años.
- En el campo de la dual, los empleadores interesados en acoger alumnos de esta formación profesional pueden acceder a los centros de formación con acuerdos que impliquen distintos grados de participación, en función de los intereses. Por ejemplo, pueden participar en todo el recorrido, que implica la realización de alternancia en varios momentos.

- El aprendizaje es un contrato de trabajo dirigido a la formación y el empleo de los jóvenes.
- Este enfoque permite contratar a los jóvenes entre las edades de 15 y 25, y la experiencia les permite combinar el trabajo con el estudio, desarrollando habilidades requeridas por el mercado de trabajo durante el curso del estudio. También es posible la contratación de jóvenes con un contrato de aprendizaje de primer nivel para la obtención de la cualificación y el título profesional.
- Hay dos tipos de aprendizaje: segundo y tercer nivel de aprendizaje.

Y en **ESPAÑA**, los estudiantes deben:

- Como regla general, cualquier estudiante de ciclo formativo medio o de grado superior puede participar en el momento de la inscripción en el ciclo de formación del centro en que ofrece esa modalidad.
- Los menores de 16 años tendrán la autorización de los padres o representantes legales. En cualquier caso, se deben cumplir los reglamentos laborales establecidos al respecto, teniendo en cuenta las características específicas de los proyectos y la regulación autonómica.
- Los estudiantes y tutores legales, en su caso, deben comprometerse a cumplir con las condiciones del proyecto, y con la empresa participante, establecidas en el acuerdo.
- El estudiante que desee participar debe saber que la modalidad dual refiere a un grupo con diferentes condiciones, en las que la distribución temporal de la formación en el centro educativo y en la compañía puede variar durante el ciclo. Al mismo tiempo existen criterios de selección para ocupar los puestos, también debe saber que tiene un tutor en el centro de formación y un tutor en la empresa durante su, y que deberán comprometerse con el calendario y el horario establecidos en el acuerdo.

### **CENTROS DE FORMACIÓN**

Pueden participar en la formación dual los Centros docentes autorizados para impartir ciclos de formación profesional que establezcan convenios con empresas del sector correspondiente.

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.

**Obligaciones** de los centros educativos:

- Prestación de servicios de formación con el correspondiente componente de formación teórica y práctica en módulos especializados, y para ser llevados a cabo de acuerdo con el estándar de formación profesional, los planes de estudio y el currículo en vigor;

- Asegurar los recursos humanos necesarios para la formación teórica y práctica de los alumnos, organizados por la unidad educativa;
- Proporcionar un coordinador docente por grupo de estudiantes en formación práctica, responsable de supervisar la formación de los operadores económicos;
- Proporcionar trabajo y equipo de protección a los alumnos durante unos períodos de formación realizados en la unidad educativa;
- Garantizar la seguridad y la salud de los alumnos durante períodos de formación llevados a cabo en la unidad educativa;
- Asegurar las condiciones necesarias y la contratación de los gastos relacionados con la evaluación y certificación de los estudiantes con respecto a los exámenes en las unidades educativas.

En los proyectos de FP 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.

- En **ESPAÑA**, por ejemplo, la formación debe ser suministrada por una Centro de FP como recoge el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre. También es posible formar en la empresa cuando hay instalaciones adecuadas y personal con una formación adecuada de conocimientos técnicos y didácticos. En cualquier caso, la empresa debe estar autorizada a ofrecer dicha formación y / o estar acreditado como centro para impartir certificados profesionales.

- En **ITALIA**, como se mencionaba anteriormente, gracias al acuerdo firmado en la Conferencia Estado-Regiones en septiembre de 2015, la Dirección General de Gobierno inició un piloto con 300 centros de formación profesional a nivel nacional del país, para permitir a 60.000 jóvenes adquirir una cualificación o un título profesional.

La construcción del sistema orgánico entre el mundo de la educación y la formación y actores del mercado laboral, se está convirtiendo en realidad. La empresa que elige convertirse en colaborador de la dual podrá beneficiarse de incorporar perfiles formados así como de salarios, impuestos e incentivos económicos.

- En **RUMANIA**, se ha aprobado la Estrategia Nacional de Competitividad 2014-2020, que propone "una visión global para el desarrollo / consolidación de la formación profesional inicial y continua".

La estrategia fue diseñada para aumentar en un 10% (60% en 2020 en comparación con el 49,8% en 2014) el porcentaje de estudiantes en la FP, y pasar de un 1,5% en 2014 al 10% en 2020 en lo que se refiere a la tasa de participación de los adultos en aprendizaje permanente.

Objetivos estratégicos:

- Aumentar la proporción de graduados en educación secundaria (el 60% en 2020, de un 45% en 2014)
- Aumentar el número total de estudiantes que participan en programas de desarrollo de innovación y aprendizaje, hasta 50.000 en 2020, frente a 40.000 en 2014
- Aumentar el número de estudiantes que participan en los programas de movilidad internacional - 4.600 en 2020, de 2.800 en 2014
- Reducir la tasa de abandono en FP y alta tecnología a 2% en 2020 (de 4,2% en 2014)
- Aumentar la tasa de empleo de los jóvenes de 20 a 34 años que no están incluidos en el sistema de educación y formación a 63% en 2020 (frente al 57,2% en 2014)
- Cualificación profesional de alrededor de 54.000 jóvenes empleados, algunos sin ningún tipo de educación.

## EMPRESAS

Empresas interesadas en participar en la formación dual deben demostrar que cumplen con los requisitos de personal y de carácter operacional y técnico. En los sistemas de formación profesional de Alemania y Austria, e incluso España, estos requisitos son establecidos por ley, y los órganos pertinentes deben comprobar si se cumplen.

La empresa que participe en la Formación Profesional Dual, debe ofertar al menos 1 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 Entidades Hostales posibles pueden ser:

- 1 Empresas
- 2 Asociaciones de Representación
- 3 Cámaras de Comercio
- 4 Organismos Públicos y Privados

El objetivo es crear una relación continua y orgánica entre: el sistema educativo, la formación profesional y el mercado de trabajo, y promover un modelo que ve a las empresas activas en el campo de la educación y la formación.

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 tributos nacionales y autonómicos.

- En **ITALIA**, desde el punto de vista jurídico entre Empresa y Trabajador, si ninguna de las partes se retira en los términos establecidos, la relación continúa con el fin de obtener una cualificación profesional sobre la base de perfiles o cualificaciones profesionales del sector de referencia, según lo exigido por los convenios colectivos en vigor.

- En **RUMANIA**, las empresas se enfrentan a una grave escasez de mano de obra. Las empresas de reclutamiento trasladan a miles de empleados de las zonas de baja inversión a las vinculadas a la infraestructura de la economía europea; y las empresas, especialmente aquellas con capital externo, ya han comenzado a construir un sistema de formación dual para preparar su fuerza de trabajo. La educación dual permite la transferencia a la educación teórica o tecnológica y viceversa, en cualquier etapa de la formación, lo que debería estimular la matrícula en las escuelas profesionales para que Rumania pueda resolver en pocos años la escasez de mano de obra cualificada, déficit que es uno de los principales obstáculos para atraer la inversión.

La empresa, con el fin de inscribirse en el contrato de aprendizaje, debe seguir un conjunto de obligaciones:

- Verificar si está en posesión de los requisitos previstos por la legislación vigente - el decreto legislativo 81/2015 y el convenio colectivo nacional.
- Además, la empresa, en constante colaboración con la institución educativa, debe firmar un protocolo con el centro de formación profesional y definir el plan de formación individual, en el que también se indica el tutor.
- Una vez seleccionado el aprendiz, es posible estipular el contrato y enviar el aviso de contratación obligatoria.
- Corresponde al contratante organizar y gestionar la formación interna de acuerdo con la formación

Los operadores económicos que celebran contratos de asociación con centros educativos se benefician de las facilidades fiscales, tributarias y de cotización correspondientes al presupuesto estatal, al presupuesto de seguridad social, a los presupuestos de fondos especiales o a los presupuestos locales, de acuerdo con las disposiciones legales. Las unidades en las que se organiza la formación profesional son determinadas por las inspecciones escolares, en consulta con las autoridades locales de la administración pública teniendo en cuenta las tendencias de desarrollo social y económico de las regiones, documentos estratégicos y técnicos sobre la formación profesional, así como las demandas de las empresas interesadas en formación profesional.

Para la formación profesional, cada alumno, o padre, tutor o tutor legal del alumno menor, concluye un contrato de formación práctica individual con la empresa y el centro educativo, regulado por una metodología específica desarrollada por el Ministerio de Educación Nacional e Investigación Científica, con previa consulta de representantes designados por las empresas y estructuras asociativas de las autoridades de la administración pública local, y aprobado por orden del ministro.

La empresa informará sobre los acuerdos a los representantes legales de los trabajadores, los contratados para la formación y el aprendizaje y la publicación y el contenido de la actividad de formación.

El titular de la empresa debe tutorizar el desarrollo de la actividad formativa, ya sea él mismo asumiendo esta función, ya sea designando entre su fuerza de trabajo, un tutor, siempre que en ambos casos, tengan las calificaciones y experiencia adecuadas para hacerlo. Las principales áreas de responsabilidad del tutor de la empresa son:

- Definir los objetivos de la formación según el perfil profesional
- Planificación de la formación
- Preparar y conducir la evaluación y el seguimiento de la formación
- Cumplir los requisitos legales, en su caso, relativos a la formación profesional, los menores y la juventud en la legislación laboral y el doble sistema de formación establecido para cada Estado.

Las empresas deben firmar un acuerdo con el centro de formación y el organismo designado por la administración educativa o laboral para impartir formación y con la persona trabajadora.



#### 4. SELECCIÓN DE ALUMNOS

La selección de los alumnos para cursar formación profesional dual se realiza 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.

En función a las plazas ofertadas en cada ciclo formativo, se realizará un procedimiento de selección conforme a unos criterios establecidos al efecto, fijados, como se ha indicado, de común acuerdo por la empresa y el centro de formación, entre los cuales figurará necesariamente el rendimiento escolar de los solicitantes expresados en términos de 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 la capacidad para el trabajo en equipo, la creatividad, la innovación y la toma de decisiones.

Los alumnos, una vez seleccionados por las empresas formalizarán seguidamente 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.

En los países DUAL-T:

- **ESPAÑA.**- El centro de formación y la empresa establecen las partes del título que se celebrarán en la empresa. La distribución de los temas a impartir está contenida en el convenio entre el centro de formación y la empresa. En general, el centro de formación imparte los conocimientos teóricos mínimos y esenciales y la empresa completa el resto, especialmente los vinculados al desarrollo de competencias relacionadas con el trabajo. Por lo tanto, ambas partes se coordinan para llegar a un acuerdo sobre el contenido, cumpliendo con el contexto específico de la cualificación profesional y las normas específicas de cada Comunidad Autónoma.

Hay diferentes maneras de distribuir la duración de la formación entre la empresa y el centro de formación. Por lo general, la duración de un ciclo de doble formación es de dos años, aunque la regulación le permite ser de hasta tres. También hay centros con dos grados de la misma Formación Profesional Dual en tres años. El tiempo de trabajo en la empresa debe ser al menos el 33% de las horas de entrenamiento establecidas para el título; Este porcentaje puede ser ampliado dependiendo de las características de cada ciclo profesional y de negocio.

Por ejemplo, en Madrid, el modelo desarrollado se basa en el primer año de formación en el centro de formación y un segundo año por lo general los estudiantes se mueven por completo en la empresa.

- **ITALIA.**- La Ley no. 107/2015 ha sistematizado la alternancia del trabajo escolar en los cursos del segundo ciclo, introduciendo la obligación para los alumnos del segundo bienio y del último año de realizar alternativamente un horario mínimo de 400 Horas para los institutos técnicos y profesionales y 200 horas para las escuelas secundarias, que se incluirán en el plan de la oferta de tres años. La alternancia se lleva a cabo por actividades dentro y fuera de la escuela, en un camino ideal desde el laboratorio didáctico y llegando a la colaboración entre escuelas, estudiantes y empresas de acogida. El camino es monitoreado a través de la colaboración entre los sujetos involucrados, en el que el papel del tutor de la escuela y la empresa es de particular importancia. Este sistema ha permitido optar por un modelo de formación dual en el que la alternancia en el lugar de trabajo será "reforzada" por períodos de aplicación práctica con un empleador no inferior a 400 horas al año.

- **RUMANIA.**- La educación dual está dirigida a los estudiantes que se han graduado en el octavo grado.

Para los estudiantes de formación práctica que han completado un contrato individual con un operador económico, y un compañero de práctica escolar. La formación profesional está organizada para los titulares de las cualificaciones profesionales de nivel 3 (operador de numerador, soldador, electricista de bajo voltaje, cocinero, minorista, etc.) por parte de operadores económicos que solicitan una doble formación.

La formación teórica se lleva a cabo dentro de la escuela y la formación práctica por el operador económico, como sigue:

- en primer año 20% de formación en la empresa y 80% en la escuela.
- en el segundo año el 60% de formación en la empresa y el 40% en la escuela.
- en el tercer año el 70% de formación en la empresa y el 30% en la escuela.

Los estudiantes de formación profesional de doble nivel se enfrentarán, después del primer semestre del segundo año de formación profesional, a una evaluación intermedia que demuestre el nivel de formación teórica y práctica. Los estudiantes que no promocionen a partir de la evaluación intermedia participarán en programas de formación correctiva, en la escuela para el componente teórico y en el operador económico para el componente de formación práctica, al final de los cuales se volverán a evaluar.

- **ALEMANIA.**- Hay más de 400 trabajos calificados aprobados. Para cada trabajo calificado hay una orden de educación y un currículo de marco educativo. Estos son compilados por diferentes comités (asociaciones de empleadores, sindicatos, organizaciones centrales, institutos, etc.) bajo la dirección del Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB). Después de la votación con éxito de la orden de la educación esto es dado por el BIBB a la licencia al Bundestag alemán. Sólo después de la votación en el Bundestag alemán se declara una orden de educación obligatoria.

La orden educativa regula los siguientes puntos de la educación:

- reconocimiento estatal del trabajo calificado
- período de formación
- objetivo educativo
- trabajo calificado
- currículo del marco educativo
- exámenes finales o examen de certificación de aprendizaje

El período de formación en la doble formación profesional es con el número predominante de las ocupaciones 3 o 3,5 años. Pocas ocupaciones están entrenadas 2 años. Con estas ocupaciones siempre se da una posibilidad para la adquisición de la ocupación plena, es decir, la prolongación de la formación profesional para aprender la ocupación completa.

#### 4.1 CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS PROFESIONALES

La **cualificación** se puede definir como el “conjunto de conocimientos y capacidades, incluyendo comportamientos y habilidades, que los individuos adquieren durante los procesos de educación y formación”. Se trata de la capacidad potencial para desempeñar o realizar las tareas correspondientes a una actividad o puesto.

En las **competencias**, se tienen en cuenta algunos ámbitos del conjunto de conocimientos y habilidades necesarios para obtener determinados resultados o productos requeridos en una situación específica. Hace referencia a “la capacidad real de la persona para dominar el conjunto de tareas que configuran una función concreta”.

Para identificar la cualificación que precisa un puesto de trabajo, se puede usar el análisis ocupacional, cuya finalidad es inventariar el conjunto de tareas que componen una ocupación. Por su parte, la identificación de las competencias, se basa en los resultados y los objetivos de la organización, y en definitiva, en las tareas, conocimientos, habilidades y destrezas necesarias.

El aprendizaje en el puesto de trabajo, es un proceso estructurado para el desarrollo de las competencias profesionales de las personas de un centro de trabajo. Implica una estrecha colaboración entre: los centros de formación, los centros de trabajo y los alumnos.

Este proceso, se realiza directamente en el centro de trabajo y permite el desarrollo tanto de competencias específicas (diferentes según los sectores de actividad, y de las empresas) como las competencias transversales (como trabajo en equipo, planificación y organización, comunicación, etc.).

#### 4.2 ACREDITACIÓN DE LA FORMACIÓN

La cualificación o competencia profesional adquirida será objeto de acreditación en los términos previstos en el artículo 11.2.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la actividad formativa inherente al contrato incluya formación complementaria impartida por la empresa, ésta podrá en su caso ser objeto de reconocimiento de acuerdo con el procedimiento establecido en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral.

Las cualificaciones o competencias profesionales adquiridas a través del contrato para la formación y el aprendizaje, quedarán recogidas en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

#### 4.3 CONVENIOS

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 que firma este convenio es 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 fuera la que toma la iniciativa en el proyecto, deberá entonces seleccionar los centros de formación (de entre los centros autorizados), los 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, al menos, contemplar:

- ⇒ 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.
- ⇒ Indicación de la correspondiente modalidad de desarrollo de la formación profesional.
- ⇒ 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 participantes.
- ⇒ Los 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.

En el supuesto que la formación se imparta en la propia empresa, según lo contemplado en el artículo 18.4 del Real Decreto 1529/2012, el acuerdo se suscribirá entre la empresa y la persona trabajadora, adecuándose su contenido a este supuesto.

---

*Hay tres documentos que debe firmar la empresa participante en el proyecto de formación profesional dual:*

- *Convenio con la Administración Educativa competente.*
- *Convenio con el Centro de Formación (para cada alumno).*
- *Acuerdo con el alumno (contrato o beca).*

---

El Consejo de la Unión Europea solicitó que el acuerdo con el alumno y los centros que ofrezcan el período de prácticas incluyera los objetivos didácticos, las condiciones de trabajo, recibidas o no, los derechos y obligaciones de las partes en virtud de la legislación y duración nacionales y europeas aplicables.

En **ITALIA** también deben actualizarse los aspectos fundamentales del contrato de aprendizaje previsto por la ley.

Estos incluyen:

- El contrato debe ser por escrito, así como el plan de formación individual. Debe ser preparado por la institución de formación con la participación de la empresa.
- Además, la duración mínima del contrato de aprendizaje es de seis meses.
- También se respetan los límites numéricos de los aprendices. Por ejemplo, el empleador con al menos 10 empleados, 3 aprendices deben ser contados cada 2 empleados especializados o calificados al servicio del mismo empleador.

En **RUMANIA**, el aprendizaje en el lugar de trabajo se celebra por un período determinado de tiempo y representa un contrato de trabajo individual de un tipo particular.

Bajo este contrato individual de trabajo:

- El empresario se compromete a garantizar el pago al aprendiz y su formación profesional en una profesión de acuerdo con su ámbito de actividad.
- El aprendiz se compromete a formarse profesionalmente y a trabajar con el que firma el contrato de aprendizaje en el lugar de trabajo.
- Los objetivos de la formación a través del aprendizaje en el lugar de trabajo son:
  - ofrecer a los interesados, mayores de 16 años, la posibilidad de obtener una cualificación en el sistema de formación profesional de adultos, lo que permite el empleo y la formación continua;
  - permitir a los empleadores proporcionar mano de obra calificada y de calidad, de acuerdo con sus propias necesidades;
  - facilitar la integración social de las personas mayores de 16 años, de acuerdo con las aspiraciones profesionales y las necesidades del mercado de trabajo;
  - garantizar un nivel adecuado de seguridad para los interesados mayores de 16 años, para resolver el problema de los mercados de trabajo segmentados;
  - contribuir al crecimiento, la creación de empleo, la cohesión social y la realización personal;
  - promover el diálogo social y contribuir al desarrollo de asociaciones a nivel local.

Si nos fijamos en el sistema dual de Alemania, el contrato:

Concluye entre una empresa educativa y el aprendiz. Si el aprendiz es menor de edad, sus representantes legales deben firmar el contrato de educación. Todo contrato educativo debe contener los siguientes puntos:

- nombre y dirección de la empresa educativa
- nombre del instructor
- nombre y dirección del alumno
- fecha de nacimiento del alumno
- trabajo calificado aprobado para ser aprendido
- Período de formación de acuerdo con el marco de trabajo del trabajo calificado
- nombre y lugar de la escuela de comercio
- número de días festivos del alumno
- horas de trabajo diarias o semanales del alumno
- la remuneración mensual del alumno por cada año lectivo
- firmas de los socios contratantes

En el caso **ESPAÑOL** mencionar que repetimos los requisitos que ya hemos mencionado y anotar que en el sistema español puede variar según la Comunidad Autónoma.

## 5. EL ALUMNO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

En la formación profesional dual, el alumno asume un protagonismo muy relevante sobre su propio itinerario y experiencia formativa, especialmente a través de su tutor y los diferentes profesionales en la empresa.

La matriculación en el centro de formación permite al alumno, su participación en el itinerario de Formación Profesional Dual, siendo necesaria también la aceptación por parte de la empresa mediante la firma del acuerdo de colaboración (o en su caso, de un contrato laboral).

La estancia del alumno en el centro de trabajo, requiere la coordinación de diversas actividades para hacer del proceso de aprendizaje una forma eficaz para el desarrollo de las competencias profesionales.

### 5.1 OBJETIVOS DEL ALUMNO

La formación profesional, en el sistema educativo, tiene por finalidad 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.

La formación profesional contribuye a que los alumnos adquieran capacidades que les permitan:

- ⇒ 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, así como prevenir 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.

---

*En general estos alumnos, tienen como meta, formarse para incorporarse al mundo laboral. Durante la formación se les capacita no sólo en materias teóricas sino además en aptitudes que les ayuden a adaptarse durante toda su vida laboral y a los cambios que puedan surgir.*

---

## 5.2 CARACTERÍSTICAS/ PERFIL DEL ALUMNO

El alumno que forme parte de un programa de Formación Profesional Dual, es conveniente que dispongan de unas ciertas actitudes como son:

- Madurez intelectual y emocional.
- Sentido de responsabilidad para su formación.
- Proactivo.
- Comprometido.
- Tolerante.
- Empático.
- Construye su conocimiento a través de la práctica.
- Asertivo.
- Sentido de pertenencia.
- Trabajo colaborativo y participativo.

## 5.3 DERECHOS Y OBLIGACIONES

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 presentes 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.

El alumno, debe disponer de los elementos de prevención de riesgos laborales, la empresa le proporcionará los EPIS y los elementos de seguridad cuando se requieran.

Por otro lado, los alumnos y tutores legales, en su caso, deberán adoptar el compromiso de cumplir las condiciones del proyecto y de la empresa participante establecidas en el convenio que firman.

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

El alumno deberá asistir al menos al 85% de las clases establecidas (o lo acordado en el convenio) incluyendo la formación en el centro de trabajo. Deberá realizar sólo las actividades que su tutor le indique, siempre y cuando estén dentro del plan de desempeño de la empresa.

Queremos destacar el sistema **ALEMAN**:

Derechos del aprendiz durante la educación:

- la provisión de equipo de trabajo y examen, así como la ropa de trabajo necesaria para la ocupación por parte de la empresa educativa.
- derecho a una actividad física adecuada para la educación.
- derecho de un informe al final de la educación.
- deber de cuidado por parte de la empresa educativa - observancia de las normas legales para la protección de accidentes y salud.
- derecho a un reembolso mensual adecuado.
- exención por parte de la empresa educativa de la escuela profesional, instrucción entre empresas para la formación profesional y tutoría.
- realización de obras que promuevan el objetivo educativo.
- opciones especiales de despido en el período de prueba.
- reclamo de vacaciones:

- por lo menos 30 días de vacaciones, si el menor se encuentra al inicio del año calendario que aún no tiene 16 años
- por lo menos 27 días de vacaciones, si el joven está al inicio del año calendario aún no tiene 17 años
- por lo menos 25 días de vacaciones, si el menor se encuentra al inicio del año calendario de 18 años de edad

Deberes del aprendiz durante la educación:

- Obligación para la cuidadosa implementación de todas las obras y asignaciones transferidas
- Observancia de las instrucciones del instructor
- Tratamiento cuidadoso de todas las máquinas, utensilios y objetos
- Cumplimiento de las normas de protección de la seguridad y la salud en el trabajo, así como de la prevención de incendios (para el cual el alumno se imparte una vez al año)
- Asistencia al horario de las escuelas de trabajo, instrucción interempresarial para la formación profesional así como cuando se requiera de la tutoría
- Apropiación del conocimiento especializado en teoría y práctica
- Preservación del silencio a través de secretos comerciales
- Servicio de cuidado
- Tener un registro diario en un cuaderno de informes

Nos gustaría terminar esta sección con las recomendaciones de la Carta Erasmus + de derechos y deberes. La Carta Estudiantil destaca los derechos y obligaciones de los estudiantes que participan en Erasmus +, informa a los estudiantes de Erasmus sobre lo que tienen derecho a recibir y lo que se espera de ellos durante su asignación para estudios y / o prácticas:

- Debe identificarlo claramente y verificar sus derechos y obligaciones en su acuerdo.
- Hay diferentes personas trabajando en su institución de envío y recepción que proporcionan apoyo a los estudiantes de Erasmus +.
- Dependiendo de la naturaleza del problema y del momento en que suceda, la persona de contacto o responsable en su institución o anfitrión (en el caso de los alumnos) estará dispuesto a ayudarle. Sus nombres y detalles de contacto se especifican en su Acuerdo de aprendizaje.
- Hacer uso de los procedimientos formales de quejas en la institución que envía, si es necesario.
- Si su institución de envío o recepción infringe las obligaciones establecidas en la Carta Erasmus de Educación Superior o en su convenio de subvención, puede ponerse en CONTACTO CON SU AGENCIA NACIONAL.

## 6. PROCESO FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

Uno de los aspectos característicos 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. Por ello el responsable de la empresa y el tutor del centro de formación han de acordar los contenidos, actividades, resultados de aprendizaje y criterios de evaluación que acoten el plan formativo.

La metodología didáctica de la Formación Profesional debe promover en 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”. La organización de los contenidos de cada uno de los módulos debe ser definido en torno a los procesos reales de trabajo.

El proceso de formación se diseña en Unidades de Trabajo, basándose en el desarrollo de contenidos de tipo conceptual, actitudinal y en la realización de una serie de actividades (individuales o en grupo) para potenciar el proceso de

---

*Si escucho, olvido; si veo, aprendo; pero si lo hago, lo entiendo.*

---

autoaprendizaje así como el de búsqueda y utilización de la información.

Se prioriza la funcionalidad del aprendizaje, para que permitan al alumno el acceso a conocimientos nuevos y asegurar que puedan ser utilizados en las circunstancias reales que el alumno necesite. La funcionalidad del aprendizaje no es sólo la construcción de conocimientos útiles, sino también el desarrollo de habilidades de aprendizaje, es decir la habilidad de aprender a aprender.

La metodología puede basarse en los siguientes puntos, como base de desarrollo:

- ⇒ Diagnóstico del nivel inicial del alumno. Permite determinar lo que el alumno conoce sobre el tema a tratar, en qué grado y sus ideas previas.
- ⇒ Exposición. Por parte del tutor del centro de formación se exponen los conceptos clave sobre los que el alumno construye su aprendizaje.
- ⇒ Debates o puestas en común sobre trabajos realizados individualmente o en grupo que sirve de reflexión sobre los contenidos de una Unidad.

Este proceso de reflexión 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 trabajando 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.

### 6.1 EL TUTOR DE EMPRESA

La figura del tutor de empresa es fundamental, es el que asegura el proceso de aprendizaje que se realiza en la empresa. La empresa debe designar a cada alumno un tutor. Este tutor es responsable de la programación y el seguimiento del alumno y además será el nexo de unión con el tutor del centro de formación. De forma conjunta, ambos tutores con el propio alumno llevarán a cabo el proceso de certificación del aprendizaje.

Los tutores de empresa tendrán como principales funciones:

- ⇒ Asegurar la coordinación de las actividades y programa formativo con el Centro de Formación.
- ⇒ Dirigir las actividades formativas que sigue el alumno durante su estancia en la empresa.
- ⇒ Generar motivación e implicación en los alumnos en los puestos de trabajo que desempeñan.
- ⇒ Acompañar a los alumnos y ser su punto de referencia en la empresa.
- ⇒ Evaluar el progreso de los alumnos, formando parte así de la evaluación final obtenida por parte de los alumnos.
- ⇒ Elaborar un informe de desempeño profesional del alumno en su puesto de trabajo.

### 6.2 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROCESO FORMATIVO

Se entiende por evaluación del alumno, el proceso por el cual se califica el grado de cumplimiento con los objetivos formativos establecidos. El seguimiento del proceso formativo lo realiza 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, acordada entre el centro de formación y el centro de trabajo, e integrada por el "Programa Formativo", 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. En esa ficha puede quedar reflejado:

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

## 7. INFORMACIÓN DE INTERÉS PARA ESTUDIANTES EN INTERNET

- Traineeships for students (ERASMUS+ PROGRAMME):

[http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities-for-individuals/trainees/students\\_en](http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities-for-individuals/trainees/students_en)

- The Erasmus+ Student Charter is available in:

[http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/content/erasmus-student-charter\\_en](http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/content/erasmus-student-charter_en)

- EUROPASS (A document to present your skills and qualifications effectively and clearly):

<http://europass.cedefop.europa.eu/>

- European Youth: Information and opportunities for young people across Europe.

<http://europa.eu/youth/>

- EUROGUIDANCE: The Euroguidance Network provides support in the areas of learning mobility and lifelong guidance development within education, training and employment

<http://www.euroguidance.eu/>

- Learning opportunities and qualifications in Europe. The European Qualifications Framework (EQF) is a translation tool that helps communication and comparison between qualifications systems in Europe.

[https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f\[0\]=im\\_field\\_entity\\_type%3A97#](https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f[0]=im_field_entity_type%3A97#)

- ESAA: Erasmus+ student and alumni association:

<http://www.esaa-eu.org/about/>



*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.*

## BIBLIOGRAFÍA

- ⇒ Confederación de empresarios de Aragón. 2014. “Metodología para proyectos de formación profesional dual”.
- ⇒ Gobierno de Aragón. 2014. “La formación profesional dual. Guía didáctica”.
- ⇒ IESE y Citi Foundation. “La formación profesional dual como reto nacional”.
- ⇒ ADIMAD. 2012 “Formación profesional sistema dual: análisis, reflexión y propuesta para un debate”.
- ⇒ Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- ⇒ DualVet. Fundación San Valero. “Formación Profesional Dual”.
- ⇒ CEDEFOP. 2000. “The role of the tutor from a Community perspective”
- ⇒ Junta de Andalucía. 1995. “La Acción Tutorial”.
- ⇒ Cámara de Comercio. “Manual de Formación en Centros de Trabajo. Guía para el tutor de empresa”.
- ⇒ Maitre. “Manual de Formación del Mentor”
- ⇒ Servicio Navarro de Empleo. 2013. “Tutor de empresa en la formación para el empleo en Navarra”.
- ⇒ CEDEFOP. “Guiding principles on professional development of trainers in vocational education and training”.
- ⇒ Beatriz Valderrama y Eva Icarán. “Mentoring y acción tutorial”
- ⇒ Revista Docencia Universitaria. VOI 10 (2). Mayo Agosto 2012
- ⇒ CIDEA. “Guía para el aprendizaje en el puesto de trabajo”
- ⇒ Cámaras de Comercio. “Guía de Formación Dual”
- ⇒ Agrupación de Desarrollo “Periplos” de la iniciativa Comunitaria Equal. “Guía docente en formación dual”.
- ⇒ Club Excelencia en Sostenibilidad. 2015. “Guía práctica para la implantación de metodologías de formación profesional dual en la empresa”.
- ⇒ Ciclo de grado superior. Procesos y calidad en la industria alimentaria. Departamento de Industrias Alimentarias. ISE Lope de Vega (2014-15).