

Formación, Juventud y Empleo



Fundación
Bertelsmann

Buenas prácticas

Publicación elaborada por el periódico MAGISTERIO

6 de abril de 2016

La Fundación Bertelsmann, bajo el lema "Por el empleo juvenil", trabaja para crear una Alianza en favor de la Formación Profesional dual. La crisis económica en España ha tenido una incidencia en el empleo mucho mayor que en otros países europeos, con una tasa de desempleo ju-

venil que supera con creces la media europea. Una de las claves para que la FP dual sea eficiente está en la implicación de las empresas: el país necesita que éstas se involucren más y mejor para conseguir superar el 3% que representa hoy este modelo formativo en España.

Disecionando con mirada atenta ejemplos de rutilante éxito dual

RODRIGO SANTODOMINGO

La FP dual comienza a alcanzar un cierto grado de madurez en España, y en el terreno abonado hace unos años afloran ya un buen puñado de experiencias de éxito. Son casos variopintos pero que presentan algunos elementos comunes que permiten atisbar una suerte de esencia de la buena práctica dual. Como dice Guillem Salvans, project manager de la Fundación Bertelsmann (FB), "no existe una fórmula exacta para asegurar el éxito", pero sí "condiciones de partida y a medio plazo" observadas en la mayoría de programas duales bien aterrizados.

Sobrevolando otros factores, aparece el "liderazgo y la voluntad de innovación tanto por parte de las empresas como de los centros", señala Salvans. En el caso de los líderes empresariales que impulsan proyectos formativos en alternancia, resulta crítico que estos perciban la dual como "una posibilidad de crear cantera y como una buena inversión, y no como una posibilidad de sustituir trabajadores", añade.

Planificación y cooperación son otros dos conceptos que han de aparecer consolidados en cualquier programa dual que aspire al éxito. El primero permite, por ejemplo, saber con certeza "el itinerario que hará un aprendiz durante su estancia en la empresa" y armonizar "los tiempos del sistema educativo y del entorno productivo, que a veces son muy diferentes", continúa Salvans. Por su parte, la cooperación es condición *sine qua non* en la relación centro-empresa (sobre todo en la interrelación entre tutores), pero también a la hora de crear proyectos colaborativos



que impliquen a más de una compañía con el objetivo de integrar el conjunto del currículum.

Ayudas

Muy importante se antoja asimismo, en opinión del project manager de la FB, contar con una "cantidad suficiente de profesionales" que "realicen un buen seguimiento del proyecto en los centros", así como que el tutor de empresa obtenga el "reconocimiento interno" necesario para desarrollar con eficacia la tarea que se le ha encomendado.

Respecto a los escollos que dificultan el camino hacia el buen hacer de los programas duales, algunos se derivan de la corta vida de este modelo formativo en nuestro país. Es el caso de la "escasa información con que cuentan las empresas, a veces también, los centros" a la hora de implantar sus propios proyectos, o de la ausencia de reconocimiento oficial en la formación de los tutores de empresa. Más aún, la convivencia del itinerario dual y tradicional en un mismo ciclo añade complejidad a los centros que optan por una renovación de su oferta de FP.

Mediante su apuesta por la creación de una alianza que reúna a empresas y centros con vocación dual en una misma plataforma, la FB se ha convertido en uno de los principales altavoces en España a la hora de difundir buenas prácticas en este campo. Dan fe de ello actos como el celebrado el pasado marzo en Barcelona (ver páginas centrales de este suplemento), el cual constituyó una oportunidad inmejorable para acercarse a la realidad dual mediante el conocimiento de siete casos de éxito.

FOTOS: SHUTTERSTOCK

jornada

Cantera flexible para moldear al trabajador desde el origen

Una *start-up* con apenas cinco empleados que ve en la FP dual una oportunidad única para formar, durante sus periodos de expansión, nuevos empleados con un perfil bien concreto. Al otro lado del espectro, una multinacional consolidada que concibe su aventura dual como una forma de mejorar la empleabilidad juvenil en el marco de su estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Entre medias, un sinfín de combinaciones relativas al origen de la apuesta dual, pero también en cuanto a tamaño de la empresa, relación con el centro educativo, adaptaciones curriculares y ese largo etcétera que convierte a los programas duales en una apuesta elástica y siempre ajustada a las necesidades de los agentes implicados.

Los asistentes a la jornada *¿Quieres Formar una Cantera de Profesionales?, Conoce los Requisitos para Implementar la FP Dual*, organizada a mediados de octubre por la Fundación Bertelsmann y la patronal catalana Foment del Treball Nacional, pudieron conocer de primera mano un puñado de experiencias de éxito a la hora de poner en marcha proyectos vinculados a esta modalidad formativa. Todas ellas, por cierto, localizadas en Cataluña.

Siete empresas y sus respectivos centros educativos rotando por otros tantos grupos compuestos por una audiencia variopinta: empresas, institutos, representantes de las administraciones... La dinámica de los microtalleres permitió una interacción entre ponentes y público muy fluida, ágil en su mejor acepción, flexible como metáfora de la esencia dual.

Afirmación con hechos

Afloraron en la imponente sede barcelonesa de Foment del Treball Nacional un buen número de interrogantes tras las breves explicaciones de las buenas prácticas a cargo de representantes de las empresas y sus centros asociados. Volaron por el ambiente todas esas dudas que acechan a las compañías que piensan en poner en marcha un programa dual: ¿podré contextualizar el currículum? ¿y seleccionar al alumnado? ¿necesitaré una buena sintonía con el centro? Las respuestas afirmativas emergieron no como ente abstracto, sino en forma de realidad transmitida por sus protagonistas.

Surgieron, al principio de las explicaciones de los siete tandems empresa-centro, las motivaciones que empujaron a

las compañías a lanzar su oferta dual. Como decíamos, las posturas oscilaron entre, de una parte, la posibilidad de reclutar plantilla tras un conocimiento exhaustivo del candidato y, de la otra, la opción de contribuir al bien común.

El gigante multisectorial Unilever (centro asociado: IES Torre Roja, Viladecans) encarnó la segunda postura y dejó bien claro que, amén de que la empresa pueda llegar a contratar a sus alumnos duales, su principal aspiración se enmarca dentro de su actividad de RSC. Un compromiso con un objetivo claro: que lo que se enseña en la escuela sea "relevante" para el mundo del trabajo.

En el otro lado, el de aquellos que buscan en la dual una cantera donde moldear materia prima según sus necesidades, acompañaron a la pequeña firma tecno

Una jornada sirvió para exponer siete casos de éxito en FP dual

lógica Tímtul (centro asociado: "Jesuitas Educación", Barcelona) la empresa de artes gráficas Comexi (centro asociado: IES "Santa Eugenia", Girona) o el Grupo Navec (centro asociado: IES "Pere Martell", Tarragona). Este último admitió que su decisión de apostar por la dual fue "egoísta y basada en la propia necesidad" de formar un perfil específico de mecánico ajustador. Posición intermedia aseguró ocupar Gas Natural (centro asociado: IES "Illa del Banyols", El Prat de Llobregat), para quien la RSC es tan importante como el encaje del "espíritu dual" en su modelo formativo. Éste asume que el empleado aprende un 70% de conocimientos mientras trabaja, un 20% de otros compañeros y sólo un 10% en el plano teórico.

Una de las virtudes de la dual que las empresas afirmaron valorar especialmente es la flexibilidad que ofrece a la hora de idear ajustes curriculares que fusionen interés empresarial y prioridades formativas del alumno. Además de las firmas ya mencionadas, se manifestó en este sentido Adecat (centro asociado: IES



Los tandems empresa-centro plantearon sus programas de dual ante siete grupos de profesionales con diferente



jornada



perfil. MIQUEL TAVERNA



“Escuela Industrial”, Sabadell), un cluster del gremio de empresas dedicadas a la fabricación en serie de piezas mecanizadas. En un sector con una gran falta de personal cualificado, el nuevo título de dual incorpora un alto porcentaje de contenidos específicamente adaptados.

Coordinación

El carrusel de buenas prácticas que ofreció la jornada dejó patente un requisito para el éxito de los programas duales en el que el sentido común invita a pensar. No es otro que la excelente coordinación entre centro y empresa a la hora de definir qué contenidos imparte cada uno, cómo se evalúa y otros pormenores del

La cooperación centro-empresa se antoja una de las claves para el éxito dual

engranaje dual. Durante las explicaciones, los representantes demostraron una gran sintonía y dejaron patente que comparten un lenguaje común basado en objetivos que, a pesar de los diferentes enfoques, acaban convergiendo en el empeño por dotar al alumno de la mejor formación posible.

La coordinación centro-empresa acaba trascendiendo los imperativos legales de cualquier programa dual para transformarse en una relación estrecha a distintos niveles. Por ejemplo, a la hora de que trabajadores de la empresa reciban formación en el centro (tándem Grupo Navec-IES “Pere Martell”) o que profesores del instituto hagan lo propio en instalaciones de la compañía (Gas Natural-IES “Illa dels Banyols”). O en la cesión de equipamiento al centro por parte de la empresa para que la vertiente práctica de la formación académica disponga de medios adecuados.

Empresas y centros hablaron también de selección, y dieron a entender que, con las plazas disponibles actualmente, en algunos ciclos ir a un programa dual supone un auténtico privilegio para el alumno. El IES “Pere Martell” aseguró que ofrece formación dual a los mejores alumnos por expediente y por motivación, y que sólo pasan el filtro “los mejores”. Por su parte, Tintul ha ideado un sistema para seleccionar alumnado que establezca un reto sobre lenguaje de programación para que los estudiantes interesados demuestren su valía y nivel de implicación.

Otro foco de aprendizaje e inventiva sobre la dinámica dual tiene que ver con la capacitación de tutores de empresa. Unilever aseguró que selecciona para esta función a empleados “con un alto nivel de motivación ante un proyecto nuevo”. La multinacional procura que sus tutores de empresa asuman el “rol de formadores que ayudan a consolidar conocimiento”.

Superando retos con cooperación y un clima de confianza

La sucesión sin pausa de microtalleres durante la jornada ¿*Quieres formar una cantera de profesionales?* estuvo precedida de una presentación en torno a los grandes retos de la dual en Cataluña y el resto de España.

Arrancó la charla Manuel Rosillo, presidente de la Comisión de Formación de Foment del Treball Nacional, quien utilizó un símil futbolístico para referirse a la función de la FP dual como cantera de trabajadores cualificados: “Las empresas tienen que pensar en la dual como el Barça piensa en La Masía”. Rosillo expuso su visión sobre los requisitos que ha de tener este modelo formativo para garantizar su éxito. “Necesita estabilidad, legislación *ad hoc*, implicación de las empresas y seguridad jurídica”, dijo. Más aún, el presidente de la Comisión de Formación de la patronal catalana puso el acento en el compromiso de las empresas, que en su opinión “tienen que asumir su papel formador y concretarlo previendo cuántas plazas de dual pueden ofrecer por curso”.

Por su parte, la directora de la Fundación Bertelsmann, Clara Bassols, insistió en la necesidad de una triple coordinación en el engranaje dual: entre el centro y la empresa, entre empresas y con la administraciones. Bassols añadió que “hay que introducir los elementos de imaginación y creatividad” a la hora de diseñar programas duales, ya que estos “se pueden adaptar a las circunstancias concretas”.

El director general de Formació Professional Inicial i Ensenyaments de Règim Especial de la Generalitat de Catalunya, Melcior Arcarons, consideró que la palabra clave para que la aventura dual se consolide es “confianza”, sobre todo entre empresas y centros. Y ésta, afirmó, “no llueve del cielo, sino que surge de una colaboración efectiva entre los agentes implicados”. Arcarons citó algunos aspectos a evitar para que florezca y podamos “cultivar un clima de confianza”. El más importante, huir de la “controversia permanente sobre si nuestro modelo de dual es bueno o malo, mejor o peor que el alemán, sobre si las pymes pueden o no participar, etc”.



De izquierda a derecha, Clara Bassols, Manuel Rosillo y Melcior Arcarons. MIQUEL TAVERNA



De izquierda a derecha, Noura Aharchi, Glòria Deulofeu y Lluís Cilveti. MIQUEL TAVERNA

RODRIGO SANTODOMINGO
 Rizar el rizo de la flexibilidad dual. Eso han hecho la empresa de artes gráficas Comexi Group y el IES "Santa Eugènia", ambos ubicados en Girona. Ellos lo llaman "modelo trial", una apuesta que ejemplifica a la perfección la ductilidad de la formación en alternancia, siempre abierta a la imaginación y creatividad de los agentes implicados en cada proyecto.

La fórmula es simple: el grueso de la formación académica se desarrolla en el instituto, pero, durante el primer año, todos los alumnos del ciclo Impresión Gráfica y Converting también acuden a la empresa todos los miércoles para recibir allí algunas asignaturas como Flexografía o Laminado. Durante el segundo año, aquellos del programa dual pasan ya la mayoría del tiempo en la compañía para recibir el aprendizaje práctico que establece este modelo formativo.

"Al realizar la adaptación curricular, vimos que, en algunas materias, el conocimiento estaba en la empresa, no en el instituto, así que decidimos impartir esa parte del currículum en nuestras instalaciones", asegura Glòria Deulofeu, coordinadora académica en Comexi Group. "Parte de la formación académica se lleva a cabo allí porque ellos cuentan con alta tecnología y maquinaria actual, mientras que nuestro centro sólo tiene aquellos sistemas de impresión que puede costear", añade Noura Aharchi, profesora en el IES "Santa Eugènia".

Durante ese primer año, la formación que el alumno recibe en Comexi

empresa/centro

Comexi/Santa Eugènia: una apuesta conjunta hacia un modelo trial

Group corre a cargo de técnicos y se desarrolla en su Centro Tecnológico, no en áreas de producción, que es donde tiene lugar la formación propiamente dual. Los estudiantes están en todo momento acompañados por el tutor de centro, que supervisa que el currículum se imparte correctamente y evalúa al alumno mientras él mismo amplía sus conocimientos.

Dilema

El tándem "Santa Eugènia"/Comexi también ha sabido resolver el dilema entre formación global para el ámbito del ciclo y especializada en un campo concreto de ese ámbito. Los profesores del instituto se aseguran de que todos los

Agilidad frente a las necesidades de los sectores productivos

Un futuro prometedor pero plagado de retos a los que hacer frente. Así valoran los representantes de la empresa Comexi y del IES Santa Eugènia las perspectivas de la dual y de la FP en su conjunto en nuestro país. Glòria Deulofeu opina que los estudios profesionales deberían "responder con más agilidad a las necesidades de los sectores productivos", ya que aún hay "alumnos que

estudian ciclos sin salida en el mercado laboral o con currículos obsoletos". Por su parte, Noura Aharchi piensa que habría que actualizar los reglamentos contractuales-laborales que legislan sobre la relación alumno-empresa. "Existen desde hace mucho tiempo y en algunos aspectos no son capaces de responder a situaciones innovadoras", sostiene.

contenidos mínimos del ciclo se asimilana a lo largo del primer año. "No hay una empresa que sea multifuncional en todo el conocimiento que nosotros proporcionamos, por eso el currículum se da entero el primer año, cuando el alumno va a la empresa, se especializa en un área es-

Los alumnos realizan parte de su formación académica en la empresa

El engranaje dual actúa en torno al acompañamiento de un tutor y varios instructores

pecífica, aunque esto no quedareflejado en el título", explica Lluís Cilveti, jefe del departamento de Artes Gráficas en el "Santa Eugènia". "Es como si el primer año hiciese un grado y el segundo un máster", aclara Aharchi. "En la dual, el trabajo del profesor a veces queda un poco en la sombra, y es muy importante", explica Cilveti.

Previo al contrato dual, el alumno ha de recibir en la empresa su Formación en Centros de Trabajo. Este período de 120 horas (más corto que en otras modalidades de FP) sirve, según Aharchi, como "adaptación de la empresa al alumno y viceversa". Se antoja también el filtro ideal para que la empresa decida si quiere ofrecer al alumno que desarrolle allí su aprendizaje práctico.

Parte de la plantilla

Mientras realiza en Comexi Group su formación dual en las zonas de producción de la empresa, el estudiante está siempre acompañado por un instructor. "Son trabajadores que desempeñan eventualmente el papel de acompañamiento y formación del aprendiz, mientras que el tutor de empresa se ocupa del seguimiento formativo y de la evaluación en colaboración con el tutor de centro", afirma Deulofeu. La coordinadora académica de Comexi Group cuenta que su empresa "procura desde el primer momento que el alumno se sienta parte de la plantilla".

Algunos escollos que la empresa ha tenido que superar en su aventura dual tienen que ver con las particularidades del mundo educativo. "Durante la adaptación curricular, tuvimos que asimilar un montón de tecnicismos y dinámicas propias de la esfera de la Educación que a nosotros nos eran ajenos", dice Deulofeu.

Otro problema que aún permanece es el límite de edad, cifrado en los 18 años, para trabajar en entornos de riesgo que estipula la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Esto significa una criba que deja fuera de la opción dual a todos los alumnos menores. "Pedimos una exención formativa para que puedan formarse en la empresa con 16 años, tal y como se hacen en Alemania", concreta Aharchi.