



Modelo de Formación Profesional dual

EL MODELO de Formación Profesional dual goza de gran tradición y prestigio en Alemania y otros países del norte de Europa. Este modelo se basa en la alternancia de la formación en los centros educativos y en las empresas. En el Tema del Mes se analizan los pros y los contra de la FP dual en un país como España, con un tejido productivo y empresarial muy distinto del que existe en el norte de Europa. Aunque del modelo de la FP dual puedan extraerse aspectos positivos, se coincide en que los más prácticos es reforzar la oferta formativa y promover programas en los que se alterne el aprendizaje en los centros y en las empresas.

José Luis Giménez

Responsable de Formación Profesional
FE CCOO



José Luis
Giménez
Responsable FP
FE CCOO

El modelo dual de la FP alemana

La Formación Profesional adquiere una mayor atención en los momentos de crisis por su importancia para el empleo. Por ello es lógico detenernos a analizar sistemas de FP con prestigio internacional, como el alemán

ESTE MODELO suscita una gran aceptación social, como lo prueba el hecho que en Alemania el 60% de los jóvenes opten por este tipo de formación y que su tasa de paro juvenil sea de un 9,1%, siendo su índice de desempleo del 5,9%, cifras éstas muy alejadas de las de nuestro país.

Uno de los sistemas de FP, el alemán y el de otros países del norte de Europa-Suiza, Austria, Holanda, es el modelo de formación dual, que combina la formación en empresas y en centros educativos. Los alumnos siguen un programa formativo que desarrollan durante 1/3 de su jornada semanal en el centro educativo y 2/3 en la empresa. Las empresas ofertan las plazas formativas a través de un contrato de formación a los aspirantes que deseen convertirse en sus aprendices. Para ello han de disponer de formadores entre su personal y el Estado debe garantizar la formación en los centros educativos.

En la planificación de esta formación intervienen las empresas, los sindicatos y la Administración, en el marco del diálogo social. Por tanto, las empresas desempeñan un papel muy activo en la formación al com-

prometerse a garantizar el éxito en los exámenes al alumno que se realizan en las Cámaras de Comercio –con la colaboración de los formadores y los profesores–, donde finalmente se le expide el título. Se trata de un sistema cuya responsabilidad recae en la administración laboral y es fruto del consenso social, donde la empresa asume grandes compromisos, aportando los recursos financieros y humanos. Como contrapartida, las empresas obtienen la formación de sus futuros empleados y una desgravación fiscal.

Pero la FP dual alemana tiene sus ventajas e inconvenientes.

Entre las ventajas destacan la adquisición de las competencias en el propio lugar de trabajo, en íntima relación con las necesidades del mercado laboral; la gran especialización de la formación profesional. De hecho existen aproximadamente 350 titulaciones reconocidas de formación profesional; de ellas, 270 en el sector industrial, comercial o de servicios.

Además, la FP dual facilita el acceso al empleo, ya que muchos alumnos son contratados por las empresas

Ideas útiles

PODEMOS dejarnos embaucar por la FP dual alemana al señalar sólo los aspectos positivos, olvidando los negativos y su necesaria contextualización en nuestro país. No sólo por disponer de una FP dual, España va alcanzar el mismo estatus económico y productivo que Alemania. Sin embargo, es posible extraer de este modelo formativo algunas ideas útiles que podrían plantearse en el marco del diálogo social para vincular más la Formación Profesional al empleo.



donde se forman y fomenta el ahorro en recursos aportados por la Administración, que son aportados por las empresas. Esta formación resulta atractiva para los estudiantes que, además de formarse, reciben un sueldo de entre 500 y 800 euros y cotizan a la Seguridad Social.

Por último, y dentro del capítulo de ventajas de la FP dual, la implicación de las empresas permite el ajuste entre la oferta y demanda de cualificación en el mercado laboral.

Entre los inconvenientes reseñamos que la planificación de la oferta formativa, al ser propuesta por las empresas, se produce en un marco de selección de necesidades de personal, por lo que está muy vinculada a la coyuntura económica. Actualmente las empresas que más plazas ofertan de formación son las medianas y pequeñas, que tienen menor capacidad para contratar al aprendiz tras finalizar su formación.

Otro inconveniente es la complejidad tanto para la planificación de la oferta como para garantizar la calidad de la formación. La Administración educativa ha de garantizar un puesto escolar y el número no es regular cada año. Además, las empresas esperan los retornos a la inversión que puede conllevar en algunos casos una sobrecarga de trabajo a los aprendices.

Cada vez son menos las personas que se forman en el sistema dual. De hecho las especialidades sanitarias, educativas y las relacionadas con la atención a la dependencia en Alemania se forman en el sistema escolar.

La entrada en la formación se produce a través de la empresa. El estudiante debe encontrar un puesto ofertado por una empresa, lo que limita su capacidad de elección.

Finalmente, la FP dual propicia el alejamiento de los alumnos de sus domicilios para formarse. Una vez que han concluido su formación no suelen volver a sus lugares de origen, lo que produce desequilibrios territoriales y aumenta el riesgo de brecha social si no se introducen mecanismos de compensación.

Una experiencia de FP dual en el País Vasco



Carlos
Ortigosa
Profesor del IES
Zubiri-Manteo
de Donostia

EL PROGRAMA

“Ikasi eta Lan” (Estudiar y Trabajar) es una iniciativa conjunta de los departamentos de Trabajo y Educación y consiste en la creación de ciclos formativos de FP en los que se ofrece, simultáneamente, formación teórico-práctica en el centro educativo y experiencia laboral a través de un contrato indefinido y a tiempo parcial (20 horas/semana). Lleva funcionando desde el curso 2007.

Estos ciclos se imparten durante tres cursos escolares (1.940 horas de formación en el centro y 2.600 horas de trabajo con contrato). El programa lo fijan las empresas y el centro, ligado al ciclo formativo. La jornada anual se distribuye de manera que el estudiante-trabajador disfruta del periodo vacacional escolar, pero un mes en verano. No se realizan horas extras ni turnos de noche. La empresa designa un instructor que apoya al estudiante-trabajador y el centro, un responsable. La Junta de evaluación y seguimiento la integran los departamentos de Trabajo, Educación y Confesbank (la CEOE en el País Vasco).

El Gobierno vasco subvenciona a fondo perdido a la empresa cada contrato de trabajo con 7.250 euros por alumno para los tres años. El estudiante-trabajador percibe un salario según convenio.

Oficialmente, los objetivos son cubrir la baja tasa de sustitución y la dificultad para la incorporación de gente joven al mercado de trabajo, habiéndose llevado a cabo en estas profesiones industriales: Instalaciones Electrotécnicas, Producción por Mecanizado, Desarrollo de Proyectos Mecánicos, Mantenimiento de Equipo Industrial y Sistemas de Telecomunicación e Informáticos; además, se trata de potenciar la vinculación y adecuación entre la formación recibida en el

sistema educativo formal y los empleos a los que opta la población joven.

El programa arrancó con 100 alumnos en cuatro centros de FP de Gipuzkoa, a los que se sumó otro al año siguiente y terminó un año después (cursos 2008-12). La corta vida de esta experiencia (dos únicas promociones) hace suponer que las dificultades fueron grandes desde el principio, ya que los departamentos implicados (Trabajo y Educación) nunca han efectuado una evaluación pública de los resultados ni se ha explicado la causa de su efímera duración. Los motivos del fracaso estimado que se deben a la gran dificultad para encontrar empresas que se incorporasen al programa, ya que una necesidad puntual de unas comarcas guipuzcoanas fue considerada desde la Viceconsejería de FP como algo general al País Vasco, junto al efecto colateral de una avalancha de alumnos (del País Vasco y foráneos), atraídos por la contratación indefinida, a los que no se podía atender y, mucho menos, encontrar empresas que les contratasen.

Finalmente, el comienzo de la crisis, con las empresas en una fase de clara disminución de pedidos y/o con un ERE en marcha o manteniendo dificultosamente la plantilla, este programa generaba lógicos recelos en los sindicatos. Estas son algunas de las conclusiones de esta experiencia:

En el caso de generalizarse, se trataría de sistema insostenible para la Administración. Es cuestionable el que hubiera una voluntad real de esta generalización posterior, sino que más bien fue una nueva forma de propaganda política del anterior Gobierno nacionalista.

Una vez más, se observa la dicotomía política en la que se encuentra la FP entre Trabajo y Educación, con una concepción de esta etapa (en este caso muy ligada a una ideología conservadora) como de exclusivamente para el aprendizaje, y no educativa.