

La nueva dualización de la FP



Monserrat Milán.
Profesora de Secundaria de FOL

Una de las grandes novedades de esta Ley Orgánica de FP es que, desde la perspectiva de la enseñanza y el aprendizaje, centros docentes y empresas resultan equivalentes, en tanto comparten igual responsabilidad a la hora de procurar la adquisición de determinadas competencias, con independencia de la ponderación que pueda tener la empresa sobre la evaluación global (en el caso de Cataluña, un 10%)

Esta realidad supera con creces la mera colaboración o cooperación con los centros y va a obligar a las asociaciones empresariales a articular una respuesta de una magnitud considerable, porque no se trata solamente de que los y las alumnas pasen más tiempo en la empresa -que también- sino en disponer de instrumentos y acciones que permitan planificar una acción formativa y su evaluación, con toda las implicaciones técnicas y pedagógicas necesarias para garantizar la adquisición de estas competencias.

Hay organizaciones mucho mejor preparadas que otras para afrontar el reto y, de entrada, diría que hay que escuchar atentamente a las asociaciones empresariales cuando dicen que necesitan recursos y apoyo, sobre todo a la pequeña empresa, que ya viene haciendo propuestas como la de la creación de los tutores de empresa itinerantes o mancomunados. No parece que este reto vaya a resolverse sin ellas, por lo que la Administración debería estudiar los apoyos necesarios.

Por otro lado, sobre este nuevo reparto de competencias hay que visibilizar cierto malestar por una parte importante del profesorado, que está percibiendo este cambio como una forma de externalizar la formación desde el intrusismo profesional. Probablemente esta sea una palabra exagerada, pero no parece una cuestión menor a tenor de las manifestaciones de algunas formaciones sindicales mayoritarias. Tiene su complejidad

Existen datos relevantes que hay que abordar, por ejemplo, el del abandono: un 30% dejan los estudios de FP de grado medio, lo que supone la mayor tasa de abandono de todos los países de la OCDE.

Este dato es muy preocupante si tenemos en cuenta que de todo el alumnado de 15 a 19 años matriculado en España (el 87,9% del total de la población de esa edad), solo el 24% de ellos cursa FP de grado medio, muy por debajo que en la UE25 (37,2%) y de la OCDE (37,4%).

La docencia profesional es un factor de calidad de la enseñanza. El sistema no puede prescindir de ella y debe reforzarla en aquellos elementos de la estructura que lo necesitan (Formación Profesional inicial).

y es un debate que no debe cerrarse en falso, ya que se puede convertir en una fuente de conflicto con relativa facilidad.

La cuestión, al parecer, no es si los alumnos y alumnas deben ampliar su periodo de formación en la empresa o deben adquirir determinadas competencias en el ámbito empresarial. Esto, evidentemente, conlleva ventajas obvias que el profesorado conoce vastamente y que no hace falta reiterar (entre otras, y sobre todo, la posibilidad de adaptar la formación a los requerimientos del sector de forma real y efectiva), la cuestión -se plantea este profesorado reticente-, es si deben hacerlo a costa de reducir las horas curriculares en el centro. No pretendo con esto abundar para nada en un debate sobre el modelo; el modelo que tenemos ahora es el de la nueva ley y se verá, relativamente en poco tiempo, como funciona y si se debe o se puede mejorar, pero sí creo que hay que mencionar ciertos aspectos que tienen mucho que ver con el trabajo docente y con el marco de garantías que un centro educativo debe ofrecer en tanto que centro educativo.

Decía Oriol Homs en una reciente y muy acertada publicación sobre la implanta-

ción de la nueva formación dual, de la Fundación para la Calidad e Innovación de la Formación y el Empleo, (Homs, O., 2024), que *“la misión profesionalizadora de la Formación Profesional no puede diluirse en la misión educativa propia del sistema educativo”*. Estando de acuerdo, no puedo evitar preguntarme si se está percibiendo o se ha percibido esa cuestión realmente como un riesgo dentro del sistema y en qué sentido, dado que las tasas de empleo de la FP del sistema educativo, siendo mejorables, han sido tradicionalmente muy buenas (a excepción de periodos de destrucción de empleo como la pandemia). Hoy sabemos que la empleabilidad de los jóvenes que se han formado en un sistema dual es claramente superior, es una realidad objetiva, pero también sabemos que es un porcentaje muy bajo respecto del global de alumnos y alumnas (4,4%); por tanto, alumnado, en cierto modo, seleccionado. El reto, imagino, será mantener esa mejora de la empleabilidad dualizando todo el sistema, para todos todo el alumnado.

Me gustaría centrarme un poco “en la misión educativa”. Existen datos relevantes que hay que abordar, por ejem-

plo, el del abandono: un 30% dejan los estudios de FP de grado medio, lo que supone la mayor tasa de abandono de todos los países de la OCDE. Este dato es muy preocupante si tenemos en cuenta que de todos los alumnos y alumnas de 15 a 19 años matriculados en España (el 87,9% del total de la población de esa edad), solo el 24% cursa FP de grado medio, muy por debajo del porcentaje que en la UE25 (37,2%) y de la OCDE (37,4%).

Siendo como es, la FP, un instrumento imprescindible para cualificar a la población activa, ambos datos, frente a las necesidades de cualificación de los próximos años, son muy preocupantes.

Lo cierto es que la FPGM del sistema educativo recibe, fundamentalmente, alumnado del sistema educativo (80% de plazas, indistintamente, entre la ESO y la FPB). Hay que pensar que el sistema concibe la FP como un instrumento, también, para reducir el abandono educativo temprano- y, lamentablemente -aunque, afortunadamente, cada vez menos-, todavía la cultura imperante sobre la elección de la FP como alternativa para alumnado “no apto” para el bachillerato tiene su peso específico. Los perfiles psicopedagógicos que llegan a los centros de FP son cada vez más complejos, sobre todo en términos de bienestar emocional, alumnos y alumnas condicionados por experiencias vitales y académicas previas complicadas. Si queremos reducir esas tasas de abandono, vamos a tener que incorporar perfiles expertos en psicología y psicopedagogía. Por tanto, la “misión educativa”, vinculada al principio general de inclusividad, no solo resulta imprescindible, sino que hay que reforzarla.

Y no es que en el sistema educativo no se haya hecho cosas. En los últimos años hemos asistido a una innovación, revolución, diría, de los sistemas y los métodos de enseñanza. Se ha hecho un recorrido muy sólido en la implan-



tación de metodologías activas en la FP y se han puesto en funcionamiento instrumentos como evaluaciones diagnósticas y planes de trabajo pedagógicos, proyectos y programas que están ayudando a perfilar la respuesta educativa y competencial para adaptarla a las necesidades; ahora, incluso, aprovechando la flexibilidad que brindan los nuevos módulos optativos del sistema.

¿La caracterización Dual puede ayudar con los grandes retos del sistema? Sí, claro que sí, indudablemente, pero debe compatibilizarse con otros instrumentos y basarse en determinados consensos que tienen mucho que ver con la perspectiva y con las expectativas que tenemos del sistema los propios actores. Porque... ¿qué queremos?... ¿queremos técnicos/as profesionalmente muy competentes?... Claro que sí, pero... ¿queremos, además que sean socialmente responsables, que sepan afrontar el mundo (del trabajo)? ...Seguro que también y, personalmente, creo que la ley tiene vocación e instrumentos para ello.

Resulta tentador pensar que un incremento de la dualización del sistema va a tener un efecto automático e inmediato en la reducción, por ejemplo de la tasa de abandono (mejorar la empleabilidad y reducir las tasas de abandono no son la misma cosa) y, efectivamente, puede admitirse que en algunos casos la ampliación del período de estancia en la empresa puede ayudar a fidelizar a algunos alumnos y alumnas, pero resulta aventurado y algo temerario pensar que pueda -o deba- ser la solución o el instrumento, a tenor de las carencias y dificultades con las que nos encontramos en los centros y que no desaparecen en el ámbito laboral. De ahí la necesidad de estrechar los vínculos, mejorar la colaboración con las empresas, para poder optimizar y planificar de forma precisa el aprendizaje

y la formación de los futuros técnicos y técnicas.

Algunos apuntes finales para la reflexión:

- La docencia profesional es un factor de calidad de la enseñanza. El sistema no puede prescindir de ella y debe reforzarla en aquellos elementos de la estructura que lo necesitan (Formación Profesional inicial).
- Habida cuenta de las diferencias que hay entre el Grado Medio (GM) y el Grado Superior (GS), en algún momento habrá que diferenciar con criterio ambas etapas, dado que necesitan enfoques y tratamientos distintos, sobre todo en los aspectos tutoriales y de orientación y acompañamiento.
- El éxito de la integración también depende de que las estructuras orgánicas y funcionales de los centros educativos se modernicen y permitan adaptarse a las funciones reales de los centros de FP de hoy.
- La caracterización dual del sistema requiere un escenario de conocimiento y reconocimiento mutuo entre centros y empresas. La misión profesionalizadora y la educativa son compatibles y se retroalimentan (Homs, O., 2024). Para ello hay que encontrar un punto de equilibrio que debe concretarse a través del acuerdo y el convenio entre centros y empresas, reforzando sus vínculos.
- Hay que abundar en el llamado eje polivalencia-especialización, porque es fundamental en cualquier perfil profesional. En la mayoría de los casos, el proceso productivo parece tener más capacidad para lo segundo y el sistema educativo para lo primero. La ley aporta elementos para la flexibilización muy importantes y hay que saber aprovecharlos. ✨

La caracterización dual del sistema requiere un escenario de conocimiento y reconocimiento mutuo entre centros y empresas. La misión profesionalizadora y la educativa son compatibles y se retroalimentan (Homs, O., 2024). Para ello hay que encontrar un punto de equilibrio que debe concretarse a través del acuerdo y el convenio entre centros y empresas, reforzando sus vínculos.