

Los Retos en las aulas con la nueva Ley de FP



Rodrigo Plaza

Profesor de Secundaria de Fabricación Mecánica.

Introducción

La Formación Profesional (FP) se encuentra en plena reforma educativa. Durante el curso 2024-25 se implementará la nueva Ley de FP, cuyas novedades han generado más de un quebradero de cabeza a las administraciones y equipos docentes. Cambios curriculares, aumento de la estancia formativa en la empresa y nuevas figuras profesionales, son algunas de las modificaciones normativas que convivirán con la legislación vigente.

Las reformas de los últimos años, especialmente tras la crisis económica, se han caracterizado por la "flexibilización", el aumento de la burocracia y la carga de trabajo, debido a la

desinversión crónica del sistema público en beneficio del sector privado. La crisis de COVID-19 puso a prueba la capacidad de respuesta del sistema y aceleró el uso de las plataformas digitales de formación a distancia, inicialmente pensadas para personas adultas que no podían cursar presencialmente la formación. Sin embargo, estas plataformas han terminado por sustituir la presencialidad, afectando la formación de futuras profesionales sanitarias, electricistas, técnicas infantiles, entre otras, con la pérdida de la interacción social que es crucial para su desarrollo profesional.

Este contexto ha dado lugar a la nueva Ley de Formación Profesional, diseñada para modernizar el sistema

El primer desafío que presenta esta novedad es la condensación de horas y la adquisición de los mismos contenidos y competencias profesionales. Sobre el papel, se amplía la estancia en la empresa, que debe impartir un 10% de la formación de los módulos profesionales de cada título, pero esto se ajusta poco a la realidad empresarial, compuesta mayoritariamente por autónomos y pequeñas empresas.

educativo y alinearlo con las demandas del mercado laboral, financiada inicialmente con fondos europeos, cuya sostenibilidad económica futura es cuestionable. Sin embargo, esta ley presenta múltiples desafíos que deben ser abordados para garantizar una educación equitativa y de calidad.

El nuevo currículo

La nueva ley de FP mantiene el currículo competencial e introduce una estructura en grados de distinta complejidad, desde los Resultados de Aprendizaje (RA) al Título, con el objetivo de preparar a los estudiantes para un mercado laboral en constante cambio. Esto permite realizar formaciones a la carta de distinta duración que aumenten la empleabilidad. Este enfoque centra al individuo en su propio éxito profesional y prioriza las competencias inmediatas solicitadas por el mercado laboral, en detrimento de una formación integral como ciudadano y ciudadana y también como profesional, limitando el pensamiento crítico y la capacidad de adaptación a los cambios.

El primer desafío que presenta esta novedad es la condensación de horas y la adquisición de los mismos contenidos y competencias profesionales. Sobre el papel, se amplía la estancia en la empresa, que debe impartir un 10% de la formación de los módulos profesionales de cada título, pero esto se ajusta poco a la realidad empresarial, compuesta mayoritariamente por autónomos y pequeñas empresas. En la práctica, la tutoría del centro educativo computará la carga horaria del módulo y valorará los resultados de aprendizaje que más se asimilen a la actividad empresarial, si es que hay alguno. Esta flexibilidad contrasta con los mecanismos de seguimiento y control del proceso de enseñanza y aprendizaje en los centros educativos, que resultan cada vez más exhaustivos.

Otra dificultad para los centros radica en la nueva estructura en grados y la posibilidad de cursar microformaciones sin una carga horaria definida a día de hoy. Los equipos docentes asignan el peso horario en función del alumnado y la planificación modular, pero esto puede crear desigualdades entre centros, problemas de convalidación con traspasos de expedientes y la imposibilidad de impartir formación a la carta dentro del calendario escolar.

El mayor reto del próximo curso será el escaso margen temporal del personal docente para preparar las nuevas programaciones debido al retraso en la publicación de las orientaciones, lo que ha llevado a varias administraciones a solicitar un aplazamiento de su aplicación.

El mayor reto del próximo curso será el escaso margen temporal del personal docente para preparar las nuevas programaciones debido al retraso en la publicación de las orientaciones, lo que ha llevado a varias administraciones a solicitar un aplazamiento de su aplicación. Sorprendentemente, las editoriales educativas han anticipado la publicación de los libros de texto de nuevas materias transversales, como Digitalización y Sostenibilidad. La convivencia en los centros de FP de los primeros cursos con el nuevo currículo y los cursos superiores con el currículo anterior puede obligar a los docentes a gestionar hasta cuatro programaciones distintas para una misma asignatura, aumentando significativamente la carga laboral.

Recursos en los centros de FP

La reducción de horas lectivas implica menos horas de profesorado, lo cual puede ser un argumento de peso en un contexto de recortes para reducir la plantilla del centro. Dependerá de las decisiones políticas de los gobiernos de turno decidir si deben reducir al personal responsable de brindar los servicios del nuevo sistema de FP. Aunque la norma estatal regula aspectos básicos como la estancia curricular fuera del centro, las ratios o las horas lectivas del profesorado, deja un amplio margen normativo a las comunidades autónomas, donde persisten recortes de la última crisis, como las tasas públicas de los grados superiores y ratios por encima de 30 alumnos, evidenciando la desinversión estructural en esta etapa educativa.

El indicador que puede influir directamente en la mejora de la calidad de la educación y en el siguiente aparta-

do es la reducción de la ratio, que se ha mantenido intacta con la ley que podría haber regulado máximos de alumnado por grupo clase, tanto en presencialidad como en distancia, y desdoblamientos según las necesidades del alumnado.

Mejora de la profesión docente

Para que la nueva ley de FP sea efectiva, es crucial mejorar la formación y las condiciones laborales de los docentes. El personal docente es el motor del sistema educativo, y su bienestar y desarrollo profesional son esenciales para asegurar una enseñanza de calidad. La falta de profesorado en las bolsas de sustituciones de los sectores profesionales emergentes refleja la falta de atracción a la profesión docente en todo el territorio estatal. Los motivos son variados: rigidez normativa, inestabilidad laboral, ratios excesivas, pero se resume en condiciones laborales insuficientes.

Es fundamental mejorar las condiciones laborales de los docentes, incluyendo salarios justos, estabilidad laboral y un entorno de trabajo que valore y respete la profesión. La precariedad laboral de los docentes no solo afecta su bienestar personal, sino también la calidad de la educación que pueden ofrecer. La transición del cuerpo docente de profesorado técnico de FP al grupo A1 ejemplifica la mejora laboral de un colectivo específico, pero deben mejorar las condiciones de todo el colectivo, facilitando la carrera profesional, la formación y la promoción del profesorado de FP que cada vez realiza más servicios a la ciudadanía.

Además, es necesario ofrecer formación continua y relevante para los docentes. La introducción de un nuevo currículo y

el uso de tecnologías educativas requieren que los profesores adquieran nuevas habilidades y conocimientos críticos sobre el uso de estas tecnologías. La formación debe ser accesible y adaptada a las necesidades específicas de los docentes en diferentes contextos educativos. La extensa oferta formativa de FP, actualmente financiada con fondos europeos, debe mantenerse con financiación propia.

El bienestar emocional y la salud mental del colectivo también son indicadores del estado de la profesión. La carga laboral, las condiciones de trabajo y el tipo de liderazgo ejercido por las direcciones inciden directamente en la salud y se reflejan en las bajas médicas y la rotación del personal en los centros. Ante esta situación, la respuesta más frecuente de las administraciones es la individualización del conflicto en lugar de tratarlo como un problema colectivo. Los cursos de *mindfulness*, *coaching* y bienestar emocional son un parche que oculta el estado de la profesión docente, que precisa más que nunca de recursos y mejoras laborales.

La relación con la empresa

Uno de los pilares de la nueva ley de FP es la colaboración estrecha entre instituciones educativas y empresas. Este modelo de formación dual, que combina el aprendizaje en el aula con la formación práctica en el lugar de trabajo, se presenta como una solución para mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Sin embargo, esta relación plantea varios riesgos y críticas.

Existe el peligro de que la educación se subordine a las necesidades inme-

Es esencial asegurar que todos los estudiantes, independientemente de su contexto socioeconómico, tengan acceso a las mismas oportunidades educativas.

diatas del mercado laboral, en lugar de centrarse en el desarrollo integral de los y las estudiantes, llevando a una formación demasiado especializada y poco flexible, que no prepare a estos para adaptarse a futuros cambios en el mercado laboral.

Además, la dependencia de la financiación y recursos empresariales puede aumentar la desigualdad entre los centros educativos. Aquellos con mejores conexiones empresariales podrán ofrecer mejores oportunidades a sus estudiantes, mientras que los centros con menos recursos quedarán rezagados.

Itinerarios educativos y profesionales

La nueva ley de FP promueve itinerarios educativos más flexibles y personalizados, permitiendo a los estudiantes adaptar su formación a sus intereses y necesidades individuales. Esta flexibilidad puede ser beneficiosa para responder a la diversidad de estudiantes y fomentar la motivación y el compromiso con el aprendizaje en cualquier etapa de la vida. Sin embargo, esta personalización también plantea desafíos. Garantizar la igualdad de oportunidades en estos itinerarios requiere una planificación cuidadosa y recursos adecuados. Es esencial asegurar que todos los estudiantes, independientemente de su con-

texto socioeconómico, tengan acceso a las mismas oportunidades educativas.

La integración de los itinerarios de FP con el resto del sistema educativo es uno de los puntos débiles de las nuevas leyes educativas, pues debería ser clara, integradora y efectiva. Los estudiantes deben tener la posibilidad de transitar entre la FP y otros niveles educativos, asegurando el reconocimiento académico de sus logros y facilitando su progresión educativa y profesional, especialmente el alumnado más vulnerable del sistema.

Conclusión

La nueva ley de Formación Profesional representa una oportunidad para modernizar y mejorar el sistema educativo. Sin embargo, su implementación plantea numerosos desafíos que deben ser abordados para garantizar una educación equitativa y de calidad. Es fundamental mantener un equilibrio entre la formación técnica y el desarrollo integral de los estudiantes, evitando la subordinación de la educación a los intereses empresariales.

La mejora de la profesión docente es clave para el éxito de esta reforma. Los docentes necesitan formación continua y condiciones laborales dignas para ofrecer una enseñanza de calidad. Además, los itinerarios educativos deben ser inclusivos y accesibles para todos los estudiantes, garantizando la igualdad de oportunidades y la posibilidad de progresión académica.

Finalmente, es esencial mantener una perspectiva crítica sobre las políticas neoliberales que influyen en la educación. La educación debe ser vista como un derecho humano fundamental, no como un bien de consumo. Debemos luchar por una educación que forme ciudadanas y ciudadanos críticos y comprometidos, capaces de enfrentar los desafíos de un mundo en constante cambio.

Es fundamental mejorar las condiciones laborales de los docentes, incluyendo salarios justos, estabilidad laboral y un entorno de trabajo que valore y respete la profesión. La precariedad laboral de los docentes no solo afecta su bienestar personal, sino también la calidad de la educación que pueden ofrecer.