



OBSERVATORIO aspasia

Número 8 • Primer Cuatrimestre 2024

■ La FP Dual.

Un reto para el profesorado.
Un reto para los centros.

Pedro Badía

■ La nueva dualización de la FP

Montserrat Milán

■ “Si vis pacem, para bellum”

o como implementar
la Ley Orgánica 3/2022,
de 31 de marzo,
de ordenación
e integración de la
Formación Profesional.

Jesús García

■ Los Retos en las aulas con la nueva Ley de FP

Rodrigo Plaza



ASPASIA

Fundación de estudios e investigación,
para la formación y el empleo.



Revista
OBSERVATORIO ASPASIA

Número 8
Primer Cuatrimestre 2024

Director:

Pedro Badía

Consejo Asesor:

Nieves García
Montserrat Milán
Rodrigo Plaza
Begoña López

Diseño y Maquetación:

Gráficas Magaña, S.A.
graficasmagana.es

Es una publicación de:

Fundación Aspasia

Avda Térmica 2
28640 La Robla (León)
Mercedes 19
28020 Madrid
comunicacion@fundacionaspasia.com

© 2022 Grupo Aspasia.
Todos los derechos reservados

SUMARIO

■ La FP Dual. Un reto para el profesorado. Un reto para los centros. Por <i>Pedro Badía</i>	03
■ La nueva dualización de la FP. Por <i>Monserrat Milán</i>	05
■ “Si vis pacem, para bellum” o como implementar la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. Por <i>Jesús García</i>	08
■ Los Retos en las aulas con la nueva Ley de FP. Por <i>Rodrigo Plaza</i>	12
■ Dos estudios complementarios sobre los retos de la dualización de la FP. <i>Redacción</i>	14

La FP Dual.

Un reto para el profesorado.
Un reto para los centros.



Pedro Badía.

Director de la Fundación Estudios e Investigación Aspasia para la Formación y el Empleo y Director del Observatorio ASPASIA

La implantación y el desarrollo del carácter dual de toda la Formación Profesional representa un cambio radical, de gran calado, con un impacto aún por ver y evaluar sobre el profesorado, el alumnado, los Centros y las familias. No olvidemos que la FP Básica es obligatoria, mientras que la FP de Grado Medio es postobligatoria no universitaria, y la FP de Grado Superior es postobligatoria pero integrada en el Sistema de Enseñanzas Superiores, junto a la Universidad, las Enseñanzas Artísticas Superiores y la Enseñanzas Deportivas. El hecho de que la formación dual haya dejado de ser una opción, para convertirse en elemento presente en todo el sistema, supone un cambio de paradigma que impactará tanto en la formación inicial del profesorado que imparta docencia en la FP, como en la formación permanente, que se convertirá en un elemento de gran importancia para el ejercicio de una docencia de calidad.

El impacto en los centros no será menor. Temas tan importantes como la necesaria autonomía para adaptarse a las nuevas necesidades y demandas; la estabilidad en el tiempo de las plantillas docentes que facilite la organización de la oferta formativa y

unas relaciones estables con las empresas; y la mayor complejidad de la organización de los horarios, y del conjunto de la organización de los centros, van a exigir una gran flexibilización en la gestión, con grandes dosis de autonomía y un papel más que notable del equipo docente. Ambas circunstancias no obligaran a desechar conceptos preconcebidos sobre la FP, y salir de determinadas inercias que, en España han situado la FP en un perfil medio bajo respecto a otros estudios.

La dimensión dual de la FP supone un salto cualitativo importante que debe beneficiar a todo el sistema, pero también un reto para el profesorado y los centros. De todo esto trataremos en el Observatorio ASPASIA número 8, con los artículos de Montserrat Milán, Jesús García y Rodrigo Plaza, profesora y profesores de FP en activo representantes del sector público y de la privada concertada.

La profesora **Montserrat Milán** apunta en su colaboración un dato muy importante y es lo que llama **“la misión educativa”**: *Existen datos relevantes que hay que abordar, por ejemplo, el del abandono, un 30% del alumnado deja los estudios de FP de grado me-*

La dimensión dual de la FP supone un salto cualitativo importante que debe beneficiar a todo el sistema, pero también un reto para el profesorado y los centros.

dio, 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% de ellos cursa FP de grado medio, muy por debajo del 37,2% de la UE25 y del 37,4% de la OCDE.

Siendo la Formación Profesional, un instrumento imprescindible para cualificar a la población activa, se enfrenta a estos dos retos preocupantes los próximos años: el abandono y las necesidades de cualificación y recualificación que las sociedades modernas necesitan.

Por su parte, **Jesús García** profesor de Artes Gráficas, recoge la escasa participación del profesorado: *el Ministerio ha confiado en exceso en nuestra capacidad de adaptación a estos cambios, pero preferiríamos que, al menos nos hubiera proporcionado información y, mucho mejor aún, formación en el tiempo transcurrido desde su aprobación hasta su implantación.* Y destaca que *“La propia diversidad de empresas ya supone un reto en sí mismo: las grandes empresas ya disponen de los mecanismos y del personal para realizar estos procesos, no en vano vienen siendo las principales valedoras de estos cambios y disponen de mecanis-*

mos de selección basado en CV y entrevistas personales, lo que por lo general lleva a seleccionar al alumnado con mayor proyección potencial.” Observa la importancia de la racionalización de los recursos.

Por último, **Rodrigo Plaza** nos traslada dos preocupaciones. La primera tiene que ver con *“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.”* Y la segunda con el escaso margen temporal del personal docente para preparar las nuevas programaciones por el retraso en la publicación de las orientaciones, lo que ha llevado a varias Administraciones a solicitar un aplazamiento de su aplicación.

Aportamos dos estudios realizados por el profesor **Oriol Homs**, para la Fundación CIFE y la Fundación Bertelsmann, donde se recoge un mapa detallado de la situación de la Formación Profesional, y los retos que supone la dualización total y qué cambios se debería incorporar al sistema actual de FP para su dualización plena. ✨

Siendo la Formación Profesional, un instrumento imprescindible para cualificar a la población activa, se enfrenta a estos dos retos preocupantes los próximos años: el abandono y las necesidades de cualificación y recualificación que las sociedades modernas necesitan.

Montse Milán

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 inclusión, 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.

"Si vis pacem, para bellum"

o como implementar la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.



Jesús García.
Profesor de FP del Centro
Salesianos de Atocha. Madrid

En el próximo curso 2024-2025 comienza la aplicación de la **ley de Ordenación e Integración de la Formación Profesional**. Ya en el 2021, el año previo a su publicación, fuimos invitados por la revista Neobis, órgano de comunicación de la Asociación de la Comunicación Gráfica a expresar nuestra opinión sobre la futura ley, lo cual hicimos en un artículo titulado **"Luces y sombras de la futura ley de Ley Orgánica ordenación e integración de la Formación Profesional"** <https://www.neobis.es/wp-content/uploads/2021/11/Neobis-Press-165.pdf>

Dos años después, con escasa información de por medio y aún menos debate, nos hallamos en la perentoria obligación de asumir los retos que esta ley implica.

Ya en el artículo mencionado indicábamos las posibles fortalezas de esta ley, así como sus potenciales debilidades. Releído tal artículo, no parece que en estos dos años previos a la implantación haya habido mejora con respecto a lo que en su momento denominamos "sombras".

Siguiendo el símil bélico del título del artículo, veamos los frentes que se abren en relación con su aplicación:

Frente 1: los alumnos y alumnas

A la Formación profesional llegan alumnas y alumnos "orientados" desde la

ESO (grados medios) y **Bachillerato** (grado superior). Parte de ellos son alumnos y alumnas con **dificultades ante el estudio, lagunas en sus niveles de conocimientos** y por desgracia cada vez más, **problemas de índole psicológico**. El argumento esgrimido por todos los implicados en esta orientación es, en la mayoría de los casos, que en la FP no hay que estudiar.

En algunos casos son **los propios padres** los que incorporan a sus hijos a estas enseñanzas ante la ausencia de respuesta por parte de la Administración ante problemáticas específicas.

Otra vía de acceso a los grados medios es a partir de la **Formación profesional básica**, y a los grados superiores a partir de los **grados medios**, siendo el acceso directo, sin que haya curso puente o examen de acceso como era el caso hace unos años, de contrastada utilidad.

También llegan, raramente eso sí, alumnado de la ESO o BACHILLERATO, **vocacionados***, que optan libremente por una formación específica que les atrae poderosamente, incluso ante la extrañeza de orientadores y padres que, siempre tenderán a que su pupilo o hijo siga un itinerario directo hasta la Universidad, sin pararse a pensar que a la Universidad también se puede llegar a través de la FP y además con una profesión en la mochila, en buena parte de los casos con convalidación de conoci-

*La vocación profesional ha sido la protagonista de otro artículo publicado en la misma revista Neobis: "La vocación profesional gráfica" https://www.neobis.es/wp-content/uploads/2023/01/NeobisPress-INT-n17o_LO.pdf

mientos y experiencia de base para las asignaturas no convalidadas.

Como resultado, las aulas se llenan de alumnos y alumnas a los cuales hay que proporcionar **prácticas en empresas** desde el primer curso, con no más de 6 o 7 meses en las aulas lo que apenas les deja tiempo para aterrizar. En este contexto, solo el alumnado que viene de etapas afines (de FP básica a grado medio y de grado medio a grado superior) dispone, en teoría, de los conocimientos técnicos suficientes para integrarse razonablemente en la empresa. Es difícil que los alumnos y alumnas que proceden de otros itinerarios formativos adquieran unos mínimos conocimientos técnicos en este corto período de tiempo y la disciplina y actitud tan valorada en la empresa.

A estas dificultades previsibles hay que sumar las dificultades que proceden de aquél alumnado que ni siquiera conecta con las enseñanzas que se imparten pero que continúan matriculados, bien por mantener una **beca** que no procede de méritos de estudio precisamente, o por cualquier otra circunstancia.

Frente 2: el profesorado

Los cambios que incorpora la ley son fundamentalmente cualitativos. Los profesores agradecemos a la Administración la confianza que deposita en nosotros en relación con nuestra capacidad de adaptación a estos cambios, aunque preferiríamos agradecer, ante la ausencia de nuestro concurso en su elaboración, que al menos nos hubiera proporcionado información y, mucho mejor aún, formación en el tiempo transcurrido desde su aprobación hasta su implantación.

Tengamos en cuenta que los cambios deben contemplar aspectos tales como la **adaptación de los conocimientos** a impartir con la consiguiente reducción horaria para compensar la mayor presencia del alumnado en la empresa y a dar cabida a **nuevos módulos formativos** sobre materias que estaban adecuadamente integradas ya en otros módulos y que ahora se les da un protagonismo discutible; asimismo los profesores hemos de tener en cuenta la **adaptación metodológica** que favorezca el ajuste del alumnado a los requisitos específicos de la empresa así como el

comportamiento y actitud adecuada, tarea ardua si tenemos en cuenta lo comentado en el apartado referente a los alumnos y alumnas.

Por otro lado, la mayor implicación de la empresa y de sus trabajadores y trabajadoras en la formación, con mayor dedicación en ese particular aspecto nos exige al profesorado una mayor **coordinación con la empresa** y con los tutores de empresa, particularmente debiéndose ajustar mecanismos de comunicación y horarios que en la mayoría de los casos conllevan dificultades de coordinación de agendas.

Frente 3: las empresas

Sin duda las empresas adquieren mayor protagonismo en este nuevo esquema de relaciones, no quedando claro el grado de participación de las empresas en la confección de esta ley. En este caso el cambio cualitativo supone no ya el incremento de número de horas que, es meramente cuantitativo, sino el incorporar al alumnado en el primer curso, lo que supone un cambio de dimensiones colosales.

La propia diversidad de empresas ya supone un reto en sí mismo: así las **grandes empresas** ya disponen de los mecanismos y del personal para realizar estos procesos, no en vano vienen siendo las principales valedoras de estos cambios y disponen de mecanismos de selección basado en CV y entrevistas personales lo que por lo general lleva a seleccionar a los alumnos y alumnas con mayor proyección potencial.

Los profesores agradecemos a la Administración la confianza que deposita en nosotros en relación con nuestra capacidad de adaptación a estos cambios, aunque preferiríamos agradecer, ante la ausencia de nuestro concurso en su elaboración, que al menos nos hubiera proporcionado información y, mucho mejor aún, formación en el tiempo transcurrido desde su aprobación hasta su implantación.

Dentro de las Pymes, las **empresas medianas**, sin llegar al nivel de las grandes empresas, a lo largo de estos años, se están volviendo más selectivas en la incorporación del alumnado, dejando menos margen al centro formativo en la adjudicación, costumbre que se va agudizando con el paso del tiempo; estas mismas empresas, en buena parte de los casos, son reacias, y así lo vienen manifestando, a incorporar alumnado de primer curso bajo la premisa de su escasa formación de base.

Caso aparte son las **pequeñas empresas** y **microempresas**, normalmente empresas unipersonales o autónomos, dado que estos profesionales, que vienen acogiendo alumnado en prácticas en segundo curso y que valoran positivamente su aportación en este período, difícilmente se prestarán a acoger alumnos en el primer curso, dado que no disponen del tiempo necesario para la especial dedicación que van a necesitar estos alumnos y alumnas.

Las **Pymes**, unas 3.300.000 empresas, constituidas por microempresas con menos de 9 trabajadores, pequeñas empresas, de 10 a 49 trabajadores y medianas empresas con un número de trabajadores entre 50 y 249, suponen en 98% del total de empresas de este país; las **grandes empresas**, unas 4500 empresas, aquellas que tienen más de 250 trabajadores en plantilla suman el 2% restante. Datos del 2021.

A ello hay que añadir la ubicación de las empresas en el territorio nacional, con una alta condensación de estas en torno a las grandes ciudades, lo que dificulta e incluso impide la realización de prácticas del alumnado en aquellas empresas ubicadas en zonas alejadas de estos grandes centros ur-

banos en los cuales, por lo general, se hallan también los centros formativos lo que, como efecto colateral, dificulta aún más el desarrollo de lo que se viene denominando la “España vaciada”.

Retos

... y colosales, por tanto, para todas las partes implicadas. Hipotéticamente la solución es relativamente fácil y consistiría en elevar la Formación Profesional al nivel que le corresponde dentro de la sociedad, mediante la concienciación clara por parte de todos los implicados, incluida la Administración por el papel clave que juega en la construcción de la misma.

Y eso pasa por una **racionalización de los recursos**, es decir **formación específica** del profesorado teniendo en cuenta los cambios tecnológicos constantes; valoración del mismo, más aún si tomamos como modelo la Formación Profesional en los países

nórdicos europeos, pues intentemos emular también este particular; **disminución del número de alumnado** en las aulas que permita una mejor atención personalizada, tanto en el centro de formación como en el centro de trabajo; **racionalización de las distribuciones horarias de estancia de los alumnos** en las empresas, basado en una monitorización constante de los resultados a partir de esa colaboración escuela-empresa; **incentivos para las empresas** que les compense el esfuerzo de acogida y formación, incluyendo a los tutores y tutoras de empresa como piezas fundamentales en este modelo.

Evidentemente, lo que se demanda no deja de ser un brindis al sol, dado que con los presupuestos hemos topado. Así que, a remar, todos los implicados, fundamentalmente empresas y centros de formación, aplicando como siempre, la buena voluntad y la flexibilidad que nos adorna. ✨

Empresas españolas por número de empleados (2021)

El gráfico muestra el número de empresas españolas (de cualquier tipo) según el número de empleados que tenían en el 2021.

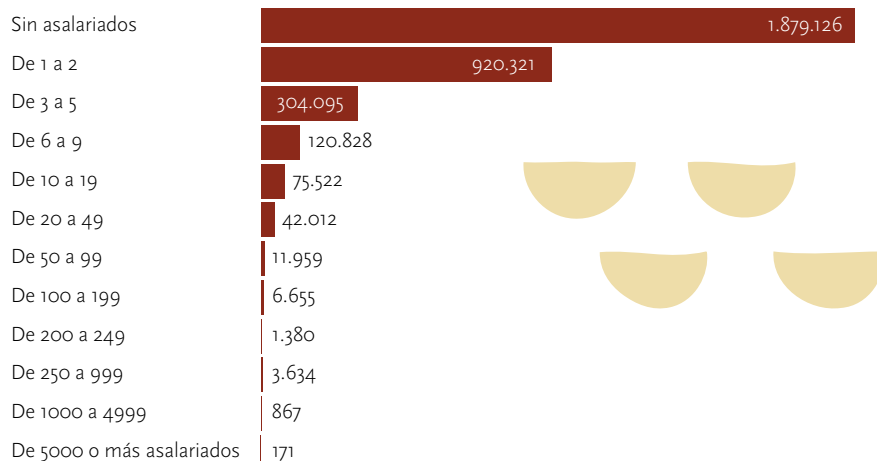


Gráfico UNIR. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

La propia diversidad de empresas ya supone un reto en sí mismo: así las grandes empresas ya disponen de los mecanismos y del personal para realizar estos procesos, no en vano vienen siendo las principales valedoras de estos cambios y disponen de mecanismos de selección basado en CV y entrevistas personales lo que por lo general lleva a seleccionar los alumnos y alumnas con mayor proyección potencial.

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 alinearlos 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, los 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 excesivos, 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.



Dos estudios complementarios sobre los retos de la dualización de la FP

Redacción

En relación a los temas tratados en el Observatorio número 8, recomendamos dos estudios recientemente publicados por las Fundaciones Bertelsmann y CIFE, y cuya autoría corresponde al profesor Oriol Homs, experto en Formación Profesional con una larga trayectoria en el sistema de la Formación Profesional y numerosas publicaciones individuales y colectivas.

El primero de los estudios se titula “*La Formación Dual una oportunidad para un cambio en la relación formación empresa*” **1**, publicado por **la Fundación para la Calidad e Innovación de la Formación y el Empleo (CIFE)**. Este estudio, que es más conceptual, expone de forma breve y clara las dimensiones del nuevo modelo de cualificación y los desafíos que suponen; el proceso de implantación de la Formación Dual a partir de la *Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (LOIFP)* de 31 de marzo de 2022

y posteriores reales decretos, siendo el más importante el *RD de Ordenación del 18 de julio de 2023*.

Concluye con un último apartado de propuestas para impulsar la Formación Dual y recoge hasta siete propuestas: la flexibilización de la oferta; la autonomía de los centros; el apoyo a las empresas y a las PYMES; los organismos intermedios; la orientación profesional; la responsabilidad de las Comunidades Autónomas; y la regulación de la formación en el contexto laboral. De todas las propuestas presentadas y en relación al contenido que tratamos en este Observatorio, es importante destacar la relacionada con **la autonomía de los centros**, donde se expresa la importancia de la autonomía en el fortalecimiento y el desarrollo de la FP Dual y en la consolidación de un escenario definido en la relación directa con las empresas. En este sentido, se apunta que “*Para hacer viable la generalización de la formación dual*

será necesario dotar de mayor autonomía a los centros para que puedan consolidar una relación directa con las empresas y ofrecer los servicios formativos que necesitan, y al mismo tiempo, configurar los itinerarios formativos que cumplan con las expectativas de los jóvenes. La Ley otorga una gran importancia a los centros formativos otorgándoles una multiplicidad de funciones para las que deberán prepararse ganando tamaño y especializándose en la formación dual como centros integrados. Seguramente no podrán asumir ese papel solos, y necesitarán incorporarse en ecosistemas locales en los que las administraciones locales pueden jugar un papel muy activo de coordinación. Al mismo tiempo necesitarán estabilizar sus equipos y especialmente los tutores que adquieren un rol clave acumulando un capital relacional vital para el centro que no puede estar a merced de continuos traslados. Esas medidas deberían ir acompañadas de unos programas amplios de formación de los docentes y especialmente de la potenciación de las estancias en empresas para actualizar el conocimiento de las condiciones del ejercicio profesional.

La autonomía en la contratación de docentes especialistas entre los profesionales de las empresas colaboradoras contribuiría a consolidar también las relaciones entre los centros y las empresas”

Por otro lado, el estudio *La Formación Profesional en España. Retos para el 2030* ², publicado por la **Fundación Bertelsmann**, parte de la necesidad de tener una visión global y dinámica de la FP dual y apuesta por un plan de gestión que garantice el cambio de una manera eficaz, y que esté consensuado con todos los actores involucrados en este proceso de cambio. Analiza el desarrollo de la FP dual en España, su bajo porcentaje de implantación, que se califica como “porcentaje testimonial del conjunto de estudiantes de FP”.

Y su desarrollo dispar en las diferentes Comunidades Autónomas. Para, a continuación, plantear los grandes retos de la Formación Profesional dual en España: la flexibilización y planificación de la oferta formativa; el apoyo a las empresas; el apoyo al profesorado y a los centros; la orientación al alumnado y; el liderazgo internacional.

Dedica un capítulo específico al profesorado y a los centros, elementos clave en la implantación de cualquier reforma educativa. Las necesidades de actuación son claras respecto a la inestabilidad de las plantillas docentes, “que dificultan la continuidad de las relaciones con las empresas y la organización de una oferta formativa”; la mayor complejidad de la organización “de los horarios y de la organización de los centros”; la profesionalización de las tutorías; el fortalecimiento de los equipos directivos que deben estar cohesionados entorno a un proyecto común y tener capacidad de liderar los cambios necesarios para una eficaz implantación de la dualización. Pero destacamos de entre las necesidades de actuación el impacto que la formación de los y las docentes debe tener en la configuración del nuevo sistema. La falta de experiencia profesional y de actualización de los conocimientos profesionales, de una parte del profesorado, va a exigir “la actualización de la formación de los docentes y especialmente la potenciación de la estancia en empresas para adquirir un mayor conocimiento de las condiciones del ejercicio profesional, constituyen una oportunidad para interesar a los docentes y fortalecer la relación con las empresas.”

Tanto el estudio “*La Formación Dual una oportunidad para un cambio en la relación formación empresa*”; como el estudio “*La Formación Profesional en España. Retos para el 2030*”, se pueden descargar en la web de la Fundación ASPASIA  <https://fundacionaspasia.com/publicaciones-externas/>



Échale un vistazo a nuestros números anteriores

En esta página podrás leer todos los números de nuestro observatorio.
Estudios, análisis, investigaciones, entrevistas y mucho más sobre
el sector de la formación y el empleo:



fundacionaspasia.com/observatorio