



Programa de
Aprendizaje
Permanente



1

Una introducción al

Sistema de Formación Profesional Dual

El secreto detrás del éxito
de Alemania y Austria

El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de sus autores. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Coordinación de la publicación:

Cámara de Comercio, Industria
y Servicios Zaragoza
P^a Isabel la Católica, 2
50009 · Zaragoza (España)
www.camarazaragoza.com

Diseño y maquetación:

Selenus (www.selenus.es)



Reconocimiento: En cualquier explotación de la obra autorizada por la licencia hará falta reconocer la autoría.

No Comercial: La explotación de la obra queda limitada a usos no comerciales.

Más información: www.creativecommons.org



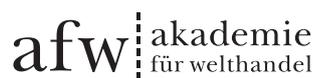
Programa de
Aprendizaje
Permanente



dual**vet**

Transferencia del modelo de éxito y guía para la implementación del sistema de Formación Profesional Dual. Formando a los tutores de empresas

Socios del programa:



1

Una introducción al

Sistema de Formación Profesional Dual

El secreto detrás del éxito
de Alemania y Austria



CONTENIDOS

| | |
|--|----|
| 1. Introducción | 7 |
| 2. Los actores en los sistemas de formación profesional dual y su papel | 19 |
| 3. Colaboración e interacción entre los agentes del sistema dual | 21 |
| 4. Análisis del papel de las empresas que imparten formación: derechos y deberes generales | 25 |
| 5. Aspectos a tener en cuenta y recomendaciones para la implantación de un sistema dual | 27 |
| 6. Retos para una adecuada transferencia de las estructuras para implantar el sistema de formación profesional dual en España y Portugal | 31 |

1.1.

Introducción

Los sistemas conjuntos de educación y prácticas (sistemas de formación profesional dual) destacan por los dos entornos de formación: la empresa y el centro de formación profesional. Estos sistemas están bien valorados en Europa y están implantados, por ejemplo, en Austria y Alemania. El desempleo juvenil, en los países en los que funciona correctamente el sistema de formación dual, es bajo. Este sistema facilita además, la transición del aprendizaje al empleo y responde a las habilidades demandadas por el mercado laboral.

El objetivo específico del proyecto DUALVET “Transferencia del modelo de éxito y guía para la implementación del sistema de Formación Profesional Dual. Formando a los tutores de empresas”, (2013 – 2015) es ejecutar una transferencia real de conocimiento desde sistemas experimentados de formación dual provenientes de Alemania y de Austria a España y Portugal centrándose en la formación de los tutores en habilidades y competencias transversales.

El presente capítulo o manual tiene por objeto ser una introducción general sobre cómo se organiza el sistema de formación profesional dual y sus elementos clave, y se dirige a grupos

de interés y a empresarios que desean iniciar la formación dual en sus empresas. Cuando lean el manual deben ser conscientes, no obstante, de que la información proporcionada se obtiene de los sistemas de formación profesional dual en Alemania y Austria y por lo tanto, se ve influenciado por los contextos y tradiciones de estos países, especialmente en lo relativo a las responsabilidades compartidas de los distintos ámbitos de la administración pública: gobierno federal, regiones, provincias, etc. y los grupos de interés involucrados (como Cámaras o Sindicatos). Los principios presentados para la implementación del sistema de formación profesional dual, y las responsabilidades de los diferentes actores que quieran implantar el mismo, tienen que adaptarse, en este caso a España y Portugal.

El presente manual:

- » Describe a los actores que participan en el sistema de formación profesional dual, el papel que desempeñan y cómo interactúan.
- » Pone el énfasis principal en el papel de las empresas que imparten la formación, tanto en sus tareas generales, como en sus deberes.
- » Hace referencia a las mejores prácticas en Alemania y Austria.



Visita de los socios del proyecto a Mann+Hummel Ibérica en Zaragoza (España)

- » Proporciona recomendaciones y aspectos a tener en cuenta para la puesta en práctica de los sistemas de formación profesional dual.
- » Muestra los desafíos para la transferencia de estructuras con éxito ya demostrado.

Tres publicaciones adicionales (“los capítulos dos, tres y cuatro de la presente publicación) tratan sobre las siguientes cuestiones:

- » Una guía práctica para empresas que organicen y dirijan la formación en el sistema de formación profesional dual, con especial referencia al sector del turismo y la automoción que proporciona información sobre oportunidades, tareas y deberes y que trata de guiar el proceso de transformación de la empresa a este sistema de formación profesional dual con éxito,
- » Cuestiones clave y requisitos formales que deben cumplir las empresas que quieran implementar este sistema.
- » Una guía práctica para instructores de empresas de formación dual en materia de habilidades transversales.

1.2.

Los actores en los sistemas de formación profesional dual y su papel

Distribución de responsabilidades en formación dual

Responsables políticos, empresas y sindicatos, todos están de acuerdo: una buena formación profesional es una inversión en el futuro. «Un sistema de formación profesional dual debe ser capaz de integrar la experiencia y los intereses de todas las partes implicadas, empresarios, empleados y la Administración, en todos los ámbitos de responsabilidad conjunta para planificar, implementar y mejorar el sistema». Las soluciones encontradas por el esfuerzo conjunto conducen al compromiso voluntario y a su integración en el conjunto de las políticas, y ayudan a evitar conflictos y roces. Con dichas soluciones, todas las partes implicadas se hacen responsables de forma conjunta de los resultados de la formación profesional, y estos son aceptados fácilmente por el mercado de trabajo.

La organización de la formación dual requiere una compleja pero clara división de responsabilidades. «Los empresarios y los sindica-

tos juegan un papel fundamental en las iniciativas para el cambio porque la estructura de formación profesional debe satisfacer las exigencias de la industria». Si hubiese necesidad de realizar cambios, por ejemplo, en los requisitos de evaluación de una ocupación específica, todas las partes implicadas deben de estar de acuerdo en los principios básicos para su adaptación. De este modo, el trabajo sobre la normativa y el marco de los planes de estudios se revisa y se coordina constantemente por cada uno de los actores implicados.

«La formación profesional en el sistema dual está basada en el concepto ocupacional».

Las profesiones que requieren la formación oficial deberían orientarse a los grupos de cualificaciones que se identifican en los procesos de trabajo relevantes. La especialización está regulada, como un complemento para las cualificaciones básicas requeridas para cada oficio, en cada caso, pero debe enseñarse dentro de un contexto de empleabili-

dad. La formación profesional debe preparar a los estudiantes para puestos concretos, por lo que debe realizarse inmediatamente después de finalizar la formación general. Todo lo mencionado anteriormente debería preparar a los alumnos para ampliar su formación. La formación profesional debe «tender puentes a la formación continua». Por esta razón, dos de sus elementos principales incluyen promover la disposición de aprendizaje y promover el desarrollo de la personalidad.

Para trabajar en la sociedad del conocimiento, las personas deben ser capaces de planificar, llevar a cabo y revisar su trabajo de forma autónoma. Así que el principal objetivo de la formación profesional es formar trabajadores cualificados con habilidades de flexibilidad. La formación profesional en el marco del sistema dual debería orientarse hacia este objetivo. Por ejemplo, en Alemania el término «formación profesional» significa preparación a la formación profesional, formación inicial, aprendizaje y volver a formar. Ciertas cualificaciones adicionales, además de la formación reglada pueden sustentar este objetivo y conducir a la formación continua.

La educación y la formación profesional dual son una historia de éxito. Dichos sistemas contribuyen a la sociedad y a la economía nacional con pymes capaces de competir en los mercados internacionales, unas bajas tasas de desempleo juvenil y una gran seguridad en la empleabilidad para los trabajadores cualificados, frente a los trabajadores no cualificados. Mediante el enfoque dual, se desarrollan las habilidades profesionales que son relevantes para el mercado de trabajo, no centrándose solo en las necesidades de los negocios individuales.

El marco legal federal o central

«La actuación de todos los actores en la formación dual está regulada por un marco federal».

Un marco legal federal o central constituye el requisito legal previo para la introducción de

un sistema de formación dual. Este marco define, por ejemplo, la figura del aprendiz, quién está autorizado para trabajar como formador en la empresa, regula los procedimientos de evaluación y lo que es más importante, define las profesiones reconocidas a nivel nacional. Además, ciertas disposiciones laborales que regulan aspectos relativos a la formación profesional inicial y continua, son también obligatorias. Este es el caso por ejemplo, de las disposiciones legales y las leyes que regulan los contratos de trabajo, que son también aplicables a los contratos en formación.

Alemania

En Alemania, los actores son el gobierno federal, los estados federados y el sector industrial. La Ley de Formación Profesional (Berufsbildungsgesetz, BBIG), que se adoptó en 1969, estableció un marco jurídico nacional para diferentes itinerarios formativos tradicionales en las profesiones especializadas en la industria y en el comercio.

Austria

En Austria, las responsabilidades legales en materia de formación profesional dual están organizadas a nivel federal, provincial y local. La base legal para la formación profesional queda regulada en la Ley de Formación Profesional, Berufsausbildungsgesetz, BAG, adoptada en 1969.

España

El sistema dual de formación profesional en España se desarrolla según diferentes modelos definidos en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre de 2012 y la Orden ESS / 2518/2013 de 26 de diciembre de 2013:

Estos dos modelos son:

- » La formación profesional dual del sistema educativo, regulada por la Autoridad educativa.



Reunión transnacional de los socios del proyecto en Zaragoza (España)

- » La formación profesional dual del sistema laboral, regulada por la Administración laboral.

La formación profesional dual del sistema educativo pretende dotar a los estudiantes de las escuelas de educación reglada acceso a la formación práctica en la empresa adaptada a la realidad laboral para completar su formación teórica en la escuela. Todo ello está regulado por acuerdos de cooperación con la empresa o el centro.

La implementación de este enfoque depende de la oferta educativa de cada Comunidad Autónoma. Para obtener datos en el ámbito nacional de los diferentes proyectos en formación profesional dual se establecen mecanismos entre la Dirección General de Formación profesional y el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes con la Comunidades Autónomas.

Se exige una participación mínima del 33% de la empresa en la formación (aproximadamente al menos 970 h, de las 2 000 h. que corresponden a los ciclos formativos). El estudiante puede recibir también una beca o un contrato por parte de las empresas participantes o de otras instituciones. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social regula estas becas y contratos. Los con-

tratos de aprendizaje se destinan a estudiantes hasta 30 años (25 años si la tasa de desempleo juvenil baja), mientras que a las becas puede acceder cualquier estudiante sin ningún límite de edad.

En la formación profesional dual del sistema laboral, regulada por la Administración laboral, la relación entre el estudiante y la empresa se organiza mediante un contrato de formación y aprendizaje que tiene una duración mínima y máxima establecida por la legislación.

Este enfoque se dirige a jóvenes de menos de 30 años (puede ser de 25 años si la tasa de desempleo juvenil baja hasta un 15 %). Los estudiantes combinan el trabajo en la empresa, con periodos de formación relacionados con la actividad desarrollada en la empresa y enseñada en los centros de formación (centros de formación profesional, centros del sistema educativo, o empresas).

Está previsto que el salario percibido no debe ser nunca inferior al salario mínimo en proporción al trabajo realizado, que en el primer año no debe ser superior al 75% de horas convenidas, y al 85% durante el segundo y tercer año. De este modo, puede ser compatible la formación práctica con la

formación teórica en el centro de estudios.

Cataluña

Además de la ley del gobierno español, cada comunidad autónoma tiene una normativa que regula la formación profesional dual. En el caso de Cataluña, la formación dual se regula por la resolución ENS/ 1204/2012 del 25 de mayo de 2012. Este es un ejemplo para las comunidades autónomas en España, en las que el gobierno delega responsabilidad en relación con la educación profesional.

Portugal

El sistema dual en Portugal conocido como «Aprendizagem» o «Sistema de formação em alternância», es un programa específico desarrollado e implementado por la Oficina de Empleo y de Formación Profesional («Instituto de Emprego e Formação Profissional») perteneciente al Ministerio de Solidaridad, Trabajo y Seguridad Social (Ministério da Solidariedade, do Emprego e Segurança Social). Este sistema tiene como objetivo cualificar a los jóvenes mediante la Formación Profesional y se presenta como una alternativa a aquellos jóvenes, que cursan del 6º al 9º grado o a aquellos que habiendo abandonado el sistema educativo reglado desean comenzar una carrera profesional, sin poseer ningún tipo de cualificación.

No obstante, cuando se trata de la orientación estratégica, el acompañamiento, la organización y el control, el sistema de formación dual está presidido por el Comité Nacional de Aprendizaje (Comissão Nacional de Aprendizagem – CNA), compuesto por representantes de los siguientes órganos:

- » Empresarios y Confederaciones de Sindicatos en la Comisión Permanente para el Diálogo Social;

- » Consejo Económico y Social
- » Ministerios de Solidaridad, Trabajo y Seguridad Social
- » Ministerios de Educación y Ciencia
- » Consejo Nacional de la Juventud
- » Regiones Autónomas de las Azores y de Madeira

Además, y si se considera necesario, cualquier persona de reconocido prestigio en el campo de la formación profesional puede formar parte de dicho Comité.



Actores

En particular, los diferentes actores que se citan a continuación están implicados en diversos ámbitos en un sistema dual y adoptan ciertas responsabilidades y tareas:

a. Nivel estatal: Gobierno central

El gobierno federal se encarga de diseñar el contenido de la formación profesional. Este ha reconocido, salvo que la formación se imparta por completo en el centro de formación que «El reconocimiento vinculante de la formación de las profesiones a nivel nacional asegura que los principios básicos acordados por todas las partes implicadas son tenidos en cuenta y que la formación para cada una de las profesiones reconocidas sólo sea proporcionada conforme a la normativa adoptada por el Gobierno Central». La responsabilidad del gobierno central no se limita a implementar lo que fue acordado de forma conjunta, sino que adopta también medidas para promocionar la formación dual.

Estas medidas incluyen no sólo programas individuales de apoyo, sino también programas especiales de financiación con el objetivo, por ejemplo, de crear más plazas de formación en regiones menos favorecidas. El gobierno central también proporciona financiación para proyectos especiales de investigación para garantizar la constante actualización de la formación profesional. Los objetivos de la investigación en la formación profesional son en particular: establecer una base para la formación profesional, supervisar desarro-

llos nacionales e internacionales, identificar demandas de formación en términos de objetivos, contenido, estructuras y métodos, y poner a prueba los modelos desarrollados bajo condiciones prácticas.

La educación y la formación profesional continúan siendo de competencia nacional.

Tanto en Alemania como en Austria, el sistema de formación profesional dual se fundamenta en una normativa nacional que se ha diseñado para garantizar la calidad de la formación profesional. Los estándares curriculares se diseñan para asegurar que la formación profesional se proporciona con el nivel de calidad previsto y que las necesidades del momento en el campo profesional respectivo coinciden. Los estándares de calidad nacionales tienen como objetivo asegurar que los estudiantes son capaces de completar con éxito su formación y mantener o incrementar el reconocimiento de la formación por parte de los empresarios al constatar un alto nivel de competencia. La normativa nacional también ofrece a las empresas transparencia sobre lo que pueden esperar de los aprendices después de que hayan finalizado su formación.

b. Nivel local: Gobierno regional

Las regiones o estados federados pueden tener competencias plenas y exclusivas en materia escolar, pero al menos participan en cierto modo, por ejemplo, estipulando la construcción y el equipamiento de los centros de formación profesional. En la formación dual esto significa que, tras la coordinación con los diferentes gobiernos regionales y con el resto de actores de la formación dual, cada

región realiza un borrador de los planes de estudio para la instrucción a tiempo parcial en el centro de formación para las profesiones en cuestión.

Además, las regiones pueden tener competencias en la supervisión de las actividades desarrolladas por las Cámaras de Comercio, que son órganos autónomos en el sistema dual.

c. Industria: empresarios y sindicatos

«Generalmente, las propuestas remitidas por el sector industrial para el desarrollo o la revisión de normas en materia de formación son aceptadas por el Gobierno central si han sido acordadas entre los empresarios y los sindicatos». Los agentes sociales acuerdan, sin la participación del Gobierno Central, los detalles a seguir en la formación profesional,

y en particular, el importe de la prestación pagada a los aprendices dentro del marco de la negociación colectiva.

Algunos convenios colectivos incluyen también provisiones relativas a aspectos tales como el empleo continuado de graduados mediante un contrato limitado.



d. Industria: Cámaras de Comercio, Industria, Empleo y Artesanía

«A las Cámaras se les han asignado funciones públicas en la formación dual (organismos competentes) al ser entidades autónomas de Industria» e incluyen funciones de supervisión y de asesoramiento con respecto a los contratos individuales en prácticas. Los consejeros de formación de las cámaras comprueban la idoneidad de las empresas y de los tutores que imparten la formación y asesoran tanto a las empresas, como a los aprendices. Las cámaras reciben los contratos de formación, los revisan y los registran y se encargan de todo lo relativo a la organización de los exámenes, fijando las fechas y estableciendo las comisiones examinadoras, que administran los exámenes.

Asimismo, las Cámaras expiden los certificados que se otorgan a los candidatos que superan los exámenes, acreditando de esta manera que es un trabajador cualificado reconocido en todo el territorio nacional. Un certificado de la cámara competente posibilita aún más las mejores oportunidades en el mercado laboral. El

término «profesión de formación reconocida» se refiere a los cursos de formación, que están regulados a nivel nacional por la normativa de formación profesional. La formación en las profesiones de formación reconocida tiene como principal propósito capacitar a los jóvenes mediante cualificaciones profesionales. El objetivo es proporcionarles oportunidades para el empleo permanente. Además, la formación debe proveer a las empresas de mano de obra cualificada a largo plazo.

Las comisiones examinadoras se componen de representantes de los empresarios, los trabajadores y de los centros de formación. La Cámara establece una comisión examinadora que debe ser consultada en todos aquellos aspectos importantes que afecten a la formación profesional y estar compuesta del mismo número de representantes de las empresas, de los sindicatos y de los centros de formación a tiempo parcial, pero estos últimos solamente a título consultivo.

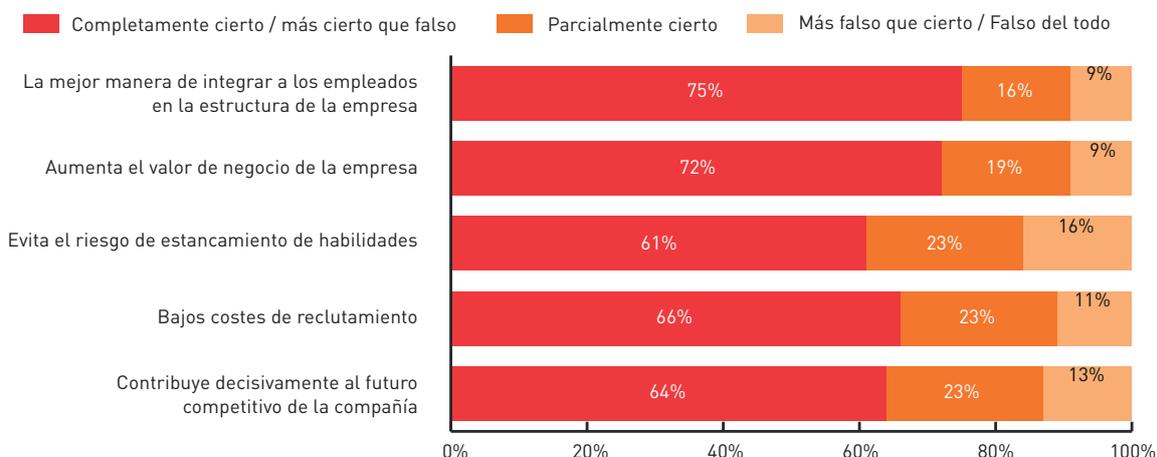
e. Empresas que forman

«La formación se proporciona fundamentalmente en el lugar de trabajo, es decir, durante el trabajo. Este es el punto fundamental en el que el sistema dual se diferencia de los modelos tradicionales de formación basados en la asistencia al centro escolar».

La formación en la empresa familiariza a los aprendices con los aspectos tecnológicos y organizativos de los procesos de trabajo habituales. Los aprendices contribuyen a la productividad de la empresa durante su formación, lo que reduce el coste total de la Formación Profesional tanto para las empresas como para la sociedad en general.

Ventajas de la formación dual para las empresas

Tasa de aprobación



Una empresa acuerda un contrato de formación con un joven aprendiz y asume la responsabilidad de formarle en los contenidos establecidos. La empresa organiza el aprendizaje en una media de tres o cuatro días por semana sobre la base de un plan formativo, que forma parte del contrato de formación acordado con el aprendiz.

«La formación profesional se llevará a cabo en condiciones de trabajo reales». El aprendiz adquiere el conocimiento y las habilidades requeridas, correspondientes al perfil de trabajo para la respectiva profesión. «Tras finalizar su formación serán capaces de desempeñar una actividad profesional como trabajadores cualificados».

«La gran mayoría de los aprendices pueden formarse a través de actividades productivas;

Basado en la formación de la empresa



Alemania

70 % periodo de formación
Provisión de conocimientos
y habilidades del trabajo
específico



Austria

80 % periodo de formación
Provisión de conocimientos
y habilidades del trabajo
específico

lo que reduce el coste y aumenta la motivación del aprendiz para aprender».

Las empresas que no pueden proporcionar el perfil de trabajo completo pueden utilizar una formación complementaria de carácter práctico a través de una asociación formativa que les permite proporcionar una formación profesional plena.

f. Centros de formación profesional

Los aprendices asisten a un centro de formación profesional a tiempo parcial. La formación en los centros puede organizarse sobre una base regular, es decir, los aprendices asisten al centro formativo por ejemplo una o dos veces por semana, o concentrada en determinados periodos, lo que supone que los aprendices asisten al centro formativo durante varias semanas, una o dos veces al año.

En realidad, la organización de esta formación puede cambiar según cada profesión y a menudo depende de las necesidades de la empresa (por ejemplo, las escuelas profesionales de turismo generalmente cierran durante la temporada baja) donde los aprendices reciben verdaderamente los conocimientos teóricos y prácticos relacionados con su profesión.

Durante su asistencia al centro de formación, asisten a clases de asignaturas troncales como sociología, economía o lenguas extranjeras. «La enseñanza regulada en los centros de formación profesional es un complemento necesario acorde con la formación en la empresa que se centra más en las necesidades específicas de la profesión».

Educación en la escuela de formación profesional a tiempo parcial



Germany

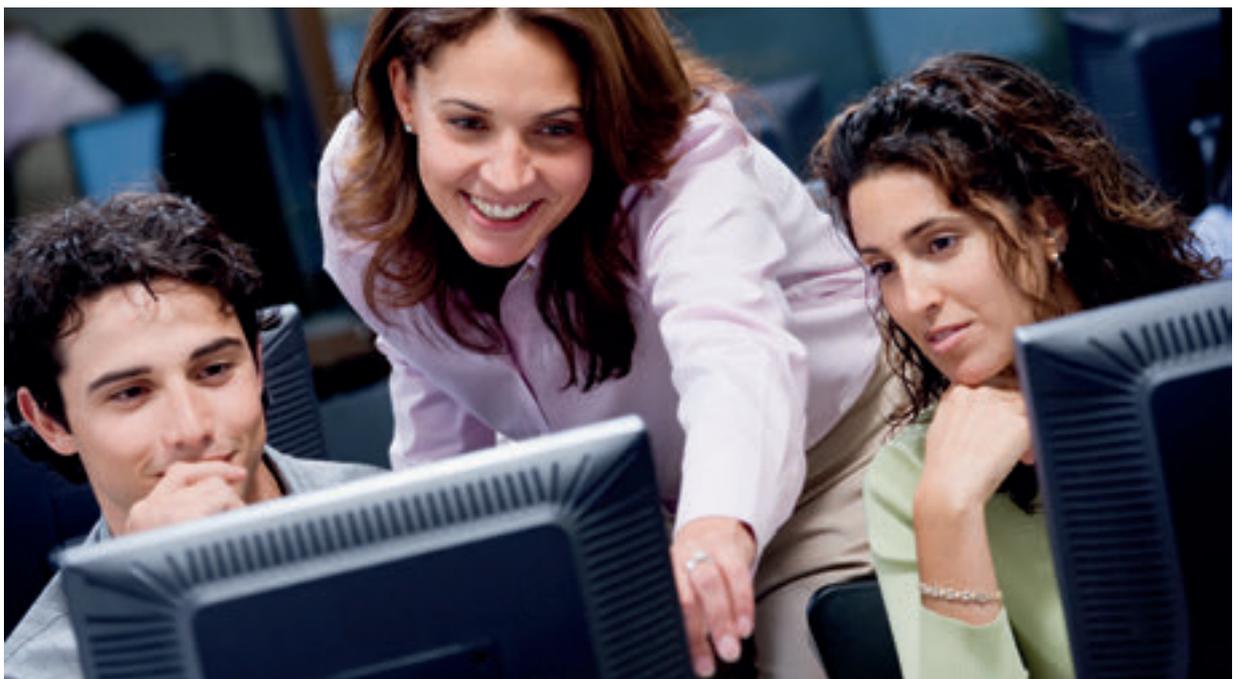
30 % del periodo de formación
Provisión de materias básicas relacionadas con la teoría y extensión de la educación general



Austria

20 % del periodo de formación
Provisión de materias básicas relacionadas con la teoría y extensión de la educación general

La enseñanza a tiempo parcial en un centro de formación profesional conlleva procesos complejos que hay que tener en cuenta también. Como el hecho de que los contenidos teóricos ya no se enseñan aisladamente sino dentro del marco de los llamados campos de aprendizaje, y siempre que sea posible, deben además estar relacionados con el trabajo a desarrollar en cada rama profesional. De ser posible, este enfoque también debe utilizarse en las clases de las asignaturas troncales.



g. Aprendices

El Sistema dual de formación y educación profesional ofrece a los jóvenes una oportunidad para acceder a un trabajo cualificado y asumir la responsabilidad de su propia vida. Al mismo tiempo, este sistema capacita a la futura mano de obra cualificada y de este modo contribuye de manera significativa a la competitividad y prosperidad nacional.

Las principales ventajas para los aprendices son:

- » Desarrollan habilidades sociales y personales.
- » Aprenden y trabajan con motivación, percibiendo una remuneración y aprendiendo.
- » Experimentan una formación excelente en el mercado laboral.
- » Tras completar la formación, están en posesión de una cualificación reconocida y aumentan sus posibilidades de acceder y permanecer en el mercado laboral.

Existen numerosas razones por las que la formación dual es atractiva para los jóvenes: la formación profesional, dependiendo del tipo, duración y alcance, puede ofrecer prestigio social, proporciona una temprana oportunidad de vivir por cuenta propia, brinda oportunidades en la vida, y permite el acceso a los jóvenes a la seguridad social.

Los planes de estudio en el sistema dual se adaptan a jóvenes que abandonan el sistema educativo, con al menos un título en secundaria. Para compensar posibles diferencias

| | |
|---|---------------------------------------|
|  Germany | Periodo de formación: 2 – 3,5 años |
|  Austria | Periodo de aprendizaje: 2 – 4 años |

en los niveles de educación de los aprendices, resultado de diferencias en su educación preparatoria, los marcos legales prevén acortar o alargar los periodos de capacitación lo que ayuda a los aprendices a estar motivados en su justa medida.

Los aprendices, que han optado por una profesión determinada y encontrado una empresa de formación, desarrollan en la misma su formación profesional dual al menos durante dos años, dependiendo de la ocupación de que se trate. La base legal para su formación profesional es un contrato de formación que se acuerda con la empresa que se encargará de su formación. Durante la formación, la empresa paga una contraprestación económica mensual y proporciona una formación metódica y ordenada en condiciones de trabajo reales. Después del periodo de capacitación, los aprendices se gradúan aprobando el examen final en la Cámara de Comercio competente.

Dos ejemplos de la distribución de responsabilidades en los sistemas de formación profesional dual de Alemania y de Austria:



La formación dual en Alemania tiene una larga tradición. En un pasado remoto, la capacitación tenía lugar solo en la empresa. El sistema dual comenzó a tomar forma cuando se implantó la asistencia obligatoria a clase. Los esfuerzos dirigidos a proporcionar una formación sistemática ya comenzaron en la Edad Media en el área de la artesanía y los oficios cualificados.

Los agentes de formación en la economía son la industria, el comercio, la agricultura, las profesiones liberales, las administraciones públicas, los servicios de salud y los centros de capacitación empresariales. Las Cámaras («organismos competentes») son las responsables de asesorar a las empresas, inscribir a los aprendices, certificar la aptitud especializada de los formadores, aprobar los exámenes y conducir el diálogo social en el ámbito regional.

Las comisiones examinadoras se componen de representantes de los empresarios, los trabajadores y de los centros de formación. La Cámara establece una comisión examinadora que debe ser consultada en todos aquellos aspectos importantes que afecten a la formación profesional y estar compuesta del mismo número de representantes de las empresas, de los sindicatos y de los centros de formación a tiempo parcial, pero estos últimos solamente a título consultivo.

La cooperación entre empresas y sindicatos se pone de manifiesto, en el ámbito nacional, a través del comité principal del Instituto Federal de la Educación y la

Formación Profesional (BIBB, atendiendo a sus siglas en alemán,), en el ámbito regional, a través del comité de formación profesional de la Consejería competente en formación profesional, y en el ámbito provincial, a través de los comités de formación profesional de las Cámaras y las comisiones examinadoras.

Los agentes sociales tienen responsabilidades en cuatro ámbitos:

1. Ámbito nacional: participan en el desarrollo de programas formativos, normas y recomendaciones en todos los ámbitos y aspectos relacionados con la formación profesional.

2. Ámbito regional:

- » A nivel de Comunidad Autónoma ("Länd"), presentan recomendaciones en todos los ámbitos de la formación profesional relacionados con la coordinación entre el centro de formación y la empresa;
- » A nivel provincial, asesoran, supervisan la formación impartida por las empresas, ponen en práctica los exámenes y expiden los certificados.

3. Ámbito sectorial: negocian sobre la provisión de plazas de formación y en lo que se refiere a los acuerdos colectivos, negocian en materia de las contraprestaciones económicas que los aprendices han de recibir.

4. Ámbito de la empresa: planifican y ponen en marcha la formación en la empresa.



El éxito y el desarrollo posterior del sistema dual está garantizado gracias a la cooperación de diversas instituciones en distintos ámbitos.

Ámbito nacional

Ministerio Federal de Ciencia, Investigación y Economía (BMWFW atendiendo a sus siglas en alemán)

La parte del aprendizaje basado en la formación en la empresa es competencia del Ministerio de Economía. La base legal de la formación profesional dual se encuentra en la Ley de Formación Profesional (BAG según sus siglas en alemán). El Ministerio de Economía se encarga de desarrollar reglamentariamente las diferentes ramas de formación profesional, basándose en las opiniones de expertos presentadas por la Junta Federal Consultiva en materia de Aprendizaje (BBAB según sus siglas en alemán).

La Junta Federal Consultiva en materia de Aprendizaje (o BBAB)

La Junta Federal Consultiva en materia de Aprendizaje presenta ante el Ministerio de Economía dictámenes, por ejemplo sobre la reestructuración de las ramas de formación profesional. Es el Ministerio de Economía el que configura esta Junta a propuesta de los agentes sociales (las Cámaras Federales de Economía y de Trabajo) designándose igualmente docentes de las escuelas de formación profesional en calidad de asesores.

Ministerio Federal de Educación, Arte y Cultura (o BMUKK)

Las disposiciones sobre la organización de las escuelas de formación profesional a tiempo parcial y las piedras angulares que conforman el marco de los planes de estudios residen en la Ley Federal de Organización de los Centros de Enseñanza. El Ministerio de Educación establece el marco de los planes de estudios para los centros de formación profesional a tiempo parcial para cada rama de aprendizaje. Además, soporta el 50% de los costes de la plantilla docente de los centros de formación profesional.

Ámbito regional

Oficinas de Aprendizaje Profesional

Las Oficinas de Aprendizaje Profesional de las Cámaras económicas regionales actúan como las autoridades de aprendizaje en primera instancia. Estas examinan, en coordinación con los representantes de las cámaras regionales de trabajo, la idoneidad de las empresas de formación para proporcionar el aprendizaje profesional en materias específicas y las cuestiones relativas al personal. Además, se responsabilizan de examinar y registrar los contratos de aprendizaje. En principio, su tarea es la de proporcionar un amplio asesoramiento a los aprendices y a las empresas en todas las materias relativas al aprendizaje. Para ello, cuentan con el respaldo de las Oficinas para la Protección de Aprendices y Menores de las Cámaras Regionales de Trabajo. Los responsables de las oficinas

de aprendizaje designan a los presidentes de la Junta de Evaluación final según una propuesta remitida por el Consejo Regional Consultivo sobre el Aprendizaje. También son de su competencia los exámenes de certificación del aprendizaje y los programas de subvenciones para las empresas de formación.

El Gobierno regional

Los gobiernos regionales se encargan de la construcción y del equipamiento de los centros de formación profesional. Además soportan el 50% de los costes de la plantilla docente de los centros de formación profesional a tiempo parcial.

Los gobernadores provinciales

En el ámbito regional, los gobernadores provinciales, ayudados por los respectivos gobiernos regionales, actúan como las autoridades de aprendizaje en segunda instancia. Estos deciden sobre recursos o apelaciones en materia de formación profesional como es el caso de la retirada a una empresa de su condición de empresa formadora autorizada y, así mismo, sobre la anulación de contratos de formación profesional registrados de forma ilegal. Los gobernadores provinciales designan a los miembros de su respectiva junta consultiva provincial en materia de aprendizaje.

Juntas consultivas provinciales en materia de aprendizaje

En cada provincia, se ha establecido una Junta consultiva en materia de aprendizaje con representantes de los distintos agentes sociales con el objetivo de proporcionar servicios de consultoría en todos los aspectos relacionados con la formación profesional. Esta se responsabiliza de emitir dictámenes, propuestas y recomen-

daciones relacionadas con el sistema de formación profesional de su provincia. Los presidentes de la Junta de Evaluación final se designan atendiendo a sus propuestas.

Inspectores regionales de los centros educativos

Los inspectores regionales de los centros educativos se encargan de la inspección de dichos centros y de velar por el cumplimiento de todas las tareas dentro de su esfera de responsabilidad, así como de la adaptación y puesta en marcha de los planes de estudios federales a nivel regional.

Ámbito local

Empresas formadoras

Es en la empresa donde el aprendiz es formado para convertirse en un trabajador cualificado, y los responsables de dicha tarea son los tutores autorizados. En varios sectores industriales, se nombran además consejeros de aprendizaje para proporcionar un asesoramiento más específico a las empresas. Estos consejeros trabajan en estrecha colaboración con la Junta consultiva provincial siendo sus dos tareas principales las de aconsejar a los tutores de aprendizaje autorizados en el diseño más apropiado del programa individual de formación en el seno de la empresa y, en particular, la de promover la colaboración entre la empresa que imparte la formación y el centro de formación profesional.

Centros de formación profesional a tiempo parcial

Forman parte integral de la vida económica de sus respectivas localidades. El contacto directo con las empresas que imparten formación en su región es un requisito previo indispensable para garantizar que realizan su tarea educativa de forma óptima.

1.3.

Colaboración e interacción entre los agentes del sistema dual

Colaboración legal

La colaboración legal en el sistema dual está contemplada en todos sus ámbitos (nacional, regional, sectorial, etc). Normalmente, se designa un ministerio para que dirija el proceso pero también hay otros ministerios relevantes que dictan ordenanzas y se coordinan con el ministerio responsable, y las diversas instituciones nacionales. Órganos consultivos, representantes de los trabajadores, sindicatos y las regiones implicadas en el sistema trabajan conjuntamente en igualdad de condiciones, porque todas ellas, sea a nivel nacional o regional son responsables de alguna manera de la formación profesional basada en la asistencia al centro de formación y el aprendizaje en la empresa, y colaboran con los ministerios competentes.

A nivel regional, las organizaciones autónomas en el ámbito económico, y especialmente las Cámaras de industria, comercio y artesanía, tienen competencias relevantes. Ya hemos visto como éstas se encargan de asesorar y acompañar a las empresas que pertenecen a su circunscripción y que ofrecen formación, de comprobar la idoneidad de las mismas para poder hacerlo y de la aptitud de sus instructores, de registrar los contratos de formación y de designar la comisión de evaluación de las pruebas intermedias y finales, pero también pueden emitir reglamentaciones particulares en su ámbito de influencia.

Cómo se organiza la formación y educación profesional



Financiación de la formación profesional dual

«Las empresas que proporcionan la capacitación se encargan de pagar sus propios gastos de formación (la paga del aprendiz, el coste de los tutores, el material, etc) y de esta manera financian la parte más cuantiosa del coste de la formación dual».

Dependiendo de sus competencias, el gobierno nacional o regional invierte en el equipamiento y el funcionamiento de los centros de enseñanza de formación profesional. También hay fondos nacionales y aportaciones de la Agencia Nacional de Empleo que contribuyen a promover la formación profesional median-

te, por ejemplo, la financiación de programas estructurales o de apoyo específico a la formación. Además, el gobierno financia programas locales de investigación en el campo de la educación y de la formación profesional, así como, programas de promoción de la formación.

«La ventaja para el Estado es que la contribución del sector privado alivia la carga sobre los presupuestos públicos. La ventaja para las empresas es que la formación profesional dual es una inversión en el futuro cuya rentabilidad retorna a la empresa».

Colaboración entre los actores

La colaboración entre los Ministerios, las Consejerías, las Asociaciones de empresarios y los Sindicatos permite desarrollar los siguientes aspectos:

- » Titulaciones
- » Requisitos de las pruebas de evaluación
- » Duración y contenidos de los programas de formación
- » Nivel de cualificación
- » Criterios para asegurar la calidad

El siguiente gráfico sirve como ejemplo de la colaboración entre los distintos actores implicados en el sistema de formación profesional en Alemania:





Interacción de las empresas de formación

«Las empresas que imparten formación constituyen una parte de la industria e influyen en el contenido y la organización de la formación profesional».

Las empresas que imparten formación colaboran ampliamente con la Cámara competente antes y durante la formación en lo que se refiere a los siguientes aspectos:

- » Idoneidad como empresa formadora.
- » Cuestiones jurídicas y de índole general de la formación profesional dual cuyo organismo competente es la Cámara.
- » Documentación importante relativa a la formación profesional dual.
- » Contrato de prácticas.

- » Prueba de los requisitos del personal formador (cualificación personal, profesional y pedagógica).
- » Exámenes intermedios y finales.

Las empresas que imparten formación, también colaboran con el segundo entorno de aprendizaje en el sistema dual, el centro de formación:

- » Registro del aprendiz en el centro de formación profesional correspondiente.
- » Intercambio con el centro en todo lo relativo al aprendiz.
- » Intercambio sobre cuestiones técnicas para optimizar el contenido de la formación y la práctica del aprendiz.

Interacción de las Cámaras

La infraestructura organizativa de la formación profesional se administra a través de la Cámaras:

- » Acreditación y revisión de las empresas formadoras.
- » Registro de los acuerdos en materia de formación y experiencia laboral.
- » Mantenimiento del registro de los contratos de formación: inscripción, corrección y anulación.
- » Dirección de las pruebas y certificación de los aprendices y de los tutores.
- » Verificación de la aptitud del personal que imparte la formación.
- » Asesoría a los tutores y a los aprendices.
- » Asesoría a las empresas en todas las cuestiones iniciales de la formación profesional a través de los consejeros de formación.
- » Regulación de las ordenanzas de evaluación.
- » Seguimiento del desarrollo de la formación.
- » Revisión de los entornos de aprendizaje y de los acuerdos de formación.
- » Establecimiento de los comités de formación profesional.

Interacción de los centros de formación

Los centros de formación y las empresas tienen una responsabilidad educativa conjunta en materia de formación profesional. Dependiendo de la rama profesional del estudiante – aprendiz, éste normalmente acude durante uno o dos días por semana al centro de formación y de tres a cuatro días a la empresa.

Los centros de formación profesional son autónomos y cooperan en igualdad de condiciones, con otros agentes implicados en la formación profesional. Forman a sus alumnos tanto en ocupaciones profesionales, como en asignaturas troncales, priorizando los requisitos de la formación profesional. También imparten clases especiales orientadas a varias ramas profesionales importantes, y en un marco supra-regional para ocupaciones menos populares. Además, estos centros tienen la tarea de impartir formación que amplíe la formación profesional y que de recursos a los alumnos en materia de inserción laboral.

El reciente marco del plan de estudios se divide en «áreas de aprendizaje». Las áreas de aprendizaje son unidades educativas derivadas de las principales tareas dentro de la profesión correspondiente. De acuerdo con este concepto la enseñanza de los centros de formación se orienta a los procesos existentes en la empresa y, por lo tanto, al conjunto de funciones. La instrucción general incluye asignaturas tales como: estudios sociales, económicos, lengua materna, lenguas extranjeras, religión y deporte. Dichas asignaturas se combinan estrechamente con la formación profesional de diversas maneras.

1.4.

Análisis del papel de las empresas que imparten formación: derechos y deberes generales

El gerente de una empresa decide si su empresa impartirá formación profesional inicial en el centro de trabajo, las ramas profesionales que puede ofrecer y a cuántos jóvenes puede proporcionar esta formación. En el sistema de formación profesional dual, la empresa desempeña un papel fundamental, puesto que la parte más importante de la formación se desarrolla en la empresa.

Las tareas y deberes generales de las empresas que participan en la formación profesional dual son las siguientes:

- » La empresa asegura la idoneidad técnica, operativa y del personal durante el periodo completo de formación.
- » La empresa firma un contrato con el aprendiz por el periodo de tiempo en el que se va a desarrollar la formación, y se compromete a llevarla a cabo según la normativa y la legislación gubernamental lo que garantiza una homogeneidad nacional.
- » La empresa garantiza que el aprendiz disponga de un tutor cualificado para realizar su formación. Los tutores se responsabilizan del diseño de los contenidos, de la planificación del desarrollo de las prácticas y de impartir la formación en la empresa de acuerdo con la rama profesional que se trate. También deben asegurarse de que los aprendices lleven a cabo sus objetivos dentro del periodo establecido de formación, haciendo especial hincapié en que el alumno adquiera los conocimientos y las habilidades necesarias para superar con éxito sus exámenes.
- » La empresa debe asignar a los aprendices sólo las tareas y el trabajo que pertenecen a su programa educativo de formación profesional.
- » La empresa debe financiar sus propios costes de formación (la remuneración económica del aprendiz, la Seguridad Social, el coste de los tutores, el material necesari-



En el sistema de formación profesional dual, la empresa desempeña un papel fundamental puesto que la parte más importante de la formación se desarrolla en la empresa



- » La empresa debe proporcionar a los aprendices, sin coste alguno, materiales, bibliografía especializada, y cualquier otro material necesario para llevar a cabo la formación.
 - » La empresa debe asegurar que los aprendices no corran ningún riesgo físico, ni psíquico durante el periodo de prácticas.
 - » La empresa debe proporcionar al alumno tiempo libre para asistir a las clases del centro de formación a tiempo parcial.
 - » La empresa debe proporcionar a los alumnos libros de registro y ayudarles a mantenerlos actualizados regularmente para que pueda verificarse que se han realizado los pasos propios de la formación específica.
- Estas tareas y deberes de la empresa que imparte la formación se encuentran más detalladas en "Guía práctica para empresas que organicen y dirijan la formación en el sistema de formación profesional dual. Una mención especial al sector del turismo y al de la automoción".

1.5.

Aspectos a tener en cuenta y recomendaciones para la implantación de un sistema dual

Los sistemas de formación profesional dual más exitosos poseen los siguientes elementos fundamentales. Recomendamos verificar si estos elementos que hemos identificado pueden aplicarse en los sistemas de formación profesional de España y de Portugal.

- » El sistema de formación profesional dual se basa en profesiones. El término «profesión de formación reconocida» se refiere a los cursos de formación, que están regulados a nivel nacional por la normativa de formación profesional. La formación en las profesiones de formación reconocida tiene como principal propósito capacitar a los jóvenes mediante cualificaciones profesionales. El objetivo es proporcionarles oportunidades para el empleo permanente, pero además, la formación debe proveer a las empresas de mano de obra cualificada a largo plazo.
- » Hay dos entornos de formación que se complementan: la empresa y la escuela de formación profesional o el centro, pero la formación basada en la empresa, «el aprendizaje en el lugar de trabajo» tiene que predominar frente a la formación en la escuela.
- » El éxito en la implantación del sistema dual exige una gran implicación entre la empresa, la administración y los agentes sociales, tanto públicos, como privados.
- » La cooperación público-privada determina el papel de los actores involucrados, sus derechos y sus deberes.
- » Es necesario un amplio consenso de la sociedad para proporcionar acceso a la formación profesional a todos los jóvenes en situación de riesgo por desescolarización.
- » Es necesario también contar con un concepto estratégico potente para formar a jóvenes trabajadores en colaboración con las empresas.
- » Se requiere una decisión estratégica descendente para llevar a cabo un sistema colaborativo entre la administración y la empresa.
- » Se necesita la buena voluntad de la administración pública (administración y centros de formación) para aceptar al sector privado como un socio en igualdad de condiciones en el ámbito de la formación profesional.
- » Se precisa también la buena voluntad del sector privado para aceptar la supervisión

de la calidad de su formación y de las actividades relacionadas.

- » Es necesaria, en definitiva, una Ley que regule el papel de cada agente implicado en la formación profesional.
- » Es fundamental la cooperación entre los centros de formación y las empresas.
- » Se precisa que el sistema educativo proporcione una orientación previa a la formación profesional.
- » Es necesario contar con organismos como las Cámaras que se encarguen de la acreditación de las empresas que pueden ofrecer formación, el registro de los acuerdos de formación, la gestión de los exámenes y la emisión de las certificaciones.
- » Son necesarias las normas que regulen los distintos componentes de la formación profesional como los contratos de formación profesional, el reconocimiento de aprendizajes anteriores, el abono de las contraprestaciones económicas a los aprendices, etc.
- » Es fundamental contar con reglas claras de financiación: las empresas cubren sus propios costes de formación (paga a los aprendices, coste de los tutores, material, etc.) y la administración financia a los centros formativos.
- » Tanto en los colegios como en las empresas, los tutores que enseñan y entrenan han de contar con las competencias necesarias. Los tutores de empresa tienen incluso que superar un examen específico.
- » Son necesarios los programas de Investigación en el campo de la formación profesional y los programas de promoción de la misma.



Recomendaciones para adoptar e implantar el sistema de formación profesional dual en España y Portugal:

Establecer una base legal con competencias y responsabilidades a diferentes niveles y asegurarse de que dichos niveles cooperan entre sí.

- » En España, actualmente, el organismo definido para el control y la gestión de la formación profesional dual es el Gobierno. En particular, la formación depende de los departamentos de educación de las diferentes autonomías. De esta manera, el alumno, aunque esté en la empresa, depende todavía de la escuela para obtener su título y aunque el tutor de la empresa haga una evaluación con el alumno, la evaluación seguirá permaneciendo en la esfera competencial del centro de formación.
- » Organismos tales como las Cámaras de Comercio, Industria y Servicios, sean locales o regionales, promueven la difusión, la gestión, el seguimiento y el control de la formación profesional dual y la formación profesional en general. De esta manera por ejemplo, en Cataluña, el Consejo General de Cámaras ha desarrollado una aplicación para la gestión y el seguimiento de los acuerdos de permanencia en la empresa, en la que están implicados diferentes agentes como son el tutor del centro educativo, el mentor de la empresa y al aprendiz.

Fijarnos en nuestro sistema educativo y verificar si los graduados están preparados para comenzar una educación dual y nuestras empresas pueden ayudar a definir las condiciones previas para empezar.

- » En Cataluña conviven en el mismo ciclo estudiantes de formación dual con estudiantes que siguen la educación «tradicional», sin tener, hasta la fecha, suficientes empresas dispuestas a acoger estudiantes en formación dual. Este hecho provoca que los centros de formación hagan una selección de los mejores estudiantes para guiarlos hasta la formación profesional dual. En última instancia, son las empresas las que

seleccionan a los estudiantes que recibirán formación en la empresa y con los que se establece una relación de empleo ya sea a través de un contrato o una beca.

Considerar cómo financiar la implantación del sistema dual y cómo se pueden establecer incentivos financieros para aumentar la participación de las empresas.

- » En Portugal, por ejemplo, el Gobierno concede becas para los estudiantes que incluyen el pago de un salario mensual, el transporte, la comida y otros gastos como los materiales de formación, el alojamiento, etc..
- » En España, el Gobierno ofrece beneficios fiscales a las empresas que contratan aprendices en el sistema dual y firmen ciertos tipos de contratos como por ejemplo, el contrato para la formación y el aprendizaje. Además, y vinculado a la evolución de los Planes de Garantía Juvenil, estos beneficios pueden incrementarse.

Identificar una institución que se encargue de todas las tareas de las que se encargan los llamados «órganos competentes» en Alemania y Austria y que ejecutan las Cámaras.

Se recomienda que los cursos de formación dual duren alrededor de 3 años y que tengan una duración estimada de unas 4.200 horas. En España, la duración media es de unas 2.000 horas, que se pueden distribuir en 2 ó 3 años escolares. La paradoja es que las mismas Comunidades Autónomas pueden ofrecer el mismo ciclo de formación profesional dual con diferente duración.

Además, también se recomienda que en la formación basada en la empresa, «el aprendizaje en el lugar de trabajo» predomine frente al aprendizaje en la escuela.

- » En Portugal, por ejemplo se ha establecido que al menos el 40% del total de las horas

del curso de formación profesional se realice en la empresa, lo que suponen unas 1.100 horas.

- » En la actualidad, en España conviven ciclos de formación dual en los que prevalece la formación en el aula, y otros, en los que por el contrario, se tiende a la formación en la empresa. Los porcentajes oscilan entre menos del 14 % y más del 40 %.

Considerar cómo aprovechar las mejores prácticas que existan en materia de perfiles ocupacionales, planes marco de formación, normas que regulen la formación, los exámenes, las pruebas de aptitud de los tutores de empresa, etc. y adaptarlas a la idiosincrasia de España y Portugal. Empezar poco a poco y evitar la excesiva burocracia.

Desarrollar e implantar un sistema para mejorar la instrucción de los profesores de los centros de educación secundaria, de los centros de formación profesional, y de los tutores de empresa.

Considerar algunos argumentos sobre cómo cambiar la mentalidad de los gerentes de nuestras empresas, cómo alejar su desconfianza y animarlos a hacerse cargo de la responsabilidad requerida para convertirse en el actor más importante del sistema de formación profesional dual.

Una vez se implante el sistema, hay que tener en cuenta cómo puede ampliarse con educación profesional adicional y cómo podría ser permeable para otros grupos de destinatarios

como personas no cualificadas, y estudiantes que hayan abandonado la universidad.

Tratar de llamar la atención de las empresas alemanas y austriacas establecidas en nuestro país y con ellas, a sus socios, a sus clientes y a sus proveedores. Las empresas alemanas y austriacas pueden apoyarnos en la comercialización de la formación profesional dual y persuadir a otras empresas para que participen. Dichas empresas también pueden ayudar a resolver algunas dudas relativas a los costes de la formación profesional dual y cómo evitar que los empleados cualificados dejen la compañía justo después de terminar la formación. Pueden asimismo proporcionar información sobre cómo la formación profesional dual garantiza la disponibilidad de trabajadores muy bien cualificados, y que son la base de la competitividad y la capacidad de innovación en las empresas.

- » En este sentido, la Cámara de Comercio Alemana en España, en colaboración con el Gobierno español y la Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de España, está desempeñando un importante papel a la hora de ayudar tanto a las empresas como a la sociedad española en general a tomar conciencia sobre este asunto.

El compromiso del Gobierno español en esta materia está permitiendo establecer actuaciones comunes con los agentes sociales, empezando a ser visible una recomendable implicación de las empresas, el Gobierno y los interlocutores sociales.

1.6.

Retos para una adecuada transferencia de las estructuras para implantar el sistema de formación profesional dual en España y Portugal



Portugal

Los principales desafíos para la implantación exitosa del sistema de formación dual profesional están en su mayoría relacionados con:

- » El alto riesgo de desinversión en el sistema de formación profesional dual, debido a la visión más bien «impopular» que tiene ahora la gente joven sobre el mismo.
- » El sistema de formación dual es irregular en lo que se refiere a la distribución del tiempo de permanencia en la empresa, a veces, puede ser sólo una tarde.
- » La falta de participación de las empresas en la definición del programa de los planes de estudio.
- » La ignorancia del centro de formación profesional sobre las necesidades del mercado y la distancia entre ambos.

- » El elevado perfil profesional que se exige al coordinador de los cursos de formación dual.
- » La gran dependencia de los fondos europeos.

En general, hay que tener en cuenta que este sistema descansa en un proceso de «aprender practicando» metódico, largo e intenso, en el que el aprendizaje de los contenidos, conocimientos y competencias, tanto prácticas como teóricas, se desarrolla sobre todo en contextos reales de trabajo, donde las empresas tienen un papel importante y destacado sin tener ningún coste.



España

En España, existen también muchos desafíos para implantar un sistema de formación dual potente y estable en el tiempo:

- » La reorganización tanto de los recursos humanos, como de la dedicación de los profesores de los centros de formación profesional.
- » El desconocimiento de los centros de formación de la realidad del mercado laboral y de sus necesidades de especialización.
- » La falta de uniformidad en los distintos modelos de ciclos de formación profesional dual que están siendo implantados, tanto a nivel regional como a nivel nacional.
- » No se ha identificado cual sería la empresa ideal para participar en el sistema dual.
- » No hay un modelo de formación para los tutores de las empresas, ni una definición de su perfil de cualificación. Por ejemplo, en Cataluña, el Departamento de Educación ha desarrollado y comenzado a ejecutar un programa para los tutores de las empresas de 12 horas, que pretende ser necesario para acoger a los estudiantes y, a su vez, ser un reconocimiento oficial para la empresa y el tutor.
- » Se debe superar la desconfianza de las empresas ante este nuevo modelo permitiendo su participación activa en la definición de los planes de formación.
- » El sistema productivo español, con empresas muy pequeñas, es un reto en sí mismo, ya que requiere el establecimiento de modelos de colaboración entre empresas para poder ofrecer a los aprendices una formación completa en sus instalaciones.
- » El papel de cada uno de los participantes del sistema no está definido, por lo que en estos momentos, todos están desempeñando la mayor cantidad de funciones posibles, duplicando esfuerzos en la mayoría de los casos.
- » Los modelos de contrato deberían relajarse para permitir un mayor acceso de los jóvenes al sistema.
- » Sigue sin existir un reconocimiento general a la formación profesional.
- » Las empresas piden normas más claras en materia de formación profesional, así como un desarrollo reglamentario preciso.
- » La legislación española actual permite que la formación se desarrolle de manera diferente en las distintas regiones e incluso dentro de la misma región. Así, por ejemplo, la distribución entre el tiempo que el aprendiz debe estar en la empresa y el centro de formación, o incluso la duración total de la formación no son las mismas. Como conclusión, existen diferentes formatos en cuanto a la formación profesional en el marco de los mismos ciclos formativos. Esto puede representar un obstáculo para la implementación de un sistema como este.



dualvet

Transferencia del modelo de éxito y guía para la implementación del sistema de Formación Profesional Dual. Formando a los tutores de empresas

www.dualvet.eu

El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de sus autores. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Socios del programa:



afw | akademie
für welthandel



fundación
SANVALERO
GRUPO SANVALERO



mentor**tec**



Cámara
Zaragoza