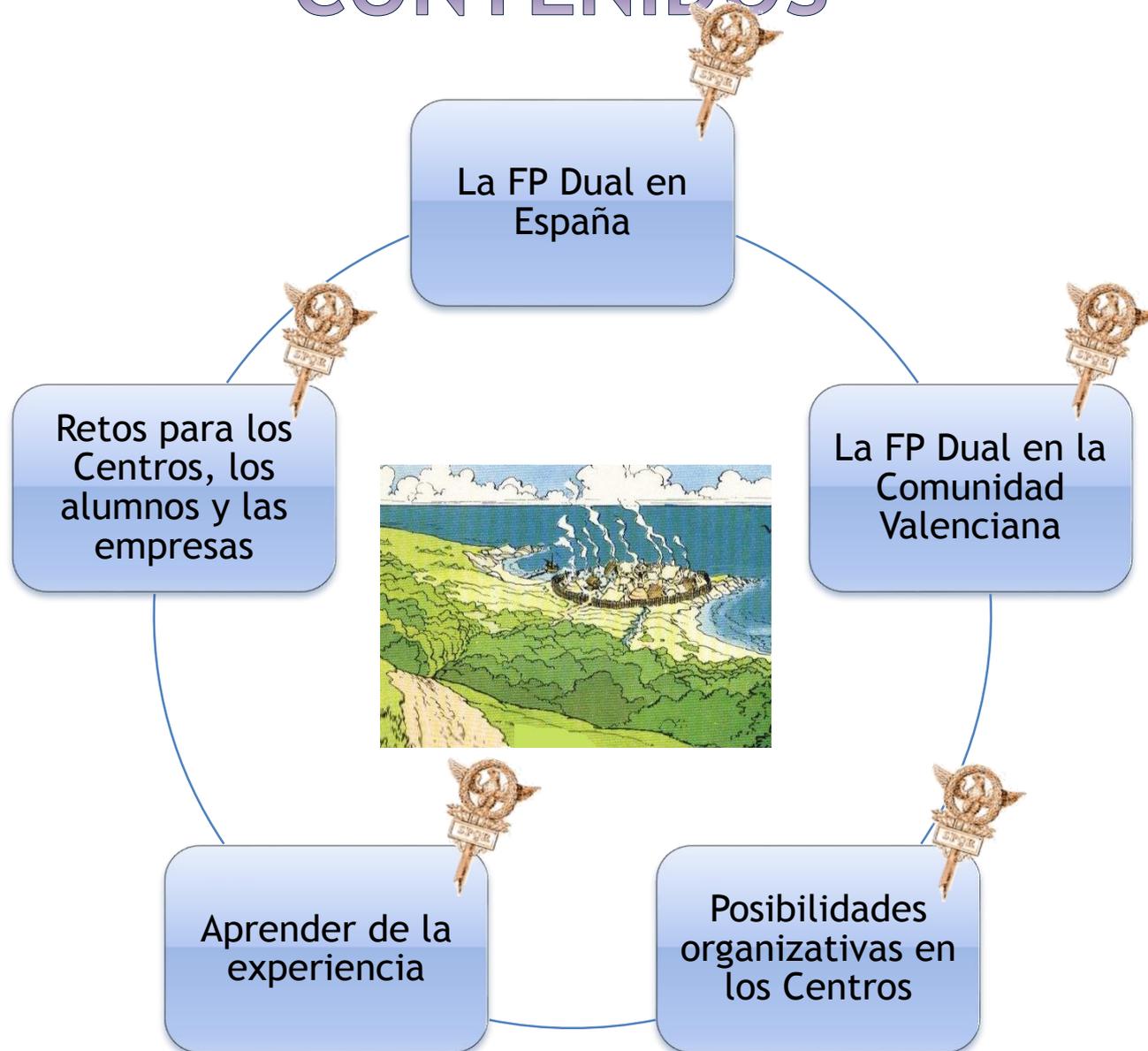




EL RETO DE LA FP DUAL EN LA CV

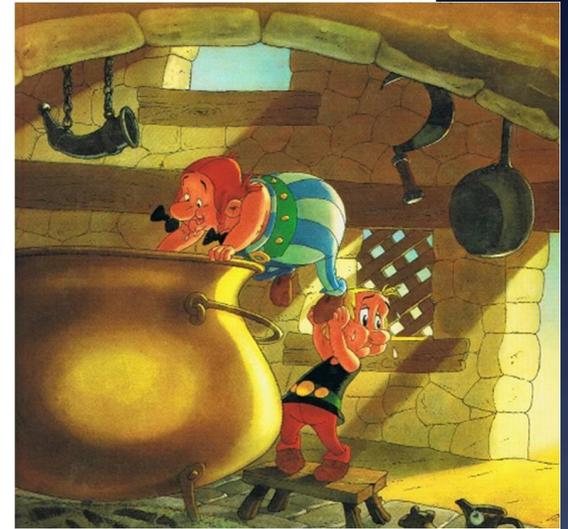


CONTENIDOS



LOS ORÍGENES

Alemania, edad media.
Los gremios forman a los
aprendices



Las empresas forman. Buscan
a la Administración para la
generalización de los
aprendizajes



Reconocimiento de la función
formativa de las empresas

LA DEFINICIÓN



Formación que tiene lugar en un Centro y en una empresa

Simultanear, durante un periodo de tiempo, el desempeño productivo en una empresa, y la formación, en un Centro.

LA DEFINICIÓN



Acciones mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de FP.

La actividad formativa de los contratos para la formación y el aprendizaje.

Los proyectos regulados en el marco del sistema educativo

LA REGULACIÓN EN ESPAÑA

Real Decreto
1529/2012:
Contrato para la
formación y el
aprendizaje y
bases de la FP dual
(modificada por un
par de leyes).

Real Decreto
1493/2011:
Inclusión en el
Régimen General
de la SS de
Becarios.

Orden
ESS/2518/2013:
Aspectos
formativos del
contrato para la
formación y el
aprendizaje.



MODALIDADES DE FP DUAL



A

Formación exclusiva en el Centro formativo

B

Formación con participación de la empresa

C

Formación en la empresa y en el Centro

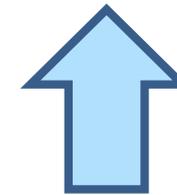
D

Formación compartida

E

Formación exclusiva en la empresa

MODALIDADES EMPRESA-CENTRO



Toda la formación
en el Centro



Toda la formación
en la empresa



CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Trabajadores entre 16 y 30 años (mientras la tasa de desempleo sea mayor del 15%), sin la cualificación requerida

Incluye un acuerdo para la actividad formativa

No pueden ser a tiempo parcial

El trabajo efectivo es entre el 75 y el 85% de la jornada máxima

La retribución será la establecida en el convenio colectivo o del SMI.

El trabajador está cubierto por la Seguridad Social

Periodo de prueba

Duración entre 1 y 3 años



CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE



Anexo de formación

La duración de la formación es la necesaria para obtener el Título o el CP.

La empresa debe proporcionar un trabajo efectivo, y facilitar el acceso a la formación

El trabajador debe reunir los requisitos de acceso

Exentos de FCT o PNL, en función del periodo trabajado

Puede ser presencial o a distancia

La formación debe ser impartida por un Centro

Para que la formación se imparta en la empresa, ésta debe estar homologada

Hay un tutor en la empresa y uno en el Centro

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

El contrato incluye:

- Identificación de los que suscriben el acuerdo
- Identificación de los tutores
- Título o Certificado objeto del contrato
- Modalidad de impartición
- Modalidad de desarrollo (A a E)
- Contenido del programa, actividades, profesorado, evaluación
- Calendarios y horarios
- Vacaciones y periodos no lectivos

[Contrato](#)



CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

La información y orientación corresponde a los Servicios Públicos de Empleo

Las empresas pueden bonificarse el coste de la formación del contrato, de las cotizaciones de la Seguridad Social

El SEPE interpreta que la actividad formativa siempre se desarrolla en el Centro.

[Guía de contratación](#)



FORMACIÓN DUAL SIN CONTRATO

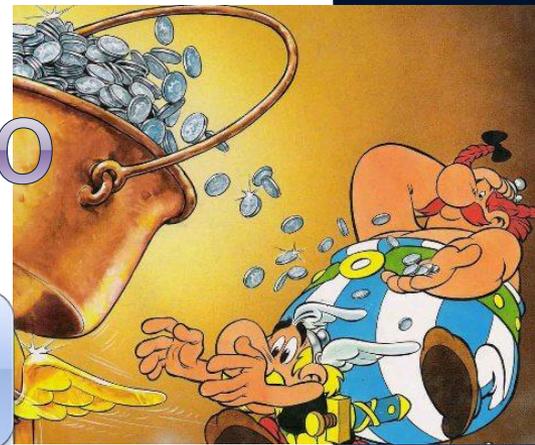
Se formaliza un convenio entre la empresa y el Centro

- Programa
- N° de alumnos
- Becas
- Jornada y horario
- Condiciones de alumnos, empresa y profesores
- Seguros

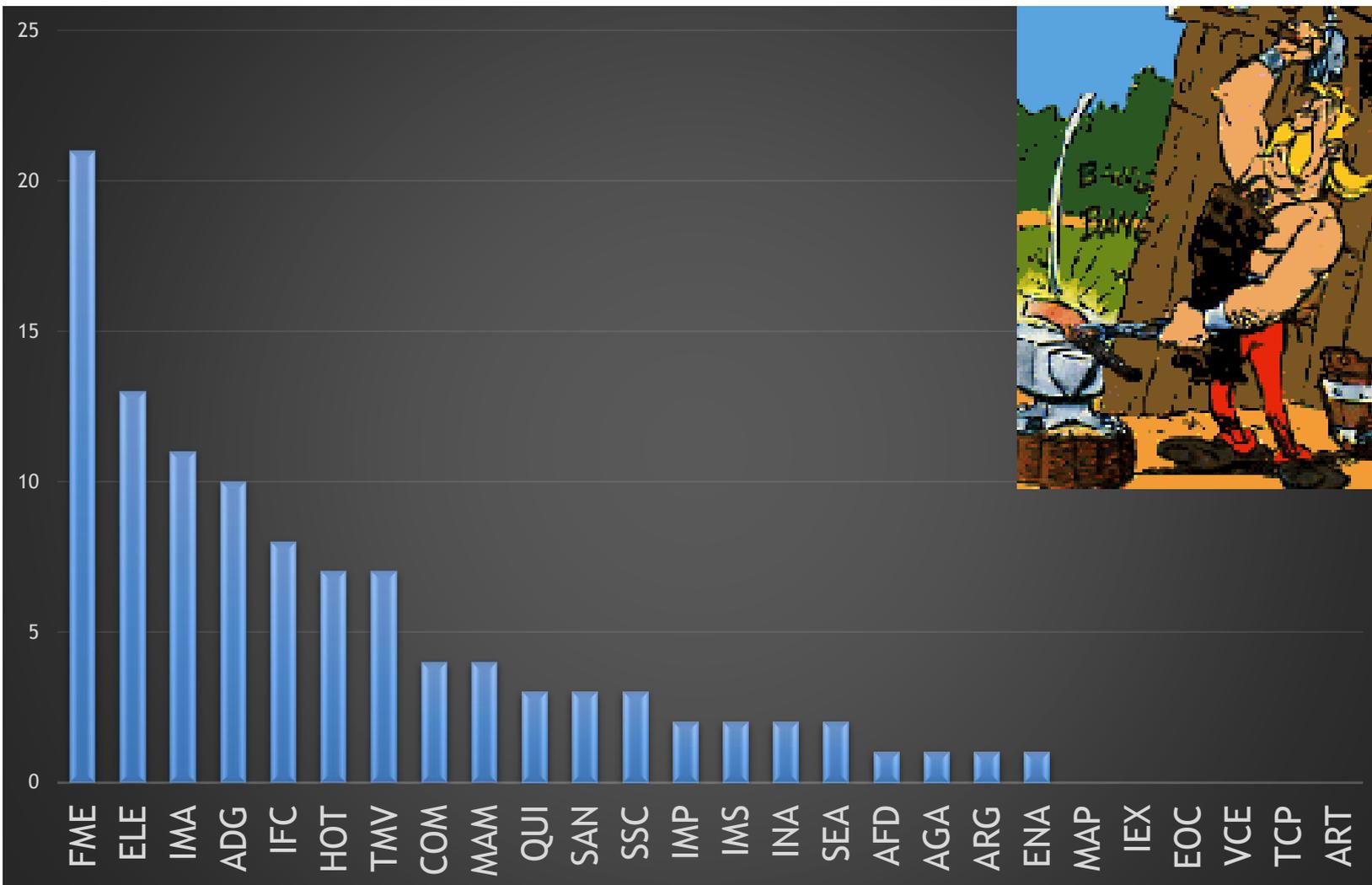
La duración puede ampliarse hasta los 3 años

La empresa participa en al menos el 33% de la formación

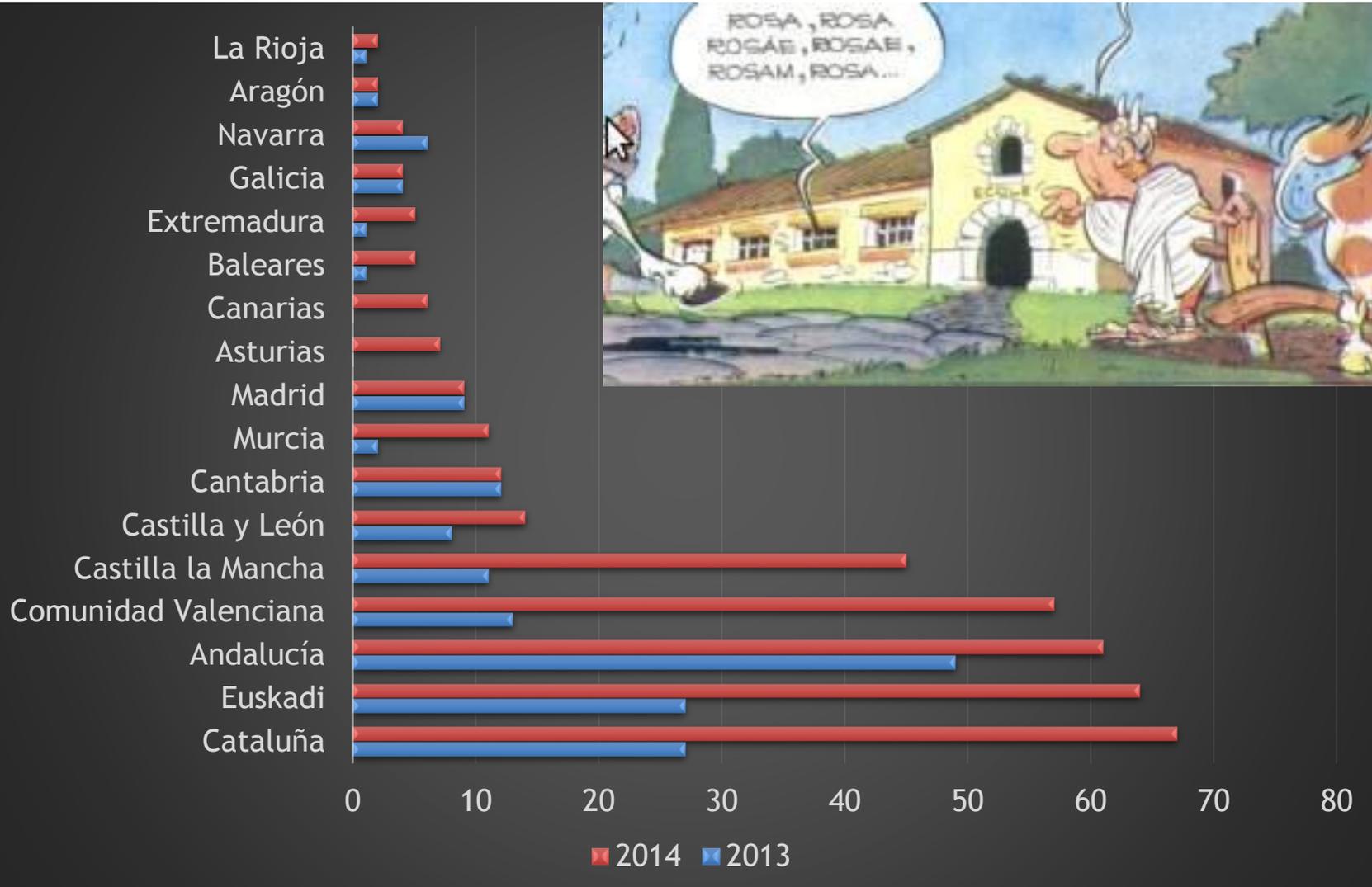
La evaluación del alumnado corresponde a los profesores del Centro



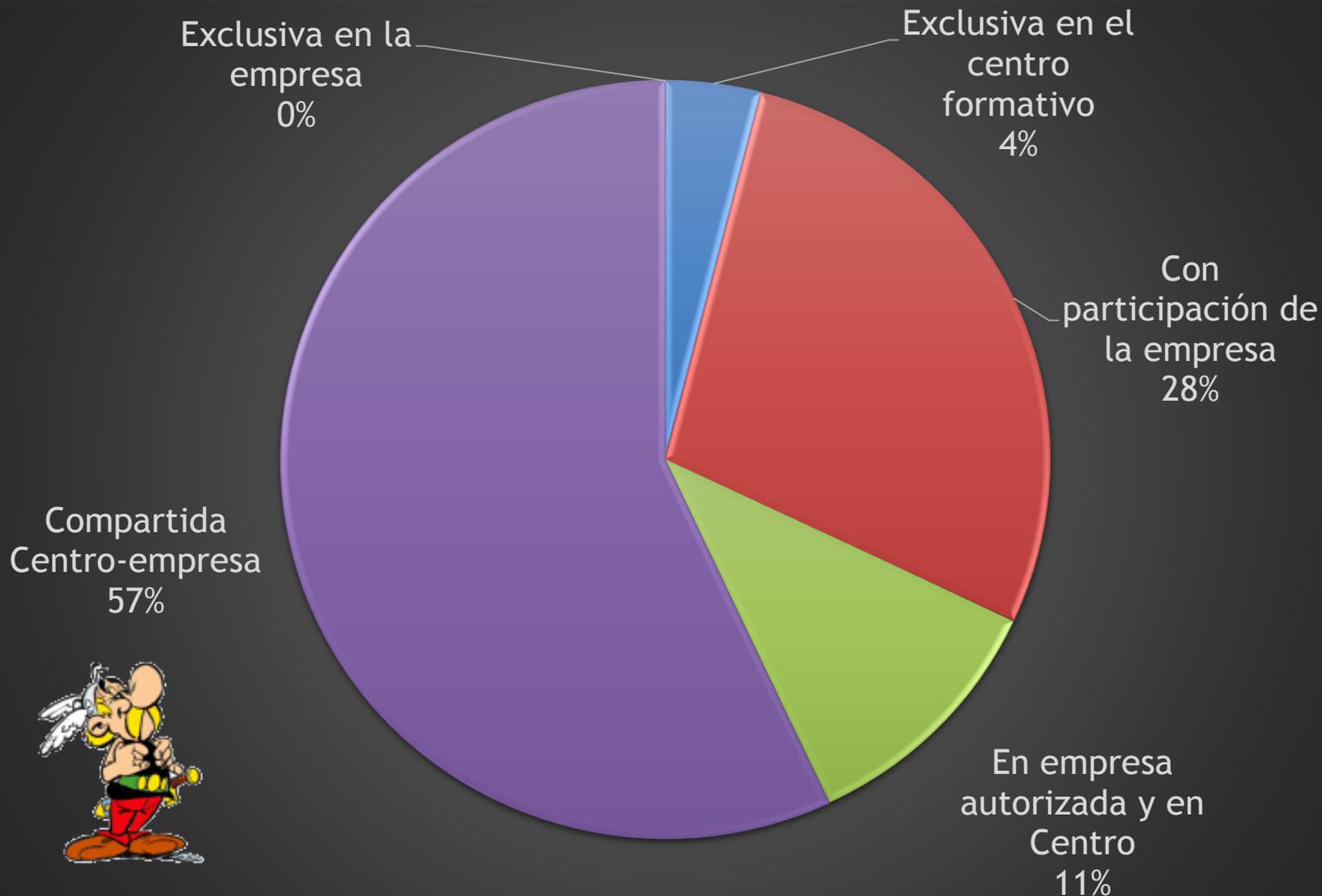
Nº DE PROYECTOS/FAMILIA PROFESIONAL EN ESPAÑA 2014



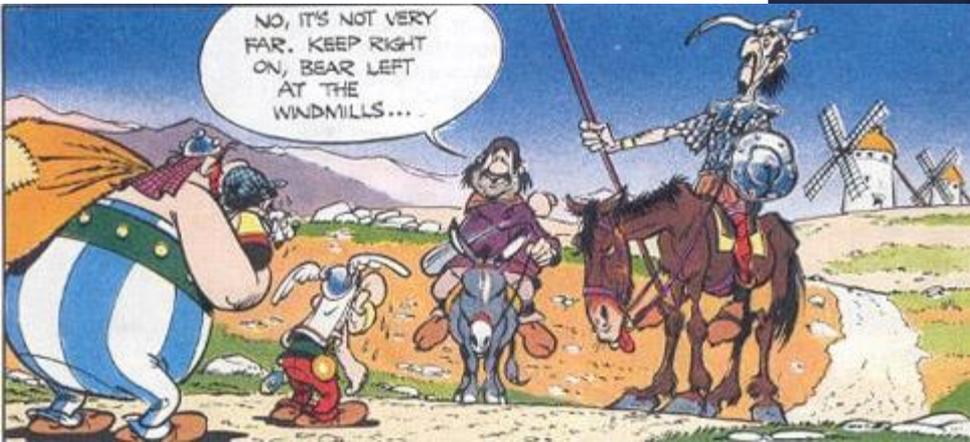
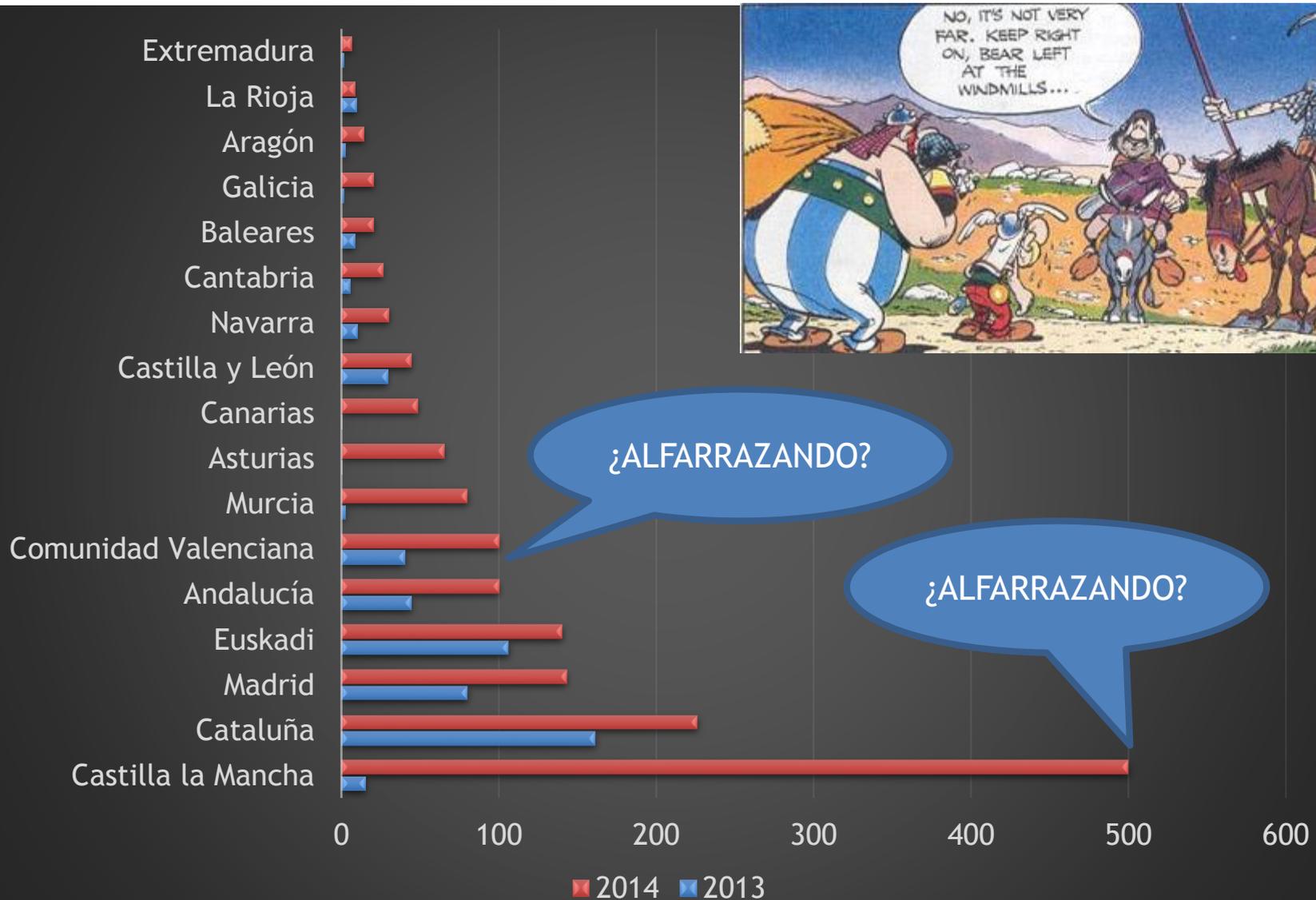
Nº DE CENTROS PARTICIPANTES EN ESPAÑA



MODALIDADES EN ESPAÑA 2014



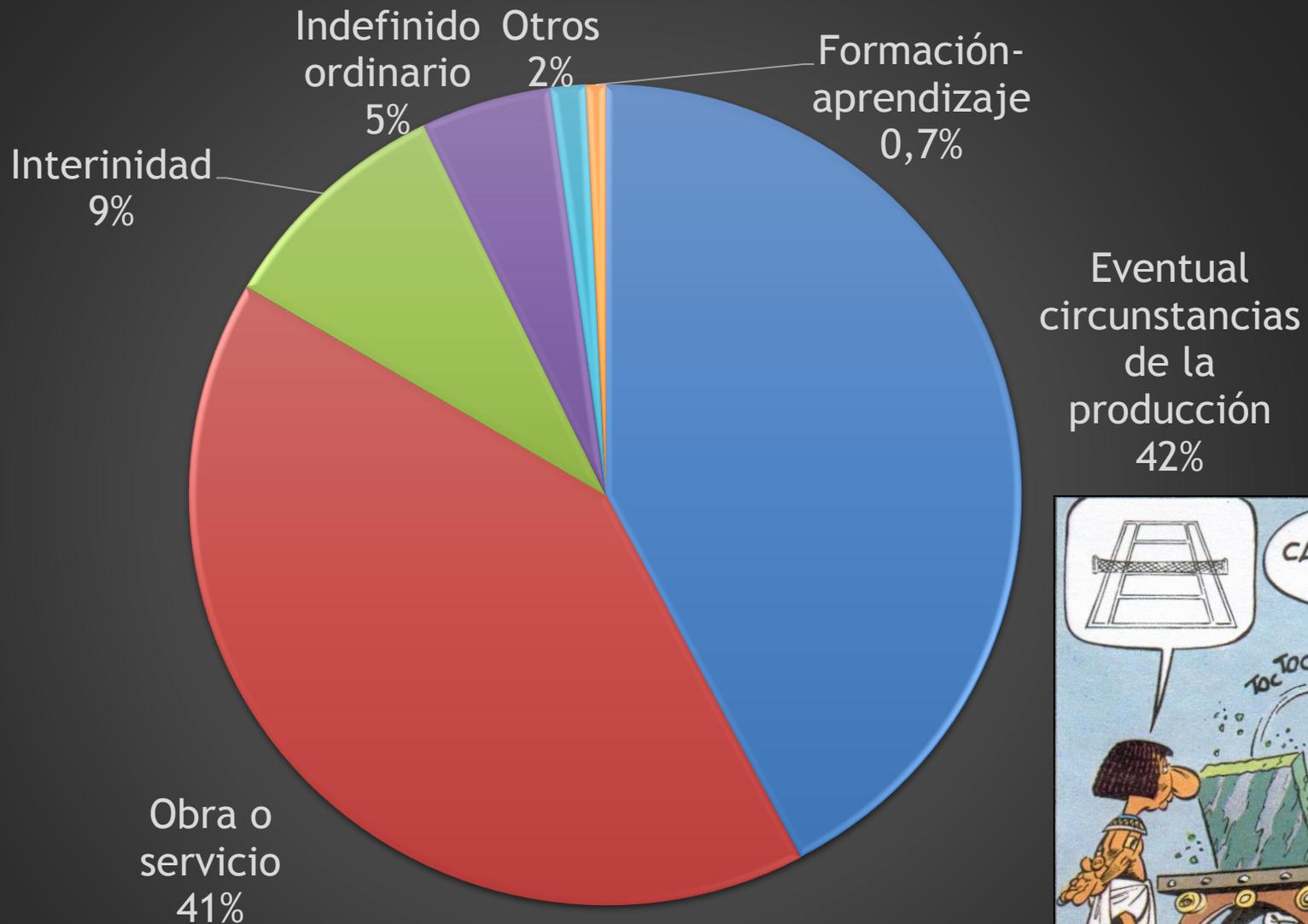
Nº DE EMPRESAS CON FP DUAL EN ESPAÑA 2014



¿ALFARRAZANDO?

¿ALFARRAZANDO?

CONTRATOS EN ESPAÑA 2013



LA REGULACIÓN EN LA CV

Decreto
74/2013, de
14 de junio,
del Consell,
por el que se
regula la
Formación
Profesional
Dual del
sistema
educativo en
la Comunitat
Valenciana.

- Recoge la normativa estatal
- Asume una parte de la regulación de la FCT
- Establece las condiciones de las empresas
- No se prevén grupos completos
- Tutor de FP Dual
- A partir de 2013-2014



FORMACIÓN DUAL SIN CONTRATO

- En una entidad pública, el alumnado participa en régimen de beca.
- [Becas Bankia](#)

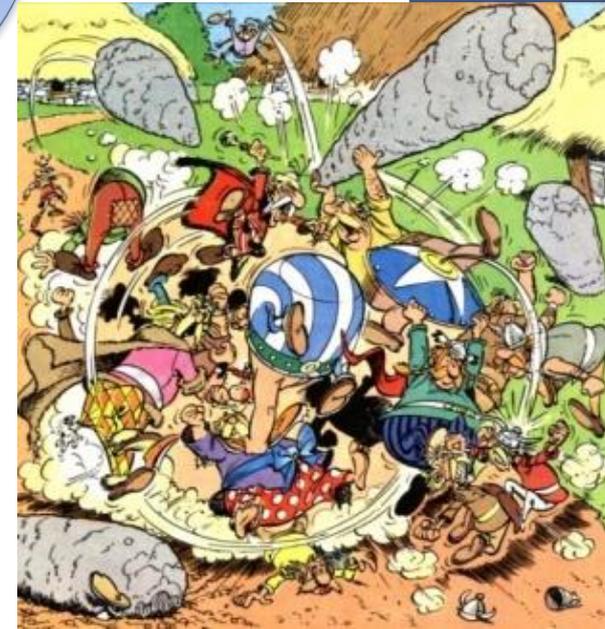
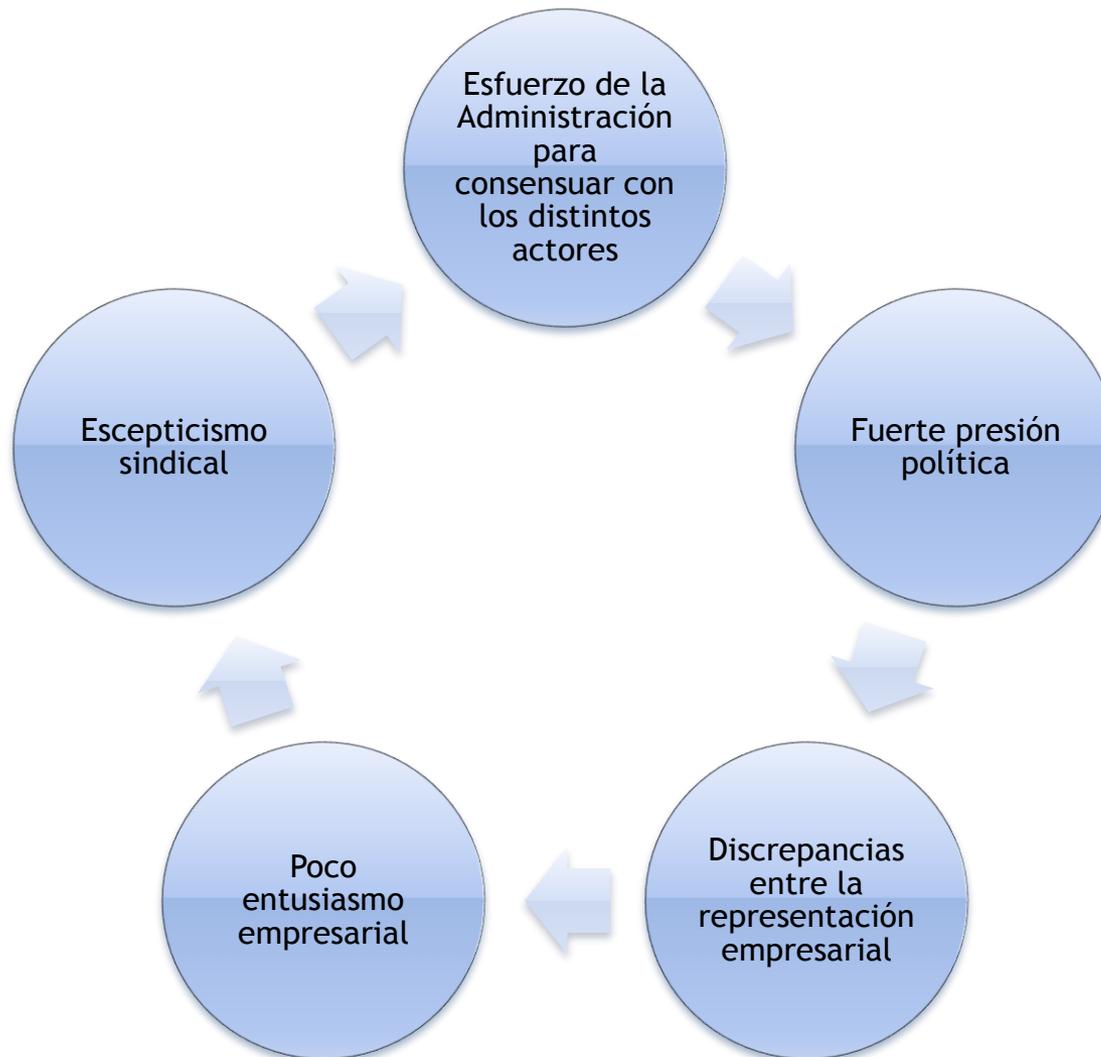


LA REGULACIÓN EN LA CV

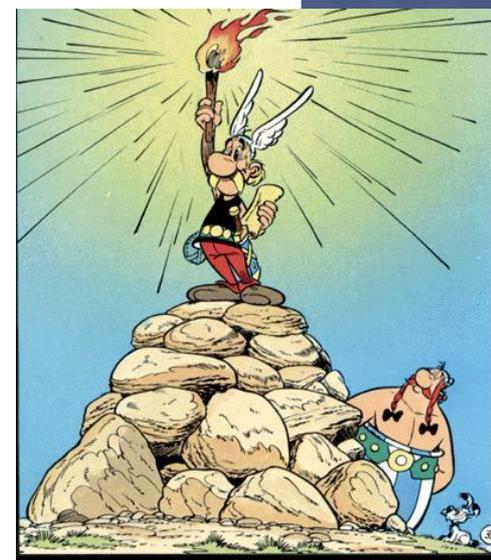
ORDEN 2/2014, de 13 de enero, de la Consellería de Educación, Cultura y Deporte, por la que se regulan determinados aspectos de la ordenación de la Formación Profesional dual del sistema educativo en la Comunitat Valenciana



PARTICULARIDADES DE LA REGULACIÓN EN LA CV



EL PROCESO DESDE EL CENTRO



POSIBILIDAD ORGANIZATIVA I



1er curso: Se imparten todos los módulos, con los contenidos más conceptuales

- Todos los alumnos



2º curso: Se imparten todos los módulos en su contenido más procedimental

- Unos alumnos en el Centro y otros en la empresa

POSIBILIDAD ORGANIZATIVA I

EDUCACIÓN INFANTIL									
	Horas totales Decreto	H/S 1°		%	H/S 2°		%		
DEI	256	4	128	50	7	140	55		268
APSI	160	3	96	60	3	60	38		156
EiC	160	3	96	60	3	60	38		156
JIM	160	3	96	60	3	60	38		156
DCM	192	3	96	50	4	80	42		176
DS	100	2	64	64	1	20	20		84
HS	100	2	64	64	2	40	40		104
IFIMRS	100	2	64	64	2	40	40		104
PA	40	2	64	160	0	0	0		64
FOL	96	2	64	67	2	40	42		104
EIE	60	1	32	53	1	20	33		52
ING	136	3	96	71	2	40	29		136
FCT	400			0		400	100		400
PRO	40			0		40	100		40
	2000	30	960	48	30	1040	52		2000



POSIBILIDAD ORGANIZATIVA II



Trabajo productivo en la empresa por la mañana

- Distribución de contenidos

Formación en régimen de tarde o nocturno

- Adaptando los trabajos y ejercicios prácticos

POSIBILIDAD ORGANIZATIVA II

Curso	Fechas	Lugar	Horas /semana	Horario
1°	Septiembre a diciembre	Centro	6	15h. a 21h.
1°	Enero a mayo	Empresa	5	9h. a 14h.
		Centro	3	16h. a 19h.
1°	Junio a julio	Empresa	6	8h. a 14h.
	Agosto	Vacaciones		
2°	Septiembre a diciembre	Centro	6	15h. a 21h.
2°	Enero a mayo	Empresa	5	9h. a 14h.
2°		Centro	3	16h. a 19h.
2°	Junio a julio	Empresa	6	8h. a 14h.



POSIBILIDAD ORGANIZATIVA III



Trabajo productivo con
contrato en la empresa

- Distribución de contenidos

Formación a distancia en el
Centro

- Adaptando los trabajos y ejercicios prácticos

POSIBILIDAD ORGANIZATIVA IV PARA TODO UN GRUPO

Primer trimestre en el
Centro

- Todos los alumnos

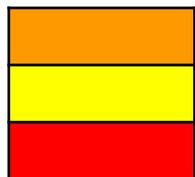
Alternancia de dos grupos,
de lunes a jueves

- Los contenidos se repiten, en dos



POSIBILIDAD ORGANIZATIVA IV PARA TODO UN GRUPO EJEMPLO DE EDUCACIÓN INFANTIL 1º

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
1ª	DEI	DEI	ING 1	APSI	APSI
2ª	DEI	DEI	ING 1	APSI	APSI
3ª	DEI	DEI	ING 1	APSI/EC	APSI/EC
4ª	DCM	DEI	FOL	EC	EC
5ª	DCM	DCM	FOL	EC	EC
6ª	DCM	DCM	FOL	DCM	DEI
			TUT		



Todo el grupo
 Grupo 1
 Grupo 2

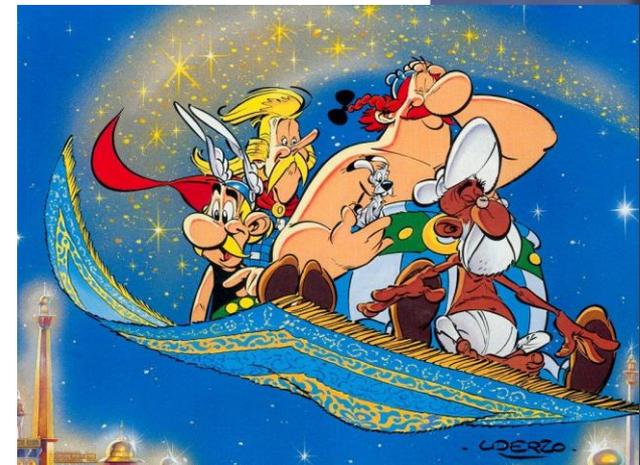
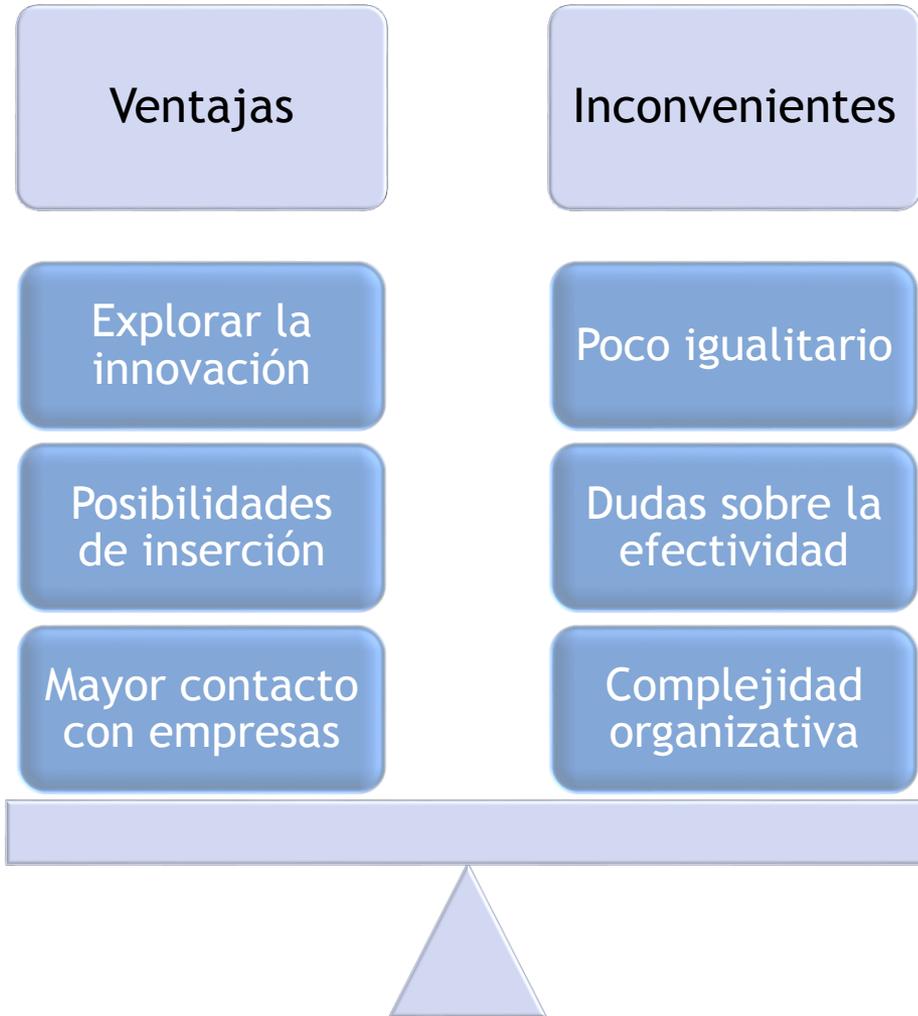


REGULACIÓN EN OTRAS CCAA

- ◉ Regulación en otras CCAA



IMPLICACIONES PARA EL CENTRO



IMPLICACIONES PARA LA EMPRESA



IMPLICACIONES PARA EL ALUMNADO





APRENDER DE LA EXPERIENCIA MIRANDO HACIA ALEMANIA

La FP Dual funciona bien si...

- Apoyo social y político hacia el sistema
- Empresas muy comprometidas con la formación
- Inversión empresarial a medio y largo plazo
- Empresas medianas
- Estructuras empresariales de apoyo
- Bajo desempleo o desempleo mal cualificado
- Crecimiento económico
- Capacidad de autonomía de los Centros
- Flexibilización de los currículums



APRENDER DE LA EXPERIENCIA MIRANDO HACIA ALEMANIA

Funciona mal casi siempre...

- En la formación de “saberes”
- En determinados sectores
- Pequeñas empresas
- En colectivos vulnerables
- Es muy selectivo
- Dificultades de planificación educativa



QUÉ OCURRE EN ALEMANIA



Están formando cada vez más en centros supraempresariales porque sus empresas pequeñas tienen dificultades

Las expectativas de crecimiento de empleo se centran en niveles altos de cualificación

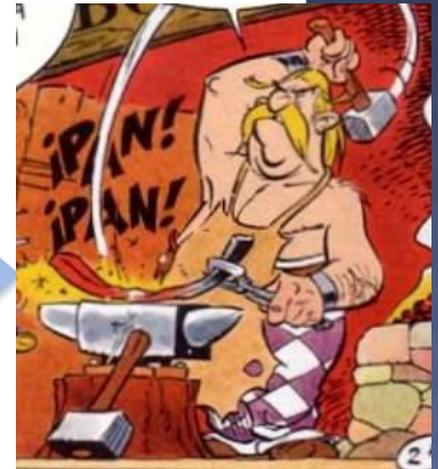
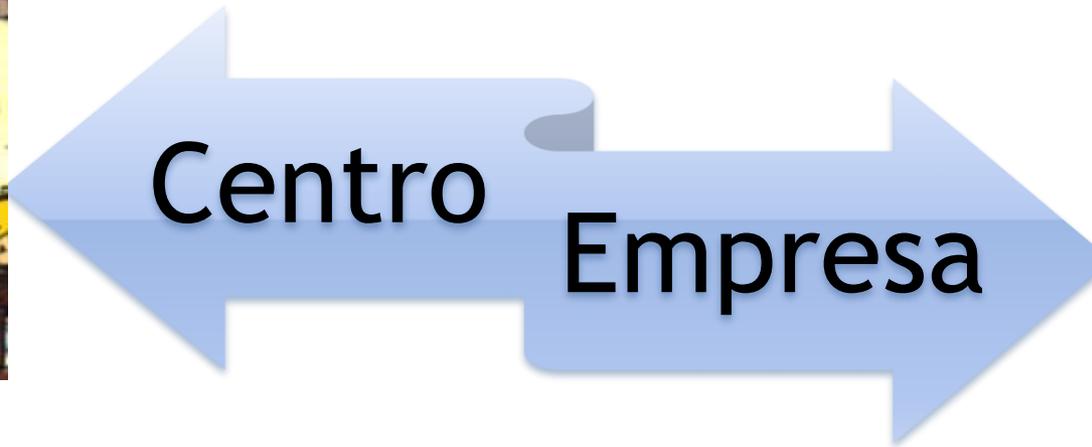
Se diluye la perspectiva de la función igualitaria de la Educación y la Formación.

El 48% del alumnado se forma en dual. Cada vez hay más alumnado que se forma en los centros (18%)

Las empresas que ofrecen más oportunidades de formación dual son las medianas.

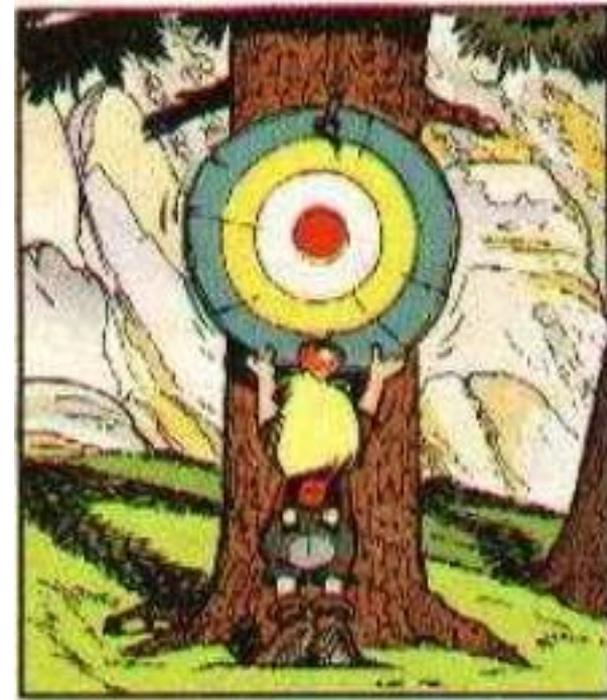
La intermitencia es cada vez más amplia: periodos largos

EL FOCO DE ATENCIÓN



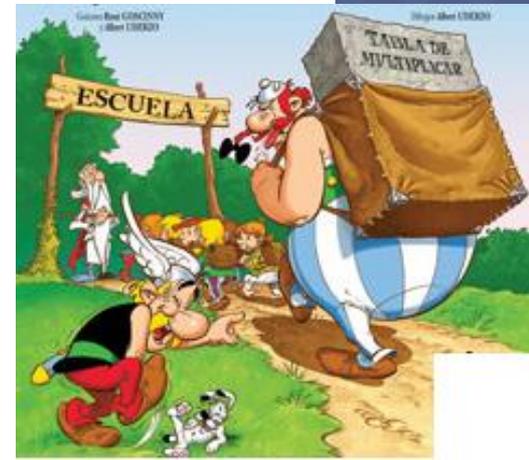
LOS RETOS

Los focos, en el RD 1529 están en el contrato (por ejemplo, se permite la matriculación en el Centro con posterioridad). Intentan reproducir el modelo alemán. En la CV, la responsabilidad está en los Centros, porque es el único sitio donde la Administración puede regular.



LOS RETOS PARA LOS CENTROS

- ◉ La búsqueda de empresas de colaboración. El contacto con el sector.
- ◉ Encontrar su propia fórmula organizativa.
- ◉ Fórmulas simplificadas y automáticas. No es posible una adaptación curricular por alumno o por empresa.
- ◉ La generalización del modelo: cantidad vs calidad.
- ◉ Compartir el conocimiento
- ◉ Ajustar los ritmos.



LOS RETOS PARA LAS EMPRESAS

- ◉ Las empresas, en Alemania, se someten a auditorías de calidad de la formación y a una homologación previa que realizan las Cámaras de Comercio
- ◉ Los trabajadores participan en un alto porcentaje en acciones de formación continua. Los más expertos se convierten en maestros de los aprendices, deben superar cursos de capacitación pedagógica y superar las pruebas de idoneidad.
- ◉ Las Cámaras de Comercio son estructuras potentes.
- ◉ Las empresas invierten en formación



LOS RETOS PARA LAS EMPRESAS

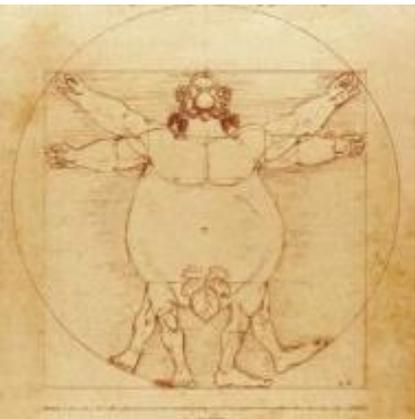
- ◉ La cultura de la formación: ¿Cuántas empresas tienen instructores, espacios, recursos materiales o tiempo dedicado a la formación? ¿Cuántos trabajadores se forman y acreditan como instructores?
- ◉ La visión a corto plazo
- ◉ ¿Por qué pagar si lo puedo conseguir gratis?
- ◉ ¿Por qué invertir en formación si hay personal formado buscando empleo?



LOS RETOS PARA LAS EMPRESAS

- ◉ In Spain, only a small share of IVET students are involved in combined work- and school-based training (4.3% compared with the EU average of 27.0%).
- ◉ In contrast, training to support innovation is provided by 23.5% of enterprises, which is lower than the EU average of 41.5%.

On the way to 2020: data for vocational education and training policies. Country statistical overviews. Update 2013. CEDEFOP



LOS RETOS PARA EL ALUMNADO

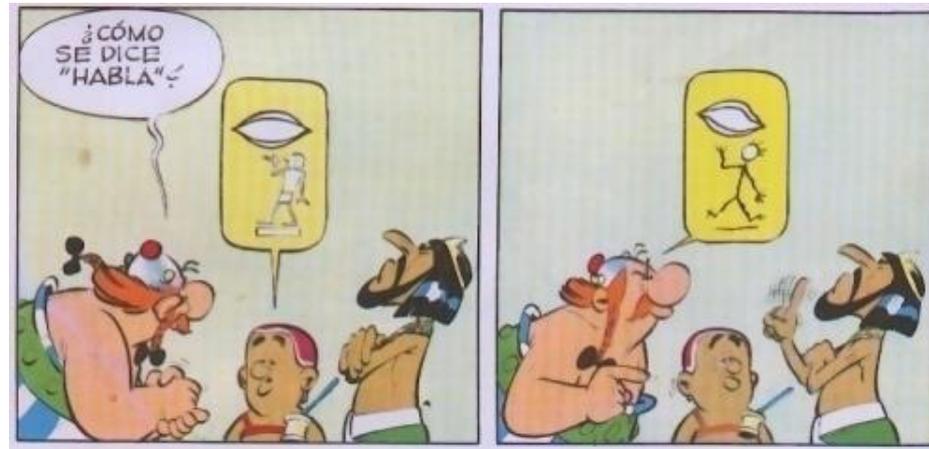
- ◉ Conocer y participar de los objetivos de las empresas.
- ◉ La venta de sí mismos.
- ◉ La recompensa en el corto plazo.



LOS RETOS PARA EL ALUMNADO

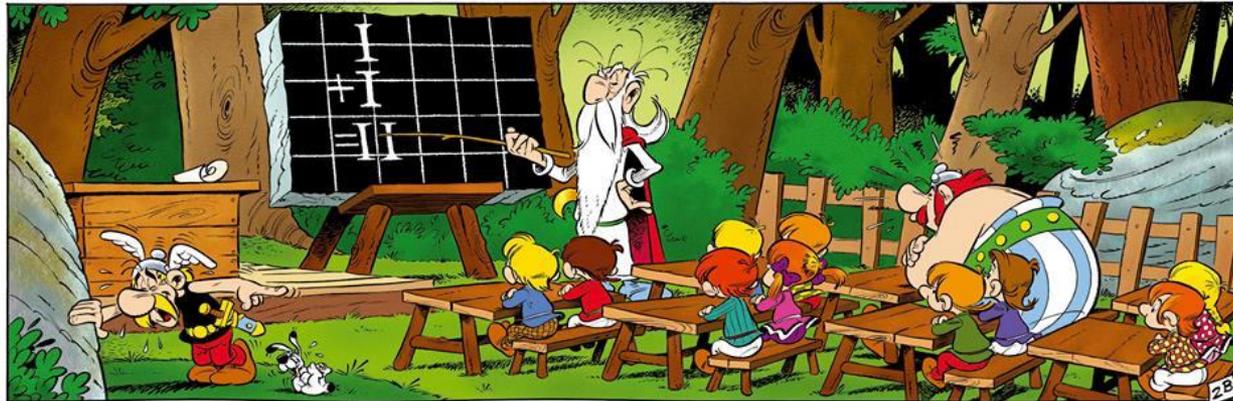
La directora de selección de Repsol considera que los jóvenes tienen déficits de iniciativa, valentía y esfuerzo. “Cuentan con unos perfiles académicos espectaculares, pero carecen de otras habilidades.

Los jóvenes españoles no hablan inglés y en empresas como Repsol es el idioma oficial”.



LOS RETOS PARA EL ALUMNADO

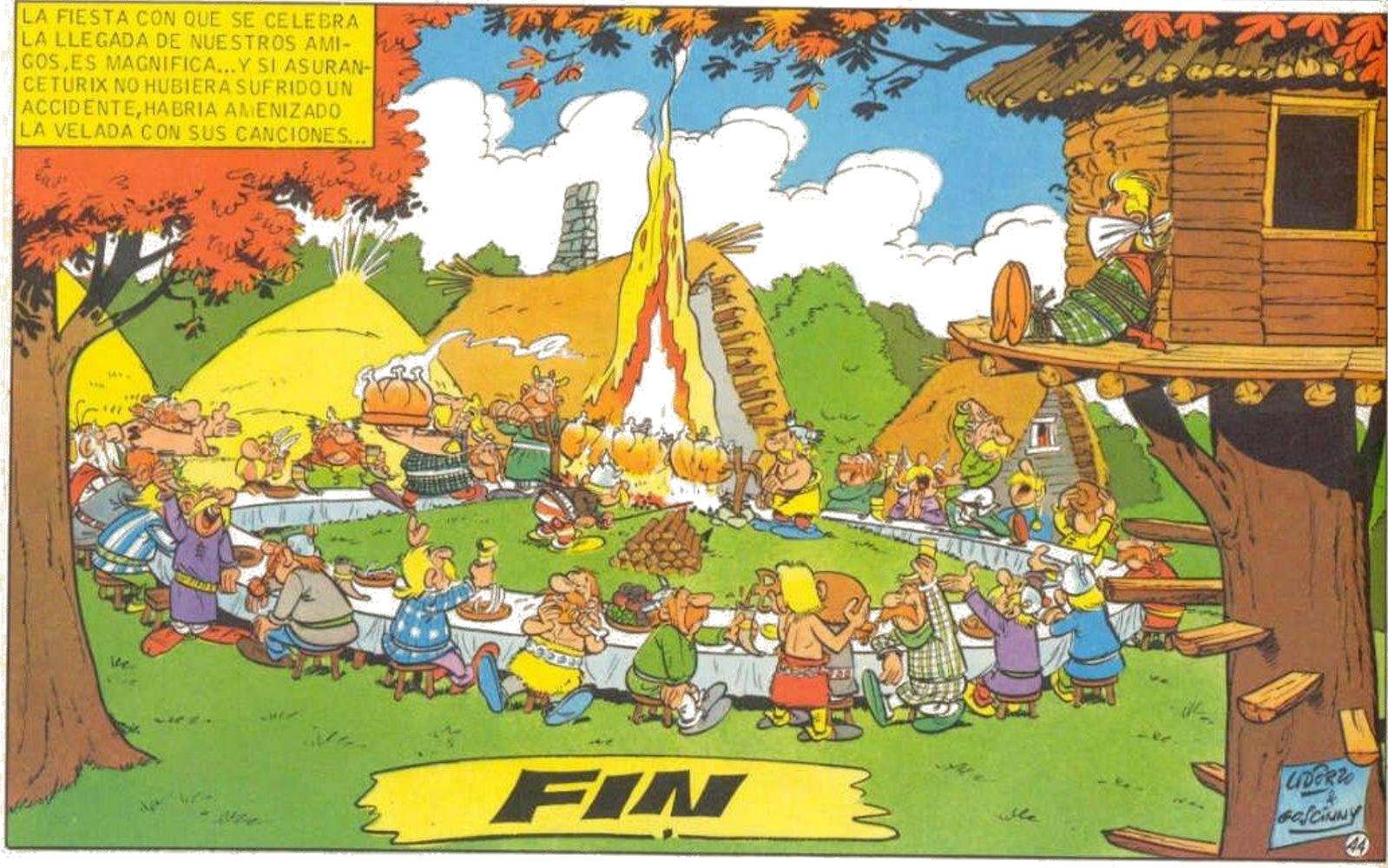
Ignacio Gil-Casares, presidente de Spencer Stuart: lo que más se echa de menos en los jóvenes es “cultura del esfuerzo y la recompensa. Al contrario que en Estados Unidos, donde desde que tienen 15 años se acostumbran a hacer pequeños trabajos por los que reciben un pequeño salario, en España prefieren ser funcionarios. La cultura del esfuerzo tiene que ver con el riesgo y con la ética profesional y hay que potenciarla”.



¿Compartes esas afirmaciones?



LA FIESTA CON QUE SE CELEBRA LA LLEGADA DE NUESTROS AMIGOS, ES MAGNIFICA... Y SI ASURAN- CETURIX NO HUBIERA SUFRIDO UN ACCIDENTE, HABRIA AMENIZADO LA VELADA CON SUS CANCIONES...



Valencia, abril de 2014
Patxi de Juan
patxidejuan@gmail.com