

## **LA ALTERNANCIA REFUERZA LAS NUEVAS TENDENCIAS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **La formación profesional está en un buen momento**

Desde hace algunos años la formación profesional en España está siguiendo una tendencia expansiva, incluso desde antes de la crisis, que contrasta con el relativo estancamiento de los efectivos formados en los demás países europeos. Seguramente, el importante retraso en las cualificaciones intermedias en el mercado de trabajo en España deja espacio para poder prever el mantenimiento de esta tendencia y como resultado un importante crecimiento de los graduados en formación profesional en los próximos años.

Sin embargo la expansión de la formación profesional se produce en un entorno de profundos cambios tanto sociales como económicos que configuran una nueva demanda de formación profesional tanto por parte de las empresas como por parte de los mismo usuarios, ya sean jóvenes como adultos. No estamos ante un crecimiento lineal sino que vivimos una época de crecimiento con cambios. La confluencia de esas dos situaciones configura un escenario prometedor.

Así pues, se trata de una buena oportunidad para consolidar el proceso de modernización y de fortalecimiento de la formación profesional. Si la formación profesional que tenemos por delante, no se va a asemejar demasiado a la que dejamos atrás, es el momento para concentrar los esfuerzos, las iniciativas y las propuestas para mejorar el sistema de formación y dejar la impronta para varias décadas situándola en los niveles en los que deseamos que esté y por el cual hemos estado trabajando durante tantos años.

**¿Cuáles son los cambios que afectan al futuro de la formación profesional?**

Las nuevas tecnologías, las innovaciones en los modelos productivos y las aspiraciones profesionales de las nuevas generaciones están transformando rápidamente el contexto de los aprendizajes en la formación profesional.

- a) Las nuevas tecnologías, especialmente las de la información y comunicación, están afectando a la formación profesional desde una doble vertiente. En primer lugar, porque incorporan nuevas competencias profesionales en la mayor parte de los puestos de trabajo y en las funciones profesionales. Hoy, ya prácticamente ninguna profesión u oficio se escapa del uso de nuevas tecnologías de la información, las cuales han revolucionado con mayor o menor profundidad los contenidos de la práctica profesional. En segundo lugar, porque al aplicar las nuevas tecnologías de la información al mismo proceso de aprendizaje también están revolucionando el propio sector, los métodos de aprendizaje y la oferta formativa. Dentro de poco, ninguna actividad formativa se realizará al margen de las nuevas tecnologías de la información. Así pues, el requerimiento de nuevas competencias y la incorporación de nuevos sistemas de aprendizaje están ya afectando la formación profesional y lo harán aún con mayor contundencia en las próximas décadas.
- b) Los procesos de globalización, el desarrollo de los países emergentes, las estrategias mundiales de competitividad, las innovaciones tecnológicas, de productos, de mercados, de procesos, de organizaciones, de pautas de consumo, son factores que están imprimiendo ritmos divergentes de evolución en los diferentes sectores y actividades económicas de los países. Los puestos de trabajo que se crean no coinciden con los que se destruyen, ni entre los sectores, ni entre los países, ni en el interior mismo de las empresas según las distintas funciones productivas. Ello está provocando una nueva composición del conjunto de las competencias profesionales requeridas por los sistemas productivos y a los que deben responder los sistemas de formación profesional. Nuevas competencias y nuevas dinámicas de

las viejas competencias ponen en tensión los catálogos de cualificaciones nacionales con el riesgo que queden desfasados rápidamente, e imponen una reorganización de la oferta formativa.

- c) Las aspiraciones profesionales de las nuevas generaciones, sus valores y comportamientos marcan también una nueva relación con la formación. Las aspiraciones profesionales de las chicas ya superan las de los chicos. Los rankings de las profesiones a las que aspiran están variando constantemente. Las imágenes profesionales de referencia también, por lo que la demanda hacia la formación también sufre variaciones importantes según expectativas e influencias mediáticas.

Este conjunto de cambios en los contextos socio-económicos explican el estado de “ebullición” que vive el sector de la formación, con la multiplicación de iniciativas y actividades formativas que intentan seguir los procesos de cambio, la mayor parte de ellos en el ámbito informal, ante las dificultades y las inercias para imprimir una mayor velocidad de cambio en los sistemas formativos formales.

### **¿Cómo afectan los cambios del contexto en la oferta formativa?**

Los efectos de estos cambios en la formación profesional son ya visibles en múltiples aspectos. Quizás el de más calado y que va a tener impactos más profundos en los sistemas de formación es el relacionado con el desarrollo y entrenamiento de las competencias profesionales. ¿Cómo transformar una oferta formativa y unos centros de formación pensados para transmitir conocimientos y habilidades en unos sistemas de formación que desarrollen y entrenen el ejercicio de competencias profesionales y personales. Ello afectará desde los contenidos curriculares, como los modelos pedagógicos, el papel de los profesores, la concepción de los centros de formación, la relación con las empresas y con las organizaciones profesionales, es decir globalmente al conjunto de la organización de la oferta formativa.

Hay que conseguir que los contenidos curriculares sean capaces de seguir los cambios en el contexto productivo, con formas mucho más flexibles y descentralizadas de diseños curriculares e implicando mucho más a los expertos y organizaciones profesionales para que incidan de forma más determinante en la definición de los contenidos formativos. Menos en algunos casos en los que la innovación ha trastocado completamente los contenidos profesionales, como son los casos relacionados con las nuevas profesiones, en general, los cambios están muy localizados en algunas unidades de competencia por lo que no debería ser muy difícil la actualización y adaptación de los Catálogos de Cualificaciones, pero es necesario poner el énfasis en una mayor agilidad y permeabilidad de la innovación en la definición de los contenidos formativos.

Por otra parte, ya es visible hoy un avance considerable en la aplicación de las nuevas tecnologías e internet en las aulas, sin embargo habría que impulsarlo más y darle más velocidad de cambio. Para ello hace falta apoyar de forma más decidida el desarrollo de modelos pedagógicos, instrumentos didácticos, productos formativos, que hagan efectiva el uso de las nuevas tecnologías en la formación. Ya empieza a haber mucho material en internet útil para la formación, pero necesita ser cribado y adaptado para su incorporación en el proceso formativo. La innovación de los cursos gratuitos en línea impondrá, también en la formación profesional, una aceleración de estos cambios, con grandes márgenes potenciales de crecimiento y recorrido.

Todo ello interroga el papel y la formación de los docentes. De sabio transmisor a hábil entrenador hay un buen trecho, que algunos ya han empezado a recorrer pero que aún la mayoría está expectante a que se generen los marcos de motivación propicios. Los análisis de PISA han puesto de manifiesto la importancia de la función docente, clave en la explicación de la calidad y la excelencia educativa. El papel del profesorado no va a menos, sino todo lo contrario va a más y lo sitúa en la pieza crucial de los nuevos conceptos educativos. El profesor-entrenador es mucho más importante en una estrategia

de desarrollo de las competencias que en los modelos clásicos, en los que en la actualidad son sustituibles. Pero el entrenador no es sustituible.

Con todos estos cambios, los centros de formación del futuro se parecerán más a gimnasios o a las macrotiendas de los gigantes de internet que al conjunto de aulas y talleres de la actualidad. Los centros serán el nodo clave en un proceso de aprendizaje multiespacio que se iniciará en casa ante el ordenador a través de internet, seguirá en los espacios de conocimientos en la ciudad (exposiciones, nuevos conceptos de museos y bibliotecas, charlas y conferencias, grupos y talleres de trabajo...), y se complementará en la empresa en situaciones reales de práctica profesional o en centros de entrenamiento especializados. Todo ello organizado, coordinado y dirigido desde el centro de formación, con una atención y relación personalizada entre el tutor y el alumno y en un contexto de demandas individuales mucho más diversas provenientes de personas con intereses distintos, edades diferentes y situaciones profesionales diversas.

### **El entrenamiento de las competencias profesionales**

Como se ha visto una de las claves de los retos a resolver para el futuro de la formación profesional es el entrenamiento de las competencias requeridas en el ejercicio profesional. Ello constituye un cambio copernicano en las concepciones sobre las estrategias de aprendizaje. Ya no se trata de basar el aprendizaje en la transmisión de los saberes necesarios para ejercer una profesión sino en adquirir el dominio necesario de las competencias profesionales fundamentales para su ejercicio. Ese cambio de perspectiva requiere también un cambio total en las estrategias de aprendizaje en las que deben basarse los programas formativos. Hasta ahora se han desarrollado métodos, didácticas, instrumentos para la transmisión de los conocimientos y herramientas para la evaluación de su adquisición. Ahora deberemos desarrollar nuevos métodos, didácticas e instrumentos para el entrenamiento de las competencias profesionales. Y para ello se requiere de unos programas de entrenamiento específicos. De la misma forma que los centros de alto

rendimiento deportivo han conseguido superar los límites del esfuerzo humano en los deportes en los que se han desarrollado, o los modelos que se aplican para el aprendizaje de profesiones de elevada responsabilidad como los pilotos de avión, o de ferrocarril, o los médicos, igualmente se deberán desarrollar nuevos métodos y estrategias de aprendizaje para el dominio de las competencias claves de las profesiones, dada la presión por una práctica profesional de excelencia o altamente productiva.

Eso quiere decir que se necesitan protocolos muy afinados sobre las competencias necesarias en los distintos procesos de la práctica profesional. Se necesitan tutores experimentados en el uso de dichos protocolos y en el acompañamiento “coaching” de los procesos de aprendizaje y entrenamiento de las competencias, y espacios e instalaciones apropiadas para hacer posible dicho entrenamiento.

Ello exige nuevas concepciones en tres elementos básicos de todo proceso de aprendizaje, los programas, los profesores y las instalaciones y para complementar todo ello, será necesario una función de I+D que investigue en la frontera de la innovación para incorporar en la práctica formativa las innovaciones producidas.

En ese contexto de innovación la empresa es clave, sin la cual no es posible desarrollar y entrenar de forma eficiente las competencias profesionales requeridas, como no es posible formar bien un piloto sin aviones, o un buen médico sin hospitales.

La empresa ha de formar parte del proceso formativo, sabiendo que su principal cometido no es la formación, pero de la misma forma que la empresa ha de corresponsabilizarse de sus impactos en el medio ambiente, o ha de vigilar los impactos de los usos de sus productos o de la trazabilidad de sus materias primas, también ha de corresponsabilizarse de la producción de la cualificación de los recursos humanos que necesita para su funcionamiento, ya

que la actividad laboral que organiza y utiliza es la principal fuente de la cualificación profesional. El profesional se hace ejerciendo su profesión. Las empresas y los centros de formación son los dos pilares básicos de un continuum de aprendizaje para la consecución de unos profesionales bien formados.

De la misma forma que hemos planteado la necesidad de revisar la concepción de los centros de formación, también hay que repensar la capacidad formativa de las empresas, porque no cualquier trabajo ni cualquier organización del trabajo produce los efectos cualificantes que se requieren para un proceso óptimo de aprendizaje. El potencial cualificador de la actividad laboral es enorme pero necesita también estar encauzado en protocolos y criterios que consigan el máximo impacto en el aprendizaje del trabajador.

La experiencia acumulada en la organización de las FCT brinda un material muy valioso para diseñar unos modelos eficientes de prácticas laborales cualificantes.

### **La formación en alternancia**

La evolución lógica de la perspectiva del aprendizaje de las competencias ha conducido a revalorizar la formación en alternancia como la estrategia más adecuada para ello. El criterio es simple, las competencias se adquieren mejor en el ejercicio de la actividad profesional que en un aula. Esta constatación y el prestigio de los modelos basados en estas estrategias formativas han situado la formación en alternancia como referencia para la mejora de los sistemas de formación profesional. Hoy todos los organismos internacionales, están defendiendo este tipo de formación, aunque también constatan las dificultades de su implantación fuera de las zonas en las que culturalmente se ha desarrollado históricamente<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> EULER D. El sistema dual en Alemania. ¿Es posible transferir el modelo al extranjero?. Fundación Bertelsmann. Gütersloh. 2013

Al margen de cómo se ha introducido esta perspectiva en el debate español, hoy está ya consagrada en el marco normativo tanto a nivel estatal como en algunas comunidades autonómicas. Más que transferir o copiar modelos de otros países, se trataría de encontrar una vía propia de evolución de los modelos actuales en nuestro país hacia un modelo de alternancia entre centro formativo y empresa.

Se trata principalmente de un cambio cultural de concepción de la formación profesional y del papel de la empresa y de los centros formativos. El modelo dual, del que tanto se habla hoy en España, corresponde a un área cultural muy precisa de influencia germánica del centro de Europa. Con matices, los sistemas formativos de Alemania, Austria, Suiza, Luxemburgo, Dinamarca comparten una concepción que se ha construido históricamente a lo largo de los años. Otros modelos de alternancia como el francés se basan en rasgos culturales más cercanos a los nuestros, especialmente sobre el rol de la escuela.

La principal diferencia entre ambos modelos reside en que en el modelo dual alemán la iniciativa es de la empresa que se corresponsabiliza del proceso formativo, con una relación privada laboral con el alumno en el marco de una regulación colectiva tripartita entre los agentes sociales y el estado. El modelo francés, al contrario, la iniciativa proviene del centro formativo que pilota la colaboración de la empresa en el marco de una negociación también tripartita entre el estado y los agentes sociales, pero articulado en diferentes programas formativos.

La experiencia de estos países y la internacional en el intento de generalizar la aplicación del sistema de alternancia o dual pone el énfasis en una serie de



criterios necesarios para asegurar su buen funcionamiento y una formación de calidad<sup>2</sup>:

- Un marco normativo claro y preciso sobre el funcionamiento del procedimiento de alternancia que oriente a centros y empresas en su tarea formativa.
- Un diseño curricular de los programas que establezca claramente las tareas de los centros y de las empresas.
- Un amplio consenso entre los agentes sociales y los actores educativos sobre el modelo.
- Una descripción clara del perfil y del papel de los tutores de empresa y su formación adecuada.
- Una regulación precisa de la estancia de los jóvenes en la empresa y de su relación con ella.
- Una colaboración estrecha entre los centros formativos y las empresas para el seguimiento del proceso de aprendizaje de los alumnos.
- Unos criterios claros y objetivos para la evaluación de los aprendizajes conseguidos.
- Unos procesos de acreditación y reconocimiento de las cualificaciones obtenidas por parte del sistema educativo y del mercado laboral.
- Un apoyo con incentivos para la participación de las empresas en los programas.

Todos estos elementos deben conjugarse armoniosamente para desplegar todo el potencial del sistema de alternancia y ello no se consigue de un día para el otro, sino que es un proceso que debe irse ganando paso a paso consolidando experiencias piloto que sirvan de referente y contribuyan a su generalización.

Hoy en nuestro país estamos iniciando este proceso con un núcleo de empresas y centros pioneros que van a aportar muchas experiencias e

---

<sup>2</sup> Ver INAP Comission "Architecture Apprenticeship". *Memorandum. An Architecture for Modern Apprenticeships: Standards for Structure, Organisation and Governance*. In DEITMER L. et alrii (editors) *The Architecture of Innovative Apprenticeship*. Springer. 2013.

informaciones útiles para evaluar sus resultados y orientar las vías a seguir para su ampliación. Sería conveniente prever mecanismos rigurosos de evaluación que contribuyan a la revisión de todo aquello que no acabe de funcionar correctamente y a impulsar los éxitos conseguidos.

Hoy ya se puede prever que no todo el tejido productivo está en capacidad para asumir con garantías una corresponsabilización en materia de formación, pero eso también ocurre tanto en Alemania como en los otros países con implantación de programas de alternancia. Seguramente por tradición, por cultura, pero también por tamaño pocas empresas en España pueden tener la capacidad para asumir la responsabilidad formativa para la formación inicial de nuevos profesionales, si se quiere conseguir una formación de calidad.

En cambio hoy también disponemos de un gran número de empresas colaboradoras de los centros de formación en la FCT que sí que están ofreciendo espacios y programas limitados de aprendizaje. Reforzar, mejorar, ampliar, apoyar los períodos de prácticas en empresa para convertirlos en espacios de aprendizaje más completos puede ser nuestra vía de desarrollo de la cultura de la alternancia con éxitos más fáciles y a más corto plazo.

Por otra parte, también se puede abrir nuevas vías de experimentación de proyectos colaborativos entre pequeñas y grandes empresas en sectores determinados y anclados localmente para mutualizar los aprendizajes bajo condiciones productivas, tal como también se está haciendo en la misma Alemania, en las regiones en las que no hay suficientes plazas de aprendices en empresas. Por lo que la vía para desarrollar la perspectiva de la alternancia podría ser más colaborativa y en redes entre varias empresas que complementasen el proceso en su conjunto.

Seguramente en nuestro país hay que avanzar de forma mucho más flexible buscando soluciones adaptadas a las circunstancias, demandas, posibilidades y recursos existentes a nivel local y con una dimensión sectorial, que incorpore

además nuevas vías de organización de la transición escuela trabajo, dado el elevado índice de paro juvenil.

El impulso de la alternancia constituirá seguramente el principal aliciente para una renovación de la formación profesional generando expectativas positivas entre los jóvenes y sus familias sobre el futuro del empleo, entre los docentes sobre su futuro profesional y entre las empresas que apuestan por un modelo productivo de mayor valor añadido.

Oriol Homs

I Congreso Ikaslan de Formación Profesional

ETORKIZUNARI BEGIRADA BAT

IKASLAN

Vitoria, 12 de diciembre de 2013