

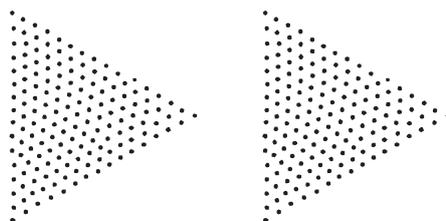
LOS DESAFÍOS PARA EL FUTURO DE LA FP EN ESPAÑA

12 puntos clave para la transformación de la Formación Profesional en España



COTEÇ

INTRO DUCC CIÓN



España presenta una baja proporción de matriculados en programas de Formación Profesional (el 12% de los jóvenes entre 15 y 19 años, frente al 25% de media de la OCDE) a pesar de que la demanda es clara: el 40,3% de las ofertas laborales de 2018 estaban dirigidas a perfiles con titulación de Formación Profesional. Así mismo, para 2030, las proyecciones del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional muestran que los nuevos puestos de trabajo que se generen en España requerirán un 65% de profesionales con cualificaciones medias (Cedefop, EU, 2018).

Partiendo de este marco, el Gobierno de España lanzó en julio de 2020 el *Plan de modernización de la Formación Profesional*, que pretende, a través de la colaboración público-privada, garantizar una formación y cualificación profesional que facilite la incorporación y la permanencia de la población en el mercado laboral. El objetivo es dar respuesta a la creciente demanda de puestos de trabajo que requieren cualificación intermedia, modernizar la oferta de titulaciones e impulsar el emprendimiento y la innovación como ejes transversales de la formación profesional.

Dentro de este contexto económico, social y político, Bankia y Telefónica, Miembros de la Fundación Cotec, a través de sus respectivas fundaciones, y contando con el apoyo de Fundación CEOE, se han aliado para generar un impacto transformador en la Formación Profesional, apostando por la introducción de metodologías pedagógicas innovadoras, con la digitalización como eje fundamental.

Con ese objetivo se creó el grupo de trabajo *Digitalización y transformación: el camino a la innovación de la Formación Profesional en España*, abierto a la participación de los Miembros de Cotec, y que contó en su diseño, moderación y facilitación con expertos en

innovación educativa de Escuela21. Durante su desarrollo, se llevaron a cabo tres encuentros en formato online con una estructura dividida en tres secciones o momentos: el análisis de la situación, acciones para la mejora y el colaboratorio, donde no solo se buscaba compartir ideas o presentar opiniones, sino que estaba dirigido a generar conocimiento a través de un proceso de cooperación. Dicho proceso estaba basado en la reflexión, el trabajo y la construcción colectiva, transfiriendo así el conocimiento individual, y aterrizando las propuestas y líneas de acción de las instituciones para la generación de nuevo conocimiento desde lo compartido.

Uno de los puntos de partida de dicha iniciativa se basó en un análisis del marco de actuación para definir, a partir de ahí, actividades específicas que favorezcan y mejoren la relación entre el mundo productivo y el sistema educativo, promuevan procesos de innovación en dichos ámbitos, y contribuyan a convertir la Formación Profesional en uno de los “motores en el crecimiento económico y social” (MEFP, 2020).

El desarrollo de las sesiones fue, por tanto, más allá de los retos de la Formación Profesional en España, apoyándose en un proceso sistemático y organizado, desde las reflexiones a la práctica, integrando las percepciones, experiencias y conclusiones, para compartirlas después en abierto.

ÍNDICE

RECOMENDACIONES PARA LA ADMINISTRACIÓN **6**

1. Políticas para la Formación Profesional = políticas escolares + políticas laborales + políticas sociales.
2. Espacios propios para la Formación Profesional.
3. El imprescindible camino hacia la digitalización.

RECOMENDACIONES PARA EL TEJIDO EMPRESARIAL **19**

4. Espacios de encuentro propios para empresas, administraciones y centros educativos.
5. el camino hacia la fp dual: por una dualización progresiva.
6. pymes y formación profesional: un espacio de oportunidad y crecimiento compartido.

RECOMENDACIONES PARA EL PROFESORADO **32**

7. nuevas competencias para alumnos y profesores .
8. nuevas familias y nuevo currículo para un nuevo siglo.
9. tutor académico y tutor de prácticas: dos figuras y una relación a coordinar.

RECOMENDACIONES PARA OTROS AGENTES SOCIALES 47

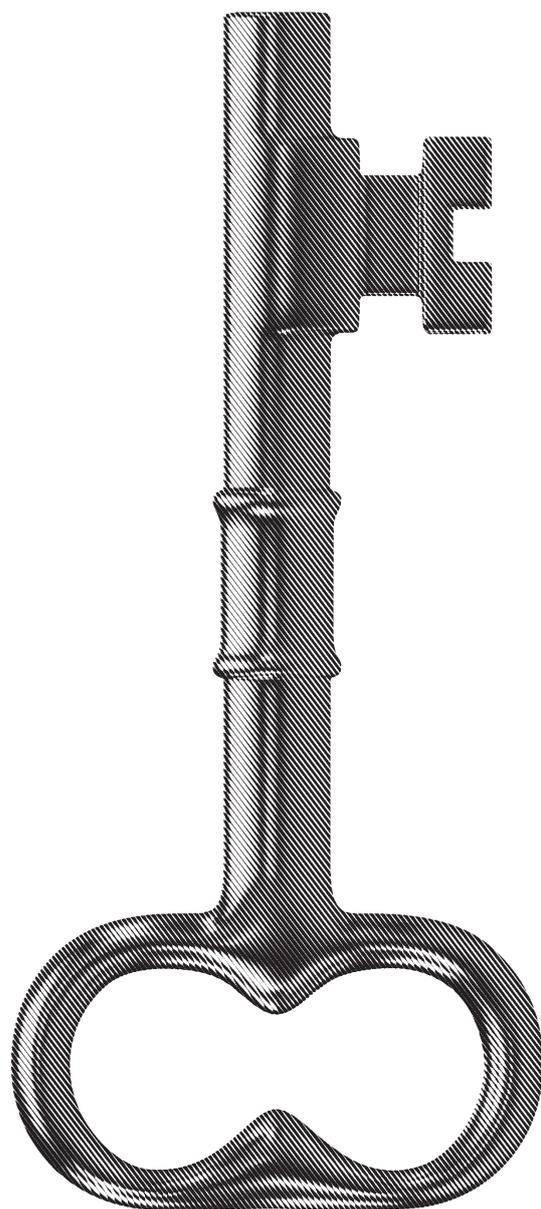
10. la formación profesional empieza en la orientación escolar.

11. la necesaria vinculación con la universidad.

12. la imagen y comunicación de la fp: salida de futuro y empleo.

MIEMBROS DEL GRUPO DE TRABAJO 60

RECOMENDACIONES PARA LA ADMINISTRACIÓN



POLÍTICAS PARA LA FOR MACIÓN PRO FESIONAL =

políticas escolares
+ políticas laborales
+ políticas sociales

01.





El verdadero impulso a la FP pasa por el compromiso, la vinculación y el trabajo conjunto de todos los agentes implicados, administración, centros educativos y empresas, para garantizar su crecimiento y sostenibilidad a largo plazo, más allá de los tiempos y las políticas de los gobiernos.

La Formación Profesional es una de las opciones educativas con mayor probabilidad de inserción y éxito laboral. La riqueza de sus titulaciones y su enfoque práctico y conectado a la realidad del mercado de trabajo han logrado que, desde finales del siglo XX, se haya convertido en una gran oportunidad educativa. Sin embargo, para continuar esta senda de éxito, no podemos dejar todas las responsabilidades en manos, únicamente, del Sistema Educativo.

La mejora de la Formación Profesional pasa por el cruce e integración de las distintas administraciones y agentes en el diseño, desarrollo e implementación de las políticas escolares, laborales y sociales que:

- Impulsen e incentiven la vinculación de los centros escolares con los centros de trabajo, apoyando a ambos en las prácticas, y dotándoles con espacios, tiempos y recursos adecuados para su coordinación.
- Apoyen a los estudiantes y familias con menos recursos, contribuyendo a reducir las tasas de abandono escolar, y mejorando así sus competencias para integrarse como profesionales de éxito en el mercado laboral.
- Impulsen la vinculación de grandes empresas, pymes y proyectos de emprendimiento con estudiantes, administraciones y docentes de Formación Profesional, generando una repercusión para el propio sistema educativo.



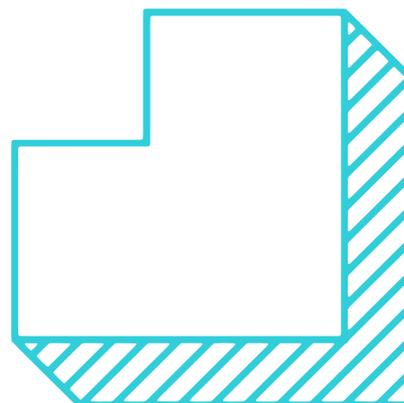
“SON IMPORTANTES LAS ESTANCIAS DE LOS PROFESORES EN LAS EMPRESAS PARA FORMARSE E INCREMENTAR LA COLABORACIÓN, ANTICIPÁNDOSE E IDENTIFICANDO LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO, MODIFICANDO LOS CURRÍCULOS Y AGILIZANDO SU ACTUALIZACIÓN”.

LLUC PEJÓ, GRUPO SUEZ

ESPACIOS PROPIOS PARA LOS PROFESORES DE FP

02.





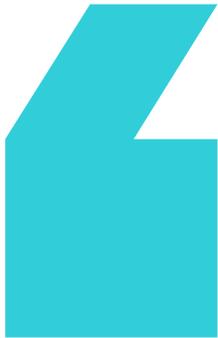
Se debe apostar por proyectos específicos para la Formación Profesional, donde despertar la unidad y trabajar de acuerdo con la idiosincrasia de sus docentes, creciendo en un entorno de comprensión y referencias compartidas. La FP tiene una personalidad inherente y necesita de proyectos y espacios propios que ayuden a crear comunidad.

Igual que la Educación Infantil, la Educación Primaria, la Educación Secundaria o el Bachillerato son modalidades educativas que atienden a alumnado de distintas edades y en distintas etapas, la Formación Profesional es también una modalidad propia y diferenciada. Por ello, de la misma manera que no resultaría adecuado formar con los mismos criterios a docentes de Educación Infantil y Secundaria esperando resultados de mejora en el aula, tampoco es adecuado derivar a los docentes de Formación Profesional a actividades y acciones formativas que ignoran su idiosincrasia y precisan de constantes adaptaciones a su realidad, legislación y contenido curricular.

Los docentes de Formación Profesional necesitan de espacios propios acordes a su realidad. Espacios donde la formación, el encuentro, la colaboración, la comunicación y la coordinación se adecúen a las necesidades de su actividad educativa. Espacios y proyectos, presenciales y/o digitales, que se ajusten a las necesidades de su día a día.

No se trata solo de reconocer y contextualizar su realidad docente. La Formación Profesional cuenta con un carácter social que supera lo profesional y asciende a lo identitario en la carrera del profesorado.

Así, a pesar de la gran diversidad de familias profesionales y de sus distintas modalidades, los docentes de Formación Profesional comparten una carrera e identidad, en muchas ocasiones huérfana de espacios y proyectos específicos donde expandir su motivación y profundizar en una vocación compartida.



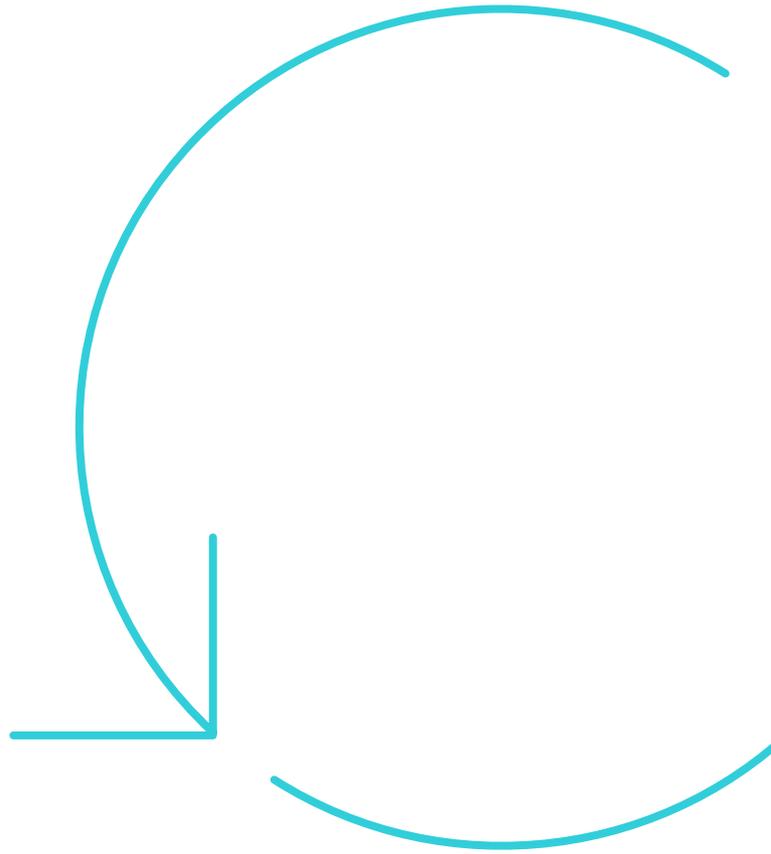
“HAY UNA SENSACIÓN DE QUE NO HAY ESPACIOS DONDE LOS DOCENTES PUEDAN APRENDER ENTRE ELLOS. DESDE LAS EMPRESAS PODRÍAMOS APORTAR CREANDO ACCESO A ESPACIOS PRÁCTICOS PARA ENTRENAMIENTOS LABORALES O ESPACIOS DE COCREACIÓN ENTRE DOCENTES Y PROFESIONALES QUE DEN RESPUESTA A NECESIDADES DE LA INDUSTRIA, Y VICEVERSA”.

FRANCISCO JOSÉ RUIZ, TECNATOM

EL IMPRES CINDIBLE CA MINO HACIA LA DIGITALI ZACIÓN

03.





Además de dispositivos y conectividad, se necesita de una cultura digital transversal en todas las familias y módulos profesionales. El camino hacia la FP 4.0 pasa por la alfabetización digital del profesorado para poder ser transmitida a todos los alumnos, contando para ello con la implicación de las empresas. El desarrollo de competencias digitales integradas en cualquier área y proyecto debe ser el eje vertebrador en la carrera profesional del siglo XXI.

Las Administraciones Públicas llevan años haciendo un gran esfuerzo para coordinar un sistema educativo que defina y desarrolle la competencia digital de los estudiantes, del profesorado y de todos sus trabajadores. El imprescindible camino hacia la digitalización de la Formación Profesional remonta sus inicios a finales del siglo XX con iniciativas pioneras de profesores innovadores y comprometidos, que, junto a empresas, centros de trabajo, escuelas y Administración, hicieron irremediable el lanzamiento de los conocidos como Planes 2.0.

La crisis sanitaria global de los últimos meses no ha hecho sino acelerar y consolidar este proceso hacia la digitalización de las instituciones educativas. Pero, aunque el avance ha sido sustancial, la realidad es que el año 2020 ha supuesto una prueba de estrés impredecible para entender el potencial, los desafíos, las oportunidades y las limitaciones en la digitalización de la Formación Profesional.

Por ello, para responder a los retos y sacar provecho de los beneficios detectados, en cualquier caso, será necesario trabajar y potenciar algunos aspectos, que todavía limitan su implementación efectiva dentro del sistema:

- La línea de base en cualquier estrategia de digitalización empieza por la dotación de recursos y medios adecuados y equitativos. Aunque los esfuerzos de los últimos años han tenido un impacto favorable, siguen siendo insuficientes. El resultado es

un reparto desigual de dispositivos, conectividad y recursos materiales entre territorios, entre centros de la misma ciudad o, incluso, entre profesorado y estudiantes de un mismo centro.

- En segundo lugar, la desigualdad y la brecha de acceso a la conectividad y a los dispositivos no se limita solo al ámbito educativo, sino que se relaciona directamente con la familia y el entorno socioeconómico. La brecha en el hogar impacta directamente en la brecha escolar, ya que la falta de dispositivos y de conexión en el núcleo familiar no se compensa con su uso en el horario escolar, y el uso intensivo de los dispositivos móviles no supone una garantía de una mejor competencia digital.
- Por último, la digitalización de la Formación Profesional no se limita solo a la base técnica, necesita avanzar hacia las competencias digitales de estudiantes, profesores y trabajadores de la administración educativa. Ya que, sin la alfabetización digital adecuada del profesorado, es difícil crear una cultura competente y de alfabetización digital madura y segura con el alumnado.

La digitalización de la FP debe inexorablemente incidir en el cambio de metodologías docentes. Estos cambios deben ir orientados no solo a la utilización de recursos digitales sino también a una orientación de los mismos al learning by doing.

RECOMENDACIONES PARA EL TEJIDO EMPRESARIAL



**ESPACIOS
DE ENCUEN
TRO PRO
PIOS PARA
EMPRESAS,
ADMINIS
TRACIONES
Y CENTROS
EDUCATI
VOS**

04.





La comunidad FP crece a través del contacto entre todos sus miembros y por ello es necesario estimular los espacios de diálogo entre el ecosistema educativo, administrativo y empresarial.

Si el éxito de la Formación Profesional pasa por políticas coordinadas entre lo escolar, lo laboral y lo social, serán necesarios espacios de diálogo que agrupen dichos ámbitos para la generación de estrategias colaborativas, donde se compartan e inspiren nuevas prácticas, se reconozcan tendencias, se instrumentalicen procesos, y se sellen alianzas y nuevos acuerdos entre sectores.

Es necesario por tanto impulsar la comunicación y colaboración entre todas las voces y agentes implicados a través de iniciativas propias y específicas para este fin. Iniciativas en forma de grupos de trabajo, laboratorios, centros de innovación, hubs o de cualquier tipo de modalidad en espacio y tiempo que aumente la coordinación entre los agentes implicados para seguir trabajando por el éxito y la sostenibilidad de la Formación Profesional a largo plazo en nuestra sociedad.



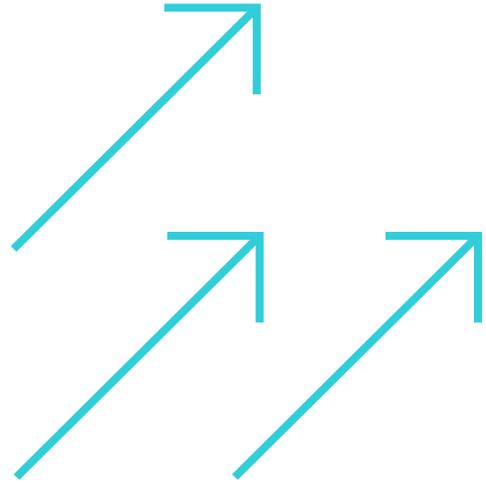
“SE NECESITA UN PUNTO DE COMUNICACIÓN, UNA REFERENCIA, UNA FIGURA, UN ESPACIO O CANAL DE ENLACE ENTRE LAS EMPRESAS Y LOS CENTROS EDUCATIVOS, REDUCIENDO LOS TRÁMITES BUROCRÁTICOS PARA GANAR EN COMUNICACIÓN ÁGIL”.

AINARA ZUBILLAGA, FUNDACIÓN COTEC

EL CAMINO HACIA LA FP DUAL: POR UNA 'DUA LIZACIÓN' PROGRESI VA

05.





Para poder avanzar hacia la ‘dualización’ de la Formación Profesional se debe contar con mecanismos flexibles que permitan desarrollar proyectos concretos, limitados en el tiempo, que combinen agentes, contenidos, tutores y espacios, diseñando aprendizajes y prácticas que rompan la frontera entre aprendizaje y trabajo, más allá de los planes de prácticas tradicionales de un ciclo enteramente dual.

La Formación Profesional Dual se ha alzado como la modalidad por excelencia para la mejora de la Formación Profesional en España. Las experiencias internacionales de nuestros vecinos europeos avalan su éxito y lo ratifican como un modelo hacia el que avanzar. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos para su impulso y difusión entre centros educativos, Administraciones y empresas, la FP dual en España no alcanza el 5% del sistema.

Se debe avanzar hacia la Formación Profesional Dual con una visión de futuro. Apostando por soluciones viables y prácticas que sean aplicables a corto y medio plazo. Es necesario, por ejemplo, que diseñemos estrategias por la 'dualización' de la Formación Profesional, poniendo el foco más en el proceso que en el destino de una modalidad que obedece solo a unas características estandarizadas.

Algunas alternativas que permitirían esta dualización, pueden ser la modificación de la normativa actual para poder ofrecer flexibilidad al sistema, de forma que se permita utilizar y/o adaptar los actuales certificados de pro-

fesionalidad, incrementando la duración de la fase de prácticas, para crear itinerarios dentro de los cursos académicos. Permitiendo así el cumplimiento de los itinerarios de forma completa para obtener la titulación (Grado Medio o Grado Superior) o solo el programa del certificado de profesionalidad, suficiente para poder trabajar.

El éxito de la Formación Profesional Dual radica en la corresponsabilidad de empresa y centro educativo en la educación del alumno. Esto se materializa rompiendo la frontera entre aprendizaje y trabajo más allá de los planes de prácticas tradicionales, ya que las empresas, por un lado, pueden impartir contenido curricular y, por otro, adaptar el currículo a sus necesidades.

Esta integración de práctica y aprendizaje que caracteriza el éxito de la Formación Profesional puede lograrse con iniciativas y estrategias que, aunque no alcancen todo un ciclo formativo, reproduzcan una experiencia dual durante un periodo de tiempo concreto.



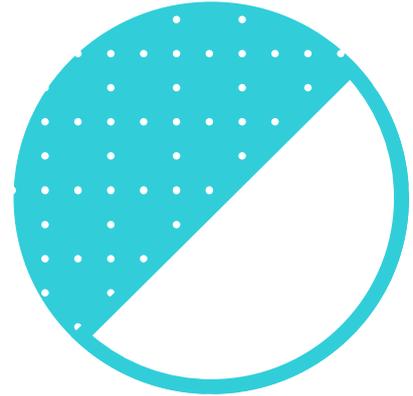
**“SERÍA INTERESANTE QUE EN LA FP DUAL
LOS ESTUDIANTES TUVIERAN LA POSIBILIDAD
DE CONSTRUIR SU PROPIO ITINERARIO. QUE
PUDIERAN CONFECCIONAR SU CURRÍCULO,
SELECCIONANDO DIFERENTES MÓDULOS CON
LOS CRÉDITOS CORRESPONDIENTES (POR
TIEMPO Y DIFICULTAD), SEGÚN SUS INTERE-
SES Y/O PREFERENCIAS. DE ESTE MODO SE
CONSEGUIRÍAN DIFERENTES Y MÁS VARIADAS
ESPECIALIZACIONES, Y UNA MAYOR MOTIVA-
CIÓN POR PARTE DE LOS ALUMNOS”.**

**TERESA ALTARES,
NÁTURGY ENERGY GROUP S.A.**

**PYMES Y FOR
MACIÓN PRO
FESIONAL:
UN ESPA
CIO DE
OPORTUNI
DAD Y CRE
CIMIENTO
COMPARTI
DO**

06.





Es necesaria una mayor implicación de las pymes en la formación de nuevos profesionales y en su relación con los centros de FP, mediante estrategias y proyectos más integrales e integrados en el día a día del aprendizaje y del aula. Ellas como tejido productivo, y los centros de FP como una de sus principales fuentes de talento.

El tejido empresarial español está compuesto por una gran red viva y versátil de micro y pequeñas y medianas empresas. Así mismo, en la Unión Europea las pymes superan el 90% de las empresas y representan casi el 60% de su facturación total. Como un reflejo de esta realidad, gran parte de los estudiantes de Formación Profesional se espera que encuentren su lugar en el mundo laboral gracias a una pyme.

Los ecosistemas de emprendimiento y la creación de start-ups están muy vinculados al tejido empresarial de las pequeñas empresas. En un momento histórico donde el emprendimiento se ha alineado con la mejora social, es necesario impulsar la relación y colaboración de las pequeñas empresas con la Formación Profesional y con la realidad educativa de los estudiantes.

Las prácticas profesionales son una de las estrategias más comunes para crear sinergias entre centros educativos y entornos empresariales, sin embargo, no son la única vía. Si bien la colaboración con grandes empresas facilita las prácticas de un mayor número de estudiantes, la colaboración con las pymes supone una oportunidad para:

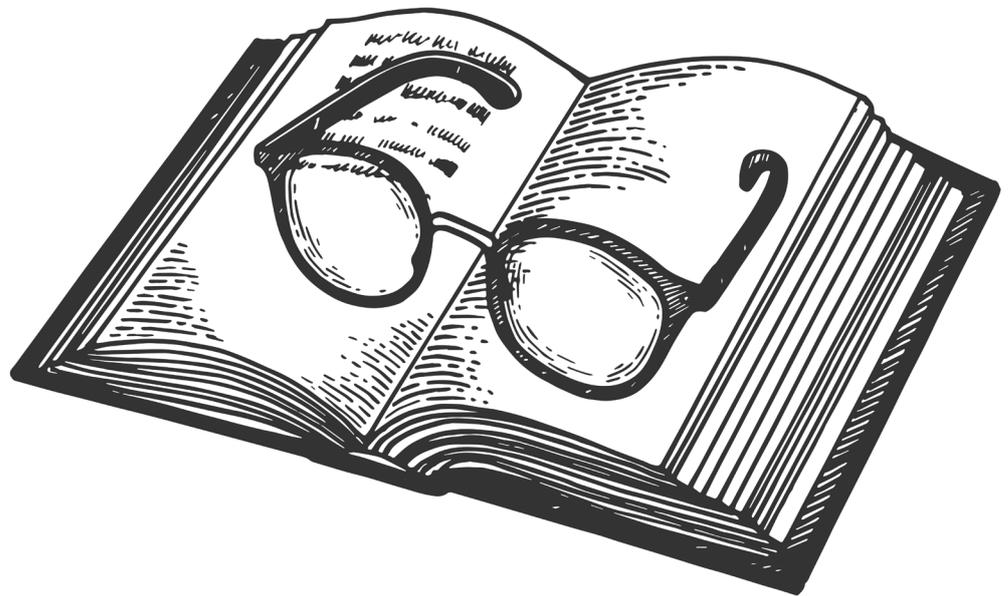
- iniciar proyectos en todo contexto, realidad y barrio, más vinculados con la realidad local;
- generar dinámicas de enseñanza y aprendizaje donde la empresa se pueda involucrar más en las clases y proyectos del centro de Formación Profesional;
- diseñar microprácticas o microestancias formativas tanto para estudiantes como para profesores;
- el diseño de módulos profesionales de formación en centros de trabajo más versátiles, flexibles y variados, enriqueciendo el tiempo de prácticas con distintas empresas.



“LA FP SE HA PERFILADO COMO UNA OPCIÓN MUY VÁLIDA PARA ENCONTRAR TALENTO Y FUTUROS PROFESIONALES CON LAS COMPETENCIAS ADECUADAS. LOS ESTUDIANTES TIENEN LA OPORTUNIDAD DE COMPAGINAR LA FORMACIÓN TEÓRICA EN EL AULA CON PRÁCTICAS EN UN ENTORNO REAL. PERMITIÉNDOLES ENRIQUECER SU PERIODO FORMATIVO CON LA EXPERIENCIA EN LA EMPRESA, Y OFRECIENDO LA POSIBILIDAD DE INTEGRACIÓN FUTURA EN LA ORGANIZACIÓN”.

M^A DOLORES FERNÁNDEZ, PRIMAFRIO S.L.

RECOMENDACIONES PARA EL PROFESORADO



NUEVAS COM PETENCIAS PARA ALUM NOS Y PROFESO RES

07.





El mundo cambia y nosotros cambiamos con él. Impulsar las competencias del siglo XXI, que nos faciliten la adaptación, el trabajo en equipo, la creatividad o el pensamiento crítico, es fundamental.

Junto a la competencia digital de docentes y estudiantes de Formación Profesional, otro gran aprendizaje que se ha hecho cada vez más relevante en los últimos años es el desarrollo de las competencias para el siglo XXI o *soft skills*.

Aprender a aprender, autogestión, liderazgo, autonomía e iniciativa personal, creatividad, empatía, flexibilidad, innovación, metodologías activas, trabajo en equipo, gestión de proyectos, coordinación en entornos híbridos, seguimiento de objetivos, entre otras, forman parte del abanico de conocimientos y habilidades conocidas como competencias para el siglo XXI, que llenan las demandas y ofertas del mercado laboral en todas las ramas y familias profesionales.

Su desarrollo e integración transversal en cualquier área y contenido se han convertido en una necesidad imprescindible, no solo para los alumnos y su inserción laboral, sino para todos los planes y modalidades de formación inicial y de formación permanente del profesorado.

Los docentes necesitan trabajar en equipo con sus compañeros de departamento, con sus compañeros de centro, e incluso, entre centros, así como en coordinación con las empresas.

Asimismo, los estudiantes necesitan colaborar y trabajar en equipo en sus futuros empleos.

Docentes y estudiantes necesitan, por tanto, saber liderar, aprender a aprender, conectar y empatizar con sus destinatarios... Toda una serie de competencias que deben introducirse en los planes de formación específicos de Formación Profesional para su aprendizaje, enseñanza y mejora.

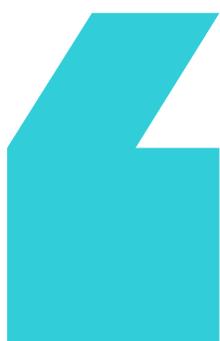
Necesitamos apostar por las competencias del siglo XXI con alumnos y profesores buscando:

- un desarrollo integrado en todas las etapas, ciclos y áreas
- una variedad y riqueza metodológica acorde a su heterogeneidad e idiosincrasia
- una evaluación sistémica, formativa y continua
- un enfoque secuencial, activo, integrado y focalizado en la práctica en las empresas, en el conocimiento curricular y en las habilidades técnicas que se van requiriendo



“HAY QUE HACER PARA QUE LOS MEDIOS QUE SE UTILIZAN EN LA FP SEAN SIMILARES A LOS DE LAS EMPRESAS. TRABAJAR POR PROYECTOS Y CON METODOLOGÍAS ÁGILES (SCRUM, CANVAS...) Y ENSEÑARLES A EMPRENDER (INTRAEMPRENDEDORES EN LA EMPRESA), PARA QUE PUEDAN APLICARLO A SUS PROYECTOS, Y ASÍ LLEGAR CON UNA MENTALIDAD MÁS INNOVADORA Y PARTICIPATIVA”.

**MONTSERRAT SANTILLÁN,
GRUPO ANTOLIN IRAUSA**



“EL APRENDIZAJE CONTINUO ES NECESARIO ANTE LA VELOCIDAD DE LOS CAMBIOS. LA EMPRESA NECESITA DE LA COLABORACIÓN CON DIFERENTES AGENTES DEL ECOSISTEMA DE INNOVACIÓN (START-UPS, INTEGRADORES, LANZADERAS, ETC.), POR LO QUE SON IMPRESCINDIBLES HABILIDADES DE COLABORACIÓN, PENSAMIENTO CRÍTICO, LA GENERACIÓN Y USO DE HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍAS ÁGILES (DESIGN THINKING, AGILE, ETC.), LA CAPACIDAD DE ANÁLISIS DE DATOS (PARA LA TOMA DE DECISIONES DESDE CUALQUIER NIVEL DE LA EMPRESA), ASÍ COMO LA CAPACIDAD DE COMPROMISO ANTE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL”.

CARLES MIRANDA, ACCIÓ



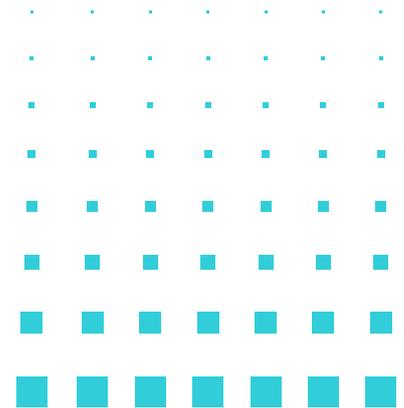
“LA FP TIENE QUE HABILITAR HACIA LA PROFESIÓN, PERO NO SOLO DESDE LA PARTE TÉCNICA; LA GRAN DIFICULTAD QUE TIENE EL ALUMNO ES LA TRANSICIÓN AL MUNDO LABORAL. EN LA ENSEÑANZA SE HA DE TRABAJAR ANTICIPADAMENTE DESDE LA MENTORÍA, LOS ALUMNOS TIENEN QUE FORMARSE EN LA RESILIENCIA, FLEXIBILIDAD Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO, LA NECESIDAD DE APRENDER A LO LARGO DE LA VIDA, EL TRABAJO EN EQUIPO, EL LIDERAZGO... HAY QUE TENER EN CUENTA TAMBIÉN CÓMO VA A SER EL MUNDO LABORAL DE ESTOS ALUMNOS: MOVILIDAD GEOGRÁFICA, NECESIDAD DE FORMACIÓN CONTINUA, TELETRABAJO Y COLABORACIÓN CON EQUIPOS REMOTOS, CONVIVENCIA; ENFRENTÁNDOSE A RETOS QUE TODAVÍA NO CONOCEMOS”.

SALVADOR LORENZO, REPSOL

NUEVO CURRÍCULO E ITINERARIOS FORMATIVOS MÁS FLEXIBLES PARA UN NUEVO SIGLO

08.





Los itinerarios formativos han de adelantarse a las necesidades de la nueva empleabilidad. Necesitamos una Formación Profesional más flexible en sus acreditaciones, con la posibilidad de que el alumnado pueda elegir entre titulaciones de una misma familia profesional, o entre familias profesionales colindantes, creando certificaciones de mínimos, pero con un amplio margen para la selección entre optativas, y la complementariedad, garantizada por instituciones dedicadas a la renovación y adaptación curricular.

La FP debe evolucionar hacia un modelo flexible en continua adaptación de los perfiles y titulaciones.

La sociedad crece al compás de los avances en investigación. El mundo profesional se desarrolla en el cruce entre disciplinas y en la profundización, al mismo tiempo, en cada una de ellas; moviéndonos entre la especificidad y el sincretismo, entre la globalidad y la unicidad.

Experimentación, observación e invención constituyen el engranaje para avanzar en la adaptación de productos y servicios que impulsen los cambios del mercado laboral. Invenciones, descubrimientos y progresos se materializan en competencias profesionales. No solo cambia y crece el conocimiento, sino que a cada paso cambian perfiles, carreras y competencias laborales.

El conocimiento se transforma cada vez a mayor velocidad, y las titulaciones y familias de Formación Profesional no solo necesitan adecuarse a este ritmo, sino que también deben ser capaces de marcar el paso.

Los centros de trabajo, los centros educativos y la Administración necesitan coordinarse con mayor frecuencia y agilidad para modificar

áreas, departamentos, familias y titulaciones de Formación Profesional. Y no solo porque estudiantes, profesorado y escuelas necesiten adecuar sus contenidos y competencias, también porque para los centros de investigación y empresas, la Formación Profesional es el mejor semillero de talento y el sistema más adecuado y ágil para encontrar el perfil profesional que necesitan con cada progreso.

Se debe apostar por estrategias y proyectos puntuales de innovación abierta, donde centros educativos y centros de trabajo puedan trabajar, codo con codo, en la búsqueda de soluciones con la consecuente reflexión y reelaboración de sus propios perfiles y titulaciones. Pero apostando también por la creación de instituciones específicas y estables donde actualizar e integrar los avances científicos y profesionales en los contenidos y perfiles competenciales de cada titulación.



“LA FP DEBERÍA EVOLUCIONAR HACIA UN MODELO QUE PUEDA OFRECER CONTINUAMENTE NUEVOS PROGRAMAS. HAY MUCHAS EMPRESAS TRABAJANDO EN NUEVAS SOLUCIONES PARA LA INDUSTRIA, PERO CUESTA ENCONTRAR TALENTO QUE CONOZCA ESTE TIPO DE SOLUCIONES. FALTAN POR TANTO VÍNCULOS MÁS CERCANOS ENTRE LOS PROVEEDORES QUE INCORPORAN SOLUCIONES INNOVADORAS Y LAS TITULACIONES. SE VALORARÍA POSITIVAMENTE LA RELACIÓN CON LOS CENTROS DE FP PARA FORMAR EN ESTAS NUEVAS SOLUCIONES”.

CARLES MIRANDA, ACCIÓ

TUTOR ACADEMICO Y TUTOR DE PRÁCTICAS: DOS FIGURAS Y UNA RELACIÓN A COORDINAR

09.





Existe la necesidad de profesionalizar y organizar el perfil del tutor académico y el tutor de prácticas, con visión estratégica, por medio de guías, formaciones y eventos coordinados por la Administración.

El éxito y seguimiento del Módulo profesional de formación en centros de trabajo se personifica en las figuras del tutor académico y el tutor de prácticas.

Para la adecuada integración y aprendizaje del estudiante en el centro de prácticas, las empresas deben desarrollar las acciones formativas necesarias para integrar la realidad laboral con los conocimientos educativos de los centros de aprendizaje.

Con objeto de maximizar y enriquecer este módulo profesional, la coordinación entre centros de trabajo y centros de enseñanza es esencial, y necesita de un mayor grado de comunicación y entendimiento de funciones entre los tutores académicos y tutores de prácticas.

Los tutores académicos y de prácticas no solo conectan el currículo educativo con la realidad laboral, sino que garantizan que cada estudiante cumpla los objetivos que permiten la expedición de su titulación y cuenten con el proceso, la metodología y las herramientas de evaluación más adecuadas para lograrlo.

Es necesario impulsar una mayor coordinación entre ambos tutores con una agenda clara de sus funciones, relación y comunicación. En este sentido, la figura del tutor de prácticas es crucial en el aprovechamiento del Módulo profesional de formación en centros de trabajo, pero su rol, objetivo y funciones aún se definen de manera informal o espontánea entre empresas y centros.



“LOS CENTROS DE FP GENERAN FEEDBACK EN DOS DIRECCIONES SOBRE LAS NECESIDADES DE CAMBIO DE LOS CONTENIDOS EN LOS CICLOS, A TRAVÉS DE LA COORDINACIÓN ENTRE EL TUTOR DE LA EMPRESA Y EL TUTOR DEL CICLO DE FP”.

ALICIA SÁNCHEZ, ALTRAN INNOVACIÓN

RECOMENDACIONES PARA OTROS AGENTES SOCIABILIZADORES



**LA FORMACIÓN
PROFESIONAL
EMPIEZA
CON LA
ORIENTA
CIÓN ES
COLAR**

10.





Apostamos por la orientación académica y vocacional como una estrategia clave para la revitalización de la Formación Profesional y el desarrollo de carreras profesionales, situando la FP al mismo nivel del resto de opciones. La visión de una Formación Profesional moderna, atractiva, práctica y conectada a la realidad del mundo educativo y el laboral, empieza desde la Orientación Escolar.

Conocer los itinerarios escolares y laborales, navegar por las posibilidades del sistema educativo o discernir el valor de las asignaturas optativas a elegir son algunas de las funciones primordiales de la orientación. Sin embargo, descubrir tus propios gustos personales y profesionales, conocer profesiones y estudios que conecten con tus talentos y trazar una agenda que guíe tu carrera profesional única e insustituible son los verdaderos objetivos de una orientación escolar de éxito.

La orientación escolar no es solo un folleto que desgrana las salidas profesionales o un mapa del sistema educativo relleno de flechas, etapas y convalidaciones. La Orientación Escolar es brújula y timón, descubre talentos y guía el crecimiento de los estudiantes.

Es necesario apostar por procesos de orientación escolar que vayan más allá de las estrategias informativas y se centren en el desarrollo de carreras profesionales, donde la participación, la investigación y la implicación de los estudiantes sea una parte fundamental del proceso, y en la que se posicione a la Formación Profesional al mismo nivel que cualquier otra opción.

En el siglo XXI, la Formación Profesional es garantía de futuro y de integración profesional, y la orientación escolar es el nexo que permite unir historial educativo, talentos, pasiones y aspiraciones con salidas profesionales, entrevistas de trabajo, motivación y crecimiento laboral.



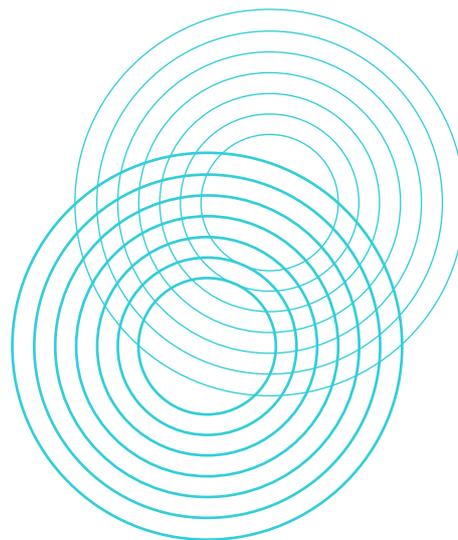
“ALGUNAS TITULACIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL QUE YA ESTÁN IMPLANTADAS, AÚN NO SON ATRACTIVAS PARA LOS JÓVENES, A PESAR DE CONTAR CON UN GRADO DE INSERCIÓN LABORAL DEL 100% EN ALGUNOS CASOS”.

JOSÉ MARÍA RODRÍGUEZ, CONSEJERÍA DE CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID

LA NECESARIA VINCULACIÓN CON LA UNIVERSI DAD

11.





Se deben establecer sinergias y puentes entre FP y Universidad, como dos modelos que se complementan, y que pueden ofrecer un camino formativo evolutivo.

Junto a la inserción en el mercado de trabajo, la matriculación en estudios superiores universitarios es una de las salidas más extendidas al concluir el Ciclo Superior de Formación Profesional. Si bien es una opción cada vez más significativa entre los estudiantes, los cauces y modalidades de coordinación y colaboración entre la Universidad y los centros de Formación Profesional están todavía por explorar en gran parte de las comunidades autónomas.

En una jornada de acompañamiento para la elaboración de la Ley de la Sociedad del Aprendizaje que está elaborando la Comunidad de Madrid, Cotec analizó las relaciones entre la Universidad y la Formación Profesional a partir de los módulos duales en País Vasco y Cataluña, como referentes para el diseño de la futura ley. Sus conclusiones concuerdan con las recogidas en el presente grupo de trabajo:

- La bidireccionalidad debe ser el principio que regule la relación entre Formación Profesional y Universidad. Se ha avanzado en el análisis que va desde la Formación Profesional a la Universidad, pero no en el sentido contrario, donde todavía se dan problemas básicos de acceso, convalidaciones y reconocimientos.
- Es necesario articular acciones que permitan a los estudiantes conocer la estructura y conexiones de los ciclos formativos y los grados universitarios. La falta de conocimiento de ambos ámbitos dificulta la colaboración, genera percepciones equivocadas y entorpece las líneas conjuntas de actuación.



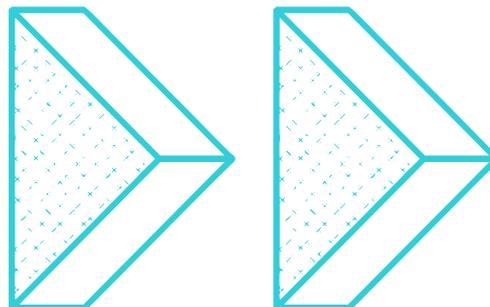
“HABRÍA QUE CREAR UNA VENTANA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA QUE LAS EMPRESAS Y/O UNIVERSIDADES PUDIESEN IMPARTIR FORMACIÓN QUE MANTENGA A LA FORMACIÓN PROFESIONAL ACTUALIZADA EN CUANTO A LOS PERFILES PROFESIONALES DEL ALUMNADO Y AJUSTADA AL RITMO DE LOS CAMBIOS QUE SE PRODUCEN EN ALGUNOS SECTORES DE ACTIVIDAD EN EL MERCADO LABORAL”.

DAVID RIONDA, AYUNTAMIENTO DE GIJÓN

LA IMAGEN Y COMUNICA CIÓN DE LA FP: SALIDA DE FUTURO Y EMPLEO

12.





Es el momento de visibilizar el papel de la FP en la sociedad poniendo en valor el éxito de su integración laboral y dar un paso hacia la digitalización para transformar su futuro.

La construcción social de la valoración pública y la imagen de la Formación Profesional en España es un proceso colectivo que supera los límites y las capacidades de las Administraciones educativas y de los propios estudiantes y profesores.

Por todo ello, a pesar de un incremento significativo en la matriculación de estudiantes de Formación Profesional desde los años noventa en nuestro país, la mejora de su percepción como modalidad formativa asociado al éxito y la integración laboral no ha seguido un crecimiento proporcional.

Si bien el trabajo de asociaciones, escuelas, centros de trabajo, Administraciones, fundaciones y empresas por el reconocimiento de la Formación Profesional ha sido arduo, sus resultados aún están aún alejados de la inversión en recursos y tiempo empleados.

Se debe apostar por una estrategia de información sobre los datos de éxito en la integración laboral de la Formación Profesional en España, que sea global, sistemática e integral, contando para ello con la participación de los principales agentes socializadores, alejándose de fake news y malentendidos, y con el apoyo y la voz de todos por la Formación Profesional.



“LA SOCIEDAD DEBE DAR A LA FP EL VALOR Y CONSIDERACIÓN QUE SE MERECE, DE TAL FORMA QUE SU PRESTIGIO LLEGUE A SER IGUAL QUE EL DE LA UNIVERSIDAD. HAY QUE CONCIENCIAR A LOS ALUMNOS DE QUE LA FP ES UNA VÍA MUY POTENTE DE EMPLEABILIDAD, Y DE QUE EXISTEN GRANDES OPORTUNIDADES LABORALES. DE LA MISMA MANERA, SE HACE NECESARIO COLABORAR EN LABORES DE CONCIENCIACIÓN MÁS TEMPRANAS A MUJERES Y NIÑAS POR PROFESIONES TÉCNICAS DE FP”.

LAURA PICÓN ELENA, GRUPO ANTOLIN IRAUSA

MIEMBROS DEL GRUPO DE TRABAJO

COORDINACIÓN:

Telefónica, Natalia Moreno, directora de Relaciones Institucionales Global; Joan Cruz, director de Relaciones Institucionales de Fundación Telefónica; María José Lanuza Gómez, gerente de Relaciones Institucionales en Telefónica, S.A.; y Luis Miguel Olivas, director de Empleabilidad e Innovación Educativa en Fundación Telefónica.

Bankia, Juan Carlos Lauder López, director de la Fundación Bankia; y Javier Tomé Collado, director de Desarrollo de Proyectos de Bankia



DESIGNACIÓN DE PARTICIPANTES:

- **Acció - Agència per a la Competitivitat de l'Empresa:** Carles Miranda, coordinador Industria 4.0
- **Alianza 4 Universidades:** Carlos Rupérez, jefe de Servicio de Prácticas Externas y Empleabilidad UAM
- **Altran Innovación:** Alicia Sánchez, directora de RR.HH. y Comunicación; y Juan Élices, responsable de Formación
- **Ayuntamiento de Gijón:** David Rionda Rodríguez, director general de Promoción del Empleo
- **Ayuntamiento de Madrid:** Fernando Herro Acebes, director general de Innovación y Emprendimiento y Virginia Blanco Blanco, subdirectora general de Innovación
- **Ayuntamiento de Málaga:** Susana Carillo Aparicio, primer teniente alcalde y concejala delegada de Innovación y Digitalización Urbana; y Antonio Quirós Estepa, director Ejecutivo de ProMálaga
- **Ayuntamiento de Valladolid:** Angela Rivada Rodríguez, Agencia de Innovación y Desarrollo Económico; y Modesto Mezquita Gervás, coordinador de Innovación Agencia de Innovación y Desarrollo Económico
- **Bankia:** Carlos Ruano Bellido, gestor de proyectos por la Formación Dual en Fundación Bankia
- **Comunidad de Madrid, Consejería de Ciencia, Universidades e Innovación:** José María Rodríguez Jiménez, director general de Educación Secundaria, FP y Régimen Especial; y Alfonso Mateos Antón, subdirector general de Centros de Formación Profesional
- **Consejo General de Economistas:** Sara Argüello Martínez, secretaria general
- **Ernst & Young:** Carlos Severino Martínez, socio
- **Gilead Sciences:** Eduardo Zorrilla, Head of Digital & Multichannel
- **Gobierno de Navarra:** Tomás Rodríguez Garraza, director General de Formación Profesional, Departamento de Educación; y Sonia Garcia, jefa de Sección de Innovación, Internacionalización y Calidad de la Formación Profesional
- **Grupo Antolín Irausa:** Ana Irene Solas, directora de Desarrollo RRHH; Laura Picón, técnico RR.HH.; y Montse Santillán, responsable de Gestión del Conocimiento
- **Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias (IDEPA):** Iván Aitor Lucas Del Amo, director general de Innovación, Investigación y Transformación Digital; y Luis Enrique Álvarez-Uría Tejero, técnico I+D+i

- **Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León (ICE):** Carmen Verdejo Rebollo, jefe de Área de Innovación y Transferencia Tecnológica; y Juan Casado Canales, jefe de Área de Sectores
- **Junta de Extremadura:** Pablo García Rodríguez, director general de Agenda Digital de la Consejería Economía, Ciencia y Agenda Digital
- **Miembro Honorario:** Francisco Marín Pérez
- **Naturgy:** Federico Salas, director de Recursos UFD; Javier Vega Otero, director de Personas de Redes de Electricidad España; y Teresa Altares Berezo, responsable de talento UFD
- **Orange España:** María Eugenia de Blas, responsable de RSC; y Angélica Bautista Gris, responsable de Proyectos de Educación
- **Patentes Talgo:** José Luis López Gómez, asesor de Presidencia
- **Primafrío:** Alicia Cánovas, investigadora oficial de departamento I+D+i; M^a Dolores Fernández Ayuso, responsable de calidad, RSC y PRL; Esther Ballester, responsable Fundación Primafrío; y Adrián Valverde, responsable de I+D+i
- **Red Eléctrica de España:** José Luis Mata Vigil-Escalera, jefe Departamento Gestión del Talento; y Oscar Soto Bouzas, departamento Gestión del Talento
- **Repsol:** Salvador Lorenzo Martínez, gerente Diversidad
- **Suez Spain:** Lluc Pejó, director de Programas de la Escuela del Agua
- **Tecnatom:** Berenger Briquez, gerente Soluciones de Aprendizaje Digital e Inteligencia Artificial; y Francisco José Ruíz Martínez, responsable de Área
- **Telefónica:** Inés Temes Fuertes y Cristina de la Cuesta Marina, Área de Empleabilidad e Innovación Educativa Fundación Telefónica.



ĈOTEĈ

COTEC.ES