

ACTAS do XIX
Congreso Internacional
de Galicia e Norte de
Portugal de Formación
para o Trabalho

LUGO, 19, 20 e 21 outubro 2017

A FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL:

DIÚOS OU
DUETOS?



El marco de la formación dual universitaria en MU: la transición del modelo de alternancia a la formación dual

JON ALTUNA IRAOLA

Universidad de Mondragón - España

1. Introducción

La adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) ha contribuido significativamente a la mejora de la relación entre universidades y empresas, aunque recientes estudios siguen constatando diferencias entre los conocimientos y las competencias de los graduados y los requeridos en el mundo laboral (Comisión Europea, 2016). Para que los estudiantes adquieran competencias técnicas y transversales, desde la primera etapa de la educación universitaria es esencial una buena relación entre universidades y empresas/organizaciones, lo que facilita la transición de la universidad al mundo del trabajo (Roure, 2011).

En el modelo de formación dual, la distancia entre la enseñanza clásica y la realidad desaparece y como resultado, se forman graduados altamente capacitados para el mundo laboral. Es un modelo que maximiza la relación con la empresa/organización. Permite superar las contradicciones existentes entre conocimiento y competencia o entre teoría y práctica, ya que esta modalidad de aprendizaje permite a los estudiantes enfocar sus objetivos de estudio con gran detalle. Al mismo tiempo, las empresas son conscientes del tipo de expertos profesionales que tendrán en el futuro.

2. La formación dual en alternancia y la experiencia cooperativa de Mondragón

MONDRAGON es un grupo cooperativo integrado por cooperativas autónomas e independientes, que operan en los sectores industrial, financiero y de distribución, con iniciativas en los campos del conocimiento y la educación; representa una alternativa exitosa en términos de organización participativa, solidaridad retributiva y compromiso social.

El viaje que ha configurado el actual Grupo Mondragón comenzó en 1943 con la creación de una escuela de aprendices en Mondragón, un pequeño pueblo en el corazón del País Vasco. Esta escuela, impulsada por el padre José María Arizmendiarieta, fundador de la experiencia cooperativa de Mondragón, surgió de la convicción de la importancia de socializar el conocimiento y la educación en la sociedad como medio para promover su progreso y transformación.

“La educación como proceso didáctico y existencial ha de involucrar la toma de conciencia y la práctica del trabajo” J.M^º Arizmendiarieta.

La trayectoria de MU en lo que se ha venido a denominar formación dual se remonta a 1966, con la creación de ALECOP (Actividad Laboral Escolar Cooperativa) S.Coop. desde la Escuela Politécnica de Mondragón, cooperativa formada en su mayoría por estudiantes pertenecientes a los centros que integran en la actualidad MU. Los 50 años de experiencia de lo que en ALECOP se ha denominado alternancia estudio-trabajo, ha permitido a MU desarrollar un modelo de formación pionero a nivel de Euskadi y España, que se ha tomado como referencias en otros centros y comarcas de Euskadi. Durante estos 50 años, más de 20.000 estudiantes han compaginado trabajo y estudio en Alecop, o a través de Alecop en otras empresas.

3. Formación dual y alternancia: ¿dos conceptos diferentes?

Inspirado en el principio de que la educación de la persona debe contemplar la práctica del trabajo como elemento fundamental para el desarrollo de la persona, en el modelo de alternancia de Mondragón los estudiantes trabajan media jornada y estudian media jornada (Mestres, 2012).

El modelo de alternancia contempla el desarrollo de competencias en la empresa que por lo general son complementarias a la formación desarrollada en el ámbito académico (Casanovas, 2012). Es precisamente este elemento el que marca la diferencia entre la formación en alternancia y la formación dual en Mondragón: la integración en el programa formativo de la titulación universitaria de las competencias desarrolladas en la empresa expresadas en término de resultados de aprendizaje.

Desde la perspectiva del estudiante, la formación dual:

- contribuye a dar cobertura económica de su formación académica,
- proyecta una visión real de lo que es el trabajo y su futura profesión,
- le exige más auto-organización y disciplina, que conduce a la mejora de sus resultados académicos,
- mejora su empleabilidad mediante la adquisición y desarrollo de competencias profesionales/transversales.

Desde la perspectiva de la empresa, la formación dual:

- se concibe dentro de la estrategia de desarrollo de talento de los futuros profesionales,
- acorta el gap de necesidades de formación de los estudiantes universitarios acercando al estudiante al sector de la mano de una formación a medida y una especialización temprana,

- proyecta un reconocimiento social a las empresas que se implican en la formación de los estudiantes y las convierte en lugares de trabajo más interesantes,
- permite a los profesionales de la empresa tomar conciencia de su rol de formador dentro de su profesión,

Desde la perspectiva de la universidad, la formación dual:

- acerca la universidad a la realidad de las empresas y organizaciones,
- permite adecuar y actualizar los programas a las necesidades reales de las empresas y organizaciones,
- permite identificar áreas de colaboración con las empresas y organizaciones mediante la identificación de necesidades de formación especializada para profesionales o proyectos de investigación y transferencia,
- la universidad se convierte en aliado estratégico de empresas y organizaciones.

4. El marco pedagógico MENDEBERRI 2025 y la formación dual

En los últimos años se han establecido una gran cantidad de experiencias en diferentes países en la integración de la formación profesional y la formación universitaria con la experiencia profesional. La experiencia profesional cobra mayor relevancia en un modelo basado en competencias. En la base de este modelo está la metodología de aprendizaje *Work-Based Learning* (WBL), en la que el entorno profesional constituye un espacio importante en el proceso de aprendizaje.

En el curso 2016-2017 se elabora el marco pedagógico del nuevo proyecto educativo de MU (Mendeberry 2025) cuyo objetivo es ofrecer las referencias pedagógicas básicas de cara a facilitar el desarrollo de competencias relacionadas con los ejes del modelo (García, 2017). En este modelo cobra especial relevancia el aprendizaje basado en la experiencia profesional, que es un subconjunto del *experience-based learning /experiential learning* o el aprendizaje basado en la experiencia.

El aprendizaje en el trabajo, es un modelo dentro del *experiential learning*, junto con otros, como el aprendizaje en el hogar, en la comunidad o a través de actividades extracurriculares. Dewey (1975) define los principios básicos del aprendizaje experiencial y estos son adaptados por Kolb (1984). Estos principios no son exclusivos para el WBL, sino que también sirven, entre otros, para el aprendizaje de adultos o el aprendizaje servicio. De acuerdo con esta teoría, el aprendizaje se construye mediante la experiencia, es decir, se aprende practicando.

5. Diseño curricular de la formación dual universitaria en MU

En el año 2010, en MU se desarrolla el modelo de formación dual en los estudios de grado en ingeniería en la Escuela Politécnica Superior y en el 2013 se desarrolla el modelo en el grado de administración y dirección de empresas en la Facultad de Empresariales. Se da la particularidad de que la Escuela y la Facultad desarrollan estudios de Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS) en los que desde el año 2010 también se viene desarrollando el modelo de formación profesional dual.

El modelo desarrollado en grado y el de la formación profesional dual están inspirados en el mismo principio: los objetivos formativos del periodo en la empresa se formulan en términos de resultados de aprendizaje que están integrados en el curriculum. No obstante, las competencias y los resultados de aprendizaje de la formación profesional dual y la universitaria se adaptan al nivel del ciclo educativo correspondiente. Además, otra diferencia entre el modelo dual en FP y el universitario estriba en que las competencias desarrolladas en el modelo universitario tienen una mayor orientación hacia la innovación y la investigación.

Actualmente, existe un itinerario de formación dual en 8 grados en ingeniería y en el grado en administración y dirección de empresas. Asimismo, en el curso 2017-2018 se ha puesto en marcha un nuevo grado en ingeniería mecatrónica exclusivamente en modalidad dual. En total, son un total de 300 los estudiantes de grado que llevan a cabo su formación dentro de esta modalidad. Esto representa que el 7,6% del total de estudiantes de grado de MU está desarrollando su formación en el modelo dual. En los grados en los que existe un itinerario dual, como media el 22% de los estudiantes lo desarrollan en el itinerario dual.

5.1. Elementos del marco curricular de formación dual en MU

A continuación, se describen algunos elementos básicos que caracterizan la formación en alternancia y la formación dual:

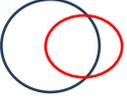
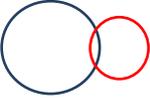
	Definición	Modalidad	Modelo
<p>FORMACIÓN DUAL</p>  <p>INTEGRADO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La formación en la universidad y en la organización-empresa están integradas en el currículum. • La universidad y la organización-empresa definen conjuntamente el ITINERARIO FORMATIVO del estudiante a lo largo de los estudios, alternando periodos formativos en la universidad y en la organización-empresa. • Algunas de las competencias-resultados de aprendizaje del currículum se desarrollan y evalúan en la organización-empresa. 	<p>Formación compartida entre la organización-empresa y la universidad (Ministerio de Empleo, 2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Parcial: Alternando media jornada en la universidad y media jornada en organización-empresa. • Intensivo: Alternando periodos intensivos en universidad y organización-empresa (3 días/2 días, 3 meses/3 meses)
<p>ALTERNANCIA</p>  <p>COMPLEMENTARIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formación complementaria: Se cumplen todas las horas lectivas y se complementan las horas en la empresa. • Es necesaria una repetitividad y continuidad en el trabajo realizado en la empresa. • Se cumplen las competencias del currículum en la universidad y se desarrollan competencias complementarias en la empresa-organización (aunque algunas coincidan con las del currículum). 		<ul style="list-style-type: none"> • Parcial: Alternando media jornada en la universidad y media jornada en organización-empresa.

Tabla 1. Definición, modalidad y modelo de la formación dual y la formación en alternancia.

Además, el marco curricular de la formación dual universitaria contempla los siguientes elementos:

Planificación:

La alternancia comienza en el 1er curso o 2º curso de grado, siendo preferible que haya un periodo formativo inicial en la universidad. Este periodo podrá ser diferente en función del área de conocimiento de la titulación. Es necesario que los periodos de alternancia sean continuos. En algunas titulaciones se contempla la posibilidad de que los periodos de formación en la organización-

empresa se detengan durante un periodo en el que el estudiante realiza una estancia en el extranjero.

Marco curricular:

La duración total del periodo formativo en la empresa-organización con respecto a la duración normativa total de los estudios debe ser superior al 40%. El % de créditos reconocidos o acreditados como actividad formativa dentro del curriculum debe ser igual o superior al 30%. Se definen resultados de aprendizaje (RA) a trabajar dentro del plan formativo en la empresa-organización. Estos RA son RA que, o bien, ya vienen definidos en el mapa de competencias y RA del título, o se establece un vínculo con las competencias del título. Los RA se evalúan y se acreditan por parte del tutor académico, la empresa-organización y en algún caso el estudiante. Se otorgan créditos de una materia o módulo integrado en el plan de estudios y el Plan formativo se incorpora en el Suplemento Europeo al Título (SET).

Tutorización y seguimiento:

Se definen los roles del tutor de empresa-organización y el tutor académico. Este último define el plan formativo, informa al estudiante y empresa-organización, realiza el seguimiento y garantiza cumplimiento del Plan Formativo y evalúa al estudiante. El tutor de empresa-organización define el plan formativo, se responsabiliza del Plan Formativo y evalúa al estudiante.

Definición del plan formativo y evaluación:

El plan formativo debe estar alineado con el perfil/especialidad del estudiante. Las actividades a realizar por el estudiante deben estar enmarcadas en las tareas, los procesos y dinámicas diarias desarrolladas en la empresa-organización. La evaluación la realizan entre el tutor académico, el tutor de empresa-organización y en algún caso el estudiante. La evaluación se realiza acorde a las actividades desarrolladas en la empresa-organización y a los objetivos definidos en el Plan Formativo. Se evalúan tanto competencias técnicas como las competencias transversales.

Elección, asignación y marco administrativo:

El perfil y sector de la empresa-organización en el que el estudiante llevará a cabo la formación dual lo determina el Comité responsable de la Escuela o Facultad. La empresa-organización propone un proyecto formativo y el Centro define y valida el proyecto formativo y la empresa-organización. En algún caso el propio estudiante puede traer una empresa-organización. Los estudiantes interesados solicitan participar (no es necesario para titulaciones con sólo modalidad DUAL), la universidad comparte información del CV del candidato preseleccionado con la empresa-

organización y la empresa-organización valida al candidato mediante entrevista o dinámica de grupo si fuera necesario.

En cuanto al marco administrativo, la formación dual contempla una remuneración que toma como referencia las Normas Laborales de la cooperativa y las cotizaciones a la seguridad social que se contemplan en la regulación correspondiente a los estudiantes universitarios en prácticas.

Referencias

- Casanovas, M.T. (2012). Estudiar y trabajar: formación en alternancia. *Educaweb*. En: <http://www.educaweb.com/noticia/2012/03/26/alternancia-dual-dos-sistemas-nueva-fp-5394/>
- Comisión Europea (2016). *Results of the public consultation on the EU's modernisation agenda for higher education*. Bruselas: Comisión Europea.
- Dewey, J. (1975). *Democracia y educación*. Madrid: Morata.
- García, M.; Zubizarreta, M. y Astigarraga, E. (2017). *MENDEBERRI 2025: marco pedagógico*. Arrasate-Mondragón: Mondragon Unibertsitatea.
- Kolb, D.A. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mestres, L. (2012). Estudiar y trabajar: formación en alternancia. *Educaweb*. En: <http://www.educaweb.com/noticia/2012/03/26/estudiar-trabajar-formacion-alternancia-5398/>
- Ministerio de Empleo (2012). *Guía Laboral - Formación Profesional para el empleo*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Roure, J. (2011). *Les dispositifs de professionnalisation par alternance sous contrat de travail: vers quelles transformations des pratiques pédagogiques dans l'enseignement supérieur? L'exemple de l'apprentissage en France*. (Tesis de doctorado). Universitat de Lleida.