

Manuales de acogida
de estudiantes de FP Dual



El sector Agrario



dualiza



Formación
Agroalimentaria
Sembrar, Crear y Cosechar lo Futuro



AgroBank

Manuales del acogida de estudiantes de FP Dual. El sector agrario.
© CaixaBank Dualiza y Dirección General de Desarrollo Rural, Innovación y Formación
(Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación) 2023.
Autoría: César García.
Responsable editorial: Carlos Ruano.
Diseño y maquetación: Estudio Dataly
Imágenes: iStock by Getty Images y Adobe Stock
Editado por: CaixaBank Dualiza

ÍNDICE

1. La Formación Profesional y los Ciclos Formativos de la Familia Profesional Agraria

- 1.1_La Formación Profesional **6**
- 1.2_Ciclos Formativos en el sector productivo agrario **7**

2. La Formación Profesional Dual-Intensiva

- 2.1_¿Qué es la FP Dual? **12**
- 2.2_Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional **13**
- 2.3_Claves de la normativa **14**
- 2.4_Ampliación de información **14**

3. La explotación agrícola, ganadera o de silvicultura y la FP Dual-Intensiva. ¿Por qué participar?

- 3.1_Retos del Sector Agrario **16**
- 3.2_Ventajas para las explotaciones agrarias en la FP Dual-Intensiva **17**
- 3.3_Responsabilidades de las empresas de restauración en la FP Dual-Intensiva **18**
- 3.4_Responsabilidades del tutor de empresa del proyecto de FP Dual-Intensiva **19**
- 3.5_Características y responsabilidades del alumnado que participa en proyectos de FP Dual-Régimen de FP general o intensivo **20**
- 3.6_FP Dual y en el Sector Agrario. Particularidades **21**

4. ¿Qué hacer antes de la incorporación del alumnado a la empresa?

- 4.1_Selección de tutores y formadores **25**
- 4.2_Selección del alumnado **26**
- 4.3_Información al personal de la empresa **26**
- 4.4_El Plan de Formación. ¿Qué va a hacer el alumno? **27**
- 4.5_Programación y planificación de la formación **28**
- 4.6_Preparación de la acogida del alumnado **28**
- 4.7_Formalización de la relación con el alumnado **29**

5. ¿Qué hacer una vez incorporado el alumnado a la empresa?

- 5.1_La acogida del alumno **32**
 - 5.2_La formación del alumnado **33**
 - 5.2.1_Metodologías para la formación del alumnado **33**
 - 5.2.2_Claves para mejorar la eficacia de la formación dual en la Familia Profesional Agraria **34**
 - 5.3_El seguimiento de la formación **36**
 - 5.4_La evaluación de la formación **37**
-

CaixaBank Dualiza y la Dirección General de Desarrollo Rural, Innovación y Formación Agroalimentaria del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación con el apoyo de AgroBank han desarrollado este manual de acogida de estudiantes de FP Dual con el objetivo de facilitar la tarea a todas aquellas empresas interesadas en implementar esta modalidad educativa.

El documento supone un acercamiento a aquellos que se asomen por primera vez a la Formación Profesional a través de una exposición de qué es la FP, cómo funciona la dual o por qué participar en este tipo de formación.

De modo paralelo, incorpora una serie de fichas que servirán de guía de acompañamiento para que quienes hayan decidido incorporar alumnos a sus empresas, sepan cómo realizar el acompañamiento del alumnado, la tutorización y la evaluación, dejando claro desde el primer momento su papel de aprendiz y la necesidad de un compromiso formador de la empresa.

Según el Observatorio de la FP, el sector de la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca en España generó en 2021 un VAB del 2,9% y empleó en 2022 al 3,8% de la ocupación total en España (758 mil personas). De esta, el 17,2% cuenta con estudios de FP, siendo las personas con estudios que no superan la ESO, el grupo ocupacional mayoritario por nivel formativo (64,8%).

Es clave, por tanto, aumentar la formación para un sector que queremos siga representando uno de los pilares de nuestra economía, algo para lo que la FP se perfila como clave y algo que contará con el apoyo decidido y el compromiso de CaixaBank Dualiza.





01

La Formación Profesional y los Ciclos Formativos
de la Familia Profesional Agraria

1.1_La Formación Profesional

La oferta formativa de Formación Profesional en España se compone de:

01

Certificados de Profesionalidad

Son formaciones dentro del Sistema de Formación Profesional español, con tres niveles (1, 2 y 3), que indican el nivel de responsabilidad, autonomía y complejidad de los conocimientos adquiridos. La duración varía según el nivel, pero en promedio, incluyendo las prácticas profesionales, es de aproximadamente 400 horas.

02 Ciclos Formativos y

Cursos de Especialización

Son formaciones regladas. En los Ciclos hay tres niveles: Ciclos de Grado Básico, Medio y Superior y tienen una duración de 2.000 horas. A los Cursos de Especialización se accede tras titular determinados Ciclos de Grado Medio o Superior y en ellos se profundiza sobre los contenidos de los ciclos.

03

Cursos de formación no reglados

Son formaciones informales fuera del ámbito académico y no tienen reconocimiento formal. La duración varía ampliamente, desde unas pocas horas hasta cientos de horas.

Familias Profesionales

La Formación Profesional se organiza en Familias Profesionales que agrupan los títulos (Ciclos Formativos, Cursos de Especialización y Certificados de Profesionalidad) relacionados con sectores productivos u ocupaciones profesionales. La oferta formativa de la **Familia Profesional Agraria** se estructura según se especifica en la tabla adjunta:

Formación	Nivel formativo	Nº de títulos
Certificados de Profesionalidad	Certificados nivel 1	6
	Certificados nivel 2	23
	Certificados nivel 3	16
Ciclos Formativos	Grado Básico	3
	Grado Medio	5
	Grado Superior	3

+ Información



Ficha 2
Manual de
Acogida de
estudiantes
(MdA)



Oferta Ciclos
Formativos



Oferta
Certificados de
Profesionalidad



Buscador
Certificados de
Profesionalidad

1.2_Ciclos Formativos del sector productivo agrario

El sector productivo agrario se conforma por los subsectores: **agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y acuicultura**. El presente documento se centra en los tres primeros, cuyas titulaciones conforman la oferta formativa de la Familia Profesional Agraria. No obstante, hay formaciones pertenecientes a otras Familias Profesionales que cualifican para el desarrollo profesional en otras fases productivas del sector agroalimentario, como pueden ser las relacionadas con la transformación y comercialización de los productos agrícolas y ganaderos y que se enmarcan en Familias Profesionales como Comercio y Marketing, Industrias Alimentarias o Mantenimiento Industrial. La oferta formativa de la Familia Profesional Marítimo-Pesquera atiende a las necesidades de los subsectores de pesca y acuicultura.

El siguiente cuadro presenta la información básica de los Ciclos Formativos de la Familia Profesional Agraria relacionados con los sectores productivos de la agricultura, ganadería y silvicultura, ordenados por niveles formativos. En la Ficha 01 puede acceder a una información más completa de cada Ciclo Formativo, consultando los módulos profesionales que la componen y las competencias profesionales que adquiere el alumnado.

Ciclos de Grado Básico

Acceso sin titulación previa.
Edad ≥ 15 años.
Haber cursado 3º (2º excepcionalmente) de la ESO. Se adquieren competencias básicas.

Título Profesional Básico en Actividades Agropecuarias

Ocupaciones: peón agrícola, peón agropecuario, peón horticultura y fruticultura, peón en cultivos herbáceos y flor cortada, peón de explotaciones ganaderas, auxiliar de ordeño, pastor, aplicador de biocidas y peón de la industria alimentaria.

Título Profesional Básico en Agrojardinería y Composiciones Florales

Ocupaciones: peón agrícola, peón agropecuario, peón horticultura y fruticultura, peón en cultivos herbáceos y flor cortada, peón de jardinería, vivero, centros de jardinería y campos deportivos, peón de floristería y auxiliar de floristería y de almacén de flores.

Título Profesional Básico en Aprovechamientos Forestales

Ocupaciones: peón forestal, peón agropecuario, peón en cultivos herbáceos, peón de jardinería y viveros, peón en explotaciones forestales y silvícolas, aplicador de plaguicidas y peón en empresas de aprovechamientos forestales y mantenimiento de jardines.



(Continúa en la página siguiente)

Ciclos de Grado Medio

Acceso desde Ciclo de Grado Básico, ESO o pruebas de acceso. El alumnado puede ser menor de edad.

Título de Técnico en Actividades Ecuestres

Ocupaciones: Trabajador en cría de caballos, empleado para el cuidado y manejo de ganado equino y sus instalaciones, empleado para la doma en explotaciones ganaderas, empleado en empresas del sector equino, auxiliar herrador, monitor de campamentos y guía de itinerarios a caballo.

Título de Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural

Ocupaciones: maquinista de procesadora forestal, corchero, trabajos en altura en árboles, especialista en repoblación y tratamientos selvícolas, viverista, aplicador de productos fitosanitarios, injertador, trabajador cualificado en actividades forestales y especialista en aprovechamiento de maderas, corcho y leñas.

Título de Técnico en Jardinería y Floristería

Ocupaciones: trabajador de huertas, viveros y jardines, jardinero, jardinero de campos deportivos, trabajador en parques urbanos, jardines históricos y botánico, viverista, especialista en recolección de semillas y frutos en altura, trabajador cualificado en producción de semillas, injertador, oficial de floristería y vendedor de floristería.

Título de Técnico en Producción Agroecológica

Ocupaciones: trabajador cualificado en cultivos, ganadería ecológica, agricultura ecológica, criador de ganado ecológico, avicultor ecológico, apicultor ecológico, productor de huevos ecológicos, viverista ecológico y operador de maquinaria agrícola y ganadera.

Título de Técnico en Producción Agropecuaria

Ocupaciones: agricultor, horticultor, fruticultor, floricultor, criador de ganado, avicultor, apicultor, productor de leche, productor de huevos, operador de maquinaria agrícola y ganadera.



Ciclos de Grado Superior

Acceso desde Ciclo de Grado Medio, Bachillerato o pruebas de acceso.

Título de Técnico Superior en Ganadería y Asistencia en Sanidad Animal

Ocupaciones: encargado de explotación ganadera, responsable de producción en explotaciones ganaderas, responsable de inseminación artificial en explotaciones ganaderas, encargado de máquinas y equipos ganaderos, gestor de ganaderías equinas, asesor y supervisor de la planificación, montaje y funcionamiento de empresas y entidades relacionadas con la actividad ganadera, responsable del cuidado y manejo del ganado equino y visitador de productos de veterinaria.

Título de Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural

Ocupaciones: coordinador de unidades de prevención y extinción de incendios forestales, práctico en trabajos de topografía, encargado forestal y de viveros, encargado de repoblaciones cinegéticas, piscícolas y astacícolas, encargado de adecuación del hábitat acuícola continental y de las especies cinegéticas, trabajador especializado en el control legal de especies invasoras y depredadores, gestor cinegético, coordinación de trabajos de vigilancia rural, encargado de empresas de turismo cinegético o piscícola, agente forestal y guarda de espacios naturales.

Título de Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural

Ocupaciones: diseñador de zonas ajardinadas, encargado de instalación, obras, podas y mantenimiento de parques y jardines, encargado de huertos y viveros, encargado de recolección de semillas y frutos en altura y encargado de producción de semillas y tepes.





02

La Formación Profesional Dual-Intensiva

2.1 ¿Qué es la FP Dual?

La Formación Profesional Dual es una modalidad formativa que combina la formación en la empresa y en el centro de formación en régimen de alternancia y ambos, empresas y de centros de formación, son corresponsables de la formación del alumnado.

La FP Dual se inició en España en 2012 con el Real Decreto 1529/2012. En otros países de Europa, se ha desarrollado durante décadas y se considera un modelo ejemplar. La experiencia en España ha sido desigual entre las comunidades autónomas, tanto en el diseño del modelo como en la participación de alumnos y empresas. A pesar de esto, se cree que **la FP Dual mejora la formación de los estudiantes y se adapta mejor a las necesidades de las empresas.**

En el siguiente cuadro se muestra de forma sintética cuáles son las principales diferencias entre la FP y la FP Dual:

FP	FP Dual
El 20% del tiempo total de la formación se realiza en las empresas (Modulo de formación en centros de trabajo FCT)	Al menos el 33% del tiempo total de la formación se realiza en las empresas , pero puede ser un porcentaje mayor.
La FCT es una aplicación práctica en las empresas de los contenidos impartidos en el centro educativo que se realiza al final del segundo año de formación	La formación en la empresa se hace en un modelo de alternancia entre el centro educativo y la empresa , por lo que el alumnado se incorpora de forma habitual durante el primer año de formación. (depende del modelo autonómico).
No existe remuneración ni relación laboral.	La formación en la empresa no se limita a la aplicación de lo aprendido en el centro educativo, sino que parte de la formación se imparte de forma práctica en las empresas.
	Existe remuneración (de forma general) que puede ser en forma de beca (sin relación laboral) o con contrato.





2.2_Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional

La nueva Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional que se ha publicado en abril de 2022 propone que todas las formaciones en el marco del Sistema de Formación Profesional tengan «carácter dual», es decir, que las empresas tengan mayor protagonismo en la Formación Profesional. La Ley está en un periodo de transición de su implantación, será en el curso 24/25 cuando la oferta formativa se adapte a la propuesta de dos regímenes en los que se propone que pueda cursarse Formación Profesional, el Régimen General y el Intensivo con las características siguientes:

Régimen General	Régimen Intensivo
Entre el 25%–35% del total del tiempo de la formación se realiza en las empresas.	Entre el 35% y el 50% del total del tiempo de la formación se realiza en las empresas.
La empresa participa entre el 10% y el 20% del total de los resultados de aprendizaje de la formación.	La empresa participa como mínimo en la formación del 30% de los resultados de aprendizaje de la formación.
Sin relación laboral. Sin contrato ni remuneración obligatoria.	Con relación laboral. Con contrato y remuneración obligatoria.

«La nueva Ley Orgánica promueve que toda la Formación Profesional tenga un carácter dual»

2.3_Claves de la normativa

Actualmente conviven en cada comunidad autónoma tres regulaciones



RD 1529/2012.
Regulación de la FP Dual.
Esta normativa quedará
derogada por la LO 03/2022.



LO 03/2022.
Regulación de la FP y la
FP Dual.
En periodo de transición.



Ficha 1 MdA



Normativa autonómica. Cada
comunidad ha desarrollado
su propia regulación, por lo
que puede haber diferencias
significativas entre
comunidades autónomas.



RD 659/2023.
Desarrollo de la ordenación
del sistema de Formación
Profesional.

2.4_Ampliación de información

Webs informativas sobre la FP y la FP Dual

Todo FP

<https://www.todofp.es/>

CaixaBank Dualiza

<https://www.caixabankdualiza.es/>

Alianza FP Dual

<https://www.alianzafpdual.es/>

Cámara de España

<https://www.camara.es/formacion-y-empleo/programa-de-formacion-profesional-dual-en-la-empresa>

A young man with glasses and a plaid shirt is petting a white lamb in a barn. The scene is overlaid with a blue tint. The number '03' is prominently displayed in white on the left side of the image.

03

La explotación agrícola, ganadera o de silvicultura
y la FP Dual-Intensiva. ¿Por qué participar?

3.1_Retos del Sector Agrario (Agrícola, Ganadero y Silvicultor)

El sector está compuesto por empresas con actividades muy dispares, como son las explotaciones agrícolas y ganaderas, las entidades o empresas dedicadas a la explotación y conservación del medio rural y forestal, o las empresas de floristería y jardinería. A pesar de su heterogeneidad, el sector en general está

inmerso en un proceso de transformación y adaptación a los cambios tecnológicos y socioeconómicos actuales y se enfrenta a una serie de retos para los que la formación profesional debe ser parte esencial de la estrategia de superación:

Retos del sector Agrario				
<i>Transformación verde</i>	<i>Transformación digital</i>	<i>Relevo generacional</i>	<i>Cualificación profesional</i>	<i>Calidad del empleo</i>
Sostenibilidad, cambio climático y producción ecológica	Incorporación de la automatización, digitalización e IA	Envejecimiento del sector y poco interés de los jóvenes por la actividad agroalimentaria	Escasez de trabajadores cualificados y poca formación continua y reciclaje del sector	Empleo temporal, con poco reconocimiento social y precariedad del sector

Muchas personas que no conocen la FP Dual le atribuyen características que no le corresponden. Son «falsos mitos». A continuación se relacionan algunos de los más generalizados y su realidad:

Falso mito	La realidad
La FP Dual es para grandes empresas.	<i>La FP Dual no es solo para las grandes explotaciones, se adapta muy bien a las de tamaño más pequeño.</i>
Participar en la FP Dual es un coste inasumible para una Pyme.	<i>La inversión que se realiza en la formación de los alumnos tiene retorno y es más significativo en las pequeñas empresas.</i>
Formar a los alumnos es muy difícil	<i>No es difícil, consiste en formar en aquello en lo que se es profesional.</i>
La formación precisa mucho tiempo dedicado a los alumnos	<i>El aprendizaje por repetición es la metodología más utilizada.</i>

3.2_Ventajas para las explotaciones agrarias en la FP Dual-Intensiva

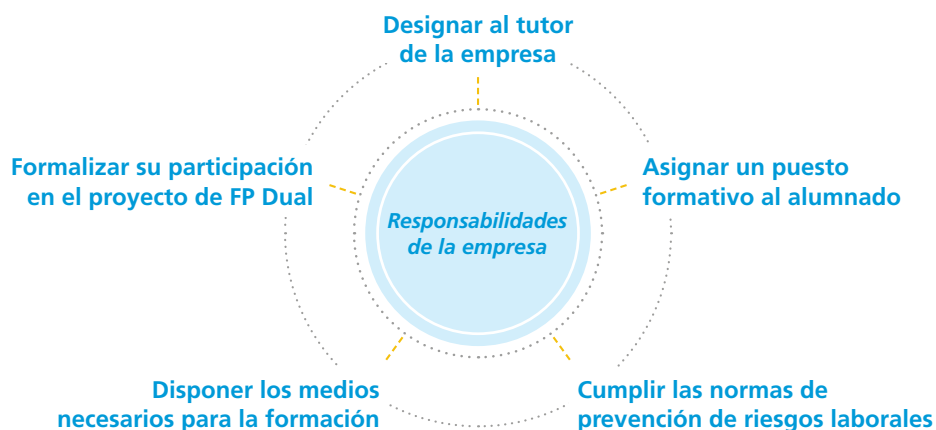
La FP Dual es una oportunidad para el sector en la mejora de la calidad, la productividad y la competitividad.

A continuación se indican las ventajas que aporta la FP Dual.



3.3_Responsabilidades de las explotaciones agrarias en la FP Dual-Intensiva

La participación en proyectos de **FP Dual** reporta muchos beneficios las explotaciones y las empresas agrarias, pero hay que tener en cuenta que también **requiere asumir algunas responsabilidades**:



«La FP Dual aporta grandes beneficios a las explotaciones agrarias, aunque también requiere de algunos compromisos»

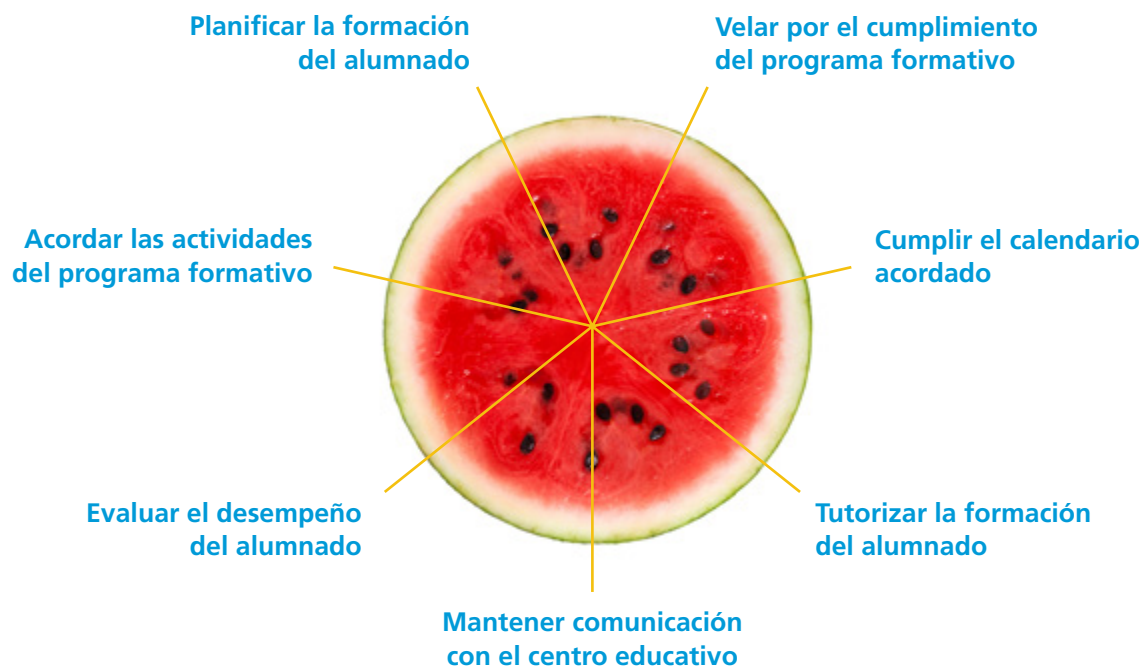
Entidades intermedias como las asociaciones sectoriales o los agentes sociales podrán realizar la función de nexo entre las empresas interesadas en la Formación Dual y los propios centros formativos. A pesar de los compromisos que asume la empresa, la participación en proyectos de FP Dual no conlleva la obligación de tener que contratar al alumnado al finalizar su formación.



3.4_Responsabilidades del tutor de empresa del proyecto de FP Dual-Intensiva

El **tutor de empresa** es el profesional designado por la empresa para ser el referente del proyecto en las explotaciones o empresas formadoras. El perfil del tutor dependerá de la estructura, el tamaño y la actividad de la explotación o la empresa, pero puede ser directamente el dueño o el encargado de una explotación agrícola o ganadera, el encargado de un vivero, un técnico del área de producción de la empresa, un agente forestal, etc.

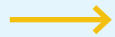
Responsabilidades de los tutores de empresa en los proyectos de FP Dual.



3.5_ Características y responsabilidades del alumnado que participa en proyectos de FP Dual – Régimen de FP general o intensivo

El alumnado que participa en los proyectos de FP Dual o en régimen intensivo suele mostrar un grado de **madurez, interés y compromiso** superior a la media. Al inicio del curso se le informa de los compromisos y las responsabilidades que asume, que de forma general son las siguientes (se explicitan en los convenios o contratos):

Responsabilidades del alumnado



01 Respetar las normas

Respetar las normas, reglamentos y códigos de conducta del establecimiento en el que va a realizar su formación.

02 Aportar toda la documentación

Aportar toda la documentación que se le requiera para la formalización de la relación con la empresa.

03 Realizar las actividades

Realizar las actividades acordadas en el programa formativo cuando se le encomienden.

04 Calendario y horario

Cumplir calendario y horario acordado para su formación en el establecimiento.

05 Normas de prevención

Cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales.

06 Comunicación

Comunicar cualquier problema durante su periodo de formación.

07 Ser responsable

Acatar las directrices para la realización de las actividades del programa formativo.



3.6_FP Dual en el Sector Agrario. Particularidades

Las características productivas de cada sector de actividad condicionan el desarrollo de los proyectos de FP Dual y de Régimen Intensivo. En el caso del Sector Agrario hay que tener presente sus particularidades:

Temporalización y estacionalidad de la formación	La actividad en la restauración está muy condicionada por los periodos de actividad (días de la semana) y la temporalidad de la actividad, que si es muy acusada (solamente actividad hostelera en periodos vacacionales como el verano) puede ser incompatible con la FP Dual.
Horario	El alumnado podrá continuar su formación en el establecimiento durante las vacaciones escolares en función de la normativa autonómica y el tipo de relación contractual (contrato: continúa en verano o beca: no suele continuar en verano).
Continuidad de la actividad	La actividad en las explotaciones agrícolas y ganaderas no se interrumpe en ningún momento, las plantaciones y los animales precisan atención de lunes a domingo.
Los periodos no lectivos	El alumnado podrá continuar su formación en la explotación fuera del periodo escolar en función de la normativa autonómica y el tipo de relación contractual (contrato: continúa en verano o beca: no suele continuar en verano).
Distancia	Las explotaciones ganaderas y agrícolas y los espacios forestales se suelen encontrar fuera de los núcleos de población, lo que dificulta el desplazamiento del alumnado y condiciona los horarios de formación, especialmente con el alumnado menor de edad.
Actividad física	Las actividades formativas del sector pueden estar vinculadas a una carga de actividad física relevante.
Interacción con animales y plantas	La propia naturaleza de la actividad del sector conlleva la exposición continuada al contacto con animales y plantas, lo que puede introducir aspectos específicos relacionados con la pro-gresividad en la incorporación y la prevención de riesgos laborales.
Poco personal formado para ser tutor de empresa	Principalmente en las explotaciones agrícolas y ganaderas, por existir una carencia importante de personal cualificado, puede ser complejo seleccionar tutores e instructores para del alumnado.
Régimen de la Seguridad Social	El Régimen Agrario de la Seguridad Social puede presentar particularidades a la hora de formalizar la relación del alumnado en la empresa.
Prevención de riesgos laborales	Algunas de las actividades formativas pueden suponer exposición a riesgos graves por interacción con maquinaria y materiales peligrosos, por lo que la seguridad cobra especial relevancia durante la formación del alumnado en las explotaciones y empresas del sector.

04

¿Qué hacer antes de la incorporación del alumnado a la empresa?



4.1 Selección de tutores y formadores

En los proyectos de FP Dual pueden existir dos perfiles de profesionales que participan de forma activa: los tutores y los formadores o instructores.

Tutor de empresa

Es el **responsable del proceso formativo del alumno** en la empresa, el nexo con el centro educativo y el referente para el alumnado durante su formación.

Formador o instructor de empresa

Los formadores o instructores son los profesionales a los que **se les confía una parte de la formación de los alumnos**. Sus principales responsabilidades son:

- Formar al alumno en las actividades que se le asignen.
- Informar al tutor sobre cualquier incidencia.
- Acompañar y supervisar al alumno durante la formación.
- Valorar con el tutor las actividades realizadas por el alumno.

Tutor, formador o ambas

Que exista solo un tutor que también hace las veces de formador, o que haya un tutor y varios formadores dependerá del tamaño y la estructura que tenga la empresa. Para su selección se debe tener en cuenta: el conocimiento de la empresa; experiencia; destreza y técnica; disponibilidad de tiempo para la formación; y las competencias personales.



4.2 Selección del alumnado

La «selección del alumnado» consiste en **asignar qué alumno se forma en qué empresa**.

Selección por parte del profesorado	Selección por parte del profesorado y las empresas
<i>¿En qué casos?</i>	<i>¿En qué casos?</i>
Imposición normativa Motivos pedagógicos Falta de capacidad por parte de las empresas	Proceso consensuado Beneficios para todas las partes

Se considera recomendable que las empresas puedan participar en los procesos de selección del alumnado, siempre que sea posible, puesto que son ellas las que conocen sus necesidades y pueden identificar las personas que mejor encajarán en sus equipos. Las empresas que estén interesadas en participar en la selección del alumnado deben transmitírselo a los profesores

4.3 Información al personal de la empresa

Informar al personal de la empresa sobre las características y los objetivos de la participación en un proyecto de FP Dual ayuda a mejorar la integración del alumnado y a evitar suspicacias y malentendidos entre el personal. La información mínima que debe transmitir sería:

- ¿Qué es la FP Dual?
- ¿Por qué participa la empresa en FP Dual?
- ¿Qué deben hacer los empleados de la empresa?
- ¿Cuándo y cómo deben formar?



4.4_ El Plan de Formación. ¿Qué va a hacer el alumno?

El programa formativo es el documento más importante del proyecto, en él se relacionan **las actividades que debe realizar el alumnado en la empresa** durante su periodo de formación. El programa formativo lo redacta el profesorado del centro educativo, pero debe participar en su elaboración y consensuar el contenido el tutor de la empresa. Lo habitual es que el profesorado elabore una propuesta y el tutor de empresa verifique las actividades que puede o no puede asumir en su explotación y proponga otras que no estando en la propuesta inicial, considere importantes.



Ficha 4 MdA

Características de un plan formativo bien diseñado

Comprensible	Está redactado en un lenguaje profesional evitando términos académicos.
Co-redactado	El tutor de la empresa ha participado en su elaboración.
Consensuado	Los tutores del centro y de la empresa consideran que es adecuado.
Concreto	Contempla actividades generales y subactividades lo que permite concretar las fases u operaciones que la componen.
Rotación de puestos	Incluye actividades relacionadas con los distintos puestos de trabajo o responsabilidades relacionadas con el Ciclo Formativo.
Ampliado	Incluye actividades relacionadas con la ocupación, aunque no se contemplen en el Ciclo Formativo.
A medida	No es igual para todos los establecimientos que participan en el proyecto.

«Refleja el compromiso adquirido por las partes en la formación del alumnado»

Las explotaciones y empresas se comprometen a ejecutar el plan de formación consensuado con el centro educativo, aun siendo conscientes que su completa ejecución estará condicionada por la actividad productiva de la propia empresa.

4.5 Programación y planificación de la formación

Se debe concretar **el horario y el calendario**. De forma general pueden contemplarse **horarios entre las 6:00 y las 22:00 horas**, permitiendo excepciones si existen actividades formativas de interés que se realizan fuera de ese horario. **En cuanto al calendario, dependerá de cada comunidad autónoma**, pero

la mayoría permiten que se realice la actividad formativa atendiendo al calendario laboral, es decir incluyendo fines de semana y periodos vacacionales (excepto en verano generalmente) si en estos periodos se realizan actividades de interés para la formación del alumnado que no concurren en otro periodo.

Algunos aspectos que hay que considerar respecto a la temporalización son:

Flexible

Que permita atender a las necesidades y circunstancias propias de la actividad en las explotaciones y empresas del sector.

Consensuada

Que el calendario y los horarios sean acordados entre el instituto las empresas, aunque no siempre puede atenderse a las preferencias de todas las empresas.

Forma contractual

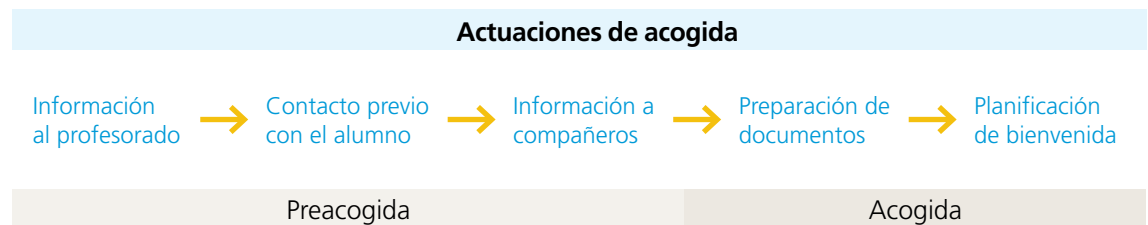
En función de si se ha formalizado contrato o beca, existirán restricciones diferentes respecto a la temporalización, vacaciones, etc.

Actividad lectiva

El alumnado compatibiliza la formación en las empresas o explotaciones con la asistencia al centro educativo, por lo que la temporalización debe permitir al alumnado la asistencia a las clases y el descanso.

4.6 Preparación de la acogida del alumnado

La acogida del alumnado consiste en las actuaciones que se realizan en el momento de la incorporación del alumno a la empresa **con el objetivo de facilitar su integración y adaptación**, pero el proceso se inicia antes de su llegada con su preparación (Preacogida):



4.7 Formalización de la relación con el alumnado

Existen **tres posibilidades** para formalizar la relación entre el establecimiento y el alumno:

- la firma de un **convenio formativo**;
- un **convenio acompañado de la asignación de una beca** por parte del establecimiento;
- la celebración de un **contrato de formación en alternancia**.

La posibilidad de utilizar una u otra opción está definida por la normativa de cada comunidad autónoma por lo que se debe consultar al profesorado. Por ejemplo, en algunas comunidades la remuneración es obligatoria y está establecida la cuantía y en otras opcional; en unas comunidades se puede celebrar un contrato en alternancia y en otras no; etc.

«Los estudiantes producen, aportan valor añadido y contribuyen a mejorar la atención a los clientes y los servicios, por lo que la remuneración está más que justificada»

La remuneración, que suele ser menor a los sueldos de los profesionales, **se considera un reconocimiento al esfuerzo** que realiza el alumnado que cursa la modalidad dual y a la productividad que genera durante su formación, así como una colaboración para soportar los gastos que le genera al estudiante los desplazamientos a la explotación o la empresa.



Ficha 5 MdA





05

¿Qué hacer una vez incorporado el alumnado a la empresa?

5.1_La acogida del alumno

La acogida comprende todas las acciones que se realizan para facilitar la integración del alumno en los equipos de trabajo y en la dinámica de la explotación o la empresa.



Ficha 6 MdA



Ficha 7 MdA

Claves para realizar la acogida del alumnado

Planificación de la acogida	La entrega, la explicación de la documentación, la resolución de dudas, la presentación del equipo y las instalaciones requieren un tiempo mínimo aproximado de dos horas.
Documentación informativa–manual de acogida	<p>En el momento de la incorporación se le debe entregar al alumno la información que se considere más importante como son las que se relacionan a continuación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La información sobre la empresa. • El programa formativo y la planificación. • La documentación de prevención de riesgos laborales y las condiciones de la formación o contratación. • Las normas internas de la empresa. Desde el inicio de la estancia formativa es necesario aclarar, por escrito o verbalmente, las normas de comportamiento que debe cumplir el alumnado.
Pack de bienvenida	En el momento de la incorporación se le suele hacer entrega del pack de bienvenida si existe que consiste en los elementos necesarios para el desarrollo de la formación.
Participación del personal de la empresa	En función del tamaño de la empresa pueden participar más o menos compañeros en la acogida del alumno, como mínimo se le debe presentar a todos los compañeros con los que vaya a trabajar.
Primeras actividades	Es conveniente haber planificado cuáles y con quién se van a realizar las primeras actividades formativas, que deberían ser sencillas y fácilmente medibles.
Seguimiento del proceso de adaptación	El tutor de la explotación o la empresa debe realizar seguimiento del proceso de adaptación, consultando al final de la jornada como ha transcurrido el día y manteniendo una breve entrevista al finalizar su primera semana con el objetivo de valorar el grado de integración y la satisfacción del alumnado.

5.2_La formación del alumnado

La FP Dual permite al alumnado adquirir las destrezas y las competencias profesionales relacionadas con el trabajo en explotaciones agrarias, ganaderas, forestales o empresas del sector.

La formación del alumnado debe integrarse en las actividades productivas de las explotaciones y de las empresas sin ser un elemento perturbador para el resto de los profesionales, que no deben

modificar su metodología y ritmo de trabajo, pero si deben introducir en su rutina la explicación de los procesos.

Para que la FP Dual sea un éxito, la formación debe estar **planificada** (un plan de formación bien diseñado), debe ser **dinámica** (uso de distintas metodologías formativas), y **personalizable** (atendiendo a las características e intereses del alumnado).

5.2.1_Metodologías para la formación del alumnado

El uso combinado o alternativo de distintas estrategias o metodologías para el aprendizaje del alumnado permite dinamizar el proceso formativo, evitar la rutina durante la formación y utilizar metodologías distintas que se adapten a las necesidades del alumnado y a las características de cada actividad.

Principales metodologías que se pueden utilizar:



Ficha 8 MdA

Metodología	Protagonista	Frecuencia	Descripción
Conversación pedagógica	Alumno	Constante	Establecer un diálogo con el alumno que permita valorar los conocimientos previos y verificar la asimilación de conceptos.
Explicación magistral	Tutor	Eventual	Realizar una explicación pormenorizada de cualquier aspecto relacionado con la formación, normalmente como introducción de las actividades.
Demostración de procesos	Tutor	Habitual	Explicar los pasos y las claves de una actividad mientras el formador la realiza.
Aprendizaje por repetición	Tutor/Alumno	Habitual	Repetir, tras una demostración de procesos, las actividades por el alumnado.
Aprendizaje autónomo	Alumno	Eventual	Abordar de forma autónoma una actividad, prepararla y explicársela al formador que supervisa la actividad.
Resolución de problemas	Alumno	Eventual	Realizar una actividad nueva, compleja o que suponga un reto de forma autónoma y supervisado por el formador.

5.2.2_Claves para mejorar la eficacia de la formación dual en la Familia Profesional Agraria

Temporalización

Los **periodos formativos**, especialmente en el sector agrícola, **y los horarios** en cualquier explotación o empresa, **son claves para que la formación sea eficaz**. Es importante contemplar periodos formativos coincidentes con actividades sujetas a estacionalidad, así como establecer horarios adecuados a la actividad de los animales y para los trabajos a la intemperie.

Metodología

La **combinación de las metodologías** descritas en el apartado anterior favorece la evolución del alumnado y mejora su formación.

Autonomía y confianza

En las explotaciones o empresas que el alumnado deba interactuar con animales, es importante que adquiera confianza y autonomía progresivamente.

Alumnado

Los alumnos son **diversos en cuanto a sus características, capacidades e intereses**, y estas diferencias condicionan el desarrollo de su formación. También hay que **atender a las circunstancias y a las situaciones puntuales** que van a concurrir durante la formación, como pueden ser: estrés del alumnado en época de exámenes; cambios de humor y de actitud propios de la etapa madurativa del alumnado; falta de atención en días previos a las vacaciones, fin de semana, puentes, etc.; o falta de madurez al enfrentarse a determinadas situaciones. Estas actitudes, que son un problema disciplinario en un trabajador, se deben abordar desde la perspectiva formadora asumiendo que forman parte del aprendizaje.

Motivación

Mantener la motivación del alumnado durante todo el periodo formativo es un reto para los tutores de empresa. Hay que tener en cuenta **qué se puede hacer para mantener la motivación** del alumnado y a los signos que pueden manifestar desmotivación.

La desmotivación puede estar causada por la mala relación con algún compañero o formador, la falta de interés por determinadas actividades, el exceso de especialización, la rutina, desencanto con la profesión, sensación de baja remuneración o estrés. Si se detecta se debe tratar con el alumno y el profesor para identificar las causas y proponer las medidas correctoras.



Comunicación

La comunicación es la base para poder tomar el pulso al alumno. Para ello es importante que se establezcan canales y espacios en los que la comunicación pueda darse con tranquilidad y libertad. **El tutor debe compartir por los menos unos minutos a la semana en los que puedan preguntar al alumno por sus sensaciones durante la formación.** En ocasiones se propone una figura de confianza o “mentor” que debe mantener una comunicación fluida con el alumno que le permita detectar y resolver los problemas que puedan surgir. El mentor es un trabajador de la empresa que adopta un rol de compañero y guía para acompañar y apoyar al alumno durante la formación en la empresa, pero que a diferencia del tutor no tiene responsabilidades formales en el diseño, desarrollo y seguimiento del proyecto de FP Dual.

Tutores y formadores

Las competencias profesionales y personales de los tutores y los formadores son esenciales para que la formación sea satisfactoria, a destacar:

- paciencia
- empatía
- capacidad de motivar
- capacidades comunicativas
- liderazgo
- capacidad de organización y planificación.

La explotación o empresa

La FP Dual es adecuada para todas aquellas explotaciones y empresas que tengan interés en colaborar en la formación de futuros profesionales mientras sus negocios cumplan con las características mínimas necesarias para que la formación sea factible.

El tamaño de la explotación o la empresa no es determinante, no es necesario que sea una explotación agrícola o ganadera muy grande y diversificada, pero sí que disponga de las instalaciones y las tecnologías estandarizadas en el sector. Es también relevante atender a las características del personal trabajador, pues se precisa que haya profesionales cualificados que puedan formar y tutorizar al alumnado.



5.3_El seguimiento de la formación

El seguimiento consiste en verificar entre el tutor del centro educativo y el de la empresa el desarrollo de la formación tanto en lo referente al **cumplimiento del plan de formación** como a su **calidad**. Para ello, la comunicación entre ambos tutores debe ser fluida y constante.

El seguimiento suele materializarse en reuniones o conversaciones telefónicas y tiene como **objetivos principales comprobar las condiciones de la formación y el cumplimiento del programa formativo**. No obstante también es necesario para identificar posibles problemas o carencias formativas, facilitar la coordinación centro-empresa, documentar el proceso formativo y apoyar al tutor de la empresa desde la experiencia del profesorado para resolver dudas y problemas.





5.4 La evaluación de la formación

La evaluación es responsabilidad de los profesores, pero los tutores de las explotaciones o las empresas deben hacer una valoración del desempeño del alumno, es decir, **valorar como hace las actividades del plan de formación, su actitud y el cumplimiento de las normas**. La valoración que emiten los tutores de las empresas debe ser rigurosa porque los profesores la tendrán en cuenta, convenientemente ponderada, para calificar al alumnado.

La valoración se hace utilizando los instrumentos que haya preparado el profesorado para tal fin, que deben ser intuitivos y coincidentes, en la medida de lo posible con las actividades del plan de formación. **El objetivo de la valoración es doble, por un lado verificar que la actividad se ha realizado y por otro valorar la calidad y la destreza**. La valoración no debe suponer demasiado tiempo al tutor si el instrumento está bien diseñado.

En los casos en los que el tutor no actúe como formador, tendrá que recabar la opinión de los formadores para cumplimentar los instrumentos de evaluación. Es habitual que el profesorado, durante las visitas de seguimiento ayuden a los tutores a cumplimentar las valoraciones y resolver las posibles dudas.

«Deben valorarse no sólo los conocimientos relacionados con la profesión sino también, competencias y habilidades tales como: autonomía, iniciativa, capacidad para trabajar en equipo, etc.»

