
La formación profesional dual: una puerta abierta hacia el empleo

Virginia Domingo Cebrián

Universidad de Zaragoza, España

Introducción

No hay duda de que la Formación Profesional (FP) en España está en proceso de cambio y renovación. Todavía existen numerosos prejuicios en relación a estos estudios que dificultan su despegue y su consideración social. Una apuesta para que esta enseñanza goce del prestigio que ya tiene en otros países europeos como Alemania o Suiza está en la posibilidad que ofrece la Formación Profesional Dual (FPD).

Con la implantación de la FPD en España el propósito se sitúa en preparar a los jóvenes para poder incorporarse al mundo laboral en un breve plazo de tiempo, a la vez que se trata de paliar las alarmantes tasas de abandono escolar. La tarea es difícil, porque en muchas ocasiones supone un cambio en diversos aspectos: desde los metodológicos al planteamiento de la colaboración entre los centros educativos y las empresas, tradicionalmente separados. En ese sentido, las diferentes administraciones públicas de cada una de las distintas autonomías españolas deben aunar esfuerzos para facilitar los trámites, ofrecer mayores incentivos y facilidades a las empresas colaboradoras y a los centros formadores, para que la elección de la FPD siga creciendo y consolidándose como una opción formativa y laboral real y de futuro.

Antecedentes de la Formación Profesional Dual en países europeos

El modelo de FPD que se está impulsando en España tiene sus raíces en los diferentes proyectos llevados a cabo y consolidados en distintos países europeos, con Alemania, Suiza o Austria. En estos países, la formación teórica se realiza en las diferentes escuelas, mientras que la parte práctica corresponde a las empresas con las que se realizan los convenios y que ofertan plazas para los aprendices. La financiación es compartida y las condiciones laborales están sujetas los convenios colectivos fijados por la ley. Además, tras finalizar el periodo formativo-laboral, se expide un certificado para el estudiante que tiene validez y reconocimiento en el país.

Cita sugerida:

Domingo Cebrián, V. (2019). La formación profesional dual: una puerta abierta hacia el empleo. En A. Cotán Fernández (Coord.), *Nuevos paradigmas en los procesos de enseñanza-aprendizaje*. (pp. 131-140). Eindhoven, NL: Adaya Press.

En la FPD se acentúa especialmente el cuidado y la atención prestada al desarrollo de determinadas capacidades y competencias del alumnado, así como la estancia del trabajador aprendiz en la empresa, que le permite conocer cómo será su posible futuro laboral (por ejemplo, Alemania ofrece grandes empresas y compañías para los alumnos de FPD). Alemán (2015, p.509) señala que para que el modelo tenga éxito en otros países requiere de una serie de características:

Finalmente, podemos afirmar que para la exportación del modelo dual a otros países han de ser incluidos otros tres elementos. El primero es el control en el cumplimiento de las normas, puesto que sin supervisión no se podría garantizar la calidad de la formación impartida en la empresa. El segundo viene dado por el riguroso proceso de evaluación de los aprendices mientras que el tercero, que es la piedra angular del sistema, se basa en la exigente cualificación que han de tener los tutores de empresa. Así pues, estos están obligados a superar una prueba de capacitación profesional y pedagógica. Probablemente este sea el gran reto para cualquier país que desee implantar el modelo dual

Los sistemas alemán y suizo presentan una solidez y consolidación que le confieren su éxito y que los alumnos lo tengan por una opción formativa viable, que tal vez les pueda conducir en el futuro a su inserción en el mundo laboral. La FPD en España puede seguir estos modelos, pero siendo consciente de que las diferencias (educativas, económicas, empresariales, laborales, etc.) que existen entre dichos países en diversos ámbitos implicarán una diferente realización de dicho modelo.

La Formación Profesional Dual en España y su evolución

La implantación de la FPD en España es un fenómeno reciente que cohabita junto a la FP tradicional y otras enseñanzas (Domingo, 2018). Si hacemos referencia a la normativa que regula la FPD en España encontramos, por un lado, el Real Decreto 1529/2012, que pone las bases de la formación dual regulando el contrato de formación y aprendizaje y, por otro, la ley educativa actual, Ley Orgánica de Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) de 2013. Si nos adentramos en el marco del Real Decreto podemos ver lo que se entiende por formación profesional dual, que es:

El conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Por lo tanto, la característica fundamental de la FPD está en la alternancia entre una institución educativa y un puesto de trabajo, en régimen de trabajador aprendiz. Según Euler (2013), esto es lo que se denomina “principio dual” y que permite integrar en la formación aprendizajes teóricos y prácticos, sistemáticos y basados en casos reales.

La FPD en España ha comenzado con proyectos piloto por todo el país, si bien, de manera progresiva, han ido en aumento. Por ello, si tomamos los datos disponibles por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, muestran un notable incremento en su implementación desde el curso 2012-2013 hasta el curso 2016-2017.

Si nos fijamos en el número de empresas colaboradoras vemos que se ha pasado de 513 en el curso 2012-2013 a 9.916 en el curso 2016-2017. En cuanto al alumnado, en el curso 2012-2013 había 4.292 y en el curso 2016-2017 se multiplica por 5, llegando a los 24.000. Y, por último, los centros educativos que se iniciaron en esta modalidad en el curso 2012-2013 eran 176 y en el curso 2016-2017 han pasado a ser 900, multiplicándose casi por 6.

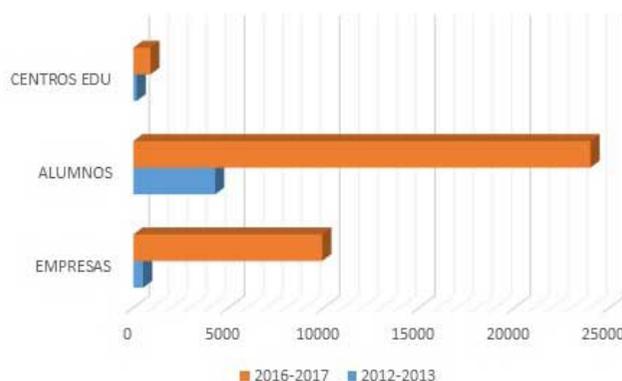


Figura 1. Evolución de la FPD en España en los últimos 5 años

No obstante, el desarrollo de la FPD depende tanto de Educación como de Empleo y, además, de lo propio de cada una de las CCAA. Todo esto da lugar a que haya diferentes modalidades organizativas de FPD (Echeverría, 2016) y exista una convivencia entre una heterogeneidad en: calendario, horario, modalidades, vinculación con la empresa, retribución de los trabajadores aprendices, etc. Es cierto que España ha impulsado una normativa específica de FPD para poder implementarla pero queda claro que aún hay mucho por hacer. De los deberes pendientes tendrían una prioridad especial los siguientes:

- La figura del tutor de empresa, que ha de ser una persona que posea competencias tanto técnico-profesionales como pedagógicas y pueda realizar la formación del trabajador aprendiz con garantías (Aleman, 2015; Euler, 2013; Rego, Barriera, y Rial, 2015; Seyfrid, 2009).
- El compromiso de responsabilidad mutua de todos los agentes implicados: Administración educativa y laboral, centros educativos empresas, cámaras de comercio y confederaciones de empresarios (Euler, 2013).
- La selección de empresas y trabajadores aprendices ha de seguir un proceso riguroso y garantista (Valiente, 2016).
- El equilibrio entre la estandarización (del currículum, la organización de los módulos, los perfiles de cualificación y ocupación, etc.) y la flexibilidad para que la FPD se ha de poder adaptar a diferentes empresas, sectores y perfiles de los trabajadores aprendices (Scandurra, 2015).
- El consenso generalizado, en materia educativa, entre los agentes sociales implicados en todas las CCAA (Aleman, 2015; Echeverría, 2016; IESE, 2014; Rego, Barriera, y Rial, 2015), siendo la clave para que se lleve a cabo una implementación de FPD de éxito.

La evolución de la Formación Profesional Dual en Aragón

La Comunidad Autónoma de Aragón establece su FPD sobre dos normativas ministeriales, Real Decreto 1529/2012 y LOMCE de 2013 y desarrolla su normativa propia teñiéndola muy presente. En las resoluciones por las que se establecen instrucciones para la organización de proyectos experimentales de formación profesional dual (la última la Resolución de 5 de febrero de 2018) podemos observar cómo se desarrolla en líneas generales la FPD aragonesa. En su apartado II. Organización de los proyectos, se establecen las tres modalidades en las que se puede desarrollar la FPD:

- Modalidad A1: Los proyectos comenzarán en el primer curso y se desarrollarán por un grupo que estará integrado exclusivamente por alumnos que participen en el proyecto. En este caso, la temporalización del primero y segundo curso del ciclo formativo será acordada entre el centro docente y la empresa o empresas participantes.
- Modalidad A2: Los proyectos contemplarán la realización del primer curso del ciclo formativo en el centro docente y la alternancia entre el centro docente y la empresa en el segundo curso. Estos se desarrollarán por un grupo que estará integrado exclusivamente por alumnos que participen en el proyecto.
- Modalidad B: En esta modalidad pueden participar alumnos de segundo curso, que estén integrados en un grupo ordinario, alternando su formación entre el centro docente y la empresa

Para poder optar a una u otra modalidad hay que tener en cuenta el número de alumnado que se necesita, tal y como aparece en el apartado IV - Solicitud de realización de proyectos y de alumnos participantes:

- Para los proyectos que se desarrollen bajo la modalidad A1 el número mínimo de alumnos participantes será de doce. Excepcionalmente y una vez analizadas las circunstancias, la Dirección General de Planificación y Formación Profesional podrá autorizar proyectos con un número menor de participantes, que no podrá ser inferior a diez.
- Para los proyectos que se desarrollen bajo la modalidad A2 el número mínimo de alumnos participantes será de ocho. Excepcionalmente y una vez analizadas las circunstancias, la Dirección General de Planificación y Formación Profesional podrá autorizar proyectos con un número menor de participantes.
- Para los proyectos que se desarrollen bajo la modalidad B no se establecerá un número mínimo de alumnos participantes.

Cabe destacar que esto supone un hándicap para muchos centros educativos, para determinadas familias profesionales y para algunas empresas. Aragón es eminentemente rural y su tejido empresarial se basa fundamentalmente en PYMES, a excepción de los entornos más cercanos a las capitales de provincia, especialmente a Zaragoza, donde podemos encontrar empresas más grandes.

Siguiendo con el apartado IV - Solicitud de realización de proyectos y de alumnos participantes Si hablamos de la selección de alumnos participantes en los proyectos de las diferentes modalidades. En los proyectos de modalidad A1, los alumnos vendrán seleccionados en la propia petición del proyecto de FPD, puesto que se trata de un grupo de alumnos cerrado; en las modalidades A2 y B, los alumnos serán seleccionados por el centro educativo en colaboración con las empresas participantes. Se valorarán los resultados académicos obtenidos hasta la fecha por los alumnos, así como su desarrollo competencial, madurez y capacidad para trabajar en equipo. El centro educativo elaborará un listado de todos los alumnos interesados en participar en el proyecto. A partir de ese listado inicial y de los resultados de las pruebas de selección realizadas, determinará qué alumno se asigna a cada una de las empresas participantes en el proyecto. Además, se habilitará un listado de alumnos en situación de reserva.

En cuanto a la relación entre el alumno y la empresa. Se puede señalar que en Aragón se establece un contrato para la formación y el aprendizaje y que el trabajador aprendiz está dado de alta en Seguridad Social y cobra al menos el Salario Mínimo Interprofesional. En otras Comunidades Autónomas no se establecen contratos y se ofrecen convenios o acuerdos de colaboración entre los centros educativos y las empresas donde el trabajador aprendiz realiza su FPD y al finalizar recibe una certificación acreditativa.

Respecto a los docentes implicados en la FPD en Aragón, el tutor del centro docente es el responsable de la coordinación y seguimiento de las actividades derivadas del desarrollo del programa formativo dual con el equipo docente del centro y con el tutor de la empresa. Así mismo, al tutor del centro según en la modalidad que se encuentre su proyecto experimental dual le corresponden unos períodos lectivos semanales para poder desarrollar sus funciones. Si son modalidad A1 o A2 le computan tres periodos lectivos semanales; cuando en el proyecto participan hasta diez alumnos o cuatro cuando participan más de diez alumnos. Y si son de la modalidad B, 1 hora, cuando en el conjunto del centro docente haya hasta cuatro alumnos; 2 horas entre cinco y siete alumnos; 3 horas entre ocho y diez alumnos y como máximo 4 horas para más de diez alumnos. En cuanto a la retribución económica no existe ningún complemento por desarrollar esta labor. En otras comunidades autónomas este último aspecto sí que está recogido (véase el caso de Castilla La Mancha, donde se retribuye con un máximo de 450 euros al tutor del centro al finalizar el proyecto de FPD).

Si nos centramos en la evolución de la FP en Aragón en los últimos seis cursos escolares, podemos establecer unas líneas generales que nos permitirán observar qué ha sucedido en esta comunidad. Aragón sigue, en líneas generales, una tendencia similar a la española. En sus inicios, en el curso académico 2013-2014, fueron únicamente 2 proyectos los que comenzaron en la FPD y en el curso académico actual -2018-2019-, están en funcionamiento 73. En estos momentos, participan 418 alumnos, 137 empresas y 31 centros educativos.

También podemos resaltar que en FPD casi el 70% de los proyectos pertenecen a ciclos de grado superior. Y si analizamos en familias profesionales predominan aquellas de corte más *tradicional* como pueden ser transporte y mantenimiento de vehículos, ins-

talación y mantenimiento y administración y gestión. Cabe destacar que todavía queda mucho por hacer para incluir familias profesionales más innovadoras o recientes. Un modelo interesante en cuanto a su análisis de la implantación y evolución es la familia profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, que apareció por primera vez como FPD en el curso académico 2014-2015 con su ciclo de grado medio de Atención a personas en situación de dependencia. En el curso actual nos encontramos con 4 FPD de dicho ciclo, teniendo en cuenta que solo se imparte en 6 centros educativos aragoneses, por lo que su expansión ha sido bastante significativa.

Si nos fijamos en el territorio donde se ubica la FPD, casi el 70% se sitúa en las capitales de provincia, con Zaragoza a la cabeza y la que más proyectos aglutina (29). Sin embargo, cabe resaltar que en el medio rural también se están realizando grandes esfuerzos para incluir esta nueva opción formativa. Aquí la red empresarial es menor pero la cercanía de sus empresarios, la oportunidad de tener profesionales correctamente formados y, en muchos casos, la necesidad de relevo generacional hace que se pueda desarrollar la FPD en diferentes Familias Profesionales.

Método

Para llevar a cabo el estudio se utilizó una metodología cualitativa basada en la técnica de la entrevista, con los siguientes objetivos:

- Describir la situación de la formación profesional dual en los centros educativos desde la visión de los coordinadores.
- Describir la situación de la formación profesional dual en los centros educativos desde la visión del alumnado participante (trabajadores-aprendices).
- Conocer si existe relación directa entre FPD y contrato indefinido.

En este estudio participaron dos centros educativos de la provincia de Teruel, uno urbano y otro rural. Por un lado, participan dos coordinadoras de FPD de la Familia Profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad y, por otro lado, contamos con 12 alumnos de FPD, 8 del centro urbano y 4 del centro rural. Las entrevistas estaban compuestas por 8 preguntas que se enmarcaban en tres bloques diferenciados. El primero relacionado con la empresa, el segundo con el centro educativo y el último con las expectativas del proyecto y el futuro profesional.

Resultados

El alumnado en líneas generales se sentía muy satisfecho de haber participado en el proyecto dual durante el curso 2017-2018, pero se detectan algunas diferencias en función de la empresa en la que desarrollan la labor de trabajador aprendiz. En el primer bloque sobre empresa se les presentaron cuatro preguntas bastante abiertas para que diera lugar a respuestas más libres.

En cuanto a la acogida que tuvieron en la empresa, todos coinciden en que fueron bienvenidos y que les informaron con mucho detalle sobre cómo se organizaban y cómo funcionaban. Así mismo, dos de ellos señalan que notaron cierto recelo en alguno de sus compañeros, ya que no tenían muy claro lo que iban a hacer allí y temían que les quitaran sus puestos de trabajo. No obstante, esto fue aclarado en los días siguientes y nunca más tuvieron esa percepción.

Un compañero me dijo: ¿Qué hacéis aquí? ¿Sois de prácticas? (A8)

Una compañera del centro ocupacional me preguntó: ¿Es cierto que te han contratado? ¿Cuánto tiempo vas a estar? (A10)

Respecto a la figura del tutor de la empresa se observan ciertas disparidades. Por un lado, el 80% del alumnado se muestra muy agradecido respecto al seguimiento, apoyo y atención recibida por parte de sus tutores de empresa. Y, por otro, hay alumnos que creen que sus tutores de empresa podían haber hecho algo *más*. Señalan que en las primeras semanas se encontraban bastante desubicados y que les hubiese gustado tener más cercanía con sus tutores de empresa. A su vez, agradecen a los compañeros del turno su amabilidad y sus explicaciones, puesto que fueron ellos los que les hicieron ese acompañamiento. De sus respuestas se desprende que esta falta de información o guía solamente se dio al inicio del proyecto dual.

Mi tutor de empresa pasó totalmente de mí cuando me incorporé, afortunadamente esto cambió. Creo que tuvo un toque de atención por parte de su superior (A4)

Me hubiera gustado que mi tutora de empresa estuviera más pendiente de mí en los inicios. Creo que no estuvo a la altura, y además, me dio la sensación de que no le apetecía tenerme allí. Afortunadamente, todo cambió cuando rote de centro (A7)

Además, al hilo de la última afirmación del alumno 7 cabe destacar que en algunas empresas tuvieron la oportunidad de rotar por diferentes centros de trabajo, viendo así los diferentes roles que podían desempeñar; es decir, podían estar en residencia de personas con diversidad funcional desarrollando funciones de alimentación, higiene, acompañamiento o en centro especial de empleo, teniendo un perfil más de apoyo en la tarea y supervisión.

La empresa en la que he estado trabajando me parece una caja de sorpresas. Nunca pensé que tenía servicios tan diversos (A2)

Por último, en este bloque se les preguntó por la remuneración económica que percibían. Todos ellos se mostraban contentos por el salario recibido pero entre ellos había algunas diferencias. Algunas empresas pagaban según la normativa, esto es, el salario mínimo interprofesional, y otras se acogían a su convenio laboral y el salario bastante superior, encontrando una diferencia mensual de hasta 200 euros.

En el segundo bloque, referido al centro educativo, se presentaron dos preguntas abiertas. Una de ellas estaba referida a la relación entre la teoría aprendida y sus funciones en el trabajo, mientras que la otra lo hacía con respecto a la labor de la coordinadora en el centro educativo.

Respecto a la primera, el 100% coincide que todo aquello que ven en la teoría de los módulos profesionales después revierte en su día a día. Y en cuanto a la segunda, vemos que el alumnado del centro urbano valora a su coordinadora muy bien, ya que según dicen “controla la Dual”, se preocupa por ellos, les acompaña en su día a día, soluciona con rapidez si hay alguna duda y, sobre todo, se sienten muy *arropados*. En cambio, en el centro rural muestran alguna disconformidad puesto que su coordinadora no sabe mucho de la FPD y cuando le plantean alguna cuestión no sabe darles respuesta. Así mismo, indican que llegó nueva al centro y que nunca había llevado este programa.

Mi coordinadora es fan de la FPD, todo lo que le preguntamos nos los responde rápidamente. Además, lo tiene todo muy controlado y eso nos da tranquilidad (A1)

En el último bloque se les preguntó sobre sus expectativas en cuanto a formación y trabajo. Respecto a lo primero, se mostraron muy satisfechos por haber podido hacer este segundo curso en alternancia, ya que valoraron que su formación había sido más completa y de mayor calidad que la del resto de compañeros “no duales”. Y en cuanto a seguir trabajando en la empresa, el 80% del alumnado afirmó que se quedaban en ella, algunos pasaban a contrato indefinido y otros a cubrir vacantes de personas que estaban de baja laboral y vacaciones.

Las coordinadoras de FP Dual siguen bastante en la línea del alumnado. Respecto a las empresas creen que tienen una buena recepción del alumnado puesto que la FPD es algo voluntario y cuando se adhieren a ser empresas colaboradoras ya conocen en qué consiste el programa. También señalan que algunas empresas llevan colaborando varios cursos académicos. Respecto a los salarios que percibe el alumnado entienden que haya estas diferencias entre empresas y que lo ideal sería que todas siguieran lo que regula el convenio.

Con la empresa ZZ, iniciamos en el curso 2014-2015 y sigue estando adherida. Además, nos ha ayudado a contactar con otras empresas que se han ido sumando a lo largo de estos años (CO 1)

Si pasamos al bloque de centro educativo observamos que se muestran satisfechas con lo que hacen, pero señalan que las tareas burocráticas resultan excesivas. Así mismo, una de ellas cree que la Administración debería desarrollar más la normativa de FPD ya que no puede haber 17 modelos diferentes.

Al principio me encontré pérdida con esto de la FPD, era nueva en el centro y me dijeron que era la coordinadora. Solo veía papeles y no entendía nada. (CO 2)

La FPD lleva una trayectoria corta, pero creo que desde la Administración tienen que empezar a crear normativa común para todo el territorio español. Si estudias la FPD en diferentes comunidades autónomas ves la gran disparidad que hay y esto es un despropósito (CO1)

Para finalizar, se les preguntó por el futuro tanto de los alumnos duales como de la figura del coordinador. Ambas coincidieron que para el alumnado es una oportunidad única, que aprenden más y mejor y que, como está demostrado, un alto porcentaje se queda trabajando en la empresa. En cuanto a su figura se mostraron poco optimistas, ambas creen que es mucho el peso que llevan en sus centros con la FPD y culpan a la Administración de falta de formación y de reconocimiento. Su máxima es que la FPD funciona por la buena labor de sus coordinadores y por la voluntariedad de las empresas.

La FPD necesita de un impulso por parte de la Administración. En nuestro sector, tenemos mucho que agradecer a las empresas, ya que en algunas ocasiones colaboran por compromiso social (CO1)

Conclusión

Este estudio puede ser el inicio de futuras investigaciones que indaguen en el conocimiento de la FPD tanto a nivel de España como de las diferentes Comunidades Autónomas. Los resultados muestran que existen elementos positivos en la FPD, como la alta tasa de contratación, la satisfacción del alumnado por recibir una formación de alta calidad, la creencia por parte de la coordinación de FPD sobre las virtudes del proyecto, el buen hacer por parte de las empresas colaboradoras, etc. Pero también hay algunas dificultades o limitaciones como la falta de formación de los coordinadores de FPD, el escaso tejido empresarial en algunos sectores, el vacío legal en el que se mueven, la falta de implicación por parte de las Administraciones educativas, etc. Por tanto, todavía queda mucho por hacer y alguno de los retos que se han de conseguir a medio plazo son:

- Potenciar el valor de aprendizaje en las empresas.
- Crear una red de colaboración entre empresas y centros educativos.
- Continuar generando empleo a través de la FPD.
- Regular la FPD en las diferentes Comunidades Autónomas del territorio español.
- Demandar a la Administración más recursos para desarrollar de forma óptima la FPD.

Referencias

- Alemán, J.A. (2015). El sistema dual de formación profesional alemán. *Educação e Pesquisa*, 41(2), 495-511.
- Consejería de Educación Cultura y Deporte de Aragón (2018). *Datos de la Formación Profesional Dual en Aragón*. Zaragoza: Autor.
- Domingo, V. (2018). Los inicios de la Formación Profesional Dual en Aragón. *Revista Complutense de Educación*, 29(2), 371-384.
- Echeverría, B. (2016). Transferencia del Sistema de FP Dual a España. *Revista de Investigación Educativa*, 34(2), 295-314.
- Euler, D. (2013). *Germany's dual vocational training system: a model for other countries?* Gütersloh (Germany): Bertelsmann Stiftung.
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, Boletín Oficial del Estado, nº295.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2017). *Datos de la Formación Profesional Dual en España*. Madrid: Autor
- Pin, J.R.; Roig, M.; Susaeta, L., y Apascaritei, P. (2014). *La formación profesional dual como reto nacional*. Pamplona: IESE Business School-Universidad de Navarra.
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Rego Agraso, L., Barreira Cerqueiras, E.M., y Rial Sánchez, A. (2015). Formación Profesional Dual: comparativa entre el sistema alemán y el incipiente modelo español. *Revista Española de Educación Comparada*, 25, 149-166.
- Scandurra, R. (2015). *Un model de formació professional dual per a Catalunya? Aportacions dels agents implicats*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill
- Seyfried, E. (2009). *Report of the peer activity on the role of social partners in quality procedures in VET*. Berlin, 7-9 October 2008. ENQUA-VET.
- Valiente, Ò. (2016). *L'adaptació del model dual al cas català*. En R. Scandurra, *Un model de formació professional dual per a Catalunya? Aportacions dels agents implicats* (pp.11-14). Barcelona: Fundació Jaume Bofill.

Virginia Domingo Cebrián. Doctora en Pedagogía por la Universidad de Valencia, licenciada en Psicopedagogía por la Universidad Jaime I de Castellón y diplomada en Magisterio de Educación Infantil por la Universidad de Zaragoza. Profesora del Departamento de Ciencias de la Educación, en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas del Campus de Teruel de la Universidad de Zaragoza. Miembro del Grupo de Investigación de Referencia de DGA S49_17R "Educación y diversidad". Sus principales líneas de investigación son: Escuela rural y Formación Profesional.
