7. CONCLUSIONES. **284**

7.1.- RESULTADOS DE LA VALORACIÓN DE LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL MÓDULO DE FCT (BLOQUE II.- ¿QUÉ SE HACE Y CÓMO?). 284

7.1.1.- Planificación. *285*

7.1.2.- Desarrollo y seguimiento del módulo de FCT. *286*

7.1.3.- Evaluación del módulo de FCT y expectativas. *288*

7.1.4.- Contrastes más relevantes de las variables comunes a los tres informantes (alumnos, profesores y tutores de empresa) en este bloque. *291*

7.2.- RESULTADOS DE ACTITUDES Y MOTIVACIÓN DEL PROFESORADO (BLOQUE III.- ACTITUDES-MOTIVACIÓN). 292

7.3.- RESULTADOS DEL NIVEL DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES Y PSICOPEDAGÓGICOS DE PROFESORES Y TUTORES DE EMPRESA (BLOQUE IV.- NIVEL DE CONOCIMIENTOS GENERALES). 293

7.3.1.- Ámbito laboral. *293*

7.3.2.- Ámbito psicopedagógico. *293*

7.3.3.- Formación-actualización. *294*

7.4.- CONCLUSIONES FINALES. 294

8. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN FUTURAS. **298**

9. PROPUESTAS Y CONSIDERACIONES PARA LA MEJORA DE LA FCT. **299**

9.1.- ACTUACIONES POSIBLES A REALIZAR EN FUNCIÓN DE LOS BLOQUES PRINCIPALES DEFINIDOS EN LA INVESTIGACIÓN. 299

9.2.- ALGUNAS PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA EL DESARROLLO Y MEJORA GLOBAL DE LA FCT Y LA FP EN LA PROVINCIA DE ZARAGOZA. 301

10. BIBLIOGRAFÍA. **306**

ANEXOS **313**

ÍNDICE DE ANEXOS **315**

ANEXO I: CUESTIONARIO DE ALUMNOS 317

ANEXO II: CUESTIONARIO DE PROFESORES 329

ANEXO III: CUESTIONARIO DE TUTORES DE EMPRESA 341

ANEXO IV:REGISTRO DE ENTREVISTAS Y SIGNIFICADO DE LAS CATEGORÍAS O VARIABLES DE LAS MISMAS 351

ANEXO V: MARCO JURÍDICO CONSIDERADO 371

ANEXO VI: NOMENCLATOR DE DIVISIONES Y AGRUPACIONES DE LA LICENCIA FISCAL EMPLEADAS EN EL APARTADO DE INDUSTRIA (CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA) 381

ANEXO VII: RELACIÓN DE DOCUMENTOS MÁS RELEVANTES EN LA GESTIÓN DEL MÓDULO DE FCT 387

ANEXO VIII: MAPAS DE LA FP EN ZARAGOZA Y GEOGRÁFICO DE LA PROVINCIA 409

7. CONCLUSIONES.

En este apartado se reflejan los aspectos más interesantes que pueden destacarse del filtrado de todos los análisis realizados a los largo del desarrollo de la investigación, fundamentalmente a partir de la valoración de los resultados y con el objeto de no volver a repetir aspectos ya suficientemente explicitados.

La organización del mismo integra a los distintos implicados (alumnos, profesores y tutores de empresa), tanto a nivel general como por estratos, incorporando los resultados obtenidos, a través de la información recabada por los distintos instrumentos empleados (cuestionarios y entrevistas no estructuradas).

Se realizará este apartado de conclusiones en función de los diferentes bloques que han servido, por un lado como referencia para englobar las distintas variables y categorías, y por otro para definir los aspectos a comparar y describir, dentro de la propia investigación, y que son:

a) Valoración de las actividades relacionadas con el módulo de FCT pertenecientes al boque "II.- ¿Qué se hace y cómo?" (Planificación, Desarrollo y seguimiento del módulo de FCT, y Evaluación y expectativas).
b) Actitudes y motivación del profesorado que forman parte del bloque "III.- Actitudes-Motivación".
c) Nivel de conocimientos profesionales y psicopedagógicos de profesores y tutores de empresa, que pertenecen al bloque "IV.- Nivel de conocimientos generales".

En definitiva, se pretende con todo ello sintetizar la información recogida por los implicados en la investigación.

Se desea, además, dejar constancia de que este trabajo de investigación, a pesar del rigor y meticulosidad con que se ha llevado a cabo la elaboración de los cuestionarios y los análisis e interpretación de todos los datos recogidos, puede ampliarse y ser tratado todavía con mayor profundidad. Se deja abierta, pues, esta posibilidad para el futuro de nuevas investigaciones o estudios en este sentido.

7.1.- RESULTADOS DE LA VALORACIÓN DE LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL MÓDULO DE FCT (BLOQUE II.- ¿QUÉ SE HACE Y CÓMO?).

Según el planteamiento anterior, deben destacarse los resultados obtenidos teniendo en cuenta los apartados correspondientes a este bloque: la planificación, el desarrollo y seguimiento del módulo de FCT, y la evaluación y expectativas del mismo realizado por los alumnos de las Familias Profesionales técnico-industriales.

7.1.1.- Planificación.

Se intentarán sintetizar las opiniones de los informantes con respecto a las variables de este apartado.

1.- ALUMNOS

En función de lo manifestado por los alumnos, se puede afirmar lo siguiente:

- Los alumnos reciben suficiente información sobre todo lo relacionado con el módulo de FCT (incluido el seguimiento previsto a realizar), especialmente de su profesor tutor. Sin embargo, el profesor de FOL (Formación y Orientación Laboral) sólo lo hace algunas veces, así como colaborar con el profesor tutor de FCT.
- El programa formativo de FCT está bien considerado por los alumnos, aunque sólo algunas veces recoja sus propuestas y se convierta en un trámite administrativo.
- Se tienen en cuenta a los alumnos en la asignación de las empresas, informándose adecuadamente sobre ellas.
- La formación previa recibida por el alumno en el instituto le permite desenvolverse bien en la empresa, sin embargo no todos los alumnos están de acuerdo con ello, pues se dan casos en que lo aprendido en la escuela no tiene nada que ver con lo que hacen en la empresa.

2.- PROFESORES

Según la opinión de los profesores, se puede afirmar lo siguiente:

- Los profesores tutores de FCT reciben suficiente información sobre todo lo relacionado con dicho módulo, y además con la antelación necesaria para poder prepararlo.
- En la programación del módulo de FCT, rara vez se recogen propuestas de los alumnos e interviene el tutor de empresa (aunque este segundo con mayor dispersión), mientras algunas veces se elabora una común para todas las empresas, que puede llegar a ser un resumen del currículo prescriptivo.
- Están de acuerdo en que es necesaria una preparación específica previa para ser tutor de FCT, pero no la han recibido para serlo.
- Tienen en cuenta siempre a los alumnos en la asignación de las empresas.
- Se reúnen poco frecuentemente (no lo hacen habitualmente) los profesores tutores de FCT para seguir criterios comunes, y tampoco lo hace la dirección con ellos. La realidad es que se trabaja poco en grupo (ni siquiera en equipo), realizando cada uno su propia programación.
- Las empresas seleccionadas se consiguen principalmente a través de compañeros del instituto, porque las buscan los propios profesores, y a partir de las que ya tenían acuerdos de colaboración con la FP de 1970.
- Suelen hacer una visita previa a las empresas antes de elaborar el programa formativo de FCT, aunque a veces puede no ser así y el primer contacto lo hagan por teléfono. Después vuelven a visitarlas para la firma del convenio y la programación elaborada.

3.- TUTORES DE EMPRESA

Puede afirmarse al respecto, según opinión de los tutores de empresa, lo siguiente:

- Reciben con la antelación necesaria, suficiente información sobre todo lo relacionado con el módulo de FCT, aunque es posible que no lean todo con detenimiento, ya sea por falta de tiempo o porque olvidan algunos aspectos (renovación de convenio, periodos de FCT, etc.).
- Tienen buena consideración del programa formativo de FCT, aunque intervengan poco en ello y en alguna ocasión acepten y firmen dicha programación sin analizarla previamente.
- Consideran que podría ser necesaria una preparación específica previa para ser tutor de empresa, pero no la han recibido para desempeñar dicho cargo.
- Su empresa y el profesor tutor del instituto son los que solicitan alumnos para que desarrollen las prácticas formativas en la empresa. También influye que el tutor de empresa sea muy conocido entre los profesores de ciertas especialidades.
- En la comunicación escuela-empresa, el profesor del instituto realiza el primer contacto por teléfono, visitando la empresa después, tenga o no elaborado el programa formativo de FCT. No obstante, el profesor suele llevar personalmente el convenio y la programación para su firma, aunque algunas veces la manda por correo postal.

7.1.2.- Desarrollo y seguimiento del módulo de FCT.

1.- ALUMNOS

Según la opinión de los alumnos, en relación al desarrollo y seguimiento del módulo de FCT, se ha obtenido lo siguiente:

- Las sesiones de tutoría en la escuela son consideradas una pérdida de tiempo y repetitivas en algunas ocasiones, aunque con notable dispersión en las opiniones. A pesar de ello, no dejan de ser interesantes, aunque algunos no asistan en ocasiones por una falta de planificación de la empresa que se lo impide.
- Durante el desarrollo de las prácticas de FCT se conocen siempre los criterios y sistema de evaluación del módulo, pero algunas veces provocan preocupaciones y dudas las propias actividades prácticas, siendo difíciles. Por ello, proponen que en alguna ocasión se cambie la programación del centro educativo (con objeto de mejorar su formación inicial).
- Los alumnos, presentados al tutor de empresa por su profesor, son bien recibidos en la empresa y se suelen adaptar bien a ella.
- Se desplaza a la empresa con transporte público o vehículo propio, pero ante la elevada dispersión de opiniones no puede destacarse que vayan a pie, ni tampoco con transporte de la empresa como ocurre con algunas de las grandes.

- Con frecuencia reciben las orientaciones y apoyo tanto del profesor tutor del instituto como del tutor de empresa, pero consideran que aún debería ser mayor el del tutor de empresa.
- Están bastante de acuerdo con el número de horas del módulo de FCT, siendo el horario partido el predominante en el desarrollo del mismo. No obstante pueden llegar a hacer más de 8 horas diarias a petición del tutor de empresa.
- Perciben que el profesor tutor visita la empresa para su seguimiento y revisa quincenalmente las actividades desarrolladas y reflejadas en el cuaderno de seguimiento durante las sesiones de tutoría en el instituto, aunque el alumno tenga algunas dificultades en rellenarlo.

2.- PROFESORES

Según la opinión de los profesores respecto al desarrollo y seguimiento del módulo de FCT, se puede decir lo siguiente:

- El programa formativo de prácticas de la FCT, que se desarrolla en la empresa, es conocido por la dirección del instituto y la empresa, así como por los alumnos, los cuales conocen también los criterios y sistema de evaluación empleado. En este sentido, la empresa facilita su seguimiento y desarrollo, permitiendo la corrección de desviaciones respecto al mismo.
- Los alumnos son presentados habitualmente por el profesor al tutor de empresa, adaptándose bien a la empresa asignada. Rara vez se gestiona su presentación por teléfono, pero no se descarta hacerlo en algunas ocasiones (en centros concertados de Zaragoza y públicos municipales de Grado Superior), lo cual es admitido por los tutores de empresa.
- Los profesores utilizan su vehículo propio para desplazarse a las empresas, mientras que sólo en algunas ocasiones creen que sus alumnos emplean el transporte público.
- Es frecuente la realización de horario partido por parte de los alumnos en la empresa.
- Siempre se visita a la empresa para el seguimiento de los alumnos, revisando quincenalmente las actividades desarrolladas e incluidas en el cuaderno de seguimiento, durante la sesión correspondiente de tutoría en el instituto. Destacar el nunca empleo sólo del teléfono, salvo en caso de empresas de confianza en centro público municipal, como método de seguimiento del módulo de FCT, el cual se alterna con las visitas a la empresa generalmente.
- Las reuniones con los compañeros y el trabajo en equipo no es una realidad frecuente para los profesores, aunque exista buen clima de trabajo colaborativo y se relacionen bastante con el tutor de prácticas en las empresas, cuestiones, estas últimas, que no se reconocen en las entrevistas. Tampoco es habitual tener contactos con asesores-expertos externos.

3.- TUTORES DE EMPRESA

Los aspectos que definen mejor el desarrollo y seguimiento del módulo de FCT en las empresas, según los encuestados y entrevistados de las mismas, son:

- Tanto la dirección de la empresa como los alumnos conocen el desarrollo del programa de prácticas de la FCT, e incluso los alumnos los criterios y sistema de evaluación. En este sentido la empresa y el propio tutor de ella facilitan el seguimiento del desarrollo del programa formativo de FCT, aunque sólo alguna vez deban corregirse desviaciones por solicitarlo el profesor tutor del instituto.
- Habitualmente es el profesor tutor el que presenta a sus alumnos, adaptándose bien éstos a la empresa, pero no se puede descartar que en algunas ocasiones se presenten solos después de un aviso del profesor tutor por teléfono (como se reconoce en las entrevistas).
- Los alumnos rara vez realizan más o menos de 8 horas diarias en la empresa durante el desarrollo del módulo de FCT, siendo frecuente hacer 8 horas diarias y con horario partido.
- Los tutores de empresa revisan semanal y quincenalmente las actividades desarrolladas por los alumnos a su cargo, reuniéndose con ellos para analizar el desarrollo de la programación y recibiendo al profesor tutor del instituto en las visitas de seguimiento a sus alumnos. Por todo ello, es poco habitual que el tutor de empresa se limite a firmar el cuaderno de seguimiento de la FCT del alumno sin revisar, aunque sea por poco tiempo, las actividades desarrolladas, y que el profesor tutor del instituto llame por teléfono para hacer el seguimiento del módulo de FCT.
- En la empresa el trabajo y reuniones en equipo, así como el buen clima de trabajo colaborativo es algo bastante frecuente (aunque haya casos excepcionales), relacionándose el tutor de empresa, además, con el tutor del instituto adecuadamente. Sin embargo suelen surgir conflictos entre miembros (operarios) de diferentes departamentos (especialmente con el de Recursos Humanos) y dentro de uno mismo por rivalidad o envidia.

7.1.3.- Evaluación del módulo de FCT y expectativas.

1.- ALUMNOS

Según la opinión de los alumnos, se puede afirmar, como más relevante, lo siguiente:

- En general, los alumnos están de acuerdo con la metodología empleada en la evaluación del módulo de FCT, pero consideran que aprenden mejor con el método de ensayo-error que sólo mediante la experimentación.
- Consideran estas prácticas de FCT necesarias e imprescindibles, tan importantes o más que las clases en el instituto, pues son adecuadas tal como se llevan a cabo y se cumple lo programado, estando bien seleccionado el profesor tutor y el tutor de empresa (a pesar de algunos defectos), los cuales se han preocupado por dichas prácticas. También, cabe destacar en este sentido, que es fundamental para los alumnos la valoración de las actividades realizadas además del resultado, ya que sólo algunas veces la evaluación es el único indicador fiable de la calidad de la enseñanza.
- La mayoría de los alumnos, de acuerdo con su experiencia, manifiesta que es globalmente suficiente el módulo de prácticas de FCT, aunque entre la minoría discrepante, los que lo consideran excesivo suprimirían el número de horas

diarias, mientras que los que aseguran que es insuficiente piden que exista una remuneración.

- La valoración de los elementos proporcionados por el módulo de FCT es muy positiva, destacando como mejor valorados la forma responsable y respetuosa de actuar en el centro de trabajo y la posibilidad que ofrece de ampliar perspectivas profesionales, además de trabajar en colaboración. Entre los elementos peor valorados se encuentran: la elaboración de propuestas de mejora, organizar las actividades y comprender mejor a los usuarios.
- Mayoritariamente están de acuerdo en que el grado de implicación en la evaluación del módulo de FCT por parte del profesor tutor y el tutor de empresa debe estar repartido al 50%, o en todo caso por un 25% del primero y un 75% del segundo que es el que pasa más tiempo con el alumno durante el desarrollo de estas prácticas.
- En relación con el módulo de FCT, los alumnos se autovaloran como no muy buenos estudiantes, pero bastante interesados y satisfechos con dicho módulo.
- Se valoran positivamente las características del profesor tutor y del tutor de empresa, aunque está mejor valorado el primero (3,76 sobre 5) que el segundo (3,57 sobre 5). Destacan como aspectos positivos en el profesor tutor su conocimiento del tema, profesionalidad y apoyo, mientras que en el tutor de empresa predominan también su conocimiento del tema y profesionalidad, valorando estas dos aptitudes por encima de los profesores, así como su simpatía (aunque alguno se queja de que el tutor de empresa es vago y trabaja por objetivos).
- Los alumnos están satisfechos con el nivel alcanzado a través del módulo de FCT, ya que estas prácticas coinciden con sus intereses profesionales, cumplen sus expectativas personales y ha sido, aunque no siempre, la empresa asignada la apropiada para el desarrollo de las prácticas. Creen por ello, que su interés ha servido para aprovechar mejor las prácticas, para que la empresa haya aprovechado su trabajo y para acabar mejor preparados que los alumnos de la FP antigua, por lo que recomendarían una experiencia de este tipo.
- Los medios técnicos de la empresa se consideran adecuados para el desarrollo del módulo de FCT, aunque en algunas pueda haber todavía material obsoleto.
- Para la mejora de la situación presente, creen que las actividades realizadas en la empresa deberían tener alguna recompensa económica, y habría que impartir más conocimientos específicos y con más horas prácticas en los módulos desarrollados en el instituto, adecuando la relación teoría-práctica.
- Valoran positivamente la formación práctica recibida al considerar que les servirá para encontrar trabajo y tendrán más posibilidades laborales. Incluso muchos de ellos creen tener posibilidades de seguir trabajando en la empresa donde realizaron el módulo de FCT.

2.- PROFESORES

Según la opinión de los profesores, puede afirmarse lo siguiente:

- Están convencidos de que el alumno aprende mejor por el método de ensayo-error y mediante la experimentación, pero creen que pocas veces le respetan más y tienen menos problemas de disciplina si mantienen las distancias. Además,

también están de acuerdo con la metodología empleada en la evaluación del módulo de FCT.

- Consideran las prácticas de FCT necesarias para la formación del alumno, tan importantes como las clases, pero no más ni imprescindibles, siendo adecuadas tal como se llevan a cabo, pues se cumple el programa formativo al finalizar el periodo de FCT (al menos la mayoría de él). En relación con dichas prácticas, los profesores acostumbran a comprobar más el proceso de aprendizaje que los resultados finales, por los que al evaluar no sólo se fijan en el resultado, sino en el conjunto de actividades desarrolladas, no creyendo que la evaluación sea el único indicador fiable de la calidad de la enseñanza, aunque el tutor de empresa se implique y tenga interés por ello.
- Se sienten satisfechos del nivel de sus alumnos, los cuales superan habitualmente este módulo de FCT. Creen que están más preparados al finalizar este módulo que los de la FP de 1970, pero no lo expresan con gran rotundidad. No obstante, recomendarían siempre una experiencia de prácticas como la que ofrece este módulo de FCT.
- Creen que al finalizar el módulo de FCT los alumnos se adaptan mejor al perfil profesional del ciclo desarrollado (de Familias Profesionales técnico-industriales) y tienen más posibilidades laborales.

3.- TUTORES DE EMPRESA

Aquí, según la opinión de los tutores de empresa, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- El alumno aprende mejor por el método de ensayo-error y no están totalmente convencidos de que mediante la experimentación ocurra lo mismo, pero creen, con no demasiada certeza, que algunas veces los alumnos le respetan y provocan menos problemas de disciplina si mantienen las distancias. También valoran positivamente la enseñanza personalizada, es decir un aprendiz (alumno) con una persona asignada que le enseñe el oficio. Por otro lado, están de acuerdo con la metodología empleada en la evaluación de este módulo de FCT.
- Estas prácticas de FCT son consideradas necesarias para la formación del alumno, incluso imprescindibles y tan importantes como las clases, aunque alguna vez no sean adecuadas tal como se llevan a cabo, a pesar de cumplirse la programación al finalizarlas y pese a la implicación e interés de los tutores de empresa por la evaluación del alumno. Además, en relación con dichas prácticas, los tutores de empresa acostumbran a comprobar más el proceso de aprendizaje del alumno que los resultados finales, por lo que tienen en cuenta al evaluar el conjunto de actividades desarrolladas por el alumno, creyendo que algunas veces la evaluación es el único indicador fiable de la calidad de la enseñanza.
- Están satisfechos del nivel de los alumnos que realizan el módulo de FCT, considerando que lo superan no sin alguna dificultad y estando más preparados que los de la FP de 1970. Dicha satisfacción se ve reflejada en que recomendarían una experiencia de prácticas como la ofrecida con este módulo de FCT.
- Existe un pleno convencimiento entre los tutores de empresa de que, al finalizar el módulo de FCT, los alumnos tienen más posibilidades laborales.

7.1.4.- Contrastes más relevantes de las variables comunes a los tres informantes (alumnos, profesores y tutores de empresa) en este bloque.

Para facilitar la comparación de algunos resultados anteriores sobresalientes (especialmente de los cuestionarios), que implican a cada uno de los informantes y es fruto de lo manifestado por ellos, alumnos, profesores y tutores de empresa, se ha elaborado la tabla siguiente:

Tabla 110. RESUMEN DE CONTRASTES RELEVANTES SOBRE ASPECTOS RELACIONADOS CON LAS OPINIONES DE ALUMNOS PROFESORES Y TUTORES DE EMPRESA DEL BLOQUE II.- ¿QUÉ SE HACE Y CÓMO?.

VARIABLES	ALUMNOS	PROFESORES	TUTORES DE EMPRESA
A) Planificación:			
- Formación previa recibida	A menudo	Casi nunca	Casi nunca
- Los contenidos del programa formativo son actuales	A menudo	Siempre	A menudo
B) Desarrollo y seguimiento del módulo de FCT:			
- Conocimiento del programa formativo, criterios y sistema de evaluación durante el desarrollo de las prácticas	Alguna vez	A menudo	A menudo
- El profesor tutor visita la empresa para el seguimiento del alumno	A menudo	Siempre	A menudo
- Revisa quincenalmente las actividades desarrolladas en la empresa	A menudo (el profesor tutor)	Siempre	Siempre
- El alumno se adapta bien a la empresa asignada	Siempre	A menudo	Siempre
C) Evaluación del módulo de FCT y expectativas:			
- Lo que aprendo mediante experimentación lo olvido	Alguna vez	Nunca	Alguna vez
- Es fundamental valorar el conjunto de actividades realizadas además del resultado	A menudo	Siempre	A menudo
- Estas prácticas son imprescindibles, más importantes que las clases	A menudo	Alguna vez	A menudo
- Recomendaría una experiencia de prácticas como la ofrecida con el módulo de FCT	A menudo	Siempre	A menudo
- El desarrollo de las prácticas de FCT ofrece más posibilidades laborales	A menudo	Siempre	Siempre

7.2.- RESULTADOS DE ACTITUDES Y MOTIVACIÓN DEL PROFESORADO (BLOQUE III.- ACTITUDES-MOTIVACIÓN).

Pueden considerarse las actitudes de los profesores tutores de FCT, a nivel global, como positivas. Esta conclusión puede estar relacionada con la edad de la mayoría de los profesores (entre 30 y 39 años) y lo que todo ello implica en su desarrollo evolutivo profesional.

Tampoco se debe olvidarse la estrecha relación de las actitudes con otros apartados de bloques de variables, como la planificación, desarrollo, seguimiento, evaluación y expectativas del módulo de FCT, así como el nivel de conocimientos del ámbito laboral y pedagógico.

Es destacable la no excesiva dispersión en las opiniones referidas a actitudes de los profesores, aunque suelen discrepar más los de centros ubicados en municipios.

Los profesores tutores de FCT, respecto a su profesión, tienen una aceptable satisfacción profesional. Les gusta su trabajo, no lo cambiarían y no creen estar mejor considerados socialmente que el resto de profesores. Ello puede estar derivado fundamentalmente de la relación con los alumnos, del trato humano, de las posibilidades de inserción laboral de los alumnos, de la motivación que observan en los mismos (pero no de todos), etc., lo que explicaría este nivel de satisfacción.

Se identifican, aunque no todos si se hace caso de las entrevistas, con la institución (como elemento de referencia hacia el contexto exterior), su centro de trabajo, que les produce más satisfacciones personales y profesionales que disgustos, por lo que querrían cambiar de centro, ya que las condiciones de trabajo no son penosas. No obstante, en centros grandes prevalece una conducta impersonal, poco colaboradora y siempre marcada por un cierto pasotismo.

En relación con aspectos del currículums, creen que una mejor infraestructura de medios en el instituto no serviría para prescindir de las prácticas en las empresas, pues son necesarias independientemente de los recursos materiales que se tengan. En este sentido, consideran útil para la práctica profesional el currículum formativo aplicado, manteniendo su programación correspondiente (guía organizada).

Para el buen desarrollo del módulo de FCT es fundamental, según los profesores, una buena comunicación con el tutor de empresa. En el eje de esta comunicación puede encontrarse el éxito de la realización de estas prácticas.

Por otro lado, no hay una total predisposición a la autocrítica, evaluación y control profesional entre los profesores, aunque estén de acuerdo con que la autoformación y formación experimental son necesarias para su formación continua. No es habitual en los profesores una reflexión crítica sobre su propio trabajo y la función de tutor de FCT. Tampoco nadie controla verdaderamente este aspecto. Se deja todo en manos del profesor, que se encarga como bien puede y según su entendimiento (o conocimiento), de que el alumno esté contento y el módulo de FCT se desarrolle lo mejor posible. La Administración Educativa, agentes sociales, Cámaras de Comercio e Industria, direcciones de los institutos y empresas, a penas se fijan en los resultados y en los documentos burocráticos que hay que cumplir, dejando lamentablemente el proceso en manos de unos profesores que apuestan más por el trabajo individual.

7.3.- RESULTADOS DEL NIVEL DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES Y PSICOPEDAGÓGICOS DE PROFESORES Y TUTORES DE EMPRESA (BLOQUE IV.- NIVEL DE CONOCIMIENTOS GENERALES).

Se debe tener presente que este apartado se refiere a aquellos conocimientos que giran en torno al mundo laboral y profesional (incluyendo aspectos del ámbito psicopedagógico), de carácter general y básicos, que cualquier formador (profesor o tutor de empresa) debe manejar para desarrollar con éxito su trabajo.

Los profesores y tutores de empresa pertenecientes a centros ubicados en municipios son los que parecen tener peores niveles de conocimientos profesionales y psicopedagógicos, y muy especialmente los de titularidad concertada.

7.3.1.- Ámbito laboral.

Parece preocupante el bajo nivel de conocimientos en relación con los programas europeos de formación, información obrera, tecnología y desempleo, educación para el desempleo y agentes sociales. Dichos aspectos, por su actualidad vigente, deberían ser considerados pertinentes tanto a nivel teórico como práctico dentro de la FP que se está desarrollando actualmente. En este sentido, contrastando profesores con tutores de empresa, son los profesores de FP los que peor nivel de conocimientos manifiestan sobre estos aspectos del contexto laboral. Quizás en ello puedan repercutir unas reformas lentas del Sistema Educativo y su baja permeabilidad, las cuales no permiten asumir los rápidos y acelerados cambios que se están produciendo en el ámbito profesional (especialmente en las Familias Profesionales técnico-industriales).

No obstante, los tutores de empresa, a pesar de tener globalmente mejor conocimiento sobre este particular, también lo tienen bajo en los mismos aspectos que los profesores, por lo que tampoco puede decirse que la empresa esté tan integrada en los programas europeos de formación ni en asuntos relacionados con el desempleo.

7.3.2.- Ámbito psicopedagógico.

En este caso se hará referencia a todo aquello que tenga que ver con las teorías del aprendizaje, modelos de enseñanza, métodos y técnicas de gestión en el aula, así como medios y recursos para la enseñanza-aprendizaje.

En general, tienen mejor conocimiento sobre este particular los profesores que los tutores de empresa. Cabe pensar, que esto pueda ser debido a que los profesores están sometidos a una mayor exigencia en su actividad docente, mientras que para los tutores de empresa se interpreta esa actividad como de paso o transitoria. Sin embargo, se observa un deficiente conocimiento común en profesores y tutores de empresa en teorías sobre el aprendizaje, lo que demuestra una cierta laguna en relación con su formación psicopedagógica de base.

Preocupan, en los tutores de empresa, otros conocimientos deficientes como son las técnicas de dinámica de grupos, las de motivación en el aula (o taller) y las

empleadas en la elaboración de material de enseñanza, porque todas ellas parecen importantes para un mejor desarrollo del módulo de prácticas de FCT en la empresa.

7.3.3.- Formación-actualización.

Como consecuencia de la valoración que hacen los profesores y tutores de empresa del nivel de conocimientos que poseen del ámbito laboral y psicopedagógico, puede deducirse que existe una necesidad de formación y actualización en aspectos donde los conocimientos son más deficientes.

La formación continua, tanto para profesores como tutores de empresa, debe ser considerada necesaria, útil y garantía de un buen profesional. Es de vital importancia, puesto que nace de las deficiencias manifestadas en la formación inicial, la cual no les proporciona una total ayuda para su actuación docente y laboral.

De ahí, puede observarse como los profesores tienen cierto déficit de formación en aspectos relacionados con su formación psicopedagógica. Es por ello, que sin dejar de lado los contenidos técnico-profesionales específicos para reorientar su actualización tecnológica, debería insistirse en potenciar más la formación psicopedagógica con el objetivo de disponer de más recursos formativos para hacer frente al trabajo directo con sus alumnos. Más difícil, pero necesario, resultaría hacer lo mismo con los tutores de empresa, poco acostumbrados a tratar con alumnos en formación, pues no se duda de su profesionalidad técnica.

La empresa debe abrirse al exterior, al igual que el centro escolar, para buscar la formación que no puede ofertar. La Universidad, las asociaciones profesionales, los agentes sociales, las Cámaras de Comercio e Industria, la propia Administración, etc., han de ser partícipes y motores de esa formación continua que van a necesitar profesores y tutores de empresa si quieren mejorar el nivel de conocimientos que les permitan un mejor desarrollo de su actividad profesional.

Pero, por último, no se puede olvidar en toda formación continua todo aquello relacionado con los méritos, el manejarse burocráticamente, más que buscar la adquisición de técnicas y estrategias didácticas o de otro tipo. En este sentido puede añadirse la problemática negativa existente en relación a la falta de tiempo para la formación, el tema de la financiación o que hay instituciones que proponen mientras otras disponen, etc.

7.4.- CONCLUSIONES FINALES.

En relación a los cuestionarios empleados, el investigador considera que deberían realizarse algunos cambios, en caso de ser utilizados para un estudio similar, entre ellos podrían destacarse los siguientes:

- Reducir algunos ítem de los cuestionarios e intentar que todos tengan el mismo número de respuestas posibles, para evitar el cansancio físico y mental (sobre todo en el caso de profesores y tutores de empresa).

- Emplear menos escalas diferentes dentro de un mismo cuestionario (especialmente en el de alumnos), pues dificultan el filtrado de resultados, retrasando el análisis de los mismos y la obtención de conclusiones.
- Mejorar la redacción de algunos ítem que puedan permitir la recogida de más información y la comparación entre las respuestas obtenidas de los informantes, profundizando en algunos aspectos más relevantes.
- Cambiar el orden de ciertos ítem.
- Eliminar algunas preguntas abiertas y sustituirlas por cerradas o de intervalo para obtener mejores resultados y facilitar su análisis posterior.

Se han encontrado también contradicciones en los datos y opiniones de los informantes implicados en la investigación, como pueden ser:

- Sorprende el desconocimiento en el número de habitantes (población) de la ciudad o localidad donde se encuentra el centro escolar por parte de algunos alumnos, principalmente de centros públicos de Zaragoza y municipios, y de ciclos de Grado Medio de centros concertados con la misma ubicación. Llama la atención su procedencia en relación con el nivel de estudios realizados antes del acceso a ciclos: ESO, Bachiller LOGSE y COU.
- Parece paradójico que haya profesores tutores de FCT que además de ello desempeñen otro cargo en el centro, el de Jefe de Departamento, pues según la normativa vigente sólo puede haber un rebaje horario por un único cargo. Esto puede implicar que se pierda una reducción horaria que podría beneficiar a otro compañero, salvo que el centro careciera de suficiente profesorado, cosa que no ha parecido ocurrir en los institutos visitados para el desarrollo de la presente investigación.
- Entre los tutores de empresa, hay una mayoría que son los propietarios o dueños de la misma, lo que significa que no hay siempre una delegación de dicha responsabilidad en otras personas de la empresa que quizás tengan un mayor contacto con el alumno durante el desarrollo del módulo de FCT. Además, estos tutores de empresa eligieron el cargo de manera voluntaria (el 55%), pero le siguen en porcentaje los que asumen el cargo por imposición de la dirección de la empresa (32%).
- Los alumnos reciben suficiente información sobre todo lo relacionado con el módulo de FCT, pero es el profesor tutor quien se encarga de ello habitualmente y no tanto el profesor de FOL (Formación y Orientación Laboral), a pesar de ser una de sus funciones.
- Los criterios de evaluación quedan fijados en la programación del módulo de FCT según los alumnos, sin embargo durante su desarrollo afirman no conocerlos tan frecuentemente.
- Mientras que los alumnos reciben una preparación previa para desenvolverse bien en la empresa, los profesores y tutores de empresa no la han recibido para ser tutores de FCT (unos en el instituto y otros en la empresa).
- No parece lógico que el profesor realice una visita previa a la empresa antes de elaborar el programa formativo de FCT, y también lo haga habitualmente al revés, primero elaborarlo y luego visitar la empresa. A esta incongruencia llegan los tutores de empresa, por lo que cabe la posibilidad de que ocurra de las dos maneras, aunque los profesores parezcan decantarse por la primera.

- A pesar de la existencia de un buen clima de trabajo y colaboración en el instituto, los profesores se reúnen poco y rara vez trabajan en equipo, contrariamente a lo que ocurre con los tutores de empresa, donde hay mejor clima de colaboración (aunque no siempre), se reúnen habitualmente y el trabajo en equipo es una realidad en su empresa (por la obligación de alcanzar objetivos finales comunes).
- Los profesores son los únicos que están convencidos de que los que el alumno aprende mediante la experimentación nunca lo olvida. Alumnos y tutores de empresa afirman que alguna vez sí se olvida.
- Tampoco se ponen muy de acuerdo en que las prácticas de FCT sean imprescindibles y más importantes que las clases en el instituto, porque para los profesores eso no es así con tanta frecuencia como manifiestan alumnos y tutores de empresa.
- La valoración de actitudes del profesor tutor es mejor globalmente que la del tutor de empresa por parte de los alumnos, sin embargo en la evaluación del módulo de FCT tienen tendencia a que la implicación sea mayor del tutor de empresa o por igual entre los dos.
- Profesores y tutores de empresa no están tan convencidos como los alumnos de que los que acaban los ciclos formativos estén más preparados que los que hicieron la FP de 1970 (antiguas FP1 y FP2).
- Resulta significativo el muy bajo nivel de conocimientos psicopedagógicos de los tutores de empresa, especialmente los relacionados con centros concertados de municipios en comparación con el que tienen el resto de estratos.

Por otra parte, aunque siempre habrá cosas a mejorar para preparar de manera más adecuada a los alumnos de FP de especialidades técnico-industriales, como aspectos de cierta relevancia en la presente investigación, a modo de resumen, merecen destacarse los siguientes:

- La valoración realizada por los diferentes informantes implicados (alumnos, profesores y tutores de empresa) sobre el desarrollo de prácticas del módulo de FCT es positiva.
- La duración del periodo de prácticas de FCT se considera, en general, suficiente.
- La información que tienen los alumnos, profesores y tutores de empresa sobre el módulo de prácticas de FCT es suficiente.
- La metodología didáctica empleada y el procedimiento de evaluación del módulo de FCT parece ser el adecuado.
- El programa formativo de FCT se cumple según alumnos, profesores y tutores de empresa (aunque pueda haber desviaciones en algunos casos).
- El grado de participación de los alumnos y tutores de empresa en la elaboración del programa formativo de prácticas de FCT es bastante escaso o casi nulo.
- La escasa implicación de los agentes sociales (Sindicatos y Cámara de Comercio e Industria) en los módulos de prácticas de FCT, según la opinión de los profesores y tutores de empresa (ni siquiera predomina en la formación técnico-profesional de estos últimos).
- Prácticamente todos los informantes consideran recomendable una experiencia como la desarrollada con este módulo de FCT, ya que ofrece más posibilidades laborales a su finalización.

Como se habrá observado, estas prácticas pueden facilitar los procesos de inserción socio-profesional de los jóvenes a la vida activa. En este sentido se hace necesario adecuar los currículum a las demandas del mercado de trabajo en continuo cambio. La posibilidad de establecer una relación más estrecha entre el ámbito educativo y el mundo laboral resulta un tema recurrente en el campo de la "Economía de la Educación", donde las investigaciones encuentran en es estudio de modelos conectivos educación-empleo, su finalidad más importante.

Cada vez crece el interés de las propias instituciones educativas por acercarse al mercado de trabajo y valorar sus demandas y la adecuación al mismo de la formación impartida. Pero los estudios y seguimientos realizados no han sido regulares, correspondiendo estas experiencias a iniciativas puntuales, que no siempre han servido para asignar los recursos más apropiados a los centros escolares.

No obstante, la investigación sobre prácticas formativas en empresas (similar a la realizada con el módulo de FCT) está permitiendo recorrer en los últimos años un importante trayecto hacia el conocimiento de las mismas (a todos los niveles, incluso universitarios). Pese a ello, la simple revisión de la bibliografía sobre el tema, más bien escasa, pone de manifiesto la dejadez y complejidad de su estudio.

Se debe avanzar hacia una comprensión más dinámica de estas prácticas integradas en la nueva FP, las cuales están sometidas a la influencia de contextos económicos, educativos, culturales y geográficos específicos. La investigación futura debe tomar en consideración esto, encaminándose hacia un estudio que se realice desde el propio centro escolar con el asesoramiento externo apropiado (por ejemplo, expertos profesionales de la Universidad). Posiblemente sea útil emplear el estudio de casos utilizando más un enfoque longitudinal retrospectivo que el diseño transversal. Sin embargo sería interesante que dentro de esos diseños se combinaran metodologías cuantitativas, más predominantes, con cualitativas que permitirían ampliar el conocimiento de las dinámicas personales. Quizás unas entrevistas más en profundidad o un mayor número de las mismas a partir de lo ya aportado en la presente investigación ofrecería más luz a lo que realmente está pasando con las prácticas en las empresas.

El análisis de publicaciones recientes como la de Ferrández y otros del grupo CIFO (2000) confirman el estímulo de esta línea de investigación.

No cabe duda que los datos presentados como conclusión de una investigación deben ser contrastados en realidades distintas a las propias que han aportado las muestras de alumnos, profesores y tutores de empresa del presente estudio descriptivo. De todos modos, los datos presentados y su lectura pueden ser de gran utilidad a otros investigadores para confirmar las conclusiones o desmentir las consecuciones. Esta podría ser la esperanza final de este humilde investigador: animar a contrastar y llegar a confirmar o rechazar lo conseguido con esta investigación.

8. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN FUTURAS.

Los resultados de la investigación, así como el análisis documental sobre la misma, sugieren una serie de líneas de investigación futura sobre todo lo relacionado con la formación en centros de trabajo y la propia FP actual. En este sentido, el autor (investigador de esta tesis doctoral) cree que la obtención de conocimientos en estas áreas sería de gran utilidad para la mejora de la gestión y eficacia de la FP enmarcada en la enseñanza no universitaria.

Existen, pues, a partir del trabajo efectuado, líneas abiertas para posibles investigaciones futuras. A continuación se proponen aquellas que pueden parecer más importantes, destacando:

- Investigación de las características de la oferta de empleo y las diferentes necesidades de Formación Profesional Específica (FPE) en el sector industrial, y también en otros sectores.
- Sería de gran interés una evaluación de la eficacia del nuevo sistema de FP reglada que sirva de indicador para saber si está funcionando satisfactoriamente este tipo de enseñanza. Se podría incluir en esta investigación un estudio sobre la adecuación del programa formativo de FCT (currículum) a la empresa.
- Analizar el cumplimiento del "Pacto por la Educación" en Aragón, cuyas actuaciones finalizan en el año 2006, en lo que hace referencia a la FP.
- Estudio sobre la colaboración escuela-empresa para la actualización tecnológica y sociolaboral del profesorado de FP. El rol de la empresa como organización facilitadora de procesos de aprendizaje y sus consecuencias para las competencias laborales es otro tema que merece ser profundizado.
- Debe hacerse un diagnóstico a fondo de la incidencia de la estancia de profesores en empresas durante los últimos años, y su repercusión en la formación de los alumnos de FP.
- Realizar un estudio comparativo sobre la FCT desarrollada en nuestro país con la equivalente que se lleva a cabo en los países de la UE.
- Investigar las relaciones que se establecen con el módulo de FCT entre alumnos y profesores, alumnos y tutores de empresa y/o profesores con tutores de empresa.
- Análisis longitudinal de los alumnos que se incorporan al mercado de trabajo, una vez finalizado el módulo de FCT. En dicho análisis sería interesante estudiar en profundidad el grado de inserción laboral de estos jóvenes a la vida activa. Si se hiciera específicamente con alumnos de ciclos formativos de Familias Profesionales técnico-industriales del ámbito provincial de Zaragoza, podría complementar y completar la presente investigación.
- Investigaciones que se adentren en las metodologías empleadas en la escuela para facilitar a los alumnos de FCT la realización de las prácticas en las empresas.
- Estudiar a fondo la implicación de los profesores de FOL (Formación y Orientación Laboral) en la FCT actualmente, teniendo en cuenta los procesos de orientación profesional en el desarrollo de las prácticas de FCT.
- Elaboración de un "Plan estratégico" para la mejora de la FCT, considerando los resultados y conclusiones aportados en la presente tesis doctoral.
- Investigar la importancia de las competencias profesionales, valores y actitudes de los alumnos en el desarrollo del módulo de FCT.

- Evaluación de las actitudes del profesor tutor de FCT y del tutor de empresa en todo aquello relacionado con el módulo de FCT.

Es de esperar que algunas acciones de investigación futura, como las indicadas, puedan ser abordadas a corto y medio plazo.

9. PROPUESTAS Y CONSIDERACIONES PARA LA MEJORA DE LA FCT.

9.1.- ACTUACIONES POSIBLES A REALIZAR EN FUNCIÓN DE LOS BLOQUES PRINCIPALES DEFINIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.

Teniendo en cuenta el análisis de los resultados de la investigación y de las aportaciones realizadas en las entrevistas, así como las conclusiones apuntadas, se puede profundizar en los aspectos más importantes, con el objeto de proponer acciones correctoras que mejoren las necesidades percibidas y el funcionamiento de la FCT.

Las necesidades formativas percibidas se han organizado de acuerdo a algunos de los ámbitos analizados en la investigación: planificación, desarrollo y seguimiento de la FCT, evaluación y expectativas, actitudes y motivación de profesores, y nivel de conocimientos psicopedagógicos y profesionales de profesores y tutores de empresa.

En relación con la planificación habría que incidir en lo siguiente:

- Potenciación del trabajo en equipo, apostando por una coordinación y dirección que asesore y fomente la cultura de trabajo de más colaboración (especialmente en centros públicos). El profesor de FOL (Formación y Orientación Laboral) debe implicarse más en la FCT y participar en ello.
- Mayor implicación y adecuación del entorno laboral en la selección de contenidos del programa formativo de FCT.
- Flexibilizar más el programa formativo de FCT.
- Implicación-participación de agentes externos ajenos al centro a modo de servicio de asesoramiento y formación específica de profesores y tutores de empresa.
- Designar un Jefe-coordinador de FCT en centros públicos que se encargue, junto con la colaboración de algunos profesores de FOL, de gestionar las relaciones escuela-empresa y la bolsa de trabajo del centro.
- Introducción de estrategias de innovación.
- Una mejor adecuación de teoría y práctica en la formación previa que reciben los alumnos en la escuela.

Con respecto al desarrollo y seguimiento de la FCT, las necesidades a compensar requerirían:

- Llevar un registro en una hoja de las sesiones de tutoría de FCT, para facilitar el seguimiento y posterior evaluación de los alumnos por parte del profesor y el tutor de empresa. También sería útil para los profesores una hoja de registro del seguimiento hecho a través de visitas y llamadas telefónicas a la empresa.
- Realizar siempre la presentación de alumnos por medio del profesor tutor de FCT, contando con su presencia habitualmente, y no sólo excepcionalmente para casos de alumnos de Grado Superior.
- Mayor participación-implicación de los alumnos.
- La utilización de múltiples y variadas estrategias metodológicas.
- Mejor coordinación de la infraestructura y recursos, tanto del centro educativo como de la empresa.
- Procurar compensar el transporte empleado por el alumno para desplazarse a la empresa a través de las donaciones económicas que éstas realicen de lo que les corresponde por la FCT (del acuerdo suscrito con la Administración Educativa).
- Intentar impulsar un mayor apoyo del tutor de empresa a los alumnos de FCT.
- Evitar abusos que produzcan una flexibilidad en el horario de la FCT.
- Editar un folleto de instrucciones con ejemplos que facilite al alumno el poder rellenar y cumplimentar adecuadamente su cuaderno de seguimiento de FCT.
- Fomentar reuniones o intercambio de impresiones sobre el desarrollo de la FCT con profesores tutores de FCT del mismo centro educativo (en ocasiones a una misma empresa van alumnos de distintas especialidades o familias profesionales del mismo centro).

Asimismo, en el apartado de evaluación y expectativas convendría realizar lo siguiente:

- Aprobar la asignación de alguna remuneración mínima, a través de un acuerdo entre Administración Educación y Empresas, para que el alumno no le supusiera un gasto el desarrollo de la FCT.
- Elaborar un breve informe sobre las empresas de FCT, por parte el profesor tutor de FCT, que contrastado con compañero de FOL y otros profesores conocedores de la familia profesional del ciclo, permita una mejor asignación de las mismas y una correspondencia más adecuada con el ciclo formativo desarrollado por el alumno en la escuela (adecuar el perfil al ciclo).
- Organizar con eficacia una bolsa de empleo en centros educativos públicos con personal capacitado para ello que permita mejorar, si cabe, la inserción de los alumnos que finalizan la FCT. Puede que en algunos exista, pero las actuaciones son deslavazadas y no existe una buena coordinación.

Sobre las actitudes y motivación del profesorado, habría que llevar a cabo planes para dinamizar más y aprovechar mejor sus actitudes, premiando en muchos casos de palabra, con gestos o hechos la labor positiva realizada en su cometido durante el desarrollo de la FCT. A veces el reconocimiento explícito (con algún tipo de alabanza) mejora la actitud, motivación y rendimiento del profesor-docente.

En cuanto con los conocimientos psicopedagógicos y profesionales, las necesidades sobre ellos conducen a tener que mejorar los mismos. En este sentido sería interesante realizar:

- Planes específicos de formación relacionados con el contexto laboral (especialmente en municipios) tanto para profesores tutores de FCT como para tutores de empresa, aunque principalmente para los profesores, con el objetivo de conozcan mejor todo lo relacionado con el actual ámbito laboral y el contexto de su propia familia profesional. Para ello se debería buscar la colaboración de la Administración, agentes sociales, etc.
- Planes específicos de formación que aumenten y mejoren los conocimientos en relación con contenidos psicopedagógicos, también para profesores tutores de FCT y tutores de empresa (más concretamente para estos últimos). En este caso se debería contar con la Administración Educativa, Universidades (ICE's), Asociaciones de Pedagogos y Psicopedagogos, agentes sociales, etc.

9.2.- ALGUNAS PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA EL DESARROLLO Y MEJORA GLOBAL DE LA FCT Y LA FP EN LA PROVINCIA DE ZARAGOZA.

Si bien el análisis de los datos obtenidos en la presente investigación ha permitido describir y formular juicios de valor no excesivamente negativos sobre el funcionamiento de la FCT de Familias Profesionales técnico-industriales en Zaragoza y municipios, las reflexiones procedentes de algunos apartados anteriores llevan a no excluir la formulación de una serie de propuestas de actuación (más que un plan estratégico que podría servir de base para otra investigación o proyecto a desarrollar) tendentes a mejorar en lo posible las acciones ya realizadas hasta el momento, y dirigidos a cada uno de los sectores implicados en la FCT:

- Administración Educativa (no sólo de Zaragoza, sino de la Comunidad Autónoma de Aragón):

- Organizar y actualizar permanentemente las estadísticas del mercado de trabajo, junto con otras consejerías del Gobierno de Aragón (DGA) como las de Trabajo e Industria, en diferentes ámbitos: suburbial, local, comarcal, regional, etc.
- Impulsar y coordinar las investigaciones sobre el desarrollo del sector industrial al objeto de evaluar su demanda de trabajo actual y potencial, así como aquellas sobre las características de la oferta de trabajo y las diferentes necesidades de formación profesional de dicho sector.
- Coordinar las iniciativas de formación profesional que tengan relación con el sector industrial, creando órganos para ello a nivel territorial, con la participación de agentes sociales y económicos.
- Evaluar los resultados de los cursos y acciones de formación realizados en la provincia de Zaragoza, y crear mecanismos de evaluación permanente de la eficacia de su sistema de FP.

- Acabar de cumplir el “Pacto por la Educación” (firmado en junio de 2000 en Zaragoza), cuyas actuaciones finalizan en 2006, en lo que hace referencia a la FP.
- Elaboración de un nuevo mapa escolar de planificación de la oferta de FP que responda a las necesidades reales de cada entorno socio-económico, con tendencia a concentrar especialidades en los centros, para rentabilizar los recursos y establecer referencias claras para el contexto del sector industrial.
- Establecer planes específicos de formación permanente del profesorado que imparte FP, particularmente para la actualización de conocimientos tecnológicos y de didácticas específicas (lo que mejoraría sensiblemente, a su vez, los equipos didácticos de los centros). Asimismo, creación de canales de colaboración con las empresas para la actuación tecnológica y sociolaboral del profesorado (posibilidad de acceder a planes de formación de las empresas, facilitar estancias del profesorado en las empresas, etc.).
- Utilización conjunta de la red de centros existentes de FP con Familias Profesionales técnico-industriales para alumnos de formación inicial, de adultos y ocupacional, así como tutores de empresa, para optimizar y rentabilizar los recursos actuales y futuros (respetando y teniendo en cuenta la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional de 2002).
- Creación de mecanismos y recursos que hagan posible que los centros tengan capacidad real de abrirse a su entorno socio-económico industrial, estableciendo convenios de colaboración escuela-empresa (formación de trabajadores, colaboración de expertos de la empresa, estancia de profesores en empresas, etc.), participando en los órganos de desarrollo local.
- Creación de centros de innovación educativa y experimentación de recursos didácticos en el ámbito de las especialidades técnico-industriales de la formación profesional.
- Simplificar la burocracia administrativa de la FCT que se sigue en la firma de convenios, introduciendo las nuevas tecnologías (sistemas y programas informáticos adecuados) en ello.
- Promover programas europeos que permitan acuerdos en los que se pueda llegar a realizar el módulo de prácticas de FCT en países de la CE, con la financiación por parte de los fondos europeos a tal efecto.

- Organizaciones sindicales y empresariales (sindicatos, Cámaras de Comercio e Industria, etc.):

- Mayor implicación de las mismas en la búsqueda de una mejor inversión económica que facilite el desarrollo del módulo de FCT por parte de los alumnos, ya sea con verdaderos acuerdos de compromiso con la Administración Educativa o no.
- Fomentar planes de formación para futuros profesores y tutores de empresa que se vayan a ver implicados en la FCT.
- Exigir a través de los órganos competentes correspondientes, el cumplimiento de la normativa de seguridad y riesgos laborales en el desarrollo de la FCT, procurando un mayor control e inspección en este sentido.
- Disponer de un departamento que sirva de apoyo y consulta a centros educativos y empresas para facilitar más los contactos escuela-empresa, con vistas a

conseguir una asignación de empresas a ciclos formativos de Familias Profesionales técnico-industriales más adecuada.

- Centro educativo de FP:

- Evaluar los resultados del módulo de FCT mediante relaciones directas con los profesores que han realizado el seguimiento de los estudiantes y mediante la investigación de la trayectoria de los alumnos en el mercado de trabajo (análisis de la inserción durante los dos años siguientes a la finalización de la FCT).
- Promover actos o jornadas (de acogida) que sirvan de punto de encuentro y permitan un contacto más directo, en el propio centro, entre tutores de empresa y profesores de FCT.
- Unificar criterios metodológicos de los módulos desarrollados en el centro con el fin de conseguir un cuerpo sólido y coherente que facilite, a los alumnos de FCT, la realización de las actividades en la empresa y una mejor adaptación a ella.
- Designar el cargo de "Coordinador de tutorías de FCT" (en centros públicos) que dinamice el trabajo de los profesores tutores de FCT.
- Procurar conseguir un profesorado estable, motivado y con experiencia que asuma con responsabilidad el módulo de FCT.
- Reconocer al profesorado implicado en la FCT su tarea realizada para que mejoren su actitud y nivel de actuación.
- Facilitar los medios tecnológicos adecuados que permitan un más estrecho contacto entre profesores de FCT y tutores de empresa.
- Implicar más a los profesores de FOL (Formación y Orientación Laboral) en la FCT para que sirvan de verdadero apoyo y orientación a los profesores responsables de la FCT.
- Establecer el diseño e implementación de un plan o programa de orientación vocacional y profesional a través del Departamento de Orientación del centro (servicio de asesoramiento), con el objeto de facilitar la preparación del alumno de FCT para saber adaptarse a los constantes cambios a que habrá de enfrentarse en el futuro, desarrollando dinámicas de comunicación, diálogo, intercambio de experiencias, reflexión continua, etc.

- Empresas:

- Planificar mejor la participación de tutores de empresa en la FCT.
- Promover la participación de tutores de empresa en planes o programas específicos de formación permanente para la mejora de su participación en los módulos de FCT.
- Fomentar las relaciones escuela-empresa dándose a conocer en el contexto educativo.
- Facilitar el seguimiento de la FCT a los profesores.

- Alumnos de FCT:

- Tomar mayor conciencia de la puntualidad y los tiempos que han de cumplirse tanto en el centro educativo como en la empresa donde desarrollen la FCT.
- Aprovechar más las indicaciones y consejos de sus profesores (valorando en importancia su formación inicial) y tutores de empresa (para mejora de los contextos prácticos).
- Organizarse mejor tanto a nivel escolar como laboral durante la FCT.
- Aprender no sólo el "saber", sino el "sabor" (saber estar y saber ser) que le permitirán conseguir una mayor competencia de acción profesional.

- Profesores de FCT:

- Facilitar siempre al alumnado antes del inicio de la FCT un "dossier" con toda la información sobre el programa formativo de FCT (con el número de horas a realizar), horario, tipo de empresa, responsable tutor de empresa, calendario de sesiones de tutoría quincenales, seguro escolar para FCT, etc.
- Aplicar un tipo de metodología crítico-reflexiva para trabajar las sesiones de tutoría quincenales de FCT, que propicie la participación de los alumnos.
- Saber transmitir al alumno el "sabor" (saber estar y saber ser) necesario para mejorar su competencia de acción profesional.
- Participar más en los programas de formación permanente para mejorar sus conocimientos psicopedagógicos y sociolaborales necesarios para su práctica docente y el módulo de FCT.
- Ser también más participativo y colaborador con los compañeros de las distintas Familias Profesionales técnico-industriales que desarrollan la FCT en su propio centro.
- Procurar que la relación personal y contacto con el tutor de empresa sea más habitual y frecuente, mejorando el intercambio de información.
- Ofrecer y entregar toda la documentación necesaria a los tutores de empresa para mantenerlos bien informados y evitar olvidos o quejas por desinformación.

- Tutores de FCT:

- Planificar mejor sus tiempos para implicarse más estrechamente en la FCT, estableciendo un contacto más habitual con los profesores.
- Coordinarse mejor con el responsable de Recursos Humanos para evitar problemas de planificación de las prácticas de FCT en la empresa.
- Participar en programas de formación permanente y jornadas organizadas por los centros educativos que conlleven su mejora como tutor de empresa de FCT.
- Dar más apoyo y orientaciones a los alumnos de FCT para que aprovechen mejor sus prácticas, ofreciéndoles una buena formación práctica y de trabajo en equipo.
- Cuidar más la diferencia entre alumnos de Grado Medio y Superior en la empresa para que no realicen las mismas funciones y actividades.

Los empresarios, no sólo del sector industrial, están demandando cada vez más una buena formación práctica, conocimiento de cómo se trabaja en las organizaciones, flexibilidad, saber enfrentarse a la resolución de problemas, aplicación del conocimiento, trabajo en equipo, capacidad de comunicación, saber establecer relaciones, motivación e interés por las tareas a realizar, aptitudes para seguir aprendiendo, y confianza en uno mismo, aspectos que puede proporcionar un módulo de FCT. En definitiva, para conseguir todo ello, las ideas propuestas podrían tomarse como punto de partida en el estudio de medidas más concretas, que pudieran adoptarse de cara a optimizar la atención prestada al alumnado que accede al módulo de FCT, y en particular de las actuaciones de los profesores tutores de FCT y los tutores de empresa.

10. BIBLIOGRAFÍA.

- Abraham, M. y Rojas, A. (1997). "La Investigación Educativa en Iberoamérica". En *Revista de Educación*, nº 312, pp. 21-42.
- Acero, E. (1975). "La división del trabajo y la enseñanza de profesiones". En *Revista de Ciencias de la Educación*, nº 84, pp. 432-442.
- Alemany, C. (1990). "¿Las prácticas en la empresa: hacia una redefinición del aprendizaje y del lugar de formación?". En *Revista de Educación*, nº 293, pp. 175-183.
- Alonso, Mª L. (1994). "Aproximación al perfil teórico de los profesionales de la formación en la empresa". En *Revista de Ciencias de la Educación*, nº 158, pp. 205-215.
- Álvarez, N. (1993). "El desafío de la FP: un ejemplo basado en las experiencias educativas de la Universidad de Heidelberg". En *Bordón*, nº 45(2), pp. 155-161.
- Arbizu, F. (1998). *La Formación Profesional Específica. Claves para el desarrollo curricular.* Madrid: Santillana.
- Arnal, J.; Del Rincón, D. y Latorre, A. (1992). *Investigación educativa. Fundamentos y metodología.* Barcelona: Labor.
- Ary, D.; Jacobs, L.CH. y Razavieh, A. (1989). *Introducción a la investigación pedagógica.* México: McGraw-Hill Interamericana.
- Astolfi, J. P. (2001). *Conceptos clave en la didáctica de las disciplinas.* Sevilla: Díada Editora.
- Azorín, F. y Sánchez-Crespo, J. L. (1986). *Método y aplicaciones del muestreo.* Madrid: Alianza Ed.
- Valdivieso, M.S. (2002). *Indicadores para la autoevaluación de instituciones de formación profesional inicial, en el marco de la nueva relación educación trabajo.* Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ball, I.; Jones, R.; Pomeranz, K. y Symington, D. (1995). "Collaboration between industry, higher education and school systems in teacher professional development". En *International Journal of Science Education*, vol.17, nº 1, pp. 17-25.
- BALLESTEROS, A. (1994). "La cualificación profesional, objetivo del Nuevo Plan de Formación Profesional Reglada". En *Herramientas*, nº 31, pág. 6.
- Barbero, Mª I. y García-Cueto, E. (1991). *Psicometría: problemas.* Madrid: UNED.
- Belmonte, M. (2002). *Enseñar a investigar. Orientaciones prácticas.* Bilbao: Ediciones Mensajero.
- Bermejo, B. (1996). *Regulación de la práctica de la acción tutorial en la FP: una comparación entre profesores expertos y principiantes.* Tesis doctoral. Universidad de Sevilla.
- Bernardo, J. y Calderero, J.F. (2000). *Aprendo a Investigar en Educación.* Madrid: Rialp.
- Bisquerra, R. (1987). *Introducción a la estadística aplicada a la investigación educativa.* Barcelona: PPU.
- Bisquerra, R. (1989). *Introducción conceptual al análisis multivariable. Un enfoque informático con los paquetes SPSS-X, BMDP, LISREL y SPAD.* Barcelona: PPU.
- Bisquerra, R. (1991). *Orientación psicopedagógica para la prevención y el desarrollo.* Barcelona: Boixerau Universitaria.

- Bisquerra, R. (2000). *Métodos de investigación educativa. Guía práctica.* Barcelona: Ceac. 2ª Ed.
- Buendía, L.; González, D.; Gutiérrez, J. y Pegalajar, M. (1999). *Modelos de análisis de la investigación educativa.* Sevilla: Alfar.
- Bueno, E.; Cruz, I. y Durán, J.J. (2000). *Economía de la empresa. Análisis de las decisiones empresariales.* Madrid: Pirámide (Grupo Anaya).
- Cabrera, L. J. (1997). "La FP en España antes de la LGE de 1970". En *Revista de Educación*, nº 312, pp. 173-190.
- Calderhead, J. (1997). "La Investigación Educativa en Europa en los últimos diez años". En *Revista de Educación*, nº 312, pp. 9-20.
- Calvo, F. y Sarramona, J. (1983). *Ejercicios de Estadística aplicados a las Ciencias Sociales.* Barcelona: Ceac.
- Cano, E. (1998). *Evaluación de la calidad educativa.* Madrid: La Muralla.
- Cañete, A. y Francí, J. (1994). *Suport educatiu a la inserció professional.* Barcelona: Fundació Serveis de Cultura Popular-ICE Univ. Barcelona-Horsori.
- Capitán, A. (2002). *Breve historia de la educación en España.* Madrid: Alianza Ed.
- Carballo, R. (1990). "Algunas aplicaciones del análisis de correspondencias a la interpretación de tablas de contingencia en la evaluación de un programa de formación profesional ocupacional". En *Revista de investigación Educativa,* vol. 8, nº 16, pp. 537-550.
- Cardona, Mª C. (2002). *Introducción a los métodos de investigación en educación.* Madrid: Eos.
- Carreras, J. (1994). "La formación profesional y la empresa. Las nuevas escuelas de aprendices". En *Herramientas*, nº 33, pp. 26-32.
- CEDEFOP (1990). *Perspectivas de formación profesional para determinados Estados miembros de la Comunidad Europea. Informe de síntesis para Francia, Grecia, Italia, Portugal, España y Reino Unido.* Berlín: EUR-OP.
- CEDEFOP (1992). *Estructura de empleos y cualificaciones en el ámbito de la orientación escolar y profesional de jóvenes y adultos en España.* Berlín: EUR-OP.
- CIDE (1993). *Evaluación de los Módulos Profesionales: Estudio de la Reforma Experimental de la Enseñanza Técnico-Profesional.* Madrid: MEC.
- Cohen, L. y Manion, L. (1990). *Métodos de Investigación Educativa.* Madrid: La Muralla.
- Colás, Mª P. y Buendía, L. (1994). *Investigación educativa.* Sevilla: Alfar.
- Colobrans, J. (2001). *El doctorando organizado.* Zaragoza: Mira Editores.
- CONSEJO SUPERIOR DE CÁMARAS DE COMERCIO, INDUSTRIA y NAVEGACIÓN DE ESPAÑA (1994). *Formación en centros de trabajo. Orientaciones generales para su desarrollo.* Madrid: CSC.
- CONSEJO SUPERIOR DE CÁMARAS DE COMERCIO, INDUSTRIA y NAVEGACIÓN DE ESPAÑA (1998). *Manual de Formación en Centros de Trabajo.* Madrid: CSC.
- CONSEJO SUPERIOR DE CÁMARAS DE COMERCIO, INDUSTRIA y NAVEGACIÓN DE ESPAÑA (1999). *Abandono y fracaso escolar en Formación Profesional. Algunas propuestas para mejorar los indicadores de resultados.* Madrid: CSC.
- Cook, T. D. y Reichardt, Ch. S. (Edts.) (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa.* Madrid: Morata.
- Corominas, E. (2001). "La transición a los estudios universitarios. Abandono o cambio en el primer año de Universidad". En *Revista de Investigación Educativa,* vol. 19, nº 1, pp. 127-151.

- Craig, R. L. (1993). *Training and Development Handbook.* New Yoork: McGraw-Hill.
- Del Río, E.; Jover, D. y Riesco, L. (1991). *Formación y empleo: estrategias posibles.* Barcelona: Paidós.
- De Pablo, A. (1994). "Inserción profesional de los jóvenes y reforma educativa". En *Revista de Educación*, nº 303, pp. 13-39.
- D'Iribarne, A. (1993). "Los investigadores y la información sobre la formación profesional a nivel europeo". En *Revista de Formación Profesional (CEDEFOP)*, nº 1, pp. 21-26.
- Echevarría, B. (1993). *Formación Profesional. Guía para el seguimiento de su evolución.* Barcelona: PPU.
- Eisner, E. W. (1998). *El ojo ilustrado. Indagación cualitativa y mejora de la práctica educativa.* Barcelona: Paidós.
- Espinilla, Mª L. (1993). "Diseño de evaluación para una Escuela-Taller". En *Herramientas*, nº 30, pp. 24-30.
- Estebaranz, A. (1994). *Didáctica e innovación curricular.* Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Falgueras, F. (1992). "Orientació professional i nou sistema d'FP. Educació tecnologico-professional per al '2000: motivacions, expectatives i prioritats". Ponencia presentada en *I Jornades sobre la Implantació dels Mòduls Professionals.* Barcelona: ICE-Universitat de Barcelona.
- Farriols, X.; Francí, J. e Inglés, M. (1994). *La Formación Profesional en la LOGSE.* Barcelona: ICE-Univ. Barcelona-Hoorsori.
- Farriols, X. e Inglés, M. (1993). *De l'escola a la feina.* Barcelona: Fundació Serveis de Cultura Popular-ICE Univ. Barcelona-Horsori.
- Fernández-Ballesteros, R. (Editora)(1996). *Evaluación de programas. Una guía práctica en ámbitos sociales, educativos y de salud.* Madrid: Síntesis.
- Fernández Cano, A. (1995). *Métodos para evaluar la investigación en psicopedagogía.* Madrid: Síntesis.
- Fernández Díaz, Mª J.; García, J. M.; Fuentes, A. y Asensio, I. (1991). *Resolución de problemas de estadística aplicada a las Ciencias Sociales (Guía práctica para profesores y alumnos).* Madrid: Síntesis.
- Fernández Enguita, M. (1990). *Educación, formación y empleo en el umbral de los noventa.* Madrid: Centro de Publicaciones del MEC.
- Ferrán, M. (2001). *SPSS para Windows. Análisis estadístico.* Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España.
- Ferrández, A. (1995). "Formación y creación de empleo". En *Herramientas*, nº 41, pp. 30-38.
- Ferrández, A.; Tejada, J.; Jurado, P.; Navío, A. y Ruiz, C. (Grupo CIFO)(2000). *El formador de Formación Profesional y Ocupacional.* Barcelona: Octaedro.
- Ferreres, V. (1991). "Conexiones Universidad-Centros: Acuerdos interinstitucionales y transmisión de conocimientos". En *Universitas Tarraconensis*, vol. I-II, pp. 107-120.
- Ferreres, V. (Coord.) (1997). *El desarrollo profesional del docente: Evaluación de los planes provinciales de formación.* Barcelona: Oikos-Tau.
- Ferreres, V.; Jiménez, B.; Barrios, Ch. y Vives, M. (1994). "El profesorado de enseñanza secundaria: perspectivas y problemas". En *Universitas Tarraconensis*, vol. II, pp. 111-124.
- Figuera, P. (1995). "Panorámica de la investigación sobre los procesos de inserción socio-profesional". En *Revista de Investigación Educativa*, nº 25, pp. 125-148.

- Forner, A. y Latorre, A. (1996). *Diccionario terminológico de investigación educativa y psicopedagógica.* Barcelona: EUB.
- Gairín, J.; Ferrández, A.; Tejada, J. y Navío, A. (Coords.) (1996). *Formación para el empleo.* Barcelona: NEO-3 Comunicación.
- Gambara, H. (1998). *Diseño de investigaciones. Cuaderno de prácticas.* Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España. 2ªEd.
- García Ferrando, M. (1994). *Introducción a la estadística en sociología.* Madrid: Alianza Universidad Textos.
- García Hoz, V. y Pérez Juste, R. (1989). *La investigación del profesor en el aula.* Madrid: Escuela Española.
- García Llamas, J. L.; Pérez Juste, R. y Del Río, D. (1992). *Problemas y diseños de investigación resueltos.* Madrid: Dykinson.
- Garona, P. (1994). "La enseñanza técnica y profesional: contradicciones y perspectivas". En *Herramientas*, nº 33, pp. 34-38.
- Goetz, J. P. y Lecompte, M. D. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa.* Madrid: Morata.
- Gómez, F. (1992). "La formación profesional en España: del Estatuto de 1928 a la LOGSE". En *Revista Española de Pedagogía*, nº 192, pp. 341-352.
- González Soto, A. P.; Ferreres, V. y Jiménez, B. (1988). *La enseñanza secundaria: estado de la cuestión.* Barcelona: ICE Univ. Barcelona-PPU.
- González Soto, A. P. (1996). "Las Nuevas Tecnologías en la Formación Ocupacional". En Gairín, J., Ferrández, A., Tejada, J. y Navío, A. (Coords.): *Formación para el empleo.* Barcelona: NEO-3 Comunicación, pp. 233-262.
- Guba, E. G. (1989). "Criterios de credibilidad en la investigación naturalista". En Pérez, A. y Gimeno, J. (Eds.): *La enseñanza: su teoría y su práctica.* Madrid: Akal, pp. 148-165. 3ªEd.
- Hernández, J. y López, A. (1998). *Formación profesional dual: una intervención reflexiva.* Valencia: NAU llibres.
- Jato, E. (1998). *La formación profesional en el contexto europeo. Nuevos desafíos y tendencias.* Barcelona: Estel.
- Jiménez, B.; González A.P. y Ferreres, V. (1989). *Modelos didácticos para la innovación educativa.* Barcelona: PPU.
- Jiménez, B. y Bernal, J. L. (1992). "El curso de la Formación Profesional". En *Cuadernos de Pedagogía*, nº 199, pp. 60-65.
- Jiménez, B. (1993). "Evaluación en la formación base: Alfabetización y enseñanza compensatoria". En Ferrández, A.; Peiro, J. y Puente, J. M. (Dtors.): *La evaluación en educación de las personas adultas.* Madrid: Diagrama, pp. 111-135.
- Jiménez, B. y Bernal, J.L. (1993). "La nueva Formación Profesional". En *Cuadernos de Pedagogía*, nº 219, pp. 91-97.
- Jiménez, B. (1996). *Claves para comprender la Formación Profesional en Europa y en España.* Barcelona: EUB.
- Jornet, J. M.; Suárez, J. M.; Ferrández, M. R. y González, J. (1990). "Influencia de la tradición de acogida de estudiantes en prácticas en el medio hospitalario en la valoración del profesorado de prácticas clínicas en la Facultad de Medicina de la Universitat de València". En *Revista de Investigación Educativa*, vol. 8, nº 16, pp. 635-641.
- Kuhrt, W. (1990). "Posibilidades y límites de la integración de la formación general y la formación profesional". En *Revista de Educación*, nº 292, pp. 239-254.

- León, O. y Montero, I. (1997). *Diseño de investigaciones. Introducción a la lógica de la investigación en Psicología y Educación.* Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España. 2ª Ed.
- Lizasoain, L. y Joaristi, L. (1995). *SPSS para Windows.* Madrid: Paraninfo.
- Lucena, R. (1999). *Historia de la educación en la España contemporánea.* Madrid: Acento Ed.
- Mairal, J. (1992). "Experiències d'aplicació d'MP. Programes de formació en pràctiques per a ingressar a Seat". Ponencia presentada en *I Jornades sobre la Implantació dels Mòduls Professionals.* Barcelona: ICE-Universitat de Barcelona.
- Marchesi, A. (Dtor.) y otros (Equipo REDES) (2000). "Variables predictoras de la calidad de la educación secundaria". En *Revista de Educación*, nº 323, pp. 395-420.
- Marhuenda, F. (1994). "La salida de la escuela y la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo". En *Revista de Educación*, nº 303, pp. 41-67.
- Marhuenda, F.; Cros, Mª José y Giménez, Elena (Coords.) (2001). *Aprender de las prácticas: didáctica de la formación en centros de trabajo.* Valencia: Universitat de Valencia.
- Marqués, M. (1992). "La participación de los interlocutores sociales en la toma de decisiones políticas en materia de educación". En *Revista de Formación profesional (CEDEFOP)*, nº 1, pp. 48-52.
- Martín, J. y Socorro, Mª (1998). *Formación en Centros de Trabajo y Transición a la Vida Laboral. Cuaderno práctico.* Madrid: Paraninfo.
- Martínez Arias, R. (1995). *Psicometría: teoría de los tests psicológicos y educativos.* Madrid: Síntesis.
- Martínez Usarralde, Mª J. (2001). *Formación profesional comparada.* Valencia: Tirant lo Blanch.
- Mas Lankowski, W. (1989). "El sistema dual, ¿o si no cuál?". En *Herramientas*, nº 3, pp. 29-38.
- Mateo, J.; Escudero, T.; Miguel, M. De; Ginés, J. y Rodríguez, S. (1996). *Evaluación del Profesorado de Secundaria.* Barcelona: Cedecs Ed.
- McKenna, B.; Nevo, D.; Stufflebeam, D. y Thomas, R. (1998). *Guía profesional para la mejora de los sistemas de evaluación del profesorado.* Bilbao: Mensajero.
- McKernan, J. (1999). *Investigación-acción y currículum.* Madrid: Morata.
- MEC (1979). *Temas de investigación educativa.* Madrid: Servicio de Publicaciones del MEC.
- MEC (1988). *Proyecto para la reforma de la educación técnico profesional. Propuesta para debate.* Madrid: MEC.
- MEC (1992). *Plan de Reforma de la Formación Profesional.* Madrid: MEC.
- Medina, A. (1991). *Teoría y métodos de evaluación.* Madrid: Cincel.
- Medina, A. y Villar, L. M. (Coords.) (1995). *Evaluación de Programas Educativos, Centros y Profesores.* Madrid: Universitas.
- Mohr, L. B. (1992). *Impact analysis for program evaluation.* Newbrury Park, California: Sage.
- Noriega, J. y Muñoz, A. (1996). *Los indicadores de evaluación del centro docente.* Madrid: Escuela Española.
- Núñez, L. (1991). *Educación y trabajo.* Sevilla: Preu-Spínola.
- Oliva, J. (1996). *Crítica de la razón didáctica.* Madrid: Playor Educación.
- Ortega, M.; López, J. y Cano, J. S. (1994). *Guía para alumnos en la nueva Formación Profesional.* Madrid: Escuela Española.
- Peralta, F. J. y Sánchez, Mª D. (1998). *El plan de evaluación: instrumentos.* Madrid: Escuela Española.

- Pérez Juste, R. (1991). *Pedagogía experimental.* Madrid: UNED.
- Pérez Juste, R.; López, F.; Peralta, Mª D. y Municio, P. (2001). *Hacia una educación de calidad. Gestión, instrumentos y evaluación.* Madrid: Narcea. 2ª Ed.
- Pérez López, C. (2001). *Técnicas Estadísticas con SPSS.* Madrid: Pearson Education-Prentice hall.
- Pineda, P. (Coord.) (2002). *Pedagogía laboral.* Barcelona: Ariel Educación.
- Pont, E. (1989). *Bases curriculares de la Formación Ocupacional.* Tesis doctoral. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Postic, M. y De Ketele, J. M. (1992). *Observar las situaciones educativas.* Madrid: Narcea.
- Ramírez, O.R. (2003). *Evaluación comparativa de programas de formación ocupacional Barcelona-Táchira.* Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Resines, D. y Peralta, F. (1992). "Experiències d'aplicació dels Mòduls Professionals". Ponencia presentada en *I Jornades sobre la Implantació dels Mòduls Professionals.* Barcelona: ICE-Universitat de Barcelona.
- Retuerto, E. (1996). "La formación profesional en la Unión Europea: desarrollo y perspectivas". En Gairín, J., Ferrández, A., Tejada, J. y Navío, A. (Coords.): *Formación para el empleo.* Barcelona: NEO-3 Comunicación, pp. 13-18.
- Rial Sánchez, A. y Zabalza, M.A. (1990). "Análisis de necesidades en formación profesional y acceso al empleo". En *Revista de Investigación Educativa,* vol. 8, nº 16, pp. 265-270.
- Rial Sánchez, A. y Santos, M. A. (1998). "El factor del trabajo como eje para la elaboración de planes de formación del profesorado en enseñanzas técnicas". En *Revista de Educación*, nº 316, pp. 241-254.
- Rodríguez, G. (1990). "El proyecto de inteligencia Harvard: su aplicación en los centros del Programa de Educación Compensatoria de la provincia de Cádiz". En *Revista de Investigación Educativa*, vol. 8, nº 16, pp. 409-417.
- Rodríguez, G.; Gil, J. y García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Aljibe.
- Román, M. y otros (1995). "Las prácticas en empresas de los alumnos de la Universidad de Sevilla". En *Revista de enseñanza universitaria*, nº 9, pp. 19-37.
- Ruiz Olabuénaga, J. I.; Aristegui, I. y Melgosa; L. (1998). *Cómo elaborar un proyecto de investigación social.* (Cuadernos monográficos del ICE, nº 7). Bilbao: Universidad de Deusto.
- Ruiz Olabuénaga, J. I. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa.* Bilbao: Universidad de Deusto. 2ªEd.
- Sánchez Carrión, J. J. (1995). *Manual de análisis de datos.* Madrid: Alianza Ed.
- Sánchez Fierro, J. (1990). "Cambios en la Formación Profesional". En *Cuadernos de Pedagogía*, nº 177, pp. 66-67.
- Sierra Bravo, R. (1991). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios.* Madrid: Paraninfo.
- Sierra Bravo, R. (1994). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica.* Madrid: Paraninfo.
- Sobrado, Luis (1999). *Orientación e intervención sociolaboral.* Barcelona: Estel.
- Stake, R. E. (1998). *Investigación con estudio de casos.* Madrid: Morata.
- Stevens, J. (1986). *Applied multivariate statistics for the social sciences.* Hillsdale, New Jersey: Laurence Ereldaum Asociates.
- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación.* Barcelona: Paidós.

- Torre, S. De La (1994). *Innovación curricular. Proceso, estrategias y evaluación.* Madrid: Dykinson.
- Torre, S. De La (1998). *Cómo innovar en los centros educativos. Estudio de casos.* Madrid: Escuela Española.
- Torres, T. (2000). "Cambios y tendencias de la formación en España, del primer al segundo Programa Nacional de Formación Profesional". En *Revista de Educación*, nº 322, pp. 341-354.
- UNESCO (2000). *El derecho a la educación. Hacia una educación para todos a lo largo de la vida.* Madrid: Santillana.
- Valdivia, C. (1992). *La orientación y la tutoría en los centros educativos: Cuestionario de evaluación y análisis tutorial (C.E.A.T.).* Bilbao: Mensajero.
- Varios Autores (1990). "Educación, formación y empleo en el umbral de los noventa" (Tema monográfico). En *Revista de Educación*, nº 293.
- Varios Autores (1992). *Descripción del sistema de Formación Profesional en España.* Madrid: CEDEFOP.
- Varios Autores (1999). "Pedagogía laboral y formación en la empresa". En *Revista Complutense de Educación*, vol. 10, nº 1.
- Viladot, G. (1992). *Proyección profesional del pedagogo en la empresa. Apuntes para una pedagogía empresarial.* Tesis doctoral. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Villar Angulo, L. M. (Coord.) (1994). *Manual de entrenamiento: Evaluación de procesoso y actividades educativas.* Barcelona: PPU.
- Walker, R. (2002). *Métodos de investigación para el profesorado.* Madrid: Morata. 3ª Ed.
- Weegmann, I. (1992). "El papel del Estado y de los interlocutores sociales en la formación profesional". En *Revista de Formación Profesional (CEDEFOP),* nº 1, pp. 58-62.
- Wilson, J. D. (1992). *Cómo evaluar la calidad de la enseñanza.* Barcelona: Paidós-MEC.
- Wittrock, M. C. (Edt.) (1989). *La investigación de la enseñanza I, II, III.* Barcelona: Paidós-MEC.
- Zabalza, M. A. (1993). "La formación en alternancia como respuesta a la relación teoría-práctica: dilemas curriculares surgidos en la experiencia de los últimos años". En Montero, L. y Vez, J. M. (Eds*.): Las didácticas específicas en la formación del profesorado (I).* Santiago de Compostela: Tórculo.
- Zurita, Fco. J. (1995). "La evaluación del educando y del docente como estrategia de cambio e innovación en el aula, un motivo de reflexión". En *Universitas Tarraconensis*, vol. IV extraordinario, pp. 43-46.
- Zurita, Fco. J. (1995). *Evaluación de las prácticas en alternancia "dual" y de las de FP reglada.* Tesis de licenciatura policopiada y encuadernada. Departamento de Pedagogía de la Universidad Rovira i Virgili (URV) de Tarragona.

ANEXOS

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO I: Cuestionario de alumnos

ANEXO II: Cuestionario de profesores

ANEXO III: Cuestionario de tutores de empresa

ANEXO IV:Registro de entrevistas y significado de las categorías o variables de las mismas

ANEXO V: Marco jurídico considerado

ANEXO VI: Nomenclator de divisiones y agrupaciones de la licencia fiscal empleadas en el apartado de industria (Cámaras de Comercio e Industria)

ANEXO VII: Relación de documentos más relevantes en la gestión del módulo de FCT

ANEXO VIII: Mapas de la FP en Zaragoza y geográfico de la provincia