

Recomanacions en matèria d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya



Consell de Relacions
Laborals de Catalunya
Comissió de Seguiment
de la Contractació Laboral



Recomanacions en matèria d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya

CRL
Consell de Relacions
Laborals de Catalunya
Comissió de Seguiment
de la Contractació Laboral

Recomanacions en matèria d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya

Edició:

© 2018 Consell de Relacions Laborals de Catalunya crl.gencat.cat

Elaboració i redacció:

Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Coordinació:

Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Maquetació:

Empresa d'Economia Social Apunts

ISBN:

978-84-393-9724-3

Barcelona, juliol de 2018



Avis legal: Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement -No comercial- Sense obres derivades 3.0 de Creative commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial. La llicència completa es pot consultar a: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Elaboració:

Membres de la Comissió de Seguiment de la Contractació laboral del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Presideix:

Enric Vinaixa i Bonet, director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

• **Per CCOO:**

Romina García Inglés

Juan Manuel Tapia Rubio

• **Per la UGT:**

Noèlia Marín García

José Antonio Pasadas Muñoz

En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

• **Per FOMENT:**

Javier Ibars Álvaro

Mireia Recio Ortega

• **Per PIMEC:**

Sílvia Miró Martín

• **Per FEPIME**

Josep Pascal Calabuig

En representació de la Generalitat de Catalunya:

M. Àngels Cuadrada Basquens

Ariadna Rectoret Jordi

Víctor Serna Mont-Rós

Elaboració

Suport tècnic de la secretaria general del Consell de Relacions Laborals:

Francesc Gibert Badia

Membres del Grup Tècnic de Models i Iniciatives d'Aprenentatge i Pràctiques en la Formació Professional:

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

• **Per CCOO:**

Eduard Requena Amadas

• **Per la UGT:**

Eva Gajardo Rodríguez / Jesús Martín Rivera

En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

• **Per FOMENT:**

Yésika Aguilar Granados / Iris Molina Ávila

• **Per PIMEC:**

Sílvia Miró Martín

• **Per FEPIME:**

Josep Pascal Calabuig

En representació de la Generalitat de Catalunya:

Conxita Celaya Miralles

Suport tècnic de la secretaria general del Consell de Relacions Laborals:

Francesc Gibert Badia

Índex

1. Introducció	7
2. L'aprenentatge i les pràctiques en la formació professional a Catalunya: perfil i concreció institucional	10
2.1. Fenòmens i marcs reguladors de l'aprenentatge i les pràctiques a Catalunya	10
2.2. Experiències i variables estratègiques per a l'impuls i la consolidació de l'aprenentatge i les pràctiques a Catalunya	14
3. Recomanacions en matèria d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya	24
3.1. Definició contrastada i contextualitzada de l'aprenentatge i de les pràctiques	24
3.2. Línies d'actuació necessàries per a la millora de l'aprenentatge i les pràctiques	27

— 01

Introducció

El Consell de Relacions Laborals de Catalunya és un òrgan tripartit i paritari integrat per l'Administració de la Generalitat i les organitzacions sindicals (CCOO i UGT) i empresarials (FOMENT, PIMEC i FEPIME) més representatives de Catalunya, i té dues finalitats bàsiques:

1. Donar cobertura amb caràcter estable a la participació institucional dels agents socials, i
2. Fomentar i facilitar la cooperació i el diàleg permanents entre les organitzacions sindicals i empresarials entre si per propiciar acords i fomentar la millora de la negociació col·lectiva, i entre aquestes organitzacions i l'Administració de Catalunya, per modernitzar el sistema de relacions laborals de Catalunya.

El Consell integra la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral com a òrgan especialitzat, amb l'objectiu d'impulsar l'anàlisi de la dinàmica de l'ocupació i fomentar el debat sobre aspectes estratègics del mercat del treball a Catalunya. La Comissió es dota de grups tècnics per a l'abordatge de temes específics d'especial importància per a l'assoliment dels seus objectius.

El Pla de treball de 2017 de la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral del Consell de Relacions Laborals preveu elaborar recomanacions en matèria d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional. Per això, la Comissió decideix derivar la seva formulació al Grup Tècnic de Models i Iniciatives d'Aprenentatge i Pràctiques en la Formació Professional a Catalunya (GT, d'ara endavant).

El GT està integrat per persones representants dels agents socials membres del Consell de Relacions Laborals, i compta amb la col·laboració i el suport de persones representants del Servei d'Ocupació de Catalunya.

Durant els darrers dos anys, el GT ha dut a terme un treball d'anàlisi¹ que evidencia que els itineraris formatius en competències professionals que

¹ Aquesta anàlisi es troba a Consell de Relacions Laborals (2017). Informe sobre models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya. Barcelona: Consell de Relacions Laborals.

vinculen i, de manera especial, permeten combinar i coordinar experiències al centre educatiu o formatiu i a l'empresa, han adquirit un creixent protagonisme en les intervencions per a la millora de l'ocupabilitat en els països més industrialitzats. La capacitat de resposta davant de l'atur juvenil, els reptes del reciclatge professional o els creixents desequilibris entre ofertes i demandes de qualificacions, s'explica en bona mesura en funció del disseny i la implementació institucional d'aquest tipus d'experiències.

Les actuacions en aquesta matèria a Catalunya, i les regulacions que les defineixen, són relativament noves. Tot i el seu curt període de desenvolupament, trobem una àmplia diversitat d'iniciatives, amb formats, agents i lògiques de funcionament del tot variades, i fins i tot són distingibles casos que poden ser entesos com de bones pràctiques, és a dir, exemplars i referents per dissenyar accions futures.

En l'actual context laboral, la millora de l'ocupabilitat depèn sense cap mena de dubte d'aquestes accions professionalitzadores i, per tant, s'ha considerat oportú des del Consell de Relacions Laborals impulsar la reflexió sobre els canvis necessaris per aconseguir unes experiències d'aprenentatge i pràctiques eficaces.

El GT parteix de la premissa segons la qual la capacitat de formular recomanacions eficaces depèn primer de tot d'assolir consensos en determinats aspectes.

Un primer consens és sobre la descripció concreta d'aquests processos en el país. És convenient anar més enllà de la delimitació de les pautes més distintives de la regulació vigent i focalitzar-se sobretot en analitzar com es configuren unes dinàmiques de concrecions i resultats diversos a la realitat catalana; dinàmiques les quals, sovint, van més enllà de la norma o exploren vies legals i reglamentàries aparentment menors, però, tot i així, obtenen rèdits molt positius.

Una segona gran línia de treball és consensuar una definició acurada de les experiències més distintives i productives d'aprenentatge, pràctiques i, en especial, de formació dual. Així mateix, cal delimitar els trets sistèmics i de caire organitzatiu que han de caracteritzar el bon disseny d'aquestes experiències professionalitzadores.

D'acord amb aquestes consideracions, les propostes del GT s'han dividit en dos grans apartats. El primer se centra a formular una diagnosi de la situació a Catalunya en l'actualitat. El segon defineix els formats que presenten més potencial, i delimita totes les millores institucionals i organitzatives necessàries per impulsar accions que puguin reeixir.

Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral

Consell de Relacions Laborals de Catalunya

— 02

L'aprenentatge i les pràctiques en la formació professional a Catalunya: perfil i concreció institucional

El GT ha analitzat les experiències que, des de la perspectiva de la Unió Europea, es defineixen com a pràctiques i aprenentatge, i que es duen a terme en la formació professional de l'àmbit educatiu —finalització de la secundària i formació professional inicial—, les accions de formació per a l'ocupació i també en el marc dels contractes i experiències laborals amb efectes formatius i no merament productius.

La metodologia de treball s'ha basat en l'anàlisi de documentació acadèmica, legal i política i, en especial, en la realització d'entrevistes, grups de debat amb persones expertes i representants de casos de bones pràctiques, i en unes conclusions elaborades per una persona experta de la resta d'aportacions. Aquestes fonts d'informació han estat referenciades pels diversos agents que integren el GT.

2.1. Fenòmens i marcs reguladors de l'aprenentatge i les pràctiques a Catalunya

D'acord també amb les definicions comunitàries més referenciades en aquests debats, com són ara especialment les provinents de la Comissió Europea, les pràctiques són unes activitats de formació pràctica que els i les alumnes de formació professional fan en empreses o altres centres de treball.

Les característiques que les defineixen es recullen al quadre següent:

Quadre 1. Les dimensions del concepte de pràctiques. Comissió Europea

1. Abast	Complement d'un programa educatiu o un curriculum vitae individual.
2. Objectiu	Experiència en la pràctica documentada.
3. Nivell de qualificació	Les pràctiques formen part dels programes de tots els nivells del Marc europeu de qualificacions (European Qualifications Framework, EQF), habitualment de la preformació professional, l'educació superior i després de la graduació (de vegades obligatòria).
4. Contingut	Orientades a la feina o a la carrera professional, i a l'assoliment de coneixements, competències i destreses d'una ocupació o professió.
5. Aprenentatge al lloc de treball	Generalment completen la part formativa o es fan com un extra opcional.
6. Durada	Variable: curta o mitjana, generalment de menys d'un any.
7. Tipus de vinculació	Sovint a través d'un conveni entre l'empresa i l'escola, de vegades amb l'estatus de voluntariat o sense un estatus clarament definit.
8. Compensació	Remuneració variable, sovint sense compensació. Remuneració no regulada.
9. Governança	Sense regulació o amb una regulació molt parcial.
10. Actors implicats	Persones, empreses, estats i institucions educatives.

Font: Apprenticeship and traineeship schemes in EU27: key success factors. A guidebook for policy planners and practitioners. Brussel·les: Comissió Europea, 2013.

— 02

L'aprenentatge i les pràctiques en la formació professional a Catalunya: perfil i concreció institucional

Segons la terminologia més actualitzada de la Comissió Europea, l'aprenentatge es pot definir com aquella activitat pràctica que els aprenents i les aprenentes fan en empreses o altres centres de treball, quan cursen formació professional inicial o per a l'ocupació en modalitat d'alternança o amb formació dual.

Els trets d'aquesta activitat es poden diferenciar en les dimensions següents.

Quadre 2. Les dimensions del concepte d'aprenentatge. Comissió Europea

1. Abast	Perfil de formació o qualificació professional.
2. Objectiu	Obtenció de la qualificació professional o el perfil professional (QP).
3. Nivell de qualificació	Generalment, el nivell 3-5 del Marc europeu de qualificacions (European Qualifications Framework, EQF).*
4. Contingut	Assoliment del conjunt de coneixements, competències i destreses d'una ocupació.
5. Aprenentatge al lloc de treball	Igual d'important que la part formativa.
6. Durada	Determinada: de mitjana a llarga durada, generalment fins a quatre anys.
7. Tipus de vinculació	Estatus de persona treballadora, sovint com a aprenent-treballadora o contractada.
8. Compensació	Segons la negociació col·lectiva o la que estableix la llei. Prestació per aprenentatge, que té en compte els costos nets i els beneficis per a la persona treballadora i l'empresa.
9. Governança	Fortament regulat, sovint sobre la base de la negociació tripartida.
10. Actors implicats	Sovint els agents socials i els proveïdors de formació.

*A Catalunya i Espanya equivalen als nivells que van de l'1 al 3 del Catàleg de qualificacions professionals vigent a Catalunya. Apprenticeship and traineeship schemes in EU27: key success factors. A guidebook for policy planners and practitioners. Brussel·les: Comissió Europea, 2013.

A Catalunya aquest conjunt d'experiències fa referència especialment a iniciatives pròpies o associades a:

1. La formació en alternança simple i dual en la formació professional inicial (cicles formatius de grau mitjà i superior).
2. La formació en alternança i dual en la formació per a l'ocupació, també tant la indicada –i majoritària– en el Catàleg de qualificacions professionals estatal o català, com l'oferta formativa no associada al Catàleg.
3. La formació en centres de treball obligatòria de la formació professional inicial (cicles formatius de grau mitjà i superior) necessàries per obtenir un títol de formació professional.
4. Les pràctiques formatives obligatòries en la formació per a l'ocupació, condició necessària per a l'obtenció d'un certificat de professionalitat.
5. Els contractes formatius: a) contracte per a la formació i l'aprenentatge; b) contracte a temps parcial amb vinculació formativa, i c) contracte en pràctiques.
6. La pràctica no laboral.
7. La beca.
8. El voluntariat.

Tot aquest conjunt d'experiències ha sofert en els darrers temps l'impacte de noves regulacions en diferents marcs i nivells, com s'ha tractat de manera detallada en l'informe realitzat pel GT. Per bé que són regulades o utilitzades pel conjunt del Sistema de Formació i Qualificacions Professionals, el marc del sistema educatiu, per una banda, i el marc del sistema laboral (normes legals i les derivades de la negociació col·lectiva), de l'altra, han establert disposicions i directrius pròpies. Així mateix, hi ha orientacions polítiques i normativa d'àmbit

comunitari, estatal i català recents per a cada un aquests nivells, de manera que cada marc territorial té les seves particularitats en relació amb els drets i deures i recursos associats.

2.2. Experiències i variables estratègiques per a l'impuls i la consolidació de l'aprenentatge i les pràctiques a Catalunya

La mera descripció d'aquestes dinàmiques a Catalunya en l'actualitat és un exercici que presenta una gran dificultat. El consens entorn de la importància conferida a aquestes experiències no s'ha traduït, tanmateix, a disposar d'eines de recerca i avaluació, amb els corresponents indicadors i especialment sobre la inserció laboral i la seva qualitat, que aportin informació de bona font per a totes les qüestions d'interès. Tota anàlisi i, en darrer terme, valoració, pot presentar problemes de rigor.

D'acord amb l'informe elaborat per part del GT, hi hauria un seguit d'elements que poden ajudar a interpretar la situació catalana i, en especial, detectar aquelles variables que poden garantir l'impuls i l'èxit de les pràctiques i l'aprenentatge.

Les experiències formatives a Catalunya difícilment poden ser diferenciades i, en especial, jerarquitzades en funció del seu impacte formatiu, qualificador i, en darrer terme, professionalitzador.

Cada actuació pot tenir la seva importància i impacte positiu en funció de diferents variables; en especial, el nivell de qualificació objecte d'aprenentatge per part de l'alumnat i persones aprenentes i les coordenades sectorials i territorials en què l'actuació es desenvolupa. Per descomptat, els factors de conjuntura socioeconòmica i l'estat concret de les polítiques públiques formatives i laborals són elements també essencials per entendre la configuració i dinàmica de cada iniciativa.

— 02

L'aprenentatge i les pràctiques en la formació professional a Catalunya: perfil i concreció institucional

En darrer terme, a partir de l'informe realitzat pel GT, no és correcte parlar d'un model únic o d'iniciatives preferents.

Això no obstant, hi ha una certa perspectiva comuna per part de les persones entrevistades i els casos de bones pràctiques analitzats en relació amb els factors que ajuden a un millor disseny i implementació d'aquest conjunt ampli d'experiències. Per descomptat, aquest exercici de generalització no eximeix de la necessitat de conèixer la lògica de cada possible experiència d'aprenentatge o pràctiques per valorar els seus punts forts i febles i, en especial, jutjar si són iniciatives referents.

En línies generals, els diferents agents entrevistats coincideixen en la necessitat d'analitzar de manera específica la participació de les microempreses, petites i mitjanes empreses, les quals suposen el 95% del teixit productiu del país. Hi ha estudis per al cas català que argumenten que les relacions laborals més pròximes i personalitzades pròpies d'aquest perfil d'empresa faciliten un èxit formatiu superior. Tanmateix, la manca de recursos i estructura dificulta sovint la seva participació en aquests processos. Tot apunta a que caldrien directives reguladores i assignacions de recursos específiques en el pla sistèmic/institucional i, així mateix, suports concrets d'organitzacions i estructures intermèdies per a aquest col·lectiu empresarial.

L'estructura dels centres formatius no s'ha adaptat de manera òptima als nous i estratègics reptes a la formació professionalitzadora que plantegen els models i iniciatives de pràctiques i aprenentatge. Per revertir la situació, tot indica que també caldrien noves normes i dotacions pressupostàries específiques i necessàriament més participació d'organitzacions i estructures vinculades al món productiu en aquests processos d'aprenentatge tan significatius.

La capacitat de generar innovacions, consensos i, així mateix, aportar experiència i recursos per part dels agents socials i els òrgans de diàleg i

participació social és un element fonamental per a una millor definició de les coordenades macroinstitucionals en què es desenvolupen aquests processos i, en especial, també per a la generació de pràctiques corresponsables i mancomunades, l'assoliment d'estàndards de qualitat, facilitar l'adopció de les perspectives sectorials i territorials i la definició de la figura del/de la tutor/a de centre educatiu/formatiu i empresa. La negociació col·lectiva sectorial a escala autonòmica i als nivells de territoris inferiors pot jugar un paper molt important en aquest aspecte.

És també fonamental el reconeixement i l'enfortiment per part de la societat del paper formatiu de les empreses, que ha de contribuir a valorar més la formació com a una inversió i no pas com a un cost. Per descomptat, el seu perfil i capacitat serà molt dependent de l'estructura organitzativa i recursos materials disponibles, així com de factors externs com la seguretat jurídica i, en especial, la corresponsabilitat dels diferents actors implicats.

Aquest conjunt de variables es poden resumir en dos grans blocs i corresponen a diverses qüestions que es resumeixen a la taula següent i es detallen tot seguit:

1. Factors institucionals

- lideratge de l'Administració
- participació dels agents socials
- despesa pública
- redacció, coherència i operativitat de les disposicions normatives
- planificació i avaluació de les polítiques públiques
- coordinació d'agents i processos institucionals
- desplegament de les recents lleis sectorials
- criteris legals en la selecció dels aprenents
- criteris legals en la inclusió de col·lectius sociolaborals

2. Factors organitzatius

- corresponsabilitat, compromís i confiança entre els agents protagonistes
- estructures de cooperació per disposició i assignació de recursos
- estàndards de qualitat
- perspectiva sectorial i territorial i disseny i implementació d'accions
- tutoria de centre educatiu/formatiu
- tutoria d'empresa
- flexibilitat en el currículum educatiu i en el calendari i horari lectiu
- participació d'agents socials en centres educatius/formatius
- tipus de vinculació entre l'aprenent o l'aprenenta i l'empresa

2.2.1. Factors institucionals

Un primer bloc d'elements d'especial interès fa referència a qüestions d'ordre institucional i, en darrer terme, molt condicionades pel disseny i la implementació política d'aquestes actuacions.

En aquest darrer sentit, malgrat que es constati i es valorin les darreres iniciatives polítiques i regulacions i, així mateix, es consideri adient la diversitat consubstancial d'aquesta via de formació professional, hi ha una crítica recurrent a la necessitat de fomentar i coordinar millor aquest conjunt d'experiències de pràctiques i aprenentatge. En darrer terme, s'assevera que els escenaris futurs dependran molt de la concreció d'aquests factors d'ordre estructural.

Més concretament, a excepció del creixent impuls i prestigi en els darrers anys de la formació professional, els factors sistèmics són sovint entesos com a poc satisfactoris.

En aquest sentit, caldria considerar:

1. L'Administració ha de liderar el desplegament concret de les regulacions i les polítiques públiques.
2. El diàleg i la participació social dels agents socials és fonamental per al disseny i la implementació d'aquestes iniciatives professionalitzadores.
3. És necessari augmentar la despesa pública en aquestes formacions.
4. La inseguretat jurídica derivada de la redacció, la coherència entre els diferents marcs reguladors i l'operativitat tècnica de les normes, en especial la complexitat dels tràmits administratius.
5. La planificació estratègica amb objectius preestablerts i avaluable de les polítiques públiques formatives i d'ocupació ha d'esdevenir un puntal del sistema.
6. Millorar la planificació, sobretot gràcies a la realització d'exercicis de perspectiva sistemàtica i vinculant, per assegurar un adequat encaix d'oferta i de demanda de llocs de treball i, en cas de controvèrsies, basar les dinàmiques de debat i cerca de consens amb el detall dels possibles escenaris de futur que s'obren davant de determinades ofertes de formació professional.
7. Fer efectiu el desplegament de les lleis 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificació professional, i 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.
8. És necessari millorar la coordinació d'agents i processos que sustenten el sistema de formació i qualificació professional i, en especial, en relació amb el coneixement i la consecució de les equivalències d'acreditacions de competència professional.

Hi ha marges de millora viables a curt termini per redefinir aquesta darrera

situació. Cal millorar, així, la informació, l'orientació i l'acompanyament a l'alumnat i persones amb necessitats formatives, als centres educatius/ formatius i a les empreses, sobre la formació i la qualificació professional i, en especial, les experiències de pràctiques i aprenentatge.

També és especialment idoni considerar els objectius i la terminologia del sistema de formació i qualificacions professionals. En darrer terme, s'ha de donar més valor als títols i certificats de professionalitat i conèixer, difondre i, si escau, incentivar els mecanismes d'equiparació per acreditar i impulsar la formació en competències professionals per a l'exercici d'una determinada ocupació.

9. La selecció de persones i, en darrer terme, el perfil de l'alumnat/el col·lectiu aprenent amb necessitats formatives per a cada itinerari professionalitzador requereix anàlisis i valoracions concretes en el pla institucional. La no adequació del perfil de persona amb el projecte pot ser un element bàsic per estimar la conveniència d'endegar projectes d'activitats d'aquesta naturalesa o seguir-los.

Per això, s'ha defensat per part d'algunes persones expertes la no idoneïtat de seleccionar l'alumnat de manera exclusiva per part del centre educatiu/ formatiu. També es poden advertir possibles problemes de segmentació i, fins i tot, de dualitat, entre centres formatius/educatius, productius i alumnat, que puguin afectar de manera negativa bona part dels objectius d'aquestes iniciatives, en especial l'ajuda als col·lectius empresarials i laborals més necessitats d'iniciatives i recursos públics.

10. Semblen ser també negatives les restriccions legals a la participació de determinats grups d'edats en aquestes experiències. Es limiten sovint a la població jove i exclouen col·lectius d'adults, els quals cada cop més poden necessitar aquests tipus d'experiències formatives en processos de reconversió o transició professional.

2.2.2. Factors organitzatius

Hi ha un segon bloc de factors associats a la planificació i coordinació conjunta de les diferents organitzacions i agents que normalment protagonitzen aquests projectes. Les variables explicatives d'aquestes qüestions són també diverses. La majoria han estat plantejades per totes les persones entrevistades per elaborar l'informe en què es basen aquestes recomanacions. Segons els agents del Consell de Relacions Laborals, totes aquestes variables, independentment del grau de consens en aquella anàlisi prèvia, són rellevants per entendre aquest bloc de factors sobre l'organització i execució de les experiències de pràctiques i aprenentatge.

Hi ha diferents experiències de bones pràctiques molt interessants i seria viable poder ampliar les iniciatives de perfil amb més èxit. En qualsevol cas, són sobretot experiències fortament basades en la implicació i l'acció voluntària. Així mateix, hi ha un segon bloc de factors d'índole organitzativa dependents en bona mesura de cada entitat individual: centre educatiu/formatiu i empresa.

El marge de maniobra dels centres educatius/formatius i les empreses en introduir canvis en aquestes qüestions és limitat i presenta moltes mancances organitzatives de flexibilitat i de disposició de recursos.

1. La corresponsabilitat i, en darrer terme, el compromís i la generació de confiança entre els agents i persones implicades en aquests processos és condició necessària per a l'èxit d'aquestes iniciatives. Tot procés que generi dinàmiques de suma negativa o importants riscos és difícil d'iniciar-se i, en darrer terme, de reproduir-se. Al contrari, les lògiques de suma positiva, de guanyar-guanyar (*win-win*), tant per als alumnes i treballadors i els centres educatius/formatius com per a les empreses són fonamentals per a l'èxit d'aquests projectes. Per a la viabilitat d'aquests programes, esdevé fonamental la definició

i consecució d'objectius clars, d'entre els quals cal destacar: la reducció de costos de selecció de personal; guanyar visibilitat social per part de l'empresa; la possibilitat de retorns productius per part de l'alumnat durant els darrers estadis de l'etapa formativa; la creació d'un planter de professionals per al sector i el territori; la millora de l'ocupabilitat de les persones aprenentes amb guanys en competències professionals específiques i transversals en el mercat de treball, i la millora en la consecució dels èxits professionalitzadors dels centres formatius/educatius. Per descomptat, els riscos més remarcables que cal evitar són: l'ús productiu fraudulent de les persones objecte de pràctica o aprenentatge; l'especialització en aprenentatge de competències específiques, idiosincràtiques, d'una empresa; la no explicitació de manera clara o la falta de transparència dels objectius de les parts implicades; la competència deslleial entre empreses pel que fa a esforços i costos formatius i usos productius dels aprenents i, en darrer terme, es remarca el risc de la no consecució dels objectius institucionalment definits, com pot ser un empitjorament de la percepció social dels itineraris de formació professional per a les persones potencialment menys ocupables. En aquest sentit, cal implicar les famílies i la societat, en general, perquè coneguin i valorin més la formació professional.

2. És fonamental la cooperació entre agents institucionals que permetin la disposició de recursos materials i humans i, així mateix, un adequat flux d'informació sobre les necessitats, possibilitats i resultats de les iniciatives que, en darrer terme, faciliti les decisions racionals. Qüestions estratègiques com la disposició de maquinària puntera i normalment molt cara, les oportunitats que s'ofereix al professorat de formació professional de conèixer els avenços organitzatius i tècnics punters in situ a les empreses del seu entorn, la possibilitat de l'alumnat de conèixer diferents realitats empresarials del sector, les garanties de no captació d'aprenents per part d'empreses no formadores, o una correcta i transparent demarcació de tasques i estadis formatius i

productius en projectes que afecten diverses empreses són qüestions ben definides i/o abordades en molts projectes que es basen en la cooperació recurrent entre diferents agents educatius i productius. De fet, la realització d'una acció mancomunada és condició necessària per fer viable la consecució dels objectius bàsics abans ressenyats de centres educatius/formatius, empreses i persones potencialment treballadores.

3. Les accions de pràctiques i aprenentatge s'han de regir per uns determinats estàndards i nivells de qualitat. En cas contrari, es poden generar frustracions que poden ser especialment contraproductives, més que no pas incentivadores, per a la consolidació d'accions innovadores. L'avaluació dels resultats i les accions de millora permanent i de suport a tots els agents implicats són elements bàsics per a la determinació i l'assoliment d'aquests límits d'excel·lència.
4. La perspectiva sectorial i territorial en el disseny i la implementació d'aquestes accions és bàsica per a la determinació d'objectius, possibilitats i metodologia. Són sovint així les accions desenvolupades en el marc del clúster i de cadenes productives associades a una gran empresa, que responen a les necessitats i possibilitats d'aquests agents, les que presenten unes millors garanties d'innovació i assoliment d'aquests projectes en el format de l'aprenentatge.
5. El paper i, en especial, els recursos de la persona tutora de centre, són elements essencials que expliquen l'èxit d'un programa d'aquesta naturalesa. Sovint qüestions com la formació inadequada, la sobrecàrrega de treball, l'escassa xarxa de relacions amb el teixit productiu o la mera falta de reconeixement organitzatiu i social en la figura de la persona tutora són aspectes que es consideren importants per entendre la inadequada definició d'aquests projectes. L'èxit sovint és proporcional a la dedicació i qualitat dels serveis de suport en el centre educatiu/formatiu d'informació, orientació i acompanyament a les persones treballadores i les empreses.

6. Així mateix, és també fonamental el perfil i les capacitats de la persona tutora d'empresa. Aquesta figura sovint respon essencialment a les seves funcions primàries merament productives, i la seva orientació formadora, habitualment per restriccions funcionals i organitzatives, queda en un segon pla. El seu paper és fonamental per assolir els objectius d'aprenentatge. Així com es planteja per a la tutoria de centre educatiu/formatiu, també caldria redefinir en profunditat les condicions en què es desenvolupa l'activitat de la tutoria d'empresa.
7. Dotar de més flexibilitat el currículum educatiu/formatiu tant pel que fa als continguts com a la jornada i els calendaris lectius és un aspecte també destacat en el treball de camp que fonamenta l'informe del GT. Es demana així una major capacitat de definició dels objectius formatius per part de l'empresa, i considerar les possibilitats de conciliació de la vida professional i personal de l'alumnat.
8. És necessari l'establiment de canals formals de participació dels agents socials en els centres educatius/formatius. Els consells de formació i empresa que regula la Llei 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificació professionals, haurien de ser el canal preferent.
9. Finalment, el tipus de vinculació entre alumnat i empresa (beca, contracte o voluntariat) i la duració de l'estada a l'empresa són qüestions d'especial importància, en part condicionades per la normativa i en certa mesura a criteri del projecte. Malgrat que, de manera majoritària, es pugui plantejar com a ideal la contractació i ampliar al màxim el temps d'aprenentatge en el món productiu, l'opció per a una determinada durada i vinculació ha d'estar subjecta, en el marc legal establert, a les necessitats de cada experiència i itinerari d'aprenentatge concret.

— 03

Recomanacions en matèria d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya

El GT planteja diferents recomanacions que es poden dividir en dos grans blocs. El primer fa referència a la necessitat de partir d'una definició comuna sobre l'àmplia diversitat d'experiències d'aprenentatge i pràctiques. El segon se centra a delimitar un seguit de línies d'actuació en el pla institucional i en aspectes organitzatius d'aquestes iniciatives.

3.1. Definició contrastada i contextualitzada de l'aprenentatge i de les pràctiques

El GT considera necessari difondre i compartir definicions reconegudes sobre les situacions i itineraris de pràctiques i aprenentatge.

Per això, proposa aquelles referents en les anàlisis de la Comissió Europea sobre les diferents realitats comunitàries, les dimensions de les quals s'han detallat a la introducció d'aquestes conclusions².

Aquest exercici de síntesi i voluntat didàctica és fonamental. Les diferents experiències identificades a Catalunya sobre pràctiques i aprenentatge no sempre presenten les dimensions distintives de cada un dels conceptes. Així mateix, les conceptualitzacions derivades de la regulació vigent no sempre consideren la relació de condicions necessàries i suficients per configurar experiències eficaces des d'una perspectiva comunitària i, en especial, d'acord amb les realitats d'aquells estats que gaudeixen de prestigi en el disseny i la implementació.

² Per a una anàlisi més detallada, vegeu: Consell de Relacions Laborals (2017). Informe sobre models i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya. Barcelona: Consell de Relacions Laborals.

La síntesi pot generar una major complexitat si les definicions defensades escapen de la terminologia legal i política vigent a Catalunya. Per això, l'esforç d'anàlisi i divulgació necessàriament ha de basar-se en les definicions establertes per la legislació en definir aquestes experiències.

Si considerem les situacions d'aprenentatge i pràctiques més habituals a Catalunya, que ens remeten sobretot a la formació professional dual i a les pràctiques en empreses, seria convenient definir-les de la manera següent:

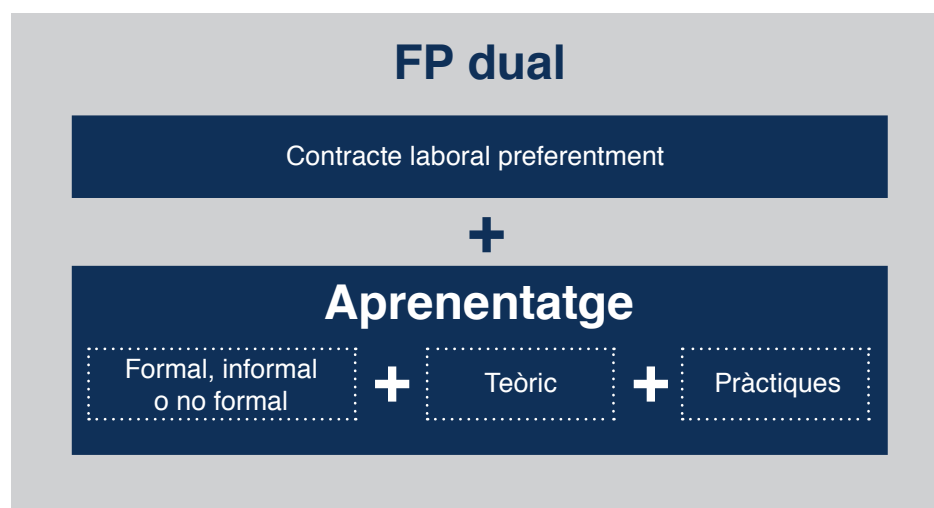
1. **Aprenentatge:** suposa l'alternança de formació teòrica/pràctica a l'escola/centre formatiu i l'empresa, així com altres tipus de lògica educativa/formativa amb efectes professionalitzadors, com són ara els aprenentatges no formals i/o informals; preveu una durada superior de les pràctiques; pot haver-hi vinculació laboral i retribució, i pot no tenir reconeixement acadèmic. Fa referència sobretot als coneixements, competències i destreses que una persona aprèn en diferents situacions (formal, informal o no formal) de forma teòrica (o simulada) i/o pràctica. En el context català, ens referim a les realitats de la formació en alternança simple.
2. **Pràctiques:** comprenen coneixements i competències curriculars/obligatòries o no; amb estades de curt a mitjà termini als centres productius, i de caràcter no laboral i sense retribució. En línies generals, són continguts —curriculars o no— que una persona consolida mitjançant l'activitat quotidiana a un centre de treball. D'acord amb la regulació catalana, ens referim sobretot a les pràctiques dutes a terme en la formació obligatòria professional inicial per obtenir un títol de formació professional (cicles formatius de grau mitjà i superior), i les pràctiques formatives obligatòries en la formació per a l'ocupació, condició necessària per a l'obtenció d'un certificat de professionalitat.

— 03

Recomanacions en matèria d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya

3. Formació professional dual: comprèn l'alternança d'activitat laboral i formativa; té reconeixement acadèmic; preveu un treball efectiu remunerat, i és avaluable i reconeguda.

En el context català, ens referim a les realitats de la formació en alternança dual en la formació professional inicial i en la formació per a l'ocupació. D'acord amb recents documents elaborats de l'Aliança Europea per a l'Aprenentatge³, cal dir que l'aprenentatge i les pràctiques, juntament amb l'aprenentatge laboral realitzat de manera exclusiva en el centre educatiu/formatiu (*work-based learning in school*) són subprocessos del procés més ampli de l'aprenentatge basat en el treball (*work-based learning*). D'una manera més gràfica, les dimensions i la jerarquia conceptual que advoca el GT per identificar i difondre en clau didàctica les condicions necessàries i suficients que delimiten les qüestions objecte d'anàlisi i valoració es poden expressar de la manera següent:

Gràfic 1: Proposta de pràctiques, aprenentatge i FP dual

³ European Alliance for Apprenticeships (2015). Good for youth, good for business. Luxembourg: European Commission.

Cada experiència i itineraris i dinàmiques corresponents associats han de ser analitzats en funció dels objectius i context en què es desenvolupin. Per a determinades situacions, per exemple, el més òptim pot ser el foment de la formació professional dual, mentre que, per a altres casos, allò més convenient són les pràctiques a les empreses o, fins i tot, les simulacions en els centres formatius/educatius pròpies de l'aprenentatge basat en el treball desenvolupat en els centres productius.

El GT considera que seria convenient aprofundir en la tipologia indicada a efectes d'identificar les situacions empresarials, laborals, educatives i formatives més associades a adoptar un dels itineraris i experiències identificades i, consegüentment, saber quins són els condicionants per a un aprenentatge adequat i ajustat.

A part d'ajudar a l'exercici reflexiu i didàctic de conceptualització dels fenòmens associats a l'aprenentatge i les pràctiques, el Consell de Relacions Laborals de Catalunya podria procedir a fer aquest exercir de tipificació de les variables més estructurals que poden diferenciar cada d'una d'aquestes trajectòries prototípiques d'aprenentatge.

3.2. Línies d'actuació necessàries per a la millora de l'aprenentatge i les pràctiques

La millora dels processos d'aprenentatge, en especial, i de les pràctiques a Catalunya, necessàriament ha de dur a revertir l'impacte, sovint negatiu, dels factors sistèmics i organitzatius explicatius de la realitat catalana, els quals s'han identificat a l'anterior punt de les conclusions.

Més concretament, el GT considera del tot necessària l'adopció de canvis en les qüestions que detallem a continuació.

3.2.1. Línies d'actuació des de l'àmbit institucional

El GT considera fonamental avançar en el desplegament de la Llei 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificació professionals, per donar cobertura als desafiaments i oportunitats que plantegen els canvis econòmics i socials a la formació professionalitzadora i, en especial, a les lògiques d'aprenentatge, i assolir progressivament la integració dels subsistemes de la formació professional a Catalunya, per aconseguir la complementarietat necessària entre formació professional de l'àmbit educatiu i l'àmbit laboral.

És del tot pertinent considerar el document signat pels agents socials de la Unió Europea el 30 de maig de 2016 *Towards a Shared Vision of Apprenticeships. Joint statement of the European social partners* i les decisions i activitats que es puguin prendre per concretar aquest acord en *l'Advisory Committee on Vocational Training (ACVT)* de la Comissió Europea.

Així mateix, ha de ser d'especial consideració la proposta de primers d'octubre de 2017 de la Comissió Europea de *l'European Framework for Quality and Effective Apprenticeships*, associada a la *New Skills Agenda for Europe* i al recentment formulat *European Pillar of Social Rights*.

El GT planteja impulsar els següents vuit grans blocs d'intervenció en el pla institucional.

En primer lloc, és convenient l'adopció de sistemes de planificació, anàlisi, prospectiva i avaluació, en què és d'especial interès la definició d'indicadors de *benchmarking* i la detecció i difusió de casos de bones pràctiques.

En segon lloc, és fonamental la coordinació entre les diferents administracions per assolir la complementarietat necessària.

— 03

Recomanacions en matèria d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya

En tercer lloc, és indispensable la participació de les administracions competents en matèria educativa, formativa i laboral i dels agents socials i econòmics, i les administracions locals en aquests projectes.

En quart lloc, les actuacions de foment i/o millora d'aquestes iniciatives concretes haurien de prioritzar set línies d'actuació:

1. La detecció i satisfacció de necessitats sectorials i territorials estratègiques i específiques.
2. L'anàlisi i l'impuls de les xarxes de centres educatius/formatius i empreses que participen en plans consolidats d'aprenentatge, com és la formació dual en la formació inicial i en la formació per a l'ocupació.
3. L'impuls de l'orientació i l'acompanyament com a eix vertebrador de l'aprenentatge al llarg de la vida de les persones.
4. Les actuacions de suport específiques a les micro, petites i mitjanes empreses:
 - a. Generar polítiques comunicatives per difondre amb l'empresariat els beneficis dels itineraris d'aprenentatge i pràctiques, així com les millores que suposa la professionalització del sector.
 - b. Previsió d'ajuts per compensar els recursos que suposa per a l'empresa i el seu personal, en particular per al qui exerceix el paper de tutor d'empresa.
 - c. Reconeixement públic, eines de formació i suport per a les persones tutores, i altres, com el foment en la utilització de la formació bonificable.
5. Les polítiques adreçades a col·lectius amb baixa ocupabilitat, especialment causada per la seva baixa qualificació professional. És interessant prioritzar

també actuacions que se centrin a combatre l'abandonament escolar prematur, l'atur juvenil i de població de més de 45 anys, la millora de la qualitat de l'ocupació i, en línies generals, l'ajust i èxits en les transicions laborals que es produeixen al llarg de la vida laboral.

6. Cal experimentar i debatre sobre la idoneïtat d'establir criteris d'accés, per exemple en la selecció de les persones aprenentes, les empreses formadores o el mateix contingut formatiu professionalitzador.
7. Cal fomentar projectes pilot en accions innovadores i selectives que puguin esdevenir tractors o referents del sistema, com són la tutoria mancomunada en l'FP dual o l'experimentació de la modalitat de formació compartida amb l'empresa.

Com a cinquè bloc d'intervencions que afecta el pla institucional, el GT considera fonamental que s'han d'impulsar accions per fer atractiva la formació professional a totes les persones que s'han de formar al llarg de tota la vida i no només a la població juvenil. La formació professional ofereix la possibilitat de reciclatge i requalificació, d'adaptació a nous llocs de treball, d'ajuda a la reconversió de determinats sectors i perfils professionals.

Una sisena línia d'actuació necessària és adoptar iniciatives específiques perquè les empreses atorguin més valor a les titulacions i als certificats de formació professional en la selecció de personal. És important tendir a l'equiparació del valor reconegut a les titulacions acadèmiques (àmbit educatiu) i a les certificacions professionals (àmbit laboral), atès que totes dues permeten acreditar les competències professionals per a l'exercici d'una ocupació. En el mateix sentit, les ofertes de feina que es publiquen haurien de tenir en compte, en la definició dels requisits de les persones candidates, les competències acreditades mitjançant un certificat de professionalitat, fins i tot mitjançant un procés d'acreditació de competències.

En setè lloc, cal enfortir els serveis de suport de les organitzacions a l'orientació laboral i, en especial, la figura del tutor del centre educatiu/formatiu i de l'empresa, la qual és un factor clau per a la millora i resultat d'aquestes iniciatives. L'acollida, la supervisió, l'orientació, el mestratge i l'avaluació de les persones aprenents, i la coordinació entre centres formatius/educatius i productius, són elements de primer ordre per a l'èxit d'aquestes iniciatives. Seria convenient més reconeixement institucional d'aquesta unitat i figura i facilitar els recursos adients per a la realització efectiva de les seves funcions. Són qüestions estratègiques la definició del perfil pedagògic i tècnic, la formació permanent, la participació en projectes d'innovació docent/tutorial, la disposició d'eines, com manuals d'acollida, manuals de bones pràctiques o mapes informatius d'agents laborals del territori, o la participació en fòrums de debat o treball en xarxa (*networking*).

Cal que les administracions competents, amb la necessària participació dels agents socials i econòmics, treballin amb l'objectiu d'homogeneïtzar i acreditar aquests processos i elements estratègics.

Finalment, com a vuitena i darrera línia d'actuació institucional, el GT considera que l'efectivitat d'aquests projectes depèn en part del grau de flexibilitat per adaptar el currículum formatiu i els calendaris i jornades lectives/laborals. Cal crear mecanismes perquè el teixit empresarial pugui introduir modificacions de manera àgil al currículum formatiu, atenent les necessitats generades pels canvis actuals o previstos en l'àmbit professional específic.

3.2.2. Innovacions organitzatives

Es recomana que el sistema es doti d'unitats que puguin mitjançar entre els centres educatius/formatius, les empreses del sector productiu i el territori, i que treballin amb les administracions competents.

Tenint en compte que els agents socials tenen responsabilitat efectiva en aquest ajust, poden aportar la seva competència i experiència en matèria de formació i qualificació professional, la seva organització territorial i sectorial, així com també la seva presència en els diversos òrgans de participació institucional que defineixen les polítiques públiques educatives, formatives i d'ocupació.

Igualment, caldria valorar quin paper juguen la resta d'actors del sistema de formació i qualificació professional, en particular les administracions locals i les cambres i associacions/gremis professionals.

Les funcions d'aquesta intermediació haurien de ser:

1. La detecció de necessitats de formació i qualificació.
2. Impulsar i enfortir la relació entre empreses i centres educatius/formatius.
3. La captació d'empreses col·laboradores en els projectes d'aprenentatge.
4. Difondre els objectius, serveis i recursos associats al sistema de formació i qualificació professional.
5. Posar en valor i informar de manera didàctica i personalitzada sobre la naturalesa dels projectes institucionals d'aprenentatge i, en especial, dels contractes formatius.
6. Conèixer el mapa d'agents educatius/formatius i empreses del sector i el territori.

7. L'anàlisi de l'impacte professionalitzador de les iniciatives d'aprenentatge al territori i sector.
8. Impulsar i promoure la formació permanent a tutors de centres educatius/formatius i d'empresa.
9. Generació de recursos per a l'acció tutorial dels centres educatius/formatius i d'empresa per a una bona acollida, instrucció, supervisió i coordinació, com poden ser manuals. Aquests materials podrien ser adaptats per a la informació i coneixement de les direccions empresarials, les persones treballadores i la seva representació legal.
10. Elaborar propostes, coordinar projectes, donar recomanacions i criteris i avaluar resultats d'innovació docent.
11. Involucrar els centres educatius/formatius en projectes d'innovació en diàleg i participació social.
12. Ajudar al reconeixement de l'empresa com a organització amb un paper formatiu cabdal i, en concret, contribuir a valorar la formació com a una inversió, i una contribució a la millora de la qualificació del sector.

L'èxit en el desenvolupament d'aquestes línies d'actuació necessàries per a la millora de l'aprenentatge i les pràctiques i, en darrer terme, la configuració d'accions institucionals i organitzatives estructurades que les vertebrin, ha de dotar-se necessàriament de recursos econòmics i del necessari impuls i reconeixement institucional.

El GT coincideix, finalment, en la necessitat d'una millor definició legal dels contractes formatius i, així mateix, de les normatives dels projectes específics d'aprenentatge impulsats per les administracions educatives i laborals a Catalunya. El Consell de Relacions Laborals hauria de ser l'espai idoni per formular propostes de millora per elevar a les instàncies pertinents la definició

— 03**Recomanacions en matèria d'aprenentatge i pràctiques en la formació professional a Catalunya**

legal dels contractes formatius i la normativa sobre projectes d'aprenentatge impulsats per les administracions.

El GT coincideix també en la necessitat d'impulsar la negociació col·lectiva. Seria convenient difondre les recomanacions en matèria de formació professionalitzadora publicades pel Consell de Relacions Laborals el 2013 i fer-ne un seguiment.

Així mateix, en el marc del diàleg social que suposen els acords interprofessionals, el Consell es podria plantejar la formulació de recomanacions a la negociació col·lectiva en matèria exclusiva d'aprenentatge.

Amb aquestes recomanacions, el Consell de Relacions Laborals evidencia la seva voluntat d'ajudar des del consens i el diàleg social per definir els diversos itineraris formatius professionalitzadors d'aprenentatge i pràctiques, i emplaça els diversos agents implicats per fer efectives aquestes propostes. Així mateix, les recomanacions també voldrien ser un punt de partida per reflexionar de manera recurrent sobre els aspectes clau davant dels quals s'ha volgut donar una resposta: disposar d'una diagnosi consensuada, partir d'una definició comuna i prioritzar unes determinades línies d'actuació en el terreny institucional i en l'organització d'aquestes iniciatives.

