



Document de treball **FUNDACIÓ JAUME BOFILL**

APORTACIONS DE LA FUNDACIÓ JAUME BOFILL AL PROJECTE DE LLEI DE FORMACIÓ I QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL DE CATALUNYA

GENER 2015

Aquest document recull les aportacions realitzades per un grup d'experts i professionals de l'àmbit de la Formació Professional al Projecte de Llei de Formació i Qualificació Professional de Catalunya.

Grup d'experts: Mercè Chacón, Màrius Martínez, Eduard Requena, Francesc Roca, Òscar Valiente i Adrián Zancajo.
Coordinació i redacció final: Òscar Valiente i Adrián Zancajo

Les publicacions de la Fundació Jaume Bofill estan disponibles per a descàrrega al web www.fbofill.cat.

Edició a cura de:
Fundació Jaume Bofill, 2015
Provença, 324
08037 Barcelona
fbofill@fbofill.cat
<http://www.fbofill.cat>

Gener 2015
Fotografia de la coberta: Lluís Salvadó

Aquest document pretén recollir les aportacions realitzades per un grup d'experts¹ i professionals de l'àmbit de la Formació Professional al Projecte de Llei de Formació² i Qualificació Professional de Catalunya. El document s'estructura en dos aparats diferenciats. En primer lloc, alguns comentaris generals en relació a l'enfocament del projecte de llei, així com dels principals reptes de futur de la Formació Professional al nostre país. En segon lloc, s'han recollit les propostes de millora formulades pel grup d'experts agrupades a partir dels títols i capítols del projecte de llei.

COMENTARIS GENERALS

- La **FP ha de ser un motor en la millora del mercat laboral i en la realització personal**, proveint professionals en sectors que permetin girs estratègics i un augment de valor afegit en sectors productius concrets.
- Cal poder fer **FP integrada destinada a diferents col·lectius**, tant per als que no han deixat el món educatiu, o l'han abandonat prematurament, com per als que aprenen mentre treballen o per als que superen una transició laboral. Cal treballar amb joves i adults i per tant, al llarg de la vida de les persones.
- Una societat en continua evolució necessita d'un sistema integrat d'**aprenentatge al llarg de la vida** de les persones que estableixi, informi i orienti de forma eficaç sobre els lligams entre la FP reglada i ocupacional, el reconeixement de l'experiència laboral i la formació no formal o informal i l'ensenyament universitari.
- Tant per al món educatiu com per al laboral cal disposar de **mecanismes de pràctiques i aprenentatge d'alta qualitat**, clarament definits i regulats, amb possibilitats d'internacionalització, amb diàleg social i amb un veritable compromís a tots els nivells que permetin una millor qualificació i inserció garantida al mercat de treball.
- Aquest sistema integrat d'aprenentatge al llarg de la vida ha de disposar de mecanismes àgils de **formació permanent dels professionals implicats** així com de cooperació, innovació i assessorament de les empreses tant a nivell local, nacional o internacional.
- El sistema ha de garantir un **sistema d'informació, orientació i de beques** que generalitzi l'equitat en l'accés. I de forma clarament prioritària per a les persones sense ocupació, amb necessitats educatives especials, amb baixa o

¹ Han format part del grup d'experts: Mercè Chacón, Màrius Martínez, Eduard Requena, Francesc Roca, Òscar Valiente i Adrián Zancajo.

² Document actualitzat a partir del projecte de llei lliurat al Parlament de Catalunya (DOGC, 2014/ 391)

nul·la qualificació professional o que no han obtingut el títol d'estudis obligatoris.

- La creació de **l'Institut de Formació i Qualificació Professional de Catalunya amb l'autonomia i recursos necessaris** i suficients, ha de garantir una visió actualitzada de la situació així com l'adequada resposta a les necessitats de qualificació.

PROPOSTES CLAU

1. Governança

Per tal de garantir l'autonomia de l'Institut de Formació i Qualificació Professional de Catalunya respecte dels Departaments d'Ensenyament i d'Ocupació, aquest dependrà orgànicament del Departament de Presidència de la Generalitat. Cal que la futura llei estableixi l'adscripció departamental de l'Institut de Formació i Qualificació Professional de Catalunya tal com es fa amb la comissió rectora del sistema de FP.

2. Xarxa de centres

Tots els centres de formació professional es dotaran per la seva gestió de consells socials amb la participació dels agents socials representatius. El govern es compromet a desenvolupar un marc legal específic pels centres integrats d'FP que asseguri la seva autonomia i la seva capacitat per realitzar les funcions que els hi assigna la llei.

3. Orientació

S'establirà un perfil clar de les competències i les funcions dels orientadors, un pla de formació i de professionalització.

4. Equitat

De manera regular i pública l'Institut de Formació i Qualificació Professional de Catalunya elaborarà un informe de diagnòstic de la situació de l'equitat en els estudis d'FP i elaborarà un pla d'actuació que inclogui mesures específiques per millorar-la.

5. Formació Dual

L'Institut establirà els criteris de qualitat de les places de formació en centres de treball, avaluarà regularment la qualitat d'aquestes places i serà responsable per la formació dels mentors en els centres de treball.

6. Acreditació i reconeixement de competències

L'acreditació i el reconeixement de competències són un dret de les persones així com ho és el dret a l'educació. El govern es compromet a garantir una servei permanent i universal d'acreditació i reconeixement de competències.

7. Competències clau

Per tal de garantir la qualitat i informar la presa de decisions polítiques, una prova d'àmbit nacional avaluarà el nivell en competències clau de les persones participants en els estudis d'FP.

8. Observatori de l'FP

L'Institut assumirà funcions d'Observatori de l'FP a nivell nacional i es coordinarà amb el ja existent Observatori del Treball i amb els observatoris locals de l'FP. Seran funcions de l'Observatori de l'FP contribuir a una millor i més sistemàtica recollida i gestió de dades per part de les administracions competents, la creació d'un sistema públic i nacional d'indicadors de l'FP, la realització d'informes periòdics que analitzin aquestes dades i l'impuls d'estudis propis en matèries de rellevància pel futur de l'FP.

PROPOSTES DE MILLORA

Títol II. Capítol I. Comissió rectora del sistema.

Governança de l'Institut de la Formació i Qualificació Professional a Catalunya

La participació dels agents socials es valora com a positiva, doncs és un model que es repeteix a països europeus on el model de FP està molt consolidat i és una recomanació de l'OCDE per tal d'enfortir la FP. Així i tot, cal que el seu pes sigui real en la direcció de l'Institut. També cal atorgar autonomia a l'Institut per tal d'assegurar que es tracta d'una estructura efectiva i perdurable en el temps.

Comentaris al contingut de la llei:

- No reconeix la existència dels consells de FP de les ciutats, la taula del Consell ni les plataformes territorials que treballen per la planificació de la FP (art. 9).
- L'organisme que gestioni la totalitat de la FP i la formació contínua i per l'ocupació ha de ser únic, general i, de creació i dependència del Departament de la Presidència. Una altra opció seria la governabilitat d'un únic Departament, que gestioni i es faci càrrec d'ordenar i organitzar tota la FP. Alternativament es podria considerar generar un Organisme Autònom per a la gestió. Hauria de considerar-se la possibilitat de crear una Agència, empresa de l'administració que gestiona un servei públic, però que pugui exercir altres funcions. En qualsevol cas, és absolutament imprescindible, i del contrari no tindria sentit una nova Llei, l'autonomia de gestió per a desenvolupar les funcions que la societat actual i futura li exigirà. Per altra banda, seria també molt recomanable

un pacte polític al voltant de la llei que garanteixi una certa continuïtat en el sistema que s'acordi de governança per tal de donar temps i solidesa al sistema (art. 8.3).

- La distribució de vots del Comissió Rectora reproduïx la situació actual i no inclou representants de les entitats locals, relegant la seva presència a través de dos representants (de 35) en el Consell, que és un òrgan que no té capacitat de gestió, i únicament té funcions de participació i representatives. Per tant caldria incorporar, al menys 3 representants de les entitats locals, per tal que s'equiparin amb els representants de les entitats empresarials i sindicals (art. 12.2).
- Per garantir una governança tripartida entre govern, organitzacions sindicals i patronals caldria eliminar la necessitat que els acords del Consell de Formació i Qualificació Professional de Catalunya hagin de comptar amb el vot favorable dels representats de la Generalitat (art.12.4).

Títol II. Capítol II. Governança i participació.

Participació dels ens locals

La participació dels actors locals és necessària per a una bona planificació i ordenació del sistema de FP. En una estructura productiva com la catalana, amb empreses de petita dimensió, la dimensió local té un pes rellevant. D'altra banda, amb la visió de la oferta integrada, també pren rellevància la municipalitat, per a la correcta presa de decisions. Fer participar als ens locals en el consell rector de l'Institut suposa un canvi de perspectiva respecte al que poden i deuen fer els ens locals per la FP. L'exigència a les entitats locals ha d'estar en consonància amb la seva participació com a membres del Consell Rector, això vol dir que les plataformes de gestió local de la FP haurien de tenir un funcionament àgil de detecció de necessitats de formació, de relació fluida amb el teixit productiu, de mediació amb els centres de formació, fins i tot haurien de tenir la capacitat de gestió i adscripció del professorat (en consonància amb les "zones educatives" previstes a la Llei 12/2009, d'educació de Catalunya) i de formació i reciclatge a partir del compromís de l'empresa amb el seu territori i la formació.

Comentaris al contingut de la llei:

- Incorporar una taula territorial amb els agents més representatius del món local i de l'economia social, entre d'altres (Art. 16.7)

Títol III. Xarxa del Sistema de Formació i Qualificació Professional de Catalunya.

Participació social als centres de Formació Professional

La participació social en la governança dels centres de Formació Professional ha de facilitar la implicació dels actors del territori en el seu funcionament.

Comentaris al contingut de la llei:

- Els centres de FP haurien de disposar de “Consells Industrials” o “Consells Socials” que permetin la participació de les empreses en la seva governança (art. 20).

Centres de Formació Professional Integrada

Cal que el sistema de FP concentri capacitat i qualitat en els seus centres de formació. La distinció entre centres que atenen alumnat provinent de l'educació secundària i centres que atenen alumnat provinent del mercat laboral ja no té sentit. Els centres de FP inicial estan atenent professionals en situació d'atur que volen reciclar-se i manifesten que és una de les tasques que es veuen perfectament capaços de fer. Cal que els centres de formació professional puguin oferir formació a joves sense experiència laboral, aturats o ocupats, i fins i tot amb convenis directes amb les empreses. A més, aquests centres són una infraestructura clau per tal de poder oferir tot un catàleg de serveis que va des del reconeixement de competències fins al suport i orientació de les persones a l'atur en el seu sector d'activitat.

Comentaris al contingut de la llei:

- Els centres integrats haurien d'establir noves formes d'actuació a través de nous mètodes de gestió de les diferents formacions, els continguts de les mateixes, els mètodes de funcionament, així com els diferents modes de relació, mitjançant un context innovador, amb empreses del seu entorn i amb la societat en general.
- L'administració, amb la col·laboració dels centres, dels agents socials i del teixit productiu, hauria de realitzar la planificació anual de l'oferta formativa i de la resta de serveis d'aquests centres amb criteris d'optimització de recursos i equilibri sectorial i territorial.
- Haurien de constituir-se com unitats de gestió, d'organització i de desenvolupament autònom (organitzatiu, pedagògic, de gestió econòmica i de personal) de la FP.

- Per a la realització de les funcions i serveis que hauran de desenvolupar, els centres integrats haurien de tenir autonomia suficient per establir acords i convenis amb empreses, institucions, organismes i entitats.
- Aquest centres hauran d'elaborar un projecte funcional en el qual s'estableixi el sistema organitzatiu, els procediments de gestió, els itineraris de formació, els serveis a prestar, els recursos humans i econòmics i la resta d'elements necessaris per a dur a terme les funcions establertes.
- Per al seu finançament, els centres integrats podrien comptar amb diferents fórmules, segons la seva naturalesa.
 - Per als centres públics, es podran formalitzar contractes programes o convenis interdepartamentals.
 - Per als centres privats, es podran utilitzar altres fórmules com convenis, contractació administrativa o concurrència competitiva.
- Els centres hauran de comptar amb les instal·lacions adequades per a poder impartir les accions de FP integrada. L'administració establirà els requisits d'homologació per a poder impartir les diferents tipologies de FP, tenint de referència la normativa reguladora corresponent.
- Així mateix, hauran de comptar amb els professors, formadors i experts que estableixen les normatives reguladores per a títols i certificats de professionalitat.
- Hauran de ser una organització amb objectius constantment redefinits i amb relacions permanentment reconstruïdes en funció de les demandes i necessitats socials.
- Hauran de promoure plans de millora contínua dels centres amb la implantació de la formació a distància, mitjançant materials adaptats a les tecnologies de la informació i de la comunicació, de sistemes de gestió de qualitat i de models d'excel·lència.
- Podrà haver-hi centres que assoleixin una oferta formativa de caire integrat i alguna de les altres funcions bàsiques. Aquests centres podran crear sinèrgies amb altres centres de les mateixes característiques, formalitzades en diverses tipologies de coordinació, per tal de poder complementar els seus serveis i funcions.

Títol IV. Capítol II. Informació, orientació acadèmica i professional, i assessorament.

Definir un model d'orientació

L'orientació és fonamental per a tenir bons resultats d'èxit educatiu, inserció laboral i desenvolupament personal. Una bona orientació podria contribuir a disminuir el fracàs en els CFGM. En el cas dels adults, el sistema no és únic, la qual cosa crea confusió a l'usuari i dificulta la tasca de l'orientador. Cal definir un model efectiu d'orientació i crear un sistema únic. Cal posar l'èmfasi en l'acció orientadora més que en la informadora, la segona hauria d'estar inclosa en la primera però l'orientació va molt més enllà de la informació.

El model d'orientació ha d'incloure, per exemple, la importància de l'acció orientadora continuada al llarg dels processos formatius, no només al final (orientació definida com a acció continuada i no puntual). Ha de considerar la importància de la formació de base, la qualificació professional i l'aprenentatge al llarg de la vida (no només qualificació i inserció laboral). Cal tenir també en compte la connexió de les diferents esferes de desenvolupament de la persona (orientació com a desenvolupament global).

El model ha de considerar també els professionals implicats en l'orientació: orientadors, tutors de centre, tutors d'empresa i orientadors locals. Cal definir les seves funcions i els sistemes de coordinació territorial.

Comentaris al contingut de la llei:

- És interessant separar la informació de l'orientació com a dos processos relacionats però diferents. Cal disposar d'informació, però l'orientació configura una opció / presa de decisions i una trajectòria més o menys determinada a partir de projectes formatius i de desenvolupament professional (art. 2)
- També és remarcable esmentar l'orientació al llarg de la vida (cal destacar "a l'ample de la vida" per incloure l'orientació en contextos no formatius, en la vida quotidiana i també per incloure la participació dels agents locals, etc.) (art. 3).
- No s'esmenten explícitament (més enllà de la referència genèrica de "direcció i gestió de serveis") les funcions de l'Institut en relació a la creació del model d'orientació i els protocols, plans i estratègies que el concretin (art. 9).
- Tot i esmentar de manera separada la "informació", "l'orientació" i "l'assessorament", en el desenvolupament de l'article només es parla – novament – d'informació (art. 23)

- La nomenclatura “orientació acadèmica” i “orientació formativa” no és precisa ni s’ajusta al vocabulari emprat en aquests casos. Pot induir a males interpretacions o confusió (art. 24.1 i 24.3).
- Es desaprofita la oportunitat que l’assessorament permeti millorar també els processos d’informació i d’orientació que des de les empreses poden fer-se, per millorar la motivació per a l’ocupació (col·laborant en programes de nova oportunitat, per exemple), la formació per a l’ocupació, el desenvolupament de les pràctiques formatives i el paper del tutor de l’empresa (especialment rellevant en el model dual), l’accés a l’ocupació o el desenvolupament de la carrera dels treballadors (art. 25).

Formació dels orientadors i els tutors d’empresa

La formació dels orientadors és fonamental per al bon desenvolupament de la seva tasca. També cal atendre a les necessitats locals i definir quin serà el millor mecanisme de territorialització de la orientació. La col·laboració dels agents locals, administracions locals i sectors productius, és imprescindible també en el marc d’un model d’organització de la xarxa d’orientació que ha de tenir base territorial (local, mancomunal o comarcal, en funció de la mida poblacional).

Cal pensar en els sistemes de col·laboració amb les universitats i amb altres agents formatius per a l’actualització dels orientadors i tutors així com els mecanismes per a la identificació de necessitats formatives i de desenvolupament d’orientadors i tutors.

Participació del Departament d’Economia i Coneixement i del Departament d’Economia i Ocupació per a establir col·laboració amb les empreses

Si cal aprofundir en la col·laboració entre les empreses i la formació i oferir assessorament a les empreses, seria interessant comptar amb la participació d’altres departaments implicats.

Comentaris al contingut de la llei:

- Incorporar la participació dels Departament d’Economia i Coneixement i del Departament d’Empresa i Ocupació a l’assessorament a empreses (art.25)

Títol IV. Capítol III. Formació Professional.

Garantir la participació

L'impuls que es vol donar a la FP, així com l'evolució de l'economia i del mercat laboral ens fan preveure que s'incrementarà la demanda d'aquesta formació. Cal anticipar-se i preveure com es proporcionaran aquestes places, si des de centres públics o privats i a quin cost per a l'estudiant. El sistema de FP ha de ser garant de l'equitat i per tant, cal preveure els mecanismes per assegurar l'equitat en l'accés per a totes les persones.

Comentaris al contingut de la llei:

- Es necessari que l'Institut de Formació i Qualificació Professional es comprometí a fer una anàlisi de la demanda de places de Formació Professional inicial i contínua (art. 26 i 28).
- Cal recollir al redactat de la llei la necessitat de crear els mecanismes necessaris per garantir una participació sota criteris d'equitat (art. 26 i 28).

Formació dual

La FP dual és un bona pràctica per a impulsar una FP més efectiva pel que fa a la transició cap al món del treball i a la millora de qualificació de les persones, però aquesta necessita un compromís important en referència a factors com: marc regulador sòlid i estable, diàleg social, implicació empresarial, estreta col·laboració entre centre de formació i centre de treball, bonificacions no només al centre de treball, bon emparellament (*matching*) entre treballador i empresa i entre programa i mercat de treball, control de qualitat sòlid lligat a indicadors, orientació, recolzament i tutoria per als aprenents/treballadors. Aquests factors no es veuen suficientment reflectits en el marc que defineix el projecte de Llei. Les recomanacions de la Comissió Europea i les de l'OCDE adaptades al nostre context poden fer la següent proposta d'implementació:

Comentaris al contingut de la llei:

- A l'articulat de la Llei s'ha de definir un model de FP dual que estableixi un marc regulador sòlid i estable i que per tant restringeixi l'ample ventall de possibilitats de la normativa estatal, es a dir, sempre amb contracte laboral adaptat a la formació, amb diàleg social, relació entre centre educatiu/formatiu i centre de treball o la proporció entre treballadors i aprenents.
- Si a l'articulat no s'han establert unes bases, a les disposicions finals hi ha d'haver un compromís de desenvolupament estricte i urgent.

- S'ha de defugir de la utilització del dual com a concepte mediàtic i de màrqueting i per tant s'ha d'adaptar a l'estructura empresarial catalana i fixar un desenvolupament raonable a llarg termini.
- Dificilment al nostre país hi haurà una implantació massiva del dual a curt termini, ja sigui per l'estructura empresarial, com pel compromís de les parts implicades o pel canvi de mentalitat que suposa.
- El model dual s'ha de fonamentar en contractes laborals adaptats a la formació.
- Els convenis entre centre formatiu/educatiu i entre centre de treball s'han d'elaborar de forma transparent i amb diàleg social.
- Les bonificacions no poden ser únicament per a les empreses. Es poden compartir entre alumnes i formadors o tutors d'empresa.
- El nombre d'aprenents en un centre de treball ha de ser proporcional al nombre de treballadors.
- Pot elevar el compromís entre les parts l'establiment de compromisos de contractació o d'assoliment d'un títol o certificat de professionalitat, finalitzats i assolits uns objectius d'aprenentatge.
- Els tutors d'empresa han de tenir un perfil i una formació propera als estàndards europeus.
- Els centres educatius o formatius han de tenir un rol i un perfil definit dels seus professors i/o avaluadors, lligat a una formació, a un mèrits o compensacions i a una dedicació horària suficient.
- L'administració ha de donar mitjans per a emparellar treballador i empresa, facilitant empreses col·laboradores, tant si el treballador accedeix des del món laboral com des del món educatiu.
- L'empresa ha de valorar el treball efectiu de l'aprenent/treballador per tal de quantificar la seva remuneració, que pot ser creixent segons la durada del programa.
- Hi ha d'haver un control de qualitat estricte amb indicadors clars.

Títol IV. Capítol V. Acreditació i correspondències

Garantir un sistema homogeni i senzill d'acreditació

El sistema d'acreditació ha de ser homogeni en quant a protocols i taxes. Un sistema no homogeni també fa més difícil la orientació. Aquest sistema hauria de ser únic, és a dir que hi hagués un únic procediment, permanent, un diàleg obert tot l'any amb un procés d'orientació també obert i permanent.

Comentaris al contingut de la llei:

- Les prestacions del sistema integrat han de garantir un procediment homogeni i harmonitzat, tant si s'accedeix des de l'àmbit laboral com educatiu, que faciliti l'orientació i l'assessorament, que accedeixi a un registre d'unitats de competència únic i que tinguin, si és el cas, una convalidació o exempció directa i immediata (art. 35).

Títol V. Qualitat del sistema

Avaluació de competències clau

En el marc de referència europeu, l'aprenentatge al llarg de la vida està estretament vinculat amb les competències clau. Cada vegada més, les persones graduades en FP decideixen continuar els seus estudis en nivells superiors. Les autoritats educatives han flexibilitzat l'accés als cicles formatius de grau superior i han incentivat l'accés als estudis universitaris de les persones graduades en FP per mitjà del reconeixement de crèdits i l'ampliació de les quotes d'accés. És en aquest context que resulta necessari poder elaborar de forma periòdica una avaluació de les competències clau que assolixen els estudiants de FP. Aquesta avaluació de competències ha de permetre revisar i modificar de manera periòdica els currículums de la FP inicial i contínua.

Comentaris al contingut de la llei:

- Crear una prova d'avaluació de competències clau pels estudiants de FP inicial i contínua (art.45).
- Aquesta avaluació hauria de ser administrada i analitzada per una entitat que gaudeixi de autonomia orgànica de l'Institut de Formació i Qualificació Professional de Catalunya (art. 45).
- Els resultats de l'avaluació han de permetre elaborar un informe de diagnosi i recomanacions (art. 45).

Creació de l'Observatori Català de la Formació Professional

A Catalunya no existeix cap entitat que coordini la producció, sistematització i mobilització d'evidència empírica sobre FP a nivell nacional. A la ciutat de Barcelona, vinculat al Consell de la Formació Professional de la ciutat, ja existeix un Observatori de la Formació Professional i se n'han creat més a altres municipis del país. Es recomana la creació d'un Observatori Català de la Formació Professional que assumeixi aquestes funcions per al conjunt del país i que informi la presa de decisions polítiques mitjançant la seva vinculació al Institut de Formació i Qualificació Professional de Catalunya.

És necessari establir un sistema d'indicadors per a poder fer un correcte seguiment de la llei. Cal definir els objectius que es busquen amb visió de país i definir-ne els indicadors que mostrin l'assoliment d'aquests objectius. Com a exemple i precedent que pot ser útil com a model cal destacar "Avaluació de la formació professional reglada a Catalunya 2001-2008" elaborada pel Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu l'any 2010.

També t'interessarà...

La formació professional i l'ocupació a Catalunya

+ [informació](#)



Quin és el futur de la FP a Catalunya?

YouTube



 [@FundacioBofill](#) [#aulabofill](#)