



 **Seminari** FUNDACIÓ JAUME BOFILL

Un model de formació professional dual per a Catalunya?

Aportacions dels agents implicats

Rosario Scandurra

ABRIL 2015

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

Primera edició: febrer 2016

© Fundació Jaume Bofill, 2016
Provença, 324
08037 Barcelona
fbofill@fbofill.cat
<http://www.fbofill.cat>

Aquesta obra està subjecta a la
licència Creative Commons de
Reconeixement-NoComercial-
SenseObraDerivada (by-nc-nd). Es
permet la reproducció, distribució i
comunicació pública de l'obra sempre
que se'n reconegui l'autoria. No es
permet l'ús comercial de l'obra ni la
generació d'obres derivades.



Autors: Rosario Scandurra
Coordinació de continguts: Fathia Benhammou, Òscar Valiente, Paula Veciana.
Disseny: Amador Garrell
Fotografia de la coberta: Lluís Salvadó

Índex

1. El repte de la implementació de la formació professional dual en el context català
 - 1.1. La política de formació professional dual a Catalunya
 - 1.2. La cooperació alemanya en formació professional
 - 1.3. L'adaptació del model dual al cas català

2. Quin model de formació professional dual necessita Catalunya? Un recull de les aportacions del debat
 - 2.1. Quines millores aporta la formació professional dual a l'aprenentatge i l'ocupació dels joves?
 - 2.2. Què ha d'aportar l'empresa a la formació professional dual? Com s'ha de fer?
 - 2.3. Com es pot aconseguir un model de formació professional dual de qualitat per Catalunya?

1. El repte de la implementació de la formació professional dual en el context català

El govern català va introduir la formació dual en la formació professional inicial mitjançant un decret legislatiu el març del 2011¹, i en va regular l'organització un any més tard². Recentment, el Parlament de Catalunya ha aprovat la Llei de formació i qualificació professional de Catalunya³ i, en paraules de la consellera Irene Rigau, aquest model «ha de permetre donar una resposta integral a totes les necessitats de formació i qualificació professional de les persones i de les empreses». Al curs 2013/14 aquesta modalitat de formació professional comptava amb més de dos mil alumnes i el govern ha anunciat que vol ampliar-ne la cobertura al doble d'alumnat en el proper curs. La majoria de debats sobre la formació dual a Catalunya es fan al voltant de si és una política factible d'implementar en el cas català, de si el seu disseny hauria de ser més o menys ambiciós, de si és realista esperar que un nombre significatiu d'alumnes i empreses vulguin i puguin participar en aquesta formació i, en definitiva, de si el govern de la Generalitat pot crear les condicions necessàries per tal que aquesta reforma es pugui implementar a gran escala, sigui sostenible en el temps i assolixi els objectius esperats. És per aquesta raó que en aquest seminari hem preguntat a diferents actors socials i educatius lligats al món de la formació professional quina ha estat fins ara la seva experiència en la implementació de la fp dual a Catalunya i com veuen el seu desenvolupament futur.

Abans de presentar el recull de les aportacions d'aquests actors al seminari, volem resumir breument quatre ponències d'experts en la matèria que van servir per emmarcar els debats amb els actors a l'inici de l'estudi. En la primera ponència el director general de Formació Professional, Melcior Arcarons, presenta els trets fonamentals de la política de fp dual introduïda a Catalunya. En la segona ponència, el representant de la cooperació alemanya en fp amb Espanya, Tobias Wolfgarten, presenta el sistema de fp alemany i els esforços fets pel seu govern en la cooperació internacional per exportar el model dual a altres països. En tercer lloc, el professor Philipp Gonon, de la Universitat de Zurich, introdueix l'experiència suïssa de cooperació internacional i reflexiona sobre les difi-

¹ Decret 284/2011, d'1 de març, d'ordenació general de la formació professional inicial.

² Resolució ENS/1204/2012, de 25 de maig, d'organització de la formació en alternança en els ensenyaments de formació professional inicial.

³ Nota de premsa del Parlament de Catalunya del dia 4 de juny de 2015.

http://www.govern.cat/pres_gov/AppJava/govern/notespremsa/284340/parlament-aprova-llei-formacio-qualificacio-professional-catalunya.html

cultats trobades a l'hora d'implementar el model dual en països amb una cultura de la formació i el treball molt diferent de la del context dels països de parla germànica. Finalment, el Dr. Óscar Valiente, professor de la Universitat de Glasgow, ens parla de la importància d'adaptar el model de fp dual a les característiques pròpies del cas català i de trobar solucions específiques als reptes de la formació professional a Catalunya.

1.1 La política de formació professional dual a Catalunya

Intervenció de Mercior Arcarons, Director General de Formació Professional Inicial i Ensenyaments de Règim Especial, Generalitat de Catalunya

En l'àmbit estatal, el Reial decret 1529/2012 del 8 de novembre de 2012 va introduir la possibilitat d'implementar projectes pilot i contractes de formació. El govern català va presentar una opció de formació inicial professional «dual» a través del decret legislatiu de març de 2011 i un any més tard va regular-ne l'organització. El Departament d'Ensenyament diferencia entre la formació en alternança de tipus dual i la formació en alternança simple. La formació en alternança simple és una combinació de la formació al centre i de l'activitat a l'empresa de l'alumnat sense que comporti el reconeixement acadèmic. També coneguda com a pràctiques professionals o formació en centres de treball (FCT). D'altra banda, la formació dual combina la formació al centre i l'activitat a l'empresa amb el reconeixement acadèmic dels aprenentatges assolits per l'alumnat mitjançant el treball i la formació impartida a l'empresa.

L'any 2013, aquest tipus de formació va incloure més de dos mil estudiants, i el govern va anunciar que duplicaria les places de formació per als propers cursos. En els últims anys hi ha hagut un creixement quantitatiu notable que ha anat des de les 70.000 places que s'oferien el 2009 (comptant places presencials i no presencials) fins a arribar als 138.000 estudiants de formació professional en el darrer curs, i inicialment hi van participar 83 empreses mentre que ara en són 589 (M. Alcarons). Segons informació oficial, el 2012, 268 empreses o entitats i 50 centres de formació van participar en les dues modalitats de fp distribuïts en 36 ciutats⁴. La col·laboració entre centres públics o privats s'estableix en tots els nivells de la formació professional amb un acord formal que regula la compensació econòmica de l'aprenent a través d'una beca o contracte. Les empreses no poden seleccionar els aprenents de manera directa, sinó que la selecció de candidats es fa a partir d'una

⁴ Font: Generalitat de Catalunya, Departament d'Ensenyament
http://ensenyament.gencat.cat/ca/arees_d_actuacio/empreses-fpdual/

primera tria que proposen els centres. La finalització del programa condueix a una avaluació feta pel centre i a la qualificació per a un lloc de treball.

La fp dual pretén «encapsular» educació i treball i estrènyer la distància entre aquests dos mons, millorant-ne la transició. És per aquesta raó que pot resultar atractiva per als estudiants. El model de formació professional català s'inspira en els models de l'Europa central i posa èmfasi en quatre punts:

- 1) *Dualitat de l'aprenentatge*. Els estudiants han d'obtenir nous coneixements tant en el sistema educatiu com en l'empresa. Aquesta última ha de tenir un rol formatiu determinant.
- 2) *Validesa acadèmica de les activitats que l'alumne desenvolupa a l'empresa*. El centre ha de reconèixer l'impacte curricular de l'activitat que desenvolupa i flexibilitzar l'oferta formativa en funció de la demanda.
- 3) *Participació i integració de l'alumne en la feina productiva de l'empresa*. La finalitat última és que l'alumne s'integri i s'incorpori a l'activitat de l'empresa i que posi en pràctica els coneixements adquirits.
- 4) *Compensació econòmica a través de beca o salari*. A diferència d'Alemanya, el punt d'accés al sistema és el centre formatiu a través d'un conveni entre empresa i centre. Aquest conveni es caracteritza per tenir un cert grau de flexibilitat jurídica i és obligatori que l'alumne sigui donat d'alta a la Seguretat Social.

1.2 Dificultats en la transferència del model dual

Intervenció de Philipp Gonon, professor a la Universitat de Zurich.

1.2.1. Orígens de la Fp dual.

El que es coneix com a formació dual a Alemanya és un tipus de formació en alternança particularment ambiciosa que requereix d'una sèrie de condicions. La dualitat del sistema rau tant en la coordinació entre els actors educatius i els actors de l'empresa, com en la igual importància que s'atorga a l'aprenentatge en el centre educatiu i en el centre de treball. Alemanya, com també Suïssa (on s'aprovà el 1930 la primera llei de formació professional dual en l'àmbit estatal), és exemple

d'un model econòmic dirigit a l'exportació ^{reiques} rellevantes ^{les} guildes⁵ d'arts i oficis. Aquest model es caracteritza per una transició paulatina i de qualitat entre sistema educatiu i sistema formatiu; un mercat laboral marcat per una ràpida incorporació al treball (Bol i Van de Werfhorst, 2013; Gangl, 2001); baixes taxes de matrícula en els ensenyaments universitaris, i un cert grau d'inclusió de l'alumnat amb dificultats. Val a dir que l'alumnat que no assoleix les competències mínimes no accedeix fàcilment a la formació professional. Es considera que la formació professional no és una resposta a l'alumnat amb fracàs escolar previ.

Els països de tradició dual presenten un sistema de formació professional caracteritzat per un elevat nivell de regulació dels processos i una gran participació de diferents actors socials en la seva gestió. La formació a l'empresa generalment està organitzada i gestionada per les cambres de comerç, indústria i agricultura mentre que la formació a l'escola és administrada pels ministeris d'educació responsables (en el cas dels estats federals, són els ministeris d'educació de cada estat). La legislació atorga a l'aprenent un estatus legal i el dret a rebre uns coneixements generals, com també competències més específiques. Aquestes últimes són les que s'adquireixen a les empreses. Alhora s'estableix una formulació clara i aplicable dels drets i de les responsabilitats dels actors que intervenen en la formació. En aquest context, el govern finança públicament una part de la formació, convertint-se en un jugador important en la negociació entre els actors que participen en el sistema. L'elevada regulació pública i l'establiment d'estàndards clars redueix els costos de transacció entre els actors involucrats, estalvia a les empreses la càrrega de la negociació individual que comportaria cada contracte i proporciona a les parts involucrades una explicació clara dels seus drets i de les seves responsabilitats (Ryan, 2000).

1.2.2. Internacionalització de la fp dual.

A escala internacional hi ha hagut una tendència cap a la promoció del sistema de formació dual. L'OCDE, la Unió Europea, l'Organització Internacional del Treball (OIT) i altres organismes internacionals promouen l'adopció d'un model de fp dual professional (Gonon, 2014). A més, la Fundació Europea de Formació (European Training Foundation, ETF) té com a objectiu establir i reforçar a l'Europa de l'Est, a la regió mediterrània, a l'Orient Mitjà i a l'Àfrica els sistemes de formació duals. Sembla que hi ha un ampli consens polític sobre fp dual i diferents organitzacions supranacionals

⁵ La guilda és una corporació de mercaders o comerciants. Era una forma habitual d'associació durant la baixa edat mitjana, similar als gremis dels artesans i típica de les ciutats anseàtiques, bàltiques i del nord d'Europa.

han facilitat el seu suport a altres països oferint esquemes de formació professional dual (ETF, 2013; Comissió Europea, 2013).

L'atractiu internacional de la fp dual és degut a l'impacte positiu que té en l'ocupació dels joves i en l'assoliment de competències rellevants que sembla que augmentin la competitivitat i la sostenibilitat de l'estat del benestar. D'altra banda, la fp dual es presenta per als governs com una oportunitat de reforma dels sistemes de formació. En els últims anys diversos països han signat acords de cooperació de formació dual, com ara Itàlia, Espanya, Grècia, Portugal i diferents països de centre i sud d'Amèrica, Mèxic i Colòmbia.

1.2.3. Condicions per a la transferència del model.

A l'hora de plantejar l'opció d'implantar aquest tipus de sistema, s'ha de tenir clar que és impossible importar o exportar el sistema sense tenir en compte el context, per diferents raons:

- El sistema és fruit d'una tradició i d'un creixement històric en un estat fortament industrialitzat i amb gran necessitat de força de treball qualificada.
- El funcionament del sistema depèn estrictament de la convergència de diversos factors que són particulars de cada país, com ara: a) el prestigi de la formació professional en la societat; b) la capacitat d'articular relacions i diàleg entre estat, interlocutors socials i empreses, i c) la cultura i la motivació d'empreses envers la formació dels aprenents.

Encara que no és possible importar o exportar un sistema de fp dual, es poden desenvolupar algunes condicions necessàries, com són la creació d'aparells legislatius adequats, l'establiment de processos de formació dels formadors i la concreció d'estàndards de formació. A més, també sembla necessari facilitar informació sobre els costos i els beneficis de la formació dual per a les empreses, i generar així oportunitats per a joves i professors. En aquesta direcció, Espanya va introduir una base legislativa (amb el Reial decret 1529/2012 del 8 de novembre de 2012) que li va permetre implementar diferents projectes pilot i alhora desenvolupar contractes de formació. La manca d'un substrat cultural i col·lectiu d'implicació dels actors en la fp dual i la consideració d'aquesta política com una panacea per resoldre problemes econòmics o socials molt més complexos són elements crítics que cal valorar.

1.2.4. Elements per a una fp dual efectiva.

D'altra banda, s'ha de considerar que la fp dual necessita d'una combinació de set elements clau per ser efectiva:

- 1) Voluntat de les empreses de formar. Els països de tradició dual han establert durant un llarg període una cultura de formació a l'empresa. Cal establir un ventall d'incentius i oportunitats per atreure i convèncer els empresaris.
- 2) Un sistema dual necessita centres formatius connectats entre si a través de currículums comuns que siguin definits a partir de les necessitats del teixit productiu local i de formadors preparats i motivats.
- 3) Una formació professional dual necessita tenir una estructura legal que reguli el sistema, que estableixi els drets i els deures de les empreses i dels aprenents, la certificació de les competències adquirides a l'empresa i els drets d'aconseguir un treball i la possibilitat de progressar i fins i tot canviar d'empresa.
- 4) Els sistemes duals estan orientats cap a un coneixement formalitzat i científic, basat en l'experiència. No obstant això, és important també una bona educació bàsica, considerant que els coneixements i les habilitats tècniques s'integren en un marc de coneixements transversals més ampli. Els models duals han de situar-se en un sistema d'educació que tingui en compte el coneixement i el context local. El sistema de la fp dual s'ha de construir sobre la base d'una sòlida i efectiva educació primària.
- 5) Un sistema de formació dual requereix un model específic de governança que ponderi de manera equilibrada els interessos dels actors socials, de les empreses, de les associacions empresarials i de les administracions públiques entorn al contingut, la certificació de les competències, el control de la qualitat i el contracte entre aprenents i empreses. Aquest tipus de governança necessita mecanismes que possibilitin el diàleg i la negociació entre les parts.
- 6) El sistema dual fa referència a una varietat de pràctiques i camps ocupacionals i requereix que les empreses, les escoles i les associacions sindicals i socials defineixin les tasques i les pràctiques que s'han de desenvolupar en el lloc de treball. Per aquesta raó, el sistema dual ha de preveure la participació d'actors rellevants per complir aquesta tasca.
- 7) El sistema dual facilita l'accés al mercat de treball i ha de permetre que qui ho vulgui pugui continuar estudiant. En aquesta òptica el sistema guanyarà prestigi social i no es veurà com un programa de segona o última oportunitat per a aquells que no opten per una formació acadè-

mica. Cal establir incentius per als aprenents que afavoreixin la permeabilitat entre sistema educatiu i treball, i que possibilitin el progrés professional a l'empresa o la continuïtat dels estudis.

1.3 La cooperació alemanya en formació professional

Intervenció de Tobias Wolfgarten, Gerent de Projectes de Cooperacions Bilaterals de l'oficina Alemanya per a la Cooperació Internacional en l'Educació i Formació Professionals (GOVET)

A Alemanya, la formació dual és un punt de trobada de dos mons diferents: el sistema educatiu i el sistema laboral, representat aquest últim per les cambres de comerç i els sindicats. La formació es coordina entre l'empresa, on es porta a terme un 70% de les activitats formatives, i l'escola professional, per al restant 30%. La duració general de la formació professional dual va d'un mínim de dos a un màxim de tres anys i mig. El 44,2% dels aprenents acaba els estudis i hi ha 1,4 milions d'aprenents en 330 professions reconegudes. Hi ha una elevada garantia d'ocupació, ja que només un 5% de les persones a l'atur tenen un títol de formació professional. L'empresa formalitza un contracte amb l'aprenent, a qui correspon una retribució. La formació, per tant, s'estructura segons condicions laborals reals. La formació a l'escola és gratuïta per a l'empresa i l'aprenent i els governs federats financen adequadament el sistema educatiu públic (5.900 milions d'euros, l'any 2013). El sector privat aporta 5.600 milions d'euros al sistema. El 21,3% de les empreses alemanyes hi participen, la majoria són PIMES i inverteixen una mitjana de 15.000 euros per aprenent, un 46% en la seva retribució; la paga mitjana és de 650 euros al mes. Les PIMES ofereixen el 80% de les places a Alemanya i el 90% a Suïssa. El 76% de la inversió s'amortitza a través de la productivitat de l'aprenent.

1.3.1. Factors d'èxit de la formació professional dual a Alemanya.

Un dels elements clau és la cooperació entre la política, l'economia i els interlocutors socials. El sistema es regeix per la participació de tres actors fonamentals que col·laboren i comparteixen responsabilitats:

- Les cambres de comerç. Les cambres assessoren les empreses que ofereixen places de fp dual; capaciten el personal de formació; tenen la funció de controlar, examinar i certificar la

formació en l'empresa; donen suport a les empreses en la cerca d'aprenents i registren els contractes de fp dual.

- Els interlocutors socials. Els sindicats i les associacions patronals negocien les retribucions de la formació; els comitès d'empresa supervisen la formació empresarial, i tots tres participen en la conformació dels estàndards de la formació professional.
- El paper de l'estat i la governança de la fp. L'estat finança, supervisa i controla el sistema públic d'escoles professionals. A través del BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung, Institut Federal de Formació Professional) es porten a terme tasques de recerca aplicada i assessorament institucionalitzat en matèria de formació professional; s'organitza el desenvolupament dels estàndards de formació; es dóna suport a joves en atur o amb diferents ritmes d'aprenentatge, i s'ofereix ajuda en l'orientació professional.

Aquesta governança complexa es fa palesa en el mecanisme d'actualització del contingut formatiu de la fp dual que es realitza anualment. Els empresaris identifiquen noves exigències formatives; els interlocutors socials i l'estat, sota la supervisió del BIBB, negocien nous estàndards que es desenvolupen i actualitzen. Aquest estàndard conforma els fonaments per a l'oferta de les noves places formatives.

1.4 L'adaptació del model dual al cas català

Intervenció d'Òscar Valiente Coordinador de la recerca "Un model de formació professional dual per a Catalunya?"

Durant molt de temps diferents actors educatius i socials han estat debatent i demanant una reforma de la formació professional. El govern de la Generalitat ha introduït la modalitat de formació dual atès que hi veu potencialitat per combatre l'abandonament educatiu prematur, elevar l'atractiu social de la formació professional i millorar les perspectives d'ocupació del joves. Segurament són objectius ambiciosos per a una política educativa, en un moment de crisi econòmica i de forta rigidesa al mercat laboral. En bona mesura, les elevades expectatives sobre aquesta reforma s'expliquen pel prestigi d'aquest tipus de formació en els països de l'Europa central, com ara Alemanya, Àustria i Suïssa. Aquestes característiques han estat el reclam perfecte de l'atenció internacional. Es reconeix que un model de formació professional dual té beneficis, com ara:

- L'aprenentatge en el centre de treball és més rellevant per al desenvolupament de certes competències professionals.
- La formació a les empreses del territori contribueix a un millor ajustament entre les competències dels graduats i les necessitats del teixit productiu local.
- La participació a l'empresa facilita la transició entre escola i treball.

D'altra banda, els processos d'implementació són un moment clau i condicionen el desplegament d'una política i el seu èxit. La recerca ens diu que a l'hora de pensar adoptar una determinada política cal avaluar tres aspectes crítics fonamentals:

- Com s'adapta una política a contextos econòmics i socials diferents? Una bona política pot tenir efectes diferents en contextos diferents.
- Quines són les condicions per implementar efectivament aquestes polítiques?
- Quin model de fp dual és viable i respon a les necessitats específiques de Catalunya com a país?

1.4.1. Diagnòstic de partida.

Cal reflexionar sobre les condicions de partida i desenvolupar un model específic que es basi en aquestes condicions. Analitzant el context actual, hem de destacar diferents aspectes específics de Catalunya que segurament tenen un paper significatiu per a l'èxit de la política en qüestió. A continuació s'esmenten aquests punts:

- 1) Necessitat de reduir l'atur juvenil i l'abandonament prematur. La xifra de l'atur juvenil a Catalunya és molt més elevada que la d'altres països de l'entorn europeu, perquè aquest indicador amaga el fet que qui està buscant feina és en gran part aquell col·lectiu de joves que abandona el sistema formatiu i que en altres països continua la seva formació.
- 2) Col·lectiu a qui s'adreça aquesta nova etapa formativa. A l'hora de plantejar un sistema formatiu de fp dual s'ha de pensar qui són els destinataris d'aquesta formació. És diferent si es planteja el sistema com una opció més del sistema educatiu o bé com una via alternativa per a aquell col·lectiu que abandona els estudis prematurament.

- 3) Creixement de la fp a llarg i curt termini. En els últims quatre anys, les places de fp dual s'han incrementat un 30% i aquest procés té un impacte i unes conseqüències sobre la formació professional dual. Una de les poques dades disponibles ens indica que el grup d'edat més representatiu està format per joves de més de 20 anys, mentre que en altres països l'edat modal és menor.
- 4) Continuació dels estudis. S'ha de destacar que a causa de la crisi econòmica el col·lectiu d'aprenents té més edat respecte a la mitjana dels països de l'entorn europeu. No obstant això, cal ressaltar que la inserció dels graduats és positiva; només el 15% està buscant feina i la meitat continua formant-se.
- 5) Vies per trobar feina. Les persones graduades en formació de grau superior usen predominantment vies informals per buscar feina, seguides per l'enviament de currícula vitae i, només en tercer lloc, a través de la pràctica a l'empresa (Font: Estudis d'inserció laboral dels ensenyaments professionals, 2012). Justament és en aquesta última opció on es veu el potencial de la fp dual, sobretot en un país on el principal motiu pel qual no es troba feina és la falta d'experiència laboral.
- 6) Paper que té l'educació terciària. L'augment de la matrícula a l'educació terciària és també una via de contenció de l'atur juvenil. De fet, l'educació terciària sembla que actua com una barrera d'exclusió de l'atur, encara que sigui a través d'una ocupació infraqualificada respecte al títol assolit.

1.4.2. El model de fp dual català.

Per tant, considerant aquestes característiques, en un futur model de fp dual català és important plantejar i debatre algunes qüestions:

- Quin és el perfil d'estudiant de la fp dual? La fp dual pot estar dirigida a diferents col·lectius; pot ser una via de segona oportunitat dins del sistema educatiu, o un mecanisme per crear un sistema paral·lel i més selectiu respecte a la fp tradicional.

- Quins són els mecanismes de selecció en l'accés dels estudiants a la fp dual? Sobre qui recau la tasca de selecció, sobre l'empresa o sobre el centre? En els sistemes de formació dual tradicionals de parla alemanya, l'empresa selecciona els aprenents; no és el cas, per exemple, holandès, on és el centre el que selecciona. En funció de qui assumeixi aquesta tasca hi podria haver desigualtats en l'accés o bé una escassa participació de les empreses i, en conseqüència, una baixa oferta de places.
- Com afecta i com es gestiona aquest desfasament del sistema de fp dual? A Catalunya s'observa un edat mitjana superior al moment de la graduació en fp respecte a l'entorn europeu. Aquesta diferència representa un perfil i unes expectatives i possibilitats d'inserció en el mercat laboral diferents. Seria necessari estudiar la causa d'aquest desajust i intentar respondre a aquestes circumstàncies.
- Fins a quin punt la continuació dels estudis està dins de l'objectiu del sistema de fp dual? El contingut de la formació serà més específic o una part del currículum estarà adreçada a competències transversals? Aquest punt pot influir en la possibilitat de reciclar-se professionalment i de no quedar exclòs de la possibilitat de seguir el procés formatiu. Un currículum professional molt enfocat cap a competències específiques i aplicables pot disminuir l'adquisició de competències transversals que a l'hora són valuoses per tornar a formar-se o continuar en els estudis.
- Qui decideix quines empreses poden fer fp dual? De quina manera s'estableixen incentius per a aquelles empreses que podrien tenir un benefici real en la fp dual i que ara estan incorporant persones sobrequalificades per als llocs de treball que ofereixen? L'aposta sobre fp dual hauria d'anar acompanyada d'un cert grau de control dels requisits que han de complir les empreses que hi vulguin participar. D'altra banda, les experiències internacionals destaquen el paper de l'estat com a provisor d'un marc legislatiu sòlid i d'un cert grau d'intervenció a través d'incentius econòmics i no econòmics sobretot en períodes de crisi o de baixa oferta de places de formació.

2. Quin model de formació professional dual necessita Catalunya? Un recull de les aportacions del debat

A l'informe [*Un model de formació professional dual per a Catalunya? Reptes en el disseny i implementació de la reforma*](#), s'ha intentat identificar quins són els reptes que ha d'afrontar un país que es plantegi la introducció d'una política d'aquestes característiques (Valiente, 2015). L'objectiu era problematitzar i contextualitzar el concepte de préstec de polítiques (Halpin i Troyna, 1995). Generalment, els països no poden implantar, sense dificultats en el propi sistema, polítiques que han estat desenvolupades amb èxit en altres contextos. L'èxit de les reformes polítiques depèn en gran mesura de com interactuen amb el contextos econòmics i socials en els quals s'implementen. A partir d'aquest estudi s'han identificat com a reptes clau: a) l'atractiu dels programes de formació dual per als joves; b) la motivació de l'empresa per participar en la fp dual, i c) la qualitat de la formació dual impartida.

En primer lloc, l'oferta de formació dual ha de ser valorada i atreure la demanda de formació per part de la població jove. En segon lloc, les empreses han de veure bones raons per participar en aquests programes i oferir places de formació. Finalment, cal que hi hagi mecanismes que assegurin la qualitat de la formació dual per tal que aquesta assoleixi els objectius de la política.

Si es vol que una política de formació dual tingui un impacte real sobre el sistema de formació professional es requereix que tingui una taxa de matrícula alta sobre el volum de joves que el sistema forma cada any, i també necessita que la formació en el centre de treball compleixi amb els requisits de qualitat que permetran una millor formació dels joves i unes perspectives laborals més bones. El volum de la participació en aquests programes dependrà tant de la capacitat per atraure la demanda de formació dels joves com de la motivació de les empreses per oferir places de formació. En el cas de la qualitat de la formació, el suport i el control de la qualitat de la formació en el centre de treball seran elements clau.

A partir d'aquests reptes s'han elaborat una sèrie de preguntes semiestructurades que s'han enviat a diferents actors educatius i socials involucrats d'alguna manera en la implementació de la formació en alternança a Catalunya. L'objectiu era crear un espai de diàleg i d'anàlisi per intentar portar a

l'àmbit català els reptes prèviament identificats a través de l'evidència recollida. A continuació es recull una part de les reflexions que es van desprendre en el marc dels workshops.

2.1 Quines millores aporta la formació professional dual a l'aprenentatge i l'ocupació dels joves?

Ponents: Eloi Cortés, vicepresident primer del Consell Nacional de Joventut de Catalunya (CNJC); Josep Marqués, FAPAC; Ricard Coma, director gerent de l'Escola Pia Nostra Senyora de Barcelona; moderadora: Maria Isabel Garcia, Grup de Recerca Educació i Treball de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB).

Un sistema de formació dual té per definició un doble vessant i implica una tensió de fons entre dues funcions de la formació: l'una educativa i social, i l'altra, professional i d'inserció en el món laboral. Avui dia, la formació professional dual a Catalunya encara és poc coneguda, però sembla que té una bona imatge; per tant, pot ser una gran oportunitat per dignificar i potenciar la formació professional.

2.1.1. Què ofereix la formació professional dual a alumnes i famílies?

El principal avantatge per a l'aprenent és una reducció de la incertesa respecte d'una formació generalista que no garanteix a curt termini un lloc de treball. Aquest aspecte fa més atractiva la formació en alternança per a una part de la població que té unes expectatives educatives i laborals menys ambicioses (propensió al risc menor) i que veu aquesta trajectòria formativa com més adient respecte a la seva posició de partida. Aquest alumne potencial de la fp dual es caracteritza per les baixes expectatives educatives i una certa aversió al risc associat a la continuació dels estudis. Una política de formació dual que pretengui atendre aquest públic posarà naturalment l'èmfasi de la política en el valor laboral del títol.

D'altra banda, la formació dual podria ser un element de prestigi dintre del sistema de formació professional que atregui un perfil d'alumnat que tradicionalment optava per la via acadèmica. Per atreure aquest tipus d'alumnat cal que la política posi de relleu no tant el valor laboral de la credencial com el seu valor educatiu.

Quan els responsables polítics apunten que la formació dual podria millorar el reconeixement social de la formació professional i reduir l'abandonament educatiu prematur, estan pensant en un perfil social d'alumne molt particular. En el seminari es constata que per evitar l'abandonament prematur cal implementar mesures des de l'educació secundària.

La manca de dades en la fase d'experimentació a Catalunya no ens permet establir una relació directa entre fp dual i resultats d'inserció laboral. Per poder realitzar un estudi més detallat i avaluar l'impacte i l'eficàcia de la fp dual en matèria d'inserció i atur juvenil, caldria estudiar les mesures de context en els marcs laboral, fiscal, social i econòmic, ja que sovint l'impacte real es deu a una multiplicitat de factors que condicionen el resultat de la política.

2.1.2. Quins incentius tenen els alumnes per participar en la formació professional dual?

Major vincle amb l'empresa, més proximitat amb la cultura empresarial, un grau d'ocupació major, un increment del coneixement de les aptituds de l'estudiant i la possibilitat d'ingressar una aportació econòmica mensual per completar una part dels estudis en la mateixa empresa. Aquest atractiu es concentra en les expectatives relacionades amb un aprenentatge directe en diferents llocs de treball d'una empresa que ha de permetre l'estudiant exercitar en un context real les competències professionals relacionades amb el títol que estudia.

2.1.3. La formació professional dual pot garantir l'equilibri entre competències específiques al lloc de treball i competències transversals?

La diferència respecte als coneixements i aprenentatges hauria de ser nul·la. Allò que variï d'un model a l'altre no hauria d'estar relacionat només amb els aprenentatges, sinó també amb l'exercici competencial de la persona. De la mateixa manera que no hi ha d'haver diferències substancials entre la formació a l'aula i la formació a distància, tampoc no n'hi ha d'haver entre la formació en un model dual pel que fa a la competència general del títol.

2.1.4. Quina és la modalitat de remuneració més adequada?

La modalitat usada als països de tradició dual és el contracte, i sembla que aquesta modalitat és la més idònia per recollir els deures i les obligacions de l'empresa i l'aprenent. La falta de previsió en

aquest punt ha generat desconfiança entre l'empresariat. La fp dual no és encara gaire coneguda i la condició d'imposar com a fórmula una contractació sobre un estudiant que no ha estat seleccionat per l'empresa constitueix una barrera d'entrada molt important. Per aquesta raó, les empreses tendeixen a decantar-se per convenis de beca-salari que assegurin una cotització de l'estudiant a la Seguretat Social.

Una solució que ajudaria a millorar la confiança de l'empresa envers aquest tipus de formació seria la definició d'un contracte ad hoc per als joves estudiants. D'aquesta manera, les condicions serien sempre temporals i l'empresa entendria que la seva inversió té caducitat. Un cop acabada aquesta estada dual, l'empresa podria plantejar-se, en el cas que ho cregués oportú, la incorporació de l'estudiant amb el model contractual que més s'ajusti a la proposta de treball i als interessos d'ambdues parts.

Un contracte o un conveni ha d'incorporar els detalls de la formació del jove, com ara la durada de l'estada, les tasques que es desenvoluparan i els seus drets i deures. En aquest contracte també s'hauria de tenir en compte la retribució econòmica de l'estudiant en pràctiques; aquesta retribució ha de permetre a l'estudiant dedicar-se a temps complet a la seva formació i per tant cal definir-ne la quantia perquè s'acompleixi aquest requisit. D'aquesta manera s'evitaria que l'accés a la fp dual quedés fora de l'abast d'aquelles persones amb menys recursos.

2.2 Què ha d'aportar l'empresa a la formació professional dual? Com s'ha de fer?

Ponents: Àlex Fabra, director de Sector Públic d'Everis; Eduard Requena, responsable de formació professional a la Federació d'Educació CCOO; Jordi Lleixa, titular de l'Escola Sant Domènec Savio de Terrassa; moderadora: Mercè Chacón, experta.

Sembla una opinió compartida entre els participants del seminari que per construir un model de fp dual cal que hi hagi el màxim de consens i diàleg que coresponsabilitzi totes les parts implicades, que es formalitzi en una regulació legislativa clara i que tinguin en compte l'heterogeneïtat del sector productiu i del territori. Aquesta regulació ha de donar prou garanties jurídiques, professionals i pedagògiques, i representar una integració real i única entre la formació professional del sistema educatiu i la formació ocupacional. En definitiva, un model de governança comú i compartit que doni cobertura legal i mecanismes d'integració dels interessos i dels deures de les parts en joc.

El teixit productiu català està fortament caracteritzat per una alta presència de microempreses i petites empreses, que representen més del 95% del total. Això dificulta la possibilitat d'assumir la formació d'aprenents, els costos inherents i l'execució de polítiques i estratègies de formació a mig i llarg termini. Encara que aquestes característiques són comunes a Alemanya i als països de tradició de fp dual, com Suïssa, s'han de tenir presents a l'hora d'elaborar estàndards i reglaments i preveure un cert grau de flexibilitat.

2.2.1. És econòmicament rentable per a l'empresa la formació dual?

A curt termini, la formació d'un aprenent representa només una inversió, però si es mira amb perspectiva, l'objectiu últim de la iniciativa és incorporar els estudiants quan acabin el període formatiu i, en aquest sentit, la fp dual és rentable. En qualsevol cas, la incorporació d'aprenents es pot veure com qualsevol altra incorporació de persones sense experiència en les quals s'ha d'invertir en formació i en pràctica durant un primer període.

Les experiències internacionals demostren que els programes d'aprenentatge són rentables per a tot tipus d'empreses per diverses raons:

- Tenir un temps i un espai d'adaptació, tant per al treballador com per a l'empresa, per informar-se recíprocament. D'una banda, l'empresari pot veure més de prop les capacitats de l'aprenent, i de l'altra, l'aprenent pot fer-se una idea del lloc de treball i del funcionament de l'empresa.
- Adaptar la qualificació dels treballadors a les necessitats de l'empresa, cosa que es tradueix en un augment de la productivitat.
- Fer més efectiu el treball dels aprenents, a curt i mig termini.
- Afavorir el relleu de treballadors que es jubilen mitjançant aprenents que s'han format amb competències específiques per a l'empresa.

Es planteja la necessitat de prestigiar la formació i l'aprenentatge i alhora fer visibles els avantatges i els beneficis de la formació professional dual (socialització en el lloc de treball, col·laboració entre empreses, retorn econòmic i social, etc.). La consideració de la fp dual com una opció formativa de prestigi per totes les parts implicades és l'única manera de fer-la sostenible i viable en els temps.

2.2.2. Quines pràctiques haurien de desenvolupar les empreses?

En el cas de les empreses, la fp dual hauria d'anar acompanyada de polítiques que puguin desenvolupar i oferir:

- Una estratègia que aposti per un canvi en el model productiu que potencii l'economia del país i que atorgui valor a la qualificació dels treballadors, com també a la seva realització professional i personal.
- Mecanismes d'informació i orientació que arribin també a les microempreses i a les petites empreses. Caldria arribar a conscienciar i captar totes aquelles PIMES que tinguin interès en la fp dual i que podrien obtenir-ne un benefici.
- Les PIMES han de tenir un tractament diferenciat però inclusiu. S'ha d'adaptar el sistema a les PIMES i intentar incloure-les en el procés de governança.
- Suport formatiu i d'orientació als aprenents en els centres educatius/formatius i en els centres de treball. El component d'orientació és fonamental per al desenvolupament de l'experiència professional: la pràctica i l'autoregulació són competències integrals de la definició de l'ocupació. Aquesta integració requereix una estreta cooperació entre els professors i els tutors responsables de la formació a l'empresa. La formació d'un cos de formadors i la cooperació entre diferents actors per garantir l'orientació professional representa un element crític a l'hora d'implementar un programa de formació en alternança de qualitat. El paper dels formadors és fonamental per desenvolupar un sistema de qualitat. En aquest sentit es creu oportú desenvolupar mecanismes que puguin identificar en el territori aquests perfils competencials i també establir mecanismes de formació dels formadors per actualitzar-ne els coneixements.
- Procés d'incorporació de l'empresa a la formació. Entre els professionals sembla que hi ha acord que a Catalunya l'empresa tradicionalment s'ha quedat al marge de la formació i que rarament ha assumit aquestes tasques. Per tant, és necessari avançar en aquest sentit sense deixar de banda que cal identificar d'una manera objectiva quines són les empreses que realment compleixen condicions estructurals, en termes de qualificació dels formadors, de la disponibilitat de requisits mínims per oferir aquest tipus de formació.

El model ha de tenir en compte també l'autonomia dels centres per tenir certa flexibilitat a l'hora de proveir d'una formació que s'adapti al més possible a les exigències del programa i de l'estudiant.

Les condicions actuals compliquen l'adaptabilitat dels espais, la titulació del professorat i la possibilitat que el personal d'empresa que valida les competències pugui entrar dins del centre formatiu i donar classe sobre alguna competència específica. És difícil adaptar aquestes noves exigències a estructures pensades per altres models formatius. És necessari un mecanisme d'homologació de les empreses per participar en la fp dual, el QBID⁶ (qualitat, traçabilitat, gestió administrativa, participació de tots els usuaris del sistema) podria ser una bona base, ja que incorpora alguns d'aquests elements.

D'altra banda és important ressaltar que la possibilitat de selecció dels aprenents per part de l'empresa és un dels elements més rellevants de la fp dual, i aquest aspecte podria incentivar l'oferta de places. El model català no preveu aquesta modalitat però de facto les empreses poden escollir els aprenents d'entre un nombre d'estudiants proposat per cada centre.

2.2.3. Com s'ha de gestionar la relació empresa - centre formatiu? Com és possible crear «xarxes col·laboratives de formació» entre empreses?

Establir un mecanisme de col·laboració entre empresa i centre formatiu/educatiu és imprescindible per fer el seguiment, avaluar i compartir el procés formatiu de l'alumnat. Aquesta col·laboració podria comptar amb un consell assessor en el centre que pogués funcionar també com a motor de captació de noves empreses per la fp dual com ja passa en alguns centres. A més, la validació del currículum i del model organitzatiu de la fp dual ha de tenir una flexibilitat curricular i organitzativa que ara de facto sembla escassa.

Mentre que a Alemanya el model de fp dual es caracteritza per tenir una forta participació de l'empresa en la formació dels aprenents, a Catalunya, diverses experiències testimonien que l'empresa té dificultats per impartir formació i per assumir un paper creixent més important. A més a més, la formació a l'empresa necessita formadors i recursos que representen un cost bastant alt que difícilment pot assumir una única empresa. Per aquesta raó cal crear mecanismes que puguin incentivar l'empresa a assumir més tasques formatives i centrar-se en una formació pràctica i enfocada al desenvolupament de competències que pugui integrar els conceptes apresos a l'aula. D'aquesta manera, institut i empresa es complementen, aportant cadascun d'ells el seu valor afegit.

⁶ És un instrument del Servei d'Ocupació de Catalunya per a la gestió dels mòduls de pràctiques professionals.

En un model econòmic canviant i molt competitiu, la supervivència de les empreses està molt lligada a la seva capacitat de transformació, d'innovació i d'introducció de valor afegit als seus productes i serveis. Mitjançant mecanismes gremials, cooperatius i de diàleg social, totes les empreses han de tenir accés a mecanismes coordinats de formació i aprenentatge, com ja succeeix en països del nostre entorn. La creació de xarxes gremials pot afavorir compartir juntament amb l'administració, agents socials i ens locals, les despeses de tutories d'empresa i la seva formació, com també la construcció d'itineraris formatius per als aprenents. Aquestes xarxes han d'establir aspectes bàsics, dins d'una regulació més general, com el contingut formatiu per a cada sector en funció del nivell de qualificació de l'aprenent, la durada del programa, les metodologies de seguiment i l'avaluació i els requisits mínims que tant centres educatius com empreses participants han de complir per formar part de la xarxa d'educació professional dual.

Per a les microempreses i les petites empreses s'hauria de preveure la possibilitat de fer l'aprenentatge en més d'una empresa. Per tot això cal un suport administratiu, de gestió, coordinació i d'aparellament entre aprenents i empresa.

2.2.4. Com s'aprèn als centres de treball i què es necessita?

Un element clau per articular la relació entre empresa i centre formatiu és la figura del tutor del centre formatiu. És necessari que els tutors disposin de formació, dedicació horària i reconeixement per dur a terme aquesta tasca, com també del suport adient per part de l'administració educativa i laboral. Hi ha d'haver molta implicació de l'equip docent i de tot el centre per atendre la diversitat i fer-ne el seguiment. El model de fp dual exigeix un seguiment personalitzat i una adaptació constant del contingut formatiu. Aquesta tasca és més aviat una tasca d'artesania que pressuposa involucrar diferents actors i un cert grau de flexibilitat. L'esforç de combinar adequadament la teoria i la pràctica en entorns reals de treball és un repte. Aquest procés implica una planificació detallada per a cada unitat de competència (i les seves realitzacions professionals), amb prou temps perquè els aprenentatges siguin significatius.

En aquest procés, en el qual la dedicació i l'esforç del centre formatiu han de ser fonamentals, hi té un paper decisiu el tutor d'empresa que ha de formar en competències específiques i integrar els coneixements teòrics apresos. L'experiència i la disponibilitat dels tutors en el lloc de treball, la

conseguint formació dels formadors i l'actualització dels seus continguts i competències específiques són punts molt rellevants per promoure una fp dual de qualitat. Les competències professionals dels tutors són rellevants a l'hora d'integrar les seves qualitats pedagògiques a les noves exigències que afecten profundament l'aprenentatge que s'ofereix en el lloc de treball, com també l'experiència personal de l'estudiant. Aquest factor és particularment rellevant en contextos en què un baix nombre d'empreses ofereixen programes d'aprenentatge, o hi ha un biaix cap a empreses més petites que no compten amb una infraestructura de recursos humans capaç d'oferir programes de formació.

2.3. Com es pot aconseguir un model de formació professional dual de qualitat per a Catalunya?

Ponents: Narcís Bosch, gerent del Consell General de Cambres; Montse Blanes, directora de projectes a la Fundació BCN Formació Professional; Lourdes Esteban, directora de Formació i Ocupació a PIMEC; moderadora: Pilar Pineda, professora del Departament de Pedagogia Sistemàtica i Social de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB).

Hi ha consens que el model de formació dual català s'ha de construir des de zero, incorporant-hi tots aquells elements d'altres experiències que funcionin, però sense copiar un model d'un altre país. En el seminari es constata que qualsevol model de formació ha de respondre a les necessitats dels joves i del sector productiu específiques del país. En definitiva, la fp dual no és la solució final i no val aplicar-la de manera extensiva. Per tot això, és necessari un compromís entre totes les parts polítiques amb una aposta clara i el màxim possible de definició de la proposta. Per assolir aquest objectiu és important incentivar el diàleg entre tots els actors socials. Aquest factor podrà garantir una estabilitat del model en els temps i sobretot fer que el sistema sigui permeable a les demandes dels actors socials i en definitiva al seu propi canvi.

En el creixement d'un model de fp dual, cal que tots els actors involucrats la vegin com una opció de prestigi. Per part dels alumnes és necessari que vegin els avantatges des del punt de vista de l'ocupació i la inserció laboral. D'altra banda, les empreses han de considerar aquest sistema formatiu com una millora per aconseguir competitivitat i adaptar la formació dels seus treballadors a les seves necessitats.

El model de formació professional actual, la seva organització, la tipologia de centres i l'estructura i les característiques del professorat s'ajusten a un cert model formatiu que no és la fp dual i per tant caldria repensar alguns d'aquests aspectes, com ara:

- 1) Coresponsabilitat entre tots els actors. Cal construir un mecanisme de responsabilitat comú entre empresa i sistema educatiu, on l'empresa adquireixi responsabilitat i l'administració cedeixi part de la responsabilitat formativa. D'altra banda és necessari que hi hagi un cert grau de descentralització del sistema per facilitar la participació voluntària en la formació per part de les empreses. Aquesta flexibilitat s'ha d'ajustar al territori, als diferents actors i al currículum, per intentar aconseguir cada vegada més una formació especialitzada centrada en competències. Per portar a terme aquest esforç cal, en definitiva, un projecte comú que impliqui i coresponsabilitzi tots els actors involucrats en la formació professional.
- 2) Governança. Cal que els òrgans de govern estiguin participats per representants dels instituts, empreses, govern local, cambres de comerç i organitzacions sindicals i socials. És necessari construir el model conjuntament, amb aportacions de cadascun dels actors i amb un màxim consens que faci que el model pugui aplicar-se de manera ferma i sigui sostenible en el temps i alhora adaptable als canvis necessaris.
- 3) L'empresa ha de tenir un paper més protagonista. La fp dual hauria d'adaptar-se a les necessitats de les empreses i oferir un perfil competencial específic gairebé a mida. Probablement, no totes les empreses podran oferir fp dual. S'ha d'intentar desenvolupar dispositius per recollir les demandes del sector productiu i, en la mesura del possible, donar-hi respostes. Sistemes de governança i de gestió compartida semblen ser les solucions que adopten els sistemes de tradició dual. En aquest procés l'empresa ha de ser considerada cada vegada més com una col·laboradora necessària i coresponsable per a la implementació d'un model realment dual. Un punt fonamental és facilitar la flexibilitat del model de formació per permetre que es pugui adaptar a les diferents exigències del context i al teixit local productiu.
- 4) La importància d'un equip formatiu de qualitat format i ben motivat. La fp dual necessita un cos de professors, orientadors i formadors dins de l'empresa amb qualificacions i competències específiques. A l'hora d'implantar aquest sistema formatiu cal que hi hagi mecanis-

mes per garantir la seva qualitat i sostenibilitat. Els actors educatius que han participat en els seminaris semblen denunciar que fins ara el sistema s'ha basat en un excés de voluntarisme que probablement en molts casos potser ha funcionat bé. La constitució de mecanismes que aposten per una sistematització, regulació i avaluació d'aquests aspectes és clau per al creixement del model.

En definitiva, l'aposta de fp dual s'ha de considerar respecte a la situació econòmica i especialment l'alta taxa d'atur en el mercat laboral que condicionen la implementació del sistema. La crisi econòmica és un factor condicionant però alhora pot ser l'oportunitat per repensar què s'ha fet fins ara en matèria de formació de capital humà i intentar apostar per un creixement a llarg termini malgrat que sigui lent. Aquesta aposta hauria d'anar acompanyada d'una avaluació de les experiències que ja s'han dut a terme. En aquest sentit és necessari avaluar i reglar els passos següents a través de l'evidència i, si cal, realitzar proves pilot que siguin prou eficaces per treure'n conclusions. A més a més, és necessari «provar» el model en els diferents contextos i revisar els resultats i avaluar-los, sobretot pel que fa a l'impacte formatiu i professional. Probablement s'arribarà a la conclusió que la fp dual no ha de ser una solució única, sinó que s'ha de partir de la consideració en funció de les diferents realitats dels sectors productius i professionals, de la tipologia d'empreses i de la tipologia d'aprenents.

Programa del seminari

Seminari FP Dual a Catalunya: Quin model d'FP Dual necessita Catalunya?

Palau Macaya (Barcelona) - 19 de novembre de 2014

10h00 - 10h10	Quin model d'FP DUAL necessita Catalunya? Ismael Palacín, director de la Fundació Jaume Bofill
10h10 - 10h30	La política de FP Dual a Catalunya, Melcior Arcarons, Director General de Formació Professional Inicial i Ensenyaments de Règim Especial, Generalitat de Catalunya
10h30 - 10h50	Debat
10h50 - 11h20	Pausa - Esmorzar
11h20 - 12h45	La Formació Professional Dual: què ens diu l'experiència internacional? Reptes i oportunitat de la FP Dual
	11h20 - 11h40 Elements ha tenir en compte a l'hora de dissenyar una política de Formació Professional. Oscar Valiente, Coordinador de la recerca "Un model de formació professional dual per a Catalunya?"
	11h40 - 12h00 Intents d'exportar el model FP dual a nivell internacional. Philipp Gonon, Professor a la Universitat de Zurich
	12h00 - 12h20 Reptes a l'hora d'importar el model FP dual alemany. Tobias Wolfgarten, Gerent de Projectes de Cooperacions Bilaterals de l'oficina Alemanya per a la Cooperació Internacional en l'Educació i Formació Professionals (GOVET)
12h20 - 12h45	Torn obert de preguntes

- 12h45 - 13h00 Presentació dels workshops i dinàmica de treball, Ismael Palacín, director de la Fundació Jaume Bofill
- 13h00 - 14h30 Workshop 1. FP i empresa. Què ha d'aportar l'empresa a la FP dual? Com fer-ho?
Àlex Fabra, Director de Sector Públic d'Everis, empresa que treballa amb FP Dual
Eduard Requena, responsable de FP a la Federació d'Educació CCOO
Jordi Lleixa, Titular de l'Escola Sant Domènec Savio de Terrassa
Moderadora: Mercè Chacón, experta
- 14h30 - 15h30 Pausa - Dinar
- 15h30 - 17h00 Workshop 2: FP i estudiants. Quines millores aporta la FP dual a l'aprenentatge i ocupabilitat dels joves?
Eloi Cortés, vicepresident primer del Consell Nacional de Joventut de Catalunya
Josep Marquès, FAPAC
Ricard Coma, Director gerent de l'Escola Pia Nostra Senyora de Barcelona
Moderadora: Maria Isabel Garcia, Grup de Recerca Educació i Treball, UAB.
- 17h00 - 17h15 Pausa
- 17h15 - 18h45 Workshop 3: Com aconseguir un model de FP dual de qualitat per a Catalunya?
Narcís Bosch, Director gerent del Consell General de Cambres
Montse Blanes, Directora de projectes a la Fundació BCN Formació Professional
Lourdes Esteban Paredes, Directora de Formació i Ocupació a PIMEC
Moderadora: Pilar Pineda, Professora del Departament de Pedagogia Sistemàtica i Social a la UAB.

18h45 - 19h00	Conclusions i cloenda del seminari
18h45 - 18h55	Principals conclusions del seminari. Rosario Scandurra, investigador de la UB
18h55 - 19h00	Cloenda.

Participants al seminari

NOM	INSTITUCIÓ	TWITTER
Àlex Fabra	Director de Sector Públic d'Everis	@everis
Alfred Sextl	Coordinador FP Dual a FEDA-Barcelona	@FEDA_Barcelona
Antoni Rodríguez	President de l'Associació de Mestres Industrials i Tècnics Superiors (AMITS)	@asociacionamits
Antonio Córcoles	Gerent de la Fundació per a la Formació i l'Estudi Paco Puerto. CCOO de Catalunya	@ccoocatalunya
Carme Villén	Tècnica d'Educació. Ajuntament del Prat de Llobregat	@elprat_cat
Coro Luengo	Mestra de l'IES Ramon de la Torre de Torredembarra	
Cristobal Trancoso	Alumne FP Dual de l'Escola del Clot segon curs del cicle formatiu de manteniment d'instal·lacions tèrmiques i de fluids	
Delfi Hernández	Alumne FP Dual de l'Institut Poblenou	
Eduard Requena	Responsable de FP a la Federació d'Educació CCOO	@eduard_requena
Eloi Cortés	Vicepresident primer del CNJC	@eloicortes
Emili Pons	Coordinador d'actuacions de regulació del sistema educatiu Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya	@ensenyamentcat
Esther Vera	Alumna FP Dual. Institut Cavall Bernat	
Eva Gajardo	Secretària Nacional. Representant UGT	@ugtcatalunya
Farhad Djamchidi	Coordinador FP Dual a FEDA-Barcelona	@FEDA_Barcelona
Fathia Benhammou	Directora de programes de la Fundació Jaume Bofill	@fathiabenhammou
Ismael Palacín	Director de la Fundació Jaume Bofill	@ismaelpalacin
Jordi Blanch	Subdirector general d'Ordenació de la Formació Professional Inicial i d'Ensenyaments de Règim Especial de la Generalitat de Catalunya	@ensenyamentcat
Jordi Lleixa	Titular del centre de l'escola Sant Domènec Savio salesians de terrassa	@SalesiansTER
Josep Marquès	FAPAC (Federació d'Associacions de Mares i Pares d'Alumnes de Catalunya)	@FaPaCcat

Joshua Mateo Capi- llo	Alumne FP Dual FEDA FD Dual Técnico en Comercio	
Laura Méndez	Secció de Coordinació de Polítiques de l'Àrea de Mercat de Treball de la Diputació de Barcelona	@DipuBcn
Lourdes Esteban	Directora de Formació i Ocupació a PIMEC	@lestebanPIMEC
Lucía Albardiaz	Associació de Pares i Mares amb fills amb discapaci- tat lleu/moderada	
M.José Rodríguez	Tècnica de FP. Àrea de Negociat d'Educació Especial, Adults i Postobligatori de l'Hospitalet	@hospitalet
Marc García	Alumne FP Dual FEDA FD Dual Técnico en Comercio	
Marian Chavarria	Directora IESM Bonanova de Barcelona	@InsBonanova
Maribel Garcia	Grup de Recerca Educació i Treball, Universitat Au- tònoma de Barcelona	
Melcior Arcarons	Director General de Formació Professional Inicial i Ensenyaments de Règim Especial de la Generalitat de Catalunya	@ensenyamentcat
Mercè Chacón	Experta	
Montse Blanes	Directora de projectes de la Fundació BCN Formació Professional	@montseblanes
Montse Sala	Consell General de Cambres	
Narcís Bosch	Director gerent del Consell General de Cambres	@narcisbosch
Neus Jornet	Secretària Executiva del Consell Català de la FP	
Oscar Valiente	Coordinador de la recerca FP Dual	
Paula Veciana	Cap de projectes de la Fundació Jaume Bofill	@paulavb_
Pere Rastrell	FAPAES (Federació d'Associacions de Mares i Pares d'Alumnes d'estudis sufragats amb fons públics no universitaris de Catalunya)	
Pere Ros	Fundació BCN Formació Professional	
Philipp Gonon	Professor a la Universitat de Zurich	
Pilar Eslava	Tinenta d'alcalde de l'Àrea de Cultura, Educació i Ciutadania de l'Ajuntament del Prat de Llobregat	@pilar_eslava
Pilar Pineda	Professora del Departament de Pedagogia Sistemàti- ca i Social, UAB	
Ricard Coma	Director gerent de l'Escola Pia Nostra Senyora de Barcelona	@escolapiacat
Rosario Scandurra	Investigador de la UB	@rosarioivano

Salvador Garcia	Coordinador pedagògic de l'Institut Poblenou	
Tobias Wolfgarten	Gerent de Projectes de Cooperacions Bilaterals de l'oficina Alemanya per a la Cooperació Internacional en l'Educació i Formació Professionals (BIBB GOVET)	
Virginia Tenorio	Departament de formació de la cambra de Barcelona	@cambrabcn
Xavier Secall	ConSORCI d'Educació de BCN	@consorcieducn

Bibliografia

- Bol, T. i Van de Werfhorst, H.G., 2013. «Educational Systems and the Trade-Off between Labor Market Allocation and Equality of Educational Opportunity». *Comparative Education Review*, 57(2), 285-308. Available at: <http://www.jstor.org/stable/info/10.1086/669122>.
- Gangl, M., 2001. «European Patterns of Labour Market Entry. A Dichotomy of Occupationalized vs. Non-Occupationalized Systems?», *European Societies*, 3, 471-494.
- Gonon, P., 2014. «Development Cooperation in the Field of Vocational Education and Training – The Dual System as a Global Role Model?». A Maurer, M. i Gonon, P. (ed.) (2014): *The Challenges of Policy Transfer in Vocational Skills Development – National Qualifications Frameworks and the Dual Model of Vocational Training in International Cooperation*. Berna: Peter Lang, p. 231-250.
- Halpin, D. i Troyna, B., 1995. «Policy Borrowing». *Comparative Education*, 31(3), 303-310.
- Ryan, P., 2000. «The Institutional Requirements of Apprenticeship: Evidence from Smaller EU Countries». *International Journal of Training and Development*, 4, 42-65. Available at: <http://www.blackwell-synergy.com/links/doi/10.1111/1468-2419.00095>.
- Valiente, O. (coordinador), Scandurra, R., Zancajo, A, Brown, C., 2015. *Un model de formació professional dual per a Catalunya?* Barcelona: Fundació Jaume Bofill.

També t'interessarà...

Un model de formació professional dual per a Catalunya?

+ informació



Quin és el futur de la FP a Catalunya?

YouTube



Infografia: La formació professional i l'ocupació a Catalunya

+ informació



 @FundacioBofill