


EXPERIÈNCIES
DE
PEDAGOGIA SOCIAL

FORMACIÓ PROFESSIONAL
I PRÀCTIQUES A L'EMPRESA
A CATALUNYA



Amb la col·lecció d'opuscles TALEIA la Fundació Serveis de Cultura Popular pretèn fer conèixer les nombroses i variades experiències de pedagogia social que es realitzen al nostre país, sovint poc conegudes i reconegudes.

No és en va que la col·lecció porta el nom de TALEIA: per crear-les i dur-les a la pràctica calen grans dosis d'imaginació, de constància i de solidaritat.

Esperem que la seva publicació fomenti l'intercanvi i impulsi noves iniciatives ●

Número especial

FORMACIÓ PROFESSIONAL I PRÀCTIQUES A L'EMPRESA A CATALUNYA

COL·LECCIÓ
f a l e i a

EXPERIÈNCIES
DE PEDAGOGIA
SOCIAL - 28

**Text redactat per
Miquel Inglés i Xavier Farriols**

**© Fundació Serveis de Cultura Popular
Impressió: El Tinter SCCL
tel. 357 00 50
La Plana, 8
08032 Barcelona
D.L.: B.32.963-1992
ISBN: 84-8000-026-0**

FORMACIÓ PROFESSIONAL I PRÀCTIQUES A L'EMPRESA A CATALUNYA

Fundació Serveis de Cultura Popular
1992

Introducció

Presentem una edició abreujada i sintetitzada de l'estudi «De l'escola a la feina: les pràctiques a l'empresa en la Formació Professional de Catalunya».

Aquest estudi, encomanat per la **Fundació de Serveis de Cultura Popular**, s'ha realitzat entre els mesos de juny i desembre de 1991.

L'estudi ha consistit en una anàlisi en profunditat d'un reduït nombre de centres de FP considerats com a representatius de les experiències més reeixides en el camp de les pràctiques a l'empresa, d'alumnes de Segon Grau de Formació Professional. S'ha visitat aquests Instituts de Formació Professional i un nombre important d'empreses col·laboradores, s'ha mantingut entrevistes amb experts, professors, alumnes, ex-alumnes i representants de fundacions per la FP, associacions de directius, de personal i sindicats.

En l'estudi, hem partit d'una determinada comprensió del moment actual que podríem resumir dient que una de les característiques de les societats avançades és la configuració de la joventut com un estadi propi i diferenciat respecte a la infància i a la vida adulta. En aquest estadi, l'educació juga un paper molt important, si bé no exclusiu, en la maduració i preparació dels joves en vista al seu pas a la vida adulta, en situació d'accedir al màxim d'autonomia i responsabilitat personals.

En el procés de transició a la vida adulta, l'accés al treball és un dels factors importants per a la integració de l'individu en un marc de realització personal i social. Però els canvis en el sistema productiu i en l'organització del treball en els darrers quinze anys han alterat radicalment els processos de transició a la vida activa.

La reactivació econòmica viscuda a partir de la meitat dels anys vuitanta va fer emergir un nou model de transició, dominat per la complexitat i per la precarietat en l'accés a la primera ocupació.

Totes les transformacions viscudes en l'àmbit econòmic i tècnic han donat lloc a l'aparició d'uns nous valors professionals que componen avui l'actual cultura laboral. Avui hom valora especialment la **formació de base** junt a les capacitats de **polivalència** i d'**iniciativa** com a factors clau per a la professionalització.

El fort impacte amb què la crisi industrial va afectar a l'ensenyament en general i als estudis professionals en particular, ha obligat als països europeus a dissenyar polítiques educatives específiques per a la transició.

Un exemple d'aquestes inquietuds al voltant de la problemàtica de la transició dels joves a la vida activa fou, a Catalunya, aquesta experiència educativa iniciada tímidament l'any 1981, la qual cosa ha tingut, en el decurs d'una dècada, un ampli seguiment: avui les pràctiques estan presents en totes les comarques i en els estudis professionals de secundària. La seva realització i el seu desenvolupament han generat un seguit d'innovacions i d'efectes positius en la formació professional. Entre els més remarcables podem citar les aportacions produïdes en l'aprenentatge significatiu i en els sistemes de socialització dels alumnes, els elements d'actualització tecnològica i pedagògica dels centres i —convé subratllar aquest fet— la creació d'una millor i més fluïda comunicació i col·laboració entre l'escola i l'empresa.

D'altra banda, cal considerar que la nova LOGSE aprovada pel Parlament espanyol confereix a les pràctiques un caràcter obligatori i les incorpora als currícula dels Mòduls Professionals de l'ensenyament secundari post-obligatori o superior, així com, en el cas del nou Batxillerat —concretament en el Tecnològic—, l'opció d'escollir, d'entre els crèdits, un de pràctiques en empreses. Les pràctiques en alternança escola-empresa passaran, així, d'ésser una experiència optativa per a l'alumne a configurar-se en un crèdit o en una matèria integrada en els nous programes d'estudi, en una concepció de «formació concertada amb l'empresa».

Aquesta transformació plantejarà, ben segur, nous reptes i situacions a les quals caldrà oferir solucions que permetin d'estendre el model al conjunt d'alumnes de tots els estudis professionals reglats.

Un sistema d'alternança

Convé recordar l'evolució dels ensenyaments professionals per comprendre la situació de la FP en el punt d'inici de l'experiència.

Amb anterioritat a la Llei General d'Educació, els estudis professionals s'agrupaven en els anomenats Mestratges i Oficialies Industrials, poc valorats socialment, de poc abast. Destacaven tres tipus de centres: els de l'Estat, els d'ordes religiosos i els de les grans empreses.

La FP definida en la Llei General d'Educació de l'any 1970 no va tenir sort amb la història. Iniciada oficialment el curs 1975-76, l'origen i el desplegament de la FP va coincidir en el temps amb l'esclat de la llarga i profunda crisi econòmica que va viure Catalunya en la segona meitat dels anys setanta i la primera dels vuitanta. Aquest fet transcendental obligava a la nova formació professional a caminar sola, guiada més per les pròpies intuïcions que no per unes relacions vives i enriquidores amb el món del treball. No existia cap política educativa relativa als ensenyaments professionals i l'administració hi dedicava pocs recursos.

Tot aquest conjunt de factors varen generar una FP de poc prestigi entre la societat i amb una desconexió gairebé total amb el món productiu.

La conjuntura econòmica dels primers anys vuitanta seguia dominada per la recessió, la crisi empresarial i la destrucció permanent de llocs de treball. Fou llavors que s'endegà l'experiència de pràctiques a l'empresa.

L'alternança va aparèixer com un recurs que facilitava la introducció del jove en un àmbit laboral però de difícil accés. La incorporació dels alumnes en tallers i oficines, fàbriques i empreses permetia donar un contingut de realitat tant a l'ensenyament en curs com a la futura feina. Suposava, en definitiva, iniciar processos de motivació i iniciativa personal entre un col·lectiu juvenil que temia quedar sumit en una situació d'atur sense horitzó, i un perill de restar marginat.

Ja ens hem referit en la introducció que, com a resposta a la crisi econòmica, s'emprenen mesures de tot tipus, tant de foment de l'ocupació juvenil, afavorint i flexibilitzant la contractació laboral, com de programes d'orientació als joves. Aquest conjunt de mesures forma part del que pren el nom de «polítiques de transició a la vida activa». En aquest marc de mesures cal veure i situar el desenvolupament dels convenis de pràctiques a l'empresa.

Des del seu inici, al voltant de les pràctiques a l'empresa s'han relacionat dos grans vectors: el de la **transició-inserció** en el món del treball i el d'una **formació professional significativa**.

La confusió entre accions per a la transició i estímuls per a l'ocupació era notable. Els mitjans de comunicació sovint contribuïen a augmentar aquesta confusió en no caracteritzar adequadament les diferents mesures.

Lògicament, aquesta situació de partida repercutia també en les empreses que, en molts casos i a l'inici, encara estaven en una situació recessiva i confonien les mesures de foment de l'ocupació juvenil amb els convenis de col·laboració. En conjunt, les pràctiques a l'empresa es veïen amb desconfiança per la poca tradició de relació amb les escoles i per la inseguretats econòmica general.

Aquesta situació era comuna en altres països desenvolupats, però, poc a poc, el programa va anar arrelant en el conjunt de Catalunya.

Com es pot observar en el quadre adjunt, el nombre d'alumnes en pràctiques i d'empreses col·laboradores ha evolucionat molt positivament al llarg d'aquests anys, segons dades aportades pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat:

	Alumnes en pràctiques	Empreses amb convenis	Alumnes per empresa
1984	1.250	580	2,16
1985	3.665	1.448	2,53
1986	8.307	3.195	2,60
1987	14.856	5.360	2,77
1988	16.100	5.590	2,88
1989	13.522	6.146	2,20
1990	16.881	7.350	2,30
1991	17.950	7.380	2,43

Al mateix temps s'inicien experiències de pràctiques a l'empresa des de l'ensenyament universitari que constitueixen un programa educatiu d'algunes especialitats de determinades facultats i escoles tècniques; normalment organitzat per mitjà de convenis entre l'empresa i les escoles tècniques, facultats o fundacions.

Pel que fa als alumnes de FP2, els convenis en pràctiques estan coordinats pel Servei de Programes Escola-Treball de la Direcció General d'Ordenació i Innovació Educativa del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, el qual, durant aquests anys, ha fet un important desenvolupament normatiu sobre el tema de l'alternança, que recollim en l'estudi.

En l'ordre de 5 de febrer de 1990 per la qual s'estableix un nou model de conveni per a la realització de pràctiques en alternança, s'especifica que «l'execució de les pràctiques no implicarà relació laboral o de serveis retribuïts». «El temps màxim de dedicació, mai no podrà ultrapassar el límit de les 4 hores diàries ni les 20 setmanals». «Estaran sota la immediata valoració i supervisió del centre en la persona dels diferents **tutors...**» «El seguiment de les pràctiques i el **pla d'activitats** es faran a través d'un **quadern de seguiment** normalitzat... que és part integrant del conveni». S'estableixen els organismes de registre formal dels convenis descentralitzats per tot Catalunya.

Les pràctiques per als alumnes de FP2, descomptant excepcions, tindran una **durada mínima de tres mesos i màxima d'un any en una mateixa empresa**. Hauran de tenir més de 16 anys, estar en possessió del títol de FP1 o equivalent, i estar matriculats en l'especialitat objecte de les pràctiques.

En la temporització se segueix el calendari escolar, excepció feta de casos específics en els quals es detallen les alternatives corresponents.

Després d'aquests anys, hi ha un consens entre les parts (instituts, empreses, alumnes, administració educativa i sindicats) que podríem resumir dient que les pràctiques a l'empresa dels alumnes de FP2:

- Permeten **complementar** la formació de l'alumne de forma significativa.
- Permeten establir un procés d'**adaptació professional** durant la formació.
- Globalment, és una mesura que contribueix a la millora del **nivell professional** en general i de la **qualitat de l'ensenyament professional** inicial en particular.
- Afavoreixen l'establiment d'unes **relacions institucionals** regulars i contínues escola-empresa, amb beneficis mutus.

Les pràctiques des de l'escola

No es pot fer una tipologia concreta que correspongui a les escoles capdavanteres de l'experiència. N'hi ha de públiques i de privades, de l'àrea metropolitana de Barcelona i de comarques semi-industrials o amb fort caràcter agrari. Trobar algun factor general entre elles és difícil. En qualsevol cas, queda ben palesa una voluntat comuna: l'aposta d'aportar l'aprenentatge i la formació fora de l'escola com un complement necessari a la tasca educativa desenvolupada en ella.

Una de les principals motivacions que portà els centres a posar en marxa les pràctiques en alternança a l'empresa, fou la voluntat d'actualitzar els coneixements tecnològics i, en paral·lel, obrir vies de comunicació amb els sectors empresarials.

Per a la majoria dels centres no existien precedents de relació escola-empresa. Les pràctiques es concebien com un element d'enriquiment i qualificació de l'aprenentatge tecnològic. Existia la convicció que les pràctiques realitzades al centre tenien un caràcter massa fictici i estaven desfassades en referència a les innovacions tècniques que permanentment incorporaven tots els sectors econòmics.

L'empresa apareixia als ulls d'aquests professors com un recurs extern imprescindible per actualitzar coneixements i alhora com un factor motivador per a l'alumne. Se suposava que el contacte directe amb el món del treball desvetllaria motivacions entre un jove atrapat entre una formació sovint poc engrescadora i un horitzó d'accés a l'exercici professional difícil, si no quimèric.

Aquestes actituds envers les pràctiques anaven gairebé sempre acompanyades d'alguns recels. El més gran era el fet que les pràctiques no esdevinguessin, en concret, una ocupació encoberta i llur ideal formatiu es transformés en una perversa explotació. És a dir, que resultés que, en lloc de crear un estudiant en pràctiques, es creés un treballador jove sense contracte ni sou.

Els primers anys varen servir per obrir vies de diàleg i, a partir de l'avaluació i el seguiment dels convenis inicials, per copsar els seus efectes i les seves potencialitats. Poc a poc, les escoles van anar perfilant els objectius pedagògics, a la vegada que l'Administració educativa millorava els recursos i el suport a la gestió de les pràctiques.

El procés d'aplicació de les pràctiques i el seu seguiment per part dels centres ha conduït, en especial allà on el programa ha estat considerat i tractat com una línia pedagògica de l'escola, a l'aparició d'efectes inicialment no previstos però que han ampliat i enriquit els objectius primers.

En determinats sectors educatius ha anat prenent cos el convenciment que les pràctiques, a més de ser una experiència innovadora per als alumnes, eren també un **mitjà per reciclar el professorat i obrir-li noves perspectives.**

En els centres més implicats en la reforma educativa, la relació amb l'àmbit empresarial produïda per l'alternança ha permès d'orientar la definició i els continguts dels nous mòduls professionals en introduir en el seu disseny elements i criteris presents en el treball real.

En altres centres, el contacte empresarial ha servit si més no per incorporar plantejaments més actualitzats en l'ensenyament tècnic i per modernitzar les programacions apropant-les als nous processos productius. En nombroses ocasions, les escoles han pogut ampliar les dotacions dels seus tallers amb material cedit per les empreses. El nou clima de col·laboració escola-empresa, caracteritzat per una progressiva permeabilitat, ha donat lloc a accions formatives en la doble direcció. En contrapartida a aquest flux de l'empresa cap a l'escola, cal dir que, progressivament, també els centres de F.P. comencen a ser valorats per part dels agents econòmics com un recurs proper i útil a les seves pròpies necessitats formatives. Es donen avui ja experiències en les escoles d'**activitats de reciclatge professional a sol·licitud de l'empresa.**

Tot aquest ampli ventall d'influències i activitats conjuntes ha reforçat, en gran mesura, una opinió general favorable a la Formació Professional.

Avui es pot afirmar que els centres de FP, encara que de manera informal, són presents en el mercat de treball com a elements vehiculitzadors i com a sistema de connexió entre l'oferta i la demanda d'ocupació.

En un altre àmbit de realitzacions es troben les iniciatives d'alguns instituts en l'organització de **fòrums de relació escola-empresa**. En aquests sentit, alguns instituts han organitzat directament actes regulars del tipus **Jornades tècniques**, o Salons, o han participat activament en fires locals, comarcals o sectorials.

Una de les iniciatives més interessants sorgides a l'escalf de les pràctiques és la creació de **fundacions per a la formació professional**, formades per representants dels mons econòmic i educatiu, amb l'objectiu de «fomentar la col·laboració del món econòmic i empresarial de la comarca i l'Institut de FP per tal de poder cobrir millor els objectius educacionals i professionals».

Les escoles pioneres que endegaren les pràctiques amb l'assessorament de l'ICE-UAB, dissenyaren la funció del «tècnic escola-medi (TEM)». Aquesta figura, inèdita fins aleshores, era la responsable de cercar empreses disposades a participar integrant en llurs instal·lacions alumnes en pràctiques.

Més endavant, l'Administració educativa va definir la figura del **tutor d'aprenentatge** amb funcions molt similars a les de l'experiència del TEM. Posteriorment es va completar amb els **tutors de pràctiques**, un per cada especialitat. Aquests tutors de pràctiques funcionen com a col·laboradors del tutor d'aprenentatge en tant que responsables de les pràctiques en la seva especialitat i coneixedors d'aquesta.

Es va configurar així un col·lectiu de professors, de dimensions variables segons el nombre d'alumnes i d'especialitats de cada centre, amb la responsabilitat de promoure les pràctiques en alternança. Aquesta estructura s'ha anat configurant en tots els centres públics.

En el cas dels centres privats la situació és molt diferent i, a la vegada, diversa entre sí, qüestió tractada en l'estudi que ara resumim.

Un altre element significatiu en l'aplicació de les pràctiques rau en la continuïtat o discontinuïtat dels professors en l'exercici de les tutories responsables de l'alternança.

Sortosament, el pas dels anys, l'augment de receptivitat i demanda per part de les empreses, els resultats obtinguts per part de les escoles que han apostat a fons per l'alternança i les mateixes orientacions del Departament d'Ensenyament

han anat reduint el nombre de centres desinteressats o poc atents a l'experiència. Altrament, encara es dona avui una situació força desigual que genera resultats ben diferents entre unes escoles i altres.

Aquestes tasques dels tutors, en general, i davant dels aspectes de la transició, en concret, han anat caracteritzant funcions molt precises en la mesura que la pròpia pràctica i el mateix rodatge del programa anaven donant contingut concret al treball dels tutors responsables de la seva gestió i execució. Entre les escoles i empreses entrevistades en l'elaboració de l'estudi i els tècnics de l'administració educativa consultats, es dibuixen les competències d'aquest col·lectiu de professors.

Per tal de garantir les funcions essencials d'organitzar, concertar i dirigir pedagògicament i avaluar les pràctiques, cal disposar tant d'un rodatge suficient en la funció docent, com d'uns coneixements fonamentals del món econòmic i professional.

Aquestes són dues premisses sense les quals no s'assegurarien les condicions de comunicació mínimes per sentar les bases de col·laboració escola-empresa. Ambdues premisses han d'anar acompanyades de la decisió voluntària d'exercir la tutoria. És prou evident que unes funcions tan variades i complexes no poden fer-se per designació o per força. Si mai la funció tutorial ha de traduir-se en una pràctica merament burocràtica, la tutoria aplicada a les pràctiques no suporta un enfoc d'aquest tipus. L'interès i la voluntat personal per fer la feina són el factor primer de capacitació per als Tutors d'Aprenentatge i de Pràctiques.

Un altre aspecte detectat en els centres consultats és la tendència general a la participació de professorat procedent dels departaments tècnics degut a l'interrelació entre el programa de pràctiques en alternança i la innovació de les programacions tecnològiques, cosa que confirma la creixent vinculació entre les escoles i el món tecnològic i professional.

Després d'haver observat amb detall les característiques, funcions i competències de la tutoria en el marc del conveni de col·laboració de pràctiques en alternança, podem concloure el seu caràcter de peça essencial en el funcionament del programa i la imperiosa necessitat de donar-li suport i mitjans.

L'esforç realitzat en aquest sentit contrasta amb la poca atenció prestada a la formació específica dels tutors en àmbits com l'orientació, el coneixement del món empresarial i la relació amb els seus representants, la gestió, el seguiment i l'avaluació de les pràctiques, el disseny curricular, la transició al treball...

En absència, doncs, d'una formació generalitzada i cíclica, els tutors han hagut de recórrer a l'auto-formació, bé participant en aquells cursos d'interès, quan això era possible, bé aprenent sobre la pròpia pràctica.

Queda encara l'esperança que la nova perspectiva oberta per la LOGSE, amb l'obligatorietat de les pràctiques, porti l'Administració a corregir aquesta mancança integrant la formació del professorat per a la realització de les pràctiques dins del pla de formació per a la reforma educativa.

En els començaments de l'experiència, les escoles no tenien definides unes idees prèvies gaire concretes en relació a les empreses amb les quals signar convenis. La manca de tradició i els escassos contactes existents limitaven d'entrada el potencial d'empreses a les quals adreçar-se. En conseqüència, la primera feina era la de fer difusió i donar a conèixer a indústries i empresaris les possibilitats del conveni i el mutu interès que aquest oferia.

En la fase de llançament no hi havia per part de les escoles cap tipologia preferent d'empreses. Calia tan sols que aquestes poguessin acollir alumnes per a fer pràctiques i que tinguessin relació amb l'especialitat que aquells cursaven. També, lògicament, que s'avinguessin a concretar amb el tutor el pla de formació. En aquest període les administracions públiques, en especial els ajuntaments, van jugar un paper important en la concreció dels primers convenis per part de moltes escoles.

Poc a poc, els centres han anat elaborant estratègies pròpies, variables segons els casos, cercant l'adequació a les finalitats concretes que cada escola atorga a les pràctiques. Però encara hi ha disparitat en relació a la durada dels convenis.

Totes aquestes situacions, que certament s'han donat, han portat els centres a seleccionar cada cop més acuradament les empreses a l'hora de formalitzar un conveni, a rebutjar aquelles situacions que no s'ajustaven a les finalitats de l'alternança i a definir, poc a poc, un certa tipologia d'empreses segons cada escola.

Les pràctiques des de l'empresa

En gairebé totes les converses mantingudes amb empresaris durant l'estudi, es relaciona l'alternança amb una sèrie de **factors de canvi** que han modificat alguns aspectes de l'empresa, tals com:

- L'alta competitivitat, que exigeix una gran qualitat dels productes i els serveis.
- La importància del domini de les tecnologies de la informació juntament amb els nous materials per la capacitat de transformació que aporta.
- La importància estratègica del factor humà de l'empresa; la seva qualificació i actualització, tant en coneixements com en actituds.

Aquest conjunt d'innovacions han conduït l'empresa a buscar estratègies sofisticades, entre les quals destaquen els esforços actuals per desenvolupar una **cultura d'empresa**.

Cal tenir present, a l'inici dels anys 80, l'envelliment de la població laboral del nostre país, amb molt poca formació inicial, i el fet que en les empreses predominaven plantilles rígides formades per treballadors sense qualificació. Per tant, des del punt de vista del factor humà, les empreses tenien greus dificultats a millorar la competitivitat i en la modernització.

A partir del 84, les empreses van tenir una gran necessitat de personal tècnic qualificat, la qual cosa explica la importància de la FP2, en els darrers anys, per al desenvolupament de les noves dinàmiques empresarials.

En les empreses entrevistades s'és conscient d'haver gaudit, durant aquest període —que coincideix amb la reforma de l'Estatut dels Treballadors i les mesures de flexibilització de la contractació—, d'una gran oportunitat per renovar, en condicions immillorables, els recursos humans: el sistema de pràctiques en les empreses durant els estudis i les mesures contractuals (contractes en pràctiques i renovació de contractes temporals).

En aquests anys l'empresa, amb l'aplicació de la normativa de nova contractació, ha pogut introduir alguns canvis en les plantilles millorant el rendiment i la productivitat, essent així que es disposava de personal més qualificat; també hi ha hagut menors costos de personal en reduir-se l'antiguitat.

La utilització conjuntural i sense precedents d'aquestes mesures contractuals, cas que no fossin corregides, podrien arribar a consolidar un model estructural de mercat de treball diferent de la resta de la CEE, amb un comportament econòmic i social preocupant davant de conjuntures laborals desfavorables, on l'experiència ens demostra que els primers estalvis es fan normalment en matèria de «factor humà».

Durant aquests anys han coexistit diversos models de formació compartida entre l'escola i l'empresa —per bé que moltes vegades no han estat explicats—, si bé hem constatat que, en un reduït nombre d'empreses, hi ha una dimensió educativa important en les polítiques de personal. Aquest esforç el fan convençudes de la capacitat de requalificació —de competitivitat, en definitiva—, que sembla que les farà més capaces d'adequar-se als canvis de conjuntures, ja que consideren que la política de formació interna reforça la política laboral.

En les grans empreses les pràctiques d'estudiants de FP formen part d'un conjunt de mesures de reclutament general basades en l'alternança. En efecte, quan la dimensió empresarial ho permet, s'aborda també la formació dels futurs directius (sistema de becaris), del personal tècnic d'alt nivell (convenis amb les escoles universitàries i facultats, «stages») i, fins i tot, una prospecció de talents per la via de la tutorització i dels ajuts a les tesis i als projectes de fi de carrera.

Les empreses prefereixen utilitzar aquest sistema de relació interposada, segons el qual, des de l'Institut, es garanteix la formació, el seguiment, la cobertura assistencial abans del contracte en formació, en el qual l'empresa veu una expectativa d'un nou lloc de treball fictici sense gaire costos ni responsabilitats.

La continuïtat als convenis, generalment, es fa amb contractes en pràctiques preferentment als contractes temporals, perquè aquesta tipologia presenta bonificacions fiscals i avantatges com sous més baixos i reducció en la quota de la Seguretat Social.

Sembla existir un consens entre els empresaris en el fet que «la porta natural de l'empresa» és l'alternança, independentment de la modalitat en la qual es practica. Aquesta opció, lògicament, acostuma a estar en funció de diversos aspectes, tals com el nivell de qualificació inicial o el sector.

En les empreses, el sistema de pràctiques, que «permet el coneixement personal», ha ofert la possibilitat de conèixer realment les qualitats d'una persona i les seves relacions dins l'organització, la capacitat d'aprendre la tecnologia pròpia i la seva idoneïtat d'adaptar-se als requeriments. El baix cost d'aquest «aprenentatge» i la reducció de risc posterior en el cas de reclutament fan aquest sistema molt apropiat a les necessitats de l'empresa.

De tota manera, l'avantatge econòmic més important rau en el fet de poder disposar d'una persona formada ad hoc amb una certa experiència significativa quan s'incorpora a la companyia, la qual cosa estalvia gran part del procés d'adaptació i, a la vegada, aporta la seva qualificació i experiència; per tant, pot realitzar, d'entrada, feines més complexes que les que podria fer sense l'experiència realitzada en les pràctiques.

Els sindicats, com una part de l'empresa i del món laboral, han tingut molt poca relació amb l'alternança. Aquesta poca incidència sindical en l'alternança s'explica, en part, perquè no se'ls ha permès de ser presents en el procés, se'ls ha vedat la informació i han estat exclosos de la Comissió de Seguiment dels Convenis de pràctiques en alternança. Però també perquè els mateixos sindicats no han donat prou importància al tema en relació a d'altres prioritats.

Aquests aspectes, a la vegada, estan imbricats amb els efectes derivats de la temporalitat i, fins i tot, amb la precarietat laboral predominant actualment.

Pel que fa a l'acollida dels joves per part dels companys de treball, sempre és molt positiva, segons totes les parts amb les que hem pogut parlar (empresaris, treballadors, alumnes, ex-alumnes, tutors). És dels períodes inicials d'integració.

La durada preferible de les pràctiques es mou en una banda per damunt dels tres mesos: «Tres mesos és curt; quan ho dominen una mica, se'n van».

En relació al Pla d'Activitats que s'ha de plasmar en el Quadern de Pràctiques, els empresaris ens aclareixen que a l'empresa «es ve a treballar per aprendre una mica més, i no tant a formar-se. Per tant, (els alumnes) han d'estar disposats a fer de tot (durant les pràctiques). Cal reconèixer que les feines, a vegades, són rutinàries i poc interessants, però aquesta és la realitat de qualsevol empresa i s'ha de conèixer tal com és; si no, vindrien enganyats».

En alguns casos, els empresaris observen que fa uns anys els alumnes, durant el període de pràctiques, acostumaven a estar més preocupats per trobar feina

que per fer un aprenentatge; en canvi, actualment, tenen ofertes de feina i en aquest sentit són més selectius i donen molta importància als ingressos.

Els empresaris destaquen l'encert de la figura del Tutor d'Aprenentatge, «a mig camí entre l'institut i l'empresa», com a garant dels projectes de formació durant la realització de les pràctiques: coneix el món del treball, té relacions franques i transparents, sap detectar les necessitats en l'empresa i com acomodar de forma àgil l'oferta educativa, introduint experimentalment determinades innovacions als programes regulars, superant la inèrcia del sistema.

Els empresaris, a l'hora de signar un conveni de col·laboració, prefereixen joves responsables de 17 o 18 anys, de 2n o 3r de FP2: ja tenen un mínim de coneixements de l'especialitat i són personalment madurs.

Dels alumnes en pràctiques, a part de la seva formació inicial, que els fa adaptables a qualsevol especialització, es valoren, fonamentalment, les actituds.

Des d'aquest punt de vista de l'empresa, hi ha un creixement potencial important, si bé amb dues incògnites: com es comportarà el sistema davant de possibles conjuntures recessives, especialment en relació a les petites empreses; i quins canvis suposarà l'aplicació del sistema de mòduls derivats de la LOGSE.

Els estudiants en pràctiques

Segons l'informe «Catalunya 77-88» de la Fundació Jaume Bofill, l'evolució de l'escolarització entre els anys 1980 i 1987 va passar de 73.208 a 87.516 alumnes de FP1, i de 22.912 a 56.539 alumnes de FP2.

D'altra banda, l'any 1986, la població juvenil a Catalunya entre els 0 i 29 anys s'estimava en 2.673.638 joves, dels quals tenien FP1 tan sols 145.653 joves (el 5,45% d'aquest grup) i FP2, 71.185 joves (el 2,66%).

Aquest conjunt de dades explica que ens referim a un col·lectiu relativament reduït de joves i, a la vegada, que el nombre d'alumnes d'aquest col·lectiu que realitzen el programa en pràctiques és extremament significatiu.

L'actual panorama socio-econòmic explica les dificultats dels joves en adquirir autonomia. Normalment, han de seguir vivint a casa dels seus pares fins adquirir uns nivells de sous més alts amb expectatives contractuals més estables. A la vegada, això reforça les tendències culturals del país i dels temps que corren d'un cert individualisme, amb poca participació en la vida associativa i en la cultural.

És interessant conèixer els motius que exposen els alumnes pels quals van a fer pràctiques a les empreses durant els estudis; en destaquem les següents:

En primer lloc, consideren que van a complir un tràmit de la seva vida acadèmica. Aquesta raó és la que prioritzen els alumnes consultats, en aquest moments. És curiós, a la vegada, comprovar com les pràctiques, de fet, s'han convertit per a l'estudiant gairabé en una obligació, tot i que actualment són voluntàries, i no senten igualment la pressió en totes les especialitats.

Els alumnes més conscients es refereixen a l'interès i la possibilitat de conèixer el món del treball, les relacions entre els adults, amb els superiors. Saben que això a l'escola no es pot conèixer: «Si ho portes tot aprovat, és una bona experiència».

Finalment, tots pensen que possiblement sigui una via per trobar feina i per començar a treballar. Aquesta consciència que, a la FP2, si no es vol continuar estudiant, cal començar a mirar-se de prop el món del treball, està molt generalitzada entre aquesta franja de joves. Aquesta actitud, actualment, no es presenta de forma traumàtica.

En aquest sentit, alguns reflexionen que en l'empresa tenen la possibilitat d'adquirir uns coneixements molt propers a la realitat, fàcils d'aplicar i valorats en el món del treball: «Trobos una mica el sentit del que estàs estudiant». «És important per agafar una pràctica del que estudies aquí a l'escola».

Diversos ex-alumnes coincideixen en què la FP2 està molt potenciada i surten més ben preparats que abans.

Per tant, sobre aquest aspecte podríem concloure que, als alumnes de FP2, la informació que tenen del mercat de treball els fa pensar que no tindran dificultats a trobar feina en la seva especialitat, que durant uns tres anys tindran uns ingressos limitats i que estaran en unes condicions contractuals temporals i de rotació d'empreses durant un cert temps.

Contrastant les opinions entre alumnes que fan pràctiques i ex-alumnes que n'havien fet i ara treballen, es constata la diferència de preocupacions. Fa uns 6 anys o més, els alumnes anaven a fer pràctiques preocupats per trobar feina, fàcilment es deixaven seduir per una contractació en formació o en pràctiques a l'empresa, si això era un reflex que «estaven llogats». Els preocupava molt la inserció i, si podien escollir l'empresa per fer pràctiques, ho feien en base a les expectatives de contractació laboral i no tant en funció del seu potencial formatiu.

En canvi, actualment als alumnes els preocupa guanyar diners, si més no per a les seves despeses. En aquest sentit, doncs, els alumnes prefereixen escurçar el període d'aprenentatge per disposar d'un sou. Aquesta estratègia fa que llocs de treball potencialment poc educatius siguin atractius pel sou superior a la beca. D'alguna manera, això fa que les activitats comercials en la indústria, com que normalment estan més ben pagades, siguin preferides a les directament productives.

Els ex-alumnes sí que valoren el període d'aprenentatge i creuen que àdhuc seria bo de perllongar-lo, però mentre estan practicant pesa més la importància d'uns ingressos que no de l'aprenentatge, si bé és veritat que és difícil d'establir la

diferència entre aprenentatge en conveni o sota un contracte laboral. Aquesta descripció d'una determinada «filosofia de la vida» coincideix amb la percepció que els empresaris tenen d'ells, que hem recollit en el capítol dedicat a l'empresa.

Els alumnes que fan pràctiques valoren, sens dubte positivament, l'experiència; de tota manera, és en els ex-alumnes que treballen on hem rebut una valoració més important. En qualsevol cas, tots tenen la sensació d'estar aprenent, que no supleixen ningú o que, fins i tot, és d'agrair que en l'empresa algú estigui per ells: «Si el meu superior ho fes, aniria més ràpid que no pas jo; a més, m'ho ha de supervisar».

Tothom afirma haver tingut una supervisió: «Si hi ha coses que no entens, t'ajuden; al principi et diuen que t'hi fixis». Segons en quines empreses o departaments, les instruccions que reben són molt estrictes, especialment quan estan relacionades amb la seguretat (en laboratoris, p.e.) o la imatge de l'empresa (recepcions, telèfon, clients, proveïdors).

Tots se senten integrats en l'empresa on fan pràctiques, estan ben relacionats amb els treballadors de l'empresa i se senten valorats pels superiors.

La causa majoritària de no renovació de convenis és la sobrecàrrega que representa realitzar simultàniament els estudis i les pràctiques a l'empresa. No els queda temps per estudiar a casa i fer els treballs.

Conclusions

El programa de pràctiques en alternança, tot i que no se n'ha fet cap avaluació específica al llarg d'aquests anys i deixant clar que no és la pretensió de l'estudi que estem resumint, gaudeix avui d'una valoració àmpliament positiva. La satisfacció envers els resultats produïts i els efectes induïts és força unànime, segons es recull entre el conjunt de persones i entitats consultades.

Les conclusions que exposem no pretenen esgotar ni limitar l'anàlisi dels aspectes resenyats sinó, al contrari, encetar i estimular el debat imprescindible que ha de donar-se sobre aquest tema des de cada una de les parts. En aquesta síntesi tan sols enunciaré les conclusions a què hem arribat:

- En primer lloc, ressaltem la satisfacció coincident dels tres subjectes primers del programa: l'escola, l'alumne i l'empresa.
- En segon lloc, destaquem la **capacitat de transformació** que l'experiència de les pràctiques ha suposat per a cada un dels agents implicats. En el marc d'aquesta capacitat de transformació cal destacar el **potencial dels instituts de FP en sinèrgia amb el seu entorn**.
- En tercer lloc, el **mètode** utilitzat en la concepció i el disseny de les pràctiques ha esta un factor clau de la seva capacitat innovadora. En essència, el mètode ha significat **portar l'aprenentatge i la formació fora de l'àmbit escolar**. Ha suposat també, per a les escoles i per al sistema educatiu en conjunt, un **element de socialització** capaç d'encetar un **aprenentatge interactiu educació-societat** i d'obrir noves «vies de comunicació» entre la institució escolar i el seu context social.
- La quarta conclusió ens porta al tema de l'**orientació**: l'orientació acadèmica i professional dels joves en el nostre país és força deficient, té poca tradició i compta amb pocs recursos.
- La cinquena conclusió fa referència a la **capacitat d'innovació** com un dels elements cabdals que l'alternança ha aportat a la Formació Professional en general i als centres en particular.

- Una sisena conclusió té relació amb l'empresa. Des de l'any 1985 les empreses han necessitat proveir-se de personal qualificat en el mercat laboral; en aquest sentit, les pràctiques en l'empresa, com hem vist, van permetre construir un **pont entre el món del treball i el sistema de formació professional inicial**.

El marc avui existent podria permetre configurar el conjunt d'experiències actuals en un **sistema de formació professional basat en l'alternança** que sintetitzi els tres grans vectors: el sistema de formació professional en sí, el sistema d'inserció professional i el sistema de selecció i reclutament.

- Una setena conclusió porta a la necessitat d'ampliar, aprofundir i generalitzar els resultats positius generats per l'experiència i, a la vegada, de donar resposta al repte que suposa el seu caràcter obligatori en els nous dissenys curriculars. En aquest sentit, en l'estudi citat apuntem una sèrie de mesures a desenvolupar en el procés d'implantació del nou sistema educatiu.

Com hem expressat a l'inici, la nostra voluntat és de proposar un conjunt d'aspectes per a la reflexió que ajudin a la millora i la promoció de la Formació Professional. Aquest és un dels principals reptes educatius que avui té plantejada la societat catalana en la perspectiva del seu progrés econòmic i social i de la seva integració europea.

Barcelona, març de 1992

ÍNDIX

• INTRODUCCIÓ	5
• UN SISTEMA D'ALTERNANÇA	7
• LES PRÀCTIQUES DES DE L'ESCOLA	11
• LES PRÀCTIQUES DES DE L'EMPRESA	17
• ELS ESTUDIANTS EN PRÀCTIQUES	21
• CONCLUSIONS	25

TÍTOLS PUBLICATS

- 1. TRAJECTE LABOR** és una cooperativa d'educadors especialitzats que pretén la reestructuració de la personalitat dels joves, a través de la convivència i la participació social.
- 2. CENTRE DE FORMACIÓ I PREVENCIÓ DE MATARÓ** és una associació d'iniciativa social que actua en el camp de la prevenció i la reinserció social de joves inadaptats. Opta per acollir activament la demanda concreta de cada noi i noia que s'hi adrecen.
- 3. MOVI D'A, Moviment d'Aturats** del barri de La Mina, de Sant Adrià de Besòs, és una associació que té per objectiu l'ocupació juvenil. Però no es vol limitar a ser una entitat de serveis: pretén, la integració dels joves al món laboral i a la societat on viuen.
- 4. LA VOLA** és una entitat formada per mestres, bidlegs i altres professionals, que treballa en el camp de l'educació ambiental. Pretén que la societat, i en especial l'escola, participin activament en la solució dels problemes del medi ambient.
- 5. FUSTALL** és una associació que treballa en la formació i en la inserció social de nois amb problemes de fracàs escolar, en atur, propers al món de la delinqüència i la drogodependència. Utilitzant la fusta com a mitjà, han constituït un petit taller de fusteria.
- 6. MOVIBAIX** és un moviment educatiu en el temps lliure infantil i juvenil del Baix Llobregat. Ofereix serveis als centres d'esplai i als ajuntaments de la comarca amb un caràcter de servei públic. Treballa per augmentar la consciència ciutadana entorn de la necessitat d'educació en el lleure, i pel reconeixement social dels centres d'esplai.
- 7. EDUCACIÓ D'ADULTS A LA PERONA.** Una experiència compromesa en la transformació de les deplorable condicions de vida de la comunitat gitana de La Perona, un barri de barraques recentment desaparegut a Barcelona. Un projecte educatiu plantejat com una alternativa de diàleg entre aquesta comunitat gitana i la societat del seu entorn.
- 8. AULA-TALLER CRUÏLLA** es un servei que s'adreça a nois i noies dels barris barcelonins de Ciutat Meridiana, Torre Baró i Vallbona, que han deixat l'escola i no treballen, que tenen greus problemes personals o familiars i que es troben en risc de degradació.
- 9. CEPA** (Centre d'Ecologia i Projectes Alternatius). Associació ecologista, científica i independent, que es proposa dotar d'una cobertura tècnica els grups de base i els moviments populars que s'oposen a projectes agressius, impulsar l'educació socioecològica; i promoure la defensa del medi ambient i de la qualitat de vida.

10. **ESCOLA D'ADULTS LA VER-NEDA—SANT MARTÍ** és un centre educatiu amb un projecte pedagògic i social definit: públic, pluralista i participatiu, integrat en el barri. Opta per una educació integral, activa i renovadora, i actua en la línia del que s'anomena desenvolupament comunitari.
11. **CASAL DELS INFANTS DEL RAVAL** és un servei que té com a objectiu proporcionar als nens i nenes del barri del Raval de Barcelona l'esbarjo, l'educació i d'altres condicions de vida de què estan mancats però als quals tenen dret.
12. **EXPERIÈNCIES D'ALFABETITZACIÓ**. Tres col·lectius d'alfabetització —d'Osona, Castelldefels i La Mina— posen en comú les seves experiències i hi reflexionen conjuntament. Ells entenen l'alfabetització com la dinamització d'un procés que comprèn totes les facultats de la persona i mira tant l'individu com la societat.
13. **CLUB INFANTIL JUVENIL BELLVITGE** és una entitat pionera en l'educació en el lleure en el nostre país —creada l'any 1969— que presta un servei a la societat, des del barri de Bellvitge, a l'Hospitalet de Llobregat, a través de l'educació en l'esplai i el temps lliure.
14. **TALLER ELS TRES TURONS** és una associació del barri del Carmel de Barcelona que treballa per la rehabilitació i reinserció laboral i comunitària de persones amb trastorns psíquics. Una alternativa real i concreta als manicomis.
15. **TRINIJOVE** parteix de l'intent d'un grup de joves del barri de Trinitat Vella de Barcelona d'assumir els propis handicaps de present i de futur. Una experiència de desenvolupament local a través de la promoció ocupacional, la inserció laboral, la informació i el lleure creatiu.
16. **L'ESCOLA DEL BAIX** és una escola de formació de monitors i un centre d'investigació i documentació sobre l'educació en el lleure infantil i juvenil, a la comarca del Baix Llobregat. És un fenomen pedagògic, social i cultural lligat al moviment associatiu, per un temps lliure educatiu i vinculat a la comunitat local, comarcal i del país.
17. **CPAC**, Centre de Promoció i Gestió d'Iniciatives d'Autoocupació Juvenil de Catalunya. És un equip de joves professionals dedicats a l'assessorament en la creació de petites empreses i a la formació d'emprenedors segons un mètode propi, al servei del jovent que vol autoocupar-se creant el seu propi lloc de treball.
18. **ESCOLA DE L'ESPLAI**. L'any 1960 s'imparteix a Barcelona el primer curs per a monitors de colònies d'estiu a Catalunya i a l'Estat. És l'inici d'una Escola Diocesana que esdevindrà, el 1970, l'Escola de l'Esplai de Barcelona. Ofereix cursos d'animació socio-cultural i d'educació en el lleure, social i ambiental, contemplant alhora les dimensions humana i transcendent.
19. **CASAL INFANTIL I JUVENIL DE MARIANAO**. Des que, l'any 1985, el moviment de joves del barri de Marianao (Sant Boi de Llobregat) va ocupar un edifici il·legal a tall de *squatters*, fins avui, el CIJM ha desplegat una intensa activitat social: l'Esplai, el Centre Obert, l'Aula Taller, la Secció Juvenil, l'Enllaç... I segueix en-davant.

- 20. UN MODEL D'ESCOLA DINTRE DE LA PRESÓ.** L'experiència de cinc anys de treball docent a l'escola de la presó de dones «Concepció Arenal» i a la presó d'homes «Salvador Dalí», una tasca educativa ben poc coneguda i en un context marcat per una dura problemàtica social.
- 21. CASAL DE CULTURA DE SANTA COLOMA DE GRAMENET.** L'any 1976 un grup de persones de l'associació de veïns del barri de Santa Rosa, mestres i membres de les comunitats cristianes i d'altres col·lectius, va organitzar-se per impulsar un moviment de cultura popular creatiu, participatiu i solidari, compromès en la transformació de la societat des de la base.
- 22. EL SERVEI COLÒNIES DE VACANCES** és una entitat amb més de 25 anys d'història, amb vocació envers els infants, l'educació i la cultura. Actualment és una secció de la Fundació Institut Pere Tarrés d'Educació en l'Esplai i ofereix serveis de suport i d'infraestructura, fonamentalment cases de colònies.
- 23. ESCOLA D'ADULTS CONCÒRDIA.** L'any 1975 sorgiren arreu de Catalunya diferents nuclis d'escoles d'adults lligades a moviments populars i d'ensenyants: un d'ells era el de Sabadell, amb les escoles de Can Puiggener i Can N'Oriac, que posteriorment s'estén a d'altres barriades, entre elles Can Deu. El curs 1989-90 s'unificaren en el Centre d'Adults Concòrdia.
- 24. ÀREA CULTURAL ORIOL.** En el barri del Riu Nord, a Santa Coloma de Gramenet, poblat per gent de classe treballadora provinent majoritàriament de la immigració, un grup de persones desplega, des de l'any 1980, una tasca social, cultural i humanista adreçada des dels infants i jovent a la tercera edat. Amb voluntat i il·lusió de contribuir a «la construcció d'una societat més justa, harmònica i feliç».
- 25. MOVIMENT DE CENTRES D'ESPLAI CRISTIANS.** Una realitat eclesial que ve caracteritzada pel fet de proposar un projecte educatiu en el temps lliure a través d'una institució educativa com és el **centre d'esplai**. Vol contribuir a fer una educació integral que abasti totalment la persona humana i doni acolliment, orientació i sentit a la seva vida.
- 26. EL SAFAREIG. GRUP DE DONES FEMINISTES DE CERDANYOLA.** És un grup plural, amb dones de diferents orígens i concepcions. El fet d'ésser un grup «de poble» condiona que diferents punts de vista hagin de conuiu en un col·lectiu de confluència però, d'altra banda, possibilita d'incidir en la realitat del municipi, i de participar activament en la creació de serveis i activitats per a les dones.

Subscripcions i comandes:
Fundació Serveis de Cultura Popular.
Provença, 324, 3^r.
08037 Barcelona. Tel. 458 30 04



En preparació

**Escola d'acció especial •
F. García Lorca**

**Col·lectiu de Cultura Popular •
de Sant Vicenç dels Horts**

Fundació Sant Pere Claver •

La reactivació econòmica a partir de la primera meitat dels anys vuitanta va fer emergir un nou model de transició al treball, que valora la formació de base i les capacitats de polivalència i d'iniciativa. Les pràctiques en alternança escola-empresa hi han aportat innovacions significatives en l'aprenentatge i en la socialització de l'alumnat. Vet aquí la síntesi d'una anàlisi de diverses experiències d'aprenentatge interactiu que implica la institució escolar, l'alumne i l'empresa. ●

