

XAVIER FARRIOLS
MIQUEL INGLÉS

DE L'ESCOLA
A LA FEINA:
LES PRÀCTIQUES
A L'EMPRESA EN
LA FORMACIÓ
PROFESSIONAL

SERVEIS DE CULTURA - ICE - HORSORI
POPULAR
Fundació Cultural Universitat de Barcelona Editorial

Director: Josep Francí

Consell de redacció: Modest Reixach, Josep Anton Blasco, J. M. Bermudo

Assessorament lingüístic: Montserrat Fullola i Pericot

Primera Edició: Juny 1993

Cap part d'aquesta publicació, incloent-hi el disseny de la coberta, no pot ésser reproduïda, emmagatzemada o transmesa de cap manera ni per cap mitjà, tant si és elèctric com químic, mecànic, òptic, de gravació o bé de fotocòpia, sense la prèvia autorització de la marca editorial.

Fundació Serveis de Cultura Popular. c/ Provença, 324, 3r. (08037) Barcelona

ICE Universitat Barcelona. c/ dels Àngels, 18 (08001) Barcelona.

Editorial Horsori. c/ Roger de Flor, 77 (08013) Barcelona

© Xavier Farriols

© Miquel Inglés

© Fundació Serveis de Cultura Popular - © ICE Universitat Barcelona

© Editorial Horsori

Disseny: Josep Martínez Ruzafa

Dipòsit legal: B. 22.755-1993

ISBN: 84-85840-22-4

Imprès a Libergraf SL, Constitució, 19 (08014) Barcelona

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	7
PROCÉS D'ELABORACIÓ	13
UN SISTEMA D'ALTERNANÇA	17
1. Antecedents i evolució	17
2. El funcionament de l'experiència	26
LES PRÀCTIQUES DES DE L'ESCOLA	33
El centre educatiu	33
1. El punt de partida: una voluntat de canvi	34
2. Els objectius pedagògics	35
3. Els efectes induïts	36
4. L'organització de les pràctiques en els instituts	42
5. L'acció tutorial durant les pràctiques	45
6. La formació dels tutors	49
7. Criteris per a la realització de les pràctiques a l'empresa	51
LES PRÀCTIQUES DES DE L'EMPRESA	53
ELS ESTUDIANTS QUE FAN PRÀCTIQUES	73
CONCLUSIONS	83
BIBLIOGRAFIA	91

INTRODUCCIÓ

Una de les característiques de les societats avançades és la configuració de la joventut com un estadi propi i diferenciats respecte a la infància i a la vida adulta. En aquest estadi l'educació hi juga un paper molt important, si bé no exclusiu, en la maduració i preparació del jove per al seu pas a la vida adulta amb el màxim d'autonomia i responsabilitat. Alhora en el procés de transició a la vida adulta, l'accés al treball és un dels factors clau en la integració de l'individu en un marc de realització personal i social.

Al llarg d'aquest segle l'existència de l'etapa juvenil i la seva prolongació en el temps ha significat un element de progrés social en permetre augmentar el període educatiu i possibilitar la integració laboral del jove en condicions d'una major formació i maduració personal.

Altrament els canvis produïts en el sistema productiu i en l'organització del treball en els darrers quinze o vint anys han alterat radicalment els processos vigents fins aleshores de transició a la vida activa. Aquesta alteració planteja avui noves situacions i problemes que obliguen el món educatiu a tractar la transició des d'una nova perspectiva, més atenta i activa, i a intervenir directament en un procés que no fa gaire temps semblava, en essència, extern a l'escola.

Per entendre la preocupació i l'interès que avui desperta la transició i la repercussió que tenen en l'àmbit educatiu, convé reflexionar sobre l'evolució que ha sofert la transició de l'escola al treball.

L'EVOLUCIÓ DELS MODELS DE TRANSICIÓ

En un període relativament breu, el comprès entre 1975 i 1990, la nostra societat ha assistit a la successió de tres models de transició radicalment diferents.

En el model inicial, vigent aproximadament fins al 1975, el procés es caracteritzava per la facilitat d'accés dels joves a una primera ocupació. Ben cert que aquesta era de baixa qualificació en la immensa majoria dels casos, però en contrapartida presentava amplis marges d'estabilitat i permanència en l'empresa. Tanmateix els canvis en els processos i tècniques productives eren lents i en conseqüència es valorava l'*experiència* com un dels principals factors d'aprenentatge professional. En aquest marc el jove incorporat al treball disposava d'un període d'aclimatació relativament suau, que facilitava la seva integració laboral. El jove, que generalment havia deixat els seus estudis, esdevenia així un aprenent i mitjançant l'experiència en la feina es convertia a mig termini en un treballador adult expert en un ofici.

Aquest model s'enfonsà de forma dràstica a conseqüència de l'impacte de la crisi econòmica, que tanta repercussió tingué en les societats industrials com ara la de Catalunya. Coincidí amb la desaparició de l'antic «contracte d'aprenentatge» amb la consegüent elevació dels costos salarials, quotes de la Seguretat Social, caràcter indefinit dels contractes i per tant elevats costos dels acomiadaments, fins i tot la part alíquota de l'ITE es calculava en funció del nombre de treballadors de l'empresa. En qualsevol cas, la nova conjuntura econòmica es va trobar amb una legislació laboral rígida heretada de l'anterior règim. La contracció brutal que es produí en el mercat de treball i la desaparició de milers de llocs de treball va afectar frontalment el jovent d'aquella època que cercava la seva primera ocupació. La impossibilitat de trobar-la perllongava forçadament la inserció professional, i si bé això podia permetre allargar la fase formativa, aquesta era sovint viscuda sense motivació. Aleshores, la figura de l'aprenent s'havia esvaït i el noi o la noia eren convertits, per la força de les circumstàncies, en uns *aturats* juvenils.

La segona etapa la situem entre el 1976 i el 1984. L'atur juvenil era un fenomen massiu, en especial a Catalunya. La transició a la vida activa quedava doncs en la incertesa i en suspens, i aquest fet repercutia de forma negativa en la pròpia maduració personal i en el procés de socialització del jovent. El retardament i la inseguretat en la inserció professional produïen angoixa, insatisfaccions i marginació i causaven disfuncions notables a aquesta generació.

Al final d'aquesta etapa es reforma l'«Estatut dels treballadors» amb la *Llei 32/84 del 2 d'agost*, i es desenvolupa amb els *Reials Decrets 1989/84 del 17 d'octubre* i *2104/84 del 21 de novembre* pel que

fa als contractes temporals, de formació i de pràctiques. Paral·lelament l'INEM endega programes i mesures de foment de l'ocupació juvenil. (Segura, 1991).

La reactivació econòmica viscuda a partir de mitjans dels anys vuitanta va fer emergir un nou model de transició, avui plenament vigent. Aquest model més recent és lluny del precedent, no es tracta d'una recuperació del model anterior a la crisi econòmica, en línies generals podem afirmar que es tracta d'un model dominat per la complexitat i per la precarietat en l'accés a la primera ocupació. Ambdós factors vénen donats per les noves característiques i configuració de l'organització productiva i del mercat de treball, amb el rerafons de la innovació tecnològica com a causa última. 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. Si en temps passats l'experiència era la base per a l'especialització i la qualificació no era imprescindible, avui una sòlida formació de base juntament amb les capacitats de polivalència i d'iniciativa són els factors més valorats en el moment d'assolir la inserció professional.

LES REPERCUSSIONS EDUCATIVES

Tots els canvis exposats han fet prendre consciència als agents educatius de la necessitat d'intervenir en la preparació i formació de la transició a la vida activa. Consciència que aquesta requereix un tractament específic, treballat des de la institució escolar per donar als joves les capacitats necessàries per a resoldre positivament els seus processos de transició. Així doncs i a diferència de temps passats, la transició al treball, constitueix un *objectiu per si mateix i de primer ordre*, en l'ensenyament secundari dels països europeus.

La integració del jove al món del treball no és evidentment l'únic element de transició a la vida adulta, altres factors com ara la socialització, l'afectivitat i el sexe, l'habitatge, l'organització i gaudir de l'oci, es conjunquen amb l'accés al treball en el procés de transició. En aquest cas però, volem subratllar el fet que comporta el retardament en la inserció professional dels joves i la seva repercussió en la transició. En efecte, el món del treball és, entre d'altres coses, un marc de relació interpersonal entre adults i joves. En aquest sentit un perllongament excessiu en la incorporació al món laboral limita els àmbits i oportunitats de relació quotidiana entre uns i altres.

El fort impacte que la crisi industrial va causar en l'ensenyament en general i en els estudis professionals en particular, obligà els països europeus a dissenyar polítiques educatives específiques per a

la transició. Dins d'aquesta tendència generalitzada destaca per les seves propostes la redacció a França de l'anomenat «*Informe Schwartz*». Aquest informe, aparegut a finals de 1981, intentà amb èxit cercar propostes per al redreçament econòmic i social dels joves i garantir en conseqüència una qualificació professional i social per al col·lectiu de setze a divuit anys, el més afectat per la crisi del moment. Amb aquesta orientació situava la necessitat prioritària de definir de nou un ensenyament tecnològic que es destacava en l'informe, era el de l'alternança escola—empresa.

S'exposaven les raons següents per a fonamentar l'opció:

- Un mitjà de lluita contra les desigualtats.
- Un factor de motivació i d'orientació.
- Un mitjà d'unió entre formació i acció.
- Un factor d'inserció en la vida professional.
- Un factor d'inserció social.
- Un factor d'inserció en l'educació permanent.
- Una pedagogia reeixida.

A la vegada es remarcava l'existència de certes condicions imprescindibles per a fer possible l'alternança:

- Un acord entre les parts.
- Llocs de formació diversificats.
- Unitat de formació. (*Schwartz, 1987*).

És a partir d'aquesta nova consciència d'adaptació a les necessitats actuals que la societat planteja a l'escola, que apareix el model de pràctiques en alternança com una acció adequada als reptes de la transició, una acció que cerca la col·laboració entre escola i empresa per tal de complementar alhora la formació tècnica i l'educació social dels joves. En aquesta conjuntura s'inicien els «programes de transició a la vida activa» a la Comunitat Europea, primerament l'*IFAPLAN*, i posteriorment *EUROTECNET* i *PETRA*.

Les pràctiques en alternança es conceben en part com un sistema de «recuperació de l'aprenentatge» professional ajustat als nous temps i requeriments. Un model que recull experiències europees en aquest àmbit però que es dissenya segons les característiques socio-econòmiques de Catalunya.

L'aplicació d'aquesta experiència educativa iniciada tímidament l'any 1981, ha tingut un ampli seguiment en el nostre país i avui les pràctiques són presents a totes les comarques i estudis professionals de secundària. La seva realització i desenvolupament ha generat un seguit d'innovacions i d'efectes positius. D'entre els més remarcables podem citar les aportacions produïdes en l'aprenentatge significatiu i els sistemes de socialització dels alumnes, els elements d'actualitza-

ció 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.

Tots aquests factors així com el nombre d'alumnes, empresaris i escoles que participen o han participat en les pràctiques, justifica sobradament l'interès de portar a terme una observació atenta que permeti reflexionar sobre l'experimentació del model d'alternança fet a Catalunya.

Hi ha diverses mancances de l'experiència que no poden ometre's en aquesta presentació. D'entre les més marcades cal citar: la manca de directrius i orientacions continuades, des de l'Administració educativa, per al desenvolupament i enriquiment pedagògic del programa; la manca de formació inicial i permanent per al professorat encarregat de dur-lo a terme als instituts; la manca d'avaluació del programa, malgrat la seva dimensió numèrica i temps d'aplicació.

Aquests factors deficitaris han produït un cert desequilibri en les realitzacions i resultats obtinguts pel programa entre els diferents centres. La seva existència però no distorsiona l'impacte general que les pràctiques han produït en la FP catalana considerada globalment.

D'altra banda cal considerar que la nova *LOGSE*, aprovada pel Parlament Espanyol, confereix a les pràctiques un caràcter obligatori i les incorpora als currículums dels mòduls professionals de l'ensenyament secundari post-obligatori o superior, així com en el cas del nou batxillerat, i concretament en el tecnològic, l'opció d'escollir 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 matèria integrada en els nous programes d'estudi.

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

Sobre el títol de l'estudi: «De l'escola a la feina: les pràctiques a l'empresa en la formació professional» volem subratllar que precisament no es refereix a l'*alternança*, ja que aquest concepte pedagògic porta a un sistema de formació al qual *avui* es tendeix amb les innovacions que s'estan posant en marxa amb la Reforma i que s'han analitzat durant l'estudi. Fins i tot algunes branques de l'actual FP2 com l'agrària i llar d'infants tenen realment alternança, el mateix Servei de Programes Escola—Treball en recull el concepte, i a nivell experimental es desenvolupen dos programes experimentals de formació dual. Una vegada indicada aquesta problemàtica teòrica, que en un altre moment requeriria un rigorós aprofundiment conceptual, en el text utilitzarem usualment el terme «alternança» per referir-nos a les pràctiques a l'empresa realitzades en la modalitat de conveni, ja que

és aquest un terme possiblement inadequat, però indiscutiblement acceptat per tots els agents participants justament per referir-se a aquest tipus de pràctiques.

Considerem que l'encàrrec d'aquest estudi per part de la Fundació Serveis de Cultura Popular s'ha produït en un *moment* molt adequat. Després de deu anys d'experiències sobre el tema a Catalunya i en una etapa de transformació cap al nou sistema de formació professional derivat de la LOGSE, era imprescindible una síntesi des de les diferents perspectives dels agents participants.

Des de la nostra perspectiva d'autors de l'estudi, volem dedicar-lo als professors i professores que durant aquests anys de forma tan abnegada han realitzat l'experiència, superant recels i susceptibilitats, i que al capdavant la força dels fets ha palesat l'encert dels seus esforços.

PROCÉS D'ELABORACIÓ

Aquest estudi es va dur a terme entre els mesos de juny i desembre de 1991. L'equip que ha contribuït a la realització d'aquest treball procedeix del món de la formació professional. Per tant hem garantit un coneixement del sistema, i fins i tot de les persones, i això ha facilitat la comunicació basada en la confiança professional, però especialment una capacitat d'anàlisi de la informació obtinguda.

Tot i aquest coneixement previ, en l'estudi, hem procurat submergir-nos en l'experiència en si mateixa, sense idees preconcebudes. Les primeres hipòtesis de treball es van formular a partir de la lectura de la *documentació* existent sobre el tema. A partir d'aquí s'elabora un primer qüestionari per realitzar entrevistes no directives que des de l'inici s'enregistren, excepte en aquells casos en què es va manifestar incomoditat. Les primeres entrevistes es feren a experts i responsables de l'Administració educativa. D'aquestes entrevistes se'n sintetitzà una primera aproximació al tema en forma de tesi, que es tractà de verificar en la realitat directa recollint l'opinió dels diversos agents. Es delimitaven els aspectes següents:

La mostra de centres: es parteix del criteri de treballar sobre una mostra reduïda, significativa i exemplificadora. Segons les indicacions encreuades dels experts, la documentació consultada, les dades disponibles, i el propi coneixement del sistema, delitem la mostra en set centres, quatre dels quals de la conurbació de Barcelona i la resta de comarques molt característiques; cinc centres públics de l'Administració autonòmica, un de municipal i un de privat; dos eren grans politècnics.

Els instituts de la mostra tenen una llarga història d'innovacions pedagògiques, de reconeixements institucionals i de valoració en el seu territori. Sens dubte hi ha molts altres centres que tenen mèrits per a ésser inclosos, no ha estat la nostra intenció excloure'n cap, sinó trobar una mostra assequible i representativa del conjunt (*Planas, 1987*)

En el treball de camp es tractarà d'investigar a partir de:

Documentació interna dels centres: un criteri fonamental del treball de camp, és el d'analitzar la documentació produïda en el centre durant els anys de l'experiència, d'això interessa: els alumnes en conveni i contracte laboral; l'inventari d'empreses col·laboradores; les orientacions pedagògiques; les activitats realitzades al voltant de les relacions escola—empresa; altres iniciatives induïdes directament o indirectament per les relacions escola—empresa.

Entrevistes amb l'equip de professors: en un segon moment interessa mantenir entrevistes personals per completar o aclarir qüestions relacionades amb les dades consultades. Interessa especialment contactar amb el director o cap d'estudis, el tutor d'aprenentatge i els tutors d'especialitat.

Entrevistes amb alumnes i ex-alumnes: a partir de la mostra que els tutors creguin que és més característica de l'alumnat de cada centre.

Entrevistes amb un grup d'empreses col·laboradores: a partir de la mostra que els tutors creguin que és més característica del tipus de col·laboracions que té cada centre.

La posada a punt d'aquest treball, es realitza de forma experimental a partir del treball de camp en un dels instituts. Una vegada millorada la metodologia de la investigació, es duu a terme la recerca a la resta d'instituts.

El treball de camp es completa amb entrevistes a persones significants relacionades amb l'experiència.

A partir d'aquí el treball de gabinet, consistent en la transcripció fidel de les aproximadament trenta-dues hores d'entrevistes enregistrades, ha ocupat una bona part del temps de l'equip de suport.

Amb tots aquests materials escollits, s'analitzen les dades i les opinions recollides, es verifiquen i es contrasten. Es debaten les conclusions provisionals i finalment s'elabora l'informe de síntesi.

En relació amb els aspectes quantitatius de l'estudi, s'han contras-

tat les dades globals del període 1981-1991 (tant les procedents del Servei de Programes Escola—Treball del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, com d'altres procedents d'estudis del mercat de treball basades en les Enquestes de Població Activa) amb les de tres centres. Hem observat tendències generals i casos particulars d'alguns col·lectius d'alumnes.

En relació amb els aspectes qualitatius de l'estudi, el treball de camp ha enriquit extraordinàriament les hipòtesis inicials de tal manera que l'informe s'ha construït a partir del material de camp organitzat al voltant dels «tres actors» (instituts, empreses, alumnes), destacant la importància dels aspectes de reclutament al costat dels de transició, i a partir dels paràmetres ordenats temàticament per tal de facilitar la consulta i afavorir l'aprofundiment posterior dels lectors. En qualsevol cas, s'ha preferit el to coloquial més que l'erudició.

En l'informe es posaran entre cometes les opinions recollides sense citar qui dóna l'opinió o en quin centre es produeix el fet. Aquest «anonimat» de les referències es correspon amb la confiança que ens han dipositat els centres i els entrevistats.

Volem remarcar el nostre agraïment a tots per les facilitats que ens han donat i la col·laboració, especialment d'alguns centres, que han participat molt activament en el treball de camp.

Volem agrair la col·laboració d'aquelles persones que han aportat una opinió de conjunt sobre l'alternança:

- *Joan Cobi*, director de Desarrollo de Recursos Humanos de SEAT, president d'AFYDE.
- *Diego Galán*, cap de Recursos Humanos de VULCA-GATES, president d'AEDIPE.
- *Joan Carles Gallego*, secretari de la Federació d'Ensenyament de CCOO, (responsable de formació de la CONC en el moment de l'entrevista).
- *Àngel Martín Benito*, director del Centre de Formació de SEAT.
- *Josep M^e Rañé*, responsable de formació de la UGT - Catalunya.
- *Daniel Resines*, coordinador de les relacions escola—empresa de l'Àrea d'Educació de l'Ajuntament de Barcelona.
- *Eduardo Rojo*, catedràtic del Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat de Barcelona.
- *Regina Teyà*, cap del Servei de Creació d'Empreses de la Cambra de Comerç de Barcelona.

Així com la d'aquells i aquelles que han aportat la seva experiència en l'organització i realització de les pràctiques:

Professors: *Maria Creus*, *Josep M^e Martínez Sitjas*, *Ernest Molins*, *Ramon Raluy*, *Crescencio Sánchez* i *Ignasi Velasco*.

Empresaris: *Sebastià Catllà, Albert Costa, José Ramón García Macià, J. M^e Marcos Tarraumbella, Antoni Nin, Jordi Salvador i Miquel Verdaguer.*

Volem també destacar les facilitats i el suport dels tècnics del Departament d'Ensenyament, en particular de *Maria Rosa Fortuny* i dels coordinadors del *Servei de Programes Escola—Treball*, i de *Francesc Ranchal, Ferran Castrillo i Txema Guillén*, del Servei d'Ordenació.

Finalment, volem agrair molt especialment la col·laboració de *Michèle Butzbach, Josep Anton Blasco, Lluís Sacrest i Jaume Vilanova*, per la seva amabilitat en llegir els diversos esborranys d'aquest estudi i per les nombroses i valuoses observacions que ens han formulat.

Sense aquests ajuts la realització d'aquest estudi hauria estat impossible.

UN SISTEMA D'ALTERNANÇA

1. ANTECEDENTS I EVOLUCIÓ

L'origen i el context

Abans de comentar la incidència i repercussions de la realització del programa de pràctiques en alternança en els centres d'FP, convé recordar breument l'evolució dels ensenyaments professionals per comprendre la situació de la FP en el punt d'inici de l'experiència.

Amb anterioritat a la «Ley General de Educación», els estudis professionals s'agrupaven en els anomenats Mestratges i Oficialies Industrials. La dimensió quantitativa d'aquestes era reduïda en tractar-se d'uns estudis poc valorats socialment en un context en el qual predominava l'orientació academicista en relació amb l'educació. Els escassos centres que impartien aquests estudis es dividien en tres grups clarament diferenciats.

D'una banda, existien els centres públics del franquisme. Aquests eren una de les concrecions de «la obra social del règimen». Es tractava, generalment, de centres immensos, colossalistes, tant pel nombre d'alumnes com per la seva arquitectura, que funcionaven majorment com a internats. Catalunya disposava de pocs d'aquests centres, i la Universitat Laboral de Tarragona n'era el més característic.

D'altra banda, existien escoles religioses (en especial de salesians, jesuïtes i escoles diocesanes) que disposaven d'una llarga tradició educativa i d'un major arrelament en la societat del país, caracteritzades per una forta selectivitat i un bon nivell de relació amb l'entorn econòmic.

Finalment, des de la fi de l'autarquia, diverses empreses industrials (SEAT, Maquinista, Pegaso, etc.) havien creat escoles d'aprenents per tal de formar i proveir la demanda pròpia de professionals en una fase d'expansió continuada de l'ocupació.

La tipologia dels alumnes que cursaven aquests estudis era ben diferent de la dels actuals estudiants d'FP. En general eren treballadors joves (entre els vint i els trenta anys) que assistien als centres en torn nocturn, en sortir de la feina, motivats per l'obtenció de titulacions que ajudessin la seva promoció professional dins l'empresa.

La LGE va transformar substancialment el caràcter dels ensenyaments professionals dissenyant-los en base a tres nivells o graus: FP1, FP2 i FP3. D'aquests, sols es varen aplicar els dos primers, sense que la FP3, que intentava adequar-se a les necessitats formatives de professionals en actiu, arribés mai a portar-se a terme.

Pel que fa als centres definits a l'inici d'aquest apartat, la nova llei i organització de l'ensenyament professional, en unió amb els canvis polítics i econòmics viscuts durant els anys setanta, els van transformar de socarrel. Les escoles d'aprenents d'empreses varen desaparèixer per raó de les noves circumstàncies econòmiques. Els centres públics aquí esmentats varen veure's afectats per la pèrdua de poder polític de la burocràcia franquista i la seva vida es va anar esmoreint durant anys fins a arribar a convertir-se, en especial a causa de la nova composició de l'alumnat i el rejuveniment de les plantilles, a hores d'ara, en centres públics normalitzats.

Per la seva part, els centres religiosos foren potser els únics, d'entre els anteriors a la LGE, a adaptar-se a la nova situació.

La FP definida en la Llei General d'Educació de l'any 1970 no va tenir sort amb la Història. Iniciada oficialment el curs 1975-1976, l'origen i desplegament de la FP va coincidir en el temps amb l'esclat de la llarga i profunda crisi econòmica que va viure Catalunya durant la segona meitat dels anys setanta i la primera dels vuitanta. Aquest fet transcendental obligava la nova formació professional a caminar sola, guiada més per les pròpies intuïcions que no pas per unes relacions vives i enriquidores amb el món del treball.

Altres factors dificultaven el procés d'endegament del nou nivell educatiu i augmentaven la sensació i la realitat d'isolament en les quals vivien la major part dels centres. D'una banda, durant l'època de la transició política no existia cap política educativa relativa als ensenyaments professionals i l'Administració hi dedicava pocs recursos. D'una altra, la major part dels centres públics eren de nova creació, instal·lats en edificis obsolets o prefabricats amb pèssimes condicions infraestructurals. Al mateix temps, l'opinió social considerava la FP com uns estudis de poc nivell, de segona, oberts tan sols als qui per no haver assolit el graduat escolar tenien barrat l'accés al BUP.

Els potencials usuaris del nou sistema: pares, alumnes i empresaris, administracions i sindicats, no van ser prou informats dels canvis, de tal manera que el nou sistema era el gran absent. No se'l tenia en compte com a títol reconegut pràcticament per cap tipus d'activitat professional.

Tot aquest conjunt de factors va generar una FP de poc prestigi entre la societat i amb una desconexió gairebé total amb el món productiu. Aquesta era la imatge existent a l'inici dels anys vuitanta i és en aquest context en què es planteja i des del qual arrenca l'experimentació de les pràctiques.

L'experiència de les pràctiques en alternança presenta dos grups de centres ben diferenciats en el seu començament. Per una part, ens trobem aquells centres que van iniciar l'experiència en el moment mateix de la primera regulació administrativa o fins i tot abans. D'altra part el grup que, una vegada establerta la normativa i un cop signats els convenis marc entre el Departament d'Ensenyament de la Generalitat i els agents econòmics (Foment del Treball i les Cambres de Comerç i Indústria) s'incorporen, any rera any, al seu desenvolupament.

En el primer grup es troben diversos instituts i alguns centres privats, situats tots ells entre els més innovadors del país. La iniciativa sorgeix bé des dels mateixos equips directius, bé des de sectors del professorat tecnològic. En general no hi ha una demanda externa dels àmbits empresarials, sinó que el projecte surt dels centres com un intent de millorar la qualificació i la preparació tecnològica dels alumnes. Existeix doncs entre aquest professorat la consciència del retard de la FP escolar en assolir les innovacions tècniques i en oferir una adequada preparació professional que capaciti els alumnes per al seu pas al món de la empresa.

Convé destacar que el moment no semblava oportú i els factors previs no facilitaven aquesta iniciativa. La conjuntura econòmica dels primers anys vuitanta seguia a Catalunya dominada per la recessió, la crisi empresarial i la destrucció permanent de llocs de treball. La preocupació empresarial, en general, se centrava en el manteniment de l'activitat econòmica i no tant en la millora de la formació dels seus treballadors, i molt menys encara en contractar-ne de nous.

Així doncs l'aïllament de les escoles professionals pel que fa a la relació amb indústries i empreses era palès. En determinats centres els claustres sí que havien portat a terme una adequació de l'educació al fet local o comarcal, i tenien una pràctica de relació amb el seu entorn, tant social com institucional. Aquest fet els predisposava a atancar-se també als agents econòmics. D'altra banda, en algunes comarques sòlidament estructurades (la Garrotxa, el Bages o l'Alt Camp), tot i la incidència de la crisi, els centres d'FP havien assolit

prou relleu en el seu territori com per a mantenir els vincles amb les indústries locals. També l'escola religiosa, a la qual ja hem fet referència, disposava d'una llarga trajectòria formativa que li permetia conservar el prestigi suficient per a mantenir obertes línies de col·laboració amb les empreses en aquests anys durs.

Trencar l'aïllament vers el món productiu fou doncs l'objectiu, més inconscient que conscient, de la realització les pràctiques. Cal destacar també la voluntat de dotar els alumnes d'una experiència real de coneixement del funcionament del món del treball, i intentar així millorar la seva motivació i perfeccionar el seu aprenentatge tecnològic. Per als joves l'escola i el treball tenien en aquells dies força d'utòpic. Els percentatges d'atur juvenil existents a Catalunya llavors són esborronadors «a principis de 1985 la taxa d'atur dels joves fins a dinou anys era del 72,1% i del 43% per als de vint a vint-i-quatre anys» (Parellada, 1990, pàg. 95). La perspectiva més que probable de l'atur incidia molt negativament en el rendiment escolar de l'alumnat (en especial el masculí) i actuava com un factor estimulador del fracàs escolar.

L'alternança facilitava així introduir el jove en un àmbit desitjat però de difícil accés, cobejat però una mica temut. La introducció 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. Representava en definitiva iniciar processos de motivació i iniciativa personal entre un col·lectiu juvenil que temia quedar empresonat en una situació d'atur sense horitzó.

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'hi han relacionat *dos grans vectors*: el de la *transició* — *inserció* en el món del treball i el d'una *formació professional significativa*. Durant aquests anys hi ha hagut combinacions de tota mena en els instituts d'FP i per aquest motiu il·lustrarem els dos extrems amb referències a dos casos reals analitzats en el treball de camp.

La confusió entre accions per a la transició i estímuls per a l'ocupació era notable. Els dos conceptes evidentment estan relacionats i són en darrer terme complementaris, però corresponen a fets i situacions diferents.

Per als mitjans de comunicació encara resultava més difícil entendre la diferència entre les diferents mesures, i així encara l'any 1985

era normal llegir aquests comentaris elogiosos en la premsa: «L'esmentat conveni és una actuació més en la lluita contra l'atur juvenil, i hom preveu que a mig termini es pot donar ocupació a més de sis mil nois de Catalunya».(Regió 7)

Lògicament aquesta situació inicial repercutia també en les empreses que en molts casos i al començament, encara estaven en una situació recessiva i confonien les mesures de foment de l'ocupació juvenil amb els convenis de col·laboració. Aquesta desinformació inicial, era afavorida en molts casos, i especialment en la petita empresa, per les gestories i les oficines de l'INEM que desconeixien aquest servei iniciant dels instituts d'FP. A més s'hi unia el recel sindical vers la possible conversió de la formació amb pràctiques en ocupació encoberta (cal tenir en compte que els sindicats no són en les comissions de seguiment). En conjunt les pràctiques a l'empresa es veien amb desconfiança per la poca tradició de relació amb les escoles i la inseguretat econòmica general.

Les fases d'un procés espectacular

La transcendència de les pràctiques en alternança a Catalunya rau sobretot en l'enrenou que en un sentit positiu han creat en el sistema de formació professional formal. Considerant el sistema educatiu globalment, possiblement és la innovació pedagògica dels darrers anys que amb menys costos ha induït a unes transformacions més profundes. Tot i que l'estudi s'ha centrat en la innovació en si, ens interessa destacar precisament la *capacitat transformadora* d'aquesta innovació tal i com s'ha implantat.

Aquesta situació era comuna a altres països desenvolupats. Així s'entenen les transformacions en la formació professional a França de la mà de l'informe Schwartz, els canvis introduïts en el Regne Unit, i els programes de transició al treball de la CE coordinats per l'IFAPLAN.

Aquesta experiència a Catalunya comença des de l'escola i amb poca informació prèvia, té molt d'intuïtiva per bé que forma part d'una estratègia institucional per a afavorir el lligam dels instituts amb el seu entorn.

Aquestes experiències, que van iniciar-se el 1981, van sortir de forma una mica espontània en un reduït nombre d'instituts públics i privats de Catalunya, els quals més endavant es van beneficiar del Conveni signat entre la Generalitat i uns quants gremis industrials poc temps després de fer-se efectives les competències en matèria d'educació. Durant els primers anys, els gremis tan sols foren impulsors de l'experiència entre els seus associats.

Immediatament l'ICE de la UAB, va agrupar alguns professors d'aquests centres al voltant d'un grup de treball. Això els va permetre intercanviar i enriquir la seva experiència, consolidar un nucli teòric comú i crear eines per al seguiment dels primers alumnes acollits en convenis (*Alemanya, 1988; Blasco, 1983*). Aquest procés inicial curull de dificultats, realitzat per professors vocacionals, podríem dir que conclou amb l'acolliment d'aquest reduït nombre de centres a la Llei de Centres Experimentals de la Generalitat i s'inicia llavors un procés de legitimació.

A partir d'aquí des de l'Administració, i especialment des de la Presidència de la Generalitat, sense restar iniciativa als centres, es dona suport institucional, es facilita la divulgació entre els mitjans empresarials, s'inicia un sòlid desenvolupament normatiu, a la vegada que hi ha una dotació amb mitjans: beques per als alumnes en concepte de transport i manutenció, ajuts a les empreses; una estructura humana per a la coordinació; comissió de seguiment. En aquestes condicions comença a estendre's la utilització del Conveni de Pràctiques als centres d'FP2 i especialitats. Pel que fa a Catalunya es passa d'uns centenars d'alumnes en els primers anys, a 1.250 alumnes en pràctiques i 580 empreses l'any 1984, i a 3.665 alumnes i 1.448 empreses el 1985.

Però amb el boom econòmic els increments anuals són encara més espectaculars: el 1986 s'arriba a 8.307 convenis i 3.195 empreses; el 1987 augmenta a 14.856 convenis; el 1988 a 16.100 i després de dos d'una relativa estabilitat, el darrer any, augmenta encara a 17.850 convenis i 7.380 empreses.

Durant aquests anys entre l'Administració i les escoles s'encaixa aquest fort impacte de la demanda empresarial, que posa a prova la capacitat organitzativa creada en els anys anteriors, a la vegada que es perfecciona la gestió (especialment en el cobrament de les beques dels alumnes, les tramitacions, el seguiment dels alumnes en conveni i la mecanització de dades). Des que es va iniciar el programa d'alternança han fet pràctiques en empreses uns 91.500 alumnes d'FP2. Segons les dades facilitades pel Servei de Programes Escola—Treball, tenim l'evolució anual següent: (*Departament d'Ensenyament, 1988*)

	<i>Alumnes en pràctiques</i>	<i>Empreses amb convenis</i>	<i>Alumnes per empresa</i>
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

Les tendències observades

Per tal de procedir a analitzar les característiques i elements principals que contenen totes les xifres referides, comentarem les relatives a l'any 1988 com a exemple representatiu.

El Servei de Programes Escola—Treball ens ha aportat dues sèries de dades: a) les sèries anuals extretes dels convenis signats; b) les sèries parcials, extretes de les enquestes dels centres públics i privats que participen en el programa, contestades per un 70% dels centres i que són les que s'analitzen per a l'any 1988.

L'any 1988 hi ha 16.100 alumnes en pràctiques a 5.590 empreses. D'aquests alumnes, 9.278, és a dir el 31,16% d'un total de 29.769 matriculats d'FP2, corresponen a 113 centres públics. La resta, 6.822, és a dir el 24,58% d'un total de 27.750 matriculats, pertanyen a 89 centres de titularitat privada. Segons les dades publicades pel Servei Escola—Treball, se'n van derivar 1.895 contractes laborals que afectaven 1.648 empreses. En relació amb aquestes dades cal tenir present que el potencial d'alumnes per a fer pràctiques és inferior al nombre d'alumnes matriculats ja que una part molt important cursa 1r curs i en molts centres no es creu convenient que en facin, mentre que en el col·lectiu restant (2n i 3r) és on es troba major nombre d'estudiants treballant amb contracte.

En relació amb la proporció existent entre nois i noies en la utilització del conveni de pràctiques, atenent-nos a les dades de 1987/88, destaca el predomini relatiu del col·lectiu femení, amb el 55,88% del total de l'alumnat acollit al conveni.

DISTRIBUCIÓ DEL CONVENI PER SEXES

<i>Serveis Territorials</i>	<i>Home</i>	<i>Dona</i>	<i>Total</i>
Barcelona-Ciutat	2.114	2.533	4.647
Barcelona-Comarques	1.876	2.690	4.566
Vallès Occidental	502	753	1.255
Baix Llobregat	980	923	1.903
Girona	575	756	1.331
Lleida	510	620	1.130
Tarragona	546	722	1.268
Total	7.103	8.997	16.100

La majoria de noies en les pràctiques s'explica per tres raons principals: un augment notori i continuat per part de les dones joves en la voluntat d'ampliar la seva formació i accedir a una ocupació; l'alta concentració d'alumnes en les especialitats d'administratiu i llar d'infants. En el cas d'administratiu es tracta de l'especialitat més cursada a la FP2, amb el 41% del total d'alumnes, i amb un major potencial de places per a fer pràctiques tant en empreses de serveis, com industrials, administracions locals, etc., i en el cas de l'especialitat de llar d'infants l'obligatorietat de les pràctiques en els cursos superiors comporta un percentatge gairebé absolut de seguiment del conveni. Finalment, la menor ocupabilitat de la dona en general fa que la xifra de noies amb contracte de treball en els cursos superiors sigui menor que la dels seus companys, ampliant-se així el potencial numèric per a fer pràctiques.

Quadre 1

	<i>Alumnes</i>	<i>%</i>	<i>Convenis</i>	<i>%</i>
Especialitats sector primari	489	1	151	1
Especialitats sector secundari	21.180	37	5.578	35
Especialitats sector terciari	35.850	62	10.371	64
TOTAL	57.519	100	16.100	100

El seguiment de les pràctiques quant a la correlació alumnes-convenis—sectors—especialitats ofereix una coherència general, segons es desprèn de les xifres del quadre anterior.

Quadre 2*

SECTOR PRIMARI

<i>Especialitats</i>	<i>Agrària</i>	<i>Mineria</i>	<i>Mar. Pes.</i>	<i>Total</i>
matriculats	354	30	105	489
en conveni	99	21	31	151

* Abreviacions corresponents indistintament a les branques o especialitats d'FP2:

A.G. → Arts gràfiques; Alt. → Altres especialitats; Aut. → Automoció; El. → Electricitat; Elo. → Electrònica; Mar. Pes. → Marítim pesquera; M.C. → Moda i confecció; Met. → Metall; Qui. → Química.

Observant les especialitats d'una a una sí que es detecten algunes variacions a considerar. Destaquen entre les de major seguiment en xifres relatives imatge i so (92,4%), llar d'infants (53,05%), perruqueria (51,17%), i automoció (46,54%).

Quadre 3

SECTOR SEGUNDARI

<i>Especialitats</i>	<i>Elo.</i>	<i>El.</i>	<i>Qui.</i>	<i>Met.</i>	<i>Aut.</i>	<i>A.G.</i>	<i>Fusta</i>	<i>M.C.</i>	<i>Alt.</i>
matriculats	8.748	4.006	705	2.627	3.719	362	397	353	263
en conveni	1.106	1.224	229	881	1.731	48	92	136	131
percentatge	12,64	33,55	32,48	33,53	46,54	13,26	23,17	38,5	48,9

En les especialitats industrials en què més es realitzen les pràctiques, a part d'en la ja comentada automoció, es mouen per sobre del 30%. Sols l'electrònica trenca aquest comportament en situar-se en un baix 12,64%. Aquesta circumstància sembla reflectir una certa inadequació de l'especialitat a les necessitats de qualificació del sector, així com una voluntat dels alumnes d'accedir a estudis superiors i posposar fins aleshores la seva inserció. (*Techne Formacions*, 1988)

Dins de les especialitats terciàries, a banda de les ja esmentades en què l'impacte de les pràctiques és molt alt, en totes les altres els percentatges se situen entre el 24,33 i el 26,88%, excepte en el cas de disseny de poca repercussió numèrica.

Quadre 4

SECTOR TERCIARI

<i>Especialitats</i>	<i>Adm.</i>	<i>Del.</i>	<i>Sanit.</i>	<i>Info.</i>	<i>Perr.</i>	<i>Llar</i>	<i>Hot.</i>	<i>Im-So.</i>	<i>Dis.</i>
matriculats	23.812	3.380	2.604	560	764	4.032	285	225	188
en conveni	5.794	898	700	152	391	2.139	78	208	11
percentatge	24,3	26,6	26,9	27,1	51,2	53,1	27,4	92,4	5,9

Lògicament la situació de partida s'ha modificat substancialment: els centres estan lligats al seu entorn empresarial, tenen prestigi, i els seus alumnes són especialment cobejats per les empreses.

Més endavant, quan tractem les pràctiques des de la perspectiva de l'empresa, analitzarem els canvis que s'han produït en els darrers anys i que expliquen l'extraordinària valoració de què és objecte la FP2. Però per a entendre aquest procés tan espectacular hem de referir-nos al fort creixement del PIB (Producte Interior Brut) l'any

1985 amb tendències mantingudes els darrers anys, caracteritzat per un fort creixement de la demanda interna i una progressiva reducció de la demanda externa. Aquesta evolució del nombre d'alumnes en pràctiques es correspon amb els increments de població ocupada i les fortes tensions de la nova contractació, amb unes necessitats de perfils professionals molt concrets, tot això afavorit per la flexibilització de les mesures de contractació.

Tot i que no és objecte de l'estudi, pensem que és interessant fer referència a les experiències de pràctiques a l'empresa en l'ensenyament universitari.

En efecte, el boom del 85 també ha incidit finalment en la Universitat. Les pràctiques dels universitaris són un programa educatiu tan sols d'algunes especialitats, consistent en un mòdul optatiu per a alumnes de 5è o 4t de carrera sempre que tinguin el 3r curs aprovat; els alumnes són voluntaris i seleccionats per una comissió en funció del seu expedient i la idoneïtat amb el lloc de pràctiques ofertat; les pràctiques tenen una durada de vuit mesos, de maig a desembre; el cost global per a l'empresa és de 200.000 PTA en concepte de beca per a l'alumne, i de 250.000 PTA en concepte de cost del programa en si; normalment està organitzat mitjançant convenis entre l'empresa i escoles tècniques, facultats o fundacions.

2. EL FUNCIONAMENT DE L'EXPERIÈNCIA

Les directrius

L'objecte del nostre estudi és la reflexió sobre el programa de les pràctiques en alternança a Catalunya. Sense desmerèixer experiències de la resta de l'Estat, del conjunt de les realitzades al Principat, la seva varietat, volum, temps d'aplicació i efectes comprovables sobre la formació professional, són arguments suficients per a dur a terme aquest propòsit.

Hem estudiat bàsicament les pràctiques d'alumnes d'FP2, si bé en alguns casos també hem analitzat experiències d'alumnes en pràctiques de mòduls professionals corresponents a la Reforma dels ensenyaments secundaris.

Pel que fa als alumnes d'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.

Per Decret, el 8 de gener de 1982, es crea la Comissió Central de Seguiment. Aquest conveni és concretat en molts casos a altres ni-

vells, com ara gremis o empreses determinades en funció dels objectius de la col·laboració, a partir de la intervenció directa dels instituts mitjançant el tutor d'aprenentatge.

El maig de 1985 s'estableix un sol model de conveni i l'any 1987, recollint l'esperit de participació expressat en la LODE, es crea la Comissió de Seguiment a nivell d'institut.

Els instituts públics compten amb la dotació de la «Unitat Escola—Empresa» constituïda pel tutor d'aprenentatge i els tutors de pràctiques corresponents a cada una de les especialitats.

Des de la Generalitat s'ha fet durant aquests anys un important desenvolupament normatiu sobre el tema de l'alternança que recollim en aquest apartat. Convé tenir això present per tal de diferenciar aquest tipus de relació de col·laboració entre dues institucions (escola—empresa) en benefici d'una tercera persona (en aquest cas un alumne) de les relacions contractuals de tipus laboral.

Les pràctiques a l'empresa per als alumnes d'ensenyament secundari (FP, mòduls professionals 2 i 3, i batixillerats tecnològics) es regulen actualment per les ordres de 17 de setembre de 1987 i de 5 de febrer de 1990.

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 compliment de les pràctiques es portarà a terme com a *part integrant dels estudis acadèmics* i mai no representarà la incorporació de l'alumne a l'àmbit laboral de l'entitat col·laboradora durant la vigència del conveni». «El temps dedicat a les pràctiques s'haurà d'*alternar* amb els ensenyaments cursats». «El temps màxim de dedicació, tret d'en determinades especialitats, mai no podrà ultrapassar el límit de les quatre hores diàries ni de les vint setmanals». «Estaran sota la immediata valoració i supervisió del centre en la persona dels diferents *tutors...*» «L'entitat col·laboradora quedarà obligada a la vigilància de l'alumne dins l'empresa...» «El contingut... s'efectuarà d'acord amb el pla d'activitats elaborat pel centre i aprovat conjuntament amb l'entitat col·laboradora». «El seguiment de les pràctiques i el *pla d'activitats* es faran en 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 d'FP2, al marge d'excepcions, tindran una durada *mínima de tres mesos i màxima d'un any en una mateixa empresa*. Els alumnes hauran de tenir més de setze anys, posseir el títol d'FP1 o equivalent i estar matriculats a l'especialitat objecte de les pràctiques.

En les *resolucions* que regulen l'organització del curs escolar als instituts de secundària es fixen els següents:

Objectius generals:

- Orientar l'alumne.
- Facilitar la inserció i la qualificació professional.

Objectius específics:

- Aspectes de qualificació:
 - Fer un aprenentatge significatiu dels coneixements i tecnologies actuals en un ambient real de treball d'empresa o institució.
 - Adquirir nous coneixements de caire professional.
 - Desenvolupar en el context laboral els coneixements curriculars apresos.
- Aspectes d'inserció:
 - Comprensió i participació en processos de treball real.
 - Adquisició d'hàbits de relacions humanes a l'empresa.

Per als mòduls professionals la durada mínima és de dues-centes hores de pràctiques a l'empresa. Cal tenir en compte que per als alumnes dels mòduls que ja treballen hi ha uns «*supòsits d'exempció*» d'aquestes hores de pràctiques, segons la relació que tingui la feina que fan amb els estudis. En els batxillerats tecnològics, la durada mínima és de setanta hores.

En la temporització se segueix el calendari escolar excepte si l'especialitat requereix modificacions.

En els centres públics, es crea per Resolució la figura del «tutor de pràctiques» per a cada mòdul professional. Des del 1987, en els centres públics, cada especialitat tenia un o dos tutors de pràctiques en funció del nombre d'alumnes.

L'any 1986 el «*Plan de Formación e Inserción Profesional*» del Ministeri de Treball i Seguretat Social, va instituir els ajuts a les pràctiques en alternança amb el pagament d'ajuts d'estudi als alumnes, 800 PTA per jornada de quatre hores durant els primers vuitanta dies (els primers anys fins i tot també rebien un ajut de 500 PTA/dia les empreses col·laboradores). Des de l'any 1989 formen part del Pressupost de la Generalitat que ha passat de 650 milions a 930 per a l'any 1990 i 1.200 milions per a l'any 1991.

Durant aquests anys s'ha agilitat la tramitació de la signatura dels convenis, s'ha simplificat el seguiment amb el «Quadern de Seguiment», la recollida de dades i el model de memòria anual dels centres.

El quadern de seguiment

El «*Quadern de Seguiment de Pràctiques a Empreses*» forma part del conveni de pràctiques i és l'instrument bàsic del seguiment de l'alumne, té l'estructura següent:

- *Dades identificatives*: hi consten les dades de l'entitat col·laboradora, de l'institut i de l'alumne, així com un certificat del director en què autoritza l'alumne a fer pràctiques dins un determinat horari amb compromís de visita del tutor d'aprenentatge.

- *El pla d'activitats*: és elaborat pel centre (pel tutor de pràctiques) i aprovat per l'entitat col·laboradora. Segueixen els comunicats quinzenals fets per l'alumne, amb l'ajut del tutor, en què ha d'especificar les pràctiques i exercicis realitzats i la formació i coneixements obtinguts, així com el nombre de dies que ha fet pràctiques durant la quinzena. Aquesta part és signada per l'alumne i l'entitat col·laboradora, amb el vist-i-plau del tutor de pràctiques o d'aprenentatge.

- *Certificació de l'empresa*: inclou una certificació de l'assistència i una valoració de l'actitud de l'alumne. Es valora:

- Assistència.
- Puntualitat.
- Interès per la feina.
- Integració dins del grup de treball.
- Capacitat d'assimilació de les pràctiques.
- Precisió i qualitat en les pràctiques.
- Actituds.

- *Informe de l'institut*: per a una qualificació global amb observacions.

El quadern de seguiment queda en propietat de l'alumne.

Uns aspectes de consens

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

- Permeten *complementar* la formació de l'alumne de forma significativa, especialment pel que fa a l'experiència (saber-fer) i les actituds (saber-estar), però en alguns casos també en relació

amb els coneixements teòrics (sabers) lligats a les innovacions.

És més, aquest tipus d'aprenentatge, des del punt de vista professional, tan sols es pot dur a terme en situacions de treball real. Aquest aspecte s'ha recollit en els esborranys del «Plan de Reforma de la F.P.» (Blasco, 1983; Borja, 1990; Planas, 1991; Rueda, 1990; Vilanova, 1989).

- Permeten establir un procés d'*adaptació professional* durant la formació, i per tant la possibilitat d'aprofitar encara part dels recursos formatius inicials en aquesta direcció.

Aquest aspecte reverteix directament tant en benefici de l'alumne com de l'empresa. Per a l'empresa representa, a curt termini, escurçar en el temps i abaratir en sous i estalvi en desperfectes el procés d'adaptació al lloc de treball, i utilitzar els recursos formatius en funció de les seves necessitats de formació inicial.

- Globalment, és sens dubte una mesura que contribueix a la millora del *nivell professional* en general i de la *qualitat de l'ensenyament professional* inicial en particular, especialment pels efectes que produeix en la institució educativa, a més d'aconseguir-ho a baix cost.
- Afavoreix l'establiment d'unes *relacions institucionals* Escola—Empresa, i per tant permet incorporar l'escola a l'evolució tecnològica dels diferents camps professionals, a la vegada que facilita a l'empresa mitjans de formació continuada a baix cost.

Alguns aspectes controvertits

Juntament als aspectes esmentats n'hi ha d'altres que presenten controvèrsia i que no es poden oblidar. Són els següents:

- La manca de formació específica per als tutors d'aprenentatge i de pràctiques.
- La diferenciació de criteris en el seguiment del programa per part dels centres, fruit de la minsa orientació aportada des de l'Administració educativa.
- La sobrecàrrega de feina i esforç per als alumnes que han de combinar les pràctiques amb el seguiment regular dels estudis.
- El solapament de les pràctiques a l'empresa i les pràctiques a l'escola, i l'absència de coordinació entre elles en alguns centres.
- L'absència de participació i seguiment del programa per part d'un agent sòcio-laboral essencial com ara els sindicats.
- L'absència d'aportació econòmica de les empreses en concepte de despeses de trasllat dels alumnes. Aquest fet genera en

ocasions **comp**etitivat entre l'alumnat per tal de fer les pràctiques en **deter**minats tipus d'empreses.

- El potencial **var**iable de recursos empresarials que condiciona les possibilitats de realització de les pràctiques en sectors o territoris **deter**minats.

El marc jurídic

A continuació recollim el desenvolupament normatiu més significatiu pel que fa a Catalunya:

«*Decret 3/1982 de 8 de gener de 1982* pel qual es crea la *Comissió Central de Seguiment* per a l'aplicació dels convenis de pràctiques compartides a FP.» DOGC núm.196. Barcelona, 3.02.1982.

«*Ley 32/84 del 2 d'agost*, per la qual es reforma l'*Estatut dels Treballadors*.» Madrid 2.08.1984.

«*Real Decreto 1989/84*, del 17 d'octubre, que desenvolupa aspectes de la *Ley 32/84*.» Madrid 17.10.1984.

«*Real Decreto 2104/84*, del 21 de novembre, que desenvolupa aspectes de la *Ley 32/84*.» Madrid 21.11.1984.

«*Real Decreto 1992/1984*, del 31 d'octubre, pel qual es regulen els contractes en pràctiques i per a la formació.» BOE núm. 269. Madrid, 9.11.1984.

«*Decret 325/84 de 2 de novembre* sobre l'aprenentatge i el treball en pràctiques.» DOGC núm. 485. Barcelona, 14.11.1984.

«*Ordre de 21 de novembre de 1984* per la qual es regula l'Experiència Escola i Desenvolupament Local.» DOGC. Barcelona, 31.12.1984.

«*Ordre de 9 de maig de 1985* per la qual s'estableix el model de conveni per a la realització de pràctiques compartides en la formació professional i es dicten normes d'actuació al respecte.» DOGC núm. 566. Barcelona, 24.07.1985.

«*Ordre de 14 de novembre de 1985* per la qual es modifica la del 9 de maig de 1985, que establia el model de conveni per a la realització de pràctiques compartides en la FP i dictava normes d'actuació al respecte (modificació dels articles 3r, 4t i 6è dels convenis de col·laboració).» DOGC núm. 640. Barcelona, 24.01.1986.

«*Decret 118/1986 de 17 d'abril*, pel qual es modifiquen els articles 6è i 7è del Decret 325/1984 de 2 de novembre sobre l'aprenentatge i treball en pràctiques.» DOGC núm. 678. Barcelona, 28.04.1986.

«*Ordre de 17 de març de 1986* en la qual es desenvolupa el Decret 325/1984, del 2 de novembre, sobre l'aprenentatge i treball en

1. EL PUNT DE PARTIDA: UNA VOLUNTAT DE CANVI

Ja hem comentat abans que una de les principals motivacions que portà els centres a posar en marxa les pràctiques en alternança a l'empresa, va ser la voluntat d'actualitzar els coneixements tecnològics i paral·lelament obrir vies de comunicació amb els sectors empresarials. En alguns casos minoritaris el centre inicià el procés amb la clara consciència de «relacionar-se amb el seu entorn econòmic i social» (*Regió 7*). En aquests casos hi ha també una voluntat d'escola oberta que pretén la creació de serveis comuns entre el centre i el món empresarial. En aquest grup, insistim que força reduït, l'experiència de les pràctiques de treball real s'inscriu originàriament en el marc d'un projecte de centre obert i dinàmic, amb una relativa experiència de col·laboració amb el seu entorn. Així doncs, el conveni de pràctiques en alternança és un pas més en aquesta línia i es pretén que serveixi per a ampliar i aprofundir aquestes col·laboracions.

Altrament, per a la majoria dels centres no hi havia precedents de relació escola—empresa. Les pràctiques es conceben com un element d'enriquiment i qualificació de l'aprenentatge tecnològic. Hi havia la convicció que les pràctiques realitzades al centre tenien un caràcter massa fictici i estaven defasades respecte a les innovacions tècniques que permanentment incorporaven tots els sectors econòmics. L'empresa significava per a aquests professors un recurs extern imprescindible per tal d'actualitzar coneixements i alhora ser un factor motivador per a l'alumne. Se suposava que el contacte directe amb el món del treball desvetllaria motivacions en un jovent atrapat entre una formació sovint poc engrescadora i un horitzó d'accés a l'exercici professional difícil, si no quimèric.

Aquestes actituds vers les pràctiques anaven gairebé sempre acompanyades d'alguns recels. El més acusat era el fet que les pràctiques no esdevinguessin en concret una ocupació encoberta, i el seu ideal formatiu es transformés en una perversa explotació. És a dir que resultés que en comptes de ser un estudiant en pràctiques l'alumne fos un treballador jove sense contracte ni sou. I es creés en definitiva la figura d'un subempleat. (*Alemanya, 1988*)

Aquest recel, avui dia força superat, sorgia fàcilment fruit de la incomunicació total existent entre professors i empresaris, en una conjuntura dominada per l'atur. Incomunicació i atur foren les dues resistències principals existents en els moments inicials. La primera perquè dificultava el diàleg i la creació d'un llenguatge entenedor per a ambdues parts. La segona perquè introduïa elements de desconfiança també en els dos àmbits. Des del punt de vista educatiu es temia per un possible abús de les pràctiques que les convertís en una situació de treball encobert amb un perill d'explotació. Des del punt

de vista empresarial es recelava que les pràctiques no comportessin noves obligacions i complicacions de gestió, i sobretot que no amaguessin, a la curta o a la llarga, compromisos de contractació.

2. ELS OBJECTIUS PEDAGÒGICS

Els primers anys varen servir per a obrir vies de diàleg i a partir de l'avaluació i seguiment dels convenis inicials copsar-ne els efectes i 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.

Els objectius pedagògics inicials eren dos:

- Actualització de coneixements tecnològics mitjançant la intervenció de l'alumne en processos productius reals.
- Augmentar la motivació i l'interès per l'estudi de l'alumne com a conseqüència del seu pas per l'empresa.

Aquests anaven prenent cos i a la vegada apareixien, i es consideraven, altres objectius més implícits en els orígens:

- Conèixer, per part dels alumnes, l'organització del treball a l'empresa. Percebre les relacions socials que genera el món del treball.
- Educar l'alumne en les actituds i valors de l'empresa.
- Desdramatitzar el pas al món del treball (facilitar la transició de l'escola al treball).
- Facilitar la maduració personal del jove, en introduir-lo en un àmbit de treballadors adults, i establir un procés de socialització que doni suport a la seva transició a la vida adulta.
- Donar una referència als seus coneixements teòrics, en contrastar-los amb aplicacions concretes relatives a funcions professionals determinades.
- Reforçar, en conseqüència, l'interès per l'estudi amb un nou optimisme que sorgirà de la consciència adquirida de la seva utilitat.
- Reformar i ampliar l'orientació del jove envers la seva especialitat professional, en poder distingir entre distintes aplicacions.
- Fer prendre consciència i predisposar els alumnes per a la formació contínua, en familiaritzar-los amb la combinació d'estudi i «treball» i amb la necessitat d'actualitzar els seus coneixements de forma continuada.

- Revaloritzar els coneixements i l'estudi de les àrees no tècniques, les científiques i socio-lingüístiques, en comprovar la seva necessitat i aplicació en el món del treball.
- Desangoixar els alumnes amb més dificultats acadèmiques en oferir-los una experiència positiva («el noi/a se'n surt a les pràctiques i això l'anima.»)
- Ampliar la seguretat dels joves (exerciten l'autonomia d'acció).
- Aprendre l'alumne a organitzar-se i a gestionar el seu temps.
- Definir més clarament les seves idees sobre el treball i la professió.
- Educar els hàbits, aprendre a resoldre situacions i assumir responsabilitats (formar-se per a la iniciativa).
- Valorar les pròpies capacitats mitjançant l'aprenentatge significatiu obtingut en la participació de l'alumne en processos de treball real.
- Correlacionar tipologies laborals de la pròpia especialitat amb els interessos i aptituds individuals (reforçament de l'orientació).
- Introduir el jove en el coneixement dels circuits d'accés al món del treball (facilitar els processos de transició i inserció professional).

3. ELS EFECTES INDUÏTS

El procés d'aplicació de les pràctiques i el seu seguiment per part dels centres ha conduït en especial als punts del programa que han estat considerats i tractats com una línia pedagògica de l'escola, amb 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 a 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 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 alguns centres, el contacte empresarial ha servit si més no per a incorporar plantejaments més actualitzats a l'ensenyament tècnic i 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 progres-

siva permeabilitat, ha donat lloc a accions formatives en una doble direcció. Per una part les escoles han pogut dur a terme moltes activitats amb la participació d'experts de la indústria o dels serveis, per una altra la formació del professorat també ha estat afavorida amb la participació d'aquest en sessions d'actualització de coneixements tècnics en empreses. En contrapartida a aquest flux de l'empresa cap a l'escola, cal dir que progressivament també els centres d'FP comencen a ésser valorats per part dels agents econòmics com un recurs proper i útil a les seves pròpies necessitats formatives i que avui dia ja hi ha experiències a les escoles d'activitats de reciclatge professional a sol·licitud de l'empresa.

Tot aquest ampli ventall d'influències i activitats conjuntes han reforçat en gran mesura l'opinió general favorable vers la formació professional. Des de la perspectiva del centre aquest nou marc construït durant els darrers anys és entès com un element de millora important de la seva imatge, en projectar-se en el seu territori com un organisme viu, actiu i obert, capaç d'oferir una formació adequada als seus alumnes. En aquest sentit els centres han estat molt sensibles a ajudar i promoure la inserció professional dels seus titulats. En certa mesura, i cal dir que en un grau important, la inserció professional és un element que sanciona positivament la formació impartida i en conseqüència revaloritza la FP2 com un ensenyament útil i cobejat. Atenent aquest aspecte es pot afirmar que les pràctiques en alternança al cap dels anys han contribuït en bona mesura a revaloritzar tant la FP en general com els mateixos centres en concret, corregint parcialment així la poca consideració en la qual es trobava aquest nivell educatiu.

Les borses de treball

L'aparició creixent de borses de treball als centres d'FP és un fet directament generat pels deu anys de realització de l'alternança.

Els motius d'aquest efecte es troben en la combinació de l'interès dels centres a promoure la inserció dels seus alumnes i en la necessitat palesa en els darrers anys per part de les empreses d'ampliar o rejuvenir les seves plantilles.

Als empresaris l'alternança els ha permès observar quotidianament els alumnes realitzant pràctiques a les seves instal·lacions, copsar les seves aptituds, coneixements i actituds, valorar el seu procés d'aprenentatge i gaudir d'una relació interpersonal. Tots aquests factors, que són clau en el moment de seleccionar personal i decidir una contractació, els han adreçat cada vegada més a les escoles, com un recurs conegut i econòmic, quan han tingut necessitat de personal.

Així la continuada aplicació de l'alternança ha generat de forma progressiva la confiança i seguretat dels empresaris vers la FP2 i els centres que la imparteixen.

La voluntat dels centres de promocionar els seus alumnes titulats mitjançant l'accés a una ocupació també ha estat força generalitzada. Es barregen aquí objectius pedagògics lligats a la transició al treball dels alumnes, amb objectius de promoció o prestigi del mateix centre. En alguns casos, la mateixa signatura del conveni s'ha condicionat a l'establiment posterior d'un contracte de treball amb una durada mínima de tres mesos. Dins d'aquesta perspectiva s'intenta la combinació de les pràctiques amb la mateixa iniciació laboral dels alumnes de forma successiva.

De les primeres ofertes rebudes als centres, gestionades i transmeses personalment pel tutor d'aprenentatge, s'ha avançat en l'organització de les borses de treball de manera cada vegada més sofisticada. En els centres d'Olot i Manresa les respectives fundacions recullen, gestionen i canalitzen les ofertes, pràcticament de totes les empreses, a nivell de personal qualificat i tècnics. A les escoles municipals d'FP de l'Ajuntament de Barcelona s'ha creat una borsa de treball integrada per tots els centres. Generalment les escoles disposen d'inventaris d'ex-alumnes als quals comuniquen les ofertes rebudes i en nombrosos casos són aquests els qui s'adrecen als centres quan necessiten trobar una feina.

En conjunt cal remarcar que avui dia els centres d'FP són un recurs de contractació emprat pels empresaris, hi ha situacions concretes en què és aquest el recurs prioritari.

La posició central de l'escola entre l'empresa (agent contractador) i el jove (demandant d'ocupació) queda fortament reforçada pel factor que comporta el coneixement personal assolit en el programa de pràctiques en alternança. L'escola actua així com un mitjà que fa possible la personalització en els processos de contractació i aquesta virtut ha tendit a convertir-la en un recurs cada vegada més freqüentment emprat per part dels empresaris.

En conclusió avui dia es pot afirmar que els centres d'FP, encara que de manera informal, són un element present en el mercat de treball com a element vehicular i sistema de connexió entre l'oferta i la demanda d'ocupació.

Fires i jornades

En un altre terreny de l'organització es troben les iniciatives d'alguns instituts d'organització de fòrums de relació escola—empresa. En aquest sentit alguns instituts han organitzat directament actes re-

gulars del tipus jornades tècniques, salons, o bé han participat activament en fires locals, comarcals, o sectorials. En molts casos els instituts han aprofitat la celebració d'aniversaris de la fundació del centre o altres motius per exposar públicament el seu projecte i avançar en el diàleg amb representants de l'empresa. Volem destacar aquesta tasca d'organització per la seva importància i els resultats assolits. És una bona política d'imatge del centre que genera resultats de forma força immediata. Vegeu en aquest sentit les iniciatives citades dels CE Joan XXIII, IFP Lacetània, IFP La Garrotxa, IFP Pompeu Fabra i altres.

Les fundacions

Una de les iniciatives més interessants sorgides a l'entorn de les pràctiques és la creació de fundacions per a la formació. Segons elles mateixes assenyalen es tracta d'entitats «sense finalitat de lucre formades per representants del món econòmic i del món educatiu. L'objectiu bàsic de l'entitat és fomentar la col·laboració del món econòmic i empresarial de la comarca i l'institut d'FP per tal de poder cobrir millor els objectius educacionals i professionals que la nostra comarca té plantejats». (*Fundació Lacetània, 1990*)

La primera fundació va crear-se l'any 1986 a la Garrotxa. L'exemple va estendre's amb la creació a Manresa de la Fundació Lacetània, legalitzada el 1989 després d'un any de funcionament amb una comissió gestora. En aquests moments són en fase de formació fundacions al Berguedà i la Vall del Ges (Torelló, Osona).

Aquestes entitats van aparèixer inicialment com un intent de crear un organisme útil per a coordinar la participació de les empreses en el programa de pràctiques, que donés coherència a l'esmentada participació i disposés d'un suport legal per a la creació d'un fons comú fruit de les aportacions i recursos abocats al programa.

L'objectiu genèric de les dues fundacions de fomentar la col·laboració empresa—escola ha anat concretant-se en un seguit d'actuacions com per exemple:

- Col·laboració amb l'IFP en el desenvolupament i aplicació del programa de pràctiques en alternança. Creació d'un fons econòmic per a la pròvisió de beques per als alumnes.
- Creació de noves instal·lacions (tallers, laboratoris) i millora de les dotacions tecnològiques dels instituts.
- Organització de cursos de reciclatge per a professionals.
- Realització de jornades tecnològiques.

- Promoció dels intercanvis d'alumnes amb altres centres europeus.
- Propostes de millora i/o ampliació dels estudis professionals existents.

Podem concloure que la iniciativa de les fundacions representa avui un dels estadis més superiors assolits en la relació escola—empresa. Els instituts tendeixen a convertir-se en serveis públics de formació i desenvolupament reconeguts a escala local-comarcal, la formació professional s'adapta al màxim a les necessitats de les empreses i a la realitat de l'activitat econòmica, s'afavoreix la innovació i la qualitat de la formació i finalment s'estableix un diàleg permanent entre els agents educatius, els econòmics i les institucions presents al territori.

Tal com s'ha referit en el paràgraf anterior, la seva composició és plural i representativa de cada comarca, fet que es reflecteix en la seva organització interna.

FUNDACIÓ LACETANIA

PROTECTORAT

Cambra de Comerç I. Manresa i Comarca - Institut de F.P. -
Patronal Metal·lúrgica del Bages.

CONSELL EXECUTIU

PATRONAT

Presidència — **President** el President de la Cambra de Comerç
Sots-President 1r. el Director de l'IFP Lacetània
Sots-President 2n. el President de la Patronal
Metal·lúrgica
Secretariat — **Secretari** el Secretari de la Cambra de Comerç
Sots-Secretari un representant de l'IFP
Vocalia — **Interventor** un representant de l'IFP

Vocals

Vocal — 1 de l'Institut
Sots-Director i coordinador de la
Fundació a l'Institut
Vocal — 1 de la Cambra de Comerç
Vocal — 1 de la Cambra de Comerç
Vocal — 1 de La Patronal Metal·lúrgica
1 de l'Institut
1 de l'Ajuntament de Manresa
1 del Consell Comarcal del Bages
1 de la Caixa de Manresa
1 de l'E.U. Politècnica de Manresa

ADMINISTRACIÓ

Comptabilitat
Tutor Tècnic Institut
Assessoria Fiscal
Tutor Tècnic Institut
Informatització
Tutor Tècnic Institut
Auxiliars Adm.
Alumnes Institut

4. L'ORGANITZACIÓ DE LES PRÀCTIQUES EN ELS INSTITUTS

Les primeres escoles que van posar en marxa les pràctiques dissenyaren la funció del «tècnic escola—medi» (TEM), (Blasco, 1983). Aquesta figura, inèdita fins aleshores, era la responsable de buscar empreses disposades a participar integrant en les seves instal·lacions alumnes en pràctiques. A més de la recerca de col·laboradors el TEM s'encarregava de fer el seguiment de l'alternança, de definir el programa formatiu conjuntament amb l'empresari, vetllar pel seu compliment, mantenir la comunicació amb l'alumne per tal de conèixer la seva opinió, i detectar les possibles disfuncions dels alumnes a l'empresa en la realització de l'alternança. Això representava una feina de moltes hores de dedicació i amb un seguit de competències moltes de les quals sense antecedents d'aplicació fins aleshores en els centres d'FP.

Tal com vèiem en l'apartat dedicat al funcionament de l'experiència, l'Administració educativa va definir la figura del *tutor d'aprenentatge* amb aquestes funcions. Aquesta tutoria s'integrava en l'organització funcional dels centres públics amb una retribució i sis hores de dedicació específica en el conjunt d'hores de servei al centre. Posteriorment el Departament d'Ensenyament va completar la Tutoria d'Aprenentatge amb els *tutors de pràctiques*, un per a cada especialitat. Aquests tutors de pràctiques són col·laboradors del tutor d'aprenentatge com a responsables i coneixedors de la seva especialitat. Es va crear 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. Sovint el mateix director, o una altra persona de l'equip directiu és l'encarregada del programa i de les seves tasques, ja que en no ser un programa curricular obligatori es feia difícil incloure'l en les subvencions. Aquest aspecte ha obligat els centres privats a incloure aquestes tasques dins les funcions de l'organigrama normal.

Tornant als centres públics el tutor d'aprenentatge i el tutor de pràctiques conformen en certa manera un departament ells mateixos. Les formes de concreció i autoreconeixement d'aquest departament són molt variables. En general els centres més innovadors o amb més experiència en la realització de pràctiques han donat carta de naturalesa al departament anomenant-lo de «pràctiques» o bé «escola—empresa». L'Administració educativa a Catalunya, més moderada, l'ha definit com a «unitat escola—empresa.»

La diferència entre considerar el col·lectiu de professors implicats

en el tema (tutors d'aprenentatge i de pràctiques) com a departament o no, té sovint més repercussió en el programa que la d'una simple retolació semàntica. Esdevenir un departament comporta, en l'organització pedagògica del centre, situar els objectius, la gestió, seguiment i compliment de les tasques generades per les pràctiques en un pla d'igualtat amb l'activitat de qualsevol altre departament del centre. Aquest fet *significa* incloure el programa en el projecte educatiu del centre (com a eix educatiu explícit o tàcit en el cas que aquest no estigui acabat) i per tant fer partícep tot el claustre del seu desenvolupament i aplicació. En les situacions contràries, és a dir quan tot i haver-hi els tutors estipulats per l'Administració hi ha l'absència d'una estructura internament reconeguda com a equip, les pràctiques es converteixen en certa mesura en una experiència parcial, que no afecta ni interessa al conjunt del professorat sinó sols a uns responsables concrets. És a dir, les pràctiques són una feina per als «especialistes» però no estan assumides pel col·lectiu docent. Un fet prou il·lustrador d'aquesta situació i dels seus efectes el trobem en la tipologia del mateix tutor d'aprenentatge. En els centres en què el tema no disposa d'una estructura «interna», aquesta funció és sempre assumida per un professor de l'àrea tècnica. Contràriament en aquells en què el departament de pràctiques és un fet, integrat en l'organització pedagògica del centre, sovint hi ha professorat de ciències o socio-lingüístic en aquesta tutoria. Aquest fet demostra una implicació i participació més àmplia del professorat.

En aquest sentit hi ha qui proposa que el tutor d'aprenentatge hauria de formar part de l'equip directiu de l'institut d'FP i en el futur dels instituts d'ensenyament secundari com a responsable d'un aspecte estratègic del funcionament de l'institut: la transició de l'escola al treball dels alumnes i la col·laboració amb l'entorn empresarial.

En el cas de prioritzar la inserció podríem dir, simplificant, que interessen exclusivament les empreses que en agafar nois en pràctiques garanteixin posteriorment la seva contractació. Per això l'escola ha de seleccionar els alumnes més adequats per a aquell potencial lloc de treball. Per tant és fonamental en aquesta tasca disposar d'un inventari de l'alumnat potencial per a fer les pràctiques, amb indicacions de capacitats individuals. Aquesta informació no retorna formalment al professorat d'aquests alumnes, és gestionada des del «departament» o comissió escola—empresa que actua en certa manera com a gabinet de selecció de personal.

Els centres que han prioritzat el segon vector normalment han desenvolupat un projecte de tutoria de grup, que inclou les pràctiques a l'empresa, i d'alguna manera han relacionat els aprenentatges durant les pràctiques amb el programa educatiu i l'avaluació. Es prioritza el fet que tots els alumnes de 4t o 5è tinguin una experiència de

treball real durant tres mesos com a mínim. Es busca prioritàriament la formació complementària que es pot adquirir fent pràctiques. La inserció és d'aquesta manera resultat del conjunt d'accions.

Entre aquestes dues situacions extremes podríem fer una gradació dels diversos centres de Catalunya. En molts casos el fet de trobar-se més a prop d'un cas que d'un altre ha estat més el resultat d'una pràctica amb bons resultats que d'una reflexió col·lectiva o una voluntat prèvia.

En qualsevol cas el fet que les pràctiques a l'empresa actualment són voluntàries i es poden fer en qualsevol curs de segon grau d'FP, fa que les relacions amb la programació del centre siguin o bé molt complexes, en el cas d'haver-hi una voluntat de relacionar les experiències a l'empresa amb les pràctiques de taller i les tecnologies, o bé molt simples en el cas contrari, fins a tal punt que l'escola pot impartir unes matèries sense saber fins a quin punt els alumnes en tenen coneixements, això fa que de vegades es repeteixin aprenentatges i fins i tot de forma contradictòria.

Els tutors tenen un repte important: com aprofitar les motivacions i expectatives dels seus alumnes. En efecte, tal com constatarem en analitzar el punt de vista de l'empresari i el dels alumnes, tots coincideixen amb què el jove és portador d'una determinada cultura del treball. De fet la feina s'identifica sovint amb «disposar de diners» com a sinònim d'una certa autonomia que permet «passar-ho bé». El tutor, es troba amb què ha d'ajudar el jove a «construir el seu futur» (que se li presenta incert, n'hi manca una perspectiva, i no sent motivacions per a esbrinar-lo) a partir de resoldre les coses «d'avui per a demà» única cosa que realment preocupa l'alumne. Per l'experiència dels tutors, semba que aquesta situació és una bona possibilitat de treballar amb joves.

En aquest marc complex a què ens hem referit, l'orientació tutorial hauria de partir, com a matèria primera, de l'experiència que els alumnes duen a terme a l'empresa, és a dir fora del centre educatiu, i això no és gens senzill de fer, ja que de vegades manca formació específica dels tutors i en molts casos les condicions pedagògiques del centre no són les més adequades. Un altre element significatiu és la continuïtat o discontinuïtat dels professors en l'exercici de les tutories responsables de l'alternança. Generalment en aquells centres en què ha anat estructurant-se un equip amb funcions similars a les d'un departament pedagògic han tingut una certa permanència, d'alguns cursos, i sovint l'elecció d'un nou tutor d'aprenentatge ha estat d'entre els tutors de pràctiques amb més experiència o bé d'entre persones procedents dels equips directius. Això comporta una certa *estratègia del centre* en relació amb les pràctiques, amb el seu contacte amb l'entorn productiu. És una orientació que pretén crear un fil con-

ductor estable, que proporciona interlocutors coneguts als empresaris i crea així les bases imprescindibles de confiança per tal d'ampliar i aprofundir les col·laboracions ja iniciades.

Ben al contrari en els centres en què l'alternança és un tema puntual, deslligat de la tasca pedagògica col·lectiva, les tutories d'aprenentatge i de pràctiques sovint esdevenen funcions per a nous o professors de pas. La rotació és freqüent curs rera curs sense que ningú no s'estabilitzi ni s'especialitzi en aquesta funció. Per a aquests claustres l'alternança és més una molèstia que un factor pedagògic d'alt potencial per als alumnes i també per al centre. En aquestes condicions la interconnexió escola—empresa no avança i les pràctiques no superen el rendiment individual que cada un dels alumnes d'aquest tipus de centre en pugui treure.

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 grup de centres desinteressats o poc atents a l'experiència. Però tot i això encara hi ha avui dia una situació força desigual que genera resultats ben diferents en unes escoles i altres.

5. L'ACCIÓ TUTORIAL DURANT LES PRÀCTIQUES

La creixent dimensió i magnitud de les pràctiques dels alumnes d'FP2 portà el Departament d'Ensenyament a regular la presència d'unes figures específiques, integrades en l'organigrama dels centres públics com a responsables de l'aplicació i seguiment de l'experiència. Així la resolució d'inici de curs definia les figures del tutor d'aprenentatge (TA) i el tutor de pràctiques (TP), com a tutories amb funcions específiques, dedicació horària i retribució salarial, equiparada aproximadament a la d'un cap de departament en el cas del TA.

Aquestes funcions genèriques exposades per l'Administració educativa han anat prenent concrecions precises en la mesura amb què la mateixa pràctica i el mateix rodatge del programa anaven donant contingut concret a la feina dels tutors responsables de la seva gestió i execució. De les escoles i empreses entrevistades en l'elaboració d'aquest estudi i els tècnics de l'Administració educativa consultats, es destaquen les tasques següents en relació amb les que actualment es fan i les que ja caldria incloure pel fet de ser curriculars (en el cas dels mòduls professionals):

<i>TASQUES</i>	<i>TA</i>	<i>TP</i>
Disseny del programa genèric de pràctiques.	*	
Avaluar la disponibilitat de l'empresa.	*	*
Elaborar conjuntament amb l'empresa el pla d'activitats.	*	
Seguiment de l'alumne a l'empresa.	*	
Avaluar amb l'empresa les pràctiques de l'alumne.	*	
Informar el tutor de grup. Dinamitzar i sensibilitzar l'alumnat a l'entorn de la funció de les pràctiques.	*	*
Orientar els alumnes en:		
— Oferta de formació continuada i d'especialització.	*	*
— Sortides professionals.	*	*
— Coneixement actualitzat del sector.	*	*
— Organitzar visites a empreses.	*	
— Transició: convenis, contractes, especialització, autoocupació.		*
Disseny i desenvolupament pedagògic:		
— Funcions i organització de l'acció tutorial en les pràctiques.	*	
— Activitats, metodologies, avaluació.		*
— Avaluar les activitats de transició.	*	
— Confecció de la memòria anual.	*	
Establir relacions amb les empreses del sector:		
— Garantir pràctiques per als alumnes.	*	
— Formalització dels convenis.	*	
— Coordinar els programes de pràctiques.	*	*
Analitzar les experiències quant a:		
— Innovacions tecnològiques.	*	
— Metodologies organitzatives.	*	
— Condicions laborals.	*	
— Contractes i mercat de treball.	*	

Exercir satisfactòriament les funcions proposades i dur a terme aquest conjunt de tasques ha comportat l'establiment d'un seguit de competències que en la seva globalitat delimiten un perfil determinat per al TA i per al TP. Aquestes competències, en alguns casos, són ja pròpies de la condició docent, però en d'altres no és així. En qualsevol cas, i aquest és el factor més important, moltes han d'exercir-se fora de la institució escolar, en un àmbit i amb uns interlocutors que ni estan subjectes, ni sovint coneixen, la lògica pròpia del sistema educatiu, ni la seva cultura interna. Aquest factor dóna a les esmentades competències un alt nivell de creativitat, imaginació i socialització im-

prescindibles per tal que els tutors desenvolupin la seva feina en condicions de rigor i eficàcia.

Sense voluntat de ser exhaustius sobre aquestes competències específiques, les resumim en aquest llistat fent esment de les més importants:

COMPETÈNCIES PRÈVIES.	TA	TP
— Experiència docent contrastada.	*	
— Experiència docent mínima (un any).		*
— Experiència laboral o coneixement de l'entorn empresarial local/sectorial.	*	*
— Voluntariat de l'exercici de la tutoria.	*	*

COMPETÈNCIES IMPRESCINDIBLES / IMPORTANTS PER ALS TA.

COMPETÈNCIES RECOMANABLES PER ALS TP.

- Dissenyar la formació.
 - Capacitat de dissenyar estratègies.
 - Organitzar.
 - Planificar.
 - Negociar.
 - Convèncer i persuadir.
 - Resoldre i fer resoldre.
 - Fer participar.
 - Delegar.
 - Coordinar.
 - Dinamitzar.
 - Formar equips.
-

COMPETÈNCIES INDISTINTES PER ALS TA i ELS TP.

- Temporitzar.
 - Orientar.
 - Reconèixer, valorar.
 - Donar suport.
 - Canalitzar i transmetre.
 - Escoltar.
 - Avaluar.
 - Disponibilitat.
 - Analitzar, conèixer les causes.
 - Imaginació i creativitat.
-

COMPETÈNCIES IMPRESCINDIBLES PER ALS TP.

- Saber seleccionar persones.
 - Gestionar.
-

Comentaris

Per tal de garantir les funcions essencials d'organitzar, concertar, dirigir pedagògicament i avaluar les pràctiques, cal disposar tant d'un rotatge 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 a establir les bases de la col·laboració escola—empresa. Amdues 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 (situació que de vegades es produeix entre interins o adscrits en alguns centres). Si mai la funció tutorial no ha de traduir-se en una pràctica merament burocràtica, la tutoria aplicada a les pràctiques no suporta un enfocament d'aquest tipus. L'interès i la voluntat personal de fer la feina són el primer factor de capacitació per al TA i el TP.

En relació amb la permanència s'observa, per part dels centres, l'orientació que sigui per un període mínim de dos anys. Disposar d'un temps inferior comporta una rotativitat excessiva i la impossibilitat d'establir relacions estables amb les empreses i de sedimentar una pràctica tutorial efectiva per als alumnes i el centre. També es destaca l'opinió que el TA tingui una experiència prèvia com a TP i es garanteixi així un coneixement del tema i una pràctica adquirida en les diverses competències esmentades. Un altre aspecte detectat en els centres consultats és la tendència general a la participació de professorat procedent dels departaments tècnics. Aquesta situació contrasta amb altres de precedents en què no era estrany trobar professors o professores de ciències o lletres exercint la TA. La raó d'aquest canvi de tendència pot ser la progressiva interrelació entre el programa de pràctiques en alternança i la innovació de les programacions tecnològiques, i es confirma així 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 comentant el seu caràcter de peça essencial en el funcionament del programa.

Els tutors d'aprenentatge són els qui han donat contingut als convenis marc signats entre la Generalitat i les entitats representatives del conjunt industrial i empresarial. El seu treball de concertació des del marc de cada centre sobre el seu entorn productiu ha donat pas a la concreció de les línies generals recollides en els convenis marc. Cal afirmar que sense aquesta acció escola per escola, empresa per empresa, municipi per municipi, el Conveni de Col·laboració per a les Pràctiques en Alternança no hagués superat l'estadi d'una benintencionada declaració de voluntats d'improbable realització pràctica. En aquest sentit es pot qualificar el TA com l'*agent de la concertació*. Aquesta qualitat té un gran mèrit quan es tracta d'un país com el nostre en què la pràctica de la negociació, de la concertació i de la col·laboració té encara un llarg camí per recórrer per tal d'arribar a ser un valor social arrelat.

No voldríem que aquestes ratlles semblessin una manifestació de triomfalisme, ni que hom pogués deduir que atribuïm en exclusiva la part més positiva de l'experiència a aquells i aquelles que han esmerçat hores i esforços en l'exercici d'allò que, algú pot dir, és la seva feina. No es tracta d'oblidar la participació decisiva d'empresaris, administracions i, com oblidar-nos-en, dels alumnes, al cap i a la fi protagonistes primers de tota aquesta història. Succeeix, però, que normalment no se subratlla com cal la *dedicació i professionalitat* de la imensa majoria dels ensenyants i en aquesta ocasió no hem volgut deixar de fer-ho.

Les xifres que comentàvem anteriorment, ens palesen que estem referint-nos a una experiència interessant sí, però d'un abast reduït, de poca significació en el conjunt d'alumnes i empreses de Catalunya. Ben al contrari, la magnitud numèrica i l'extensió geogràfica i sectorial de les pràctiques posen en relleu que aquestes han constituït un element cabdal en l'evolució de la FP2 i en el seu progressiu apropament al món del treball.

Existeix, és ben cert, el perill que aquest comportament hagi tingut quelcom de conjuntural. És a dir, que la reactivació econòmica hagi estat l'escenari imprescindible que ha permès la multiplicació i diversificació dels convenis, i que una contracció sobtada ensorri bruscament aquest escenari i arrossegui l'experiència darrera seu. Més endavant, procurarem analitzar aquest risc.

6. LA FORMACIÓ DELS TUTORS

És una realitat el fet que l'Administració educativa ha donat un ampli suport al desenvolupament del programa. En primer lloc regulant i regularitzant el pagament de les beques que en concepte de

transport i manutenció reben els alumnes que les realitzen. En segon lloc fent possibles les condicions i les figures adequades per a la gestió, control, seguiment i avaluació dels convenis de pràctiques per part dels centres en crear les tutories d'aprenentatge i pràctiques. Finalment organitzant un servei central, el Servei de Programes Escola—Treball, amb representants a totes les delegacions territorials, els coordinadors Escola—Treball, amb les funcions d'orientar, donar suport, atendre i assessorar els centres en l'aplicació del programa i gestionar el pagament de les beques i tramitar la signatura dels convenis.

És a dir que, en conjunt, l'Administració ha propiciat les condicions d'infraestructura suficients per a garantir el desenvolupament de l'alternança.

L'esforç realitzat en aquest sentit contrasta amb la poca atenció que ha prestat a la formació del professorat. Atès el volum de convenis realitzats i el nombre creixent de professors implicats en la seva gestió i seguiment, es troba a faltar una certa planificació i intervenció en la preparació d'aquest professorat que iniciava una experiència nova sense disposar de referents previs i en la qual, tal com hem tingut ocasió d'exposar, apareixien un conjunt de funcions i competències inèdites en la funció docent. És cert que a partir del curs 1987/88 els centres van disposar del suport dels coordinadors Escola—Treball i que la tasca d'aquests va reforçar el desenvolupament del programa. Però en qualsevol cas es troba a faltar una *formació específica* que doni als tutors informacions, continguts, metodologies i criteris per a dur a terme el seu treball. Una formació en àmbits com ara 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, etc., hagués alleugerit esforços i simplificat el procés d'aprenentatge que cada tutor personalment ha hagut de fer.

De manera dispersa sí que s'han portat a terme accions formatives, les quals sense que sovint estessin explícitament adreçades a les pràctiques hi tenien relació.

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

L'escassetat de formació contrasta amb el gran seguiment constatat en diverses jornades sobre l'alternança organitzades, conjuntament o per separat, pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat i per l'ICE de la UAB.

En general aquestes jornades varen celebrar-se durant el trieni 1986-1989. Es tracta del període de la generalització del programa al conjunt d'escoles del país i de la multiplicació dels alumnes acollits

a ell, fins a la seva estabilització. Temporalment coincideix també amb la incorporació d'Espanya a la CEE i per tant amb la possibilitat d'accedir als programes educatius europeus.

La simultaneïtat d'aquests factors va propiciar un alt nivell de participació del professorat, i no exclusivament d'aquell que aleshores era TA o TP i participava personalment en el programa.

Malauradament aquesta sensibilització no va saber recollir-se en alguna proposta formativa coherent i continuada que permetés la millora qualitativa del treball dels tutors i revertís harmònicament en les escoles.

L'opinió generalitzada en el centres és que la formació ha estat sobretot una preocupació personal o del claustre i, com hem dit més amunt, hi ha hagut més autoformació que cap altra cosa.

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 en el conjunt del pla de formació per a la reforma educativa.

7. CRITERIS PER A LA REALITZACIÓ DE LES PRÀCTIQUES A L'EMPRESA

En els inicis de l'experiència, les escoles no tenien definides unes idees prèvies gaire concretes en relació amb les empreses amb les quals havien de 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 entre indústries i empresaris les possibilitats del conveni i l'interès mutu que aquest oferia.

En una primera fase no hi havia per part de les escoles una tipologia preferent d'empreses. Calia només que poguessin acollir alumnes per a fer pràctiques i que tinguessin relació amb l'especialitat que aquests 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. Un nombre important de centres s'ha inclinat a establir convenis només amb empreses grans o mitjanes. Les raons són variades, però en general s'argumenta que una empresa gran és més coneguda i col·laborar-hi repercuteix favorable-

ment en la imatge i prestigi del centre. D'altra banda una gran o mitjana empresa permet acollir més alumnes i en diverses especialitats. També pot possibilitar que l'alumne realitzi diversos convenis fent pràctiques en departaments o processos productius diferents, una mena de rotatori de pràctiques o «itinerari formatiu» i aconseguixi així una formació més completa.

Contràriament, en altres escoles es valora molt positivament l'alternança en petites empreses. Assenyalen que en aquestes la polivalència de les pràctiques és més freqüent i que s'eviten monotonies i reiteracions, el procés formatiu és més ric i variat i s'estimula alhora la capacitat d'iniciativa del jove.

Veiem que els criteris són diversos i cada opció destaca els aspectes positius que pretén aconseguir de l'empresa escollida.

També hi ha disparitat en relació amb la durada dels convenis. Per uns el conveni ideal ha de comprendre de sis a dotze mesos. Els qui així ho creuen remarquen que aquest és el temps imprescindible perquè l'alumne faci un aprenentatge significatiu i assimili els procediments tècnics assajats.

Tanmateix aquest criteri no és compartit per aquells que creuen convenient fer pràctiques en dues o tres empreses en períodes inferiors als sis mesos. Finalment també hi ha opinions segons les quals el més important és l'estada del jove a l'empresa i que tres mesos de conveni assegurin a l'alumne el contrast bàsic entre el món educatiu i el laboral.

Evidentment el procés de desplegament de les pràctiques no ha estat un camí de roses. Els centres han trencat els convenis quan aquests han estat alterats i s'han detectat abusos en la seva aplicació per part de les empreses. També s'han deixat de banda en aquells casos en què les pràctiques repercutien negativament en el rendiment escolar de l'alumne, o bé quan aquest era temptat per l'empresa a abandonar l'escola oferint-li un contracte, sovint de curta durada. (Vegeu especialment *Raluy, 1989*)

Totes aquestes situacions, que certament s'han produït, han fet que els centres cada cop més seleccionessin més acuradament les empreses a l'hora de formalitzar un conveni, rebutgessin aquelles situacions que no s'ajustaven a les finalitats de l'alternança i anessin definint poc a poc una certa tipologia d'empreses segons cada escola.

LES PRÀCTIQUES DES DE L'EMPRESA

Per a l'elaboració de l'estudi hem mantingut llargues entrevistes amb empresaris, caps de personal i directius de la mostra d'empreses relacionada en el capítol 1 que abasta diverses tipologies d'empreses (públiques i privades, amb varietat de dimensions i formes jurídiques). La majoria de les empreses han estat proposades pels mateixos centres d'FP de la mostra, això ens ha permès conèixer el tipus de model de relacions que els centres hi tenen. A la vegada s'han contrastat aquestes opinions amb persones alienes als centres de referència com queda reflectit en l'esmentat capítol.

En el cas de Catalunya, en determinades comarques i localitats, i molt concretament per a algunes especialitats com ara administratius, delineants i elèctrics, cal destacar l'important paper que han jugat els ajuntaments com a centres de treball que acollien estudiants en pràctiques.

En aquest mateix sentit també cal destacar la col·laboració d'entitats sense ànim de lucre, que en el cas de Catalunya han participat des de l'inici en els convenis.

Els entrevistats consideren que tot i ser opinions personals, aquestes podrien ser compartides per una gran part d'empresaris.

Alguns factors de canvi

En gairebé totes les converses, es relaciona l'alternança fonamentalment amb els *factors de canvi* següents:

- Les noves tecnologies.
- La internacionalització del sistema econòmic.

— Les noves formes d'organització basades en la flexibilitat i l'adaptabilitat.
(Blasco, 1983; Castillo, 1991; Comisión de las C.E., 1986; Vilanova, 1989).

Els comentaris recollits són coincidents a l'hora de remarcar com aquest conjunt de factors ha *modificat* alguns aspectes de l'empresa com poden ser:

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

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

Cal tenir present que a l'inici dels anys vuitanta la població laboral del nostre país era envellida, amb molt poca formació inicial i a les empreses predominaven les plantilles rígides formades per especialistes. Per aquest motiu, des del punt de vista del factor humà, les empreses tenien greus dificultats en les millores de competitivitat i modernització.

Necessitat de personal tècnic qualificat

Els mateixos empresaris comenten que «a diferència de fa uns anys, a les empreses tenim una gran *necessitat de personal tècnic qualificat*».

Aquestes empreses consideren el període del 1980 al 1985 com «uns anys difícils» en els quals es van reduir considerablement totes les plantilles però especialment les del personal no qualificat. En l'any 1990 se supera el nombre d'ocupats de l'any 1980. Així doncs, durant el període 1985-90 es creen més llocs de treball dels que es varen perdre durant els cinc anys anteriors. Però el més important no és aquest aspecte quantitatiu, sinó el canvi de la composició de les qualificacions de les noves plantilles. En la nova contractació predomina la contractació d'FP2 i d'altres qualificacions superiors (vegeu referències a *Coyuntura laboral*, 1988 i 1991; *Segura*, 1991). Actualment, en aquestes empreses, és difícil trobar feines per a persones no qua-

lificades. Aquestes tasques o bé no s'hi fan perquè es contracten com a serveis externs, o bé s'han substituït per màquines programables complexes. El problema és com reduir les plantilles d'aquells col·lectius residuals d'edats ja madures, que són difícils de requalificar.

En estudis sectorials recents, com en el cas del de la indústria electromecànica (*vegeu Segura, 1991; Riba, 1991*) s'il·lustra la «profunda transformació de la estructura professional, con una tendencia neta» cap a més altes qualificacions professionals. En efecte, l'any 1980 d'un total de 628.000 persones ocupades en el sector, 451.000 eren especialistes sense qualificar, 151.000 amb estudis mitjans i FP, i 25 amb estudis superiors. L'any 1990 hi havia 651.000 efectius, dels quals 296.000 eren especialistes sense qualificar, 308.000 amb estudis mitjans i FP, i 46 amb estudis superiors. El més destacable és que els 155.000 llocs de treball de baixa qualificació perduts en el període, s'han substituït per 157.000 llocs de qualificació mitjana (FP2 o similar) i 21 d'alta qualificació (enginyers superiors i tècnics).

Les dades generals semblen indicar que les baixes qualificacions tampoc no són ocupades en el sector de serveis a les empreses, o no ho són en les proporcions d'anys anteriors.

Així doncs, es produeix una certa polarització en la població ocupada, entre, per un extrem, els col·lectius de treballadors amb poca qualificació que fan feines per a les quals es requereix poc ensinistrament i que tendeixen a perdre importància relativa i absoluta; i a l'altre extrem, el conjunt de col·lectius de personal altament qualificat, que tendeix a guanyar en importància relativa i absoluta.

Aquestes dades expliquen la importància de la FP2 durant els darrers anys en el desenvolupament de les noves dinàmiques empresarials. En aquest sentit, en la mostra d'empreses estudiades hem constatat la correlació existent entre el nombre d'estudiants en pràctiques i el nombre d'empleats de l'empresa i, curiosament coincideix amb les taxes de nova incorporació que segons les EPA oscil·la entre l'1,5 i el 2,5%.

Possibilitats de renovació dels recursos humans

A les empreses entrevistades hi ha la consciència d'haver gaudit d'una gran *oportunitat de renovar, en condicions immillorables, els recursos humans*, especialment pel que fa a personal qualificat. Ho veurem amb més detall, però l'expansió econòmica del període 85-90 ha facilitat unes bones eines de gestió de personal: el sistema de pràctiques a les empreses durant els estudis i les mesures contractuals (contractes en pràctiques i renovació de contractes temporals).

Les empreses entrevistades, de forma conscient, han aprofitat per

a la creació de nous llocs de treball, els límits de la legislació laboral en matèria de contractació temporal com a mesura de foment de l'ocupació per un període no superior als tres anys, i les possibilitats de la contractació en pràctiques. Aquesta situació laboral formalment inestable no preocupa els empresaris, els quals consideren que una persona, una vegada passats els tres o sis mesos de pràctiques és considerada com personal de la empresa, amb expectatives de consolidació del lloc de treball: «quan fa trenta-sis mesos es queda fixa a la companyia». És per això que la possibilitat de tenir estudiants en pràctiques esdevé sinònim de possibilitat de contractar avantatjosa-ment en relació amb l'hipotètic cost d'un operari procedent del mercat de treball.

Entre els directius de personal es coincideix a assenyalar que en aquest moment hi ha un mercat molt interessant en expansió de «joves espavilats amb dos o tres anys d'experiència», i en aquesta experiència s'hi inclouen els períodes de pràctiques.

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

De tota manera la generalització d'aquestes situacions laboralment precàries ha estat analitzada pels especialistes (*vegeu Castillo, 1991; Pérez Amoros, 1991; Segura, 1991*) els quals preveuen per al final del decenni que la contractació eventual arribi al 40% dels assalariats. Existeix doncs el perill de consolidar un model estructural de mercat de treball diferent del de la resta de la CEE, amb un comportament econòmic i social preocupant davant de conjuntures laborals desfavorables, en què l'experiència ens demostra que els primers estalvis es fan normalment en matèria de factor humà.

En les empreses entrevistades, tot i la seva diversitat sectorial i de dimensió, hem comprovat les referències a un «projecte d'empresa» moltes vegades implícit. Aquest aspecte permet una lectura més esperançadora de les dades anteriors.

Elements d'un model de formació

De fet, les empreses coincideixen en el desenvolupament d'aspectes que caracteritzen un cert *model de formació*. Fins i tot més d'un empresari és conscient del paper que juguen en la formació dels alumnes i, referint-se a les pràctiques, ens ha recordat que «no són un favor a l'empresa perquè pugui disposar de mà d'obra barata, són un servei de l'escola perquè preparen alumnes per al dia de demà, a la

vegada que són una bona forma de resoldre la necessària connexió entre escola i empresa, per tal de mantenir-se actualitzades». En aquest context «es valora la persona que estudia i fa pràctiques ja que demostra una inquietud», a la vegada que avança en un model de professionalitat que cada vegada desdibuixa més la distinció entre la formació inicial i la continuada, i crea per tant un cert hàbit d'alternar el treball amb la formació per tal de mantenir la competència professional davant les constants innovacions.

És evident que el punt de vista anterior no és tan generalitzat, i més sovint les pràctiques es presenten com «una oportunitat que dona l'empresa per a demostrar la vàlua personal» i en aquest sentit «tothom ha de tenir una oportunitat a la vida». En aquesta línia serien les estratègies de transició a la vida activa, avaluades des del punt de vista dels índexs d'inserció professional. Aquesta orientació de les expectatives, explica els resultats diferents de les pràctiques segons si formen part d'uns estudis terminals en si o són de caràcter propedeutic, si bé quan es parla de «tothom» caldria concretar-ne l'abast, especialment a l'hora de normativitzar amb la formació professional resultat de la LOGSE.

En qualsevol cas cal constatar per part dels empresaris entrevistats que si bé han sentit a parlar d'algun cas en què s'ha produït aprofitament de les pràctiques en conveni per gaudir de mà d'obra barata sense cap altra finalitat, consideren que aquests casos són molt aïllats, que responen a conductes reprovables, i que estan corporativament interessats que des dels instituts es posin condicions estrictes i restrictives perquè aquests fets no es produeixin, ja que això perjudica el sistema en el seu conjunt.

Durant aquests anys han coexistit diversos models de formació compartida entre l'escola i l'empresa, per bé que moltes vegades no estan explicitats o no ho estan de la mateixa manera. 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 els 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 aquest sentit però és interessant comprovar l'interès cada cop més generalitzat entre els empresaris pel model de formació dual alemany, (vegeu *INCANOP*, 1987) en què tothom relaciona els nivells de formació dels recursos humans amb el nivell de qualitat dels productes i serveis. En general es destaca el fet que precisament el sistema dual funciona com un acord de la societat civil entre els seus diversos agents socials.

Les empreses petites i les empreses de comarques allunyades de

Barcelona, assenyalen les dificultats per a trobar personal tècnic en general. Aquest aspecte revaloritza les pràctiques a l'empresa com una forma d'accedir, a baix cost i sense risc, a l'escàs mercat de personal qualificat.

En el cas de les empreses allunyades de Barcelona, fins i tot les petites i mitjanes, això ha fet madurar una consciència sobre el problema, i abordar les pràctiques com un mitjà de formar capacitats professionals necessàries a la comarca i que incideixen directament o indirectament en la qualitat dels seus productes i serveis, perquè és costum romandre a treballar a la comarca, a la vegada que són un potencial de contractació.

Cal remarcar que les dues úniques fundacions creades per desenvolupar la FP corresponen a comarques en què hi ha empresaris que manifesten aquesta manera de pensar i assenyalen que «ja estàvem mentalitzats de la importància de les relacions amb l'escola», i que és una «llàstima haver començat tan tard».

Un sistema de reclutament basat en les pràctiques a l'empresa

A les grans empreses les pràctiques d'estudiants d'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 fins i tot 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 prospecció de talents per la via de la tutorització i ajuts a les tesis i projectes de fi de carrera.

El sistema de convenis de pràctiques entre instituts i empreses tot i els recels que en un principi va crear per la manca de precedents i l'escassa informació a l'empresa (moltes vegades era ignorat pels mateixos gestors) ha resultat fins i tot formalment adequat. Després de deu anys no es coneix cap cas conflictiu. Les responsabilitats estan clarament delimitades. El cobriment assistencial de l'alumne mentre està matriculat al centre es fa per mitjà de l'assegurança escolar. De tota manera la Generalitat, des de l'any 1984, complementa els riscos per lesió amb una pòlissa d'assegurança col·lectiva. L'alumne, durant les primeres vuitanta jornades de quatre hores, rep una beca escolar de vuit-centes pessetes diàries. Normalment l'empresa concedeix una beca o ajut complementari que oscil·la entre les dotze i les trenta mil pessetes mensuals. L'opinió d'alguns empresaris és que aquest ajut a l'estudi podria estar més lligat a cada cas segons les despeses que aquest origina amb desplaçaments i menjars fora de casa, a la vegada que, tot i restant com a quantitat simbòlica, permetés cobrir algunes necessitats d'aquesta edat i evités així la pressió que de vegades viuen

els joves per a abandonar els estudis a canvi d'obtenir ingressos immediats.

Des d'un punt de vista econòmic, les empreses consultades consideren positiva una avaluació global que tingui en compte els reduïts costos durant el període d'aprenentatge i de selecció, les possibilitats de fer constar com a despesa els ajuts als alumnes, l'efectivitat del procés de reclutament, durant el qual «si no fa nosa i no distorsiona, també fa una feina i adquireix la preparació útil per al futur lloc de treball» cosa que també té el seu valor.

Aquest conjunt d'aspectes compensen amb escriu les deduccions fiscals que poden obtenir-se per les altres formes de contractació laboral com ara el contracte de formació i de pràctiques i, en qualsevol cas, en són un complement o una fase prèvia. Per tant, «si bé de l'Administració hem de mirar de treure'n el que puguem, en realitat això funciona perquè és positiu, i no cal cap compensació econòmica ni fiscal», i a més «amb les subvencions s'afavoreix la picaresca».

Les empreses prefereixen utilitzar aquest sistema de relació interposada, en la qual des de l'institut es garanteix la formació, el seguiment, el cobriment assistencial, més que el contracte en formació, en el qual l'empresa veu una expectativa «d'un nou lloc de treball» fictici, sense costos ni gaire responsabilitats. El contracte en formació s'utilitza en casos molt especials, o bé quan pot quedar lligat a plans ocupacionals, normalment en relació amb qualificacions inferiors. La continuïtat als convenis, generalment, s'ofereix amb contractes en pràctiques amb preferència sobre els contractes temporals, ja que aquesta tipologia presenta bonificacions fiscals i avantatges com ara sous més baixos i reducció en la quota de la Seguretat Social.

Sembla haver-hi un consens entre els empresaris en què «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 com són el nivell de qualificació inicial, el sector, etc.

El nou mètode d'incorporació a l'empresa conviu amb les formes tradicionals de selecció de personal, si bé en les petites i mitjanes empreses gairebé les ha substituït, pel que fa a nova contractació.

La incorporació per la via de l'alternança es presenta a l'empresari com una via més pausada però amb més expectatives de progressió interna en front les vies anteriors en què predominava una certa «pressió de carrera fulgurant o fracàs» i per tant un moviment entre empreses. Aquesta «pressa» arriba en alguns casos a distorsionar les pràctiques, especialment quan es presenta com a sinònim d'una necessitat de guanyar ràpidament diners.

En aquest sentit la possibilitat de fer pràctiques a diferents empreses abans de quedar-se fixos en una d'elles, és molt valorada per

ex-alumnes actualment treballadors d'empreses visitades. Pensen que això permet conèixer diferents tipus d'organització empresarial, diferents procediments, en definitiva adquirir més experiència. Fins i tot en alguns testimonis es comenta com una ocasió perduda: «s'aprèn més fent que estudiant».

Ja ens hem referit a l'estreta relació amb l'evolució favorable de la conjuntura laboral, en la qual les pràctiques han estat, per a les empreses, un instrument de reclutament, que ha complementat, i en molts casos ha substituït els sistemes convencionals, cars i menys fiables (premsa, llistes de l'INEM, gabinets de selecció,...). Se'n comenten les diferents virtuts: «el formes al teu estil»; «garanteix que la persona t'encaixa»; «s'eviten els alts costos de la selecció, les pèrdues de temps»; «s'eviten els costos i la distorsió d'adaptació al lloc de treball».

Empreses grans i mitjanes de la conurbació de Barcelona, acostumen a col·laborar amb diversos instituts, amb criteris tant de «diversificar els proveïdors» com de «qualitat i idoneïtat», ja que «segons per a quines activitats professionals són més adequats els alumnes d'un centre que els d'un altre, amb independència de l'anomenada del centre».

De tota manera a les grans empreses es procura mantenir relacions de col·laboració amb diversos instituts que en aquest sentit reben un tracte de proveïdors. A cada especialitat correspon d'alguna manera un tipus d'alumne segons el centre, i segons les necessitats cal preveure quin pot ser el més adequat, per exemple «una noia d'un lloc de recepció-telefonista anirem a buscar-la al centre X, en canvi un instal·lador...». De tota manera «tots ens han funcionat».

Els centres de formació professional fan un servei de borsa de treball de personal qualificat altament valorat per les empreses que acostumen a utilitzar-lo preferentment a d'altres serveis especialitzats. Fins i tot en comarques com la Garrotxa aquesta borsa inclou qualificacions universitàries.

El mercat de tècnics i personal qualificat és escàs, i les necessitats en els darrers anys són superiors a les ofertes.

A les empreses el sistema de pràctiques, que «permet el coneixement personal», els ha ofert la possibilitat de conèixer realment les qualitats d'una persona, la seva capacitat d'aprendre la tecnologia pròpia i la seva idoneïtat per a 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 la empresa.

Fins i tot en empreses petites, la comprovació del potencial d'aquests recursos humans, ha estat el desencadenant d'estratègies empresarials que trencaven la rutina i permetien situar l'empresa en bons nivells de competitivitat.

També en aquelles situacions en què no es preveu una contracta-

ció immediata, hi ha empresaris que, atès el seu baix cost, consideren rendible mantenir el sistema, ja que els permet crear una «cartera de candidats, coneguts, no sols amb currículums».

El sistema de pràctiques a l'empresa, independentment de la modalitat en què es realitzi, és una via, encara restringida, perquè les empreses puguin seleccionar els estudiants de cada nivell, i això explica una certa competència entre empreses de determinats sectors en disputar-se escoles i alumnes.

La valoració de la FP2

Ja hem vist anteriorment com l'empresa ha descobert la FP2 per a cobrir les actuals necessitats de personal qualificat.

És unànime la valoració positiva sobre la FP2 (*Forn, 1991*), en especial quant a la preparació teòrica dels alumnes, i no tant quant a la preparació pràctica que en general es considera escassa i diversa segons els recursos de l'escola de procedència: «de coneixements pràctics ens arriben molt fluixets» i els «nivells de qualitat són molt diferents segons els centres».

Segons la relació entre oferta i demanda en el territori en qüestió, les relacions entre escola i empresa prenen diferents matisos. Per exemple, a la conurbació de Barcelona, les grans empreses de les especialitats amb molta oferta, acostumen a fer entrevistes prèvies per a la selecció d'alumnes en conveni de col·laboració. En canvi, a comarques com la Garrotxa o l'Alt Camp, l'institut posa les condicions atesa la manca de personal qualificat tenint en compte les necessitats. En aquestes condicions poden tenir més importància els aspectes pedagògics o bé els aspectes d'inserció professional, segons les prioritats que marca la línia educativa de l'institut.

Els elogis són molt il·lustratius, per exemple:

«Aquests nois encoratgen a tirar endavant l'empresa. Els operaris es feien grans. No entraven aprenents i resultaven cars. Hem passat per un moment molt crític. Tenen una bona formació, que els permet assimilar els cursets que després pots fer-los. Els pots fer anar endavant, enfocar-los. Tenen iniciatives, són polivalents».

I en un altre cas:

«Els recents canvis tecnològics a la nostra empresa s'han pogut fer amb gent d' FP2 havent passat per pràctiques. Actualment la qualitat no és tan sols en tenir un bon operari».

O també:

«Les noves formes de treball en equip, i els cercles de qualitat, requereixen un nivell mínim d' FP2».

Els elogis se centren en les millores de la FP2 en els darrers cinc anys: «Per al tipus d'empresa predominant a Catalunya, la FP2 és la qualificació més adequada».

Molts testimonis fan referència que a «l'inici teníem desconfiances pel desconeixement del que se'ns oferia. Des de l'institut han fet una bona feina d'informació». Possiblement caldria afegir a aquesta tasca informativa dels tutors la necessitat de sentir aquest missatge per part dels empresaris com a fruit d'una millora de la conjuntura econòmica, justament de fa cinc anys, per a comprendre el sentit de la valoració de millora.

Durant aquests darrers anys ha estat tan gran la demanda a les escoles que en alguns casos ha estat difícil poder satisfer les necessitats. De tota manera sembla que, a la conurbació de Barcelona, aquesta demanda està bastant focalitzada en un determinat nombre d'escoles que tenen una certa tradició, que han cuidat la imatge i alimenten la seva xarxa de relacions.

En la creació de l'actual estat d'opinió sobre la FP2 han jugat un paper important els titulats de les primeres promocions que actualment ocupen llocs d'una certa responsabilitat a les empreses i són objecte d'un gran prestigi professional.

Per l'empresa, la LOGSE i la reforma dels ensenyaments professionals signifiquen «un rentat de cara de la FP, que pot ajudar a donar una millor imatge d'aquests estudis i per aquesta via atraure bons estudiants que actualment fan estudis universitaris».

D'alguna manera s'espera un millor ús dels recursos que per la via de l'orientació i el potencial de sortides de la FP eviti la subqualificació universitària, a la vegada que permeti millorar els problemes d'inserció laboral d'algunes especialitats actuals de la FP2, a partir d'un coneixement més proper dels requeriments del mercat i una adaptació més àgil i flexible. Per bé que es manifesten prevencions especialment en relació amb l'escassa capacitació que aporten els mòduls professionals 2, juntament amb la escassa edat dels alumnes en el moment d'anar a fer pràctiques a l'empresa. De tota manera aquests aspectes no han estat suficientment aprofundits en l'estudi com per a poder treure'n conclusions.

De tota manera aquestes favorables expectatives generals que tot-hom comparteix, a l'hora de veure en quines millores concretes es traduiran en els nous alumnes que faran pràctiques predominen les pre-

vencions «que no nos lo estropeen» o «mientras tengamos una aplicación flexible i creativa no hay nada que temer».

Elements d'un model de pràctiques a l'empresa

El conjunt d'accions dutes a terme en aquests anys conformen un determinat *model de pràctiques* a l'empresa.

Ja hem destacat la importància creixent en els darrers anys de les diverses modalitats d'alternança com a via d'incorporació a l'empresa. «La tendència general explica que pels mateixos resultats i pel sistema de taca d'oli l'empresari està convençut dels bons resultats i per tant queda lluny l'inici en què el sistema tenia poca credibilitat.»

D'un estudi de la Cambra de Comerç de Barcelona (*Cambra Oficial de Comerç, 1988*) sobre una mostra de 1.000 convenis en pràctiques d'alumnes d'FP2 dels primers mesos de l'any 1986 extraïem els aspectes següents:

- El 58% dels alumnes tenen disset o divuit anys.
- El 44% de les empreses col·laboradores són industrials o de serveis a la indústria, mentre que el 23% són d'altres serveis.
- El 62% d'empreses tenen tres anys o menys d'existència, i el 16% tenen entre tres i sis anys.
- El 60% dels convenis tenen una durada de tres mesos.
- La renovació de convenis és escassa, del 6%.

En la interpretació d'aquestes dades cal tenir en compte la conjuntura ja que corresponen a la fase inicial de l'expansió econòmica. Seria interessant poder comparar aquestes característiques dels convenis de l'any 1986 amb altres de més recents. Pel que fa a alguns centres sembla que l'antiguitat de les empreses tendeix a augmentar pel fet que augmenta de forma selectiva la col·laboració amb grans empreses, i que la taxa de renovació de convenis sembla també més alta, tot i que aquest factor no ha de ser considerat negativament, sinó al contrari pot voler dir que l'alumne o bé ha cobert el seu període de pràctiques, o bé el completa en una altra empresa, o bé el transforma en una contractació laboral.

De tota manera algunes coincidències es mantenen en el recent estudi del MEC el qual considera que la majoria d'empreses col·laboradores té al voltant de vint-i-cinc treballadors, són de serveis, i la durada de les pràctiques oscil·la entre les cent i les quatre-cents quaranta-sis hores, la mitjana se situa en les dues-cents quaranta hores.

Els convenis de pràctiques de col·laboració són per a l'empresari un marc jurídic correcte, consistent en una relació educativa no la-

boral i per tant l'alumne «treballa a l'empresa com a estudiant». «De fet segueix estudiant, i una part dels estudis consisteix en pràctiques reals dels coneixements teòrics. Des del punt de vista laboral, caldria deixar clar que l'estudiant en pràctiques no ha de fer cap tipus de feina que sigui responsabilitat d'un treballador assalariat». En absolut s'han de confondre amb el contracte en formació que és precisament una modalitat de contractació laboral.

En relació amb l'alternança cal citar la inhibició històrica de la Inspecció de Treball. En principi aquesta inhibició s'hauria de valorar positivament com a símptoma de correcció del sistema de pràctiques, encara que sembla que hauria convingut donar algunes orientacions en aquest sentit a les empreses i a les administracions no educatives, per tal d'evitar malentesos.

Les persones entrevistades, tant de les empreses que tenen seu en diferents indrets de l'Estat, com aquelles que en tenen un coneixement indirecte, asseguren que on funciona millor el sistema en relació amb tot l'Estat és a Catalunya i atribueixen el fet fonamentalment a la gestió realitzada des de la Generalitat i a la tasca feta des de les escoles.

Algunes empreses participen en el programa també per un objectiu social. Quant a comportament grupal, creiem detectar que la coincidència més evident es produeix entre les grans empreses i les petites empreses de les comarques estudiades. Això fa que en alguns departaments de certes empreses s'hagi creat l'hàbit (cultura d'empresa) de tenir normalment sempre algú *aprenent*, s'ha convertit en un aspecte de prestigi intern. En general el factor de la imatge explica aquest objectiu social. De tota manera, els responsables de recursos humans consideren que la relació més favorable es produeix quan també hi ha una intenció de contractació.

En qualsevol cas, si el període de pràctiques es pot prolongar més enllà dels tres mesos, tot i que no és el motiu d'establir la col·laboració, és evident que a més a més d'aprendre «al cap de poc ajuden, i pots comptar amb la seva feina». Aquest aspecte és important de remarcar perquè afegeix un atractiu a l'empresa, i al mateix alumne, ja que repercuteix en la seva valoració i en la pròpia motivació.

Hem recollit anecdòticament un cas en què l'estudiant en pràctiques «era tan trempat que a més de solucionar-nos uns problemes de disseny, va aprofitar l'estada per a afusellar unes novetats i fer-les en una empresa familiar de la competència».

Un aspecte determinant en l'èxit de l'experiència des de la perspectiva empresarial és el de la possibilitat de fer l'aprenentatge de les noves professions tant des del punt de vista legal, els convenis com a marc jurídic adequat, com des del punt de vista econòmic, lògicament avantatjós.

El sistema de convenis de col·laboració per als empresaris té un marge de rendibilitat superior que el dels contractes temporals en general i que el de formació i el de pràctiques. En efecte, el contracte en pràctiques no exigeix cap indemnització per extinció, té una bonificació important de la Seguretat Social i es poden rebre subvencions, si bé cal relacionar la titulació de la persona contractada amb el perfil del lloc de pràctiques que ocuparà (*Segura, 1991*). En algunes empreses, en els convenis de col·laboració, per bé que es tracta de quantitats relativament poc importants, es fan constar els ajuts als alumnes durant el període de pràctiques com a despesa i per tant fan reduir l'impost de societats, la qual cosa fins i tot els fa més avantatjosos en relació amb la contractació laboral que comentàvem.

De tota manera l'avantatge econòmic més important rau, segons comentaris dels mateixos empresaris, en 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 dur a terme ja d'entrada feines més complexes de les que podria fer sense l'experiència de les pràctiques. Resumint, podríem concloure que les pràctiques permeten estalviar durant tot el període d'aprenentatge l'equivalent a la despesa d'adaptació. O bé, més ben dit, estalvi durant la darrera part del període de pràctiques, del sou d'un operari de qualificació inferior que estés fent feines similars a les de l'alumne.

Altrament en empreses grans i mitjanes alguns departaments no volen acollir alumnes en pràctiques perquè «quan estan ensenyats ens els treuen», i evidentment «els alumnes exigeixen dedicació». D'aquí que en aquestes empreses es miri amb molta cura a quins departaments es destinen els alumnes, quines expectatives ofereixen i quina estratègia es té.

En algunes empreses es pensa que «cal tenir en compte quina imatge de l'empresa s'endurà l'estudiant, per a nosaltres és molt important, nosaltres oferim serveis a les empreses, i en aquest sentit, els estudiants que no es vulguin quedar són potencialment clients nostres».

El paper dels sindicats

Els sindicats com una part de l'empresa i del món laboral, han tingut molt poca relació amb l'alternança.

Pel que fa a l'empresa, els sindicats han jugat un rol de control, amb el propòsit d'evitar que rera el nom «aprenents en pràctiques» no s'encobrissin veritables llocs de treball. En aquest sentit, a les grans empreses s'informa els sindicats dels convenis de col·laboració signats.

En canvi, els sindicats com a interlocutors i agents socials, i pel que fa a l'aparell sindical i dels quadres, tenen una actitud respectuosa i positiva cap al tema. Atribueixen aquesta poca incidència sindical en l'alternança al fet que no se'ls ha permès ser presents en el procés i se'ls ha vedat la informació. Per aquest motiu denuncien el fet d'estar exclosos de la Comissió de Seguiment dels Convenis de Pràctiques en Alternança.

En general els sindicats en relació amb les pràctiques, s'expressen per mitjà de representants de la Federació d'Ensenyants. Aquest comportament obre la porta a la introducció d'aspectes corporatius dels col·lectius de professors, i a obtenir amb això valoracions i anàlisis massa esbiaixades. Sembla evidenciar que les altres federacions no tenen una opinió sobre el tema.

No hem pogut disposar de documentació en què els sindicats expliquin la seva política en relació amb el tema, ni plantegin criteris i continguts de formació sindical en la fase de realització de les pràctiques dels joves.

És evident que des d'un punt de vista sindical tradicional, es planteja d'alguna manera un conflicte cultural: per una banda, resulta contradictori situar l'aprenentatge en una concepció en la qual el treball assalariat es veu tradicionalment com alienant; per altra, és difícil donar alternatives positives a la política actual d'*individualització de les relacions laborals en l'empresa* la qual es manifesta en aspectes tan diversos com el treball en equip, el procés d'estabilització en el treball (inserció i permanència contractual) i la formació i promoció interna. En aquest context són les pràctiques en alternança.

Aquests aspectes a la vegada estan imbricats amb els efectes derivats de la temporalitat i fins i tot la precarietat laboral predominant actualment. L'esmentada situació dels aspectes sindicals, des del punt de vista dels aprenentatges d'actituds, fa que en les petites empreses puguin predominar certs aspectes de les relacions patriarcals o en qualsevol cas, l'alumne, durant el temps en què és a l'empresa fent pràctiques, com que no està immers en unes autèntiques relacions laborals formalment parlant, i com que els sindicats han adoptat aquest paper a què abans ens referíem (justament en la petita empresa és més irrellevant perquè es fa sectorialment), podem comprovar que no pot conèixer, ni observar els aspectes de les relacions laborals dins d'una empresa ni la incidència i funcionalitat dels sindicats en elles.

El sistema de pràctiques a l'empresa

Pel que fa a l'acollida dels joves per part dels companys de feina, sempre és molt positiva segons totes les parts amb les quals hem po-

gut parlar (empresaris, treballadors, alumnes, ex-alumnes, tutors). Es cuiden els períodes inicials d'integració. Ens referim tant al xoc cultural (p.e. tipus d'actituds com ara la iniciativa, comunicació, treball en equip que en les empreses tecnològicament avançades hi ha), com al xoc generacional, en què la barreja d'edats té un efecte positiu en la socialització dels joves. Tant les noies com els nois asseguren trobar-se bé amb els seus *companys* temporals. Referent als càrrecs mitjans o al personal qualificat (p.e. oficials), no aparèixen recels vers els alumnes, en disposar de garanties d'estabilitat per part de l'empresa. Els sabers o poders d'aquests professionals no es veuen en perill a causa d'una futura incorporació del jove a l'empresa.

En aquestes condicions, a l'empresa li interessa esgotar les possibilitats legals dels convenis i prorrogar-los fins als dotze mesos, durant els quals es fa un seguiment molt directe amb informes d'avaluació trimestrals. Si el balanç és positiu es proposa una contractació laboral quan les condicions ho requereixen (temporal o en pràctiques).

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

De tota manera en zones en què l'institut té prestigi, ofereix la col·laboració en situació de *monopoli* i ha informat convenientment, encara que hagi establert unes normes molt estrictes de convenis de tres mesos amb preferència de rotació d'empreses, sense selecció prèvia, els empresaris consideren que es «distorsiona el servei però ho entenem».

Respecte del Pla d'Activitats que s'ha de plasmar en el Quadern de Pràctiques els empesaris ens aclareixen que a l'empresa «es ve a treballar per aprendre una mica més, i no tant a formar-se a l'empresa. Per tant, (els alumnes) han d'estar disposats a fer de tot (durant les pràctiques). És cert que cal oferir coses atractives, que tinguin una certa autonomia i responsabilitat, intentar que siguin tasques rotatives, que en conjunt formin un itinerari. Però és ben clar que han de donar un profit a l'empresa a la vegada de ser motivadores per a l'alumne. De tota manera cal tenir en compte el potencial conflicte motivacional en el cas de donar les feines més interessants als nois en pràctiques, i no al personal en plantilla. Cal reconèixer que les feines de 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».

I en el mateix sentit en les converses esmenten que «les coses a l'empresa són molt diferents de l'escola: els alumnes amb millors expedients acadèmics, no són sempre els més espavilats a la feina. A l'empresa hi ha altres coses que han de descobrir i per a les quals capacitar-se».

Fins i tot també es refereixen a què és i què no és formatiu perquè consideren que «per tal de qualificar-se adequadament, cal conèixer totes les tasques. En aquest sentit cal canviar de cultura, i entendre que això (de fer pràctiques durant els estudis) no es tracta d'un abús» pel fet de fer tasques que «haurien de fer persones menys qualificades».

En algunes empreses i instituts consideren que seria positiu poder comptar amb la possibilitat de concentrar les pràctiques durant els períodes de vacances escolars, entre mitjans de juny i principis d'octubre, fins i tot amb un temps de vacances entremig. Consideren que a les empreses se'ls podria atendre amb més tranquil·litat. L'alumne no aniria tan sobrecarregat, a la vegada que ompliria amb una activitat concreta uns mesos en els quals l'alumne disposa del seu temps íntegrament. De tota manera aquesta sembla una qüestió controvertida, especialment entre els instituts, per les dificultats de seguiment acadèmic que comporta.

Els empresaris expressen que les pràctiques tenen interès perquè permeten «veure com es fa la feina; experimentar els sabers en la pràctica; tenir l'experiència de viure una empresa per dintre abans de ser un professional; és un complement a la seva pròpia carrera que pot despertar nous interessos; és una forma d'obrir-los mires; fer pràctiques amb tecnologies molt avançades; s'acostumen a treballar amb unes normes clares, especialment les relacionades amb la seguretat; complir un horari, en què és important la puntualitat i l'absentisme; experimenten el treball en equip».

Segons els empresaris «als alumnes els acollim, els escoltem, els potenciem la iniciativa. No cal que estiguin ben preparats, ja els formarem. El que és important és que estiguin motivats, que siguin pensadors i tinguin un bon equilibri personal».

En empreses d'una certa dimensió, «a primers d'octubre fem una previsió d'alumnes en pràctiques i cursem la demanda a l'institut».

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, que coneix el món del treball, té relacions franques i transparents, sap detectar la necessitat de l'empresa i com acomodar l'oferta educativa de forma àgil, introduint experimentalment determinades innovacions als programes regulars i superant l'inèrcia del sistema».

Els empresaris a l'hora de signar un conveni de col·laboració pre-

fereixen joves responsables de disset o divuit anys, «a tercer (1r d'FP2) encara tenen la mentalitat de nanos, tot i que les noies són més espavilades». En aquesta edat (a 2n o 3r d'FP2) «ja tenen més coneixements de l'especialitat». A partir dels casos analitzats podríem determinar que existeix una tendència a reduir les barreres de sexe en els llocs d'aprenentatge. Dins de la mostra hem comprovat experiències molt positives de noies en la indústria de l'automòbil. «Els alumnes actualment vénen molt estimulats. Començar a treballar no és tan traumàtic com abans, tot i que la feina segueix sent dura, fins i tot físicament».

Cal destacar l'esforç que fan determinades empreses facilitant llocs d'aprenentatge a estudiants d'especialitats allunyades quant a continguts de les tecnologies pròpies, considerant que «al cap i a la fi, tres mesos no són res i per a l'alumne, la possibilitat de conèixer un centre de treball és molt important, i no podem permetre que joves de la comarca es quedin sense poder-ne fer».

Alguns aspectes de l'organització de les pràctiques

«En la primera entrevista s'explica clarament en què consisteix la feina que hauran de realitzar, per tal d'evitar falses il·lusions. Una vegada aclarit, queden adscrits en un departament i se'n fa responsable, com a tutor, el seu superior immediat». «Durant les pràctiques els alumnes s'amotllen als horaris que són més apropiats des del punt de vista de l'interès de les tasques, sempre que això sigui compatible amb els estudis, encara que sigui dur matinar a les sis. Fan rotació de tasques. Al cap de poc temps ja funcionen i són útils». «Els dic que s'estiguin una estona davant d'un operari mirant el que fa i preguntant, sense fer perdre el temps». «Aquí tenen possibilitats d'aprendre coses diverses, noves, reals, actuals. Són llocs on mirant aprens, però també treballen».

En algunes empreses destaquen que, en alguns casos, als alumnes els fan realitzar tasques que pel fet de no ser prioritàries sempre quedarien aparcades, i en canvi són tasques potencialment molt formatives, i que a més a més en no tenir urgència, permeten una realització al ritme d'assistència de l'alumne (quatre hores diàries) i un seguiment més relaxat per part del cap.

El conjunt d'aquestes tasques faria el pla d'activitats del quadern de seguiment o el que actualment ja es qualifica amb el nom de *itineraris de formació a l'empresa*.

Els empresaris creuen que «el nombre d'alumnes en aprenentatge tendirà a augmentar. Al cap i a la fi, això encara ho coneixen pocs empresaris. La gent amb una bona FP és escassa.»

En general, pensen que «caldria millorar les condicions econòmiques i els equipaments de moltes escoles. Els tutors haurien de fer una bona promoció, la demanda de les empreses encara es podria millorar i canalitzar millor».

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

- Capacitat d'observació.
- El mètode, l'ordre, la neteja (especialment en alguns tipus de treball com ara laboratoris).
- La discreció i una presència i indumentària adequada (especialment en feines administratives).
- El compliment de les normes, especialment les de seguretat.
- El saber treballar en equip.
- La capacitat de comunicació (escolta activa).
- La bona relació amb companys i superiors.
- La bona actitud d'integració a l'empresa.

En relació amb l'entorn empresarial i el territori

Tot i que aquest estudi s'ha centrat en les pràctiques en alternança dels alumnes d'FP, ja hem vist a l'hora d'analitzar els instituts les dinàmiques que han endegat i les diferents vies de relació amb les empreses que s'han desenvolupat al seu voltant, especialment lligades al potencial de formació dels instituts (formació continuada i reciclatge; formació inicial o actualització, mòduls a mida de les necessitats, col·laboracions puntuals en un sentit i un altre,...). En aquest terreny, i una vegada oberta aquesta via de relació, ens comenten des d'algunes instàncies empresarials que «la Llei d'incompatibilitats dels professors és un impediment en les relacions escola—empresa» en el cas de les escoles públiques, les quals queden en desavantatge en front les privades, en el sentit que dificulta les possibilitats de realitzar serveis per a l'empresa des de l'institut.

En el capítol anterior ja ens hem referit a les fundacions per al desenvolupament de la FP i la seva importància en algunes comarques. Per a les empreses aquest tipus d'organitzacions és important per la transparència que aporten i la imatge que donen a les relacions escola—empresa. En els objectius d'aquestes fundacions hi ha la preocupació de garantir la capacitat de col·laboració en les conjuntures recessives. Aquestes fundacions són un exemple de la iniciativa de la societat civil en el terreny de la formació professional, i si, com diu

Croissier, és cert que «la societat no es canvia per decret», aquestes fundacions serien una mostra de canvi de mentalitat.

Algunes previsions

Ja hem comentat la importància que està prenent l'alternança en les empreses per a tots els nivells de nova incorporació. També que tot i la seva extensió a Catalunya, encara hi ha moltes empreses que no coneixen el sistema, especialment les petites, que acostumen a delegar els aspectes laborals a gestories. Per tant tan sols 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 amb les petites empreses; i quins canvis comportarà l'aplicació del sistema de mòduls derivats de la LOGSE.

ELS ESTUDIANTS QUE FAN PRÀCTIQUES

La mostra

Hem mantingut entrevistes grupals amb alumnes, nois i noies, de les diverses especialitats dels diferents instituts d'FP que s'han estudiat. En alguns casos hem entrevistat els alumnes a les empreses en què estaven fent pràctiques. També incloem en aquest apartat els resultats d'entrevistes mantingudes amb ex-alumnes d'FP2 que actualment hem trobat en les empreses exercint responsabilitats diverses, però que podien valorar retrospectivament l'experiència d'anar a fer pràctiques.

Els alumnes d'FP2

Segons l'informe de la Fundació Jaume Bofill «Catalunya 77-88» (*Fundació J. Bofill, 1989*), de l'evolució de l'escolarització per nivells educatius destacarem, quant a l'alumnat:

	1979-80	1986-87	Relació 1987/80
Parvulari	184.687	149.494	—19,06%
EGB	835.161	825.031	—1,21%
BUP	132.142	152.809	15,64%
FP1	73.208	87.516	19,54%
FP2 1r	10.574	20.714	95,90%
FP2 2n	6.840	19.332	182,63%

FP2 3r	5.498	16.493	199,98%
COU	26.723	40.539	51,70%
Esc. Univ.	24.450	36.077	47,55%
Fac. i ETS	76.869	100.963	31,34%

Durant aquest període es destaca el fort creixement de la formació professional en general i de la FP de segon grau en particular que globalment passa de 22.912 a 56.539 alumnes amb un creixement mitjà de 146,77%.

Aquest fort creixement de la FP té una relació directa amb l'oferta de places escolars, com es pot desprendre de l'evolució del professorat durant aquest mateix període:

	1979-80	1986-87	Relació 1987/80
Primari	33.807	42.667	26,21%
BUP	10.075	12.430	23,37%
FP	6.350	9.965	56,93%
Esc. Univ.	1.338	1.108	—17,19%
Fac. i ETS	4.817	5.122	6,33%

De tota manera hem d'entendre que aquesta evolució reflecteix també una millora del rendiment escolar en la FP (especialment en la FP1 i el primer any de la FP2) i un efecte de prolongació de fet de l'escolarització en els adolescents i joves.

Segons «La joventut de Catalunya en xifres» (*Generalitat de Catalunya, 1991*), l'any 1986, la població juvenil a Catalunya entre els zero i vint-i-nou anys s'estima en 2.673.638 joves, els quals tenen el nivell següent d'instrucció:

- Tenen dificultats a llegir i escriure: 389.698, o el 14,58%.
- Tenen estudis primaris incomplets: 608.611, o el 22,76%.
- Tenen la primera etapa d'EGB: 584.716, o el 21,87%.
- Tenen la segona etapa d'EGB: 511.448, o el 19,13%.
- Tenen FP1: 145.653, o el 5,45%.
- Tenen FP2: 71.185, o el 2,66%.
- Tenen BUP/COU: 265.400, o el 9,93%.
- Tenen un títol mitjà: 47.190, o l'1,77%.
- Tenen estudis superiors: 49.738, o l'1,86%.

En relació amb altres països de la Comunitat podríem dir que es-

tem lluny de les dades de França en què tan sols el 16% dels joves està sense qualificar, o del Regne Unit en què aquesta xifra és del 29% i fins i tot va motivar la preocupació pública del Príncep.

En tot cas en relació amb els col·lectius que estem estudiant, cal concloure que es tracta d'una estreta franja del 2,55% de la població jove.

Ja ens hem referit en anteriors comentaris que els canvis econòmics dels darrers anys estan retardant, de fet, l'edat laboral. En el nostre país ha passat als setze anys i en molts països de la Comunitat als divuit. Aquesta franja d'estudiants d' FP2 són un paradigma de *jove* en el sentit d'exemple d'una nova etapa en la vida d'una persona.

Per tal de no caure en una idealització de les pràctiques en relació amb els alumnes, cal determinar les motivacions de fons que han portat, en bona mesura, a la seva acceptació entre els joves. Aquestes motivacions tenen molt d'immediat, cosa lògica tractant-se d'adolescents que sovint responen a propostes o estímuls en base a la satisfacció de necessitats concretes i del moment.

En els primers anys de l'experiència les pràctiques representen per als joves un factor d'introducció en el món del treball capaç de superar el gran problema d'aquells anys, l'atur juvenil. Significaven doncs un instrument útil per a fer front a l'atur i allunyar-se així del perill de la marginació, element aquest més inconscient que conscient, i de la dependència absoluta de la família. En els darrers anys l'atur ha perdut relleu com a problema clau dels joves. També han canviat les motivacions primàries que condueixen els alumnes a la realització de les pràctiques. Avui dia sovint es perceben entre els adolescents com una possibilitat d'obtenir alguns recursos econòmics (beca més aportació de l'empresa) que ajuden a gaudir d'un oci i consum cada cop més cars.

Senzillament per a comprendre les preocupacions d'aquests joves ens referirem a alguns aspectes de la vida quotidiana que serien exponents de l'autonomia personal i de la vida d'un adult com són per exemple: el cost de la vida; tota la problemàtica de l'encariment de l'habitatge en els darrers anys; les dificultats per a disposar de crèdits; els preus dels cotxes. Aquesta és la situació pròpia de la vida dels adults a la qual els joves necessiten accedir. En canvi, es troben en una situació laboral com a mínim inestable, amb salaris baixos lògicament ja que encara tenen poca experiència.

Aquest panorama socio-econòmic explica les dificultats dels joves a adquirir autonomia. Normalment han de seguir vivint a casa dels seus pares fins a adquirir un nivell de sous més alts amb expectatives contractuals més estables, a la vegada que 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 vida cultural.

El perquè d'anar a fer pràctiques

Les raons que exposen els alumnes del perquè van a fer pràctiques, són bàsicament dues que explicarem tot seguit.

En primer lloc, van a complir un tràmit de la seva vida acadèmica. Aquesta raó els alumnes consultats, en aquests moments, la prioritzen. És curiós a la vegada comprovar com les pràctiques, de fet, s'han convertit per a l'estudiant gairebé en una obligació, tot i que actualment són voluntàries, i no en totes les especialitats tenen els alumnes la mateixa pressió (vegeu els comentaris del capítol 2).

A més de fer-ho per complir un tràmit acadèmic, els més conscients es refereixen a l'interès i la possibilitat de conèixer el món del treball, el de les relacions entre els adults i les relacions amb els superiors. Això saben que a l'escola no es pot aprendre. «Si ho portes tot aprovat, és una bona experiència».

En segon lloc, pensen que possiblement sigui una via per a trobar feina i per a 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, perquè el jove sent que «el que ho vol, troba feina» i «un noi amb experiència sempre és abans que un noi sense»; «a les entrevistes et pregunten si has fet pràctiques, a on, què has fet. En el currículum faig constar les pràctiques com a experiència».

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

Saben que en molts casos, si les pràctiques els van bé, a la mateixa empresa els proposen de quedar-s'hi i en qualsevol cas, també és una bona experiència.

Valoració de la FP2

Els alumnes tenen consciència que «ara no és com abans: el que vol treballa. Fins i tot hi ha qui deixa els estudis per anar a treballar».

Diversos ex-alumnes coincideixen a dir que «ara la FP2 està molt potenciada. En surten més ben preparats». «Abans, dels títols d' FP2 ningú no n'havia sentit a parlar. Tenien la sensació que hi anaven els que no servien per a d'altres coses. Ara està reconeguda, té suport, exigeixen més...»

Hem conegut casos d'alumnes i ex-alumnes d' FP2 provinents de BUP que estan contents de la decisió d'estudiar FP perquè els ha permès trobar feina fàcilment a la vegada que «si segueixes estudiant pots també anar a la Universitat».

Hem entrevistat tècnics amb titulació universitària que havien estudiat FP, recorden les dificultats que trobaven en les assignatures més teòriques com ara matemàtiques, però «en tecnologies tens una base impressionant». Consideren important haver estudiat FP, han tingut possibilitats de promoció personal i professional. Tenen un bon record de l'etapa d'estudiants d' FP. Recorden que eren escoles petites, amb pocs alumnes, amb molt pocs mitjants, que tenien molta relació amb els professors, que els professors estaven entusiasmats amb la seva feina, «tot el dia se'l passaven a l'escola fent coses», que «a l'escola vaig fer molts amics, fins i tot hi vaig trobar la que després seria la meua dona». Aquest panorama era «molt motivador, donava un gran enriquiment humà. Em vaig formar com a persona. No tindria cap inconvenient que el meu fill volgués fer el mateix».

Les expectatives professionals

Ja ens hem referit anteriorment a les expectatives socio-econòmiques dels alumnes d' FP2.

Atesa la doble separació entre convenis en pràctiques depenents del Departament d'Ensenyament de la Generalitat i els contractes laborals depenents de l'INEM del Ministerio de Trabajo, ens ha estat impossible disposar de dades per a analitzar la correlació quantitativa d'inserció entre el dos sistemes, i per tant ens hem de basar en les impressions personals dels diversos agents (tutors, alumnes, empresaris, experts).

És una llàstima no disposar d'aquestes sèries de dades que permetrien analitzar els efectes reals de les pràctiques en la inserció professional dels alumnes d' FP2.

Una vegada feta aquesta precisió, i sempre a partir de les opinions d'una reduïda, però significativa, mostra, sembla que després del conveni en formació hi ha contractes laborals, normalment en pràctiques o temporals. Que l'índex d'estabilització en el mercat de treball dels titulats d' FP2 correspon a la mitjana de les noves contractacions, com ja s'ha vist.

Per tant podríem concloure sobre aquest aspecte que als alumnes d' FP2 la informació que tenen del mercat de treball els fa pensar que no tindran dificultats a trobar feina de la seva especialitat, que durant uns tres anys tindran ingressos limitats (sembla que la mitjana de les ofertes es mou al voltant del milió i fins i tot milió i mig anual)

i que estaran en unes condicions contractuals temporals i de rotació d'empreses durant un cert temps. Aquests aspectes extrets del treball de camp pensem que queden corroborats en el recent treball de J. Segura ja citat al llarg d'aquest estudi.

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 sis 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 sinònim que «estaven llogats». Els preocupava molt la inserció, i si podien escollir l'empresa on 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 a disposar d'un sou. Aquesta estratègia fa que llocs de treball potencialment poc educatius siguin atractius perquè el sou és superior a la beca. D'alguna manera fa que les activitats comercials dins la indústria, com que normalment estan més ben pagades, siguin més preferides que les directament productives. Els ex-alumnes sí que valoren el període d'aprenentatge i creuen que fins i tot seria bo allargar-lo, però mentre estan practicant pesa més la importància d'uns ingressos que la de l'aprenentatge, si bé és veritat que és difícil d'establir la diferència entre l'aprenentatge en conveni o sota un contracte laboral.

Durant el període de pràctiques els alumnes, a diferència dels ex-alumnes, no perceben massa diferències amb aquells que estan treballant amb contracte, la més evident és que «fent pràctiques es cobra molt menys».

Els alumnes acostumen a tenir clar si els interessa o no prosseguir el primer conveni de tres mesos, independentment de les ofertes d'inserció de l'empresa, i també en relació amb la seva marxa acadèmica.

Valoració de les pràctiques a l'empresa

Els alumnes que fan pràctiques valoren sens dubte positivament l'experiència, de tota manera, és dels ex-alumnes que treballen de qui hem rebut una valoració més important.

Alguns d'aquests ex-alumnes d'FP2 estaven contents d'haver pogut fer pràctiques a tres o quatre llocs, consideraven que havia estat molt enriquidor per a ells, «s'aprèn més fent que estudiant». És més, en alguns casos lamentaven el fet d'haver-se quedat a la primera empresa en què van anar a fer pràctiques, «ara tindria més experiència».

Consideren que «és una gran oportunitat de conèixer algunes empreses sense jugar-te res, perquè encara estàs estudiant». Fins i tot els que no van tenir l'oportunitat diuen: «Tant de bo hagués optat per un sistema d'aquests quan estava estudiant. La realitat és bastant diferent del que et pensaves».

Els alumnes dels centres de Reforma enquestats consideren que a les pràctiques han après «principalment a perdre la por del món del treball, encara que fos poc temps, així trencàvem la monotonia de les classes, aquí vaig aprendre a resoldre problemes i a assumir alguna responsabilitat, encara que fos poca». «He après a parlar amb la gent, a tenir un tracte de cara al públic, redactar cartes, parlar per telèfon. M'he acostumat a un horari de treball regular. He vist com funciona un ajuntament. Sé com funciona un departament de vendes, abans no sabia ni què era».

Els que fan pràctiques, en general tenen una certa pressa a acabar l'aprenentatge i ser considerats professionals, i consideren que «hi ha un període de moltes novetats, d'aprendre coses desconegudes, però això dura poc, uns dos mesos, i després s'entra en una certa rutina, ja t'ho esperes i no et ve de nou».

De tota manera les pràctiques a l'empresa són «una manera de treballar» i la realitat resulta dura: «et fan llevar d'hora i t'obliguen a treballar com els altres, i a més a més cobres poc». «Sincerament les estades em treien moltes hores i em costava més que altres tri-mestres organitzar-me, però el més important no són les hores perdudes sinó que ells et donen la possibilitat de desenvolupar-te en el futur».

La motivació està relacionada amb l'oferta: «Anar a treballar a X em venia gran pel tipus de feina i l'amo, en canvi aquí no em fa res, m'agrada». O bé: «Quan veuen que respons, ells també donen...»

«Les coses a l'empresa són molt diferents del que t'imagines. Tenia un cap que em deia: mira, fes-me cas i això aquí fes-ho així, després als exàmens fes-ho com t'ho han explicat a l'escola», o bé: «Trobés una mica el sentit a allò que estàs estudiant».

Què acostumen a fer els alumnes durant les pràctiques i com

El que fan els alumnes durant les pràctiques depèn de les especialitats, però agafarem dos extrems representatius: els administratius i els mecànics de l'automòbil.

En el cas dels primers, quan han de fer tasques administratives consideren que tenen una base suficient, no es troben amb problemes de coneixements, i si bé «cada empresa ho porta a la seva manera», en realitat «tot és més senzill que a l'escola».

En el cas dels segons, consideren que a l'empresa han pogut connectar les tecnologies actuals a diferència de l'escola en què «els equips són molt antiquats». En qualsevol cas tots tenen la sensació d'estar aprenent, que no supleixen ningú o que fins i tot és d'agrair que a l'empresa algú estigui per ells: «si ho fes el meu cap, aniria més ràpid que jo. A més 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. Després els agrada que tinguis iniciatives si ho fas bé». «Fins i tot, encara que no ho facis gaire bé, els agrada veure que t'hi interesses». «Cap al final del contracte ja et comencen a exigir».

Segons a quines empreses o departaments, les instruccions que reben són molt estrictes, especialment quan estan relacionades amb la seguretat (en laboratoris, etc.) o la imatge de l'empresa (recepcions, telèfon, clients, proveïdors). Fins i tot aquests aspectes últims poden arribar lògicament a l'exigència d'una presència personal determinada, com per exemple «no està permès portar texans, les noies han d'anar amb faldilles i els nois amb corbata i vestit. Als treballadors els donaven un complement per a vestir però a nosaltres no».

«Si yo no estuviese en la empresa, no creo que cogieran a otra persona para hacer lo que yo hago, puesto que soy prácticamente como un aprendiz». «Crec que l'empresa pot sortir-se'n perfectament sense mi, jo els treia feina, però el més important és que ells em donaven una experiència molt important per al futur més o menys pròxim».

A quines empreses prefereixen fer pràctiques

Aquí hi ha una gran polarització de les opinions que parteixen d'experiències personals. El grup que prefereix anar a les grans empreses el que considera com a valors positius justament és allò considerat pels partidaris d'anar a les petites empreses com a exemple negatiu i viceversa. Atesa aquesta situació preferim reflectir dels dos grups d'opinió el més característic de cada un d'ells.

El grup de partidaris d'anar a grans empreses considera que en aquests llocs «estan més per tu, pots veure moltes coses, tenen molts mitjans, fas moltes relacions, a la vegada que de cara al currículum té molta importància». Consideren que hi ha més diferència entre treballar i estar en pràctiques que a la petita empresa.

Els partidaris d'anar a petites empreses consideren que «tens l'oportunitat de fer de tot», «tens una gran autonomia perquè no tens algú a sobre tot el dia». Consideren que en una gran empresa «hi ha molta rutina, que tot està previst i que passen molt de tu. Aquí et reconeixen més».

Quines relacions mantenen amb els treballadors

Tots se senten integrats a l'empresa on fan pràctiques, estan ben relacionats amb els treballadors de l'empresa, i se senten valorats pels superiors. En molts casos expliquen les «novatadas» que els han fet, típiques dels aprenents, que ells expliquen de manera simpàtica com un record d'una època superada.

Són presentats als seus companys o superiors de formes molts variades, segons les empreses on van. Normalment no coneixen ningú prèviament, ni tan sols l'empresa.

Cap dels entrevistats ha sentit una confrontació d'actituds amb els treballadors: les iniciatives els les han valorades si les han tingudes en cada moment.

«Personalment la relació amb els companys era molt bona, m'hi vaig acostumar de seguida, i ells m'ajudaven i hi havia un ambient de broma, però a l'hora de treballar es treballava fort».

En relació amb els sindicats, cap d'ells no hi ha tingut relació. Durant les pràctiques no han tingut contacte amb cap sindicalista. Consideren que no són treballadors i en aquest sentit no tenen res a veure amb el sindicat. Si alguna vegada se'ls presenten problemes parlen amb el tutor de pràctiques de l'institut.

La causa majoritària de la no renovació de convenis és la sobre-càrrega que representa el fet de simultanejar els estudis amb les pràctiques a l'empresa. No els queda temps per a estudiar a casa i fer els treballs.

CONCLUSIONS

El programa de pràctiques en alternança gaudeix avui dia d'una valoració àmpliament positiva. La satisfacció pels resultats produïts i els efectes induïts és força unànime segons es recull d'entre el conjunt divers de persones i entitats consultades. Aquesta enunciació no és obstacle per a aprofundir en l'exposició d'unes conclusions com les que aquí passem a descriure. L'interès d'aquestes és tant el d'evitar un cofoïsme autocomplaent, com el de fer ressaltar aquells aspectes que poden conduir a una millora significativa del nou sistema d'estudis professionals definit en la LOGSE. També és la nostra pretensió incloure en aquesta descripció final els perills que poden estrangular o desdibuixar la funció i l'interès de les pràctiques.

Les conclusions que tot seguit exposem no pretenen esgotar ni limitar l'anàlisi dels aspectes ressenyats, sinó ben al contrari començar i ajudar en el debat imprescindible que ha de produir-se sobre aquest tema des de les diferents parts. La seva presentació en apartats numerats obeeix doncs a la voluntat d'enunciar i comentar aquells aspectes més remarcables sorgits al llarg de la realització d'aquesta investigació.

En primer lloc cal recalcar, malgrat la seva evidència en aquest punt de la lectura, la satisfacció coincident entre els tres subjectes primers del programa: l'escola, l'alumne i l'empresa.

Resumidament es pot dir que aquesta satisfacció obeeix a l'assoliment d'objectius produït per les pràctiques. Per als instituts d'FP hi ha hagut la possibilitat de vertebrar-se en l'entorn econòmic i productiu i obrir els centres a un flux exterior vitalitzador. Per a les empreses, ha permès donar resposta adequada a les necessitats de pro-

visió de personal qualificat durant aquests anys i alhora establir connexió amb la institució que forma el seu personal potencial.

Per la seva part aquestes promocions d'alumnes han pogut tenir una experiència pre-professional sense precedents en el sistema educatiu català i estatal, realitzar aprenentatges significatius i desenvolupar curricula personals transcendents, capaços de millorar amb escreix la seva transició al treball.

Aquesta opinió favorable no és exclusiva dels subjectes individuals o col·lectius esmentats. També les organitzacions empresarials, l'Administració, els sindicats i els experts hi coincideixen.

Un aspecte a destacar és la *capacitat de transformació* que l'experiència de les pràctiques ha representat per a cada un dels agents implicats.

En relació amb les escoles ha quedat abastament reflectit, fins i tot en la forma amb què s'estan plasmanent els ensenyaments secundaris post-obligatoris sorgits de la LOGSE i en d'altres innovacions menys globals però prou significatives.

Pel que fa a l'empresa considerem que les pràctiques han esdevingut un instrument important per al reclutament, expansió i rejuveniment de les plantilles.

La incidència de les pràctiques en la solució de les necessitats de personal amb una qualificació mitjana, ha permès als centres intervenir en aquest procés, mitjançant el tutor d'aprenentatge, i alhora donar un contingut positiu a l'orientació i inserció professional dels joves. Estem convençuts que, tenint en compte l'estructura empresarial catalana, si no hagués existit el programa de pràctiques la precarietat en l'accés a la primera ocupació hagués estat molt més dura per a aquesta franja de joves.

Per als alumnes el programa també ha aportat transformacions importants, tant en la resolució dels seus processos de transició a la vida activa i adulta, com en l'augment de la motivació, la millora de l'orientació i l'adquisició de noves capacitats personals i socials.

En el marc d'aquesta capacitat de transformació cal destacar *el potencial dels instituts d'FP en sinergia amb el seu entorn*. Evidentment la necessitat d'una relació permanent entre instituts i empreses és una aspiració força present a les polítiques educatives. Ja estava apuntada a la LGE de 1970, va ser motiu d'una resolució del Parlament Europeu del 9 de març de 1987 i està recollida en els esborranys del Pla de Reforma de la Formació Professional en el nostre país com a desenvolupament específic de la LOGSE. Però aquestes formulacions genèriques troben sovint greus dificultats per tal de configurar-se en accions concretes. Tanmateix l'aplicació de les pràctiques ha donat lloc a Catalunya a experiències reconegudes i comprovables de relació escola—empresa que poden exemplificar amb fets aquesta orientació.

El mètode utilitzat en la concepció i disseny de les pràctiques ha estat un factor clau en la seva capacitat innovadora. En essència el mètode ha significat *portar l'aprenentatge i la formació fora de l'àmbit escolar*. Entendre que la formació reglada necessitava per a la seva modernització complementar-se amb una experiència/aplicació externa. Aquest mètode ha permès trencar l'aïllament dels centres i desvetllar la pràctica docent del seu tancament i enclaustrament sobre si mateixa. Des d'aquesta perspectiva les pràctiques han significat també per a les escoles i el sistema educatiu en conjunt *un element de socialització* capaç d'iniciar un *aprenentatge interactiu educació-societat* i d'obrir noves *vies de comunicació* entre la institució escolar i el seu context social. És significatiu el fet que en els darrers anys l'Administració educativa hagi promogut programes d'informació i orientació oberts a tots els ciutadans.

Aquest mètode ha demostrat la seva eficàcia, com veiem si observem amb tot detall les seves conseqüències. Podem sintetitzar aquestes, àmpliament relacionades en els capítols precedents, en un conjunt de nous comportaments o cultures en la relació escola—empresa:

- *Cultura de diàleg i comunicació*. Voluntat de creació d'un llenguatge intel·ligible i constructiu entre els agents educatius i els empresarials, elemental per tal de disposar d'una capacitat d'interpretació mútua i per a endegar un hàbit d'informació continuat.
- *Cultura de concertació i negociació*. Predisposició a elaborar i posar en marxa propostes plantejades en comú, dissenyar iniciatives i negociar les aportacions i recursos.
- *Cultura de la cooperació i col·laboració*. Comprensió de la coincidència d'interessos basada en l'existència de finalitats complementàries entre l'escola i l'empresa. Disposició per a la creació de serveis comuns útils i ús d'aquests com a factor de desenvolupament local. Capacitat per a concretar accions específiques adequades a cada realitat.

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. Atenent el nou sistema educatiu, avui en fase d'iniciació, haurà de prendre major presència i dimensió. En efecte la LOGSE ha definit un sistema de caràcter modular, amb àmplia optativitat per a obrir itineraris formatius diversos. En el cas dels estudis professionals aquests aspectes queden amplificats, tant per la seva nova composició, com per la desigual distribució de joves en les diferents famílies professionals i el seu pos-

sible desajust amb l'estructura productiva. Des d'aquesta perspectiva cal comparar el comportament existent a Catalunya amb altres països o regions de la CE quant a distribució d'alumnes per nivells educatius, i més concretament en la formació professional observar la xifra d'estudiants per especialitats en relació amb el PIB i l'estructura empresarial.

La influència de les pràctiques sobre l'orientació ha estat important per als joves que les han dutes a terme, ja que el seu pas per les empreses ha permès donar-los una dimensió real de la professió i en conseqüència extreure elements d'orientació personal molt útils per al disseny dels seus projectes professionalitzadors.

També els instituts han enriquit els seus mètodes i accions d'orientació en augmentar la seva sensibilitat per al tema i disposar de col·laboracions d'experts o professionals. En aquesta línia cal ressenyar l'organització creixent de *jornades tècniques* per part dels centres amb participació d'empreses, les quals entre d'altres finalitats tenen un important caràcter orientador.

Des de l'Administració educativa durant els últims anys també ha augmentat l'interès per promoure accions generals com són el Programa d'Orientació a l'Estudiant, el Saló de l'Ensenyament i el BUS de les professions (aquest darrer específicament adreçat a l'orientació vers els estudis professionals). Es troba a faltar encara un tractament més sistemàtic de l'orientació que permeti consolidar aquesta com una línia educativa permanent de cada institut.

La *capacitat d'innovació* és un dels elements cabdals que l'alternança ha aportat a la formació professional en general i als centres en particular. Aquesta actitud innovadora s'ha traduït en un ampli ventall de fets que van des de l'actualització de les programacions tecnològiques, fins a l'organització de cursos d'especialització, accions de formació continuada i cursos de postgrau de caràcter transnacional. Generalment aquestes accions formatives sorgeixen i es duen a terme en col·laboració entre el centre, empreses i de vegades l'Administració local.

Totes elles són indicatives d'una vitalitat i creativitat creixent i alhora palesen l'establiment d'unes *relacions estables*, entre els centres i el seu entorn econòmic, que en alguns casos assoleixen un cert *caràcter institucional*. La creació de les *fundacions*, l'organització de *cursos transnacionals* i fins i tot la realització d'*estudis de prospectiva*, com el dut a terme per part de l'Ajuntament de Barcelona (*Ajuntament de Barcelona, 1991*), són alguns exemples il·lustratius d'aquesta tendència.

És evident doncs que l'empresa del nostre país des de l'any 1985 ha necessitat proveir-se en el mercat laboral de personal qualificat i que en aquest sentit les pràctiques a l'empresa, com hem vist, van per-

metre construir una *bastida entre el món del treball i el sistema de formació professional inicial*.

Aquesta *situació conjuntural* lligada com hem vist a les mesures de flexibilització del mercat de treball de la reforma de la Llei 32/84 han permès el desenvolupament d'aspectes d'alternança, mentre *paral·lelament* es reformava el sistema educatiu.

Pensem que seria interessant tractar tot aquest conjunt de processos diversos com una forma específica de fer-se realitat, segons les necessitats i característiques del nostre país, *un sistema de formació professional amb característiques pròpies*. Tot aquest conjunt de vectors confluents gosem caracteritzar-lo de *procés constituent* que segons el nostre parer reclama el *desenvolupament d'un marc normatiu*.

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

En aquest nou marc normatiu que proposem desenvolupar al voltant de la LOGSE, hi ha de quedar reflectit el *canvi cultural* que representa, pel que fa al compromís social relacionat amb les millores de competitivitat. En aquest sentit serà important la consolidació dels projectes «*d'institut per a les qualificacions*» per tal de desenvolupar la *formació concertada* que es preveu en els esborranys del Pla de Reforma de la Formació Professional i que tan bones expectatives ha generat en els diversos agents (ensenyants, empresaris i sindicats).

Però en qualsevol cas, haurà d'establir una estructura coherent, arborescent i jerarquitzada dels actuals sistemes de convenis entre institucions per a la realització de pràctiques d'aprenentatge en formació inicial, els contractes de formació professional específica, complementats amb el contracte en pràctiques per a titulacions d'una certa entitat.

Creiem que aquest conjunt de modalitats adequadament articulades i socialment consensuades poden permetre consolidar un sistema de formació de professionals a tots els nivells de qualificació sense haver d'anar a buscar fórmules a d'altres països amb tradicions i nivells tecnològics diferents.

En el nou marc de relacions, caldria analitzar aspectes com ara les fonts de finançament, els incentius fiscals, les reduccions en quotes de la Seguretat Social, les quotes de la FP, les quantitats de les beques als estudiants en pràctiques i el cost dels programes.

En el nou marc de relacions caldrà possiblement revisar la Llei d'incompatibilitats del professorat de formació professional, atenent-nos a la necessitat de flexibilitzar les condicions avui dia existents i propiciar tant el reciclatge tecnològic de professors a les empreses,

com la participació d'experts en la tasca docent en l'àmbit tècnic. Ben segur que poden trobar-se fórmules adients que tot i evitar l'intrusisme professional, o l'abús, permetin superar les actuals rigideses que limiten la renovació de la formació professional. En aquesta revisió caldrà comptar sens dubte amb la participació de les organitzacions sindicals del professorat.

Per tal d'ampliar, aprofundir i generalitzar els resultats positius generats per l'experiència, i a la vegada donar resposta al repte que comporta el seu caràcter obligatori en els nous dissenys curriculars, apuntem les *mesures* següents a desenvolupar en el procés d'implantació del nou sistema educatiu:

- Reforçar la formació específica dels tutors d'aprenentatge i dels tutors de pràctiques com a peces clau en el funcionament de les pràctiques, incloure aquest apartat en els programes generals de formació del professorat. Iniciar la formació de tot el professorat en el tema de la transició a la vida activa i adulta, i en l'orientació a la tutoria.
- Estudiar la conveniència d'integrar els tutors d'aprenentatge en els equips directius dels centres amb ensenyaments secundaris superiors. Dins la nova configuració d'aquests instituts el tutor d'aprenentatge ha d'ésser un interlocutor essencial amb l'entorn econòmic i un promotor i concertador d'iniciatives locals de col·laboració.
- Confeccionar inventaris de llocs en pràctiques a les empreses a nivell sectorial-territorial. Aquesta mesura hauria de comptar amb la col·laboració de l'Administració, les associacions empresarials i els sindicats per tal d'assegurar-hi la participació dels agents educatius i econòmics.
- Un marc adequat per a la provisió i renovació dels llocs en pràctiques es troba en la mateixa negociació col·lectiva existent en el món del treball. En aquest sentit la proposta d'un programa de caràcter formatiu —el de pràctiques— el qual per al seu funcionament requereix imprescindiblement de la col·laboració empresarial, no pot quedar sotmès i condicionat als fluxos i conjuntures de l'activitat econòmica. Aquesta situació, fins ara favorable degut a l'experiència continuada dels darrers anys, comporta una feblesa estructural del programa d'alternança. Un sobtat canvi de tendència, o una recessió sectorial o general de durada mitjana, pot ensorrar el model darrera seu i fer retrocedir així en el camí avançat tots aquests anys.

El desenvolupament de la LOGSE fa pensar en un augment considerable del nombre d'alumnes en pràctiques, per tant caldrà pre-

veure de quina manera afectarà les actuals estructures basades en la voluntarietat tant de centres, com d'alumnes i d'empreses. Per altra banda l'obligatorietat de les pràctiques comportarà un tractament més acurat de la seva organització per tal d'oferir a la diversitat dels alumnes en els mòduls unes pràctiques adequades als seus interessos i capacitats.

L'obligatorietat de les pràctiques no pot limitar-se a una proposta voluntarista proclamada unilateralment per l'Administració educativa. Fer-la possible planteja la necessitat de procedir a un nou acord nacional en què aquesta vegada hi participin totes les parts: l'Administració educativa, la de treball, les entitats empresarials o els sindicats. Aquest acord ha d'acompanyar-se d'instruments que el materialitzin. Per aquest motiu els convenis laborals de territori, sector i empresa poden ésser un mitjà apropiat per a garantir un lloc de pràctiques per a cada alumne.

- En la mateixa línia de mesures que les dues anteriors seria desitjable el perfeccionament i la multiplicació d'observatoris del mercat de treball i d'inserció dels joves, els quals permetrien fer un seguiment en aquests àmbits per tal d'actualitzar i renovar de forma constant la formació professional.
- En el contingut de les pràctiques caldrà mantenir i subratllar dos aspectes cabdals: que serveixin per a apropar l'alumne al funcionament real de les empreses tot fomentant una cultura que valori la qualitat i l'eficàcia, i que obrin possibilitats d'inserció professional.
- Amb l'experiència d'aquests anys es podrien establir *criteris d'idoneïtat* d'instituts i empreses per a la participació en els programes d'alternança. En el cas de les empreses haurien de ser requisits que el pla d'activitats o l'itinerari formatiu fos adequat als continguts tecnològics, i a la vegada fes referència a aspectes d'interès de l'organització del treball i d'innovacions tecnològiques, i evidentment gaudir d'un clima laboral no conflictiu.
- Reforçar l'actual *dobles funció tutorial* per part de l'institut i de l'empresa amb prevalença de la primera i clara delimitació de responsabilitats. En aquest sentit aprofundir en la informació i formació de tots els tutors i fomentar els intercanvis d'experiències.
- En l'alternança caldria mantenir clarament que *la iniciativa*, el gestor acadèmic dels mòduls de pràctiques, és l'institut d'FP en funció de la trajectòria acadèmica de l'alumne i del lloc de pràctiques ofert per l'empresa.
- En el *contingut formatiu* de les pràctiques a l'empresa caldria mantenir uns aspectes clau: que serveixin per a apropar l'a-

l'alumne al funcionament real de les empreses tot fomentant una cultura en què es valori la qualitat i l'eficàcia; que obrin possibilitats d'inserció professional.

- Caldria millorar alguns aspectes econòmics relacionats amb les pràctiques en alternança. En efecte, ja hem vist que l'alumne rep un ajut en concepte de despeses però tan sols els primers vuitanta dies. Independentment les empreses acostumen a donar una determinada quantitat a l'alumne durant tot el temps que duren. Aquests aspectes tractats de forma espontània creen diferències entre empreses, entre alumnes segons a quines empreses estan practicant i situacions diferents fins i tot del mateix alumne segons es tracti del primer conveni o no, segons una empresa o altra. Precisament aquest ha estat un dels motius d'impulsar les fundacions de què hem parlat, amb aquest instrument es poden igualar aquests ajuts per a tots els alumnes, durant tot el període de pràctiques en conveni, i entre totes les empreses col·laboradores.

Com hem referit en la presentació d'aquest darrer apartat, no ha estat la voluntat dels autors exposar una llista tancada de conclusions, sinó la 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 dia té plantejada la societat catalana en la perspectiva del seu progrés econòmic i social i de la seva integració europea.

BIBLIOGRAFIA

- ALEMANY, Maria Carme. *La adecuación entre educación y empleo a nivel de FP: Balance y perspectivas de la experiencia de relación contractual entre centros educativos y empresas*. CIDE. Barcelona, 1988.
- Àrea d'Educació, Ajuntament de Barcelona. *Estudi DELPHI sobre la formació professional a Barcelona: orientacions per a l'adequació de l'oferta educativa a la demanda empresarial*. Àrea d'Educació, Barcelona, juny 1991.
- BLASCO, Josep Anton, i altres. *Escuela/Empresa. Una experiencia en el contexto del convenio Escuela — Gremios propiciados por la Generalitat de Catalunya*. ICE UAB. Juny 1983.
- BLASCO, J.A., PLANAS, J. *Innovación tecnológica, cambios organizativos i formación*. ICE UAB, 1983.
- BORJA, Antón. *Relaciones entre Formación y Empleo. Italia, Francia y Gran Bretaña*. Colección: Estudios y Documentos nº 8. Eusko Jauraltza. Gateiz. Març 1990.
- Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació. *Convenios en Alternancia para estudiantes de FP: La experiencia de la Cámara de Comercio de Barcelona*. Barcelona, 1988.
- CASTILLO, J.J. *Informatización, trabajo y empleo en las pequeñas empresas españolas*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Madrid, 1991.
- Informe FAST. FUNDESCO-CEE-CEEA*. Comisión de las C.E. Europa 1995. *Nuevas Tecnologías y Cambio Social*. Bruxelles, 1986.

- Departament d'Ensenyament. *Programes Escola—Treball als centres d'FP de Catalunya durant el curs 1987-88.* Barcelona, setembre 1988.
- FORN, Manel de. *La formació professional, eina per al futur.* Ajuntament. Barcelona, 1991.
- Fundació Lacetània per al foment de la F.P. *Dossier informatiu.* Desembre, 1990.
- Fundació Jaume Bofill, Informe: *Catalunya 77-88. Societat, Economia, Política, Cultura.* Barcelona, novembre 1989.
- Generalitat de Catalunya, *La joventut de Catalunya en xifres (1991).* Barcelona maig, 1991.
- INCANOP: *La Formació Professional Dual.* Jornades Baden-Württemberg Catalunya. Aula Debat. Tercer cicle, núm. 3. Barcelona, 1987.
- Ministeri de Treball i Seguretat Social, *Coyuntura laboral* núm. 25 d'abril de 1988 i núm. 84 de juny de 1991. 1988-91.
- PARELLADA, Martí, i altres. *Estructura econòmica de Cataluña* (especialment el capítol 7: *Los servicios generales*, pàg. 152 a 162, autors V. Ortun i E. Oroval) Ed. Espasa Calpe, 1990.
- PLANAS, Jordi. *Inventari d'experiències de transició catalanes. Incorporació als programes transició de l'escola a la vida activa de la CEE.* ICE UAB. Setembre 1987.
- PLANAS, J., ROURE, N., TATJER, J. *El nou professorat de la nova FP.* Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació. Barcelona, Maig 1991.
- PÉREZ AMOROS, F., i E. ROJO, *Revista Internacional del Trabajo.* Núm. 2/91. Article: *La política laboral en España. Repercusiones del Mercado Único Europeo.* OIT Genève, 1991.
- RALUY, Ramon. *Departament de relació amb les empreses. FP 2—Escola—Treball. Estudi de repercussió i evolució laboral dels alumnes d'FP 2 de l'Institut Lacetània de Manresa, durant el curs escolar 1988-89.* IFP Lacetània. Manresa, Setembre 1989.
- Revista Regió 7: Recull de premsa de 1983-91 a Fundació Lacetània,* Desembre 1990.
- RIBA, Carles. *Industria de fabricación de equipo electromecánico.* INEM, Sant Feliu de Llobregat, 1991.
- RUEDA, A. *Proyecto para la reforma de la educación técnico-profesional. Propuesta para debate.* MEC. Madrid, 1990.
- SCHWARTZ, Informe: *La inserció social i professional dels joves.* Diputació de Barcelona, Barcelona 1985.
- SEGURA, J., F. DURAN, L. TOHARIAI S. BENTOLILA, *Análisis de la contratación laboral en España.* Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991.
- Techne Formacions. *La inserció laboral dels titulats d'FP2 a Catalunya (1982-86).* INCANOP, Generalitat de Catalunya. Juny 1988.

VILANOVA, J. i altres. *Transició de l'escola a la vida activa i reforma educativa. Les experiències catalanes: anàlisi i propostes. 2. Experiències de treball real*. ICE UAB. Barcelona, Abril 1989.

OBRES DE REFERÈNCIA:

ALANÀ, J.M^a i altres. *Mòdul d'orientació per a tutors amb alumnes de dotze a divuit anys*. ICE UAB, 1990.

BAILLY, Pierre. *Cohérence emploi-formation*. Presses Universitaires. Grenoble, 1988.

BAUDELLOT, C. i altres. *Les étudiants, l'emploi, la crise*. Petite Collection Maspero. París, 1981.

BENITO, Cecilio. *Cómo ser elegido en una selección de personal*. Ibérico-Europea de Ediciones.

BOYER, R. *La flexibilidad del trabajo en Europa*. Ministerio del Trabajo. Madrid, 1986.

CAÑETE, Antoni, GARCÍA MERCÈ, L. OZANO EMILIA *Avaluació de la inserció laboral d'alumnes de mòduls professionals 2 i 3*. Materials en vies de publicació. ICE — UB, 1991.

CEE: *PETRA*: Directorio de experiencias. Bruxelles, 1990.

Commisariat Général du Plan: *L'avenir des formations professionnelles des jeunes*. París, 1988.

Departament d'Ensenyament: *Situació i perspectiva de l'ensenyament a Catalunya*. Barcelona, 1986.

Documentation française, La: Education-Economie. Quel système éducatif pour le société de l'an 2.000. París, 1988.

FARRÉ, R. i altres. *Mapa escolar de Catalunya*. Departament d'Ensenyament. Barcelona, Octubre 1989.

HARRISON, Jeremy. *Iniciatives de preparació professional per a joves. Edició original CEDEFOP, 1983. INCANOP*. Octubre 1988.

IFP Pompeu Fabra: *Avaluació de pràctiques a les empreses. Qualificació per atributs*. Badalona, Gener 1990.

MAURICE, M. i altres. *Política de educación y organización industrial en Francia y Alemania*. Madrid, 1987.

MONÉS, Jordi. *Les Escoles Professionals Municipals, 1890-1990*. Ajuntament de Barcelona. Barcelona, 1991.

PEARSON, R., HUTT, R., PARSONS, D. *Education, training and employment*. Institute of Manpower Studies. Brighton, 1984.

PEARSON, R., RAJAN, A. *U.K. occupation and employment trends to 1990*. Institute of Manpower Studies. Brighton, 1986.

Cuadernos de pedagogía núm. 160 *De la escuela al trabajo*, 1988; núm. 174 *Orientar al alumno*, 1989.

- TANGUY Luc i altres. *L'introuvable relation formation / emploi*. La Documentation française. París, 1986.
- WILLIAMS, J.P. i DÉJEAN, P. *La Formation Professionnelle dans Quatre Pays d'Europe de l'Ouest. Allemagne, Espagne, Grande-Bretagne, Italie. Présentation comparée*. ADEP. Noisy-le-Grand, 1991.