

QUADERNS
DE FORMACIÓ
PROFESSIIONAL

11

APRENDRE
L'EMPRESA
A L'ESCOLA

MIQUEL-MUÇ VALL (COORD.)

ice
.....



UNIVERSITAT DE BARCELONA



HORSORI
EDITORIAL



Consell de Cambres
de Catalunya

MIQUEL-MUÇ VALL I SOLER

ÉS EL DIRECTOR-GERENT DE LA FUNDACIÓ INFORM, AMB SEU A SANT PERE DE RIBES. LA FUNDACIÓ LA FORMEN DEU AJUNTAMENTS DE CATALUNYA I UN DELS SEUS OBJECTIUS FONAMENTALS ÉS LA GESTIÓ I DINAMITZACIÓ DEL PROGRAMA SEFED (SIMULACIÓ D'EMPRESES AMB FINALITATS EDUCATIVES). AQUEST PROGRAMA VA NÈIXER L'ANY 1987 DINS EL MARC DE LA FORMACIÓ OCUPACIONAL I ARA S'APLICA ALS TRES SUBSISTEMES DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL. LA FUNDACIÓ FORMA PART, COM A SOCI FUNDADOR, DE L'ASSOCIACIÓ EUROPEEN QUE INTEGRA TOTES LES EMPRESES SIMULADES DEL MÓN.

PER A L'EDICIÓ D'AQUEST LLIBRE HA COMPTAT AMB LA COL·LABORACIÓ DE DIFERENTS EXPERTS I EXPERTES EN L'APLICACIÓ DE LA METODOLOGIA DE LA SIMULACIÓ D'EMPRESES, AL NOSTRE PAÍS I ARREU D'EUROPA.

QUADERNS DE FORMACIÓ PROFESSIONAL

11

MIQUEL-MUÇ VALL (Coord.)

APRENDRE L'EMPRESA A L'ESCOLA

La simulació d'empreses
a la formació professional

**CAMBRES DE COMERÇ
INDÚSTRIA I NAVEGACIÓ - ICE - HORSORI
DE CATALUNYA** Universitat Editorial
de Barcelona

Director: Josep Francí

Consell de redacció: Narcís Bosch, Anna Cuatrecasas, Iñaki Echebarría,
Francesc Segú

Assessorament lingüístic: Montserrat Fullola i Pericot

Primera edició: Abril 2001

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.

Cambres de Comerç, Indústria i Navegació de Catalunya

Av. Diagonal, 452 - 08006 Barcelona

ICE Universitat Barcelona, Pg. Vall d'Hebron, 171

Edifici. Migdia. 08035 Barcelona.

Horsori Editorial. c/. Roger de Flor, 77-79, Esc. dta. 2n 3a 08013 Barcelona

© Miquel-Muç Vall per la coordinació. Cada autor pel seu capítol.

© Cambres de Comerç - © ICE Universitat Barcelona

© Editorial Horsori

Dipòsit legal: B. 19.626-2001

ISBN: 84-85840-89-5

Liberduplex, Constitució, 19 (08014) Barcelona

Índex

1. INTRODUCCIÓ. <i>Miquel-Muç Vall</i>	9
2. APRENDRE L'EMPRESA A L'ESCOLA. Xavier Agulló .	13
3. EL PROGRAMA SEFED. LA SIMULACIÓ D'EMPRESSES APLICADA A LA FORMACIÓ D'ADMINISTRATIUS. <i>Miquel-Muç Vall</i> <i>i Montserrat Blanes</i>	19
4. LES EXPERIÈNCIES EUROPEES	29
4.1. Història de la simulació a Alemanya. Jurgen Herz	29
4.2. L'experiència italiana. Sandro Musolesi	33
4.3. Les empreses simulades a Dinamarca. Torben Jessen	37
4.4. Les empreses simulades a Holanda. Marike Boering	39
5. UNA EXPERIÈNCIA D'APLICACIÓ EN EL SECTOR TURÍSTIC PER PART DE L'AGÈNCIA VALENCIANA DE TURISME. <i>Javier Mazario</i>	43
5.1. La necessitat d'una metodologia de formació que simuli la realitat empresarial	43
5.2. "Gestió integral d'establiments turístics": La simulació d'empreses aplicades al camp de la direcció i administració turística	45
5.3. Resultats obtinguts fins ara	49
6. EL CENTRE EDUCATIU CREA UNA EMPRESA SIMULADA QUE COMPRA I VEN EN UN MERCAT D'EMPRESSES SIMULADES. <i>M. Antonieta Teixidó</i>	51
7. A L'IES BAIX CAMP HEM CREAT DUES EMPRESSES SIMULADES: CRIC-CRAC, SAS I TOT NET, SAS. <i>Montserrat Balsells i Lourdes Piqué</i>	63
8. IES BOSC DE LA COMA (Olot). <i>Núria Torramadé</i> <i>i Isabel Prat</i>	79

1. Introducció

MIQUEL-MUÇ VALL

El llibre que teniu a les mans pretén endinsar-vos en l'apassionant món de la formació i més concretament dins la metodologia de la simulació d'empreses.

En una societat que va canviant a una velocitat vertiginosa, moltes vegades, per sobre del procés lògic d'assimilació humana dels canvis tecnològics que es produeixen, la formació continua essent una eina per a preparar-se per al futur, però al mateix temps és un element clau per a poder entendre cap a on camina la nostra societat.

Joan Fuster, en un dels seus aforismes, deia: "no dubta qui vol sinó qui pot, aprèn a dubtar tanmateix". Del dubte s'aprèn, de l'error s'aprèn, de la pràctica diària s'aprèn, i bàsicament s'aprèn de la necessitat. Tots aquests punts són contemplats en el procés d'aprenentatge emprant la metodologia de la simulació. D'una forma activa i personalitzada l'alumnat aprèn treballant, i treballant aprèn la importància de les actituds envers la feina, dels procediments, les habilitats i de la importància de cadascun dels llocs de treball. També voldríem ressaltar les facilitats de la metodologia per a potenciar l'autonomia personal i professional de l'aprenent i la seva capacitat d'iniciativa. Totes aquestes qüestions conviuen en un perfecte equilibri amb tot el que fa referència als continguts formatius. Així la teoria i la pràctica es van barrejant d'una forma atractiva, eficaç i altament formativa. Aquest treball pràctic, amb tots els beneficis esmentats, és un dels punts més valorats per les empreses que contracten als qui han passat per aquest procés formatiu.

Tots aquests conceptes ens porten a definir la formació com un

itinerari al llarg de tota la vida, on caldrà permanentment actualitzar coneixements i adaptar-se a les noves situacions. Per això és tant important el treball personalitzat per a potenciar les capacitats clau de cadascun dels aprenents.

Actualment el sistema educatiu del nostre país engloba tres grans subsistemes: l'ensenyament reglat, la formació ocupacional i la formació contínua.

En aquest llibre podreu llegir les diferents experiències d'aplicació de la metodologia de la simulació d'empreses dins la formació ocupacional i l'ensenyament reglat. Potser el que resulta més sorprenent del cas és que l'experiència va néixer en el camp de la formació ocupacional i que després es va transferir a l'ensenyament reglat, bàsicament als cicles formatius de grau mitjà i superior de la formació professional. Han passat tretze anys des de l'obertura a Sant Pere de Ribes i Vilafranca del Penedès de les dues primeres empreses simulades en el nostre país. En aquest període han pogut desenvolupar punts que eren una referència en el disseny del projecte: la transnacionalitat, la connexió amb el món de l'empresa i la innovació del model formatiu.

Respecte a la relació transnacional del programa SEFED, a partir de la creació de l'associació europea Europen queda absolutament emmarcat i definit. Podem llegir en el llibre les experiències d'alguns dels països fundadors de l'associació. Aquesta relació internacional es concreta en el comerç internacional simulat, amb intercanvis d'alumnes i finalment amb la presentació de diferents projectes a la Unió Europea.

La connexió amb el món de l'empresa és vital, primer per a l'organització i funcionament de l'empresa simulada, segon per al reciclatge i posada al dia dels formadors, i tercer perquè l'empresa serà el receptor dels alumnes que s'estan formant dins les empreses simulades. És a dir, el pas de la simulació a la realitat.

La innovació és un punt important que ha estat present des de la creació de les primeres empreses simulades fins a l'actualitat. Innovació en l'aplicació de la metodologia, en la seva introducció dins l'ensenyament reglat. En l'aplicació d'aquesta metodologia sector turística l'experimentació d'aules d'autoaprenentatge en la formació ocupacional. Innovació com a referència per a alumnes i professionals per tal d'anar incorporant i millorant nous conceptes i aplicacions que permetin millorar la formació.

Entrant en el contingut concret del llibre, Xavier Agulló ens parla de la necessitat de lligar el sistema educatiu al productiu, i que cada vegada hi hagi una interrelació més gran entre els aspectes de formació personal i els professionals. Fa uns suggeriments perquè siguin incorporats a l'ensenyament reglat nous conceptes, i acaba amb un

defensa de l'esperit emprenedor, que es pot impulsar a partir de conèixer el món de l'empresa a l'escola.

Després hi ha una àmplia explicació sobre els orígens, desenvolupament i objectius de la fundació INFORM i el Programa SEFED en el nostre país. A continuació hi figura una interessant descripció de les diferents experiències a nivell europeu, començant per la història de la simulació a Alemanya, bressol dels programes de simulació en el món. Les diferències en l'aplicació de la metodologia i en la seva posada en marxa a Holanda, Itàlia o Dinamarca, no ens fan perdre el tronc comú que uneix el programa, però li donen un marc molt ampli i divers, capaç d'adaptar-se a cadascuna de les realitats.

A continuació, un article de l'Agència Valenciana de Turisme, que explica un cas pràctic d'aplicació de la metodologia de la simulació en el sector turístic.

L'article de la Sra. Antonieta Teixidó ens situa en el marc de l'aplicació de la metodologia de la simulació dins l'ensenyament reglat, concretament en els cicles de grau mitjà i superior de la nova formació professional. Des del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya es va realitzar un procés d'experimentació del projecte, adaptat a la dinàmica i necessitats de l'ensenyament reglat.

Precisament tenim dues experiències pràctiques d'aquesta aplicació: Les de l'IES Baix Camp (Reus) i l'IES Bosc de la Coma (Olot). Dos casos diferents, però que ambdós exploten les enormes possibilitats educatives que ofereix la simulació d'empreses i la gran motivació que comporta als professionals i alumnes el fet de participar en aquest projecte.

En conclusió, un llibre que ens aporta les diferents línies d'aplicació de la metodologia de la simulació en diferents àmbits, experiències i països. Un llibre que ens ha de permetre continuar reflexionant sobre l'adequació de la formació a les necessitats de la societat.

2. Aprendre l'empresa a l'escola

XAVIER AGULLÓ

VELLES I NOVES NECESSITATS

Tradicionalment la connexió entre el sistema educatiu i el productiu ha estat sempre tan necessària com difícil; per això, en molts casos, quan l'alumne acaba els estudis i arriba al món de l'empresa ha de començar a aprendre-la. Ningú no li ha ensenyat mai a moure's en l'escenari laboral.

La necessitat de connexió és vella, però ara resulta més indispensable que mai perquè el món productiu es troba en evolució permanent; és molt dinàmic i requereix professionals capaços de treballar eficaçment i eficientment en un entorn que sovint compta amb elevats nivells d'incertesa.

Durant tot aquest segle s'ha produït una gran transformació en l'activitat de les empreses que ha afectat les tecnologies que utilitzen, els sectors en què desenvolupen la seva activitat, els mercats en què es mouen i la seva forma d'organització. Tot això afecta les persones que hi treballen i les característiques de la seva professionalitat.

Si a principis d'aquest mateix segle es considerava com a fet més important conèixer la tasca a realitzar, tenir les habilitats que aquesta requeria i dur-la a terme d'acord amb les directrius rebudes dels superiors prioritzant la disciplina, als voltants dels anys cinquanta es va començar a produir un canvi i a mostrar més interès per la motivació i la responsabilitat del treballador en la consecució dels objectius.

Ara, tanmateix, tot això ja no és suficient, en un marc cada vegada més globalitzat i més competitiu, on les mutacions es produeixen

amb una freqüència progressivament accelerada. D'una banda, es demana una major identificació amb els valors, els fins de l'empresa i la seva cultura i, d'altra banda, més creativitat, iniciativa, capacitat per a canviar d'activitat, treballar en equip i, sovint, per a responsabilitzar-se en l'organització de la pròpia feina. A més, cal estar disposat a aprendre contínuament, i fins i tot a orientar un mateix la pròpia formació.

No es pot tenir aquesta participació en el treball si es desconeix totalment el món de l'empresa i de les relacions humanes.

Així com la supervivència de l'empresa depèn de la seva contínua capacitat d'adaptació als nous entorns que es van generant, l'eficàcia del sistema educatiu depèn de la seva capacitat de potenciar en els alumnes les competències personals que necessiten per a desenvolupar satisfactòriament la seva vida en tots els àmbits de la seva existència i també, evidentment, en la feina.

Un sistema educatiu reglat i planificat amb anys d'antelació, reglat en durades, continguts, requisits d'accés a titulacions, professorat professional de la docència, equivalències de titulacions acadèmiques, etc., conforma un conjunt de rigideses necessàries per a garantir l'homologabilitat de les qualificacions atorgades, on no és possible –almenys sense grans transformacions en el seu funcionament– una sincronització perfecta i instantània entre els coneixements, habilitats i actituds que genera el sistema educatiu i els que requereix el sistema productiu.

En canvi, el que sí que es pot demanar al sistema educatiu –en tots els seus nivells– és que contribueixi a formar les habilitats personals, els coneixements bàsics i professionals necessaris per a sustentar una professionalitat en continu creixement, així com les actituds i hàbits que requereix una persona avui dia per a desenvolupar i guiar conscientment la seva existència, aprofitant els nous mitjans que existeixen d'una manera crítica i beneficiosa per al seu desenvolupament personal i professional.

Dos aspectes aquests, el personal i el professional, que cada vegada s'interrelacionen més i s'integren complementant-se en el mateix individu. Acostuma a ser cert que la qualitat de la persona es manifesta en tots els seus àmbits d'intervenció, i evidentment també a la feina.

Per això cal que el sistema educatiu, a més de la formació instrumental i cultural, procuri que els alumnes adquireixin competències com:

- Diferir gratificacions (saber que els resultats en moltes àrees de la vida no s'obtenen ràpidament, sinó que cal tenir paciència per a, per exemple, obtenir els resultats perseguits en una inves-

- tigació, aprendre de les experiències, pujar de categoria o fins i tot trobar la feina que a un li agrada).
- Aprendre a aprendre segons la pròpia necessitat o gust, i fins i tot dissenyar el propi itinerari formatiu i professional.
 - Entusiasmar-se amb les experiències professionals, però sabent que les situacions canvien i que aquest canvi també forma part de la vida professional. És a dir, aprendre no sols a aprendre sinó també a desaprendre.
 - Automotivar-se per a aconseguir nous objectius i superar dificultats.
 - Conèixer millor els altres, desenvolupar l'empatia, relacionar-se amb persones de diverses cultures, ser capaç de treballar en equip i col·laborar amb els altres directament o utilitzant les noves tecnologies.
 - Saber prendre decisions i estar disposat a afrontar els riscos que comporten.
 - Acceptar els errors com una forma més d'aprenentatge: ser capaç de reaccionar i convertir-los en noves experiències enriquidores.
 - Ser capaç de trobar noves solucions a nous o vells problemes i aplicar-les correctament.

Es tracta d'aspectes que si bé són molt defensats des de l'àmbit educatiu, són també a vegades incògnits o, fins i tot, rebutjats per una part de docents que no estan disposats a canviar les rutines adquirides en la seva carrera. Tot i que aquest aprenentatge es pugui fer des de l'àmbit familiar, cal que s'integri dins el sistema educatiu.

Això no ha de representar traduir aquests continguts en noves assignatures, sinó que els docents incorporin noves metodologies de treball educatiu que els permetin impulsar i afavorir el desenvolupament d'aquestes capacitats cada dia més necessàries.

Per tant, cal fer un esforç en la formació dels formadors de tots els nivells educatius, tant per a millorar i actualitzar els continguts de les seves classes, aproximar-los al món de l'empresa, com –sobretot– perquè puguin transmetre aquestes competències que han esdevingut tan necessàries.

EL FUTUR ÉS DELS EMPRENEDORS

Totes aquestes actituds i capacitats que hem estat esmentant tenen molt a veure amb el que s'anomena "esperit emprenedor" i, per tant, quan es desperten s'està contribuint a crear esperits emprenedors.

Tradicionalment, l'objectiu prioritari dels estudiants ha estat tro-

bar una feina assalariada. No obstant això, aquesta situació també està canviant. No és difícil preveure que continuaran existint moltes feines assalariades, però és previsible que la nova configuració de les empreses –i conseqüentment del món del treball– donarà moltes oportunitats a les persones que desitgin crear la seva pròpia feina.

Fins i tot en les feines per compte d'altres és cada vegada més necessari tenir un cert esperit emprenedor. Si un treballador espera que li diguin què ha de fer a la feina, o bé pot passar molt de temps sense que ningú no li digui res, o bé pot ser que els seus superiors li diguin que no s'adapta suficientment a la seva feina.

En les feines assalariades la iniciativa també és molt important; el treballador no pot estar esperant contínuament rebre instruccions o esperant reconeixements: cal que aprengui a oferir els seus serveis a l'empresa on treballa com si aquesta fos el seu client.

Conseqüentment la percepció de l'empresa com un lloc on es desenvolupa una feina no és suficient; a més de conèixer la realitat interna de l'empresa, avui és necessari també conèixer l'entorn en què aquesta es mou. Existeixen, doncs, similituds entre el perfil dels nous empleats i el dels emprenedors.

Crear la pròpia empresa significa aprendre una professió, la d'empresari, i comporta la capacitat per a descobrir oportunitats i convertir-les en realitats, ser capaç d'il·lusionar-se i d'engrescar els altres en els propis projectes, de mirar al futur, planificar i prendre decisions estratègiques –i seguir-les–, d'organitzar i d'adaptar-se als canvis...

Moltes d'aquestes aptituds s'adquireixen amb la pràctica, però molts fracassos es deuen a la manca de preparació per a emprendre; per això, tenint en compte la seva importància creixent, és necessari que aquests aprenentatges tinguin les seves arrels també a l'escola.

APRENDRE L'EMPRESA A L'ESCOLA

Si per a aprendre la realitat del món del treball assalariat és necessari conèixer l'activitat interior de l'empresa, per a conèixer l'activitat emprenedora és molt convenient conèixer emprenedors.

Cal que l'escola s'obri a l'empresa i també que s'obri als empresaris perquè aquests puguin transmetre als estudiants les seves experiències, les seves il·lusions, els seus neguits, els seus èxits i el que han après dels seus fracassos.

A través d'aquestes coneixences és fàcil concebre l'empresa no tan sols com un lloc on treballar, sinó també com una realitat en ella mateixa, fruit de l'esforç i el treball de la persona.

Arribar a aquesta comprensió de l'empresa farà necessari desmitificar el paper de l'empresari i desfer alguns tòpics que la dificulten.

Per exemple, que crear i fer progressar una empresa només és a l'abast d'alguns, molt pocs i privilegiats. Sovint es pensa que ser empresari requereix uns mitjans econòmics o unes facultats extraordinàries, cosa que porta a la conclusió que no és a l'abast de la majoria de les persones. Cal adonar-se que, com en totes les activitats humanes, hi ha persones més dotades que d'altres, però l'experiència mostra que són moltes les persones que poden esdevenir empresàries. De vegades el factor desencadenant d'una vocació empresarial ha estat la dificultat de trobar una feina assalariada, o de continuar els estudis.

En sentit invers, també és erroni pensar que crear una empresa –i encara més fer-la créixer– és una tasca senzilla, o que per a fer-ho només cal disposar d'una idea i de pocs diners –si poden ser d'una subvenció millor–. Posar en marxa una empresa suposa un intens treball de preparació prèvia: fer un pla d'empresa, demanar assessorament, aconseguir els recursos econòmics necessaris i dedicar-hi molt d'esforç i il·lusió. Sovint perquè els beneficis inicials siguin molt magres o sigui necessari reinvertir-los per a poder avançar en un món molt competitiu, tot sabent, tanmateix, que si es fa l'esforç a la llarga es veurà recompensat.

Un altre prejudici cap a la figura de l'empresari és la concepció del que és una empresa. Hi ha qui pensa que una empresa té com a única finalitat la d'aconseguir el màxim de diners possibles, sense tenir en compte si els mitjans que utilitza són lícits. No es pensa que la finalitat de l'empresa és la satisfacció de les necessitats que existeixen, que el sentit ètic és una característica cada dia més imprescindible en un bon empresari, i que buscar el màxim benefici no és sinònim d'insolidaritat (manifestada a través de l'explotació dels treballadors o el màxim enriquiment personal) sinó que es una necessitat del funcionament de qualsevol activitat productiva, ja que la manca d'eficiència fa inviables fins i tot les activitats benèfiques més ben intencionades.

És convenient doncs introduir l'esperit emprenedor a l'escola com una nova necessitat del nostre temps. Per a fer-ho cal admetre que el nostre món es troba immers en un procés de canvis de tota mena que transformen la nostra vida i la nostra feina; les noves realitats i problemes no poden afrontar-se amb solucions vàlides en altres temps i en diferents situacions.

El sistema educatiu en la seva globalitat té la responsabilitat social de facilitar l'aprenentatge de les conductes necessàries per a gaudir amb plenitud i d'una manera responsable de totes les possibilitats que ofereix la vida, entre elles la de la feina.

Per a fer-ho també l'escola ha d'adaptar-se als nous requeriments socials, per la qual cosa esdevé urgent adoptar mesures com:

- La formació dels formadors en aspectes metodològics, per a poder facilitar en els joves el desenvolupament del que s'anomena "intel·ligència emocional", i també per a conèixer millor el món de l'empresa, tant des de la perspectiva laboral com des de la perspectiva empresarial.
- Familiaritzar els alumnes amb el món del treball, a través del coneixement de la realitat de les relacions laborals i la feina, mitjançant estades de pràctiques en empreses.
- Posar en contacte els estudiants, no únicament amb el món intern de l'empresa, sinó també amb els mateixos empresaris, perquè els transmetin la seva experiència de l'activitat emprenedora i els expliquin com és la feina d'empresari.
- Facilitar que els joves desenvolupin actituds proactives en la vida, que es fixin objectius i lluitin per a aconseguir-los, que organitzin activitats i aprofitin el seu pas per l'escola per a aprendre també a autogestionar la seva pròpia existència.

Tot aquest procés de modificació de les respostes davant del canvi dels escenaris en què ens movem ha de motivar també un profund debat social, en què tothom (educadors, polítics, empresaris, sindicats, pensadors, etc.) sigui conscient de les noves necessitats i de la urgència de trobar nous mitjans per a afrontar-les.

3. El programa SEFED. La simulació d'empreses aplicada a la formació d'administratius

*MIQUEL-MUÇ VALL
I MONTSERRAT BLANES*

ELS ORÍGENS DEL PROGRAMA SEFED

Cap a la meitat dels anys 80, la situació d'atur a l'Estat espanyol i també a Catalunya, i les seves característiques, on destacava bàsicament una forta incidència en l'atur juvenil, van portar a determinats municipis catalans a buscar propostes i projectes de formació que, lligats al marc més general del desenvolupament social i econòmic local, permetessin d'alguna manera o altra, pal·liar els efectes que aquesta situació generava.

El referent més proper, els països de la Unió Europea, als quals s'estava a punt d'afegir l'Estat espanyol, eren el mirall on molts d'aquests municipis es miraven, intentant adaptar realitats i idees a les pròpies necessitats.

Ès dins d'aquest marc que els ajuntaments de Sant Pere de Ribes i Vilafranca, molt interessats a endegar nous projectes en la línia abans esmentada, es dediquen a investigar els diferents programes i projectes existents en d'altres països, intentant fugir de la fórmula més tradicional de formació ocupacional i cercant projectes dels quals es pogués benefi-

ciar el més ampli ventall del col·lectiu d'aturats. S'entra, durant aquest procés, en contacte amb una associació holandesa, la qual coordinava un projecte que oferia formació professional en el camp administratiu a partir de la utilització de la metodologia de la simulació d'empreses.

El fet de combinar una metodologia innovadora d'aprenentatge, com és el cas de la simulació, amb l'amplitud de possibilitats que el perfil de l'administratiu oferia al públic potencial d'aquesta formació i a les empreses que els rebrien finalment, fa que des del primer moment es consideri oportú valorar l'adaptació d'aquest programa a la realitat del nostre país, a les característiques del col·lectiu d'aturats i a les necessitats de les nostres empreses.

Els contactes inicials amb els socis holandesos es concreten en un acord de col·laboració que dona com a resultat el disseny del que des d'aquell moment i fins ara, es coneix amb el nom de programa SEFED, sigles que corresponen a la definició de "Simulació d'empreses amb finalitats educatives".

PROGRESSIÓ I CREIXEMENT DEL PROGRAMA SEFED

L'activitat del SEFED s'inicia l'any 1987 amb dos centres impartint-lo, un a Sant Pere de Ribes i un altre a Vilafranca del Penedès, i amb una central de simulació —a la qual ens referirem més en concret en un altre apartat d'aquest article— a la localitat de Sant Pere de Ribes.

Els bons resultats obtinguts en el projecte, sobretot per la qualitat de l'aprenentatge assolit pels seus participants, pels alts índexs d'inserció que sempre s'han aconseguit i per la bona opinió expressada per part de les empreses, fan que les demandes de municipis per a participar-hi vagin creixent. El Programa SEFED, programa de formació ocupacional, està finançat des de l'any 1987 i fins aquests moments, per la Direcció General d'Ocupació del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i el Fons Social Europeu.

Actualment el programa SEFED en les seves diferents modalitats s'imparteix en un bon gruix de municipis repartits per l'Estat espanyol. En concret a Catalunya la metodologia SEFED és present a Sant Pere de Ribes, Vilafranca del Penedès, Santa Coloma de Gramenet, Molins de Rei, Manresa, Lliçà d'Amunt, Mataró, Manlleu, El Prat de Llobregat, Barcelona, Lleida, Tortosa, Reus, Olot, Vic, Igualada, Sabadell, Girona, Granollers, Vilanova i la Geltrú, L'Hospitalet de Llobregat, Olesa de Montserrat i Tarragona. En cada una d'aquestes localitats el projecte és titularitat o bé del seu ajuntament, d'un centre o empresa de formació ocupacional o bé d'un institut d'ensenyament secundari, segons la metodologia s'apliqui a un tipus de formació o una altra, com més endavant podrem veure.

La Fundació INFORM

INFORM és el nom que rep la fundació privada encarregada de gestionar, coordinar i dirigir el programa SEFED arreu de l'Estat espanyol.

La Fundació INFORM està conformada per un total de 10 ajuntaments: Sant Pere de Ribes, Vilafranca del Penedès, Santa Coloma de Gramenet, Molins de Rei, Mancomunitat de Municipis de la Vall del Tenes, Manlleu, El Prat de Llobregat, Lleida, Tortosa i Reus, que disposen les funcions tècniques de la Fundació en un equip de professionals, encapçalat pel seu director-gerent, encarregats de tirar endavant els plans d'acció anuals que el Patronat de la Fundació aprova.

En el cas del Programa SEFED, INFORM estableix un conveni de col·laboració amb cadascun dels centres on aquest s'aplica, en el qual queda regulada la relació que s'establirà, els serveis concrets que la Fundació prestarà i el cost econòmic que això comporta.

Els membres del Patronat de la Fundació es reuneixen un cop al mes amb el director-gerent i dos cops a l'any amb tots els membres de l'assemblea. En aquestes reunions es marquen les línies estratègiques a seguir que executarà l'equip tècnic de la Fundació.

Des de 1994 la fundació INFORM és membre de l'Associació EUROPEN. Aquesta associació internacional aplega tots els centres de formació que utilitzen com a metodologia la simulació d'empreses.

L'Associació EUROPEN

EUROPEN és una associació internacional constituïda per organitzacions de diversos països que treballen en projectes que utilitzen com a metodologia formativa la simulació d'empreses.

A EUROPEN hi ha integrades totes les empreses de simulació representades per les seves centrals. Actualment hi ha en funcionament una xarxa aproximada d'unes 3000 empreses simulades, repartides majoritàriament per països europeus però amb una creixent expansió cap a d'altres països (en total actualment podem comptar-hi 35 països participants).

L'objectiu prioritari d'EUROPEN és promoure i coordinar projectes de simulació, i fomentar l'establiment de noves xarxes d'empreses simulades en col·laboració amb les centrals ja existents.

Les prestacions que EUROPEN dona al conjunt d'empreses simulades són:

- Coordinació dels treballs necessaris per al funcionament del mercat d'empreses simulades.

- Assessorament en l'establiment de noves xarxes d'empreses simulades.
- Establiment de grups de treball per al tractament de temes específics com ara intercanvis, telecomunicacions, formació de formadors, etc.
- Edició del butlletí EUROOPEN sobre temes relacionats amb la xarxa d'empreses.
- Manteniment i actualització de la base de dades d'empreses simulades.

LA METODOLOGIA DE LA SIMULACIÓ D'EMPRESSES EN EL PROGRAMA SEFED

La formació d'administratius s'ha trobat tradicionalment abocada a sistemes tradicionals d'aprenentatge. El model de "taller", de "banc de proves" que d'altres especialitats tenen, sobretot les de caire més industrial, és molt difícil d'aconseguir en aquest sector. Les pràctiques a les empreses en aquest tipus de formació tenien i tenen com a objectiu comprovar tot allò que la teoria i la pràctica a l'aula, mitjançant supòsits, ensenyava.

Moltes vegades, però, aquest objectiu no s'acomplia, per poca disponibilitat de l'empresa, perquè determinades tasques de responsabilitat era difícil que les fes un alumne, perquè la durada de les pràctiques no permetia que es fes un aprofundiment en el lloc de treball que s'ocupava, etc.

La feina administrativa, però, requereix un entrenament sobre determinats processos, un domini de la documentació a utilitzar i un estar al dia constant per part d'aquells que s'hi dediquen en la seva tasca quotidiana.

Aquesta és la idea fonamental perseguida en el programa SEFED, en el qual es reproduïxen situacions reals per mitjà de la simulació.

Cada centre formatiu adopta la forma i distribució d'una oficina administrativa d'una empresa que en realitat no existeix. En aquesta empresa simulada, pertanyent a un sector d'activitat determinat, s'hi reproduïxen els circuits, les relacions i el moviment de documents administratius habituals.

Aquesta simulació de condicions reals permet dotar els alumnes d'experiència i coneixements professionals en el camp de la gestió i administració empresarial, de cara a una inserció de més qualitat en el món laboral.

En aquestes empreses simulades els treballadors són els alumnes participants i els responsables de l'empresa (els caps de departament i el gerent) els formadors.

Els centres de formació transformats en empreses simulades es relacionen entre ells comprant i venent la mercaderia o intercanviant els serveis que en cada moment els són necessaris per al seu funcionament. D'aquesta manera l'empresa surt del seu entorn en el centre de formació al qual pertany i es relaciona amb un mercat virtual, amb tota una estructura creada perquè l'alumnat pugui intervenir en les més situacions variades, tal com si es trobés en una empresa real.

Aquesta metodologia permet que els alumnes aprenguin en un context on es respira un ambient de treball i es desenvolupen les condicions d'una relació laboral normal, cosa que facilita un aprenentatge molt més real de les situacions i tasques que el futur treballador es trobarà.

L'alumnat del programa SEFED seguirà un itinerari formatiu segons quin sigui el currículum formatiu en el qual s'adscrigui. Bàsicament passarà per simulació, per formació complementària (es recomana que sigui utilitzant el mètode d'autoformació), per unes pràctiques en empreses reals i per la possibilitat, en alguns casos on es reuneixin tots els requisits, d'una estada professional en un altre dels països europeus integrants de la xarxa EUROOPEN.

L'estada en una empresa simulada permetrà l'aprenent l'adquisició d'un seguit de competències tècniques relacionades amb el món administratiu, però també un seguit de competències transversals com són l'organització del treball, la responsabilitat, la capacitat d'iniciativa, el treball cooperatiu, les relacions interpersonals, la polivalència, etc., molt difícils de treballar amb d'altres mètodes d'aprenentatge més "estàtics".

L'EMPRESA SIMULADA

Cada un dels centres que participen en el programa SEFED es constitueix com una empresa, amb una sèrie de departaments i els seus corresponents llocs de treball, que els alumnes aniran ocupant de forma rotativa segons assoleixin les competències requerides en cada un d'aquests llocs. A l'hora de dissenyar l'empresa es determina l'activitat a què es dedicarà tenint en compte bàsicament dos elements: el seu entorn geogràfic real, i per tant l'entorn on en un futur s'inseriran els participants en el projecte, i el mercat simulat d'empreses en el qual a partir d'aquell moment es mouran.

El primer dels motius respon a l'eterna necessitat d'apropar la formació al món de l'empresa real i a la inversa. Dissenyar programes de formació – sobretot els de caire ocupacional- sense tenir en compte quines són les necessitats de l'entorn i les seves prioritats no té cap

sentit. Per altra banda, el fet de dissenyar una empresa simulada comporta la necessitat d'obtenir informació directa d'una empresa real, de conèixer les característiques i el funcionament real del mercat, d'una actualització constant de coneixements per part dels formadors, etc. Tot això fa que es recomani que l'activitat a què es dedicarà l'empresa tingui a veure amb la realitat més propera, fet que facilitarà a més a més l'adaptació del futur treballador.

En segon lloc, és important també fixar-se en el mercat simulat en el qual s'haurà de posicionar la nova empresa i saber quines activitats són les que poden donar més joc a la xarxa.

Actualment, amb un total de 67 empreses a la xarxa nacional i més de 3000 a la internacional, es poden trobar moltes i diferents activitats econòmiques, no tan sols comercials o productives sinó també del sector serveis. Hi ha un bon gruix d'empreses del sector alimentari, també en trobem del tèxtil, del turístic, de l'informàtic, empreses d'embalatge, de transports, de serveis de seguretat, de neteja, i un llarg etcètera, que conformen una xarxa rica i viva, que permet treballar com en la realitat, triar els clients i els proveïdors en funció de la qualitat del seu servei, de la qualitat dels seus productes, dels seus preus, etc.

Al marge de l'activitat triada les empreses simulades segueixen totes normalment la mateixa estructura. Reprodueixen els departaments de recepció, personal i comptabilitat i comerç nacional i internacional.

Descriurem ara breument cada un dels departaments i les funcions que l'alumnat hi desenvoluparà:

Recepció: L'aprenent desenvolupa les tasques pròpies de la recepció d'una empresa: la gestió del correu, es fa càrrec de la centraleta telefònica, del fax, de les visites, etc.

Personal: En aquest departament es genera i es tramita als organismes corresponents tota la documentació necessària per a la gestió del personal de l'empresa. Una secció de gestió interna es fa càrrec de les fitxes i els dossiers de cada treballador, de les nòmines i de la seva liquidació corresponent. La secció de gestió externa, per la seva banda, fa les liquidacions d'IRPF i Seguretat Social, gestiona les altes i baixes i formalitza els contractes de treball, les pròrrogues i les subvencions.

Comptabilitat: En aquest departament es recullen i comptabilitzen les gestions de la resta d'àrees; es fa el seguiment comptable i financer per a obtenir els resultats i balanços de l'exercici: control de factures, registre de l'IVA i control de comptes de clients i proveïdors. La secció de bancs i caixa es fa càrrec de les relacions bancàries i del control dels comptes, del registre i de l'arqueig de caixa, de les remeses bancàries, del control del risc i també dels pagaments i cobra-

ments. Finalment, la secció pròpiament comptable atén els llibres de comptabilitat, la liquidació de l'IVA, el llibre diari, els balanços i els comptes de resultats.

Departament comercial: Aquest departament és el responsable del disseny del catàleg de productes i de la seva divulgació i promoció a la resta d'empreses simulades, cosa que permet establir relacions comercials amb tota la xarxa. Registra també les comandes i el control dels clients; s'ocupa de l'expedició de les mercaderies alhora que gestiona el transport; fa la facturació i el control de les vendes, i té cura de l'estoc del magatzem. En l'àmbit internacional concerta les importacions i exportacions amb qualsevol de les empreses de la xarxa EU-ROPEN, en fa els tràmits documentaris per a l'expedició i la duana (si cal) i els pagaments i cobraments corresponents.

LA CENTRAL DE SIMULACIÓ

Les empreses simulades, tot i que amb "vida pròpia", necessiten un complement imprescindible per a augmentar la seva versemblança, una sèrie d'agents i circumstàncies externes sense les quals molts dels processos endegats des de les empreses no s'acabarien o completarien. Aquest entorn es crea des de la Central de Simulació de Sant Pere de Ribes, des de la qual s'assumeixen el conjunt de funcions i serveis de les diverses entitats externes que es relacionen amb l'empresa, que són necessaris per tal que la xarxa funcioni i es faci viable la simulació tal com nosaltres l'entenem.

La Central, doncs, és un centre de serveis a les empreses simulades on trobem:

- Dues entitats bancàries.
- Transports nacionals i internacionals.
- Assegurances.
- L'oficina INTRASTAT.
- L'agent de duanes.
- La duana.
- La Cambra de Comerç.
- Delegació d'Hisenda.
- Seguretat Social.
- INEM i OTG.
- Mútua Patronal.
- Administració local.
- Clients i proveïdors que actuen en determinats moments com a reguladors del comerç.

A cada un dels països integrants de la xarxa EUROPEN hi funciona una única central de simulació, des de la qual es poden tramitar els pagaments i cobraments internacionals.

Des de la Central es fa el seguiment tècnic de les empreses simulades, i s'intenta donar una resposta més enllà del que el propi organisme en la realitat faria, sense perdre mai de vista que el projecte d'empreses simulades respon a una necessitat formativa, on cal un tractament dels errors comesos i incidències que ajudi l'aprenent en el seu itinerari per l'empresa.

LES DIFERENTS APLICACIONS DEL PROGRAMA SEFED

La simulació d'empreses i més en concret el programa SEFED, la seva estructura flexible i els seus objectius amplis, fan que pugui adaptar-se a diferents sectors i també a diferents col·lectius.

El SEFED va néixer l'any 1987 amb l'objectiu de formar persones a l'atur, en concret joves de 16 a 25 anys, en el camp administratiu. Aquest objectiu segueix vigent i la major part de les empreses de la xarxa responen a projectes de formació ocupacional i del sector de l'administració d'empreses.

Tot i així, dins la formació ocupacional el SEFED s'ha anat adaptant als canvis que s'han anat produint. Va incorporar en un moment determinat al projecte el col·lectiu de dones més grans de 25 anys i més tard també el d'homes. Pel que fa als nivells acadèmics, d'entrada, hem anat observant durant aquests anys canvis en la composició, èpoques en què la majoria dels alumnes acudien als projectes SEFED de formació ocupacional amb uns estudis de formació ocupacional de segon grau acabats i aprovats. Actualment la configuració és diferent, podríem dir que s'ha polaritzat cap a dos extrems, persones que no superen l'ensenyament obligatori i persones, diplomades o llicenciades, que acudeixen a un programa d'aquestes característiques buscant l'experiència pràctica que el món de l'empresa els demana.

Per altra banda, i ja des de fa uns anys, s'ha introduït el programa en els cicles de grau mitjà i superior de les famílies administrativa i comercial, a través d'un acord amb el Departament d'Ensenyament, que ha permès l'experimentació controlada en vuit centres catalans. L'experiència, evidentment diferent de la de formació ocupacional, tant per la durada com per l'organització que s'ha seguit, ha permès comprovar com metodologies d'aquest tipus faciliten l'adquisició d'estratègies possibilitadores de competències que difícilment l'aula tipus pot facilitar.

En d'altres projectes s'ha experimentat la simulació amb col·lectius de diplomats i llicenciats, posant un èmfasi més important en la

capacitat de prendre decisions, de responsabilitat en el lloc de treball, així com en la direcció d'equips.

Pensem, però, que l'altre extrem de la població acadèmica, aquell amb problemes per a superar l'ensenyament obligatori, és també susceptible de trobar un lloc en les empreses simulades. Hi ha tasques més bàsiques, més transversals, però tant o més importants com les altres, que segur que generarien aprenentatges facilitadors de la seva incorporació en el món laboral o el retorn al sistema educatiu. Parlem dels col·lectius anomenats de garantia social.

Una altra de les possibilitats del SEFED, del mètode de la simulació d'empreses aplicat a la formació, seria el de la incorporació al programa de projectes de formació contínua. Les empreses servirien en aquest cas per a reciclar, actualitzar i mantenir les competències, sobretot tècniques, dels treballadors en actiu.

Finalment, un repàs dels sectors que es treballen des del SEFED. Per una banda, i des del seu inici, la formació en el sector administratiu –bàsicament ens referim a la gestió i l'administració d'empreses-. Per altra banda les empreses del sector turístic, en concret hotels i agències de viatges, que amb una estructura d'empresa adaptada a la seva realitat comercialitzen els seus productes dins la xarxa.

LES PERSPECTIVES DE FUTUR

En el futur, el Programa SEFED haurà d'anar creixent. La xarxa d'empreses simulades té com a objectiu créixer, sobretot fora de Catalunya, on en aquests moments n'hi ha un menor nombre.

Per altra banda s'espera poder consolidar el projecte amb el Departament d'Ensenyament, assentant les bases per tal que aquest es pugui generalitzar entre aquells centres interessats a participar-hi. Caldrà crear els mecanismes necessaris per tal que això sigui possible i en les millors condicions per als centres i per als alumnes participants.

És important també que els projectes de formació ocupacional s'adaptin cada vegada més a les demandes del mercat d'aturats. Les xifres d'atur han baixat i estan baixant, però tenim encara una borsa considerable de persones desocupades a les quals cal donar una sortida. En aquesta línia el disseny curricular del SEFED haurà de tenir en compte els dos pols de la formació, per una banda aquelles persones que no han acreditat l'ensenyament secundari obligatori, per altra banda els diplomats i llicenciats als quals costa entrar en el mercat de treball per manca d'experiència. Això, és clar, sense oblidar el col·lectiu de dones i el de majors de 45 anys, dos dels més castigats per aquesta no connexió entre l'oferta i la demanda del mercat laboral.

4. Les experiències europees

4.1. HISTÒRIA DE LA SIMULACIÓ A ALEMANYA.

JURGEN HERZ

El principi bàsic del projecte és tan antic com la humanitat: **Aprèn fent-ho.**

Però amb la invenció de la impremta per part de Johannes Gutenberg el mètode de l'aprenentatge teòric, mitjançant el suport dels llibres i altres mètodes que utilitzaven com a base la impressió de documents i textos, va ser possible, especialment en aquelles àrees on la utilització dels llibres formava part de la mateixa professió, com per exemple el comerç. Un dels inconvenients d'aquest mètode fou, evidentment, la manca d'experiència pràctica.

Per contra, ja el 1776 Karl Friedrich Barth escriu en el seu llibre *Philantropic Education Plan*, fent referència a un mètode d'aprenentatge emprat en la formació empresarial:

“El professor deixa que els alumnes puguin escollir una acció i un lloc de comerç segons els convingui. Per tant, durant tot el curs un es converteix en proveïdor, un altre en un comerciant de seda, un en transitori, etc., i cadascun d'ells ha de portar els seus llibres comptables, ha d'estar informat sobre les monedes, quantitats i pesos del seu negoci... I cada un d'ells rep una quantitat fictícia de diners, de mercaderies o altres valors com a base de les seves accions”.

Aquesta descripció ja explica la idea bàsica de les empreses simulades, idees similars van néixer en altres països en aquells moments, especialment a Suïssa.

A finals del segle XIX es van crear els *Briefwechselbunde* (clubs

per a intercanvis de correspondència) per tal de formar en la redacció i en l'intercanvi de cartes comercials.

Aproximadament l'any 1920, fora d'aquests clubs, es van crear i promocionar les primeres oficines pràctiques per part de diferents sindicats de treballadors en alguns països. A Alemanya l'any 1934 aquestes oficines de pràctiques ja formaven una estructura anomenada *German Practice Economy* (economia pràctica alemanya). Ni durant la guerra les activitats no es van aturar i immediatament després d'aquesta la *Deutsche Angestellten Gewerkschaft* (sindicat alemany de treballadors) ja va establir la primera central de simulació per a oferir serveis a les empreses simulades. Aquesta situació va representar la creació d'un mercat real d'empreses simulades: una economia tancada que oferiria totes les funcions d'un mercat organitzat, incloent-hi també serveis bancaris, bases de dades comunes, intercanvi de correu i també ja el comerç internacional simulat, especialment amb Àustria, Suècia i Suïssa, on es van establir estructures similars.

L'empresa simulada més antiga d'Alemanya, anomenada *Schaffer & Sachs GmbH*, es va establir l'1 d'abril de 1954 i encara a hores d'ara és en funcionament. Es va iniciar aquesta empresa simulada per solucionar els problemes que en la població ocupada va provocar el ràpid declivi de la indústria de la construcció de vaixells al nord d'Alemanya.

Amb la necessitat creixent de substituir economies i indústries antigues i amb el creixement de l'índex d'atur el nombre d'empreses simulades augmenta i adquireix una importància especial la requalificació professional dels treballadors, per exemple de la construcció de vaixells, de les mines, de les indústries productores de ferro, cap a nous llocs de treball en el camp comercial que van apareixent en substitució dels altres. També va adquirint cada vegada més força la formació de joves amb discapacitats que no poden trobar un lloc de treball com a aprenents, i el reciclatge d'adults amb discapacitats que tenen problemes per continuar treballant en les seves professions habituals per malalties o accidents.

Durant els anys 60 es va establir a Essen una central de simulació oficial pagada per les institucions. En aquells moments ja hi havia unes 400 empreses simulades. L'any 1988 la central de simulació de Heidelberg va tancar i la central de simulació d'Essen va començar a gestionar les 540 empreses existents.

Amb la reunificació d'Alemanya l'any 1989 va sorgir la necessitat de formar les persones que provenien d'una economia de mercat socialista per a unes noves estructures de mercat capitalista. En menys de dos anys es van iniciar unes 600 empreses simulades a la zona anomenada *Neue Laender*, en total el nombre va augmentar fins a 1.200. Durant els últims anys aquesta quantitat ha anat disminuint,

ja que la necessitat inicial de reciclatge ja no és tan forta. Actualment el mercat d'empreses simulades a Alemanya està format per unes 720 empreses.

La necessitat creixent de formació pràctica, inclosa la que fa referència a competències socials, va comportar l'organització de la primera fira d'empreses simulades l'any 1964 en un poliesportiu al nord d'Alemanya. Els alumnes van gaudir de l'oportunitat de formar-se parlant amb els clients cara a cara, veure els resultats de les estratègies de màrqueting utilitzades i establir contactes amb altres empreses simulades no tan sols d'Alemanya, sinó també d'altres països.

La idea d'organitzar una fira d'empreses simulades va tenir molt d'èxit l'any 1999 es va organitzar la 35a fira internacional per a empreses simulades a Nüremberg. Unes 200 empreses simulades de dinou països diferents (entre ells Canadà, Brasil, els Estats Units i Ucraïna) van participar-hi.

Des del 1954 i durant molts anys la central de simulació d'Alemanya era l'única en funcionament a Europa, encara que en països propers hi havia algunes empreses simulades. A finals dels anys 80 es van crear altres Centrals de Simulació, com les d'Espanya, Dinamarca, Àustria, etc., i aleshores va sorgir la necessitat d'una coordinació internacional.

D'aquesta manera, l'any 1993 la central de simulació d'Alemanya va iniciar un projecte per a organitzar i coordinar el mercat internacional d'empreses simulades. El projecte estava en un principi finançat pel Fons Social Europeu i el Land de Northrhine-Westphalia. El nom d'aquest projecte, atorgat pel Dr. Gummersbach, director en aquells moments de la central de simulació alemanya, fou EURO-PEN (*European Practice Enterprise Network*, xarxa d'empreses simulades europees). En aquells moments ningú no s'esperava el gran èxit del projecte d'empreses simulades, no tan sols a Europa sinó a tot el món, el primer exemple el tenim l'any 1997 quan Canadà en comença a formar part.

Tots els països que van participar en aquest projecte van acordar mantenir el nom d'EUROPEN, i així es va crear l'octubre del 1997 d'una manera formal l'associació EUROPEN, una organització legal finançada per tots els membres i les centrals de simulació de cada un dels països membres. En aquests moments EUROPEN consta de 12 membres complets i 9 membres associats d'arreu del món. És per això que el canvi de nom de l'associació és actualment en procés de discussió.

Pel que fa al tipus d'organització o entitat que treballa a Alemanya amb el mètode de simulació d'empreses, després que el *Deutsche Angestelltengewerkschaft* (sindicat de treballadors alemanys en despatxos) va crear la primera empresa simulada l'any 1954, l'experièn-

cia es va diversificar. En aquests moments hi ha vuit organitzacions o entitats diferents que gestionen les empreses simulades a Alemanya:

- Institucions privades que gestionen formació professional i reciclatge de treballadors.
- Institucions públiques que gestionen acadèmies i escoles per a adults.
- Servei d'Ensenyament del Congrés de Sindicats Alemanys (DGB).
- Institucions d'Ensenyament del Sindicat de Treballadors Alemanys de Despatxos (DAG).
- Centres de rehabilitació professional per a adults amb discapacitats.
- Centres de rehabilitació professional per a joves amb discapacitats.
- Empreses reals.
- Escoles de formació professional públiques.

Les primeres sis institucions en general formen persones aturades o amb risc de convertir-se en aturades. L'Oficina Nacional de Treball subvenciona la major part de despeses que genera el projecte.

Pel que fa a les empreses reals i les escoles de formació professional públiques, ambdues institucions estan formant joves aprenents amb el sistema dual de formació que tant caracteritza la formació a Alemanya. El sistema permet una formació teòrica en un centre de formació professional i una pràctica d'empresa en una empresa real que contracta els joves.

En l'apartat d'empreses reals també hi podem trobar empreses que gestionen empreses simulades, per exemple l'empresa *Chemical Company Bayer*, per a millorar l'ensenyament pràctic i proporcionar als alumnes una millor comprensió de com interactuen els processos a les empreses. Especialment en una empresa tan important com Bayer, on els departaments comercials es distribueixen sobre quilòmetres de superfície d'empresa, aquest tipus de formació proporciona moltes més garanties d'èxit futur.

Una de les empreses bancàries més important d'Alemanya també gestiona una empresa simulada que proporciona serveis bancaris a altres empreses simulades. Els aprenents poden aprendre i formar-se en procediments bancaris complexos sense que això comporti operar amb diners o tractar amb activitats confidencials, i aprenen a més a més en poc temps, ja que els alumnes tenen accés a tots els procediments bancaris.

Les escoles de formació professional utilitzen les empreses simulades com a suplement de la formació teòrica. Encara que el coneixement pràctic s'hauria d'aconseguir durant les estades de pràctiques a

les empreses reals, aquest no és sempre el cas que trobem a Alemanya. Especialment les empreses petites i mitjanes no tenen temps d'explicar els procediments empresarials en detall, i només utilitzen una part d'aquests processos que l'aprenent haurà de dominar. En el cas de les empreses de simulació el professor del centre té la possibilitat de lligar la tasca pràctica a l'empresa simulada amb la teòrica que ha explicat a classe.

En aquests moments més de 3.000 empreses simulades d'arreu del món estan cooperant i mantenint relacions comercials entre elles seguint el mateix principi bàsic: **Aprèn fent-ho**.

4.2. L'EXPERIÈNCIA ITALIANA.

SANDRO MUSOLESI

El concepte d'empresa simulada

L'empresa simulada és una empresa virtual que opera com una empresa real seguint el procediment que a l'empresa real se seguiria. Cada empresa simulada treballa conjuntament amb d'altres empreses simulades, seguint les normes comercials que marca el context del mercat mundial d'empreses simulades.

Des del punt de vista didàctic l'objectiu principal d'una empresa simulada és permetre als alumnes-treballadors que tinguin una relació immediata entre els conceptes teòrics apresos i les aplicacions pràctiques d'un determinat perfil professional, per tant adquirir, ampliar i aprofundir coneixements de tipus pràctic, de manera que pugui garantir-se una adaptació molt ràpida en el lloc de treball que en el futur s'ocuparà.

Es tracta d'un model pedagògic fonamentat en la transmissió de competències, i per tant, al finalitzar l'itinerari formatiu en una empresa simulada, els alumnes no han de posseir només el component professional teòric de la qualificació que volen obtenir, sinó també i sobretot estar en disposició de desenvolupar-se de manera autònoma dins el procés de treball que caracteritza el perfil professional concret.

La metodologia de la simulació es fonamenta en l'aprenentatge anomenat *action-oriented learning*, el qual promulga que el resultat d'una acció pràctica permetrà a l'alumne desenvolupar-se d'una manera responsable, amb autonomia de decisió i amb capacitat per a treballar per objectius; des d'aquest punt de vista, en la perspectiva d'un creixement humà i professional de l'individu, s'estimula un aprenentatge centrat en la resolució de problemes, on hi ha lloc per a l'adquisició de competències de tipus relacional, que facilitaran una òptima inserció laboral.

L'objectiu d'aquesta metodologia és respectar les característiques i peculiaritat de l'individu que aprèn, així com l'adquisició de competències de tipus transversal, indispensables per a la inserció laboral.

En concret, les característiques d'aquesta autonomia a què ens referim poden centrar-se en els elements següents:

- Deixar fer.
- Sentit de la responsabilitat.
- Col·laboració.
- Treball d'equip.
- Iniciativa.
- Autoformació.

La xarxa italiana d'empreses simulades. El projecte Simulimpresa i la tipologia dels seus usuaris

Des dels seus inicis l'any 1994 l'increment i evolució de la xarxa d'empreses simulades a Itàlia ha estat molt considerable. Així, de les 4 empreses creades en el seu inici s'ha passat a les 171 empreses en actiu l'any 2000.

En aquests moments la simulació d'empreses s'aplica a diversos sectors i a diverses tipologies de destinataris. Actualment, a Itàlia es treballa en els sectors següents:

- Administratiu-comptable-comercial.
- Turístic.
- Producció industrial.

I amb els col·lectius següents:

- Joves que han abandonat els estudis.
- Aturats de llarga durada.
- Dones que intenten inserir-se o reinserir-se en el mercat laboral.
- Diplomats i/o llicenciats.
- Persones que volen reciclar-se o perfeccionar-se.
- Alumnes de 4t i 5è any dels Instituts Tècnics Comercials i Instituts Professionals.
- Estudiants universitaris.
- Treballadors d'empreses reals.
- Futurs emprenedors.
- Col·lectius en situació de marginació.

Com a conseqüència, el tipus d'entitats i organitzacions que participen en el programa SIMULIMPRESA són:

- Entitats de formació professional.
- Instituts tècnics comercials.
- Instituts professionals estatals.
- Empreses reals.
- Universitats.
- Cambres de comerç.
- Associacions diverses.

La metodologia de la simulació d'empreses

Les empreses simulades reproduïxen l'estructura i funcions de determinades empreses reals, en tots els aspectes que ajuden a recrear una realitat empresarial, com ara l'horari, la disciplina, les relacions, la documentació, etc.

A cada empresa simulada hi trobem tres departaments considerats indispensables per al desenvolupament de l'activitat. Per exemple, a les empreses de l'àrea d'administració i finances hi trobem els departaments següents:

Departament administratiu: és l'encarregat de gestionar tots els documents relatius a la pràctica administrativa i comptable, la marxa financera de l'empresa, el balanç, etc.

Departament comercial: té cura de les relacions de compravenda amb les altres empreses simulades de la xarxa (tant en l'àmbit nacional com internacional).

Departament de personal: gestiona la pràctica administrativa relativa a la gestió del personal de l'empresa: contractes de treball, retribucions, relació amb els organismes oficials, etc.

Prescindint de l'àrea que les envolta totes les empreses simulades operen en un context organitzatiu de xarxa comercialitzant els productes o els serveis entre elles.

Objectius formatius

Els objectius formatius del programa SIMULIMPRESA són:

Individualitzar el procés formatiu dels alumnes, és a dir, cadascun d'ells fa una rotació a l'intern de cada departament i desenvolupa les tasques predefinides per a cada un dels llocs de treball individualitzats, amb un temps d'estada lligat als objectius prefixats.

Desenvolupar capacitats de tipus comportamental, indispensables en el món laboral.

Proporcionar respostes adequades i coherents amb les necessitats de les empreses reals.

Aprendre a gestionar un rol mentre es participa en un procés de transferència de coneixements tècnics.

Augmentar la motivació mitjançant una major participació en els processos d'aprenentatge, el clima cooperatiu, la percepció dels resultats ocupacionals obtinguts, la visibilitat dels objectius i de les finalitats, etc.

Assumir responsabilitats quotidianament per a resoldre problemes reals que es presenten a través d'un client, un proveïdor, un retard en el correu, etc.

Les àrees de l'empresa simulada

Actualment la xarxa d'empreses simulades italianes es desenvolupa en tres àrees:

1. Administració – finances – gestió

- Empreses simulades comercials
- Empreses simulades de serveis
- Empreses simulades de producció i comercialització

2. Turisme

- Agències de viatges
- Hotels
- Agències de promoció turística
- Banquets
- Fires i congressos

3. Indústria

- Sector mecànic
- Sector gràfic

Tota la tipologia d'empreses simulades present en el territori italià opera a nivell nacional i a nivell internacional, i es relaciona amb la resta d'empreses i amb els serveis que se'ls ofereixen des de la central de simulació.

Canals de comunicació

Els instruments reals de comunicació que s'utilitzen actualment en el circuit internacional de les empreses simulades són:

- Telèfon
- Fax
- Correu
- Internet i correu electrònic
- Sistema telemàtic

Rotació

Un aspecte crucial de la metodologia és la rotació dels aprenents. S'intenta que tots els participants puguin tenir la possibilitat de jugar tots i cadascun dels tipus de rol que l'empresa simulada pot proporcionar.

El sistema de rotació té una importància estratègica en la metodologia, ha de ser flexible i s'ha de mesurar segons els temps d'aprenentatge de cada un dels aprenents. És competència del coordinador-gerent de l'empresa simulada avaluar el temps i la forma de permanència en un lloc de treball i desenvolupar l'entrada i la sortida dels alumnes.

4.3. LES EMPRESES SIMULADES A DINAMARCA.

TORBEN JESSEN

El concepte d'empreses simulades va ser introduït a Dinamarca l'any 1990. En aquells moments hi havia un índex d'atur important en el país, el qual es reflectia també en el col·lectiu de la gent jove que havia acabat la seva formació en escoles empresarials.

A Dinamarca hi ha una tradició important per la qual les persones que volen aconseguir feina com a dependents o administratius han de passar per una formació teòrica a les escoles empresarials. Després de la graduació, aquesta gent jove teòricament ha de realitzar un període de pràctiques, en una empresa real, de dos a tres anys.

Era molt difícil, i per a molta gent jove impossible, trobar una empresa que volgués oferir una pràctica d'aquestes característiques. El desembre de l'any 1989 el govern danès va introduir una llei en la qual assegurava un període de pràctiques a totes les persones interessades. En la realitat això representava que totes les escoles que oferien formació professional estaven obligades, si no podien assegurar aquest lloc, a crear una forma d'ensenyament que fos igual a un període de pràctiques en una empresa real. Això va ser una tasca relativament fàcil per a les escoles tècniques, ja que la seva formació estava principalment basada en metodologies eminentment pràctiques.

Però per a les escoles empresarials aquest era un món bastant nou.

Com es podien crear llocs de treball, rutines, comportaments, etc. igual que a les empreses reals?

La nova llei va entrar en vigor l'1 de gener de l'any 1990 i les escoles empresarials daneses van començar a rebre moltes sol·licituds de gent jove que volia realitzar les pràctiques en aquests centres, i en aquesta situació també es va trobar l'Aabenraa Business College (ABC). El subdirector en aquells moments de l'ABC es va desplaçar a Alemanya per tal de conèixer el projecte d'empreses simulades. Va portar la idea a Dinamarca, la va adaptar a les condicions i característiques concretes del país i aquesta es va presentar a la resta d'escoles empresarials.

Ràpidament es va acordar que aquest seria el model de funcionament en aquest tipus d'escoles, i així també ho va acceptar el Ministeri d'Ensenyament.

SIMU-NET és una associació que aglutina els usuaris del projecte d'empreses simulades.

Tres membres de la Junta de SIMU-NET són seleccionats com a membres de la Junta de SIMU-CENTER i l'Aabenraa Business College selecciona quatre membres (de la part directiva del centre). Com a propietari del projecte, l'Aabenraa Business College vol mantenir la majoria però també necessita relacionar-se amb els altres usuaris.

SIMU-CENTER és una associació sense finalitat de lucre, organitzada com un fons propietat de l'Aabenraa Business College. Així, els beneficis del centre no són de caràcter econòmic directe, sinó que serveixen per a reinvertir-los en el propi projecte.

L'Aabenraa Business College espera ser reconegut com a escola pionera i obtenir una bona reputació entre les altres escoles, ministres i l'àrea local, per tal d'atreure alumnes i bons professors.

SIMU-CENTER disposa d'una plantilla de tres persones i dues alumnes, a part del gerent. En els seus inicis el programa de simulació d'empreses només s'utilitzava amb persones adultes que volien disposar d'una formació formal. Les empreses simulades a temps complet formaven la xarxa nacional que en aquells moments es podia trobar.

Durant la dècada dels 90 va aparèixer una nova onada pedagògica en la formació empresarial: més pràctica a l'ensenyament combinada amb teoria. Com a conseqüència van aparèixer les empreses simulades a temps parcial. Joves estudiants típics i inexperts treballaven a les empreses simulades de quatre a sis hores per setmana durant mig any.

L'objectiu d'aquestes últimes era i és diferent del de les empreses simulades a temps complet. Els alumnes joves han d'aconseguir una relació amb els temes empresarials, i els alumnes adults a les empreses simulades a temps complet hauran d'aconseguir qualificacions de tipus formal. Ambdós tipus d'empreses simulades formen part de la xarxa nacional. Així doncs es troben i treballen conjuntament dos ti-

pus d'empreses simulades en la mateixa xarxa, amb col·lectius ben diferenciats, però que comparteixen un projecte comú.

No existeix cap estàndard formal de com utilitzar aquesta simulació, ni per part del ministeri ni del SIMU-CENTER. Per això el mètode s'utilitza de formes molt diferents. Amb cooperació amb l'Institut de Formació de Professors, el SIMU-CENTER organitza cursos per a formar nous professionals i introduir-los en el mètode de la simulació d'empreses, també s'organitzen ocasionalment tallers i seminaris per a totes les persones implicades en el projecte.

El nombre d'empreses simulades a Dinamarca varia durant l'any de 150 a 175. Un 60% de les empreses simulades són a temps parcial, però un 80% dels ingressos provenen de les empreses simulades a temps complet.

S'espera que el Ministeri d'Ensenyament en un futur incorpori més elements de la simulació en el currículum dels joves estudiants. Per aquesta raó SIMU-CENTER ha fet molts esforços per tal de desenvolupar el programa i les seves característiques de funcionament per a aquest tipus de col·lectiu.

SIMU-CENTER també ha desenvolupat molts aplicatius via Internet per tal de reduir el treball del personal, així com els costos de les comunicacions, i fer que les tasques siguin més properes a la realitat per als usuaris. Aquest desenvolupament encara continua.

4.4. LES EMPRESES SIMULADES A HOLANDA.

MARIKE BOERING

Introducció

Les empreses simulades es van introduir a Holanda fa uns trenta anys. El projecte en aquells moments era molt simple: s'introduïen els llocs de treball, els departaments (per exemple administració, comptabilitat) als alumnes, i les tasques que s'havien de fer es treien de manuals concrets. No hi havia cap interacció amb altres empreses simulades.

Gradualment la xarxa d'empreses simulades es va anar creant. Les empreses simulades van començar a mantenir relacions comercials, cosa que va comportar la necessitat d'algun tipus de coordinació i la necessitat d'introduir un món exterior simulat (bancs, Hisenda, Seguretat Social, assegurances, cambres de comerç, etc.) per tal de donar servei a les empreses simulades que en depenien.

En aquells moments vaig entrar en contacte amb aquest projecte i em va semblar fantàstic des del primer moment. Vam establir una central de simulació per a tot el país, amb els departaments més es-

sencials. El personal que en aquells moments hi havia a la central de simulació eren aturats de llarga durada que treballaven a la central per a aconseguir un cert nivell d'experiència professional, que els pogués permetre d'alguna manera tornar a incorporar-se al mercat laboral.

A la vegada vam començar a desenvolupar diferents tipus d'empresa simulada segons els diferents col·lectius. L'empresa simulada es va convertir en un instrument didàctic que es podia utilitzar de moltes i diferents formes, i fins i tot avui en dia ens sorgeixen noves idees i noves formes d'implementació, que no cal mai descartar.

S'ha fet un llarg camí. Ara les empreses simulades, la xarxa i la central de simulació estan molt més professionalitzades que fa trenta anys.

De totes maneres, l'objectiu més important és el mateix: oferir a la gent un instrument, un concepte, una empresa simulada, que els permeti entrar dins la societat del treball, en el mercat laboral, molt més preparats, ja que si no és així no és tan factible la seva inserció.

En un ambient segur com és l'empresa simulada les persones es veuen confrontades amb el món real i poden aprendre amb l'experiència, experimentar i formar les seves habilitats socials abans d'entrar en el món real.

Qui són aquestes persones?

Col·lectius

En aquests moments disposem d'empreses simulades per als col·lectius següents:

1. Reintegració: aquest grup inclou aquelles institucions que formen persones que estan molt allunyades del mercat laboral, bé perquè són aturades de llarga durada o bé per determinades discapacitats físiques que els fan més difícil entrar en el mercat laboral de forma convencional. Aquesta reintegració principalment es concentra en persones adultes.
2. Formació professional convencional: aquest grup està constituït per instituts per a gent jove, on l'objectiu fonamental és proporcionar-los una formació per a aconseguir una professió en el camp administratiu. Aquests centres tenen diferents nivells i ofereixen una gran varietat de qualificacions.
3. Institucions comercials: ofereixen formació per a diferents camps i utilitzen l'empresa simulada principalment per instaurar rutines de treball.
4. Projectes: empreses simulades molt específiques per a objectius específics.

Per a tots els col·lectius es desenvolupen diferents currículums formatius segons les necessitats i els interessos de cada un, adaptant-los al màxim a les necessitats concretes de cadascun.

Situació actual

El projecte d'empresa simulada està molt ben integrat en el món de l'ensenyament a Holanda, i la quantitat d'institucions que l'utilitzen augmenta molt ràpidament. La prova és aquí, el projecte d'empreses simulades funciona.

Els alumnes poden posar en pràctica la teoria apresada, poden aconseguir teoria mitjançant la pràctica (habilitats professionals) i poden formar les seves habilitats socials en un ambient de treball simulat.

Implementar el mètode de l'empresa simulada és un repte per als professors, per als formadors, per a aquells que desenvolupen currículums formatius i per a la central de simulació. El món real canvia molt ràpidament, i aquest món real s'ha de veure reproduït en el món de les empreses simulades. El desenvolupament en el camp de les telecomunicacions, per exemple, fa que les comunicacions per tot el món siguin ràpides i fàcils, ja s'ha introduït el sistema bancari per Internet, s'està implementant el comerç electrònic, etc. També els canvis en les legislacions nacionals, en les regulacions europees, causen impactes a les empreses simulades i s'han de tenir molt en compte.

El currículum formatiu en el sistema d'ensenyament canvia constantment, i aquests canvis també s'han d'implementar.

Resumint, el món de les empreses simulades és un món dinàmic i canviant que s'ha d'anar adaptant als canvis que en la realitat es produeixen constantment.

Experiència personal

Ja han passat deu anys des que vaig començar a treballar en el concepte de l'empresa simulada. Algunes vegades em pregunto com és que encara hi continuo, afortunadament la resposta és molt ràpida i sempre és la mateixa: el concepte és fascinant.

He vist el que puc fer per les persones que inicien la seva formació sense gaire autoestima, amb por de fallar, desajustades, terroritzades. Quan acaben la seva formació són persones diferents: amb confiança en elles mateixes, ajustades, saben en què són bones, generalment estan molt motivades per trobar una feina correcta per a elles. Aquestes són les raons principals per les quals gaudeixo de la meua feina, de treballar en el món de les empreses simulades.

Per altra banda, també és un repte proporcionar a les empreses simulades una reflexió d'un món real que canvia constantment. És divertit mantenir el contacte amb el que realment està passant en el món i implementar aquests canvis a la xarxa.

5. Una experiència d'aplicació en el sector turístic per part de l'agència valenciana del turisme

JAVIER MAZARÍO

5.1. LA NECESSITAT D'UNA METODOLOGIA DE FORMACIÓ QUE SIMULI LA REALITAT EMPRESARIAL

Tots sabem que la formació adreçada al sector turístic s'ha desenvolupat generalment dins de l'àmbit de la formació reglada (formació professional i formació universitària (DEAT)) i de la formació privada (escoles de negocis, hotels escola), en forma de "masters" o estudis de postgrau.

Seria convenient, per tant, distingir dins d'aquesta formació aquella que ha estat adreçada principalment a la capacitació de les persones per als llocs de treball relacionats amb les funcions operatives de l'establiment (cuina, restaurants, pisos, etc.) de les dirigides a l'adquisició de coneixements propis de les funcions de gestió i direcció d'empreses turístiques.

És interessant tenir en compte aquesta distinció ja que, depenent

d'una classificació o altra, s'han aplicat metodologies de formació més o menys enfocades a una vivència teòrica o pràctica de la realitat laboral.

En el cas de la formació adreçada al futur personal operatiu de servei o de contacte amb el client, s'han aplicat metodologies eminentment pràctiques (mètode TWI, jocs de rol, etc.), que acostaven els ensenyaments impartits a les aules a les habilitats i coneixements professionals exigits en el món empresarial, encara que, això sí, potser una mica mancades de les eines i la dedicació per a llimar determinades actituds o potenciar-ne unes altres, factor aquest importantíssim en el sector de l'hospitalitat.

Potser és aquí on hi havia un buit més important en la formació dirigida a la capacitat de les persones per al desenvolupament de les funcions de gestió i direcció. L'enfocament pràctic més innovador, en el millor dels casos, es limitava a l'aplicació de la tècnica "role playing" com a forma de simular en casos concrets situacions reals, i del ja clàssic "mètode del cas" aplicat a les principals escoles de negocis.

Tots són mètodes molt valuosos per a tractar d'enfocar de forma pràctica àrees de coneixement (recursos humans, habilitats directives, anàlisi i resolució de problemes, etc..) que per elles mateixes comporten una gran dificultat per a dotar-les de tots els elements (actituds i emocions relacionades amb clients i companys de feina, necessitats personals, pressions dels "caps", etc) que en la vida real afecten el seu desenvolupament, però que per aquesta mateixa raó no aconsegueixen introduir el participant en una situació que exigeixi desenvolupar el seu aprenentatge en presència d'aquests aspectes de la realitat.

Aquest fet comporta que el participant es trobi, un cop s'ha incorporat al món laboral, amb situacions o problemes que a primer cop d'ull s'assemblen a aquells que ha viscut i resolt durant la seva formació, però que contenen nous i decisius elements que no van ser contemplats ni viscuts en aquell moment, i que se sorprendria quan la decisió que decideix prendre no ha resultat ser la més correcta en la realitat.

És justament en aquest aspecte en què l'experiència portada a terme per l'Agència Valenciana del Turisme, a través de la seva xarxa de centres de turisme per a la qualificació professional (CdT), ha permès mitjançant una adaptació de la metodologia de la simulació d'empreses (SEFED) en el camp de la formació turística en les àrees de gestió i direcció empresarial, aportar un nou mètode de formació molt apreciat pels empresaris que el coneixen, ja sigui per haver estat testimonis directes de l'aplicació d'aquesta metodologia, o bé per tenir en el seu equip de professionals participants d'aquesta nova experiència formativa, que ja s'acosta a la seva sisena promoció.

5.2. "GESTIÓ INTEGRAL D'ESTABLIMENTS TURÍSTICS": LA SIMULACIÓ D'EMPRESES APLICADES AL CAMP DE LA DIRECCIÓ I ADMINISTRACIÓ TURÍSTICA

L'Agència Valenciana del Turisme va apostar per l'aplicació de la metodologia SEFED (Simulació d'Empreses amb Finalitats Educatives) en el camp de la formació en direcció i administració d'establiment turístics (hotels, apartaments turístics i pròximament agències de viatges). L'acció formativa, d'una durada total de 750 hores i una presència docent de 900 hores, és el primer programa de postgrau de l'Agència Valenciana del Turisme i l'únic a Espanya quant a aplicació de la metodologia de simulació d'empreses per a la formació de futurs directius del sector turístic.

És important destacar l'adaptació de la metodologia SEFED a la formació de futurs directius, ja que la majoria de grups de formació a Europa i la quasi totalitat dels espanyols que utilitzen aquesta metodologia l'apliquen a la formació de personal administratiu.

Aquesta adaptació és important, ja que condiciona les exigències a tenir en compte en la planificació d'una acció formativa d'aquestes característiques. Podríem enumerar les exigències següents:

- 5.2.1. Objectius del programa.
- 5.2.2. Aplicació de la metodologia SEFED a la formació de directius.
- 5.2.3. Perfil de l'equip docent.
- 5.2.4. Estructura de les matèries a impartir.
- 5.2.5. Perfil i nombre de participants.

Tot seguit veurem els aspectes més interessants dels punts anteriors.

5.2.1. OBJECTIUS DEL PROGRAMA "GESTIÓ INTEGRAL D'ESTABLIMENTS TURÍSTICS"

Els objectius que persegueix el programa són:

- Dotar els participants d'un coneixement generalista de les àrees d'un hotel.
- Formar futurs directius i comandaments intermedis d'establiments turístics.
- Pontenciar en els participants actituds de direcció, que permetin exercir-la des del domini i vivència de les habilitats de relació humana.
- Impulsar la creativitat, la iniciativa, la capacitat d'assumir riscos, etc, dels participants.

- Dotar els participants de coneixements profunds en les àrees a través de les quals s'incorporen en el mercat laboral (recepció, qualitat, administració, etc)
- Possibilitar l'autoconeixement dels participants, mitjançant l'anàlisi dels seus comportaments davant de situacions d'estrès i pressió, durant un període de set mesos de "quasiconvivència" laboral.
- Reduir o eliminar la distància entre els coneixements adquirits pels participants en la seva formació anterior i la seva aplicació a la pràctica real.
- Facilitar la seva incorporació en el mercat laboral incloent-hi la via de la creació d'empresa per iniciativa dels propis participants.

5.2.2. APLICACIÓ DE LA METODOLOGIA SEFED A LA FORMACIÓ DE DIRECTIUS

Potser arribem ara al punt clau d'aquest article. Quin és el fet fonamental per a l'èxit d'aquesta metodologia? La resposta és la següent:

"El participant ha d'arribar a oblidar que és en una acció formativa i creure's que està treballant en una empresa, sota una disciplina i un ambient laboral i professional en tots els sentits."

Com procurem aconseguir aquest fet fonamental? Tot seguit veurem alguns factors a tenir en compte.

Factors d'estructura

- Es tria i visita un establiment de la zona adequat a la gestió que s'ha de dur a terme quant a la seva dimensió i categoria
- Amb aquest establiment en ment, es reserven en exclusiva una sèrie d'instal·lacions del CdT que emulin i situin els participants en els punts neuràlgics de la gestió de l'hotel que acabem de veure (recepció i reserves, despatxos, sales de reunions, equips informàtics, etc.) i es comparteixen altres instal·lacions del centre (cuines, cambres fredes, bogaderia, restaurants) on altres grups formatius duen a terme les seves pràctiques, i a la vegada es converteixen en el personal de l'hotel que els participants dirigiran, mitjançant acords amb els formadors d'aquestes accions formatives. Amb tot això les instal·lacions del cen-

tre, actuant sinèrgicament, es converteixen en un hotel, l'hotel virtual que els participants del programa han de gestionar i dirigir.

- Un cop tenim l'escenari s'assignen els llocs de treball, tant en el sentit físic com en el sentit de la matèria formativa a desenvolupar, entre cadascun dels participants. Aquests hi romanen fins que hagin complert el nombre d'hores estipulades per a cada un dels llocs, i passaran tot seguit a un altre lloc. Així successivament fins que cobreixin totes les matèries formatives o llocs que les desenvolupin, en un total de 750 hores.
- Una central de simulació per a cadascun del països i una xarxa de grups de formació connectats telemàticament entre si fan la resta, tot recreant un món empresarial i institucional paral·lel al real, amb persones amb noms i cognoms a l'altre costat del telèfon, amb qui els participants podran i hauran de relacionar-se i treballar tal i com vostè o algú proper a vostè ho fa cada dia en la vida real, incloent-hi la utilització dels documents exigits, tant pels organismes públics com per les diferents àrees de l'establiment.
- Ara els participants ja es poden posar a treballar, a relacionar-se, a equivocar-se, a prendre decisions per a esmentar les errades, a reunir-se, a enfadar-se, a negociar, a exigir, a motivar, a liderar, a lluitar contra la competència, a reduir costos, a resoldre conflictes, a reconèixer les errades, etc.,ect.,etc., tal i com vostè ho viu o s'ho pot imaginar en una empresa real.

Ara bé, això no seria suficient sense aquests altres factors:

Factors de comportament

- Els formadors s'han d'oblidar en molts casos que ho són. És l'única manera de fer-ho oblidar també als participants, ja que en molts casos fan de socis-propietaris de l'establiment, i han de comportar-se segons aquest rol.
- Els formadors han d'acceptar i aprofitar algunes de les reaccions dels participants, en alguns dels casos problemàtiques, com una oportunitat d'aprenentatge per a aquests i per a la resta del grup.

- S'ha d'observar constantment el participant quan se surt o fa sortir la resta de la situació de simulació, per tal d'ajudar-lo a tornar al seu rol.
- S'ha de mantenir una atenció constant sobre els participants, a través d'un freqüent diàleg, moltes vegades individualitzat, ja que com en qualsevol convivència prolongada es produeixen situacions de tensió amb els altres assistents, moltes vegades produïdes per les exigències i pressions de la feina.

Amb tot això, la situació que propicia l'aparició de les variables pròpies d'una situació real de treball està servida. Aquestes variables podran ser reconegudes posteriorment pel participant en el dia a dia de la pràctica laboral real, i tractades amb l'aventatge d'haver-les viscudes anteriorment.

5.2.3. PERFIL DE L'EQUIP DOCENT

L'equip docent el formen generalment dos professionals. Un que és coneixedor de totes les àrees que componen el Front Office i un altre que és coneixedor del Back Office de l'establiment.

Si haguéssim de definir en poques paraules el perfil de l'equip docent podríem fer-ho amb la frase següent:

“Per a transmetre coneixements és imprescindible posseir-los, però per a transmetre a algú el sentiment d'una situació és imprescindible haver-la viscuda.”

Aquest és l'element fonamental del perfil de l'equip docent i factor crític de l'èxit del programa.

Un altre component crític d'aquest perfil és que el formador tracti de formar els participants en valors i no tan sols en coneixements, i que es converteixi en exemple d'allò que predica. Això, juntament amb una formació generalista, tot i que no exempta de certa profunditat en la seva àrea d'actuació, farà la resta.

5.2.4 ESTRUCTURA DE LES MATÈRIES A IMPARTIR

Pel fet que el programa GESTIÓ INTEGRAL D'ESTABLIMENTS TURÍSTICS és un programa adreçat a la formació de directius, el ventall d'àrees sobre les quals s'ha d'impartir la formació és molt ampli.

En la nostra experiència, i en funció del temps disponible, les matèries sobre les quals versa la formació del projecte s'han agru-

pat en dues grans àrees amb els seus corresponents departaments o funcions, dins de les quals es desenvolupen els diferents llocs de treball:

ÀREA DE FRONT OFFICE:

- Recepció
- Restauració
- Regidoria de pisos
- Servei tècnic

ÀREA DE BACK OFFICE

- Direcció
- Màrqueting
- Administració
- Compres
- Recursos humans
- Qualitat

5.2.5 PERFIL I NOMBRE DE PARTICIPANTS

Per al desenvolupament adequat de la metodologia SEFED és convenient limitar el nombre de participants a unes 15 persones. Això garanteix tant la dinàmica adequada del grup com el temps d'atenció necessari per a cadascun dels alumnes-treballadors per part dels formadors.

De la mateixa manera és important la selecció dels participants per a garantir un total aprofitament del programa per part de tots. El perfil òptim de l'assistent seria el següent:

- Que estigui molt il·lusionat i motivat
- Que li agradi el repte de conduir o dirigir persones
- Que tingui disponibilitat i es pugui comprometre a seguir el programa en tota la seva durada.
- Que tingui coneixements d'idiomes.
- Que posseïxi una formació bàsica en la gestió d'una empresa o en alguna de les seves àrees.
- Que tingui una titulació universitària mitjana o superior.

5.3. RESULTATS OBTINGUTS FINS ARA

Encara que el programa de postgrau de "GESTIÓ INTEGRAL D'ESTABLIMENTS TURÍSTICS" de l'Agència Valenciana del Turisme fa cinc anys que va començar el seu trajecte sense una referència comparativa quant a una metodologia similar, des del primer moment ha donat els fruits que s'esperaven, i a fet possible que el mercat turístic de la nostra comunitat estigui rebent un conjunt de professionals extraordinàriament preparats en àrees on fins ara hi havia una mancança molt important, amb nous fonaments i valors que permeten equilibrar els factors qualitius de la gestió davant dels més tradicionals o quantitius.

De totes maneres, i des del seu inici, el programa ha anat adaptant i incorporant tots els elements que la seva pròpia posada en pràctica ha anat evidenciant com a necessaris, per a permetre que es beneficiï al màxim d'una metodologia formativa que, actualment, és la que més s'acosta a la realitat empresarial.

6. El centre educatiu crea una empresa simulada que compra i ven en un mercat d'empreses simulades

M. ANTONIETA TEIXIDÓ

En aquests moments d'implantació del nou sistema educatiu ja comença a resultar prou coneguda la formació en centres de treball, "les pràctiques a les empreses", que incorpora, amb caràcter obligatori, la nova formació professional en els cicles formatius tant de grau mitjà com de grau superior.

Aquesta formació fora de l'escola facilita a l'alumnat una millora de la seva qualificació i la seva inserció laboral, però també des de la formació lectiva, en el mateix centre educatiu, es pot apropar l'alumnat al món de l'empresa. La possibilitat d'apropar l'alumnat a l'àmbit de gestió empresarial representa una necessitat des de l'especificitat dels ensenyaments de les famílies professionals d'administració i comerç i màrqueting, però a la vegada esdevé un repte per la intangibilitat i l'abstracció que implica treballar amb la informació i els processos com a matèria primera del sistema d'informació que representa una empresa tant en l'àrea administrativa com comercial.

L'estratègia metodològica amb què s'organitzi l'ensenyament és la facilitadora d'aquesta possibilitat d'apropar els nois/noies a l'escola, a la vegada que qualsevol plantejament que es proposi acostar la

formació professional a la realitat empresarial del sector corresponent a l'ensenyament resultarà ben rebut per l'alumnat, el motivarà, i per l'empresariat, que rebrà treballadors més qualificats i autònoms. També puc afirmar que tot el que contribueixi a un alumnat motivat per a aprendre fa rendibles tots els esforços esmerçats en el procés d'ensenyament, tant per part del professorat com del centre. Per tant, qualsevol proposta encaminada a aquesta finalitat resultarà satisfactòria per a tots els "clients" del sistema educatiu.

En les pàgines següents mostrarem com, des de l'àmbit docent i en el mateix centre educatiu, és possible apropar l'alumnat a la realitat de la gestió administrativa i comercial, i acompanya aquesta proposta l'experiència d'innovació que es porta a terme en instituts d'ensenyament secundari (IES) de la Generalitat de Catalunya, experiència que es coordina des de la Direcció General d'Ordenació Educativa del Departament d'Ensenyament.

LA METODOLOGIA DE SIMULACIÓ COM A BASE DE LA PROPOSTA

En la formació professional inicial que representa la FP reglada, cicles formatius, i especialment en la modalitat presencial, les metodologies passen a tenir un paper principal, gairebé més que els continguts, els quals esdevenen obsolets a curt termini, i l'estratègia metodològica ha de facilitar estratègies d'aprenentatge per a l'alumnat d'avui i treballador de demà. Però en una societat que s'endevina amb unes característiques de mobilitat laboral i en què la inserció laboral serà un aspecte periòdic que haurà de contemplar el professional del futur, l'estratègia metodològica formativa també ha de facilitar que l'alumnat adquireixi estratègies d'aprenentatge per a la seva inserció laboral i formació continuada durant tota la seva vida professional.

Si també ens plantejem desenvolupar aquelles capacitats que faran un treballador amb iniciativa, capacitat de resoldre problemes, amb un grau d'autonomia i amb la responsabilitat i organització que requereix el seu nivell tècnic administratiu o comercial, resulta evident que un escenari no és suficient i que l'objectiu és més ambiciós que apropar l'alumnat a la realitat empresarial de l'àmbit de gestió d'una empresa. Cal tenir present que desenvolupar aquestes capacitats també forma part dels nous títols de la nova formació professional, títols que –en el cas de Catalunya– les incorporen de manera explícita amb el nom de capacitats clau, contextualitzades segons les competències del perfil professional.

Són les estratègies el determinant de la potència de l'aprenentatge de l'alumnat, segons el nivell de l'estratègia emprada serà el nivell de

la qualitat de l'aprenentatge. Són les diferents metodologies les que faciliten que l'alumnat aprengui estratègies. Ens centrarem en la metodologia de simulació per tal d'apropar l'alumnat a l'empresa. En general, la metodologia de simulació parteix d'escenificar una realitat en la qual els agents participants han d'assumir determinats rols i seguir unes normes.

En les activitats industrials resulta relativament fàcil "escenificar" una realitat empresarial des de les pròpies aules del centre educatiu. Per exemple, resulta molt fàcil escenificar un taller amb l'equipament adient, i organitzar el procés educatiu com si es tractés d'un taller real. Però, seguint amb l'exemple, resulta impossible detectar avaries d'un vehicle sense haver "tocat" vehicles, i encara resulta més difícil treballar simulant la realitat de l'empresa des de l'àmbit de la gestió empresarial, tant l'administrativa com la comercial, àmbit on cal un mercat per a introduir el joc de simular la dinàmica de la realitat empresarial. El mateix problema de la intangibilitat de la gestió en processos administratius o comercials, amb la conseqüent abstracció que comporta en l'àmbit docent, ha fet cercar estratègies de simulació d'oficines i departaments comercials d'empreses a l'aula del centre, però això no resulta suficient: l'escenari ajuda, però només és un element de l'estratègia educativa, el repte està a mantenir el sistema d'informació de l'empresa.

En l'àmbit específic de la gestió administrativa i comercial d'una empresa resulta difícil crear un entorn educatiu que simuli aquest àmbit de l'empresa, perquè cal que integri tota la informació dels diferents àmbits, és a dir, cal dissenyar "teòricament" un sistema d'informació per a la presa de decisions empresarials. Aquest sistema d'informació "inventat" ha de subministrar una informació que ha de ser coherent i actual, i ha de respectar una normativa fiscal, laboral, etc., que canvia de manera constant. Però el que resulta més difícil és mantenir l'empresa amb vida pròpia, el dia a dia de la gestió empresarial. En aquest àmbit és necessari el servei de la Fundació Inform, com a central de simulació que presta determinats serveis a les empreses simulades i que intervé en el mercat segons les necessitats educatives que determina el professorat-gerent de l'empresa.

Ens situarem en una estratègia global de cicle formatiu que té associada una empresa simulada. L'empresa s'ha creat per tal de desenvolupar una activitat empresarial en un mercat europeu d'empreses simulades. L'empresa té oficina en el centre educatiu (l'aula de simulació d'empresa) on disposa dels equipaments de comunicació externa (telèfon, fax, mòdem...) i d'un horari d'atenció directa a la resta d'empreses del mercat. En aquesta empresa els treballadors són l'alumnat del cicle que treballa en diferents llocs dels departaments de l'empresa (comercial, comptabilitat, recepció...) segons l'estructura

creada, i que té assignades unes funcions i responsabilitats segons el cicle formatiu de què es tracta. També el professorat juga un rol de treballador (gerent, cap de departament, assessor extern...) segons l'estratègia dissenyada per l'equip de professorat. Tots plegats segueixen un procediment de treball marcat pel Programa Sefed (Simulació d'empreses amb finalitats educatives), programa de la Fundació Inform que permet accedir a la xarxa d'empreses simulades europees Europen. Aquesta xarxa d'empreses facilita la vida al mercat: l'empresa simulada creada en un centre surt de les seves parets i té vida pròpia, element cabdal i diferenciador de la metodologia de simulació aplicada en un projecte empresarial tancat en un centre.

La creació de l'empresa simulada resulta d'una anàlisi de l'entorn del centre educatiu, és a dir, l'activitat empresarial no tan sols ha de tenir futur en el mercat d'empreses existent i ha de comercialitzar un producte o servei que pugui donar un bon "joc" en l'àmbit educatiu, sinó que també ha d'acostar l'alumnat del centre al seu entorn empresarial. Amb aquest plantejament resulta molt efectiu que l'empresa simulada tingui una empresa real que li doni el seu suport: li faciliti informació real del sector, catàlegs i també la seva història i saber fer. Tenim una situació òptima en què també l'empresa s'apropa a l'escola i té un accés directe a un alumnat en pràctiques i treballadors que coneixeran millor la seva activitat empresarial. L'alumnat treballa a l'empresa simulada amb documentació gairebé real, fet que, per ell mateix, ja li facilita arribar en una empresa i reconèixer el circuit de la documentació i incorporar-se al mètode de treball que se li proposa.

Igual que les empreses reals, l'empresa simulada necessita un temps per a posicionar-se en el mercat d'empreses simulades i ser coneguda per la resta de centres-empreses. Però en l'àmbit educatiu l'objectiu no és el benefici empresarial sinó la formació, aspecte que justifica la intervenció en el mercat de la central de simulació proporcionant clients i proveïdors ficticis que realitzen compres i vendes segons la programació demanada pel professorat, programació que permet ajustar el moviment comercial de l'empresa, generar activitat administrativa i un compte de resultats que faci viable l'empresa i possibiliti també tota la gestió fiscal, per exemple.

A més d'aquesta intervenció en el mercat la central també presta altres serveis més específics, com per exemple tota la gestió duanera per a les activitats de comerç exterior, o fa de banc, integrant tots els cobraments i pagaments i facilitant finançament, o rendibilitat a inversions financeres, a les empreses de la xarxa.

Institucions com Hisenda, l'ajuntament o la Seguretat Social també les representa la central de simulació, i fa les funcions de recepció d'impostos o de cursar les altes i baixes dels treballadors (alumnat) de les empreses de la xarxa. A cada país europeu hi ha una central de si-

mulació que concreta la legislació fiscal, mercantil i laboral específica de cada país.

Aquest engranatge de mercat d'empreses (centres educatius) i central de simulació permet que les empreses tinguin una vida continuada i una activitat comercial amb un dinamisme propi, segons el calendari lectiu del curs, cicle o centre, i aporta una flexibilitat d'organització que ja resulta prou complexa per les moltes variables que intervenen en una proposta educativa.

El paper de les metodologies en l'ensenyament i, més concretament, en la formació professional

Considero oportú, en aquest marc, justificar la necessitat de l'aplicació de metodologies en la docència a partir de l'anàlisi de les necessitats formatives de la societat futura que, al ritme que avança, ja són les necessitats actuals.

En una societat de la informació on l'acceleració tecnològica provoca contínuament noves necessitats formatives i nous llocs de treball, la formació contínua dels treballadors esdevé un repte que cal conquerir des del mateix sistema educatiu, de tal manera que hem de cercar la prestació d'un servei educatiu que doni resposta a aquestes necessitats. La prestació d'aquest servei educatiu no ha de dissenyar-se en funció de donar una resposta formativa en continguts, perquè ja sabem que aviat seran obsolets, sinó que ha de respondre a dos aspectes bàsics:

a) **L'anàlisi de la tipologia d'alumnat** a qui va adreçada la formació i les seves necessitats formatives, partint dels seus interessos, motivacions i aptituds. Aquesta anàlisi **possibilitarà una prestació del servei educatiu personalitzat**, servei educatiu que ajudarà l'alumnat a trobar també la seva identitat personal, aspecte que no ha d'oblidar-se tampoc des d'una vessant professionalitzadora.

b) **La modalitat de formació** adient a la situació i necessitats de l'alumnat, modalitat que **determinarà l'estratègia metodològica** que haurà d'aplicar el docent, segons el paper que faci en funció de la modalitat formativa, presencial o a distància, curs o seminari, conferència o debat, etc.

En el llindar del segle XXI podem afirmar que cal redefinir les formes d'ensenyar i aprendre, perquè l'impacte de les noves tecnologies, en especial la telemàtica i els multimèdia, tenen –i tindran– una forta repercussió sobre l'ensenyament en tots els seus nivells i en totes les seves modalitats, i encara més en la formació professional, que es con-

sidera com a terminal i que prepara l'alumnat per a la vida activa.

Segons l'estudi "Els objectius de l'ensenyament en les primeres dècades del segle XXI", elaborat pel grup de treball núm. 8 de les jornades "Catalunya demà", grup presidit pel Sr. Enric Argullol, es proposa que, en aquest panorama, l'ensenyament ha d'avançar en tres direccions complementàries:

1. La modificació dels mètodes d'ensenyament i aprenentatge. Caldrà ensenyar a aprendre i aprendre a ensenyar d'una altra manera.

2. La col·laboració entre alumnes i estudiants de diferents centres escolars i, per tant, de diferents contextos, i àdhuc de països diferents i amb llengües diferents.

3. La generalització de l'ensenyament a distància en tots els nivells de l'ensenyament, però especialment en l'àmbit de la formació d'adults, universitària, especialitzada i permanent.

Aquestes tres direccions defineixen un panorama que obliga a avançar en noves formes d'organitzar l'ensenyament. Ara bé, la redefinició de les formes d'ensenyar i aprendre s'esdevé en un moment en què l'obsolescència dels coneixements, d'una banda, i l'incertesa del lloc de treball que s'ha d'ocupar, de l'altra, són més intenses que mai.

En aquest context, el sistema d'ensenyament en el seu conjunt ha d'insistir molt, tant o més que en els continguts:

- En la metodologia i en el procés educatiu perquè, al cap i a la fi, és allò que possibilita continuar aprenent durant tota la vida.
- En el clima de la institució, perquè aquest és intrínsecament educatiu.
- En la flexibilitat organitzativa, per tal de fer possible que les institucions d'ensenyament restin amatents als canvis tecnològics i els incorporin amb facilitat.

4. El paper del docent com a organitzador dels processos i referents constants.

Considero que queda justificada, de manera suficient, la importància que se li atorga en les metodologies dels ensenyaments del proper segle.

En el cas de la FP reglada, probablement, més que experimentant la metodologia de simulació d'empreses, ens trobem assajant una manera de fer en uns ensenyaments d'empresa; manera de fer que ens apropa a un model d'aprenentatge per al segle XXI, en què la tecnologia de la informació facilitarà i exigirà uns ensenyaments en els

quals la tecnologia educativa tindrà com a protagonista l'alumnat i com a eix organitzador del procés d'ensenyament-aprenentatge la metodologia.

El docent haurà d'emprar la metodologia no tan sols com a recurs didàctic, sinó com un recurs estratègic per a desenvolupar unes capacitats transversals (iniciativa, responsabilitat a la feina, etc.) que representen per a l'alumnat el valor estable i la base de la seva formació, en una societat del coneixement en què els avenços tecnològics i un entorn canviant semblen la característica que definirà el nostre futur més immediat, futur que hem d'emprendre amb optimisme perquè ja hem començat a caminar pel camí (metodologia), només cal ara avançar per a optimitzar la manera d'ordenar l'activitat per a fer aquest camí (és a dir, el mètode) segons el destí en què ens dirigim (la tipologia d'ensenyament).

Aquest plantejament de la docència basat en la utilització de les metodologies com a recurs didàctic només es justifica per l'efectivitat de la metodologia respecte als ensenyaments de què es tracta, efectivitat que vindrà donada per l'eficiència en l'aplicació d'uns recursos educatius vers la consecució de l'objectiu que ens orienta: la millora de la qualitat de l'ensenyament impartit i la satisfacció dels diferents agents implicats de manera més directa en el procés educatiu: l'alumnat i el professorat, i l'empresariat en la FP, que també s'hi ha d'implicar.

També l'estudi esmentat abans dóna diverses orientacions sobre l'organització de la formació professional, i proposa iniciatives que Catalunya hauria de potenciar, una d'elles diu:

"4. Una altra alternativa, provada també amb èxit en alguns sectors, consisteix a crear empreses-escoles que produeixin o bé prestin serveis reals, però amb la finalitat última de formar professionals."

Com a resposta, i amb la finalitat última i primera de formar professionals, en els centres educatius hem creat empreses simulades que presten serveis ficticis o comercialitzen productes de manera simulada com si tot plegat fos real.

L'experiència del que s'ha iniciat en aquest camp des del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya

La implantació de la nova formació professional representa una oportunitat per a l'aplicació i experimentació de les metodologies, a la vegada que és un requisit per a l'adquisició de les competències que contemplem els nous cicles.

Des de la Unitat de Formació Professional del Servei d'Ordenació Curricular de la Direcció General d'Ordenació Educativa del Depar-

tament d'Ensenyament es va considerar necessari afrontar aquest repte perquè en l'aplicació de les metodologies en el procés d'ensenyament-aprenentatge dels nous cicles permet assegurar el canvi qualitatiu de l'ensenyament en la formació professional.

La metodologia de la simulació és una de les més recomanades per tal de facilitar l'aprenentatge de l'alumnat en l'àmbit empresarial, tant d'administració com de comerç o qualsevol activitat industrial, i facilita diagnosticar i assolir les capacitats clau d'autonomia, organització del treball, responsabilitat a la feina, etc. Si bé aquesta metodologia no ha de ser l'única que s'ha d'aplicar, resulta imprescindible per a situar l'alumnat d'un cicle formatiu en un entorn global de simulació que l'obligui a actuar com un treballador d'una empresa qualsevol.

L'experiència d'INFORM en l'aplicació de la metodologia de simulació segons el mètode del seu Programa SEFED, en la formació professional ocupacional permetia partir del seu bagatge i experiència, però calia analitzar la seva aplicació en la formació professional reglada, especialment en els cicles de grau superior, per tal d'assessorar el professorat i donar pautes per a aplicar-la en els cicles. Al mateix temps, caldrà concretar els serveis de la central INFORM necessaris per a un veritable aprofitament en la seva aplicació en un cicle formatiu, i més encara si és de grau superior.

Sota aquesta proposta es va dissenyar un projecte d'innovació que ho concretava en dos objectius a aconseguir:

1. Experimentar la metodologia de simulació SEFED en la formació professional reglada, en les famílies de comerç i administració, i aportar orientacions i concretar recursos per al professorat (espais, horaris, materials curriculars, etc.) que permetin generalitzar la seva aplicació eficient en diferents centres educatius per tal de facilitar al professorat la seva aplicació.
2. Avaluar el propi procés d'experimentació i la metodologia de simulació en els crèdits dels cicles, com també la seva relació en la consecució de les capacitats clau, analitzar el desenvolupament del procés i els resultats, i seleccionar les capacitats clau que cal treballar amb aquesta metodologia, per tal de concretar propostes d'aplicació eficaces.

Durant els mesos d'abril, maig, juny i juliol de 1997 es van dissenyar les primeres empreses simulades dels diferents instituts implicats, i es va fer una concreció de la metodologia de simulació del programa SEFED aplicada ara a la FP reglada. Les empreses entren en el mercat d'empreses simulades Europeen en iniciar-se el curs 1997-98.

Aquest projecte global s'aplica en diferents contextos d'IES de titularitat del Departament d'Ensenyament, centres educatius que són determinants per a la concreció de l'organització de l'actuació docent que permetrà la posada en marxa de tots els elements que integra (professorat, aules, horaris, recursos, etc.). També hi ha una diversitat d'activitats empresarials, de cicles i grups en els quals s'aplica la metodologia, diversitat de nombre de professorat i nombre d'alumnat, de tal manera que el projecte global té com a aspectes comuns els següents:

- a) La metodologia de simulació SEFED aplicada als ensenyaments d'empresa.
- b) Una aula de simulació a cada centre.
- c) Les capacitats clau com a element comú de tots els cicles, contextualitzades en un perfil professional.
- d) L'avaluació, i més en concret l'avaluació de les capacitats clau.

En aquest procés és imprescindible la implicació i el treball dels diferents professors i professores que porten a terme l'experiència a l'aula, com també la col·laboració del professorat responsable de la coordinació del projecte global a cada centre o empresa. El professorat ha de coordinar l'activitat empresarial de l'empresa simulada amb la fita de portar l'alumnat a assumir les capacitats marcades per un currículum que atén a un perfil professional, i té també l'encàrrec afegit d'integrar la informació (recollida segons una documentació concreta) que permeti una anàlisi per a extreure les conclusions necessàries per a satisfer els objectius que emmarquen aquest projecte global.

Prenent com a base de treball l'aula de simulació i el treball que s'hi desenvolupi com a expressió observable de l'aplicació de la metodologia de simulació, i com a objecte d'avaluació les capacitats clau, es fa una primera proposta de treball al professorat. Però el volum de feina que representa la incorporació i la integració de l'empresa simulada a les programacions dels cicles (en moments en què aquests també resulten nous), juntament amb la valoració de la necessitat que el professorat conegui tot el procés global d'aplicació de la metodologia de simulació (des de la creació de l'empresa fins al tancament de l'exercici econòmic o curs), abans de passar a un altre àmbit de treball fan considerar la necessitat de seqüenciar els objectius en diferents cursos:

Curs 1997-98. Prioritzar l'objectiu 1, la incorporació de l'empresa simulada als cicles formatius, és a dir, l'experimentació de la metodologia i lliurar propostes d'adaptació.

Aquest curs quatre IES van participar en el projecte i les seves empreses simulades van assistir al Saló de l'Ensenyament 1998. Van compartir un estand a la Mostra oberta de cicles formatius per a fer la

presentació dels perfils professionals de les famílies d'administració i comerç i màrqueting.

Curs 1998-99. Experimentació de la metodologia i les adaptacions que es considerin necessàries. Fer un seguiment periòdic dels centres i empreses, seguiment dirigit cap a la consecució de l'objectiu 2.

També durant aquest curs es considera necessari integrar en el projecte tots els IES de titularitat del Departament d'Ensenyament que han sol·licitat participar en el projecte. Durant aquest segon curs hi ha vuit centres implicats que estan experimentant l'organització curricular i el seu sistema d'avaluació, sistema dissenyat per a l'avaluació d'un alumne o una alumna d'un cicle on s'aplica la metodologia de simulació.

Activitat comercial dels IES

<i>IES</i>	<i>Activitat comercial</i>	<i>Empreses</i>
IES Baix Camp (Reus)	Venda de cons de gelat	2
	Venda de productes i serveis de neteja	
IES Escola del Treball (Lleida)	Venda de productes naturals	2
	Venda de productes de papereria i impremta	
IES Montilivi (Girona)	Venda de ceràmica de Quart i plantes ornamentals	1
IES del Vallés (Sabadell)	Material i serveis relacionats amb la informàtica	1
IES Bosc de la Coma (Olot)	Venda al major de material d'oficina	6
	Venda al major de mobiliari d'oficina	
	Venda de roba d'uniformes laborals	
	Venda d'eines d'embalatge	
	Venda de dolços d'artesanaria	
	Venda de regals d'empresa	
IES de Vic (Vic)	Venda de productes i serveis de neteja	1
IES Eduard Fontseré (L'Hospitalet de Llobregat)	Envasos de cartró	1
IES Daniel Blanxart (Olesa de Montserrat)	Productes i serveis de seguretat	1

Als quatre primers centres se'ls demana que participin en el projecte experimental l'any 1997, la resta ho sol·liciten per al 1998. A més, l'IES Bosc de la Coma i l'IES de Vic ja estaven aplicant la metodologia de simulació segons el programa SEFED.

Malgrat que encara s'estigui experimentant, es considera oportu-

na la difusió de les experiències que presentin models vàlids d'aplicació de la metodologia en la FP reglada. Són adaptacions de la metodologia aplicada a diversos cicles i centres que el professorat ha experimentat sota una proposta curricular que respecti el currículum, normatiu en la FP reglada. Els centres i empreses presenten el seu document de l'experiència segons l'estructura comuna proposada, amb l'objectiu de facilitar la lectura de les diferents experiències als mateixos implicats i a qualsevol persona interessada. Però, a més, aporta un treball propi (en forma d'annex o integrat en el document) de l'equip docent en instruments d'avaluació, agendes d'aula o altres treballs que representen una riquesa afegida al projecte d'innovació, resultat sinèrgic de compartir un mateix projecte diferents centres i professorat.

Curs 1999-2000. Fase de consolidació de l'aplicació de la metodologia en els centres. El professorat ara ja coneix la metodologia segons el programa SEFED i ha aplicat una proposta pròpia d'avaluació en aquest nou context. El treball d'aquest curs anirà dirigit a millorar-la, a la vegada que consolidarà la innovació.

VALORACIÓ DE L'EXPERIÈNCIA

Encara que el projecte estigui inacabat, resulta adient aportar la valoració feta per tots els IES participants en la darrera reunió del juny de 1999, i valorar l'aplicació de la metodologia. Així, tots els centres van valorar, de manera unànime, la metodologia de simulació d'empreses segons el programa SEFED, com una metodologia que motiva l'alumnat en el procés d'aprenentatge, a la vegada que facilita el desenvolupament d'estratègies potenciadores de les capacitats clau.

Els centres també estan convençuts que la motivació, i la consegüent implicació de l'alumnat en el procés d'aprenentatge, és la base de la millora de qualitat que atorga l'aplicació de la metodologia a la nova FP.

La metodologia de simulació indueix d'una manera "natural" a simular des de la presentació d'una sol·licitud de treball a l'entrevista de personal per a una empresa concreta. Empresa que "viurà" l'alumnat i en la qual la rotació pels diferents llocs de treball podrà fer-lo decidir quin és el més adient per a ell (dins d'un perfil professional) i on li agradaria treballar segons les seves capacitats, motivacions i interessos. Aquest aspecte és imprescindible quan encara no es coneix la realitat del món laboral, i és un aspecte molt positiu perquè afavoreix el desenvolupament personal de l'alumnat per a autoafirmar-se en un àmbit: el professional. Ara l'alumnat pot saber què li agradaria fer i on li agradaria treballar amb més precisió. En una enquesta de final

de curs respon sobre la seva percepció de com la metodologia li facilita la seva inserció laboral o el canvi de feina:

L'alumnat, també de manera unànime i en grau molt alt, percep que la seva feina a l'empresa simulada li facilita la inserció a l'empresa real, tant per a cursar el crèdit de formació en centres de treball, com per a inserir-se en el món laboral, objectiu final de la FP.

Des de la curta experiència dels centres que fa més temps que apliquen la metodologia, aquests ja han constatat que l'empresari ha notat el canvi del "nou" alumne que ara li presenta el centre: arriba un treballador que se sent més còmode amb la documentació de l'empresa real (perquè la relaciona amb la documentació treballada a l'empresa simulada) i més segur en la feina d'administratiu o comercial, que reconeix. Actua de manera més autònoma en les funcions que se li encomanen a les pràctiques, i desenvolupa en aquesta formació una tasca més satisfactòria per a les dues parts, empresariat i alumnat.

Encara que no hi ha dades de la inserció laboral d'aquest alumnat, però, sí que es pot afirmar que els centres que fa més temps que apliquen aquesta metodologia han començat a notar un augment de l'alumnat en aquells ensenyaments en què s'aplica, indicador que també ens permet fer una valoració positiva i externa del treball dut a terme.

Des de la coordinació del projecte global puc afirmar que, si bé resulta una decisió complexa l'aplicació de la metodologia de simulació de manera global en un cicle formatiu, he pogut constatar la fermesa del professorat i centres per la nova manera de fer: també l'empresa simulada en el centre ha aportat una innovació. Apropar l'alumnat a l'empresa però en el propi centre és positiu per a tots els agents participants en el procés d'ensenyament-aprenentatge, i en resulta un servei educatiu de més qualitat.

També com a coordinadora del projecte global, espero que la lectura d'aquest article presenti un exemple de com impartir la docència en un cicle formatiu sota l'estratègia global de la metodologia de simulació d'empreses. Aquesta estratègia global també requereix que l'empresa (o empreses) s'apropi a l'escola i faciliti la seva realitat del dia a dia, i aquest suport és molt valuós.

7. A l'IES Baix Camp hem creat dues empreses simulades: CRIC.CRAC, S.A.S i TOT NET, S.AS.

MONTSERRAT BALSELLS I LOURDES PIQUÉ

INTRODUCCIÓ

La decisió de la creació de la primera empresa simulada per al nostre alumnat i centre va ser conseqüència de valorar el seu significat i possibilitats, i què ens aportava com a nou recurs educatiu. Un recurs que permetia una millora de la qualitat de l'ensenyament en aplicar la metodologia de simulació, que ens obligava a crear un escenari laboral i repensar tota l'organització escolar que ja teníem dels cicles on s'havia d'aplicar. A la vegada, representava per al nostre centre una diferenciació respecte dels altres que impartien els cicles i no aplicaven la metodologia de simulació.

Éns va semblar que havíem d'integrar-nos en la proposta d'experimentació que se'ns proposava per dos motius bàsics: per continuïtat en la línia de participació que ja portava el centre en l'aplicació i avenç del nou sistema educatiu i la coherència amb la història del nostre centre, perquè sempre ha optat per uns ensenyaments professionals totalment integrats en el món empresarial, tal com demostra

l'existència d'una cooperativa de material escolar o la participació en el naixement de la Fundació Professional.

Del procés dut a terme i la valoració que en fem considerem que només ens cal parlar dels resultats: avui ja tenim dues empreses simulades diferenciades segons les dues famílies, la d'administració i la de comerç i màrqueting. L'anàlisi realitzada des de la vessant educativa i curricular per a aquests cicles l'hem anada aplicant i integrant a la resta de cicles, i durant el curs actual 1999-2000 anem integrant altres cicles a les empreses simulades; també aquest curs tindrem un grup d'alumnes italians treballant a l'empresa simulada en el decurs d'un intercanvi d'un programa Leonardo; i un resultat molt important com a resposta a l'objectiu final de la formació professional: el nostre alumnat i empresariat està més satisfet, l'alumnat se sent més segur quan arriba a l'empresa (quan va a fer les pràctiques) i l'empresariat es troba amb un personal més autònom i coneixedor de la dinàmica laboral en una oficina administrativa o un àmbit comercial, segons la competència professional del cicle que ha cursat l'alumnat.

EL NOSTRE CENTRE

Aquí a Reus es creà, l'any 1919, l'Escola municipal d'aprenents de comerç sota la direcció de l'ajuntament de la ciutat, però va tenir poca importància i va ser tancada finalment el novembre de 1928, segurament perquè estava a punt de néixer la que es conegué durant molt temps amb el nom d'Escola del Treball. Era l'època de la dictadura de Primo de Rivera, que havia estat Capità General de Catalunya. En proclamar-se la dictadura de Primo de Rivera, l'Escola del Treball fou clausurada sota la sospita que era un centre catalanista.

En el curs inaugural de 1930-31, el centre tenia 290 alumnes; aquesta quantitat anà creixent fins al curs 1936-37, en què s'hi matricularen 1.375 estudiants.

L'augment d'assistents a l'escola i la necessitat d'ampliar l'oferta formativa amb l'ofici de ceramista i de fonedor va ser prou important com perquè l'Ajuntament de Reus comprés una fàbrica (Tarrats), i així es va anar fent gran com a centre d'ensenyament.

Durant els anys 50, a l'Escola del Treball, només s'hi feien ensenyaments nocturns; penseu que gairebé tots els alumnes treballaven, és a dir, eren aprenents d'ofici i anaven a l'Escola en acabar la feina i amb l'interès de saber el perquè i el com d'alguna experiència que havien tingut al taller on treballaven.

L'any 1955, la Direcció General de Formació Professional del Ministerio de Educació i Ciencia reestructura i unifica els plans d'estu-

di (currículums), i la nostra Escola del Treball passa a anomenar-se Escola de Mestratge Industrial. Però aquest no serà encara el nom definitiu. Més tard, quan s'aprova la Llei general d'educació, l'any 1970, l'Escola és anomenada Centre Nacional de Formació Professional de primer i segon grau, i una mica més tard se li canvia el nom per Institut Politècnic de Formació Professional –més tard li posarien l'afegit de Baix Camp, però l'any 1996, amb la nova reforma dels ensenyaments passa a ser l'IES Baix Camp.

Tanmateix, el nostre centre no tan sols anava canviant de nom sinó que creixia en nombre d'alumnes, d'estudis i en importància per a la ciutat de Reus; l'actual Facultat de Medicina, per exemple, després d'improbiosos treballs, obrí per primer cop les seves oficines en aquest centre, i les primeres classes que s'hi impartiren foren en unes aules que es van condicionar a l'edifici antic. Així, també podem dir que el nostre centre va participar activament en el naixement d'un Reus universitari tant de temps desitjat. Era l'octubre de 1980.

Però no es va quedar aquí en la seva col·laboració amb el moviment cultural a Reus, l'Escola d'Horticultura Ornamental també va néixer al redós del nostre centre com a secció delegada, i va ser tan gran l'interès que va despertar la idea en els diferents estaments de la població que va culminar en la creació del Patronat de l'Escola d'Horticultura de Reus, i es va convertir en la primera escola d'aquest tipus que existia a l'Estat espanyol. L'Escola d'Horticultura obrí les seves portes el dia 2 de novembre de 1982 amb 33 alumnes inscrits.

L'any 1987 es creà, en el mateix centre, la Cooperativa Estudiantil, per a donar serveis als alumnes del centre (venda de llibres i material escolar).

L'any 1995 va néixer la Fundació Professional, que té la seu a les instal·lacions de l'IES Baix Camp. El Patronat, que és el seu òrgan rector, està integrat per un president, que ho és a la vegada de la Cambra de Comerç de Reus; pels directors de l'IES Baix Camp, l'IES Domènech i Montaner i l'Escola d'Horticultura Ornamental, que són els vicepresidents; per un secretari, que ho és a la vegada de la Cambra de Comerç de Reus; una sotsecretària executiva i representants d'altres fundacions de la ciutat. Té com a finalitat fonamental promoure les pràctiques dels alumnes dels tres centres esmentats a les empreses.

Les pràctiques que duen a terme els alumnes a les empreses no estan remunerades, per aquest motiu les empreses que els tenen fan una aportació mensual per cada alumne, i l'empresa s'ho pot desgravar, atès que fa una aportació a una entitat sense afany de lucre.

Aquest finançament té dues destinacions bàsiques: l'alumne en concret percep el 60 % del que l'empresa aporta, i el 40 % restant es

destina a la totalitat d'alumnat que fa pràctiques, a través de beques col·lectives de formació, ajuts per a sortides pedagògiques i formatives, per a projectes concrets dels departaments dels centres, etc.

També els alumnes de primer curs de batxillerat LOGSE en totes les modalitats que s'imparteixen en el centre i els alumnes dels cicles formatius, tant de grau mitjà com de grau superior, realitzen convenis de pràctiques en alternança amb empreses d'activitats adients als estudis que cursen.

El 1997, l'Àrea d'Ensenyaments Tecnicoprofessionals del Servei d'Ordenació Curricular, de la Direcció General d'Ordenació Educativa del Departament d'Ensenyament, ens va fer la proposta d'aplicar la metodologia de simulació d'empreses del programa SEFED, perquè érem un dels centres amb un avançament de la reforma i amb una varietat de famílies i cicles adients per a crear una empresa: les famílies d'administració, comerç i màrqueting i informàtica.

Per als cicles formatius que s'imparteixen en el centre es va considerar molt adequada l'experimentació de la metodologia, a més de ser un centre que ja havia experimentat els mòduls professionals i per tant tenia un bagatge en el fet d'experimentar.

Com a centre, amb el suport de l'equip directiu, ens va semblar que havíem d'aprofitar l'oportunitat d'aplicar una metodologia que ja sabíem que, en la FP ocupacional, resultava molt motivadora per a l'alumnat.

LA DECISIÓ DE QUINA EMPRESA CREAM

Quan l'any 1997 l'equip de professorat implicat vàrem decidir l'empresa a triar teníem com a punt de partida, i criteri seleccionador, a més de les orientacions donades des de la central de simulació INFORM i la situació del mercat d'empreses simulades, l'activitat empresarial que ens facilités les activitats didàctiques adients als cicles que impartíem, però era determinant disposar d'una empresa real que ens donés suport: informació del producte, mercat, organització de la producció, logística i comercialització, com també de l'organització de la gestió de l'empresa.

L'empresa BIG DRUM, de Reus, va respondre oberta a una cooperació total: ens preparà unes jornades a tot el professorat implicat en l'experiència durant el juliol de 1997. Ens va permetre conèixer tota l'organització de l'empresa i els seus mercats, a la vegada que el seu producte, els cons de gelat. Aquestes jornades ens permetien dissenyar la nostra empresa, des de la producció (amb el càlcul de costos de producte, però de pocs productes, element necessari per al treball docent planificat), a la logística de l'emmagatzematge i la distribució

(que ens facilitava integrar els dos cicles d'administració i finances i gestió comercial i màrqueting) i en l'àrea comercial i financera hi podien intervenir també els dos cicles.

Fins avui, cada curs es fan dues visites a l'empresa amb l'alumnat: una per al procés productiu, visita que facilita a l'alumnat el càlcul de costos del producte, i la segona se centra en l'estructura de l'empresa i els mercats del producte, cosa que facilita a l'alumnat simular després sobre el que ha vist i observat des de la realitat de l'empresa que fabrica el producte. La rendibilitat d'aquestes visites és molt alta, no tan sols per al treball a l'empresa simulada, sinó per als cicles de manera global.

La decisió de quina empresa crear va ser clara: es creà **CRIC. CRAC, S.A.S.** (societat anònima simulada), empresa que integrava principalment els ensenyaments dels cicles d'administració i finances (família d'administració) i el de gestió comercial i màrqueting (família de comerç i màrqueting), i que rebria el suport del cicle de secretariat en tots els temes de comunicació i protocol. La seva activitat empresarial era la producció i venda de cons de gelat i la seva organització administrativa i comercial estava organitzada segons la de l'empresa **BIG DRUM**, a partir de l'organigrama (càrrecs i funcions) que vàrem dissenyar després de les jornades d'estada del professorat a l'empresa. Vegeu l'annex: l'organigrama de l'empresa creada el primer any, al final d'aquest escrit.

Aquest organigrama de l'empresa també integrava l'anàlisi curricular dels cicles, anàlisi realitzada des de la perspectiva de quines activitats d'aprenentatge facilitava la metodologia de simulació i on ubicar-les. Aquesta anàlisi la vàrem fer en paral·lel al procés anterior, perquè l'aplicació de la metodologia de simulació en diversos cicles, volent integrar diversos crèdits, ens obligava a reorganitzar també aquests ensenyaments.

El procés legal i administratiu de constitució de l'empresa simulada el vàrem fer aquell primer curs, però també el "simulem" cada curs, perquè fa possible que l'alumnat del cicle d'administració i finances pugui "tocar" una documentació i fer una feina que és molt específica d'aquest cicle formatiu i que poques ocasions tindrà de fer en les pràctiques a l'empresa, encara que les faci en una assessoria, ja que en aquesta empresa simulada participa en la presa de decisions, que l'obliguen a concretar, segons la forma jurídica, el procés i la documentació que ha de tramitar, integrant els ensenyaments que ha rebut el curs anterior i que va rebent durant el segon curs. Aquesta simulació de la constitució de l'empresa de manera anual l'hem pactada amb la central de simulació **INFORM**, perquè ens manté l'empresa en el mercat d'empreses, ara ja se la coneix, i això ens permet repetir el procés de constitució evitant els costos de posicionar una empresa

nova en un mercat (publicitat primera, manca de clients i proveïdors, etc.), costos que només vàrem tenir el primer any.

Durant el primer curs de participació en l'experiència només amb una empresa vàrem treballar tres cicles de dues famílies diferents, però el curs 1998-99 ja vàrem crear una segona empresa simulada, TOT NET, S.A.S., empresa que ens facilitaria treballar a l'aula de manera més fàcil, negociant entre empreses del mateix centre i acoitant millor les activitats d'aprenentatge en un perfil professional ben diferenciat, com són els dos que principalment integrava CRIC. CRAC. De totes maneres, la col·laboració entre els cicles també es produeix a partir de les dues empreses, contractant serveis d'una a l'altra (i "pagant-los"): per exemple, CRIC.CRAC confecciona les nòmines de TOT NET i aquesta dissenya campanyes de promoció de CRIC.CRAC.

La creació d'aquesta segona empresa ja parteix d'una realitat ben diferent a l'hora de decidir l'activitat de l'empresa, perquè ja coneixíem el mercat i teníem el suport segur de l'empresa BIG DRUM. De manera que podíem partir de tota la informació i treball fet l'any anterior, aprofitar les visites a l'empresa per a tots els alumnes i centrar l'activitat de la nova empresa en una activitat que donés peu a promocions i campanyes publicitàries, i fos purament comercial, de productes que fossin coneguts i fàcils d'aconseguir per part de l'alumnat. Per tant l'empresa ens facilitava el treball en el cicle de grau superior de gestió comercial i màrqueting i també la podíem relacionar amb els cicles de grau mitjà de gestió administrativa o de comerç.

L'organització del treball a l'empresa simulada

El treball de l'alumnat a l'empresa simulada respon a activitats d'aprenentatge pròpies de cada cicle, segons els crèdits que donen suport a l'empresa simulada. Però aquestes activitats d'aprenentatge les viu i realitza l'alumnat com a treballador de l'empresa, en un lloc de treball de l'organigrama de l'empresa, i segons el calendari que ha planificat el professorat segons el temps disponible i atenent que tots els alumnes del cicle treballin en els llocs de treball de l'empresa. Perquè tot l'alumnat ha de realitzar totes les activitats d'aprenentatge i ha de conèixer les tasques que comporta cada lloc de treball, només això fa possible dos aspectes que l'equip de professorat valorem molt positivament:

- a) Les activitats de treball a l'empresa simulada li poden representar un reforç i facilitar un canvi d'actitud vers determinats continguts que a l'aula normal li resultin menys atractius o li costin

més d'assimilar. L'empresa simulada ens facilita un recurs per al tractament de la diversitat del grup-classe, recurs que resulta molt eficaç per la motivació amb què treballa l'alumnat i també fem que resulti eficient en l'organització dels grups de treball, de tal manera que cooperin entre ells.

- b) La possibilitat que ofereix l'empresa simulada de fer una rotació de l'alumnat pels diferents llocs de treball i tasques de treball no és possible a l'empresa real, a no ser que siguin moltes hores d'estada i molta atenció i seguiment personalitzat de l'alumnat per part del tutor d'empresa. Així, des de les hores lectives i només amb la metodologia aplicada, ja facilitem les hores de pràctiques a l'empresa i el fet que l'alumnat detecti per si mateix el lloc de treball on les hauria de fer com a precedent a la seva inserció laboral, ja que aquesta rotació pels departaments de l'empresa i llocs de treball li aporten una orientació professional més concreta dins del perfil professional escollit. La seva inserció laboral serà més fàcil i encertada, perquè sap en quin àmbit vol treballar.

Al final del document trobareu l'annex amb els crèdits de cada cicle i les hores d'aplicació de la metodologia de simulació planificades per al curs actual entre les dues empreses, CRIC.CRAC i TOT NET. Però centrem l'explicació de l'organització i les activitats d'aprenentatge en l'empresa CRIC.CRAC. Perquè és l'empresa compartida des de l'origen de l'experiència entre les dues famílies i representa un treball i recursos compartit, a la vegada que entenem que això ja resulta prou explícit per al lector.

Hem organitzat les activitats d'aprenentatge dels crèdits implicats contextualitzades en els diferents departaments de l'empresa. Aquests departaments també són l'eix de la planificació del treball de l'alumnat durant el curs, com també el de la rotació de l'alumnat, atenent la dinàmica natural del treball professional i els objectius educatius exposats en l'apartat anterior.

A l'aula de simulació organitzem l'empresa en cinc departaments, però funcionalment en representen set:

- Administració
- Compres
- Vendes
- Tresoreria
- Comptabilitat
- Fiscal
- Recursos Humans

L'alumnat, d'una manera rotativa, va passant pels diferents departaments. Al començament de curs vàrem elaborar un pla de la rotació dels alumnes, per a intentar que tots fessin totes les tasques de l'empresa

Ara, l'administració de CRIC-CRAC es fa a partir dels set departaments, però separats i amb dues funcions molt diferenciades: la recepció i distribució de la documentació i les pròpies de la gestió administrativa. Tots els departaments de l'empresa treballen simultàniament a les hores de connexió (hores que, amb seguretat, es treballa a l'aula de simulació i fixes durant la setmana perquè altres empreses puguin contactar amb nosaltres per telèfon). També es treballa així durant la resta de les hores de simulació, encara que no tinguin connexió, però en aquestes es poden dur a terme altres activitats com la simulació de la selecció de personal o les d'amortització de l'immobilitzat, per exemple.

Procurem disposar els equipaments a l'aula segons els departaments creats per a l'empresa simulada, i crea un entorn de treball similar al d'una oficina.

- Departament de Secretaria-Arxiu:

- Ordinador
- Impressora
- Telèfon
- Fotocopiadora
- Taula
- Cadires
- Arxivadors i armari

- En els altres sis departaments d'administració (cadascun):

- Ordinadors
- Taula
- Cadires
- Una impressora per a tres departaments

A més, fem possible la consulta de bibliografia legislativa a l'alumnat, com també la consulta a organismes oficials o empreses relacionades amb l'activitat empresarial de l'empresa simulada.

Recursos bibliogràfics:

- Material bibliogràfic de suport:

- CISS Laboral
- CISS Fiscal
- BOE i DOGC
- Altres

Altres recursos:

- Empresa real de suport: BIG DRUM
- Organismes
- Ajuntament de Reus
- Fundació i Cambra de Comerç
- Hisenda
- Servei Català de Col·locació
- INSS
- Ministeri de Treball
- Registre Mercantil
- Empreses col·laboradores
- Entitats bancàries
- Empreses d'assegurances

Totes les activitats d'aprenentatge del cicle es relacionen en menys o més grau amb l'empresa simulada, d'igual manera que quan convé introduir, repassar o treballar diferents continguts, encara que s'estigui treballant a l'empresa, també es fa.

El cicle d'administració i finances es desenvolupa en dos cursos i hem planificat més hores lectives per al primer curs que per al segon, per tal de facilitar l'estada de l'alumnat a les empreses. També perquè, en tenir més càrrega lectiva a primer que a segon, l'alumnat d'aquest curs obté un millor rendiment en globalitzar i integrar els continguts del cicle mitjançant el crèdit de Projecte empresarial, que s'imparteix a segon.

En el segon curs, la globalització dels ensenyaments és l'eix de coordinació de les diferents matèries impartides, i s'opta per aplicar una estratègia metodològica global de simulació i situar l'alumnat en el context d'una empresa simulada que funciona com si fos real. El crèdit de Projecte empresarial és el referent de coordinació i de direcció de l'empresa simulada. Tota l'activitat d'ensenyament-aprenentatge es durà a terme en la simulació d'una fàbrica de neules per a gelats, però, a més, rebrà suport d'altres crèdits segons la temàtica que convingui treballar. L'alumnat ja parteix d'uns coneixements assolits a primer curs i ens permeten situar-lo en un context de simulació, context que a segon curs cerca la globalització dels continguts del cicle. Entenem que aquesta globalització la recull el currículum del crèdit de Projecte empresarial i per aquest motiu l'apliquem aquí. L'empresa simulada facilita reforçar aspectes del currículum que no estan prou tractats o que han costat més a l'alumnat i que cal revisar. Per tant, l'aplicació de la metodologia de simulació, segons el programa SEFED, ens permet fer un tractament de la diversitat de l'alumnat, en tractar el contingut del crèdit en un marc de globalització i síntesi del perfil professional d'administració i finances, tal i com demana el crèdit de Projecte empresarial i ho permet la creació d'una empresa simulada.

L'AVALUACIÓ DEL TREBALL I EL COMPORTAMENT DE L'ALUMNAT/ TREBALLADOR

En el crèdit Projecte empresarial es treballa per grups-departaments de l'empresa, i cada alumne/a és un treballador d'un departament de l'empresa.

Per tal d'organitzar la feina de l'alumnat a l'aula de simulació i facilitar la coordinació del professorat implicat hem dissenyat diferents fitxes amb finalitats i usos diferents: les fitxes de treball, les fitxes de feines pendents i les fitxes d'incidències. També la fitxa de l'alumne/a ens permet el seguiment de l'alumnat d'una manera personalitzada.

Les fitxes ens permeten:

- a) La coordinació del professorat.
- b) Informar l'alumnat del treball a fer i guiar-lo en la seva execució. També el coordinen.
- c) Són registres d'informació per a l'avaluació del procés d'ensenyament-aprenentatge.

La dificultat que presenta l'avaluació per si mateixa afegeix, en el cas d'una metodologia de simulació, un nou repte, ja que cal una coherència entre la manera de fer i la manera d'avaluar. A més, tenim com a objectiu a treballar un nou repte: l'avaluació de les capacitats clau (resolució de problemes, organització del treball, responsabilitat a la feina, iniciativa, relació interpersonal, treball en equip i autonomia).

Per a l'avaluació de l'alumnat es considera el perfil professional del cicle que l'alumne/a està cursant, és a dir, les competències professionals i capacitats clau que requereix assumir per a respondre a les capacitats que defineix el títol. Hem dissenyat les fitxes de treball del crèdit de Projecte empresarial (síntesi del cicle d'administració i finances, crèdit de síntesi en el cicle de gestió comercial i màrqueting) amb l'objectiu que l'alumnat mostri aquestes capacitats en realitzar-les com si fos un treballador d'una empresa que, en el nostre cas, no és real. El fet que l'alumne/a hagi de mostrar aquestes capacitats d'una manera natural, per la pròpia dinàmica de l'empresa simulada, ens facilitarà la seva avaluació.

Tot l'equip implicat a l'empresa simulada hem acordat, per consens, que l'avaluació de l'alumnat seria:

1. Personalitzada per a cada alumne

2. Conjunta del grup d'alumnes que té assignat un departament de l'empresa, a partir del treball i les tasques dels departaments. També d'aquelles tasques de l'empresa que només realitza una vegada i en grup.

Per tant, hem de fer un control del grup a partir dels treballs que duu a terme en un departament de l'empresa i de les diferents tasques que integren l'activitat natural de cada departament, considerant com les han realitzades i què han fet, enregistrant el progrés que realitza.

Pot passar que un/a alumne/a no obtingui els mínims de formació i capacitat en un departament de l'empresa simulada, però la nota del crèdit Projecte empresarial o del crèdit de síntesi en el cas de TOT NET és la mitjana de les notes obtingudes en cadascun dels departaments. L'alumnat pot superar el crèdit i se l'orienta perquè enfoqui la seva inserció laboral i activitat professional a altres departaments de l'empresa.

La periodicitat de l'avaluació és paral·lela a la rotació de l'alumnat pels departaments, és mensual. Per tant una vegada al mes el professorat es reuneix per a avaluar l'activitat del mes, considerant tant el procés d'ensenyament-aprenentatge en l'entorn de l'empresa simulada com l'actuació i actituds de l'alumnat, perquè ja hem comentat que treballem l'avaluació de les capacitats clau.

El suport per a l'avaluació són les pròpies fitxes de treball dels departaments. També es fan proves periòdiques de coneixements, que han aplicat o han d'aplicar en els departaments, amb l'objectiu d'assegurar que l'alumnat els assimila també a nivell conceptual i hi ha una interiorització dels conceptes.

La valoració que fa el professorat implicat en l'experiència

Valorem l'experiència de creació d'empreses simulades en el centre com a molt positiva, ja que potencia la formació integral de l'alumnat i ens aporta un recurs didàctic que ens permet motivar i implicar l'alumnat en el procés d'ensenyament, la qual cosa afavoreix el resultat positiu del procés educatiu.

Aquesta valoració és així malgrat les dificultats que comporta engegar un nou projecte i una empresa, encara que simulada:

- Coordinar els diferents crèdits dins de l'aula simulada.
- Coordinar les diferents activitats dins de cada departament de l'empresa.
- Coordinar les activitats amb altres empreses simulades.
- Trobar consens respecte als criteris i instruments d'avaluació.

- Coordinació amb el SEFED.
- Problemes informàtics i de connexió a Internet, propis dels inicis.

Bàsicament, la valoració que en fem és positiva perquè els avantatges de l'aplicació de la metodologia són superiors als inconvenients:

- Pels avantatges que representa per a la formació tècnica de gestió empresarial aquesta metodologia.
- Pel canvi substancial de l'actitud i motivació de l'alumnat a l'aula.

En definitiva, mitjançant l'aplicació de la metodologia de simulació es fa possible a l'alumnat "veure i tocar" moltes tasques pròpies del perfil professional del cicle, que en les pràctiques a l'empresa ben segur no veurà, per exemple la gestió de la tresoreria, la negociació d'una hipoteca o la compra d'un immoble. El decidir i responsabilitzar-se d'un procés complet fa que l'alumnat s'impliqui en una empresa que sent seva, i d'això en resulta un alumnat engrescat a l'aula d'aprenentatge, aprenent a treballar en una empresa sentint-se'n el seu treballador.

ANNEX 1

Planificació curricular dels cicles que apliquen la metodologia de creació d'empreses CFGS Administració i finances (promoció 1998-2000)

Aquest cicle és de dos cursos lectius i el curs actual tanquem la promoció iniciada el curs passat (1998-99). Però les possibilitats d'aplicar la simulació tal i com ho hem fet aquests dos cursos en el crèdit de Projecte empresarial, bàsicament, i la introducció per al curs actual d'altres activitats, com la simulació de la selecció de personal per a assignar l'alumnat als llocs de treball de l'empresa o el pla d'emergència de l'empresa, ens varen fer considerar un canvi en la seqüenciació dels crèdits del CF, que exposem tot seguit, perquè ja l'apliquem el curs actual a primer curs i quedarà en el segon curs del proper curs:

CURS: 1r. 30 SETMANES, 29 HORES PER SETMANA
Curs 1998-99

<i>Número i nom crèdit</i>	<i>Hores lectives</i>	
	<i>Mínimes</i>	<i>H.L.L.D.</i>
C1 GESTIÓ D'APROVISIONAMENT	120	
C2 GESTIÓ FINANCERA	150	
C3 RECURSOS HUMANS	120	
C4 TRACTAMENT COMPTABLE DE LA INFORMACIÓ	180	
C6 GESTIÓ COMERCIAL I SERVEI D'ATENCIÓ AL CLIENT	90	
C10 TRACTAMENT AUTOMÀTIC DE LA INFORMACIÓ	150	
C13 FOL	60	
TOTAL 1r ANY	870	0

Les hores del crèdit de Projecte s'imparteixen en la seva totalitat aplicant la metodologia de simulació a l'empresa CRIC.CRAC



CURS: 2n. 30 SETMANES, 26 HORES SETMANA
Curs 1999-2000

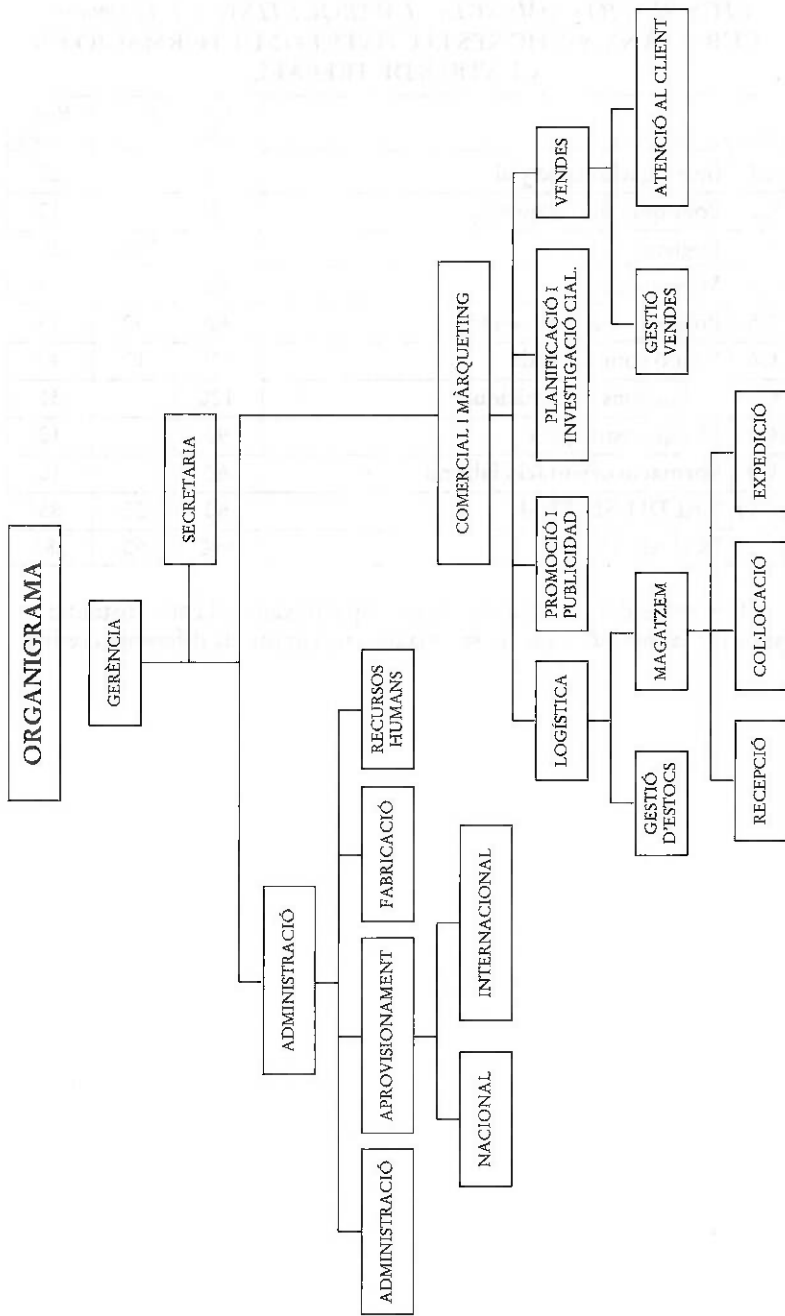
<i>Número i nom crèdit</i>		<i>Hores lectives</i>		<i>Hores simulació</i>
		<i>Mínimes</i>	<i>H.L.L.D.</i>	
C5	COMPTABILITAT SUPERIOR I FISCALITAT Blanca Gómez	150	20	20*
C7	ADMINISTRACIÓ PÚBLICA (1r quadrimestre) Fina Mestres	90		
C9	AUDITORIA (després C7) Blanca Gómez	70		10*
C8	PRODUCTES I SERVEIS FINANCERS I D'ASSEGURANCES Isabel Barros	90		30
C11	APLICACIONS INFORMÀTIQUES AVANÇADES Valentí Guillem/Josep Ma Pujol	90		30
C12	CRÈDIT DE PROJECTE EMPRESARIAL (7 hores/ setmana) Montse Balsells (6h/setmana + 2 h/set desdoblament) Ma. Àngels Urgellès (1 h/set + 1h/set desdoblament) Valentí Guillem (1h/set desdoblament)	120	60 30	210
C15	CRÈDIT PROPÍ DE CENTRE Mari Mestre		60	
	TOTAL	610	170	300
	TOTAL 2n ANY: 780 TOTAL CF	1.650		



CFGS GESTIÓ COMERCIAL I MÀRQUETING (CURS 1998-99)
CURS: 1 ANY, 990 HORES LECTIVES I 410 DE FORMACIÓ EN
CENTRES DE TREBALL

Número i nom crèdit	Hores lectives		Hores simulació
	Mínimes	H.L.L.D.	
C1	Investigació comercial	90	20
C2	Polítiques de màrqueting	120	10
C3	Logística	90	18
C4	Marxandatge	90	14
C5	Promoció punt de venda	60	30
C6	Gestió compravenda	120	17
C7	Aplicacions informàtiques	120	31
C8	Llengua estrangera	90	10
C9	Formació orientació laboral	60	10
C11	CRÈDIT SÍNTESI	60	25
	TOTAL ANY	900	90

Les hores del crèdit de síntesi s'imparteixen en la seva totalitat aplicant la metodologia de simulació i integrant els diferents crèdits.



8. IES BOSC DE LA COMA (Olot).

NÚRIA TORRAMADÉ I ISABEL PRAT

El professorat que subscriu aquest article fa una colla d'anys que es dedica a l'ensenyament de la formació professional reglada, primer a l'Institut de Formació Professional de la Garrotxa i actualment a l'Institut d'Ensenyament Secundari Bosc de la Coma, tots dos a Olot.

Durant la nostra experiència de fa més de vint anys i, sempre dins les branques o les famílies administratives i comercials, la nostra preocupació principal ha estat COM APRENDRE L'EMPRESA A L'ESCOLA.

En aquest sentit tant a l'antiga formació professional administrativa i comercial com en els actuals cicles formatius, molt més específics, que actualment estem impartint a l'IES Bosc de la Coma:

- Cicle formatiu de grau mitjà de gestió administrativa.
- Cicle formatiu de grau superior d'administració i finances.
- Cicle formatiu de grau superior de comerç internacional.

Aquest objectiu es concreta a donar a conèixer els continguts, les metodologies i els procediments necessaris per tal d'entendre i assimilar el funcionament del món empresarial des de l'escola, a fi que els alumnes, quan acabin els seus estudis professionalitzadors, siguin capaços d'adaptar-se a les diferents situacions amb què es trobaran en el món de l'empresa.

Els currículums de l'antiga formació professional reglada (Reial decret de l'any 1979) havien quedat ben desfasats, així que els currículums de la nova formació professional s'han adaptat a les necessitats dels nous mercats, la qual cosa millora l'antiga formació professional, amb uns currículums més adients i molt específics referents a les actuals i noves professions. Però aconseguir un lloc de treball a l'empresa i adaptar-s'hi no sempre és fàcil; per tant cal que des de l'escola es potenciï un procediment i una metodologia que ho faciliti.

Tot sovint, l'experiència ens ha demostrat que ensenyar no equival sempre a aprendre, és a dir, els ensenyants ens esforcem a donar coneixements, a buscar la manera que aquests missatges específics del món empresarial arribin a l'alumnat adolescent poc madur i amb manca d'experiència, a potenciar unes actituds davant del treball, i que tot plegat faciliti la seva integració a l'empresa. Però de tot aquest esforç que fa el professorat, tot sovint, ens queixem que no se n'ha tret el rendiment que n'esperàvem. Cal trobar una metodologia que permeti millorar aquesta situació. Com aconseguir-ho?

Potser, si plantegéssim a l'aula escolar una situació similar a la que té una empresa, aconseguiríem el que busquem. Què caldria? Tot això ens va portar a pensar que podríem millorar molt el rendiment i la qualitat dels ensenyaments administratius i comercials si érem capaços d'acostar la realitat del món empresarial a l'àmbit escolar. Es tractava de CREAR UNA EMPRESA dins de l'àmbit escolar.

LES PRIMERES EMPRESES...

En el nostre centre, dins de l'antiga formació professional, tots els alumnes de la branca administrativa havien de passar per una assignatura anomenada INTOB, que va ser guardonada amb un premi Ramon Llull. Utilitzant hores lectives de Comptabilitat i de Pràctiques Administratives, bàsicament, els alumnes s'enfrontaven a les transaccions comercials que es produïen entre dues empreses, cadascuna d'elles amb dues formes de distribució (majoristes i minoristes), un mercat i un transport (portat pel professorat) i una entitat financera. Les dues empreses es dedicaven a la comercialització de productes típicament relacionats amb la comarca de la Garrotxa: una comercialitzava esclops i l'altra comercialitzava espadenyas, dos tipus de productes tradicionals de zones de muntanya. El grup classe es dividia per departaments dins de cadascuna de les empreses, a partir d'una forma organitzativa prèviament marcada pel professorat. Un grup treballava dins una entitat financera, hi havia les dues comercials majoristes, les dues comercials minoristes,... i els/les professors/es controlaven que el joc funcionés, atenent les formes i normes empresa-

rials de lliure mercat. Tot el procés era intern i res no sortia de l'aula, excepte la coordinació del professorat i els comentaris dels alumnes.

Aquesta experiència es va continuar duent a terme, cada any, fins que es va acabar l'antiga formació professional.

MENTRESTANT...

En començar a impartir un curs Transnacional de Comerç Internacional, finançat pel Fons Social Europeu, ara ja fa quatre anys, vàrem conèixer en una trobada d'ensenyants a Barcelona una nova forma d'entendre i conèixer l'empresa des de l'escola. Es tractava de crear una empresa simulada, aprofitant una xarxa d'empreses simulades creada a nivell de l'Estat espanyol (xarxa SEFED) i una xarxa creada a nivell europeu (xarxa EUROOPEN). Aquesta última xarxa també ens havia de permetre contactar amb empreses simulades dels Estats Units, del Canadà i del Marroc

Tan bon punt ens posem en contacte amb l'empresa subministradora de les xarxes (empresa INFORM) i acceptem les condicions del contracte, ens posem a treballar per tal de definir el tipus d'empresa, la seva activitat comercial, quina empresa real ens podrà assessorar, a quins crèdits aplicarem la simulació, quins professors impartiran la matèria, etc.

Per començar, ens posem en contacte amb una empresa real. Ha de ser una empresa arrelada a la comarca de la Garrotxa i el sector tèxtil n'és un bon referent. Hi ha una empresa tèxtil coneguda a la comarca que està disposada a assessorar-nos i ajudar-nos en la nostra tasca.

Per altra banda, disposem d'una aula amb tots els mitjans informàtics –telèfon, fax, màquines electròniques...– i el material d'oficina necessari.

Ara ja cal definir l'empresa i crear una marca: Es tractarà d'una empresa comercialitzadora de productes tèxtils, amb tres subdivisions que comercialitzaran texans, samarretes i jerseis, amb la marca NATURAL CLOTHES.

Partim d'alguns dels catàlegs subministrats per l'empresa que ens assessorarà per tal de donar a conèixer a l'empresa INFORM els diferents models i tipus de productes, així com els preus als quals caldrà adquirir-los, els diferents proveïdors que la central de simulació haurà de crear, de moment, fins que no contactem de manera regular amb proveïdors de la xarxa. Pel que fa als clients, un cop calculat el volum de facturació mensual que esperem efectuar i el marge comercial que volem aplicar, passarem a la central el preu de venda dels articles, així com la relació de majoristes i minoristes als quals vendrem.

Primer, començarem centrant les operacions en el mercat nacional, per a després expandir les nostres activitats cap al mercat comunitari i, finalment, al mercat internacional.

A continuació establim un balanç inicial, partint d'uns costos fixos i variables, una previsió de despeses, uns comptes de proveïdors pendents de pagament i uns clients pendents de cobrament, uns saldos en el compte corrent i en el compte d'estalvi dels bancs.

Immediatament, els alumnes confeccionen els catàlegs i els envien a les empreses de la xarxa espanyola i europea, atenent la base de dades subministrada per la central de simulació.

Amb tot això, ben aviat vàrem aconseguir bons clients i les transaccions comercials, simulades però gairebé reals, varen permetre que els nostres alumnes entenguessin i es fessin responsables de les seves actuacions, en sentir les empreses com a pròpies.

Tots els documents amb els quals treballàvem eren reals, tot i que al final del document es feia un afegitó que deia "document sense valor real i només per a finalitats educatives".

Abans d'acabar el curs Transnacional de Comerç Internacional, l'empresa simulada s'assemblava tant a una empresa real que arribava correspondència amb comandes d'empreses simulades a l'empresa real que ens havia assessorat i a l'inrevés, tot i tenir adreces diferents. Va haver-hi la casualitat que tant l'empresa real com l'empresa simulada comercialitzàvem productes semblants amb la mateixa marca. Un bon problema!

Ja fa dos anys que vàrem tancar aquesta empresa i en vàrem informar a tots els clients i proveïdors simulats; tot i això, a hores d'ara, encara continuem rebent alguna comanda per a aquesta empresa.

MÉS TARD...

La semblança amb l'empresa real que ens assessorava ens portava problemes seriosos d'identificació d'una i l'altra i això ens va portar a tancar l'empresa Natural Clothes i aprofitar el naixement dels nous cicles formatius per tal de crear-ne una de nova.

Ara ja fa tres anys vàrem crear l'empresa OFIMAT, la qual es dedica a la comercialització d'articles d'oficina a nivell nacional i ha estat adaptada als alumnes que cursen el cicle formatiu de grau mitjà de gestió administrativa. Els alumnes han estat distribuïts per departaments i durant unes hores a la setmana han de gestionar la seva empresa. Aquests alumnes han estat donats d'alta a la Seguretat Social simulada, tenen uns contractes i unes retribucions simulades i cada dia se'ls controla la puntualitat i la productivitat.

Aquest crèdit està coordinat i planificat per dues professores que

també imparteixen un altre crèdit en aquest cicle de grau mitjà i, sempre que és possible, una d'elles és tutora del curs. Això ens permet que, en conèixer els alumnes de prop, es pugui decidir quan i qui ha de fer la rotació pels diversos departaments de l'empresa, idea que comentarem a continuació.

L'empresa OFIMAT, que és una societat limitada, està estructurada en diversos departaments:

- El departament comercial està dividit en dues seccions:
El departament de compres, que porta totes les operacions d'aprovisionament. El departament de vendes, que porta totes les operacions de màrqueting, distribució i logística.
- El departament d'administració, que s'encarrega de tots els temes de facturació, comptabilitat i obligacions fiscals.
- El departament de personal, que té atribuïdes les competències laborals i les obligacions que comporten.
- La recepció, des d'on es fa l'atenció al client i es controla l'entrada i sortida de la correspondència.

Aquesta empresa fa les mateixes operacions comercials, administratives, comptables i fiscals que fa una empresa real. L'única diferència és que no materialitza el producte.

A la vegada, la nostra participació en el projecte d'innovació del Departament d'Ensenyament: "L'experimentació, l'adaptació, el seguiment i l'avaluació, en la FP reglada, de la metodologia de simulació d'empreses amb finalitats educatives (SEFED)" requeria una anàlisi curricular de cada cicle, anàlisi orientada a facilitar la integració de la metodologia segons el perfil professional de cada cicle. Compartir aquest projecte ens ha aportat un coneixement més exhaustiu dels cicles que impartíem i de les possibilitats d'aplicació de la metodologia de simulació d'empreses. És a dir, allò que vèiem que era bo i funcionava en l'aprenentatge de l'alumnat ho tenim també ara integrat en les famílies de la nova formació professional que imparteix el nostre centre.

EN AQUESTS MOMENTS (CURS 1999-2000)...

Tenim dos grups matriculats en el cicle formatiu de grau mitjà de gestió administrativa, un primer curs de grau superior d'administració i finances, i un grup de 55 alumnes que estan cursant, entre primer i segon, el cicle formatiu de grau superior de comerç internacional. En aquest últim cicle, i davant les necessitats del mercat de treball de nous professionals que tinguin expectatives dins el món del comerç internacional, hi ha una colla d'alumnes que provenen d'arreu

de les comarques gironines per tal de conèixer aquest sector. Hem d'entendre que les activitats comercials del mercat local poden exhaurir el seu àmbit nacional, i que cal buscar nous mercats sense fronteres a nivell comunitari i, si és possible, en els mercats internacionals.

Seguint aquest repte vàrem crear quatre noves empreses per als alumnes de comerç internacional, essent conscients dels malsdecaps que ens podien comportar en la coordinació del professorat i en la coordinació amb la central. Aquestes han estat:

- **MODERN PACKING:** La seva activitat comercial se centra en material d'embalatge.
- **PUBLICITY GIFTS:** La seva activitat se centra a comercialitzar productes de regal per a empreses.
- **ARTESANIA DOLÇA:** La seva activitat se centra a comercialitzar productes d'alimentació.
- **WORK WEAR:** La seva activitat se centra a comercialitzar roba de treball.

A més a més, per als alumnes de grau mitjà, hem creat una nova empresa anomenada **INFOMOBI** que es dedica a la comercialització d'equips i productes d'oficina dins l'àmbit nacional. Per tant, en aquests moments ja estem constituint el "holding" d'empreses del Bosc de la Coma.

La diversificació d'empreses representa un augment del treball a coordinar i de costos, però presenta grans avantatges:

- tenir grups d'alumnes, organitzats per departaments, amb el nombre adient per a fer la simulació d'empreses;
- en ser pocs alumnes per departament és més fàcil assessorar i controlar el treball de cadascun i això ens ha permès fer-ne un seguiment puntual;
- en tenir tantes empreses, els alumnes les senten com a pròpies.

Cal dir que disposem de dues aules equipades per a fer la simulació i que en aquests moments hi ha set professores implicades de manera directa, que gairebé s'han de coordinar diàriament.

Mentre que a les empreses Ofimat i Infomobi ens centrem més en els aspectes de gestió administrativa, comptable i fiscal, a les empreses Modern Packing, Publicity Gifts, Artesania Dolça i Work Wear ens centrem més en els aspectes comercials, administratius i duaners. Així, en aquestes últimes, el tipus de documentació que es treballa és l'específic del comerç internacional (factura proforma, factura comercial, packing list, contractes de transport, intrastat, DUA, DV, li-

quidacions d'IVA, etc) i cal dir que ens aquests moments estem operant amb empreses de França, Alemanya, Finlàndia, Itàlia, Àustria, Bèlgica, així com del Marroc, Suïssa, Polònia, Hongria, EEUU i del Canadà.

Estem ben convençuts que l'ensenyament administratiu i comercial s'ha d'aprendre a partir d'un fil conductor, és a dir, d'una metodologia que, en el nostre cas, és la SIMULACIÓ D'EMPRESSES, on els continguts, els procediments, les actituds i els valors plantejats pels diversos currículums de l'ensenyament reglat de les nostres famílies hi tinguin una aplicació pragmàtica. Per això no dubtem en cap moment d'utilitzar les hores de lliure disposició i les hores del crèdit de síntesi en la seva globalitat per tal de fer aquesta simulació. Per altra banda, la simulació ens planteja situacions tan valuoses i aprofitables que, des dels diferents crèdits més teòrics, s'utilitzen els problemes apareguts a l'empresa com a referent per a explicar determinats continguts i procediments, pensant en la resolució del problema. Així mateix, la simulació d'empreses ens ha permès veure quines són les capacitats que cal potenciar en els alumnes per tal de facilitar la seva inserció en el món laboral.

Cal dir que hem d'agrair, en tot moment, l'estreta col·laboració de l'empresa real de la nostra comarca ja que, sense ella, difícilment podríem haver dut a terme aquesta experiència.

COLECCIÓN CUADERNOS DE EDUCACIÓN

Títulos publicados:

1. Enseñar y aprender inglés. *Laura Pla.*
2. Los profesores y el curriculum. *Juana M^a Sancho.*
3. Educación de adultos: situación actual y perspectivas. *Ángel Marzo, Josep M^a Figueras.*
4. El curriculum en el centro educativo. *Luis del Carmen, Teresa Mauri, Isabel Solé, Antoni Zabala.*
5. La enseñanza de las ciencias en la educación secundaria. *Daniel Gil, Jaime Carrascosa, Carles Furió, Joaquín M. Torregrosa.*
6. Coherencia textual y lectura. *Eduardo Aznar, Anna Cros, Lluís Quintana.*
7. La educación bilingüe. *Ignasi Vila, Joaquim Arnau, J.M. Serra, Cintia Comet.*
8. Aprendiendo a escribir. *Ana Teberosky.*
9. Cómo se aprende y cómo se enseña. *José Escaño, María Gil.*
10. Aprender con ordenadores en la escuela. *Eduardo Martí.*
11. Los procedimientos: aprendizaje, enseñanza y evaluación. *Enric Valls.*
12. Psicopedagogía de la lengua oral: un enfoque comunicativo. *M^a José del Río.*
13. Claves para la organización de centros escolares. *Serafín Antúnez.*
14. La formación profesional en la LOGSE. *Xavier Farriols, Josep Francí, Miquel Inglés.*
15. El desarrollo de la expresión gráfica. *Juan José Jové.*
16. Grupo clase y proyecto educativo de centro. *Pere Darder, Joaquim Franch, César Coll, Joaquim Pèlach.*
17. La educación moral en la enseñanza obligatoria. *Josep M^a Puig.*
18. La educación ambiental como proyecto. *Alberto Pardo.*
19. Educación y consumo. *Rosa M^a Pujol.*
20. Conocimiento y poder. Hacia un análisis sociológico de la escuela. *Anna Escofet.*
21. El análisis y secuenciación de los contenidos educativos. *Luis del Carmen.*
22. Estudiar matemáticas. El eslabón perdido entre enseñanza y aprendizaje. *Yves Chevallard, Marianna Bosch, Josep Gascón.*
23. El hecho religioso en la Educación Secundaria. *Alfredo Fierro.*
24. La Disciplina Escolar. *Concepció Gotzens.*
25. Diferencias sociales y desigualdades educativas. *J. Luis Rodríguez, Anna Escofet, Pilar Heras, Josep M^a Navarro.*

26. Familia, Escuela y Comunidad. *Ignasi Vila.*
27. Mundialización y perfiles profesionales. *Rafael López-Feal.*
28. Orientación educativa e intervención psicopedagógica. *Isabel Solé.*
29. De la estética romántica a la era del impudor. Diez lecciones de estética. *Julia Manzano.*
30. La acción directiva en las Instituciones Escolares. Análisis y propuestas. *Serafín Antúnez.*
31. Estrategias para el desarrollo de los temas transversales del currículum. *José Palos (Coord.)*
32. Habilidades Sociales: Educar hacia la autorregulación. Conceptualización, evaluación e intervención. *Isabel Paula Pérez.*
33. La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. *Joan Mateo.*
34. Cine y Literatura. Relación y posibilidades didácticas. *Gemma Pujals, Celia Romea (Coords.)*
35. La incógnita de la Educación a Distancia. *Elena Barberà (Coord.) Antonio Badia, José M.ª Mominó.*

COLECCIÓN CUADERNOS PARA EL ANÁLISIS

1. De Gramsci a Althusser. *J. M. Bermudo.*
2. Áreas de intervención de la psicología. Tomo I. *César Coll, M. Forns.*
3. Los paradigmas en psicología. *Antonio Caparrós.*
4. Áreas de intervención de la psicología. Tomo II. *César Coll, M. Forns.*
5. Helvétius y D'Holbach. *J.M. Bermudo.*
6. Eficacia y justicia. *J.M. Bermudo.*
7. Para una tecnología educativa. *Juana Mª Sancho.*
8. El català i el castellà en el sistema educatiu de Catalunya. *Ignasi Vila.*
9. Immersió lingüística, rendiment escolar i classe social. *Josep Mª Serra.*
10. La enseñanza y el aprendizaje de estrategias desde el currículum. *Mª L. Pérez Cabani (Coord.), E. Barberà, P. Busquets, M. Castelló, L. Del Carmen, A.M. Geli, J. Juando, M. Milian, C. Mone-reo, M. Palma, Y. Postigo, J.I. Pozo, I. Solé, M.R. Terradellas, M. Trabal, E. Valls, I. Vila.*
11. Llengües en contacte i actituds lingüístiques. El cas de la frontera catalano-aragonesa. *Ángel Huguet, Jordi Suïls.*
12. Incorporació tardana de l'alumnat estranger. Segon Simposi: Llengua, Educació i Immigració. *Silvia Aznar y M. Rosa Terradellas (Coord.).*

13. Piaget y Vigotski ante el siglo XXI: referentes de actualidad. *Jean Paul Bronckart, César Coll, Juan Delval, Eduard Martí, Mariana Miras, Isabel Solé, M^a Rosa Terradellas, Silvia Aznar y Elisabet Serrat (Coord.)*.

COL·LECCIÓ QUADERNS DE FORMACIÓ PROFESSIONAL

1. De l'escola a la feina. *Xavier Farriols, Miquel Inglés*.
2. La nova formació professional: dels mòduls als cicles formatius. *Josep M^a Guillen (Coord.)*.
3. Suport educatiu a la inserció professional. *Antoni Cañete, Josep Francí*.
4. L'orientació professional inicial a Catalunya. *Xavier Farriols, Miquel Inglés*.
5. Programes de garantia social. L'última oportunitat? *Rafael Bàscones*.
6. Formació, qualificació i mercat. *Fernando López Palma*.
7. La FP contínua i els agents de formació. *M^a José Rubio*.
8. Les aules taller i els adolescents exclosos. *Jaume Funes*.
9. La FP ajuda a trobar feina. *Josep Francí, Carles Sánchez*.
10. Els tutors d'empresa. El model de formació de les Cambres de Comerç Catalanas. *Anna Cuatrecasas (Coord.)*.
10. Los tutores de empresa. El modelo de formación de las Cámaras de Comercio Catalanas. *Anna Cuatrecasas (Coord.)*.
11. Aprender l'Empresa a l'escola. La simulació d'empreses a la formació professional. *Miquel-Muç Vall (Coord.)*.

COLECCIÓN CUADERNOS DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO. EDUCACIÓN SECUNDARIA

Títulos publicados:

1. La educación lingüística y literaria en la Educación Secundaria. *Carlos Lomas*.
2. Política, legislación e instituciones en la Educación Secundaria. *Manuel de Puelles*.
3. La atención a la diversidad en la Educación Secundaria. *Elena Martín y Teresa Mauri*.
4. Enseñar y aprender Filosofía en la Educación Secundaria. *Luis Cifuentes y J.M^a Gutiérrez*.

5. La orientación educativa y profesional en la Educación Secundaria. *Elena Martín y Vicent Tirado.*
6. Enseñar y aprender Ciencias Sociales, Geografía e Historia en la Educación Secundaria. *Pilar Benejam y Joan Pagès.*
7. Diseño y desarrollo del curriculum en la Educación Secundaria. *Juan Manuel Escudero.*
8. Psicología del desarrollo: El mundo del adolescente. *Eduardo Martí y Javier Onrubia.*
9. La enseñanza y el aprendizaje de las Ciencias de la Naturaleza en la Educación Secundaria. *Luis del Carmen.*
10. Enseñar y aprender Tecnología en la Educación Secundaria. *Javier Baigorri.*
11. Sociología de las instituciones de Educación Secundaria. *Mariano Fernández Enguita.*
12. La Educación matemática en la Enseñanza Secundaria. *Luis Rico.*
13. Enseñar y aprender Inglés en la Educación Secundaria. *Laura Pla e Ignasi Vila.*
14. L'ensenyament i l'aprenentatge de la Llengua i la Literatura en l'Educació Secundària. *Anna Camps i Teresa Colomer.*
15. Psicología de la instrucción: la enseñanza y el aprendizaje en la Educación Secundaria. *César Coll.*

Títulos en preparación:

16. Estudios de ciencia, Tecnología y Sociedad. *Miguel A. Quintanilla y Eduard Aibar (Coord.)*
17. Los Institutos de Educación Secundaria: organización y funcionamiento. *Serafín Antúnez.*

Impreso en Talleres Gráficos
LIBERDUPLEX, S. L.
Constitución, 19
08014 Barcelona

Q

TÍTOLS PUBLICATS

1. DE L'ESCOLA A LA FEINA. LES PRÀCTIQUES A L'EMPRESA EN AL FORMACIÓ PROFESSIONAL
XAVIER FARRIOLS, MIQUEL INGLÉS
2. LA NOVA FORMACIÓ PROFESSIONAL: DELS MÒDULS ALS CICLES FORMATIUS
JOSEP MARIA GUILLÉN (COORD.)
3. SUPORT EDUCATIU A LA INSERCIÓ PROFESSIONAL
ANTONI CAÑETE, JOSEP FRANCI
4. L'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL INICIAL A CATALUNYA
XAVIER FARRIOLS, MIQUEL INGLÉS
5. PROGRAMES DE GARANTIA SOCIAL. L'ÚLTIMA OPORTUNITAT?
RAFAEL BÀSCONES
6. FORMACIÓ, QUALIFICACIÓ I MERCAT
FERNANDO LÓPEZ PALMA
7. LA FP CONTÍNUA I ELS AGENTS DE FORMACIÓ
MARIA JOSÉ RUBIO
8. LES AULES TALLER I ELS ADOLESCENTS EXCLOSOS
JAUME FUNES
9. LA FP AJUDA A TROBAR FEINA
JOSEP FRANCI, CARLES SÀNCHEZ
10. ELS TUTORS D'EMPRESA: EL MODEL DE FORMACIÓ DE LES CAMBRES DE COMERÇ CATALANES
ANNA CUATRECASAS (COORD.)
11. APRENDRE L'EMPRESA A L'ESCOLA
MIQUEL MUÇ VALL (COORD.)

QUADERNS DE FORMACIÓ PROFSSIONAL

EL LLIBRE PRESENTA UNA ÀMPLIA PANORÀMICA DE LA METODOLOGIA DE SIMULACIÓ D'EMPRESES I LES SEVES DIFERENTS APLICACIONS EN LA FORMACIÓ PROFESSIONAL REGLADA, LA FORMACIÓ OCUPACIONAL I LA FORMACIÓ CONTÍNUA. EL FIL CONDUCTOR ÉS LA METODOLOGIA DE LA SIMULACIÓ I LES SEVES POSSIBILITATS FORMATIVES. LA SIMULACIÓ D'EMPRESES FA POSSIBLE UNA FORMACIÓ MÉS PERSONALITZADA, MÉS PRÀCTICA I ADAPTADA A LES NECESSITATS DELS APRENENTS I LES DEMANDES DE LES EMPESES. LA METODOLOGIA PERMET, TAMBÉ, TREBALLAR DE FORMA CONJUNTA ELS CONEIXEMENTS, LES ACTITUDS I LES HABILITATS.

EL RECALL DE LES EXPERIÈNCIES DE DIVERSOS PAÏSOS EUROPEUS ENS PERMET TENIR UNA VISIÓ MÉS ÀMPLIA DEL RESSÒ DE L'APLICACIÓ D'AQUESTA METODOLOGIA EN L'ACTUALITAT.



ELS QUADERNS DE FORMACIÓ PROFESSIONAL INCIDEIXEN EN UN CAMP MOLT AMPLI QUE ABASTA DES DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL INICIAL, INTEGRADA EN EL SISTEMA ESCOLAR, FINS A LA FORMACIÓ CONTÍNUA A L'EMPRESA O EN INSTITUCIONS DEDICADES A LA FORMACIÓ OCUPACIONAL.

AMB AQUESTA COL·LECCIÓ -LA PRIMERA DEDICADA ESPECÍFICAMENT A LA FORMACIÓ PROFESSIONAL A CATALUNYA- VOLEM ESTENDRE EL DEBAT SOBRE AQUEST ÀMBIT ALS DIFERENTS AGENTS QUE PARTICIPEN EN LA SEVA PLANIFICACIÓ, REALITZACIÓ I AVALUACIÓ: PROFESSORAT, TREBALLADORS JOVES I ADULTS, EMPRESARIS, SINDICATS I ADMINISTRACIONS.

LA COL·LECCIÓ CONTÉ ANÀLISIS D'EXPERIÈNCIES, PROPOSTES DE MATERIAL DIDÀCTIC I REFLEXIONS SOBRE PROBLEMÀTIQUES ESPECÍFIQUES DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL. LA SEVA INTENCIÓ PRINCIPAL ÉS PRODUIR MATERIALS QUE CONTRIBUEIXIN A LA REFLEXIÓ I LA INNOVACIÓ EN LA FORMACIÓ PROFESSIONAL.

ISBN 84-85840-89-5



9 788485 840892