

La formació professional dual en el sistema educatiu català



Treball

Formació

Col·lecció Estudis i Informes. Número 46

LA FORMACIÓ PROFESSIONAL DUAL EN EL SISTEMA EDUCATIU CATALÀ

INFORME

aprovat pel Ple del Consell de Treball, Econòmic i Social en la sessió
extraordinària del dia 14 de setembre del 2017.



Ponent

Ramon Bonastre

Director

Xavier Riudor

Gestora

Marta Olivella

Autors

Eva Miñarro
Marta Olivella
Xavier Riudor

Membres del grup de treball

Yésika Aguilar
Eva Gajardo
Lourdes Esteban
Francesc Gibert, en representació del Consell de Relacions Laborals
Sílvia Miró
Iris Molina
Eduard Requena

Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya

Barcelona, 2017



Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement-No comercial-Sense obres derivades 4.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor o autors i l'editor, i no es faci un ús comercial de l'obra original ni se'n creïn obres derivades. Podeu consultar un resum dels termes de la llicència a:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.ca>

© Generalitat de Catalunya
Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya
Diputació, 284
08009 Barcelona
Tel. 93 270 17 80
Adreça Internet: ctesc.gencat.cat

A/e: ctesc@gencat.cat

ISBN: 978-84-393-9585-0
Imatge:

“puzzle cooperación juntos conexión partido” / llicència de domini públic (CC0 1.0)

“Negocios de fotografía” creada per Javi_indy - Freepik.com / llicència gratuïta amb atribució a l'autor

“industrial security logistic work clothes” / llicència de domini públic (CC0 1.0)

Barcelona, setembre de 2017

ÍNDEX

0. RESUM EXECUTIU.....	7
1. INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA.....	24
1.1. INTRODUCCIÓ.....	24
1.2. METODOLOGIA	25
1.3. UNA PRECISIÓ CONCEPTUAL PRÈVIA: QUÈ ÉS L'FP DUAL?.....	26
2. MARC NORMATIU DE L'FP DUAL EN EL SISTEMA EDUCATIU A CATALUNYA	27
2.1. ÀMBIT DE LA UE	27
2.2. ÀMBIT ESTATAL.....	28
2.2.1. Normativa laboral aplicable a l'FP dual	30
2.2.2. Normativa educativa aplicable a l'FP dual	33
2.3. ÀMBIT DE CATALUNYA.....	35
2.3.1. Normativa laboral aplicable a l'FP dual	35
2.3.2. Normativa educativa aplicable a l'FP dual	36
3. APROXIMACIÓ QUANTITATIVA A L'FP DUAL.....	42
3.1. INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA	42
3.2. DADES GENERALS SOBRE L'FP DUAL.....	43
3.3. L'ALUMNAT	49
3.3.1. Característiques de l'alumnat	49
3.3.2. Valoració de l'FP dual per part de l'alumnat	52
3.3.3. Propostes de millora per part de l'alumnat.....	54
3.3.4. Inserció laboral i condicions de treball dels graduats.....	58
3.4. ELS CENTRES FORMATIUS	62

3.4.1.	Característiques dels centres formatius que imparteixen FP dual	63
3.4.2.	Valoració de l'FP dual per part dels centres formatius	67
3.4.3.	Propostes de millora per part dels centres.....	68
3.4.4.	Criteris de selecció de l'alumnat.....	71
3.5.	LES EMPRESES	73
3.5.1.	Característiques de les empreses	73
3.5.2.	Valoració de l'FP dual per part de les empreses	77
3.5.3.	Propostes de millora per part de les empreses	80
3.5.4.	Vinculació jurídica i compensació econòmica de l'estada formativa	82
4.	LA IMPLANTACIÓ DE L'FP DUAL A CATALUNYA	84
4.1.	GOVERNANÇA DEL SISTEMA I ROLS DELS AGENTS	84
4.2.	ORGANITZACIÓ I IMPLANTACIÓ DE L'FP DUAL.....	88
4.2.1.	Objectius.....	88
4.2.2.	Configuració de la modalitat.....	90
4.2.3.	Gestió administrativa.....	94
4.2.4.	Selecció de l'alumnat	95
4.2.5.	Estada formativa a l'empresa o entitat.....	96
4.2.6.	Avaluació dels aprenentatges	100
4.2.7.	Resultats	101
5.	CONSIDERACIONS I RECOMANACIONS	104
5.1.	EL MODEL D'FP DUAL A CATALUNYA I LA SEVA GOVERNANÇA	104
5.2.	ORGANITZACIÓ I IMPLANTACIÓ.....	107
5.3.	L'EXPANSIÓ DE L'FP DUAL A CATALUNYA.....	114
6.	BIBLIOGRAFIA	117

0. RESUM EXECUTIU

Principals resultats

L'informe

En l'àmbit europeu conviuen diverses aproximacions conceptuals de la formació professional (FP) dual. Una de les aportacions amb més consens és la del Centre Europeu per al Desenvolupament de la Formació Professional (Cedefop), que la defineix en sentit ampli, com aquella educació formal on l'aprenentatge es desenvolupa de manera alternativa en el lloc de treball i en la institució educativa i que condueix a una qualificació professional reconeguda oficialment (Cedefop, 2016). Així mateix, defineix *apprenticeship* o aprenentatge (en sentit estRICTE) com un programa formatiu en el qual, a més de complir les característiques generals de l'FP dual, la persona aprenent té l'estatus d'empleada i rep una retribució per la seva feina, generalment sota l'empara d'un contracte entre la persona aprenent i l'empresa formadora.

Si bé l'FP dual és una modalitat d'aprenentatge consolidada en països centreeuropeus com Alemanya, Suïssa i Àustria, a Catalunya es va implantar per primer cop el curs 2012-2013, malgrat que les primeres experiències pilot daten de l'any 2008. La Resolució ENS/1204/2012, de 25 de maig, d'organització de la formació en alternança en els ensenyaments d'FP inicial organitza "un nou model de formació en alternança", emprant l'expressió del preàmbul, articulat amb convenis de col·laboració amb les empreses i entitats on es duu a terme la formació i els centres educatius.

Aquestes experiències formatives poden articular-se en dues modalitats: D'una banda, en *alternança simple*, que combina el temps de formació en el centre educatiu i el temps d'activitat de l'alumnat a l'empresa sense que comporti el reconeixement acadèmic del temps a l'empresa. I de l'altra, l'*alternança amb formació dual*, en la qual el temps d'activitat a l'empresa comporta el reconeixement acadèmic dels aprenentatges assolits per l'alumnat.

La promoció 2014-2016 el 95,8% de l'alumnat va fer un programa d'FP en alternança dual i el 4,2% restant, en alternança simple. En aquesta promoció el vincle jurídic entre l'alumnat i l'empresa va ser una beca en el 52,3% dels casos i en el 47,7% restant, un contracte de treball. Any rere any el pes de la beca ha crescut i el curs 2016-2017 representa el 81,0%.

També l'any 2012 el Govern central va regular l'FP dual de l'àmbit educatiu i laboral mitjançant el Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de l'FP dual, que ha permès la implantació d'aquesta modalitat formativa a tot l'Estat.

En aquest context i amb les tres primeres promocions titulades (2012-2014, 2013-2015 i 2014-2016), el CTESC, a iniciativa pròpia, ha decidit fer una anàlisi d'aquest desplegament inicial amb la finalitat de detectar els punts de millora i proposar-ne solucions. El CTESC considera que el desenvolupament de l'FP dual previst per la Llei 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificacions professionals pot ser un bon moment per consensuar i introduir les millores que es proposen.

Així mateix i en la mesura que ho permeten les dades disponibles, es pretén contrastar els avantatges que s'associen a l'FP dual dins del conjunt de l'FP inicial. A grans trets, aquests són:

- La millora de l'ocupabilitat dels joves
- La reducció de l'atur juvenil

- La reducció de l'abandonament escolar prematur
- La millora de la relació entre els centres formatius i les empreses en l'àmbit de la formació de les persones.

Així mateix, l'FP dual beneficia les empreses en tant que contribueix a la millora de la qualificació dels recursos humans, atès que facilita la selecció i la captació de persones amb talent i permet adequar la formació a les necessitats reals de l'empresa.

Ara bé, cal destacar que l'anàlisi realitzada ha estat limitada per la quantitat i la qualitat de les dades disponibles que ens ha facilitat el Departament d'Ensenyament. D'una banda, no es disposa de la mateixa informació per les tres promocions d'alumnes i de l'altra, cal tenir en compte que les fonts primàries d'informació només permeten fer una anàlisi estadística descriptiva limitada, ateses les condicions en què les dades s'han recollit i gravat per ser explotades.

A partir d'aquesta informació, per bé que insuficient, s'ha contrastat la hipòtesi de partida. És a dir, que l'FP dual té una sèrie d'avantatges en comparació amb el conjunt de l'FP inicial. Així, si bé l'FP inicial es considera la formació professionalitzadora del sistema educatiu, es pot afirmar que l'FP dual contribueix de manera més intensa a millorar l'ocupabilitat dels joves.

En aquest sentit, les dades analitzades a l'informe mostren com el 96,5% de l'alumnat d'FP dual està satisfet amb el programa i que el 81,7% de l'alumnat d'FP dual de la promoció 2014-2016 considera en un grau alt o molt alt que la modalitat de formació professional dual l'ajudarà a entrar al mercat laboral. D'igual manera, a partir de la informació sobre la inserció laboral dels titulats en FP del curs 2014-2015 (darrera dada disponible), es constata com la inserció laboral dels titulats és més alta a l'FP dual que al conjunt de l'FP inicial: 70,0% vs. 51,1%. De manera paral·lela, el convenciment que l'FP dual ha millorat l'ocupabilitat dels titulats (el 92,9%) és superior al de l'FP inicial (el 79,9%).

Atès el pes reduït de l'FP dual dins el conjunt de l'FP inicial (el 4,3% el curs 2015-2016), no pot tenir un efecte significatiu sobre la reducció de la taxa d'atur, si bé les dades disponibles permeten afirmar que l'FP dual contribueix positivament al seu descens, en facilitar la inserció laboral de les persones que la cursen.

Així mateix, la relació entre l'FP dual i la reducció de l'abandonament escolar prematur no és clara a partir de la informació disponible. Malgrat això, les dades mostren que el percentatge de titulats d'FP dual que continua estudiant (el 21,6%) és més baix que el del conjunt de l'FP inicial (el 38,0%). Aquesta menor continuïtat educativa pot venir motivada precisament per la inserció laboral més elevada que presenta aquesta modalitat formativa, fet que pot resultar un al·licient pels joves en risc d'abandonament escolar prematur.

Les condicions laborals dels titulats d'FP dual també divergeixen lleugerament de les dels graduats en el conjunt de l'FP inicial, tant pel que fa al pes de la contractació indefinida, com el tipus de jornada i la retribució. Així, tot i que la majoria dels contractes dels titulats d'FP dual són temporals (el 58,7%), la contractació indefinida dels graduats en FP dual és del 37,0%, 10 punts percentuals per sobre de la del conjunt de l'FP inicial el darrer curs (27,3%).

D'altra banda, tres de cada quatre contractes (el 76,7%) de graduats en FP dual són a temps complet, més de 21 punts percentuals per damunt dels de l'FP general (el 55,3%). Per últim, cal destacar que en el cas de l'FP dual el 49,5% dels titulats de CFGM i el 52,6% dels de CFGS guanyen més de 1.200 €. En canvi, en el conjunt de l'FP inicial només arriben a aquest interval el 17,9% i el 27,0% dels titulats, respectivament. Possiblement aquesta diferència s'explica pel fet que els graduats d'FP dual ocupen llocs de treball del sector industrial més ben remunerats.

El darrer avantatge comparatiu de l'FP dual és que contribueix en major mesura a millorar la relació entre el centre formatiu i l'empresa en l'àmbit de la formació de les persones. Tal com es recull a l'informe, la posada en funcionament de les experiències d'FP dual comporta la relació directa entre els centres de formació i les empreses o entitats on l'alumnat fa l'estada formativa.

Els instruments formals per articular aquesta relació són els convenis de col·laboració i els acords formatius individuals per a cada estada. A més d'aquests instruments, en la implantació de l'FP dual intervenen una sèrie d'agents, les funcions dels quals es detallen en l'informe abastament (vegeu el capítol 4). Entre aquests agents destaquen la persona que fa la tutoria de centre i la que fa la tutoria d'empresa, que han de mantenir una relació estreta i constant al llarg de l'experiència formativa, tant pel que fa als aspectes organitzatius com pedagògics.

D'altra banda, atesa la valoració general positiva de les empreses, també es pot considerar que l'FP dual ha contribuït a incrementar la qualificació dels recursos humans de les empreses i ha afavorit la selecció i la captació de persones amb talent, tot facilitant una adequació més gran de la formació a les necessitats de l'empresa i millorant el vincle entre aquesta i els centres de formació. El resultat final ha estat la creació de sinergies i una relació cooperativa que pot afavorir altres actuacions, com ara l'ús de les instal·lacions de l'empresa per l'alumnat i el professorat, l'assessorament tècnic o la formació del professorat per part de persones expertes de l'empresa, estades formatives del professorat a les empreses així com la possibilitat d'impartir formació en entorn laboral.

La descripció del procés d'implantació que se segueix per posar en marxa una experiència d'FP dual, els rols que assumeix cada agent i les dades quantitatives disponibles sobre el procés han permès identificar una sèrie de punts forts i febles. Gran part de les consideracions i recomanacions consensuades pels membres del CTECS i que s'adjunten a continuació es fonamenten en aquesta anàlisi.

La major part dels punts forts es basen en la seva potencialitat d'adaptar-se a les necessitats dels centres de formació i de les empreses, certs elements de flexibilitat, així com en la seva relació positiva amb la inserció laboral i l'ocupabilitat de l'alumnat participant. L'enfortiment de la relació entre el món educatiu i productiu en les esferes comentades també es considera un punt fort que cal potenciar.

Malgrat això, hi ha una sèrie d'elements susceptibles de millora: la necessària integració en la governança del sistema d'altres actors, com ara els agents socials més representatius, així com la necessària coordinació entre els departaments competents en matèria educativa i laboral. Altres punts febles detectats es refereixen a qüestions organitzatives: la necessitat de simplificar els tràmits administratius, els instruments de gestió de l'FP dual i el tractament dels grups heterogenis, així com la necessitat de disposar de recursos humans i econòmics específics.

El desplegament de la Llei de formació i qualificació professionals és també un dels elements de millora apuntats. En paral·lel, es constata la necessitat de proporcionar formació pedagògica a les persones que fan la tutoria d'empresa, així com dotar de més espais de participació a les empreses en alguna de les fases clau, com ara la concreció de les activitats formatives a l'empresa o la selecció de l'alumnat que farà l'estada. Per últim, s'insisteix en la necessitat d'expandir l'FP dual i incorporar-hi les empreses petites i mitjanes.

Les dades

Atès que aquest és el primer informe amb dades sobre la implantació inicial de l'FP dual en el sistema educatiu català, a continuació es destaquen algunes de les principals dades analitzades:

- La formació en alternança a Catalunya és fonamentalment dual (95,8%).
- La inserció laboral dels titulats és més alta a l'FP dual que al conjunt de l'FP inicial, el 70,0% i el 51,1%

respectivament el curs 2014-2015.

- El 88,5% de les famílies professionals i el 66,7% de les titulacions es poden fer en dual.
- La majoria dels cicles formatius en dual són del sector serveis (58,6%) si bé el pes dels cicles industrials (38,4%) supera el del conjunt de l'FP inicial (25,5%).
- L'alumnat matriculat a l'FP dual ha passat de 590 persones el curs 2012-2013 a 5.075 el curs 2015-2016, en el que representa el 4,3% del conjunt de l'FP inicial.
- Tres de cada quatre alumnes (el 74,7%) matriculats a l'FP dual fan l'estada formativa a l'empresa.
- L'alumnat graduat en FP dual ha passat de 160 persones el curs 2012-2013 a 943 el darrer curs amb dades disponibles (2014-2015).
- Més d'un de cada tres instituts (el 36,4%) ha fet dual el curs 2015-2016.
- El pes dels instituts públics en els projectes d'FP dual és superior al del conjunt de l'FP inicial, el 76,2% i 56,6% respectivament. Tanmateix, la participació dels centres privats ha augmentat, en passar del 18,8% la promoció 2012-2014 al 23,8% la 2014-2016.
- L'1% de les empreses catalanes amb persones assalariades i el 8% de les que tenen plantilles de 10 i més persones treballadores han participat en l'FP dual el darrer curs.
- El 54% de les empreses que col·laboren amb l'FP dual són mitjanes, amb plantilles d'entre 11 i 200 persones. Amb tot, les empreses grans (de més de 200) tenen un pes més alt que en el conjunt de l'FP inicial (24% vs. 6%).
- Pel que fa a la promoció 2014-2016, en el 52,3% dels casos el vincle jurídic entre l'aprenent/a i l'empresa és una beca, sent en el 47,7% restant un contracte de treball. Any rere any el pes de la beca ha crescut i arriba al 81,0% el curs 2016-2017.
- Respecte de les dues primeres promocions, la mitjana del salari brut dels aprenents/es en proporció a la jornada de treball efectiva amb un contracte de treball ha augmentat a la promoció 2014-2016 i se situa en els 549,2 euros. En canvi, la gratificació mitjana de les persones aprenents amb beca ha minvat i en la promoció 2014-2016 se situa en els 326,4 euros.

Consideracions i recomanacions

Al llarg d'aquest apartat es fan un seguit de consideracions i recomanacions per tal d'establir un futur model d'FP dual a Catalunya. L'exposició es divideix en tres apartats. En primer lloc, s'apunten alguns elements en relació amb el model d'FP dual a Catalunya i la seva governança. A continuació, les reflexions se centren en la seva organització i implantació. I per últim, el CTESC es posiciona davant l'expansió de l'FP dual a tot el territori.

El model d'FP dual a Catalunya i la seva governança

Cap a un model propi d'FP dual a Catalunya

La posada en marxa de l'FP dual a Catalunya té la voluntat de construir una FP més útil tant per a les empreses com per a la ciutadania. Com ha quedat reflectit en l'informe, l'FP dual pot contribuir a millorar l'ocupació dels joves i alhora facilitar la transició del món formatiu al laboral. Pretén ser una eina important per lluitar contra l'atur juvenil, un problema estructural tant del mercat de treball català com també d'una part important dels països de la Unió Europea. A més, l'FP dual pot convertir-se en una estratègia d'innovació pedagògica dins d'una economia del coneixement.

Tot i així, hi ha diversos elements que s'han de tenir presents. Un primer repte és millorar els nivells d'inversió i finançament. En un context de disminució d'inversions públiques i privades cal assolir els nivells d'inversió pública dels països de referència europea així com fer partícips altres actors. Hi ha disponibles fons de la quota d'FP, del Fons Social Europeu, dels pressupostos generals de l'Estat i de cada comunitat autònoma que s'han de coordinar.

En segon lloc, cal un esforç per millorar la conceptualització i la planificació estratègica. L'FP dual implantada no respon a una sèrie d'elements bàsics que recomanen diferents institucions, com la Comissió Europea o els agents socials europeus en els darrers acords assolits, com ara el fet que l'FP dual a Catalunya no respongui a un procés de concertació i diàleg social. Altres elements que manquen són l'aposta per establir un vincle laboral amb l'aprenent, pel reconeixement dels aprenentatges adquirits a l'empresa o l'establiment d'estàndards de qualitat i objectius preestablerts i avaluable, entre d'altres. En un context de crisi, les places d'aprenentatge esdevenen escasses, aspecte que requereix un creixement planificat en sectors, territoris i empreses amb capacitat formadora i qualificant.

Per tal de disposar d'un model propi d'FP dual a Catalunya seria recomanable que aquest es dotés d'una governança coliderada pels departaments competents en matèria d'educació, formació i treball i compés amb la participació formal en el govern dels agents socials més representatius de Catalunya.

El model d'FP dual hauria de ser únic quant a la seva estructura o configuració i alhora dinàmic per adaptar-se a les diferents realitats del teixit productiu. Tal com defineix el CEDEFOP en el seu informe *Governance and financing of apprenticeships* (Cedefop, 2016):

“L'FP dual es defineix com un programa formal d'educació i formació on l'aprenentatge es porta a terme alternativament en un lloc de treball i en la institució educativa, que condueix a una qualificació professional reconeguda oficialment. El terme 'aprenentatge' (en el sentit estricte) s'aplica als programes en què, a més de les característiques abans esmentades, l'alumnat té la condició d'empleat i se'l retribueix pel seu treball i que normalment compta amb una relació contractual entre l'alumnat i l'empresa.”

De forma complementària al model d'FP dual, podran coexistir altres figures de les quals caldrà mesurar les possibilitats d'implementació o millora, com són l'alternança sense reconeixement acadèmic, la formació en centres de treball (FCT) o d'altres tipologies de pràctiques, aprenentatges, etc., que en el futur es puguin definir.

En aquest sentit, el CTESC recomana

1. Apostar fermament per desenvolupar un model de qualitat d'FP dual amb visió integrada, ja que facilita la transició del món educatiu al món laboral, amb les inversions que es requereixin.
2. Impulsar un acord social marc per a l'FP dual a Catalunya de concertació bipartida entre organitzacions empresarials i sindicals, en l'àmbit general de la negociació col·lectiva de Catalunya i que es traslladi a la negociació col·lectiva sectorial i d'empresa.
3. Concretar el model d'FP dual on es defineixin els objectius que cal assolir, tant quantitius com qualitius, amb la participació i el consens dels agents socials i de l'administració educativa i laboral.
4. Promoure elements facilitadors i noves iniciatives organitzatives que introdueixin major flexibilitat al model, per tal de promoure la participació de les empreses, i especialment les microempreses i les petites empreses, tenint en compte l'heterogeneïtat del sector productiu i del territori.
5. Posar en marxa iniciatives que impulsin els vincles entre centres i empreses del seu entorn, dotant els centres de major autonomia organitzativa i de gestió per poder adaptar l'oferta formativa a les necessitats del teixit empresarial específic, així com una gestió més enfocada cap al mercat de treball.

L'FP dual requereix un model de governança adequat per gestionar la complexitat d'un projecte formatiu que necessita la complicitat del món laboral i educatiu. Per tant, és cabdal construir una estructura sòlida que doni cabuda als diferents actors clau, per tal que participin en la presa de decisions amb els conseqüents beneficis en la implantació i expansió de l'FP dual. A l'informe s'ha fet esment dels rols del Departament d'Ensenyament, els centres formatius, amb especial incidència sobre la tutoria de centre, les empreses, amb referència especial a la tutoria d'empresa, i l'alumnat. L'experiència catalana no reconeix formalment el paper dels agents socials, fet que caldria corregir.

Igualment, les experiències d'FP dual que s'han dut a terme evidencien una manca de coordinació entre les administracions, la qual cosa genera confusió i dificultats a les persones i empreses destinatàries.

El desplegament normatiu a Catalunya pot oferir possibilitats de millora si es focalitzen els objectius amb consens, de forma corresponsable i des d'una visió social i econòmica conjunta. No només és important el creixement quantitatiu, sinó que també cal prioritzar un model adaptat a la realitat catalana amb previsions de creixement qualitatiu, sostenible i de valor afegit.

L'assumpció per part de l'empresa del seu rol com a agent formador és un element clau per garantir l'èxit de l'FP dual. Aquest rol també ha de ser reconegut per la resta d'actors del sistema. Tot plegat, requereix un canvi de cultura dels actors, del sistema i del sector productiu.

En aquest sentit, el CTESC recomana

6. Incorporar els agents socials més representatius en la governança i el desenvolupament del model d'FP dual.
7. Desplegar de manera immediata la Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals i els òrgans de govern que aquesta preveu. Aquest desplegament s'ha de fer de manera coordinada amb la Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.
8. La comissió rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals i el Consell de Formació i Qualificacions Professionals de Catalunya haurien de ser els organismes que permetin reunir al voltant d'una taula les diferents parts interessades (*stakeholders*) en el procés de participació de la presa de decisions.
9. Definir el model de concertació del sistema d'FP dual territorialment i sectorial, garantint la coordinació dels consells territorials i sectorials.

La valoració de l'FP dual per part de l'alumnat, les empreses i els centres formatius

Les dades disponibles sobre la valoració de l'FP dual del sistema educatiu són força positives. El 96,5% dels alumnes d'FP dual de la darrera promoció, el 91,2% de les empreses i el 83,8% dels centres de formació es mostrava molt o bastant satisfet. A més, el 88,9% de les empreses estaven bastant o molt satisfetes amb la formació amb la qual arriba l'alumnat a l'empresa. Tot i així, es constata una manca significativa de dades consolidades al voltant de l'avaluació de l'FP dual.

El CTESC recomana

10. Aportar informació sistematitzada de l'FP dual, en un format de dades obertes, per tal de disposar d'un conjunt d'indicadors que permetin fer un seguiment dels objectius que cal assolir.
11. Disposar de forma actualitzada d'un mapa territorialitzat d'implantació de l'FP dual, per nombre d'alumnes i famílies professionals que es confronti amb les necessitats d'ocupació dels sectors productius.
12. Encarregar una avaluació de l'FP dual a l'Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques (IVÀLUA), atès que aquest informe és una primera aproximació per conèixer les experiències de l'FP dual a Catalunya.

Per un sistema integrat d'informació, orientació i acompanyament

La manca d'un sistema integrat d'informació, orientació i acompanyament impacta negativament en el valor de la formació professional deixant-la com a segona opció i de xarxa de contenció de l'abandonament escolar prematur. A l'FP calen les millors aptituds i capacitats com en qualsevol altra etapa. Aquest sistema és clau per fer de pont entre l'etapa obligatòria i la postobligatòria i articular un aprenentatge al llarg de la vida que faciliti les transicions laborals i formatives de les persones.

D'igual manera, cal tenir present que existeix un important biaix de gènere en les famílies professionals d'FP en general i que probablement l'FP dual reproduceix.

El CTESC recomana

13. Establir un sistema integrat d'orientació professional que situï les necessitats, les aptituds, els interessos i les potencialitats de la persona en el centre del sistema i les del mercat de treball en l'origen i destí de les accions formatives. Aquest sistema ha de comptar amb la participació activa dels agents socials.
14. Aquest sistema integrat d'informació, orientació i acompanyament ha de constituir un suport estructural per garantir l'èxit educatiu, formatiu, d'inserció al mercat de treball i de desenvolupament personal i social de les persones per fer front a les transicions formatives i laborals al llarg de la vida, cada cop més freqüents. A més, hauria de coordinar i harmonitzar els serveis des d'una perspectiva integrada, amb la consegüent millora d'eficàcia i eficiència.
15. Promoure la participació de les famílies en el sistema per fomentar la corresponsabilitat i la codecisió. D'igual manera, impulsar plans de comunicació a la societat en conjunt per incidir, per exemple, en els estereotips de gènere o el valor dels estudis d'FP.
16. Impulsar mecanismes, recursos, figures i mesures d'acompanyament a les persones dins del sistema integrat d'informació i orientació per tal de garantir l'atenció individualitzada continuada i l'assoliment dels potencials itineraris iniciats. En el cas de l'FP dual, l'acompanyament donaria continuïtat als processos d'orientació iniciats a l'etapa obligatòria i contribuiria a la reducció de les taxes d'abandonament escolar prematur.
17. Desenvolupar un model obert i inclusiu d'FP dual que elimini qualsevol tipus de barrera per continuar amb l'itinerari formatiu de l'estudiant, bé sigui cap a altres modalitats de formació professional o cap a estudis universitaris.

L'FP dual i la inserció laboral

Un dels objectius prioritaris de l'FP dual ha de ser un grau d'inserció laboral més alt que el conjunt de l'FP inicial. El potencial d'inserció laboral que aporta l'FP dual queda clarament palès en la percepció de l'alumnat: el 81,7% de l'alumnat de la promoció 2014-2016 considera que aquesta modalitat l'ajudarà a la seva entrada al mercat laboral. És una percepció que es confirma amb les dades d'inserció laboral disponibles.

Per al curs 2014-2015, la inserció laboral dels titulats d'FP dual és més alta que al conjunt de l'FP inicial, el 70% i el 51,1%, respectivament. A més, el lloc de treball ocupat s'adequa a la formació cursada en el 90,6% dels casos, el pes de la contractació indefinida se situa gairebé 10 punts percentuals per sobre del conjunt de l'FP inicial i els contractes a temps complet representen el 76,7% del total, 21 punts per sobre del conjunt de l'FP inicial. Tot i que pot explicar-se en part, per un pes més gran dels llocs de treball en el sector industrial, la retribució dels graduats d'aquesta modalitat és més alta que la del total de titulats d'FP: el 49,5% dels titulats de CFGM i el 52,6% dels de CFGS guanyen més de 1.200€ mensuals, mentre que al conjunt de l'FP inicial només arriba a aquest interval el 17,9% i el 27,0% dels titulats, respectivament.

Tot i així, la implantació incipient i la disponibilitat de places d'aprenentatge fa que la participació en els programes quedi reduïda, en termes generals, a poques persones d'un grup-classe. Aquest fet pot limitar les oportunitats de fer FP dual a l'alumnat que ja tenia majors possibilitats de transició al mercat de treball i exclou el que per motius acadèmics o socioeconòmics seguirà sense optar als beneficis potencials d'aquesta modalitat formativa com són, entre d'altres, evitar l'abandonament escolar prematur i l'atur juvenil estructural.

La vinculació laboral també és un factor determinant segons les recomanacions dels organismes internacionals¹ per fer viable, en termes econòmics, que la implicació de les empreses en la formació tingui retorn econòmic i incideixi de forma determinant en la inserció laboral dels/les joves. En aquest sentit cal remarcar la importància dels termes cost-benefici,² cost-efectivitat³ o ROI (acrònim anglès de *return of inversion*).

El CTESC recomana

18. Fer visible per a l'alumnat les potencialitats de l'FP dual i, especialment, les oportunitats d'inserció laboral en les empreses del territori i del sector.
19. Implantar un sistema permanent de prospecció de les necessitats actuals i futures de professionals per sectors i territoris, així com les competències associades a aquestes, en el curt, mitjà i llarg termini, tal com preveu la Llei 10/2015 de formació i qualificació professionals. Aquest sistema hauria de disposar d'una dotació suficient d'eines d'anàlisi i d'equips de prospecció i de relació amb les empreses, així com d'una plataforma de gestió del coneixement que permeti compartir informació entre tots els agents implicats en el procés.

Organització i implantació

Les finalitats a l'hora d'implementar l'FP dual

Les resolucions EDU/2769/2008 i ENS/1204/2012 indiquen algunes de les finalitats perseguides pel Govern a l'hora d'implantar l'FP dual a Catalunya. Els objectius inicials eren afavorir la matrícula en alguns cicles formatius, com ara els industrials, apostant per la figura de l'aprenent, així com potenciar la qualificació professional de les persones al llarg de la vida. A partir de la Resolució ENS/1204/2012 es busca configurar de manera progressiva un model d'FP dual basat en un procés simultani, integrat i coordinat de formació i treball, en el centre formatiu i l'empresa.

D'igual manera, es busca millorar la formació, la qualificació i el desenvolupament personal dels joves que inicien la seva professionalització en un camp determinat, així com establir una vinculació i una corresponsabilitat més grans entre els centres d'FP i les empreses en el procés formatiu i de qualificació de les persones aprenents. Per últim, es pretén que l'FP dual esdevingui una via per incorporar-se al mercat de treball per a aquelles persones que finalitzen l'ensenyament general.

El CTESC recomana

20. Millorar la informació sobre l'oferta d'FP dual, les seves finalitats i característiques, tant la que es facilita en

¹ Cedefop (2016) i Ecorys, IES i IRS (2013).

² Wolter i Mühlemann (2015).

³ UEAPME, Business Europe i CEEP (2016).

els processos d'informació i orientació, com durant la matriculació de l'alumnat.

21. Per assolir les seves finalitats l'FP dual ha de disposar d'alumnat suficient, fet que en determinades branques industrials no succeeix. Per aquest motiu, cal treballar per prestigiar aquesta modalitat de formació i per donar a conèixer les seves possibilitats professionals, com ara a través de l'orientació acadèmica i professional.

Responsabilitat de la implantació, modalitats i destinataris

Actualment, els centres formatius són els responsables de la implantació efectiva de l'FP dual. Les dades confirmen un major pes dels centres públics, el 76,2% del total de l'FP dual. Tot i així, el pes dels centres privats ha crescut al llarg dels anys des de la seva introducció.

La Resolució ENS/1204/2012 regula les dues modalitats de formació en alternança, la simple i la dual. La primera es considera com una modalitat transitòria i de fet, la seva presència és residual, només el 4,2% de la formació en alternança és simple.

Pràcticament no hi ha grups homogenis que facin FP dual i un de cada quatre matriculats no va fer l'estada formativa a l'empresa. Aquest fet s'explica, entre altres motius, per un desajust entre l'oferta i la demanda en el mercat de treball d'algunes famílies professionals, una manca d'ofertes d'estada a l'empresa, perquè una part dels alumnes ja treballen o perquè no compleixen els requisits establerts. Aquesta manca d'homogeneïtat genera dificultats de gestió i docència als centres formatius. El repte és important: cal garantir l'homogeneïtat dels aprenentatges assolits per l'alumnat, no només entre els que fan dual i els que no la fan, sinó també entre els alumnes que fan dual en diferents empreses, atès que els aprenentatges que fan poden no ser els mateixos.

El CTESC recomana

22. Millorar la gestió i l'organització dels grups heterogenis (on no tot l'alumnat fa dual), tant des del punt de vista d'assoliment dels coneixements com de gestió del grup classe. A més d'una dotació més gran de recursos (personal, dedicació, etc.) per optimitzar-ne la gestió, seria recomanable que un cop finalitzada l'estada a l'empresa es fes un període formatiu, bé en el centre o en una institució intermèdia per complementar les qualificacions i així assegurar que els coneixements assolits per tot l'alumnat fossin homogenis.
23. Apostar per la modalitat d'FP en alternança simple com a una alternativa efectiva per a algunes empreses, atès que és una via d'assoliment dels conceptes apresos en el centre formatiu i la pràctica adquirida al lloc de treball.
24. Consensuar en la negociació col·lectiva sectorial els plans de formació i la forma més eficient de distribució de les activitats que s'han de realitzar durant el període d'aprenentatge.

Recursos econòmics específics

Cal tenir en compte que el Departament d'Ensenyament no disposa de cap partida pressupostària específica i regular per al funcionament de l'FP dual. Fins a l'actualitat, l'assignació de recursos als centres depèn de la seva oferta formativa. Quan els centres han ofert places en FP dual en cicles que ja funcionaven, no han rebut cap dotació addicional i, per tant, s'ha implementat amb els recursos humans i materials disponibles. En canvi, els centres que han implantat cicles addicionals, plantejats en model dual des de l'inici, amb acords amb empreses, han rebut dotació del professorat i d'equipaments necessaris.

En aquest sentit, el CTESC recomana

25. Establir un pressupost propi per a la implantació específica de l'FP dual.

26. Establir una partida específica del pressupost dedicada a fomentar la innovació dins d'aquesta modalitat, com pot ser el finançament de programes pilot o el foment de bones pràctiques.

Durada i contingut de la formació

Els organismes internacionals recomanen programes d'aprenentatge de durada mitjana i llarga (fins a quatre anys), fet que possibilita la qualificació de l'aprenent, l'especialització menor a les tasques d'una empresa concreta (basant-se en un equilibri de competències específiques i generals) i l'establiment de paràmetres de cost-benefici que permetin la implicació de l'empresa en la formació en termes qualitatius.

El CTEEC recomana

27. Flexibilitzar i agilitar les adaptacions curriculars, atès que és un element clau per incrementar l'interès de les empreses per aquesta modalitat formativa. Per exemple, que es pugui afegir un nou contingut al currículum si se'n detecta la necessitat.
28. Fomentar cicles formatius en FP dual de durada de 3 o 4 anys, que contemplin la possibilitat de dobles titulacions, títols d'especialització o combinació de certificats de professionalitat i títols.
29. Actualitzar la normativa que regula el treball dels menors d'edat, com ara el Decret de 26 de juliol de 1957 pel qual es regulen els treballs prohibits a la dona i als menors d'edat (encara vigent en matèria de menors d'edat). Les restriccions establertes des de la perspectiva de riscos laborals dificulten l'accés a les estades formatives dels joves menors de 18 anys, la qual cosa afecta especialment l'alumnat dels CFGM.
30. Incloure en l'FP dual la formació per a l'emprenedoria i l'economia social, com una possible via per afavorir la inserció laboral. En concret, aquesta formació es podria desenvolupar sota esquemes d'optativitat i, a la vegada, preveure la constitució d'equips de professionals orientats a fer emergir les iniciatives emprenedores de l'alumnat sobre la base de tres pilars: els coneixements, la comercialització i la gestió. Les estades formatives podrien incorporar competències en intraemprenedoria.
31. Reforçar competències relacionades amb els idiomes, la tecnologia i la informàtica, així com les competències transversals com ara la capacitat analítica o l'adaptació als canvis, sense oblidar les competències clau de l'aprenentatge permanent.

Instruments de gestió de l'FP dual

En la gestió del dia a dia de l'FP dual agafa força rellevància el qBID, la plataforma de gestió creada per desenvolupar l'FCT i al qual tenen accés els agents implicats actualment en l'FP dual del sistema educatiu. Aquesta plataforma permet el seguiment, la gestió documental i la recollida de les valoracions de les qualificacions. La millora del qBID és un dels aspectes comuns de les propostes de millora de l'alumnat, els centres formatius i les empreses.

El CTEEC recomana

32. Simplificar i agilitar els procediments relacionats amb l'FP dual, tant pel que fa a les empreses com als

centres formatius.

33. Adequar el qBID com a eina de gestió de l'FP dual que utilitzen el centre, les empreses i l'alumnat, per tal que sigui una eina d'ús més senzill i intuïtiu.
34. Caldria replantejar aquesta plataforma com una via de comunicació entre tots els actors implicats, superant la visió de gestió acadèmica i amb la participació activa dels agents socials.

Suport i seguiment en l'aprenentatge

Un dels reptes de l'FP dual és el suport i seguiment en l'aprenentatge, especialment important en un context on l'alumnat distribueix la seva presència entre el centre formatiu i l'empresa. El rol de la tutoria de centre amb una visió global de l'itinerari de l'alumnat és cabdal. Aquest apartat acapara el segon grup més important de propostes de millora per part de l'alumnat.

El CTESC recomana

35. Millorar el suport que el centre facilita a l'alumnat, especialment pel que fa a la supervisió dels mòduls en dual, les activitats que es fan al centre de treball, les hores de feina i el lloc de treball que l'estudiant ocupa.
36. Informar de manera exhaustiva l'alumnat sobre les principals característiques de l'FP dual, especialment pel que fa a la selecció de l'alumnat, les activitats que cal fer al centre de treball, els horaris lectius i de treball, les condicions laborals, la retribució i l'avaluació.
37. Garantir la formació contínua del professorat dels centres de formació, per exemple a través de les estades a empreses.

Selecció de l'alumnat

El Departament d'Ensenyament estableix que la selecció de l'alumnat per fer l'estada formativa a l'empresa ha de tenir un component formatiu per a l'alumnat i que els criteris d'assignació siguin públics i coneguts per aquest. En conseqüència, els centres estableixen de manera unilateral i/o amb la participació de les empreses els criteris de selecció de l'alumnat que farà l'estada formativa a l'empresa. Quan el procés de selecció és compartit, s'aconsegueix un millor encaix entre l'alumnat i l'empresa, la relació entre els diferents agents millora i facilita la futura incorporació professional de l'aprenent a l'empresa. De fet, el pes dels criteris fixats conjuntament amb l'empresa és del 42,1%, seguit dels determinats pel centre (el 24,1%) i els de les empreses (el 19,9%). En general, l'FP dual es configura com una mena de "premi" per als millors.

El CTESC recomana

38. Garantir la participació activa de les empreses en el procés de selecció de l'alumnat.

Estada formativa a l'empresa

L'estada formativa a l'empresa és un dels elements distintius de l'FP dual. Aquest procés requereix la màxima informació i transparència, que ha d'anar destinada a tot el personal de l'empresa i, en concret, a la representació legal dels treballadors i treballadores. Les característiques d'aquesta estada es detallen en el conveni de col·laboració que signen el centre formatiu i l'empresa. A més d'aquest conveni, el Departament exigeix la signatura d'acords formatius individuals, que formalitzen l'estada en alternança de l'aprenent i que han d'estar signats per les tres parts: els centres, l'empresa i l'alumnat.

L'estada a l'empresa pot venir condicionada per l'àmbit geogràfic on s'ubica l'empresa així com la seva dimensió. De fet, les empreses grans solen tenir un departament específic per organitzar aquestes experiències, persones que fan la tutoria d'empresa a temps complet, la figura de l'instructor, mecanismes per implicar tota la plantilla i per garantir la rotació de l'alumnat per l'empresa, entre d'altres. És un escenari ben diferent per a les pimes, amb menys capacitat i menys recursos per destinar a la formació. Aquest canvi d'escenari s'observa especialment en les persones que fan la tutoria d'empresa, les quals han de compatibilitzar les seves tasques laborals amb les formatives.

Pel que fa al vincle jurídic entre l'alumnat i l'empresa, l'informe constata una tendència creixent de l'ús de la beca, en comparació amb el contracte, que arriba a suposar el 81% dels casos el curs 2016-2017. En podríem destacar dos motius: les dificultats administratives del que suposa gestionar un contracte laboral, d'una banda i, de l'altra, els costos econòmics, en termes retributius i de cotització de la Seguretat Social, que són inferiors en el cas de la beca.

Sens dubte, és un àmbit que s'ha de tenir en consideració, si atenem el nombre considerable de propostes de millora aportades pels centres, les empreses i l'alumnat.

En aquest àmbit el CTEESC recomana

39. Afavorir la relació laboral de l'alumnat treballador en l'FP dual de manera que s'estableixi el contracte laboral com a element comú a tot l'alumnat, en contraposició a la beca.
40. Disposar d'un contracte més adequat, atès que el contracte de formació i aprenentatge genera molta complexitat per la seva formalització.
41. Amb la finalitat d'implicar l'alumnat, incrementar el seu compromís i assolir un bon resultat formatiu, fora bo que les activitats planificades tinguessin les següents característiques:
 - a) Que proporcionin les màximes oportunitats de millora de la qualificació i d'experiència professional, així com les més properes a la realitat laboral que sigui possible.
 - b) Si el pla de formació ho requereix, garantir, si s'escau, la rotació en diferents llocs de treball de l'empresa, per enriquir l'experiència professional de l'alumnat.
42. Que durant tot l'itinerari d'aprenentatge es garanteixi l'alternança entre el centre de formació i l'empresa, sota criteris de racionalització i conciliació.
43. Que les tutories de centre i d'empresa vetllin per evitar tasques de poc valor per a l'aprenentatge.
44. Facilitar la mobilitat de l'alumnat, a través d'ajuts als desplaçaments i a l'allotjament.

Tutoria d'empresa

La tutoria d'empresa es considera l'element clau que fa que l'FP dual sigui una experiència d'èxit per a l'alumnat que opta per aquesta modalitat.

La tutoria d'empresa ha de fer front al repte de compaginar les tasques laborals amb la tasca formativa de l'alumnat. El 74% de l'alumnat de la promoció 2014-2016 està molt o bastant satisfet amb aquesta figura. Tot i així, el 12% no ho està.

La persona tutora d'empresa ha de rebre una formació bàsica inicial impartida pels centres (12 hores, de les quals quatre són presencials). Tot i això, el 6,5% de les empreses afirma que la/les persones tutores de la seva organització no n'han rebuda. Aquesta formació i la seva organització són els ítems sobre els quals les empreses, comparativament, mostren una satisfacció més baixa, entre un 7,9% i un

9,9% es mostren insatisfetes i un 14,1% ni satisfetes ni insatisfetes. A més, es converteix en el segon àmbit amb més propostes de millora.

Cal destacar que les persones tutores d'empresa no reben cap compensació addicional per la tasca realitzada, la qual cosa fa suposar que tenen una certa predisposició vers la formació i que veuen en aquesta activitat una motivació i reconeixement personal.

Atesa la seva importància, el CTESC recomana

45. Definir i establir, per reglament i amb el consens dels agents socials, els requisits i recursos necessaris per portar a terme les tasques adscrites a la tutoria d'empresa.
46. Millorar la formació que reben les persones tutores d'empresa a partir dels següents elements:
 - a) En la mesura que sigui possible, prioritzar que s'imparteixi durant l'horari laboral, per tal que sigui més acceptada.
 - b) Incrementar la visibilitat de l'Administració o dels departaments implicats en la formació, factor que afavoriria el seu reconeixement social, sense detriment de la participació dels centres i les persones tutores de centre.
 - c) Fer la formació abans que l'alumnat faci l'estada formativa a l'empresa.
 - d) Sempre que sigui possible, incrementar les hores de formació.
 - e) En el temari formatiu, incloure continguts de caràcter pedagògic així com de gestió i avaluació.
 - f) Elaborar una guia o manual entre els actors implicats i els agents socials i distribuir-lo com una eina útil per facilitar la funció formadora, de gestió i d'avaluació de les persones que fan la tutoria d'empresa.
47. Facilitar el treball que realitzen les persones tutores d'empresa i dels centres formatius en el sentit de disposar del temps suficient per poder realitzar les seves tasques de tutoria amb total capacitat, com per exemple, establint una ràtio màxima d'alumnes per tutoria.

Avaluació dels aprenentatges

L'avaluació dels aprenentatges és una tasca mancomunada entre la tutoria d'empresa, de centre i l'equip docent del centre formatiu. Amb tot, la tutoria de centre adquireix un rol principal. Per poder fer correctament aquesta tasca, requereix disposar d'hores suficients de dedicació.

En aquest àmbit, el CTESC recomana

48. Establir els criteris d'avaluació contínua de les competències adquirides a l'empresa. Aquests criteris s'haurien de definir de manera conjunta amb els departaments implicats, els centres i les empreses. El resultat d'aquest procés contribuiria a enfortir la relació pedagògica entre el centre i l'empresa.
49. Que l'avaluació de l'alumnat per part de la tutoria d'empresa tingui caràcter vinculant o una ponderació específica en l'avaluació definitiva.
50. Valorar la possibilitat de fer, de manera general, una avaluació formal dels aprenentatges adquirits un cop acabada l'estada a l'empresa, una responsabilitat que hauria de ser compartida entre l'empresa i el centre formatiu. A banda de mesurar l'assoliment general dels objectius, permetria avaluar les competències transversals i les competències específiques de l'alumnat consolidades durant l'estada formativa.

Relació entre l'empresa o entitat i el centre formatiu

La millora de la relació entre l'empresa o entitat i el centre formatiu és cabdal per al bon funcionament de l'FP dual. De fet, el principal gruix de propostes de millora per part de l'alumnat, dels centres formatius i de les empreses es refereix a aquest punt. L'instrument formal per articular aquest vincle és el conveni de col·laboració, amb la corresponent comissió de seguiment.

El CTESC recomana

51. Definir de manera consensuada entre l'Administració i els agents socials els criteris d'homologació de les empreses que participin en experiències d'FP dual.
52. Fomentar la relació entre el centre de formació i l'empresa de manera que es millori la coordinació, la tutorització, el seguiment i l'avaluació de l'alumnat que participa en l'FP dual.
53. Que la coordinació entre el centre i l'empresa vetlli per una distribució adequada de les càrregues de treball de l'alumnat al llarg de tot el procés formatiu: classes, pràctiques, reunions, deures, treballs i exàmens.
54. Que els centres formatius que desenvolupin FP dual o que optin a fer-ho disposin de recursos i estructures organitzatives actualitzades a la col·laboració creixent amb l'empresa (FP dual, alternança simple, pràctiques, innovació, empenedoria, entre d'altres possibilitats). Les figures estructurals de coordinació amb l'empresa i de tutoria han de tenir una dedicació en l'horari lectiu i un reconeixement (amb mèrits per la promoció professional i complements salarials) que incentivin la responsabilitat assumida, ampliiïn les possibilitats d'extensió i creixement, garanteixin estàndards de màxima qualitat, fomentin la formació i actualització permanent i constitueixin requisits bàsics per fer front als vincles potencials i necessaris amb el teixit productiu.

L'acompanyament de l'Administració als centres

Actualment, el suport que presta el Departament d'Ensenyament als centres és segurament un dels aspectes en els quals es pot aprofundir més, atès que és l'ítem pitjor valorat pels centres formatius, tot i que el 75% n'està satisfet. El segon grup més important de propostes de millora per part dels centres fa referència a aquest apartat.

El CTESC recomana

55. Proporcionar suport jurídic en la negociació i assessorament laboral a les empreses, especialment pel que fa a la contractació laboral.
56. Proporcionar instruments per fer el seguiment real de l'estada formativa de l'alumnat a l'empresa.
57. Potenciar la xarxa de centres d'FP dual, amb l'objectiu de compartir experiències, bones pràctiques i afavorir la comunicació dels actors implicats.

L'expansió de l'FP dual a Catalunya

Implantació encara incipient de l'FP dual

El CTESC considera que si es vol que l'FP dual tingui un impacte real sobre el sistema d'FP, el seu pes proporcional dins del conjunt de l'FP ha de ser important, tant pel que fa al volum total de joves que forma com al conjunt d'empreses que hi participen. Ara per ara, les dades encara són baixes: l'alumnat d'FP dual representa el 4,3% del total de l'FP.

L'FP dual encara és una realitat força incipient dins de l'oferta formativa d'FP a Catalunya. La majoria de centres no ofereixen aquesta possibilitat (només una mica més de la tercera part d'instituts han fet FP dual i 1 de cada 5 grups l'ofereixen). En aquests primers anys, la posada en marxa d'aquesta modalitat

formativa ha estat bàsicament en mans dels instituts públics. Tot i així, en les darreres promocions s'observa una participació creixent dels centres privats.

Ara bé, també és cert que el 88,5% de les famílies professionals i el 66,7% de les titulacions es poden fer sota aquesta modalitat en algun punt del territori. Al contrari del que es podia percebre, actualment la majoria de cicles formatius d'FP dual són del sector serveis (58,6%), mentre que els cicles industrials representen el 38,4% del total de cicles oferts. Tot i així, el pes dels cicles industrials supera el del conjunt de l'FP. D'altra banda, els cicles formatius d'FP dual estan més repartits en el territori, no tan concentrats a la delegació de Barcelona, si es compara amb el total de cicles d'FP.

De tota manera, cal tenir present que l'FP dual ha d'obeir sempre unes demandes inicials, que poden ser les necessitats de les empreses i dels sectors, les necessitats del territori i les necessitats de les persones.

El CTESC recomana

58. Potenciar, apropar i donar a conèixer l'FP dual com a modalitat de formació i aprenentatge idònia per a la transició del món educatiu al món laboral, dirigida tant al sector productiu com a l'alumnat i a la societat en general. En aquest sentit, les institucions intermèdies (organitzacions empresarials, associacions, gremis, organitzacions sindicals, cambres de comerç i altres institucions vinculades al món de l'FP) tenen un paper fonamental i poden contribuir de manera eficaç a difondre-la.
59. Establir incentius estratègics, a partir del diàleg social, per impulsar la participació de determinats sectors productius en l'FP dual, especialment en sectors en creixement. Aquests incentius podrien estar relacionats, per exemple, amb les despeses d'aturada de màquines per facilitar l'aprenentatge o amb les hores dedicades a la formació de les persones que fan la tutoria d'empresa. D'altra banda, també seria recomanable preveure ajuts en períodes de crisi, amb una menor demanda d'aprenents/tes.
60. Fer visibles els beneficis de l'FP dual, tant per a l'alumnat, les empreses com per als centres formatius, així com valorar el retorn econòmic i social d'aquesta iniciativa de formació i aprenentatge.
61. Promoure iniciatives que fomentin el prestigi i el reconeixement de la qualificació de l'FP tant en l'àmbit educatiu com laboral, com a via per fomentar alhora una major implantació de l'FP dual.
62. Promoure la major participació, en l'FP dual, del gènere que estigui menys representat en les famílies professionals.
63. Implantar mecanismes perquè l'edat no sigui un impediment per cursar l'FP dual, atès que aquesta hauria de permetre la requalificació i la inserció laboral de les persones al llarg de la vida.
64. Cal adequar l'oferta d'FP dual a la demanda tant del sector productiu com de l'alumnat en totes aquelles famílies professionals i titulacions en les quals, per les característiques del currículum formatiu, sigui possible.

Aconseguir un major nombre d'empreses implicades

Sens dubte, per poder fer créixer l'FP dual cal disposar d'un major nombre d'empreses implicades. Hi ha un marge considerable, atès que l'1% de les empreses amb assalariats i el 8% de les que tenen plantilles de 10 i més treballadors han participat en l'FP dual durant el curs 2015-2016. Tot i així, el nombre d'empreses que han participat ha crescut notablement; s'ha passat del 645 empreses del curs 2014-2015 a les 2.500 del curs 2015-2016, possiblement per la implicació d'empreses amb plantilles més reduïdes, especialment petites empreses.

La recerca d'aquestes empreses la duen a terme els centres, sovint amb dificultats per trobar-ne, atesa la manca de temps i recursos disponibles i perquè una part important del món empresarial encara desconeix les característiques d'aquesta modalitat. Alguns centres recorren als agents socials per tal que informin les empreses sobre l'FP dual.

Amb l'objectiu de millorar l'atractiu de l'FP dual a les empreses, el CTESC recomana

- 65. Fomentar la incorporació de persones aprenents a les empreses mitjançant compromisos i clàusules en la negociació col·lectiva.
- 66. Promoure una cultura de la formació a través de campanyes dirigides a les empreses i estratègies de reconeixement per a les empreses participants.
- 67. Que el sistema es doti d'un servei de captació d'empreses amb coordinació dels agents socials que de manera directa i/o a través dels centres formatius permeti detectar empreses potencials que puguin incorporar-se com a agents formadors arreu de Catalunya. Aquest servei podria elaborar estratègies i instruments de comunicació del servei per subratllar els punts forts de participar com a agent actiu en l'FP dual.

Incorporació de les microempreses i les petites empreses a l'FP dual

L'expansió de l'FP dual a Catalunya passa necessàriament per a la incorporació de les pimes com a agents formadors, atesa la realitat del teixit empresarial del país. Tal com s'ha indicat anteriorment, les pimes tenen menys capacitat i menys recursos per destinar a l'FP dual.

És per això que el CTESC considera necessari proporcionar-los un tractament específic. Una via que cal treballar és la cooperació entre empreses. Aquesta opció permet reduir costos, proporciona formació transversal més àmplia a l'alumnat i afavoreix l'aprenentatge mutu, en el cas que pertanyin a la mateixa cadena de valor i/o no estiguin en competència directa en el mercat.

És remarcable el cas alemany amb quatre tipologies de col·laboració formativa: empresa principal i associada, formació per encàrrec, consorci de formació i associació de formació (Fundació Bertelsmann, 2017).⁴ Els quatre models s'adapten a diverses situacions de la realitat empresarial d'aquell país. A casa nostra, també disposem d'experiències exitoses com és el grau superior de Programació de la Producció en Fabricació Mecànica especialitat Decolletatge a iniciativa de l'Associació de Decolletadors i Mecanitzadors de Catalunya (ADECAT).⁵

En sentit contrari, els principals frens estan relacionats amb la por de perdre avantatges competitiu, amb els costos organitzatius i de gestió i amb algunes limitacions normatives.

En aquest sentit, el CTESC recomana

- 68. Dissenyar mecanismes de suport i acompanyament, així com incentivar la coordinació i cooperació de les microempreses i les petites empreses per mancomunar serveis, com ara la tutoria d'empresa, els itineraris formatius dels aprenents i aprenentes en diverses empreses i formació conjunta per als seus treballadors i

⁴ De manera molt sintètica, la modalitat *Empresa principal i associada* comporta que una empresa firma com a "empresa principal" el contracte de formació i es responsabilitza del programa, però compta amb la col·laboració d'una o més empreses en l'execució del currículum previst en l'estada formativa. En la *Formació per encàrrec*, el cost de la formació és a càrrec de l'empresa, la qual signa el contracte de formació que es fa en una entitat proveïdora de formació. El *Consorti de formació* és una associació entre diverses empreses amb l'objectiu de formar la persona aprenent de manera rotatòria. La càrrega formativa es distribueix de manera equitativa entre les empreses participants, mentre que el contracte de formació correspon a l'empresa d'origen que assumeix tot el salari. Per últim, en la modalitat d'*Associació de formació*, és l'associació qui paga el salari de l'aprenent/a i, a més, també assumeix la càrrega organitzativa.

⁵ Destaca pel lideratge d'aquesta petita associació empresarial. El rol de l'ADECAT és de visió, de promoció de l'adaptació curricular i de difusió del projecte. Un dels elements més innovadors de l'experiència és que per garantir una homogeneïtzació de l'aprenentatge i per tal de formar professionals que rebin l'aprenentatge que satisfaci les necessitats de tot el sector, no només de l'empresa amb qui té el vincle jurídic, es decideix que una part d'aquesta formació sigui assumida pels socis tècnics. D'aquesta manera, tots els aprenents i aprenentes, en determinades franges de l'estada formativa, es reuneixen en les instal·lacions dels socis tècnics on reben la mateixa formació sobre maquinària, eines, etc.

treballadores.

69. El sistema hauria d'impulsar i organitzar vies de cooperació entre les pimes, com ara l'externalització de part de la formació, un servei de recerca d'empreses per fer formació col·laborativa i establint recursos i incentius financers, especialment per crear noves places d'FP dual col·laboratives.
70. Buscar les vies per superar les reticències a col·laborar amb altres empreses, com són els contractes de confidencialitat.
71. Caldria fer un seguit d'adaptacions del marc jurídic per tal de facilitar les estades formatives d'una mateixa persona aprenent en diferents empreses. Una opció que cal analitzar seria modificar la regulació legal del contracte per a la formació i l'aprenentatge per tal que preveïés aquesta possibilitat i donar així cobertura jurídica a la realització de l'estada formativa en diferents empreses.

1. INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA

1.1. INTRODUCCIÓ

Tradicionalment s'ha considerat que la formació professional (FP) és l'etapa educativa de caràcter professionalitzador per excel·lència i que repercuteix en els agents que hi participen de manera diferent a les altres etapes formatives. Pel que fa a l'alumnat, es considera que l'FP té efectes positius en la seva ocupabilitat i, per tant, en la seva inserció laboral en el futur. Així mateix, pel que fa als centres formatius i les empreses, se sosté que l'FP contribueix a aproximar aquests dos àmbits i a enfortir les seves relacions.

La crisi econòmica iniciada l'any 2008 va tenir, entre molts altres efectes, l'increment de la taxa d'atur juvenil. Gran part de les solucions proposades per reduir-la es van centrar en la necessitat de potenciar la formació i qualificació professional dels joves. Entre aquestes mesures, es va decidir apostar per l'FP dual, una modalitat d'aprenentatge consolidada en països centreeuropeus, com Alemanya, Suïssa i Àustria.

D'altra banda, els suposats avantatges que té l'FP dual poden afavorir també la continuïtat formativa dels joves cap als estudis secundaris postobligatoris. Tal com es constata en la *Memòria socioeconòmica i laboral de Catalunya*, el model de qualificació de la població adulta catalana té un dèficit important en els nivells secundaris postobligatoris.⁶ Així, l'any 2016 la població de 15 a 64 anys que té com a molt aquest nivell d'estudis és del 23,9%, mentre que a la UE arriba al 46,3%. Entre els joves de 20 a 24 anys aquests percentatges són del 47,7% i del 65,5%, respectivament.⁷

En aquest context, l'aposta per l'FP dual es fonamenta, principalment, en els suposats avantatges d'aquest tipus de formació respecte de les que té el conjunt de l'FP inicial en els següents àmbits:

- Millora de l'ocupabilitat dels joves
- Reducció de l'atur juvenil
- Reducció de l'abandonament escolar prematur
- Millora de la relació entre el centre formatiu i l'empresa en l'àmbit de la formació de les persones.

Així mateix, l'FP dual beneficia les empreses en tant que contribueix a la millora de la qualificació dels recursos humans, atès que facilita la selecció i la captació de persones amb talent i permet adequar la formació a les necessitats reals de l'empresa.

A més, també s'ha defensat la implantació de l'FP dual com a estratègia d'innovació pedagògica per a una economia del coneixement. En un moment en què la innovació educativa ha adquirit rellevància en la dinàmica del dia a dia de les escoles i compta amb el suport de les institucions públiques, la relació entre l'FP dual i la innovació s'ha considerat també un element que convé desenvolupar i potenciar.

A Catalunya, l'any 2008 el Departament d'Ensenyament va impulsar un programa experimental sobre formació en alternança, que l'any 2012 va ser regulat de manera formal mitjançant la Resolució ENS/1204/2012, de 25 de maig, d'organització de la formació en alternança⁸ en els ensenyaments d'FP

⁶ CTESC (2017). Consideracions i recomanacions, p. 19-20. Dins *Memòria socioeconòmica i laboral de Catalunya 2016*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.

⁷ Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu (2017).

⁸ Pels motius que es detallen en el següent apartat, l'expressió "FP dual" (emprada en aquest informe) és equivalent a la de "formació en alternança" (emprada principalment en la Resolució citada i part de la normativa catalana).

inicial. Uns mesos més tard, el Govern central va regular l'FP dual mitjançant el Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de l'FP dual, que ha permès la implantació d'aquesta modalitat formativa a tot l'Estat.

Atès que durant la redacció d'aquest informe s'han titulat les tres primeres promocions en la modalitat d'FP dual (2012-2014, 2013-2015 i 2014-2016), el CTEESC, a iniciativa pròpia, ha decidit fer una primera anàlisi d'aquest desplegament inicial amb la finalitat de detectar els punts de millora i proposar-ne solucions. Així mateix i en la mesura que ho permeten les dades disponibles, es pretén contrastar els avantatges que s'associen a l'FP dual respecte del conjunt de l'FP inicial, ja identificats.

Amb aquest doble objectiu l'informe s'estructura en cinc capítols. A continuació d'aquest primer capítol introductori, el segon descriu la normativa aplicable a les iniciatives d'FP dual que s'han dut a terme en l'àmbit educatiu, diferenciant tant per àmbits territorials com materials, atesa la concepció integral de l'FP (laboral i educativa).

A continuació, el capítol tercer presenta sistematitzades les primeres dades disponibles sobre la implantació d'aquestes iniciatives. Aquesta aproximació a la realitat de l'FP dual s'estructura a partir de la perspectiva dels agents que hi intervenen de manera significativa: el Departament d'Ensenyament, l'alumnat, els centres formatius i les empreses. Tal com s'ha comentat, aquesta anàlisi permet també conèixer el valor que aporta l'FP dual respecte del conjunt de l'FP inicial.

El quart capítol descriu, a tall de síntesi, la implantació efectiva de l'FP dual identificant-ne els punts forts i febles. La narració transcorre en dos nivells: d'una banda, la governança del sistema i els rols dels agents implicats. De l'altra, l'organització de l'FP dual com a modalitat educativa i formativa, centrant-se tant en els motius que justifiquen la seva implantació, com en els seus aspectes pràctics, com ara les qüestions temporals, l'organització administrativa, els aspectes quantitius (quants alumnes la fan) i qualitius (quins alumnes) i l'avaluació dels aprenentatges adquirits a l'empresa.

El cinquè i darrer capítol recull les consideracions i recomanacions consensuades pels membres del CTEESC a partir del treball realitzat, i la seva anàlisi i el seu debat.

1.2. METODOLOGIA

La metodologia de treball seguida i les fonts d'informació varien d'un capítol a un altre. Així, el capítol segon, dedicat al marc normatiu, s'ha basat exclusivament en l'anàlisi i descripció de la normativa aplicable a l'FP dual, partint d'una visió àmplia del concepte d'FP.

El capítol tercer s'ha elaborat a partir de la informació facilitada pel Departament d'Ensenyament⁹ i que comprèn, a més de l'estadística general de l'ensenyament (accessible al web del Departament),¹⁰ les dades recopilades pels serveis centrals del dit organisme: d'una banda, les disponibles a partir del qBID¹¹ i de l'altra, les derivades de l'Enquesta dirigida a l'alumnat, els centres de formació i les empreses per elaborar les memòries anuals d'FP dual.¹² Una altra font important és l'Enquesta censal sobre la inserció

⁹ Volem agrair la col·laboració de la Direcció General de Formació Professional Inicial i Ensenyaments de Règim Especial i en concret del seu director general, el senyor Arcarons, així com del senyor Castrillo, la senyora Mayol i el senyor Cortés.

¹⁰ Per a més informació, vegeu: <http://ensenyament.gencat.cat/ca/departament/estadistiques/estadistiques-ensenyament/>

¹¹ El qBID és l'acrònim emprat per referir-se a la base integral de dades. És l'instrument oficial de gestió per a tots els agents implicats en el desenvolupament de la formació en el centre de treball (FCT) de l'alumnat d'FP, però també incorpora un entorn diferenciat per a l'FP dual. La finalitat d'aquesta plataforma (que funciona com una intranet) és facilitar el seguiment, la gestió documental i la recollida de les valoracions per les qualificacions. Comunica 13 cambres catalanes, el Consell de Cambres, els centres d'FP i els serveis centrals així com les delegacions territorials del Departament d'Ensenyament.

¹² L'Enquesta (maj.) per elaborar la memòria anual d'FP dual inclou d'una banda, preguntes relacionades amb les característiques de l'alumnat, els centres formatius i les empreses, així com el grau de satisfacció general amb el projecte en dual. De l'altra, inclou qüestions més concretes sobre l'FP dual, com ara l'acompanyament, la relació entre els agents i entre aquests i l'Administració, la formació de l'alumnat i dels tutors d'empresa, els criteris de selecció de l'alumnat per accedir a l'empresa, l'expectativa d'entrada al mercat laboral i la vinculació jurídica, entre altres ítems.

laboral dels ensenyaments professionals que elabora anualment el Consell General de Cambres de Catalunya, conjuntament amb el Departament d'Ensenyament.¹³

El capítol quart s'ha basat no només en la informació del capítol 3 sinó en tota aquella obtinguda a partir dels documents existents sobre l'FP dual i s'ha complementat amb la informació sobre l'execució pràctica comentada en diferents seminaris sobre la matèria als quals ha assistit l'equip redactor de l'informe.

El darrer i cinquè capítol conté les consideracions i recomanacions dels membres del CTEESC, acordades en el si del grup de treball encarregat d'elaborar l'informe i aprovades definitivament pel Ple del Consell.

1.3. UNA PRECISIÓ CONCEPTUAL PRÈVIA: QUÈ ÉS L'FP DUAL?

Amb caràcter previ a l'anàlisi de les experiències l'FP dual en el sistema educatiu a Catalunya és necessari fer una precisió conceptual sobre què és l'FP dual i els diferents termes existents per referir-nos a aquesta modalitat formativa.

Si bé aquesta aproximació conceptual es pot fer des de diferents perspectives,¹⁴ resulta clarificadora la definició que conté un dels darrers informes del Centre Europeu per al Desenvolupament de la Formació Professional (Cedefop), titulat *Governance and financing of apprenticeships*.¹⁵ Aquest informe defineix FP dual en sentit ampli, entesa com aquella educació formal on l'aprenentatge té lloc de manera alternativa en el lloc de treball i en la institució educativa i que condueix a una qualificació professional reconeguda oficialment.

L'informe també analitza l'*apprenticeship* o l'aprenentatge (en sentit estricte) que es caracteritza per ser un programa formatiu en el qual, a més de complir les característiques enunciades de l'FP dual, la persona aprenent té l'estatus d'empleada i rep una retribució per la seva feina, generalment sota l'empara d'un contracte entre la persona aprenent i l'empresa formadora.

Ara bé, cal tenir en compte que en l'àmbit comparat també és comú utilitzar l'expressió "FP en alternança", per referir-se a l'FP dual en el sentit definit anteriorment. Amb tot, el Cedefop considera que el terme FP dual és més adequat perquè expressa millor que aquesta modalitat formativa no només permet el desenvolupament d'habilitats per al mercat de treball, sinó que també forma les persones a través del treball (Cedefop, 2016).

Ateses les característiques del tipus d'experiències formatives que s'han implantat, en aquest informe hem optat per utilitzar l'expressió "FP dual" per referir-nos una modalitat formativa que compleix a grans trets el que el Cedefop defineix com aprenentatge (en sentit estricte).

¹³ Per a més informació vegeu l'Estadística d'inserció laboral del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya: <http://ensenyament.gencat.cat/ca/departament/estadistiques/insercio-laboral/estadistica-insercio-laboral/>.

¹⁴ Euler (2013) i Valiente, Scandurra, Zancajo et al. (2014).

¹⁵ Cedefop (2016).

2. MARC NORMATIU DE L'FP DUAL EN EL SISTEMA EDUCATIU A CATALUNYA

Tal com s'ha comentat en el capítol introductori, aquest informe emprà l'expressió “formació professional dual” (FP dual) per referir-se a aquelles iniciatives d'FP en les quals l'aprenentatge té lloc de manera alternativa en el lloc de treball i en la institució educativa i que condueixen a una qualificació professional reconeguda oficialment.

2.1. ÀMBIT DE LA UE

Els documents que es comenten tot seguit parteixen de dues idees comunes en abordar l'FP dual: d'una banda de la relació directa que s'estableix entre aquest tipus de formació i l'ocupabilitat de les persones. De l'altra, del paper de l'FP dual per ajudar el jovent a fer amb èxit la transició entre l'escola i el treball, que sovint es veu dificultada per la seva manca d'experiència laboral. A partir d'aquí, els textos analitzats, la majoria de *soft law*, es focalitzen en diferents aspectes de l'FP dual.

En primer lloc cal destacar la Resolució del Consell¹⁶ de finals dels anys setanta en la qual s'animava els estats membres a desenvolupar vincles efectius entre la formació i l'experiència en el lloc de treball. Així mateix, en la **Decisió de 21 de desembre de 1998**,¹⁷ el Consell va definir la formació en alternança com aquella que comporta “períodes estructurats de formació en una empresa i, si escau, en un centre o establiment de formació, independentment de l'estatut del beneficiari (subjecte a un contracte laboral, a un contracte d'aprenentatge, escolar o estudiant)”.¹⁸

La següent fita que cal tenir en compte és el **Comunicat de Bruges (2010)**,¹⁹ que recomana als estats membres fomentar la formació basada en el treball, incloent-hi l'aprenentatge en centres de treball, amb la finalitat de millorar la qualitat, l'eficiència i l'atractiu del conjunt de la formació professional.

La Comissió Europea considera que l'aprenentatge en el lloc de treball, la formació dels aprenents/tes i els sistemes duals d'aprenentatge han de ser un pilar central dels sistemes d'educació i formació professionals de tota Europa. Així, en la Comunicació titulada **“Un nou concepte d'educació: invertir en competències per aconseguir millors resultats socioeconòmics”** (2012),²⁰ la Comissió afirma que aquestes modalitats formatives poden contribuir de manera positiva a reduir l'atur juvenil, facilitar la transició del món educatiu al laboral i alhora respondre a les necessitats d'aptituds del mercat de treball.

Segons la Comissió Europea, per tal d'assolir aquests objectius els sistemes formatius duals necessiten disposar d'un marc regulador clar, d'una bona definició dels rols de cada agent i que aquests agents formin part del sistema. Així mateix, considera imprescindible fomentar un esforç col·laboratiu dels agents en el finançament del sistema. En aquest sentit, recomana que es destinin recursos públics a sectors amb necessitats creixents de mà d'obra, a la vegada que les empreses contribueixin econòmicament, ja sigui participant en models de formació dual, ja sigui proporcionant a les escoles els equipaments adequats per dur a terme la formació. Per últim, la Comissió emfatitza els beneficis a llarg termini que reporten els sistemes d'aprenentatge dual a les empreses, que superen el rendiment immediat que les empreses obtenen dels aprenents/tes.

¹⁶ Resolució del Consell, de 18 de desembre de 1979, relativa a la formació en alternança dels joves. DOUE C 1, de 03.01.1980.

¹⁷ Decisió del Consell, de 21 de desembre de 1998, relativa a la promoció d'itineraris europeus de formació en alternança inclòs l'aprenentatge. DOUE L 17, de 22.01.1999.

¹⁸ Utilitzant l'expressió “formació en alternança”, la definició del Consell pot considerar-se coincident amb la proposada pel Cedefop per a l'FP dual en sentit ampli (Cedefop, 2016), però no amb la d'aprenentatge, tal com s'ha definit al capítol 1.

¹⁹ Comunicado de Brujas sobre una cooperación europea reforzada en materia de educación y formación profesionales para el periodo 2011-2020. Consulta a http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_es.pdf.

²⁰ Comunicació de la Comissió al Parlament Europeu, al Consell, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions “Un nou concepte d'educació: invertir en les competències per aconseguir millors resultats socioeconòmics. COM (2012) 669, de 20.11.2012.

Les **conclusions de Riga** (2015),²¹ en revisió dels objectius establerts en el Comunicat de Bruges del 2010, recomanen promoure la formació a l'empresa, fent especial incís en l'aprenentatge, mitjançant la implicació dels agents socials, les empreses, les cambres i els proveïdors d'FP.

En la **Nova agenda de capacitats per a Europa** (2016)²² la Comissió realça la necessitat d'incrementar les oportunitats d'aprenentatge centrat en el treball. En aquest sentit, considera que cal augmentar el nombre de noves empreses que fan programes de formació dual i situa aquesta modalitat formativa com una prioritat per als propers anys. Així mateix, destaca la necessitat d'un compromís dels interlocutors socials vers aquests programes i es compromet a donar-los suport, tant per estudiar la relació entre cost i eficàcia de la formació d'aprenents com per crear un marc de qualitat per a l'aprenentatge professional.

Un altre document que cal mencionar, tant pel seu contingut com per recollir la visió consensuada dels agents socials d'àmbit europeu, és el **Dictamen del Comitè Econòmic i Social Europeu sobre com millorar els resultats dels sistemes nacionals de formació dual (2016)**.²³ A banda d'identificar l'atur juvenil com un problema estructural de molts mercats de treball europeus, es destaca que la formació dual pot contribuir a millorar l'ocupació dels joves, alhora facilitar la transició del centre escolar al món laboral i proporcionar-los una primera experiència laboral.

El Dictamen afirma clarament que no hi ha un únic model de formació dual que sigui el millor, sinó que cal centrar els esforços a millorar-ne la qualitat i a fer-la una modalitat formativa atractiva tant per a les empreses com per als estudiants. Amb aquesta finalitat, el Comitè identifica dos àmbits clau: d'una banda, la tutoria (sobretot d'empresa), i de l'altra, fer que la formació dual sigui rentable per a les empreses, per tal que aquestes la concebin com una inversió. En aquest sentit, proposa que les empreses participin més en el sistema.

De manera paral·lela al marc normatiu descrit, cal fer referència a les diferents iniciatives que incideixen en l'FP dual, entre les quals destaquen les accions endegades en el marc del Programa Garantia Juvenil²⁴ i les impulsades per l'Aliança Europea per a la Formació d'Aprenents. Aquesta Aliança està formada per diversos agents socials europeus i té per objectiu lluitar contra l'atur juvenil mitjançant la millora de la qualitat i l'oferta de formació d'aprenents en el treball i en l'educació.²⁵ La Comissió Europea destaca l'èxit d'aquesta iniciativa en la Comunicació sobre una nova agenda de capacitats per a Europa.

Per últim, cal tenir en compte l'acord dels agents socials europeus, titulat "**Cap a una visió conjunta dels aprenentatges**" (ETUC, UEAPME, Business Europe *et al.*, 2016) i que es nodreix principalment de treballs previs realitzats per aquests agents, centrats d'una banda en l'establiment d'un marc europeu de qualitat per als aprenentatges (ETUC, 2016) i de l'altra, en l'anàlisi del cost-benefici d'aquests esquemes formatius (UEAPME, Business Europe i CEEP, 2016). L'acord constata la necessitat d'un debat ampli entre els agents socials, les institucions europees i els estats membres per proporcionar una base clara per fomentar la qualitat i l'efectivitat dels aprenentatges a Europa.

2.2. ÀMBIT ESTATAL

L'exposició de la normativa reguladora de l'FP dual en l'àmbit estatal requereix amb caràcter previ delimitar el marc competencial de l'Estat i les comunitats autònomes en aquesta matèria, atès que condiciona la normativa aplicable. Així, a partir de la definició del sistema integral d'FP establerta per la Llei

²¹ *Riga conclusions 2015*. Consulta a http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf.

²² *Comunicació de la Comissió al Parlament Europea, al Consell, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions "Una nova Agenda de capacitats per a Europa - Treballar junts per a reforçar el capital humà, l'ocupabilitat i la competitivitat*. COM (2016) 381, de 10.06.2016.

²³ DOUE C 13, de 15.01.2016. Aquest *dictamen* se suma a quatre més relacionats amb la formació professional i l'ocupació juvenil (vegeu la nota al peu núm. 4 del citat dictamen).

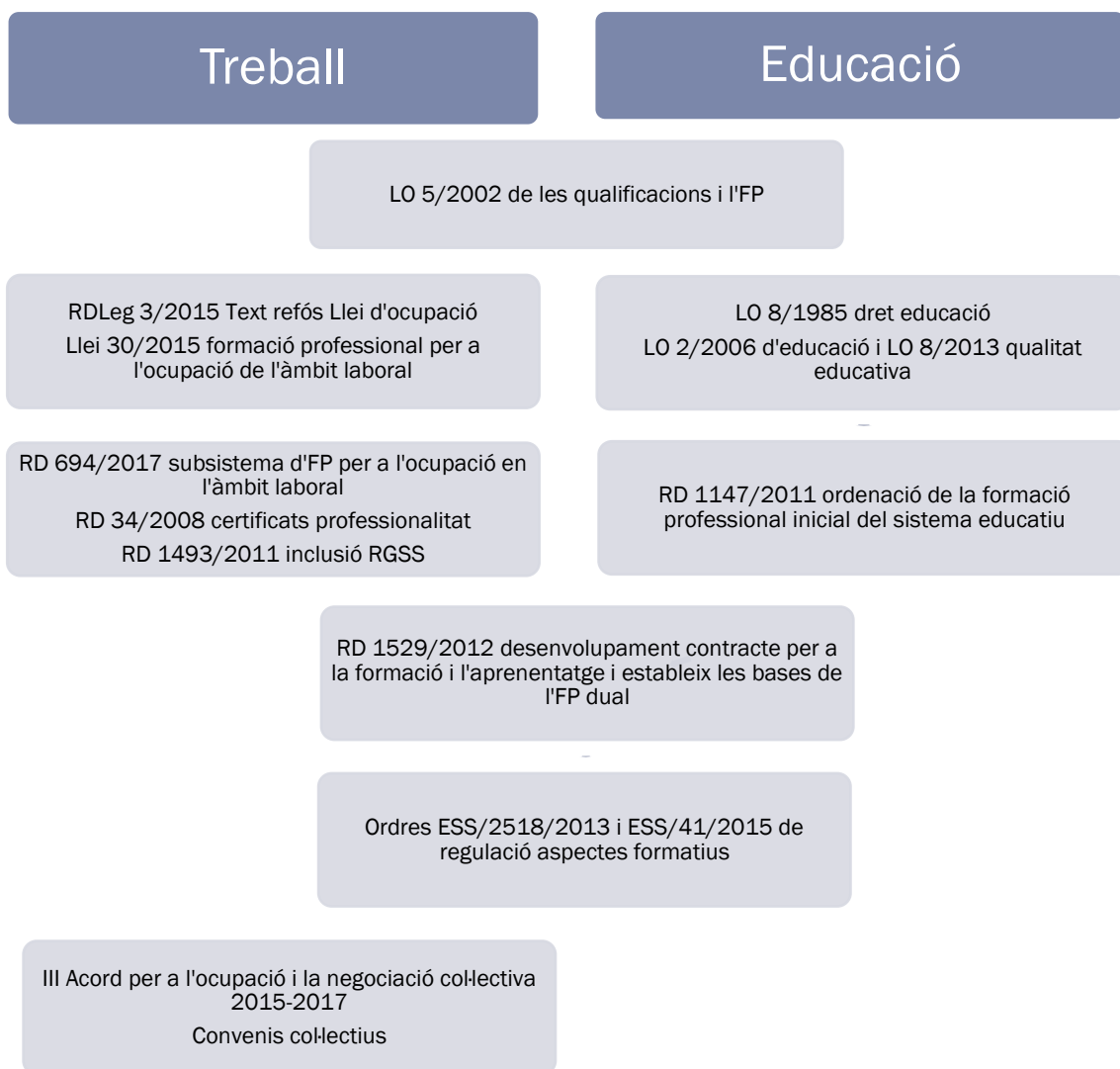
²⁴ Per a més informació vegeu <http://garantiajuvenil.gencat.cat/ca/inici/>.

²⁵ Per a més informació vegeu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=en>.

orgànica 5/2002, de les qualificacions i de l'FP,²⁶ el Tribunal Constitucional (TC) ha afirmat que els títols competencials que regeixen les diferents modalitats d'FP són diferents. El TC considera que l'FP inicial que s'integra en el sistema educatiu correspon al títol competencial relatiu a l'educació; mentre que l'FP ocupacional i la contínua (avui incloses ambdues en el concepte d'FP per a l'ocupació) s'incardinen en la matèria laboral o de treball.²⁷

En conseqüència i malgrat que aquest informe se centra en les experiències d'FP dual en el sistema educatiu, cal fer una breu menció a les normes laborals d'àmbit estatal i que afecten també aquesta modalitat formativa. Amb la finalitat de fer més entenedora la descripció del marc normatiu, el requadre següent conté les normes que es comentaran en cada àmbit.

REQUADRE 1. Marc normatiu estatal aplicable a l'FP dual, per àmbit material



Nota: LO és la sigla de "Llei orgànica", RDLeg és la sigla de "Reial decret legislatiu" i RD és la sigla de "Reial decret".
Font: elaboració pròpia.

²⁶ Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny. BOE núm. 147, de 20.06.2012.

²⁷ Sentències núm. 11/2012, de 24 de maig i 194/2012, de 31 d'octubre.

2.2.1. NORMATIVA LABORAL APLICABLE A L'FP DUAL

En desenvolupament de la competència exclusiva en la legislació laboral que li reconeix l'art. 149.1.7 de la Constitució Espanyola (CE), l'Estat ha aprovat la Llei d'ocupació²⁸ i la Llei que regula el sistema de l'FP per a l'ocupació en l'àmbit laboral,²⁹ així com el Reial decret que va regular el subsistema de formació per a l'ocupació³⁰ i el Reial decret que regula els certificats de professionalitat.³¹

No obstant, la principal norma de referència sobre l'FP dual és el Reial decret 1529/2012 pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de l'FP dual,³² que serà analitzat tant en aquest apartat com en el següent, atès que pel seu contingut és una norma de doble naturalesa (laboral i educativa). Des de la perspectiva laboral, la norma desenvolupa les previsions de l'art. 11.2 de l'Estatut dels treballadors³³ relatives al contracte per a la formació i l'aprenentatge, tal com es va configurar l'any 2011³⁴ i fou posteriorment modificat per la reforma laboral de l'any 2012.³⁵

Cal destacar que la Llei 3/2012 va modificar la regulació inicial, ampliant-ne l'àmbit subjectiu i la possible durada màxima, amb la finalitat de fer-lo més atractiu per a les empreses (Rodríguez-Piñero, 2013). Així mateix, l'any següent el legislador estatal va modificar-lo de nou, en permetre a les empreses de treball temporal subscriure aquest tipus de contracte amb les persones treballadores posades a disposició de les empreses usuàries.³⁶ Per últim, cal tenir en compte que aquesta Llei també va establir que un cop finalitzat el contracte, la persona treballadora no pot ser contractada sota aquesta modalitat per la mateixa empresa o una de diferent, excepte en cas que la formació inherent al nou contracte tingui per objecte l'obtenció de diferent qualificació professional.

²⁸ Reial decret legislatiu 3/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'ocupació. BOE núm. 255, de 24.10.2015.

²⁹ Llei 30/2015, de 9 de setembre. BOE núm. 217, de 10.09.2015. La Llei menciona el paper dels agents socials en la difusió i consolidació de l'FP dual a través del contracte per a la formació i l'aprenentatge en l'àmbit laboral (art. 26.3 d).

³⁰ Reial decret 694/2017, de 3 de juliol, pel qual es desenvolupa la Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el Sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral. BOE núm. 159, de 05.07.2017.

³¹ Reial decret 34/2008, de 18 de gener. BOE núm. 27, de 31.01.2008. Aquesta norma ha estat modificada posteriorment pels reials decrets 1675/2010, de 10 de desembre, i 189/2013, de 15 de març. Cal tenir en compte també la STC 61/2015, que anul·la algun dels seus preceptes en considerar-los contraris a la distribució competencial que fixen en aquest àmbit la CE i l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (EAC).

³² Reial decret 1529/2012, de 29 de novembre. BOE núm. 270, de 09.11.2012. Cal tenir en compte que l'STC 27/2014, de 13 de febrer, va anular algun precepte per considerar-lo contrari a la distribució competencial que estableixen la CE i l'EAC en aquesta matèria.

³³ Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. BOE núm. 255, de 24.10.2015.

³⁴ Reial decret llei 10/2011, de 26 d'agost, de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació dels joves, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del Programa de requalificació professional de les persones que esgotin la protecció per atur. BOE núm. 208, de 30.08.2011.

³⁵ Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. BOE núm. 162, de 07.07.2012.

³⁶ Possibilitat regulada en primera instància pel Reial decret llei 4/2013, de 22 de febrer, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació (BOE núm. 47, de 23.02.2013) i que va mantenir la Llei 11/2013, de 26 de juliol, amb el mateix títol (BOE núm. 179, de 27.07.2013). Alguns autors qüestionen la viabilitat d'aquestes empreses per proporcionar una atenció de qualitat en la formació dels treballadors (Romero, 2016).

REQUADRE 2. Principals característiques del contracte per a la formació i l'aprenentatge

Àmbit subjectiu	<ul style="list-style-type: none"> • Persona treballadora: 16 a 30 anys¹ sense qualificació professional formal² • Empresa: ordinària, d'inserció o empresa de treball temporal
Durada	<ul style="list-style-type: none"> • Mínim un any i màxim tres³ • El conveni col·lectiu pot fixar diferents durades, respectant sempre un mínim de sis mesos i un màxim de tres anys
Jornada	<ul style="list-style-type: none"> • El temps de treball efectiu ha de ser compatible amb el temps dedicat a formació • Límits: el primer any no pot superar el 75% de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu o la màxima legal; i el segon i tercer any, no pot superar el 85%
Aspectes formatius	<ul style="list-style-type: none"> • Previsions article 16 i següents (comentades al text de l'apartat) • Acord per a l'activitat formativa • Pot preveure formació complementària relacionada amb les necessitats de l'empresa o del treballador i no referida al Catàleg nacional de qualificacions professionals
Finançament	<ul style="list-style-type: none"> • Bonificacions en les quotes empresarials a la SS (Ordres ESS/2518/2013 i ESS/41/2015) • Els costos de la formació es financen per mòduls (segons modalitat de la formació, tutorització, tractament específic a les empreses amb menys de cinc treballadors/es, etc.)
Incentius	<ul style="list-style-type: none"> • Contractació d'una persona en atur: reducció de les quotes empresarials a la SS durant tota la vigència del contracte • Conversió en contracte indefinit: reducció de la quota empresarial a la SS de 1.500€/any (1.800€ si és una dona) durant tres anys
Retribució	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcional al temps de treball efectiu, de conformitat al conveni col·lectiu i mai inferior a la part proporcional del salari mínim interprofessional segons el temps efectiu de treball
Acció protectora	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de cotització per quotes fixes, excepte la quota per atur • Total, inclosa la protecció per atur i cobertura del Fons de Garantia Salarial (excepte alumnat que participa en projectes d'ocupació i formació)

- (1) L'article 11.2 a) de l'Estatut dels treballadors fixa el límit màxim d'edat en els 25 anys, si bé la disposició transitòria segona de la mateixa norma amplia aquest límit fins als 30 anys mentre la taxa d'atur sigui superior al 15%. Així mateix, l'article 11.2 a) elimina completament els límits d'edat quan el contracte es concerta amb una persona discapacitada, amb una persona inclosa en els col·lectius en risc d'exclusió social (previstos a la Llei 44/2007, de 13 de desembre) si estan contractats per empreses d'inserció i amb alumnes participants en projectes d'ocupació i formació.
 - (2) La referència a la manca de qualificació professional formal planteja dubtes quan es vol signar aquest contracte amb una persona que té una qualificació formal corresponent a un sector d'activitat *diferent* al del cicle d'FP dual que vol realitzar.
 - (3) No aplica la durada màxima quan se subscriu un contracte amb un alumne/a que participa en projectes d'ocupació i formació.
- Font: elaboració pròpia.

A banda d'aquestes característiques generals, cal destacar que el contracte per a la formació i l'aprenentatge té una causa mixta (treball i formació), de tal manera que garanteix un treball remunerat que permet adquirir experiència laboral acompanyada de formació teòrica (Rodríguez-Piñero, 2013). Precisament, la regulació dels aspectes formatius és una de les principals aportacions del Reial decret 1529/2012, a parer del citat autor.

Igualment, Poquet (2013) destaca que aquesta regulació suposa un increment de les obligacions de l'empresa contractant, en assumir l'obligació de proporcionar a l'empleat tant treball efectiu com la formació adequada a l'objecte del contracte. Atesa doncs, la importància dels aspectes formatius vinculats al contracte, a continuació es comenten els més rellevants:³⁷

³⁷ També cal tenir en compte les previsions que conté la disposició transitòria segona del Reial decret 1529/2012, aplicable als contractes per a la formació i l'aprenentatge que es van signar entre l'any 2011 i el 2014.

- L'art. 16 conté diferents previsions encaminades a reforçar la vinculació entre la formació teòrica i la pràctica, com ara el requisit que la formació adquirida a l'empresa sigui la necessària per a l'obtenció d'un títol d'FP de grau mitjà o de grau superior o d'un certificat de professionalitat o, si escau, d'una certificació acadèmica o acreditació parcial acumulable (apartat 1). Així mateix, l'art. 16 estableix l'obligació de l'empresa de proporcionar a la persona treballadora "un treball efectiu relacionat amb el perfil professional del títol d'FP o del certificat de professionalitat" (apartat 2) o que l'activitat formativa inherent al contracte estigui "relacionada amb l'activitat laboral desenvolupada en el lloc de treball ocupat" (apartat 3).
- La regulació de les diferents modalitats per impartir la formació (art. 17) amb la finalitat de fer compatible la formació amb l'activitat laboral.
- Els requisits que ha de complir l'empresa (art. 18.4), establerts per tal d'evitar els recels que pot generar el fet que la formació teòrica s'imparteixi a l'empresa.³⁸
- L'obligació que fixa l'art. 19 d'impartir la formació durant la vigència del contracte i que, per tant, no es pot posposar. Malgrat això, la distribució temporal de les activitats formatives és flexible i admet la concentració en determinats períodes de temps.
- L'art. 20 regula amb detall les obligacions de la persona que fa la tutoria d'empresa, exigint-ne la qualificació o experiència professional adequada per dur a terme les funcions que li assigna.
- L'obligació de subscriure de manera simultània al contracte de treball un acord per a l'activitat formativa, amb un contingut mínim predeterminat pel reglament i que s'annexa al contracte i que ha de ser signat per l'empresa, el centre educatiu i la persona treballadora (art. 21).

A banda d'aquesta modalitat contractual, cal tenir en compte que sovint la relació jurídica que s'estableix entre la persona aprenent i l'empresa és el contracte de treball a temps parcial amb vinculació formativa. Aquest contracte és regulat per l'article 9 de la Llei de mesures de suport a l'emprenedor, aprovada l'any 2013.

Aquest contracte es pot subscriure amb les persones de menys de 30 anys (o menys de 35 anys si tenen reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33%) si compleixen algun dels requisits següents: / i complir algun dels requisits següents:

- Estar en situació d'atur i inscrites de manera ininterrompuda en l'oficina d'ocupació com a mínim 12 mesos durant els 18 mesos anteriors a la contractació.
- No tenir experiència laboral o que aquesta sigui inferior a 3 mesos.
- Provenir d'un altre sector d'activitat.
- No tenir el graduat en educació secundària obligatòria, un títol d'FP o un certificat de professionalitat.
- Ser beneficiari del Sistema Nacional de Garantia Juvenil (SNGJ).

La duració del contracte pot ser indefinida o temporal i la jornada no pot ser superior al 50% de la corresponent a una persona treballadora a temps complert comparable, excepte en cas de les persones

³⁸ Amb aquesta mateixa finalitat, les limitacions al temps de treball efectiu que conté la configuració legal del contracte també poden ser considerats mecanismes per evitar el frau en aquests casos (Poquet, 2013).

beneficiàries del SNGJ, en què podrà arribar al 75% de la jornada. No hi ha previsions específiques en matèria retributiva.

La Llei estableix que les persones treballadores hauran de compatibilitzar la feina amb la formació o justificar que l'han cursat en els sis mesos previs a la signatura del contracte. Així mateix, no s'exigeix que la formació estigui vinculada específicament al lloc de treball objecte del contracte. Es permet que sigui formació acreditable oficialment o promoguda pels serveis públics d'ocupació o bé formació en idiomes o tecnologies de la informació i la comunicació, de duració mínima de 90 hores en còmput anual.

Per últim, cal tenir en compte les previsions relatives a l'FP dual que pugui contenir la **negociació col·lectiva**. Atesa la manca de dades estadístiques actualitzades i accessibles sobre la negociació col·lectiva, hi ha pocs estudis que analitzin els compromisos en matèria de formació que recullen.³⁹ Malgrat això, cal tenir en compte el **III Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2015-2017**,⁴⁰ que conté una sèrie de previsions específiques sobre l'FP dual.

Així, en el capítol II de l'Acord i un cop han mostrat la seva preocupació per l'alt atur juvenil, els agents socials signants estableixen la necessitat que la negociació col·lectiva presti atenció als joves i impulsi la seva contractació laboral mitjançant els contractes formatius i la formació dual. L'FP dual es concep com una via d'inserció laboral i de qualificació dels joves que hauria de comportar, a parer dels agents, la seva incorporació definitiva a l'empresa un cop finalitzi el contracte formatiu.

D'altra banda, l'Acord també recull la necessitat que la negociació col·lectiva defineixi els criteris i les prioritats per desenvolupar la formació teòrica en el marc del contracte per a la formació i l'aprenentatge.

2.2.2. NORMATIVA EDUCATIVA APLICABLE A L'FP DUAL

En exercici de la competència exclusiva en matèria educativa (art. 149.1.30 CE), l'Estat ha aprovat la Llei orgànica reguladora del dret a l'educació⁴¹ i la Llei orgànica d'educació (LOE),⁴² que en la redacció donada per la Llei orgànica per a la millora de la qualitat educativa (LOMQE)⁴³ dedica un article específic a l'FP dual.

L'art. 42 bis LOE defineix l'FP dual en el sistema educatiu espanyol i remet al desenvolupament reglamentari per part del Govern central la regulació de les condicions i els requisits bàsics que permetin el seu desenvolupament. Així, defineix l'FP dual com el "conjunt d'accions i iniciatives formatives que, en corresponsabilitat amb les empreses, tenen per objecte la qualificació professional de les persones, harmonitzant els processos d'ensenyament i aprenentatge entre els centres educatius i els centres de treball".

El reglament de desenvolupament de les previsions sobre FP general de la LOE és el Reial decret 1147/2011,⁴⁴ que tot i no citar la formació dual, regula la formació en alternança com una modalitat per impartir els programes formatius de l'FP i en concreta una sèrie de previsions.⁴⁵ Cal tenir en compte, però, que aquest Reial decret és anterior a la regulació de l'FP dual a la LOE en la redacció donada per

³⁹ A tall d'exemple es pot citar Cano (2010).

⁴⁰ Resolució de 15 de juny de 2015, de la Direcció General d'Ocupació, per la que es registra i publica el III Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2015, 2016 i 2017. BOE núm. 147, de 20.06.2015.

⁴¹ Llei orgànica 8/1985, de 3 de juliol. BOE núm. 159, de 04.07.1985.

⁴² Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig. BOE núm. 106, de 04.05.2006.

⁴³ Llei orgànica 8/2013, de 9 de desembre. BOE núm. 295, de 10.12.2013.

⁴⁴ Reial decret 1147/2011, de 29 de juliol, pel qual s'estableix l'ordenació general de la formació professional del sistema educatiu. BOE núm. 182, de 30.07.2011.

⁴⁵ L'art. 31 conté prescripcions sobre el vincle jurídic entre l'empresa i l'alumnat, així com sobre el conveni que han de subscriure l'empresa, l'administració educativa i si escau, la laboral. Aquest conveni ha de concretar, entre d'altres aspectes, el contingut dels programes formatius, l'abast del compromís formatiu que correspongui a l'empresa, la durada del programa i la participació i la informació a la representació legal del personal de l'empresa. Igualment, l'art. 30 preveu la figura de la tutoria del centre docent, de la tutoria d'empresa i del professor/a responsable de cada mòdul formatiu.

la LOMQE (2011 vs. 2013), per la qual cosa no és fins a l'aprovació del **Reial decret 1529/2012**, ja citat, que es concreta el desenvolupament reglamentari de l'FP dual previst a la LOE.

Aquesta norma afegeix a la definició d'FP dual de la LOE que les accions i les iniciatives formatives en què es concreta són "mixtes d'ocupació i formació" i que es faran en "règim d'alternança de l'activitat laboral en una empresa amb l'activitat formativa en el marc del sistema d'FP per a l'ocupació o del sistema educatiu".

De manera coherent amb les competències que reconeix la CE a l'Estat en matèria educativa, el Reial decret estableix les bases per tal que les comunitats autònomes puguin desenvolupar-les i implementar els seus propis programes d'FP dual. Amb aquesta finalitat regula el marc en què s'han de dur a terme aquests programes i en concreta, entre d'altres, les modalitats (art. 3), les finalitats (art. 28.2), els requisits que han de complir els centres participants (art. 29), així com el programa de formació que ha de constar en el conveni de col·laboració que se subscriu (art. 30 i 31) i els drets i deures de l'alumnat (art. 32).

La norma preveu que les experiències d'FP dual es concretin en una de les cinc modalitats següents, graduades de més a menys formació en el centre formatiu, o viceversa, d'una formació a l'empresa més petita a més gran:

- Formació exclusiva en el centre formatiu, de tal manera que es compatibilitzi i s'alterni la formació que s'adquireix en el centre i l'activitat laboral que es duu a terme a l'empresa.
- Formació amb participació de l'empresa, que comporta que les empreses faciliten als centres de formació els espais, les instal·lacions o els experts per impartir de manera total o parcial determinats mòduls professionals o mòduls formatius.
- Formació a l'empresa autoritzada o acreditada i al centre de formació, que consisteix a impartir determinats mòduls professionals o mòduls formatius a l'empresa, complementàriament als que s'imparteixen en el centre educatiu.
- Formació compartida entre el centre formatiu i l'empresa, basada en la coparticipació d'aquests dos àmbits en diferent proporció. L'empresa ha d'estar autoritzada per l'administració educativa i/o acreditada per l'administració laboral corresponent per poder impartir aquest tipus de formació, al mateix temps que ha d'estar adscrita al centre amb el qual comparteix la formació.
- Formació exclusivament a l'empresa, que comporta que la totalitat de la formació s'imparteixi a l'empresa, sempre i quan es compleixin els requisits previstos per la norma⁴⁶ i sense perjudici de la necessitat, si escau, de fer períodes de formació complementària en un centre educatiu integrat a la xarxa de centres d'FP creada per la Llei orgànica de qualificacions i de l'FP.

Per finalitzar aquest apartat cal mencionar el Reial decret que regula la inclusió en el règim general de la Seguretat Social (RGSS) de les persones que participen en programes de formació.⁴⁷ Tal com es desprèn del títol de la norma, aquesta regula la inclusió en el RGSS de l'alumnat que realitzi pràctiques formatives en empreses, institucions o entitats i aquestes pràctiques estiguin vinculades a estudis universitaris o d'FP.

La conseqüència d'aquesta inclusió és l'obligació de l'empresa, institució o entitat on es realitzin les pràctiques de cotitzar per aquest alumnat, així com de complir la resta d'obligacions previstes en matèria

⁴⁶ Aquests requisits es refereixen tant a les instal·lacions com al personal amb formació tècnica i didàctica adequada (art. 18.4 RD 1529/2012).

⁴⁷ Reial decret 1493/2011, de 24 d'octubre, pel qual es regulen els terminis i les condicions d'inclusió en el règim general de la Seguretat Social de les persones que participin en programes de formació, en desenvolupament d'allò previst en la disposició addicional tercera de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social. BOE núm. 259, de 27.10.2011.

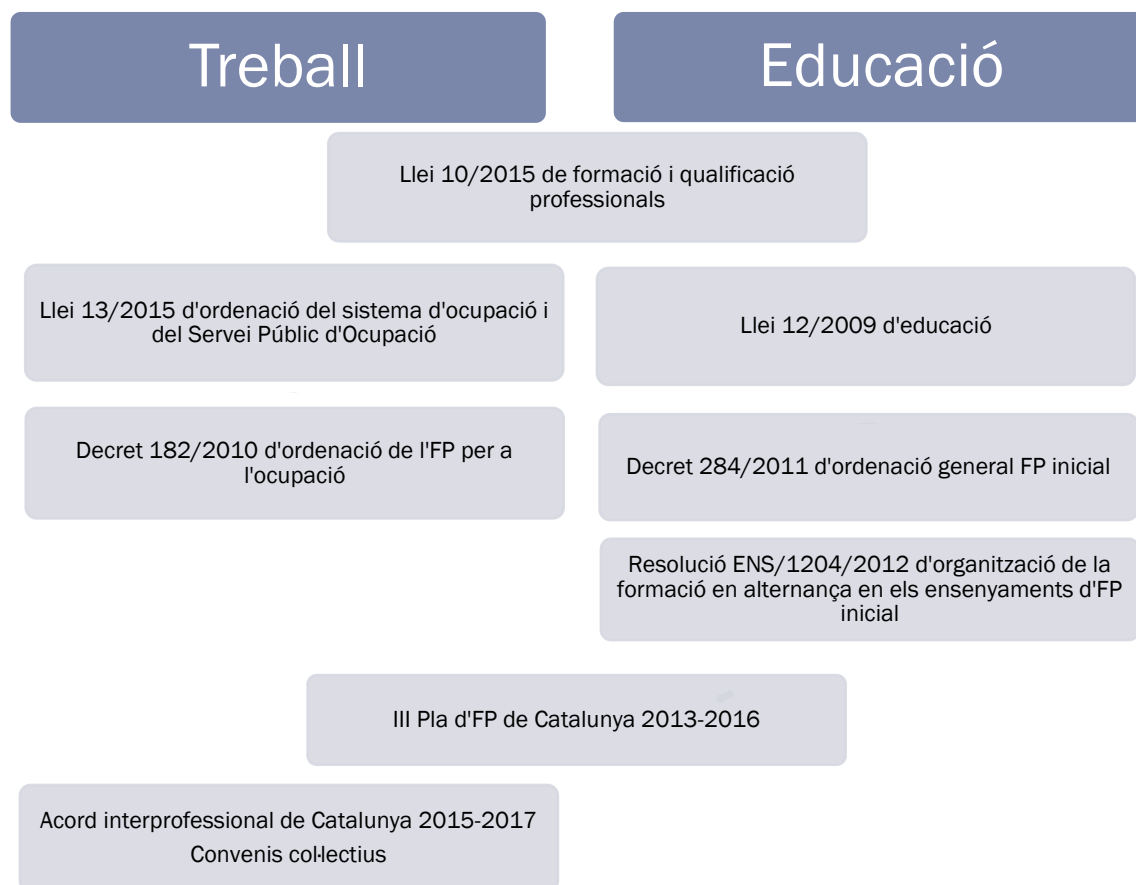
de Seguretat Social en el RGSS (art. 5). Cal tenir en compte que el citat Reial decret preveu que no és obligatori cotitzar per la contingència d'atur ni al Fons de Garantia Salarial.

Per últim, cal destacar que el Reial decret 1493/2011 se cita al requadre 1 sota l'àmbit material de treball, si bé aquesta classificació no és correcta, atès que es tracta d'una norma en matèria de Seguretat Social. S'ha classificat sota aquest àmbit per la proximitat d'ambdós conceptes i per afavorir la simplicitat del requadre. Ara bé, no s'ha comentat en l'apartat relatiu a la normativa laboral perquè és una norma que s'aplica únicament quan la formació en alternança s'articula mitjançant una beca, fet que implica excloure les relacions laborals i les de voluntariat.

2.3. ÀMBIT DE CATALUNYA

La descripció de la normativa d'àmbit català aplicable a l'FP dual diferencia la laboral de l'educativa, atès el marc competencial descrit en l'apartat anterior. D'igual manera, el requadre següent resumeix les principals normes que es descriuen a continuació.

REQUADRE 3. Marc normatiu autonòmic aplicable a l'FP dual, per àmbit material



Font: elaboració pròpia.

2.3.1. NORMATIVA LABORAL APLICABLE A L'FP DUAL

La competència exclusiva de l'Estat en la legislació laboral (art. 149.1.7 CE) es complementa amb la competència executiva de la Generalitat de Catalunya en l'àmbit específic de les polítiques actives d'ocupació, en les quals s'inclou la formació professional (art. 170.1.b EAC). La doctrina del TC estableix que

la competència estatal inclou la potestat legislativa i la reglamentària, mentre que la competència executiva de les comunitats autònomes queda limitada a l'aplicació de les normes fixades per l'Estat, si bé també poden contenir normes de caràcter organitzatiu i administratiu.⁴⁸

En exercici d'aquestes competències, la Generalitat ha aprovat la **Llei d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC)**,⁴⁹ que té per objecte ordenar el sistema d'ocupació de Catalunya com a conjunt d'entitats, serveis i programes necessaris per promoure i desenvolupar la política d'ocupació, així com per garantir un servei públic de qualitat que asseguri la coordinació i l'optimització de tots els seus recursos (art. 1 a). Una de les funcions que la Llei assigna al SOC és la gestió dels programes d'FP per a l'ocupació (art. 24 d), si bé la Llei no conté cap referència expressa a l'FP dual. Tampoc el Decret d'ordenació de l'FP per a l'ocupació a Catalunya,⁵⁰ anterior a la Llei, menciona l'FP dual.

Així mateix, cal citar el **III Pla general de formació professional de Catalunya**, elaborat pel Consell Català de Formació Professional i aprovat per la Generalitat.⁵¹ Aquest Pla és aplicable tant a l'FP per a l'ocupació com a l'FP inicial del sistema educatiu, per la qual cosa en el requadre 3 se situa entre aquests dos àmbits. Atès l'objecte del present estudi (les experiències d'FP dual en el sistema educatiu), el Pla es comenta a l'apartat següent.

Per últim, cal tenir en compte les previsions que incorpora la negociació col·lectiva d'àmbit català.⁵² En aquest sentit, cal destacar, a més de les **recomanacions a la negociació col·lectiva en matèria de formació professionalitzadora** consensuades en el si del Consell de Relacions Laborals,⁵³ l'**Acord interprofessional de Catalunya 2015-2017**.⁵⁴ Aquest Acord conté diferents recomanacions relatives a l'organització del temps de treball i la formació, així com la referència a la importància de la formació professional contínua i el seu reconeixement, la promoció i els itineraris professionals, etc.

Tot i aquestes previsions genèriques, destaca el títol VIII de l'Acord, que sota la rúbrica de polítiques de formació i ocupació conté el compromís dels agents socials signants d'aprovar un "acord social per a la formació professional a Catalunya" en totes les seves dimensions, inclosa la "formació dual i les diferents modalitats de pràctiques i aprenentatge a Catalunya", a més de la formació contínua i ocupacional, les qualificacions, etc.

Es concreta que aquest acord, que tindrà naturalesa bipartida, anirà dirigit als convenis col·lectius d'àmbit sectorial i d'empresa i tindrà "efecte paraigües i caurà en cascada sobre la negociació col·lectiva". Així mateix, cal destacar que l'objecte d'aquest acord serà consensuar i definir els aspectes i els conceptes més rellevants implicats en la formació professional, en totes les seves dimensions.

2.3.2. NORMATIVA EDUCATIVA APLICABLE A L'FP DUAL

A diferència de l'àmbit del treball, la competència exclusiva de l'Estat en matèria educativa (art. 149.1.30 CE) no comprèn la totalitat de les potestats normatives ni esgota la matèria, de tal manera que deixa un

⁴⁸ En aquest sentit, vegeu les STC 18/1982, de 4 de maig i 51/2006, de 16 de febrer, així com els dictàmens del Consell de Garanties Estatutàries 17/2012 i 8/2015.

⁴⁹ **Llei 13/2015, de 9 de juliol**. DOGC núm. 6914, de 16.07.2015.

⁵⁰ **Decret 182/2010, de 23 de novembre**. DOGC núm. 5764, de 26.11.2010.

⁵¹ Acord de Govern de 30.04.2013.

⁵² Per a una anàlisi detallada de l'estructura i el contingut de la negociació col·lectiva a Catalunya, vegeu el *Butlletí del mapa de la negociació col·lectiva a Catalunya*, que publica amb caràcter semestral el Consell de Relacions Laborals. Consulta a: http://treball.gencat.cat/ca/consell_relacions_laborals/convenis_colectius/butlleti-del-mapa-de-la-negociacio-collectiva-a-catalunya/.

⁵³ Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013).

⁵⁴ **Resolució TSF/1078/2016, de 25 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord Interprofessional de Catalunya 2015-2017 (codi de conveni núm. 79100065092016)**. DGOC núm. 7112, de 03.05.2016.

àmbit d'actuació més ampli a les comunitats autònomes per tal de desplegar polítiques pròpies. En conseqüència, la normativa aprovada per la Generalitat de Catalunya a partir de les competències que li reconeix l'art. 131 EAC és més nombrosa que la comentada en l'apartat anterior.

Així mateix, cal destacar que l'aprovació d'aquestes normes ha estat paral·lela a l'aprovació d'algunes de les normes d'àmbit estatal ja comentades; si bé cadascuna d'elles en l'àmbit d'actuació que la distribució competencial en les matèries laboral i educativa permet tant a l'Estat com a la Generalitat de Catalunya. Un exemple significatiu és l'aprovació de la Resolució ENS/1204/2012 (que regula les experiències d'FP dual en el sistema educatiu català),⁵⁵ el mes de maig de 2012, i sis mesos més tard l'aprovació del Reial decret 1529/2012, que va establir les bases per a l'FP dual en el sistema educatiu.⁵⁶

En primer lloc, cal citar el Decret 240/2005 (art. 8),⁵⁷ que va permetre implementar les primeres experiències pilot de formació en alternança.⁵⁸ En segon lloc, cal tenir en compte la **Llei d'educació de Catalunya (LEC)**,⁵⁹ que dedica un article específic a l'alternança entre la formació i el treball (art. 63). Així mateix, l'art. 170.2 regula en l'àmbit de l'FP la col·laboració de les empreses i les organitzacions sindicals per mitjà de convenis, si bé fa menció expressa a la col·laboració institucional que té lloc entre aquests agents i l'Administració en el si del Consell Català de Formació Professional.

En desenvolupament de les previsions sobre l'FP de la LEC, el Govern va aprovar el **Decret d'ordenació general de l'FP inicial**.⁶⁰ Aquesta norma regula la formació en alternança com una de les mesures flexibilitzadores per millorar la formació al llarg de la vida, possibilitar l'adaptació a les situacions personals i professionals de l'alumnat i millorar l'oferta i la qualitat de l'educació (art. 41).

Aquest Decret encomana al departament competent en matèria d'educació la regulació de l'FP en alternança (art. 57) i preveu la cooperació i la participació de les empreses i entitats com a necessària per a la seva implementació (art. 8.2 2n paràgraf). Amb aquest objectiu, remet a la necessitat de formalitzar convenis o acords de col·laboració amb empreses, entitats, organitzacions i altres administracions per tal d'establir les condicions de realització d'accions formatives susceptibles de ser reconegudes (art. 36.2).

En aquest marc la **Resolució ENS/1204/2012**, ja citada, organitza “un nou model de formació en alternança” emprant l'expressió del preàmbul, articulat amb convenis de col·laboració amb les empreses i entitats on es duu a terme la formació i els centres educatius. Aquestes experiències formatives poden articular-se en dues modalitats: d'una banda, en *alternança simple*, que combina el temps de formació en el centre educatiu i el temps d'activitat de l'alumnat a l'empresa sense que comporti el reconeixement acadèmic del temps a l'empresa. I de l'altra, l'*alternança amb formació dual*, en la qual el temps d'activitat a l'empresa comporta el reconeixement acadèmic dels aprenentatges assolits per l'alumnat.

⁵⁵ Resolució ENS/1209/2012, de 25 de maig, d'organització de la formació en alternança en els ensenyaments de formació professional inicial. DOGC núm. 6155, de 22.06.2012.

⁵⁶ Així la normativa estatal va ser aprovada un cop ja s'havia implementat la primera experiència d'FP dual amb la regulació actualment vigent a Catalunya, durant el curs 2012-2013.

⁵⁷ Decret 240/2005, de 8 de novembre, pel qual s'estableixen diverses mesures flexibilitzadores de l'oferta dels ensenyaments de formació professional específica. DOGC núm. 4507, de 10.11.2005. L'art. 8 d'aquesta norma defineix les distribucions temporals extraordinàries com aquelles que comporten “una distribució temporal del cicle formatiu, de manera diferent a l'establerta amb caràcter ordinari, en un o dos cursos acadèmics, amb la finalitat de facilitar l'accés a la formació de les persones, les disponibilitats horàries de les quals no s'ajusten a la distribució ordinària dels cicles formatius”.

⁵⁸ Experiències regulades en la Resolució EDU/2769/2008, de 10 de setembre. DOGC núm. 5218, de 18.09.2008. Aquestes proves pilot anaven adreçades als cicles formatius amb baixa demanda de matriculació i sectors o activitats econòmiques amb necessitats no satisfetes de personal qualificat. Es preveia la vinculació entre l'empresa i l'alumnat mitjançant un contracte de treball, així com la signatura d'un conveni entre les empreses o entitats que havia de preveure, entre altres aspectes, els llocs de treball oferts, la distribució del temps de formació i de treball, així com els mecanismes de coordinació de l'alternança i de seguiment de l'alumnat.

⁵⁹ Llei 12/2009, de 10 de juliol. DOGC núm. 5422, de 16.07.2009.

⁶⁰ Decret 284/2011, d'1 de març. DOGC núm. 5830, de 03.03.2011.

Si bé el capítol 4 de l'informe detalla l'organització i funcionament de les experiències de l'FP dual en l'àmbit educatiu, el requadre següent sintetitza els principals aspectes organitzatius establerts per la citada Resolució.

REQUADRE 4. Organització de l'FP dual en el sistema educatiu (Resolució ENS/1204/2012)

Modalitats	<ul style="list-style-type: none"> • Simple: sense reconeixement acadèmic dels aprenentatges a l'empresa • Dual: amb reconeixement acadèmic dels aprenentatges assolits a l'empresa
Vincle jurídic	<ul style="list-style-type: none"> • Alternança simple: contracte de treball • Alternança dual: contracte de treball, beca de formació o voluntariat
Col·laboració amb l'empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Conveni de col·laboració • Convenis marc de col·laboració amb les org. empresarials, entitats públiques i les org. sindicals per al foment, difusió i desenvolupament de l'alternança
Abast	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicable a tots els cicles formatius • Amb independència de la titularitat del centre
Destinataris	<ul style="list-style-type: none"> • Norma general: participació de tot l'alumnat del grup classe • També per a col·lectius singulars (arts. 53 a 55 del Decret 284/2011)¹
Organització	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible: per dies, per setmanes, per quinzenes o altres (torns de matí o tarda) • 1r curs: només formació al centre + FCT² • 2n curs i fins a la finalització: alternança de la formació i el treball
Límit horari	<ul style="list-style-type: none"> • Màxim: 40 hores setmanals i 8 diàries, inclosa la formació i el treball • Els convenis poden establir altres límits si són adequats als objectius de l'alternança
Assignació de l'alumnat	<ul style="list-style-type: none"> • El procés d'adjudicació ha de contribuir a la formació de l'alumnat • El centre assessora per elaborar el CV³ i participar en processos de selecció • Es preveu la col·laboració amb les empreses participants • El rendiment acadèmic de l'alumnat pot condicionar la seva incorporació a l'empresa
Avaluació	<ul style="list-style-type: none"> • Es fonamenta en l'activitat realitzada a l'empresa • El professorat del centre educatiu és responsable de l'avaluació, però es preveu la corresponsabilitat amb l'empresa
Assessorament i suport	<ul style="list-style-type: none"> • Assessorament i informació sobre les modalitats de conveni a formalitzar • Coordinació Territorial de Formació Professional de cada servei territorial i la direcció general competent en matèria d'FP

(1) Els col·lectius singulars als quals es refereixen aquestes articles són aquells que tenen necessitats d'inserció laboral, promoció, reciclatge o adaptació professional, alumnes amb dificultats, risc d'exclusió social i/o amb discapacitat.

(2) FCT és la sigla de "formació en els centres de treball".

(3) CV és la sigla de "currículum vitae".

Font: elaboració pròpia a partir de la Resolució ENS/1204/2012.

Integrant la perspectiva laboral i educativa, el **III Pla general d'FP a Catalunya 2013-2016** considera que és un repte de futur incrementar l'atractiu de l'FP, en consonància amb els objectius i les directrius de la UE. En el marc de l'Estratègia Europa 2020, el Pla situa l'FP dual com una via efectiva per millorar la relació entre l'FP i la inserció laboral. De manera coherent amb la concepció de la importància de la formació permanent, el Pla inclou entre els destinataris de l'FP dual tant la població jove, a la qual aquesta formació pot ajudar a inserir-se professionalment, com la població adulta en general, atès que l'FP dual pot contribuir positivament a l'actualització de les seves competències professionals.

Així mateix, l'FP dual és mencionada en dos eixos estratègics del Pla. En concret, integra l'objectiu C del primer eix estratègic, que se centra en la planificació i l'adaptació de l'oferta formativa integrada a les necessitats del mercat de treball i de les persones. Aquest objectiu preveu una sèrie de mesures i actuacions per fomentar l'FP dual al llarg de la vida que apunten a la necessitat de prioritzar els sectors i

empreses on implementar-la, així com a la necessitat de definir el perfil i millorar la capacitat de les persones formadores, expertes i tutors.

En aquesta línia, el segon eix estratègic, dedicat als centres integrats d'FP, recomana l'organització d'estades formatives en empreses per a les persones formadores d'aquests centres i, de manera paral·lela, formació als centres per a les persones que assumeixen la tutoria d'empresa que participin en l'FP dual.

La darrera norma de referència que cal citar i que tanca aquest apartat és la **Llei de formació i qualificació professionals**.⁶¹ El preàmbul de la Llei fa un repàs a les normes ja exposades⁶² i afegeix el següent comentari sobre aquestes:

“En les darreres dècades, l'FP ha estat administrada i desplegada d'acord amb el criteri de perfil de segmentació dels seus destinataris. En aquest sentit, s'ha distingit entre formació inicial, formació de les persones en situació de desocupació i formació de persones ocupades, cosa que ha comportat una consolidació històrica de marcs de referència conceptualment i administrativament diferenciats, amb dinàmiques i procediments propis de cada àmbit.”

El preàmbul continua recollint les crítiques que rep aquesta situació per part de les organitzacions internacionals, en especial la UE, que recomanen tractar la formació al llarg de la vida, amb independència de la seva modalitat, com una formació permanent, interrelacionada i connectada al llarg de tots els processos d'aprenentatge.

Tenint en compte aquesta crítica i partint del concepte integral de formació professional, la regulació de l'FP dual de la Llei 10/2015 manté aquest tractament unitari de l'FP, tal com s'aprecia en el capítol III del títol IV, dedicat als serveis del Sistema de Formació i Qualificació Professionals. Així, l'art. 31 enuncia les finalitats de l'FP i les dues manifestacions d'aquesta (l'FP del sistema educatiu i l'FP per a l'ocupació). En l'ordenació d'ambdues formacions té una importància especial la suficiència i la qualitat dels llocs on es fan les pràctiques (art. 34 j), amb menció expressa a la formació en alternança i la formació dual.

Cal tenir en compte que la Llei fa un nou canvi terminològic (respecte de l'establert per la Resolució ENS/1204/2012) i passa de distingir la formació en alternança *simple* o *dual* a diferenciar la *formació en alternança* de la *formació dual*. La formació en alternança es refereix a les experiències que sota la Resolució de 2012 es consideraven “d'alternança simple”, mentre que la formació dual es refereix a les experiències de “formació en alternança dual”. Aquest canvi, que també és conceptual, es reflecteix en dedicar la Llei un article específic a cadascuna d'aquestes modalitats (arts. 35 i 36 respectivament).

La Llei defineix els programes d'FP en alternança com aquells que combinen l'activitat formativa impartida íntegrament al centre amb pràctiques addicionals a les pràctiques obligatòries, no necessàriament avaluable, al centre de treball (art. 35.2). En canvi, defineix l'FP dual com la modalitat d'FP conduent a l'obtenció dels títols i dels certificats de professionalitat que combina l'activitat formativa impartida al centre de formació amb els aprenentatges adquirits al centre de treball, avaluable i reconeguts (art. 36.1).

A continuació, la Llei remet al desenvolupament reglamentari la concreció de les condicions i els criteris de l'FP dual, amb independència de si s'implementa en l'àmbit educatiu o laboral. Amb tot, la Llei enco-

⁶¹ [Llei 10/2015, de 19 de juny](#). DOGC núm. 6899, de 25.06.2015.

⁶² Cal tenir en compte que, tot i que el preàmbul de la Llei cita la majoria de normes comentades, no les menciona totes. Per la qual cosa, la Subcomissió de Seguiment Normatiu, Prevenció i Solució de Conflictes de la Comissió Bilateral Generalitat-Estat va acordar considerar inclosos en el marc normatiu descrit al preàmbul també la Llei 30/2015 (i la seva normativa de desenvolupament), així com els reials decrets dels certificats de professionalitat i la normativa bàsica, totes elles normes de naturalesa laboral no mencionades específicament. Vegeu la [Resolució PRE/364/2016, de 4 de febrer](#). DOGC núm. 7062, de 19.02.2016.

mana a l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya (òrgan de direcció i coordinació dels serveis bàsics del Sistema de Formació i Qualificació Professionals) la funció de vetllar per tal que l'FP dual es dugui a terme seguint els següents criteris (art. 36.2):

- Criteris de flexibilització per facilitar la col·laboració entre els centres de formació i les empreses i adaptar-se a les necessitats de qualificació professional.
- Existència d'un pla d'activitat consensuat prèviament entre el centre de formació i l'empresa.
- Existència d'un conveni de col·laboració entre el centre de formació i l'empresa que contingui els compromisos de formació i de treball efectiu, així com els mecanismes de coordinació entre els tutors d'empresa i el personal docent del centre.
- La vinculació entre l'aprenent/a i l'empresa.
- La supervisió de la persona que fa la tutoria d'empresa, qui també ha d'exercir les funcions d'acollida, instrucció, supervisió, coordinació amb el centre formatiu i participar en l'avaluació de manera conjunta amb el personal del centre.
- El seguiment general del desenvolupament dels programes des dels consells de formació i empresa, òrgans de participació, col·laboració i suport dels sectors productius que la Llei preveu tant en els centres d'FP integrada com en els centres d'FP que ho determinin (art. 26.1).
- La informació a la representació legal del personal sobre les persones contractades, el contingut de l'activitat formativa i el lloc de treball que s'ha de desenvolupar.

El reconeixement acadèmic de la formació a l'empresa, la vinculació jurídica entre aquesta i la persona aprenent, així com la validesa oficial del títol obtingut són elements que aproximen la definició de l'FP dual de la Llei 10/2015 al concepte d'aprenentatge definit pel Cedefop i comentat al capítol 1 d'aquest informe.⁶³ Ara bé, atès que la Llei 10/2015 no ha estat desenvolupada en aquest àmbit i que la normativa aplicable utilitza la terminologia anterior, per motius de simplicitat i de claredat expositiva continuarem utilitzant el concepte genèric d'FP dual i referint-nos només quan sigui necessari a l'alternança simple.

Igualment, la Llei reconeix a l'Agència altres funcions, entre les quals destaca l'obligació d'establir estàndards de qualitat i mecanismes d'informació, difusió, detecció de necessitats, planificació, seguiment i avaluació per tal d'adequar l'oferta d'FP dual a les necessitats de formació i qualificació de les persones i del teixit empresarial (art. 36.3).

Cal tenir en compte també que la Llei, tot i ser conscient de les experiències ja endegades i de la seva regulació, remet al reglament la concreció de les condicions i els criteris per desenvolupar l'FP dual (art. 36.1 *in fine*), així com altres aspectes més específics, com ara el perfil de la persona tutora d'empresa i el de les persones tutores dels centres de formació (art. 36.2 e).

La regulació separada de la formació dual respecte de la formació en alternança que fa la Llei 10/2015 contribueix a reforçar la seva principal diferència: el reconeixement acadèmic de la formació realitzada a l'empresa. La definició de formació en alternança de l'art. 35.2 també emfasitza aquesta diferència, en establir que aquests programes combinen l'activitat formativa impartida íntegrament al centre amb

⁶³ Cal recordar que el Cedefop defineix 'aprenentatge' com aquell programa formatiu en què, a més de complir les característiques enunciades de l'FP dual, la persona aprenent té l'estatus d'empleada i rep una retribució per la seva feina, generalment sota l'empara d'un contracte entre la persona aprenent i l'empresa formadora. La definició de formació dual per la qual opta el Cedefop remet a aquella educació formal on l'aprenentatge té lloc de manera alternativa en el lloc de treball i en la institució educativa i que condueix a una qualificació professional reconeguda oficialment (Cedefop, 2016).



pràctiques al centre de treball addicionals a les obligatòries (i no sempre avaluables). En canvi, la definició de formació dual afirma que els aprenentatges adquirits al centre de treball són avaluables i reconeguts (art. 36.1).

Com a punt de tancament d'aquest apartat i per finalitzar la descripció de la Llei 10/2015, cal destacar que l'art. 37 encomana a l'Agència promoure la col·laboració de l'Administració local, les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de Catalunya i les cambres oficials de comerç de Catalunya en el desenvolupament de la formació dual i la formació en alternança. El reconeixement d'aquests actors i la necessitat de col·laborar-hi per implementar aquesta formació pot ser considerat l'aposta del legislador català per tal que l'FP compleixi de manera real i efectiva el seu objectiu: la formació i qualificació de les persones al llarg de la vida.

3. APROXIMACIÓ QUANTITATIVA A L'FP DUAL

3.1. INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA

El propòsit d'aquest capítol és analitzar la realitat de la formació professional en alternança simple o dual (FP dual) a Catalunya, mitjançant les dades que el Departament d'Ensenyament ens ha facilitat en el marc del conjunt de l'FP inicial (FP general). En el rerefons d'aquesta aproximació hi ha diverses pre-suppcions, com ara: els avantatges comparatius de la dual per a l'alumnat, els centres formatius i les empreses, la millora en l'adquisició de competències i la qualitat de l'aprenentatge i els canvis que origina en les relacions entre món de la formació i el laboral.

Així, es pretén un primer acostament a les dades per una banda, conèixer què aporta de valor l'FP dual respecte del conjunt de l'FP inicial; de l'altra, aproximar-se al punt de vista de l'alumnat, els centres i les empreses en relació amb la necessitat d'aquest tipus de formació. En aquest context, les teories que avalen el valor i la necessitat de l'FP dual es poden resumir en tres:

- La garantia d'ocupació i de reducció de l'atur juvenil

Sota aquest paraigua teòric, l'FP dual seria en primer lloc, una estratègia formativa per augmentar l'ocupabilitat del jovent, millorar-ne la qualificació i ajudar a reduir l'atur juvenil. En segon lloc, la manera de facilitar i agilitzar la transició de l'escola al treball. I en tercer lloc, el mitjà per incorporar les persones joves poc qualificades al mercat laboral, així com l'alumnat amb dificultats o amb risc d'abandonar els estudis prematurament.

- L'aproximació de la formació a l'activitat productiva

Una altra part del cos teòric se centra en el fet que l'FP dual podria contribuir a la millora de la relació entre l'escola i l'empresa en l'àmbit de la formació de les persones. L'abandonament progressiu de la dissociació tradicional entre el món educatiu i el productiu faria la relació entre ambdós més simètrica i ampliaria la responsabilitat de la formació al teixit empresarial, fent-lo particip del bon resultat, conjuntament amb els agents socials i altres actors, com ara la família i l'alumnat.

- La innovació pedagògica i el valor formatiu

Per acabar, el marc teòric també considera l'FP dual una estratègia d'innovació pedagògica per a una economia del coneixement. La idea central és que els programes de reforma del sistema educatiu i formatiu han inclòs l'FP dual per prestigiar la formació professional socialment, atès que l'alumnat que hi participa desenvolupa unes competències professionals especialitzades i transversals rellevants per millorar la competitivitat de les organitzacions i la seva ocupabilitat.

Tanmateix, cal tenir en compte que les dades disponibles sobre l'FP dual són reduïdes i encara no estan consolidades; per tant, cal fer-ne una lectura cauta. D'una banda, l'FP dual es va iniciar a Catalunya l'any 2012, de manera que només hi ha informació de tres promocions d'alumnes, les dels anys 2012-2014, 2013-2015 i 2014-2016 i en alguns àmbits, tan sols de les dues darreres. De l'altra, les fonts primàries d'informació només permeten fer una anàlisi estadística descriptiva limitada, vistes les condicions en què les dades s'han recollit i gravat per ser explotades.

A més, el capítol s'ha redactat sense disposar directament de les bases de dades dels qüestionaris destinats a l'alumnat, els centres formatius i les empreses d'FP dual, de les memòries anuals del Departament d'Ensenyament ni de la matriu de dades de l'Enquesta censal sobre inserció laboral dels ensenyaments professionals. Així, les fonts per elaborar aquest apartat han estat les següents:

- L'Enquesta dirigida a l'alumnat per elaborar la memòria anual d'FP dual del Departament d'Ensenyament, que conté una sèrie de preguntes sobre: localitat del centre educatiu, cicle formatiu, modalitat en alternança, satisfacció general, valoració de l'acompanyament de la tutoria del centre i d'empresa i valoració de l'aprenentatge tècnic professional; així com l'expectativa d'entrada al mercat laboral i les propostes de millora.
- El qüestionari que cada curs es destina als centres educatius i els documents de seguiment dels projectes en dual per elaborar la memòria anual d'FP dual del centre. L'Enquesta recull les dades de cada projecte autoritzat i establert: el nom del cicle formatiu, la modalitat del projecte, el professorat implicat i si la formació de la tutoria d'empresa s'ha fet al centre educatiu. Igualment, així com els mòduls desenvolupats en dual, l'alumnat que els ha superat o no o els ha abandonat i la previsió d'inserció laboral. El qüestionari també aplega els criteris de selecció per accedir a l'empresa, el grau de satisfacció respecte del projecte i l'acompanyament des del Departament d'Ensenyament.
- L'Enquesta adreçada a les empreses per elaborar la memòria d'FP dual del Departament d'Ensenyament, que recull les dades sobre: localitat de l'empresa, grandària, nombre d'alumnat acollit en alternança simple i dual, beques signades i gratificació mitjana mensual, contractes signats i salari mitjà brut mensual, així com la relació de tutors d'empresa i centres d'FP participants. També cospa el grau de satisfacció respecte del projecte d'FP dual desenvolupat, la formació que ha rebut la tutoria d'empresa, la relació i el seguiment amb la tutoria de centre, l'organització de la formació, la coordinació entre el centre educatiu i l'empresa, la formació de l'alumnat quan arriba a l'empresa, les activitats desenvolupades i les propostes de millora.
- L'Enquesta censal sobre la inserció laboral dels ensenyaments professionals que cada any elabora el Consell General de Cambres de Catalunya conjuntament amb el Departament d'Ensenyament i que conté les següents dades sobre l'alumnat: edat, situació, què li impedeix trobar feina, si està estudiant, si la feina actual està relacionada amb els estudis, si tenia feina quan els va iniciar, com la va trobar, si els estudis han facilitat l'obtenció de la feina, el tipus de contracte, el temps de contracte i el salari mensual net dels contractats a temps complet.
- Així mateix, la informació facilitada pel Departament d'Ensenyament també prové dels registres administratius de les sol·licituds dels centres, de les autoritzacions, dels convenis signats amb empreses, de l'assistència dels docents a accions de formació relacionades, i per la darrera promoció de l'aplicació informàtica qBID, amb la qual es gestionen les pràctiques de l'alumnat.

3.2. DADES GENERALS SOBRE L'FP DUAL

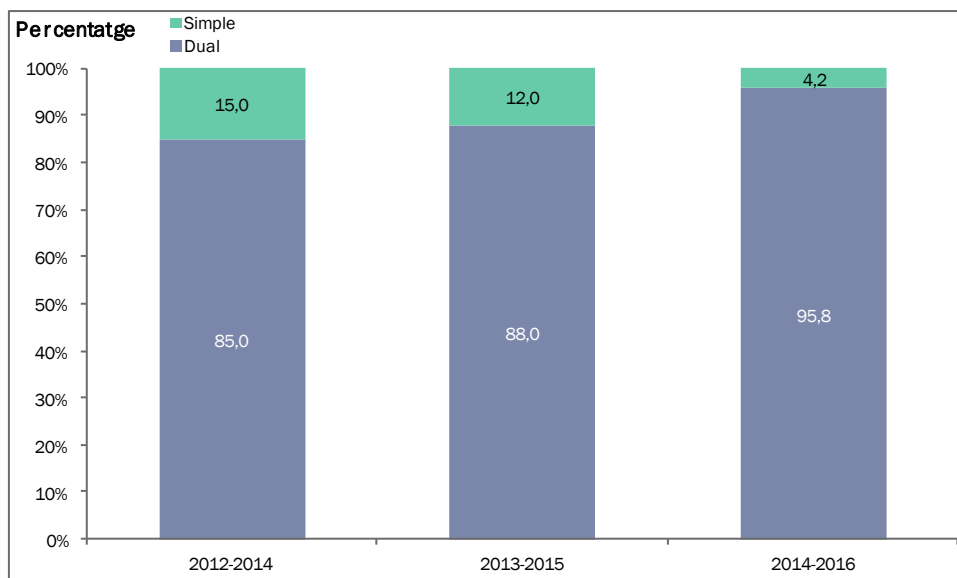
L'objecte d'aquest apartat és analitzar les característiques pròpies de l'FP dual en relació amb el conjunt de l'FP inicial, sent conscients que l'FP dual fa poc que s'ha iniciat. A continuació s'exposen les dades més rellevants, tret de la informació sobre regulació i ordenació de l'FP dual ja explicada al capítol 2.

- La formació en alternança a Catalunya és fonamentalment dual (95,8%).
- El 88,5% de les famílies professionals i el 66,7% de les titulacions es poden fer en dual.
- La majoria dels cicles formatius en dual són del sector serveis (58,6%), com ara comerç i màrqueting i administració i gestió. Ara bé, el pes dels cicles industrials (38,4%) supera el del conjunt de l'FP (25,5%).
- L'FP dual està més repartida pel territori i no tan concentrada a la delegació de Barcelona en comparació amb l'FP general.
- Per primera vegada el curs 2015-2016 hi ha més cicles formatius en dual de grau mitjà que de grau superior.

Tipus d'FP en alternança (simple o dual)

La formació professional en alternança simple ha perdut pes a favor de la dual al llarg del període 2012-2016 i ha passat de representar el 15,0% de l'FP en alternança al 4,2%; de manera que a la darrera promoció predomina l'FP dual amb el 95,8% de l'alumnat. Per tant, la modalitat d'FP en alternança simple (4,2%) està poc estesa.⁶⁴

GRÀFIC 1. Distribució de l'FP en alternança per tipus: simple o dual. Catalunya, 2012-2016



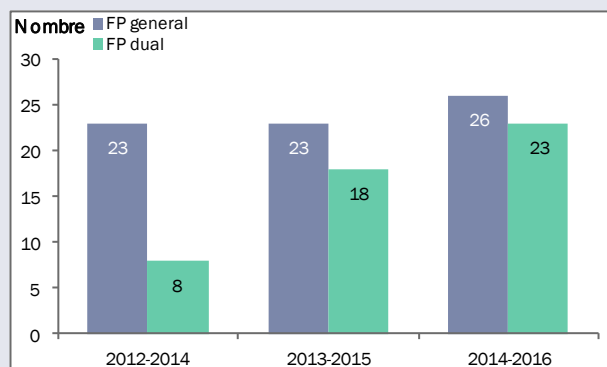
Unitats: percentatge per promoció.

Font: elaboració pròpia a partir del Departament d'Ensenyament.

Famílies professionals i titulacions

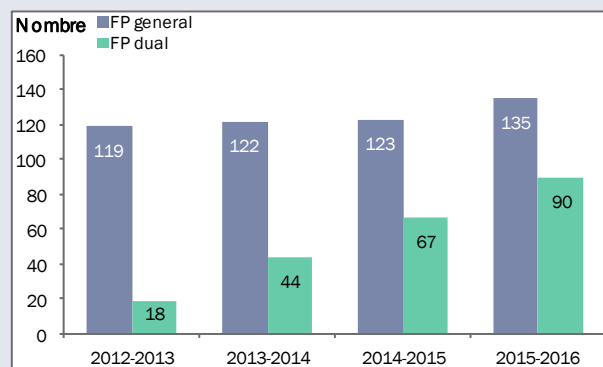
Tant el nombre de famílies professionals com les titulacions ofertes a l'FP dual han augmentat progressivament. Així, el darrer curs 2015-2016 hi ha representades 23 famílies professionals i 90 titulacions, és a dir, la majoria (el 88,5%) de les famílies professionals i dues de cada tres (el 66,7%) titulacions del conjunt de l'FP inicial (vegeu el gràfic següent).

⁶⁴ Vegeu al capítol 2 les definicions d'FP en alternança i FP dual.

GRÀFIC 2. Famílies i titulacions professionals a l'FP general i dual. Catalunya, 2012-2016
Evolució del nombre de famílies professionals


Unitats: valors absoluts per promoció.

Font: elaboració pròpia a partir del Departament d'Ensenyament.

Evolució del nombre de titulacions professionals


Unitats: valors absoluts per curs.

Font: elaboració pròpia a partir del Departament d'Ensenyament.

Distribució sectorial

La majoria dels cicles formatius oferts en dual pertanyen al sector serveis (el 58,6%)⁶⁵ i al d'indústria (el 38,4%).⁶⁶ No obstant això, el percentatge de cicles formatius oferts en dual del sector industrial supera en gairebé 13 punts percentuals el del conjunt de l'FP inicial (on representen el 25,5% de l'oferta). En canvi, el pes dels cicles oferts en dual del sector serveis és deu punts percentuals inferior al del conjunt de l'FP inicial (68,6%), tal com es pot veure a la taula 1.

Els ensenyaments en dual més freqüents a la promoció 2014-2016 són del sector serveis, el comerç i màrqueting (el 14,1%), administració i gestió (el 13,7%) i informàtica i comunicacions (l'11,9%), i del sector industrial, electricitat i electrònica (8,9%) i instal·lació i manteniment (8,9%). En canvi, els estudis més reiterats al conjunt de l'FP són, a banda dels d'administració i gestió, els de serveis socioculturals i a la comunitat i els de sanitat.

Si es compara la freqüència dels cicles de formació en dual sobre el conjunt de l'FP inicial, s'observa més pes dels cicles industrials; concretament, 2 de cada 5 o més cicles de fabricació mecànica es fan en dual (el 43,8%) i el 38,6% de química. Però també el 37,0% de comerç i màrqueting, tal com s'observa a la taula següent:

TAULA 1. Distribució dels cicles formatius per família professional a l'FP general i dual. Catalunya, 2014-2016

Famílies professionals	Cicles formatius				Pes dels CF en dual sobre CF d'FP general
	FP general valor absolut i %		FP dual valor absolut i %		
Indústria	759	25,5	193	38,4	25,4
Indústries extractives	1	0,0	1	0,2	100,0
Fabricació mecànica	73	2,6	32	6,4	43,8
Química	57	0,5	22	4,4	38,6
Energia i aigua	15	0,5	5	1,0	33,3
Indústries alimentàries	37	1,3	12	2,4	32,4

⁶⁵ Activitats de prestació de béns no tangibles, com ara comerç, sanitat, transport, turisme i banca, entre d'altres.

⁶⁶ Activitats relacionades amb la transformació física de matèries primeres i béns en altres més aptes per al consum, com ara: energia, tèxtil, metall, maquinària, química, electrònica, automòbil.

Famílies professionals	Cicles formatius				
	FP general valor absolut i %		FP dual valor absolut i %		Pes dels CF en dual sobre CF d'FP general
Tèxtil, confecció i pell	14	0,5	4	0,8	28,6
Instal·lació i manteniment	159	5,7	45	8,9	28,3
Transport i manteniment de vehicles	120	4,3	23	4,6	19,2
Electricitat i electrònica	251	9,0	45	8,9	17,9
Fusta, moble i suro	32	1,1	4	0,8	12,5
Serveis	1.927	68,6	295	58,6	15,3
Comerç i màrqueting	192	6,9	71	14,1	37,0
Hoteleria i turisme	111	4,0	29	5,8	26,1
Informàtica i comunicacions	247	8,8	60	11,9	24,3
Administració i gestió	410	14,6	69	13,7	16,8
Serveis socioculturals i a la comunitat	330	11,8	36	7,2	10,9
Arts gràfiques	41	1,5	4	0,8	9,8
Activitats físiques i esportives	83	3,0	4	0,8	4,8
Sanitat	291	10,4	13	2,6	4,5
Imatge personal	73	5,1	3	1,2	4,2
Imatge i so	144	2,6	6	0,6	4,1
Seguretat i medi ambient	5	0,0	0	0,0	0,0
Sector primari	70	4,1	9	1,8	12,9
Agrària	57	2,0	9	1,8	15,8
Maritimopesquera	13	2,0	0	0,0	0,0
Construcció	51	1,8	6	1,2	11,8
Edificació i obra civil	51	1,8	6	1,2	11,8
Total	2.807	100,0	503	100,0	17,9

Unitats: valor absolut i percentatge.

Font: elaboració pròpia a partir del Departament d'Ensenyament.

Distribució territorial

Els cicles estan més repartits pel territori i no tan concentrats a la delegació de Barcelona a l'FP dual respecte al conjunt de l'FP inicial. De manera que perden pes les delegacions de Barcelona (9,7%), Lleida (1,4%) i Catalunya Central (1,2%), però en guanyen els serveis territorials del Vallès Occidental (3,8%), Maresme-Vallès Oriental (2,9%), Tarragona (2,6%) i Barcelona comarques (2,6%).

TAULA 2. Distribució territorial dels cicles formatius a l'FP general i dual. Catalunya, 2014-2016

Delegacions	FP general	FP dual	Diferència (punts percentuals)
Barcelona	24,0	14,3	-9,7
Vallès Occidental	10,1	13,9	3,8
Tarragona	9,1	11,7	2,6
Barcelona comarques	9,1	11,7	2,6
Maresme - Vallès Oriental	8,4	11,3	2,9
Girona	9,4	9,1	-0,2
Baix Llobregat	8,6	9,1	0,6
Lleida	9,5	8,2	-1,4

Delegacions	FP general	FP dual	Diferència (punts percentuals)
Catalunya Central	7,7	6,6	-1,2
Terres de l'Ebre	4,1	4,0	-0,1
Total	100,0	100,0	

Unitats: percentatge i punts percentuals.

Font: elaboració pròpia a partir del Departament d'Ensenyament.

També s'observen diferències entre l'FP dual i la general quant al percentatge de cicles formatius per família professional, de manera que els desplegats en dual no sempre mantenen la proporció al territori del conjunt de l'FP inicial. Breument, el pes de la dual és inferior al que caldria esperar en els ensenyaments de les famílies professionals següents:

1. Sanitat a Barcelona, el Baix Llobregat i Catalunya central.
2. Electricitat i electrònica al Maresme-Vallès Oriental.
3. Serveis socioculturals i a la comunitat de la Catalunya Central i les Terres de l'Ebre.
4. Administració i gestió de Lleida, Girona i Catalunya Central.

TAULA 3. Cicles més freqüents i especialització professional per delegacions territorials. Catalunya, 2014-2016

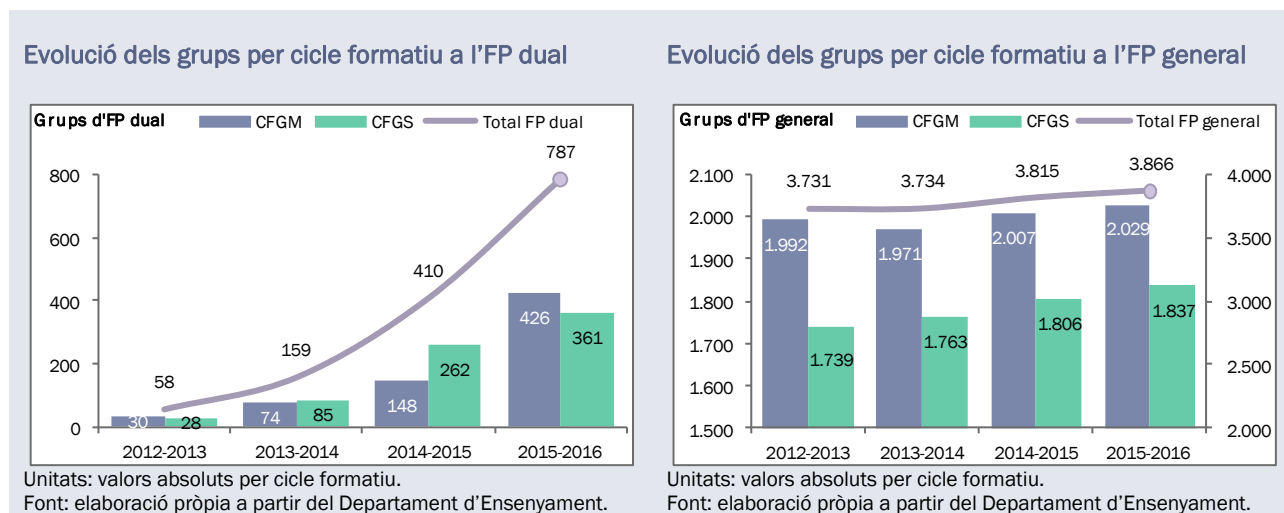
Delegacions	FP dual (cicles formatius més freqüents)
Barcelona	Serveis socioculturals i a la comunitat Imatge personal Imatge i so
Lleida	Hoteleria i turisme Informàtica i comunicacions Transport i manteniment de vehicles Agrària
Girona	Hoteleria i turisme Indústries alimentàries Fabricació mecànica
Tarragona	Administració i gestió Electricitat i electrònica Activitat físiques i esportives
Vallès Occidental	Administració i gestió Química Tèxtil, confecció i pell Fusta, moble i suro
BCN Comarques	Administració i gestió Serveis socioculturals Informàtica i comunicacions Energia i aigua
Baix Llobregat	Administració i gestió Informàtica i comunicacions Electricitat i electrònica
Maresme i V. Oriental	Administració i gestió Química Fabricació mecànica
Catalunya Central	Comerç i màrqueting Instal·lació i manteniment Indústries alimentàries Energia i aigua
Terres de l'Ebre	Comerç i màrqueting Informàtica i comunicacions Instal·lació i manteniment
Total	Administració i gestió Comerç i màrqueting
Delegacions	FP general (cicles formatius més freqüents)
Barcelona	Sanitat Serveis socioculturals i a la comunitat
Lleida	Administració i gestió Informàtica i comunicacions
Girona	Administració i gestió Serveis socioculturals i a la comunitat
Tarragona	Administració i gestió Serveis socioculturals i a la comunitat Electricitat i electrònica
Vallès Occidental	Administració i gestió Electricitat i electrònica Serveis socioculturals i a la comunitat
BCN Comarques	Administració i gestió Sanitat Serveis socioculturals i a la comunitat Informàtica i comunicacions
Baix Llobregat	Administració i gestió Electricitat i electrònica Sanitat
Maresme i V. Oriental	Administració i gestió Electricitat i electrònica Serveis socioculturals i a la comunitat
Catalunya Central	Serveis socioculturals i a la comunitat Administració i gestió Sanitat
Terres de l'Ebre	Instal·lació i manteniment Maritimopesquera Serveis socioculturals i a la comunitat
Total	Administració i gestió Serveis socioculturals i a la comunitat

Font: elaboració pròpia a partir del Departament d'Ensenyament.

Grups per cycle formatiu

El nombre de grups de CFGM ha superat el de CFGS en una relació d'1,2 a 1 el curs 2015-2016, malgrat que la proporció havia estat la contrària fins llavors. És a dir, les opcions de l'alumnat de CFGM per cursar estudis en dual són superiors a les de l'alumnat de CFGS el darrer curs. Cal tenir present que els grups per any escolar inclouen tant els de primer curs com els de segon d'FP dual.

GRÀFIC 3. Evolució dels grups per cycle formatiu a l'FP dual i general. Catalunya, 2012-2016

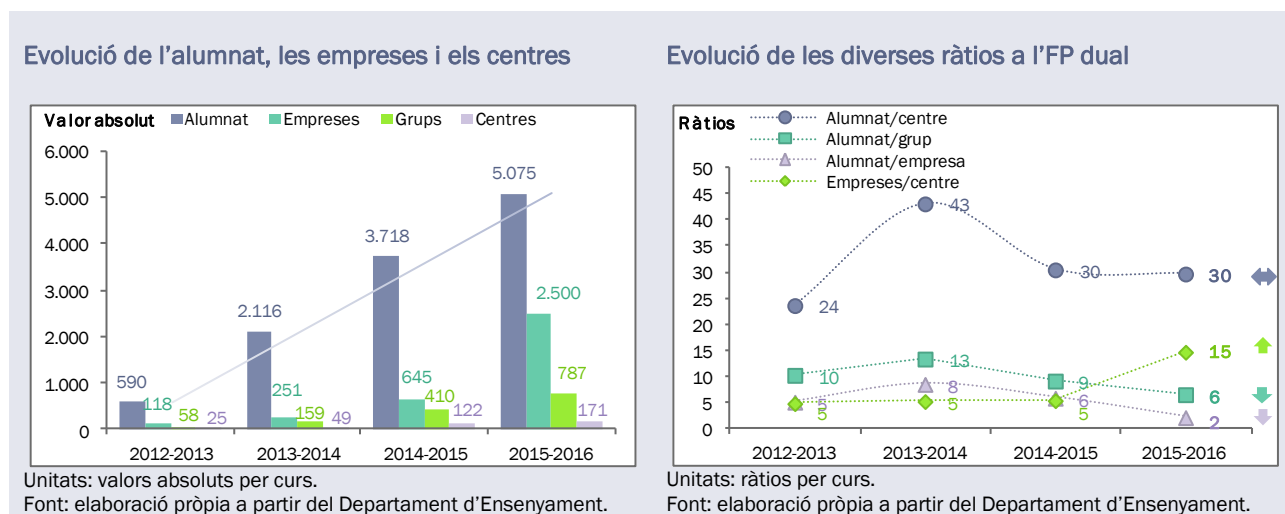


Ràtios

Per acabar, l'alumnat que participa en l'FP dual ha augmentat al llarg dels anys, així com el nombre d'empreses, centres i grups. Les ràtios d'alumnat per centre, alumnat per grup i alumnat per empresa han fluctuat al llarg del període 2012-2016. Tanmateix, el nombre d'alumnes per centre tendeix a equilibrar-se i el d'alumnes per grup i per empresa a disminuir. En canvi, la ràtio d'empreses per centre ha augmentat força a l'FP dual. En el cas concret del curs 2015-2016, les ràtios d'FP dual han estat les següents: 30 alumnes per centre, 6 alumnes per grup, 2 alumnes per empresa i 15 empreses per centre.⁶⁷

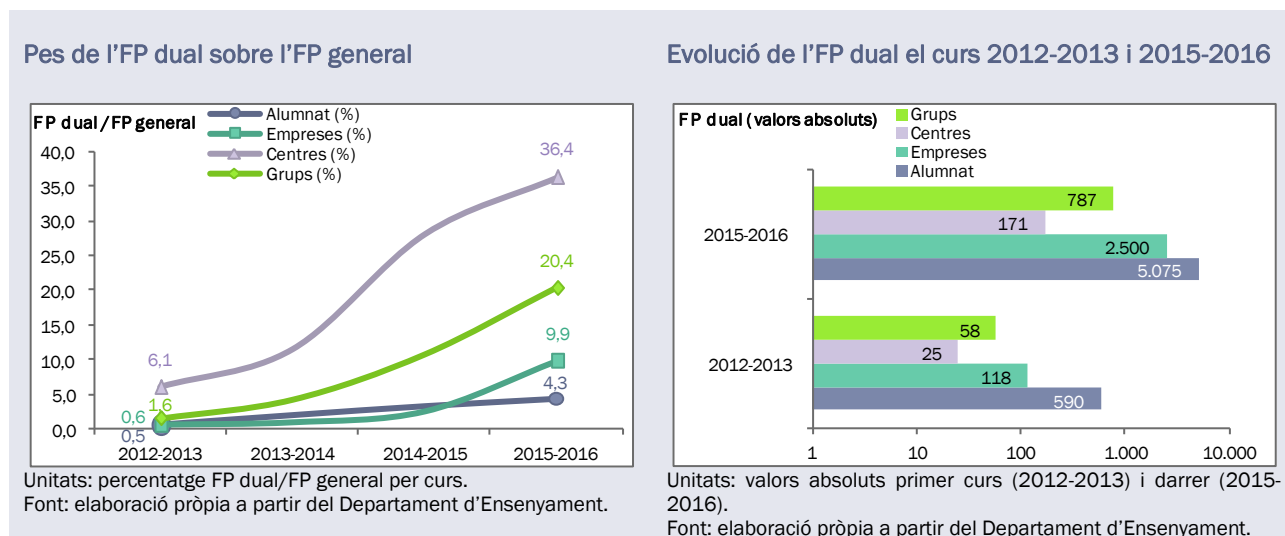
⁶⁷ La dada sobre grups inclou tant els de primer curs com els de segon de la línia en dual.

GRÀFIC 4. Evolució de l'alumnat, les empreses i els instituts d'FP dual. Catalunya, 2012-2016



En percentatges, el més significatiu és l'augment dels instituts que fan FP dual sobre el total, vist que més d'un de cada tres centres, el 36,4%, tenen projectes en dual el darrer curs. L'alumnat i les empreses col·laboradores d'FP dual també han augmentat i representen el 4,3% i el 9,9% del conjunt de l'FP respectivament.

GRÀFIC 5. Evolució de l'FP dual sobre l'FP general. Catalunya, 2012-2016



3.3. L'ALUMNAT

Aquest apartat té la finalitat de conèixer les característiques de l'alumnat d'FP dual, la valoració que en fan de l'experiència, així com la inserció laboral i les condicions de treball dels titulats.

3.3.1. CARACTERÍSTIQUES DE L'ALUMNAT

La informació més destacada sobre les característiques de l'alumnat d'FP dual s'exposa a continuació.

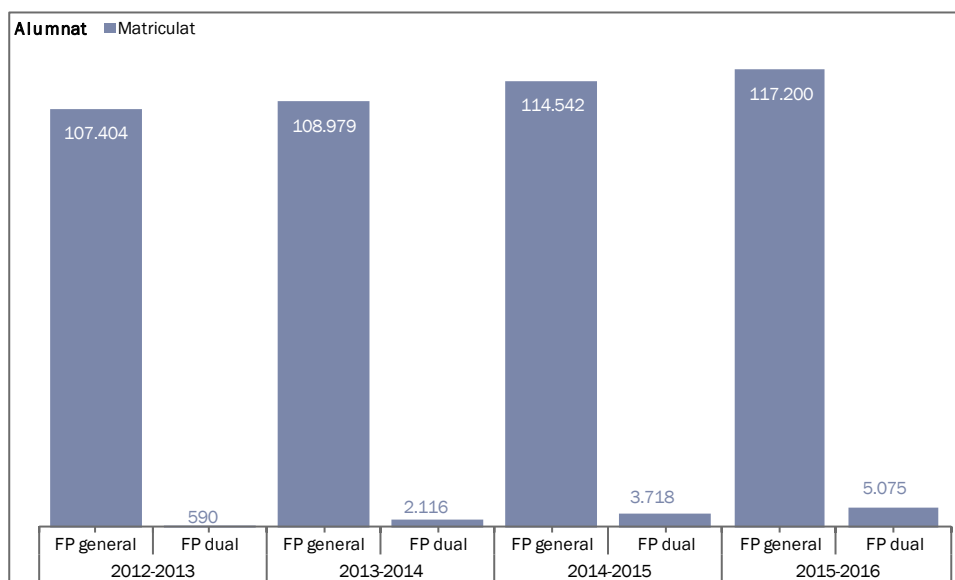
- L'alumnat matriculat en FP dual representa el 4,3% del conjunt de l'FP inicial.

- Els serveis territorials de les àrees més industrials tenen una proporció més alta d'alumnat d'FP dual que els urbans.
- Gairebé tres de cada quatre graduats en FP dual (el 71,8%) tenien edats compreses entre els 20 i 29 anys el curs 2014-2015.
- Els homes titulats en FP dual (el 73,8%) van superar les dones el darrer curs 2014-2015 a causa d'un pes més gran de la dual en els ensenyaments del sector industrial.

Alumnat matriculat i graduat

L'alumnat matriculat a l'FP dual ha passat de 590 a 5.075 al llarg del període 2012-2016 i ha significat el 4,3% del conjunt d'alumnat matriculat a l'FP el darrer curs segons el Departament d'Ensenyament, tal com s'observa al gràfic següent.

GRÀFIC 6. Evolució de l'alumnat matriculat d'FP general i dual. Catalunya, 2012-2016



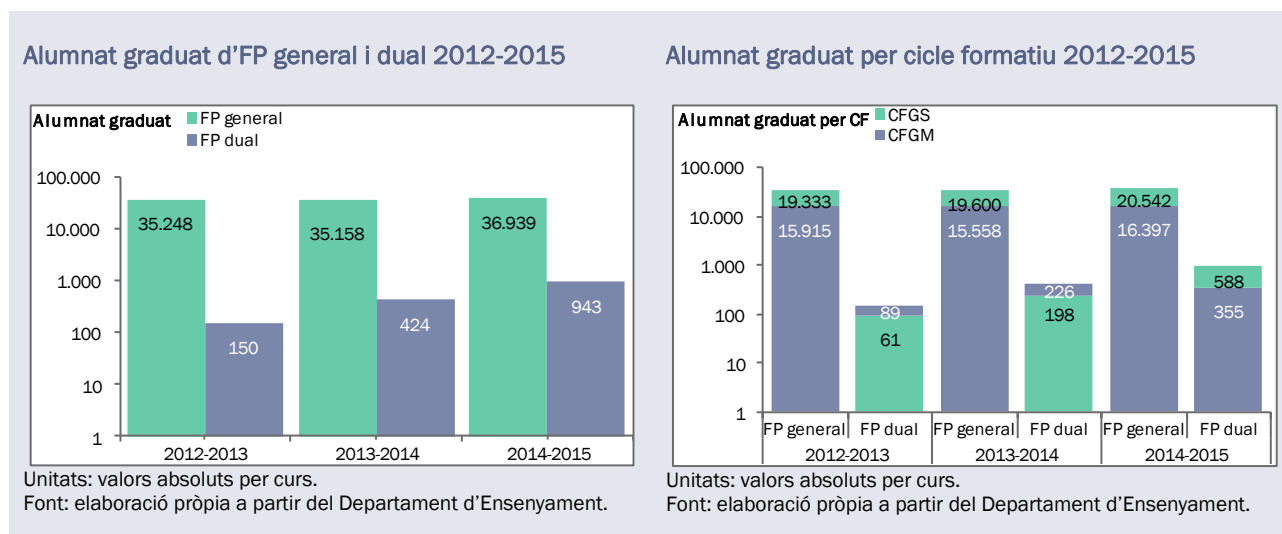
Unitats: valors absoluts per curs.

Font: elaboració pròpia a partir del Departament d'Ensenyament.

Quant a l'alumnat graduat en FP dual, l'evolució ha estat de 160 graduats el curs 2012-2013 a 943 el darrer curs amb dades disponibles (2014-2015) segons el Departament, cosa que va representar el 2,5% del conjunt de titulats de l'FP inicial (vegeu el gràfic 7).

En el conjunt de l'FP inicial, el nombre de titulats d'FP de grau superior sempre ha superat els de grau mitjà. En canvi, a l'FP dual ha estat a l'inrevés, el nombre de graduats de CFGM ha superat el de CFGS en tots els cursos i durant tot el període 2012-2015, tret del curs 2014-2015, on els graduats d'FP dual de grau superior superen els del grau mitjà, en la mateixa línia que el conjunt de l'FP inicial.

GRÀFIC 7. Evolució de l'alumnat graduat per cicle formatiu a l'FP general i dual. Catalunya, 2012-2015



També és rellevant analitzar quines són les diferències entre l'alumnat d'FP general i dual pel que fa a la distribució territorial, l'edat i el sexe.

Distribució territorial

En aquest subapartat es descriuen les diferències per delegacions entre l'alumnat matriculat d'FP dual i el conjunt de l'FP inicial (FP general) que es poden resumir de la manera següent: el pes relatiu de l'alumnat matriculat a l'FP dual és inferior al de l'FP general en les grans aglomeracions urbanes de Barcelona, Catalunya Central i Girona, però superior a les industrials, gairebé la resta (Tarragona, el Vallès Occidental, Maresme-Vallès Oriental, Barcelona comarques i el Baix Llobregat), tal com s'observa a la taula següent.

TAULA 4. Distribució territorial de l'alumnat matriculat d'FP general i dual. Catalunya, 2012-2016

Delegacions	2012-2014		2013-2015		2014-2016	
	FP general	FP dual	FP general	FP dual	FP general	FP dual
Barcelona	28,8	23,0	28,7	22,0	29,2	20,0
Vallès Occidental	10,4	17,0	10,6	17,0	10,5	14,0
Tarragona	9,3	11,0	9,2	11,0	9,2	13,0
Baix Llobregat	8,5	10,0	8,5	11,0	8,6	10,0
Girona	8,0	10,0	8,3	10,0	8,4	7,0
Lleida	7,0	10,0	7,1	10,0	7,0	7,0
Barcelona comarques (1)	10,0	7,0	9,5	9,0	9,1	12,0
Maresme - Vallès Oriental	8,2	6,0	8,2	5,0	8,1	11,0
Catalunya Central (2)	6,4	4,0	6,6	3,0	6,6	3,0
Terres de l'Ebre	3,4	2,0	3,3	2,0	3,3	3,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Unitats: percentatges.

(1) Els serveis territorials de Barcelona comarques integren tots els municipis de l'Alt Penedès i Garraf i els següents del Barcelonès: Badalona, l'Hospitalet de Llobregat, Sant Adrià de Besòs, Santa Coloma de Gramenet.

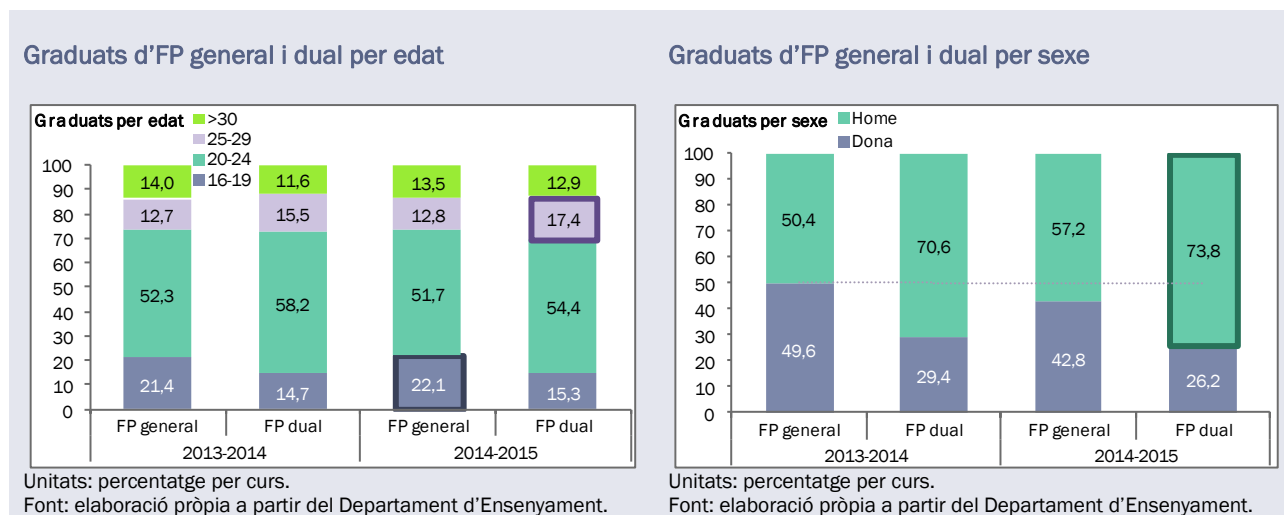
(2) La delegació de Catalunya Central inclou les comarques de l'Anoia, el Bages, el Berguedà, el Moianès, Osona i el Solsonès.

Font: elaboració pròpia a partir del Departament d'Ensenyament.

Edat i sexe

L'FP dual va concentrar més graduats amb més de 25 anys que l'FP general, el 30,3% i el 26,3% respectivament, però menys de 16 a 19 anys. A més, cal tenir en compte que els titulats en CFGS van superar els de CFGM el darrer curs amb dades disponibles. Tanmateix, gairebé tres de cada quatre graduats en dual (el 71,8%) se situa en les edats compreses entre els 20 i 29 anys, molts més que els de l'FP en general (el 64,5%).

GRÀFIC 8. Distribució dels graduats d'FP general i dual per edat i sexe. Catalunya, 2013-2015



D'altra banda, tot i que el percentatge d'homes graduats a l'FP en general (el 57,2%) supera el de dones (el 42,8%) el curs 2014-2015, la preponderància dels homes sobre les dones és evident a l'FP dual, vist que gairebé tres de cada quatre persones graduades són homes i només una de cada quatre és dona, el 73,8% i el 26,2% respectivament. Això es podria explicar per un pes més gran del sector industrial en l'oferta de cicles formatius en dual, més masculinitzat,⁶⁸ així com del sector serveis amb més proporció d'homes: comerç i màrqueting, hoteleria i turisme i, especialment, informàtica i comunicacions.

3.3.2. VALORACIÓ DE L'FP DUAL PER PART DE L'ALUMNAT

Tres promocions d'alumnes han valorat l'experiència en FP dual, tant des del punt de vista quantitatiu com qualitatiu. En concret, han valorat els aspectes que tenen a veure amb la satisfacció amb l'FP, la relació entre el centre educatiu i l'empresa, la satisfacció amb el suport de la tutoria de centre i la d'empresa, l'adquisició de competències professionals i les expectatives d'inserció laboral. Els resultats d'aquesta anàlisi es descriuen tot seguit.

- El 96,5% de l'alumnat d'FP dual està satisfet amb el programa.
- El 74,0% de l'alumnat d'FP dual està molt o bastant satisfet amb el suport de la tutoria d'empresa. Només l'11,7% estan poc o gens satisfets a la promoció 2014-2016.
- El grau de satisfacció amb el suport des del centre educatiu és alt o bastant alt per al 70,1% de l'alumnat de la darrera promoció d'FP dual. Tot i això, les puntuacions baixes, el 13% del total, han augmentat respecte de la promoció anterior (2013-2015).

⁶⁸ Vegeu l'apartat sobre educació de la *Memòria socioeconòmica i laboral 2016* del CTESC.

- El percentatge d'alumnes d'FP dual que està molt o bastant satisfet amb l'ensenyament tècnic professional és del 78,6%. Tanmateix, ha disminuït 10 punts percentuals la darrera promoció.
- El 81,7% de l'alumnat d'FP dual de la promoció 2014-2016 considera en un grau alt o molt alt que la modalitat d'FP dual l'ajudarà a entrar al mercat laboral.

Satisfacció general amb l'FP dual

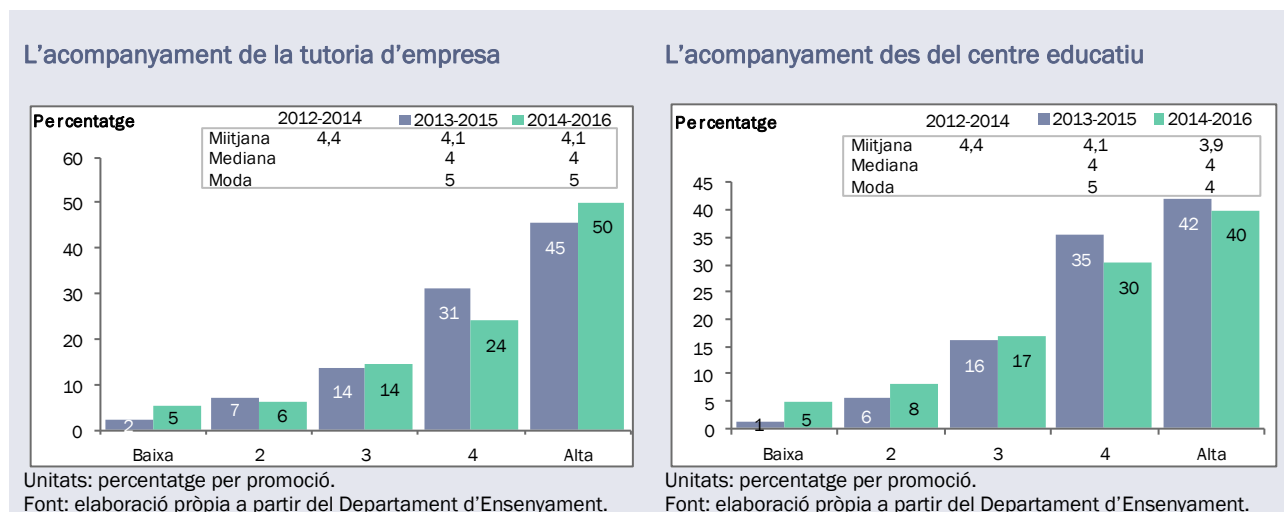
Des del punt de vista quantitatiu una manera d'aproximar-nos al grau de satisfacció general de l'alumnat d'FP dual és que el 96,5% recomanaria fer-lo a les amistats, tant el de la promoció 2013-2015 com el de la promoció 2014-2016.

Satisfacció amb el suport de la tutoria de l'empresa i la tutoria del centre

Un aspecte important de l'aprenentatge a l'FP dual té a veure amb la qualitat de l'assistència que es presta a l'alumnat, tant des del centre educatiu com des de l'empresa on fa l'estada formativa i treballa. L'anàlisi de la valoració de l'experiència de l'alumnat d'FP dual s'estructura en dos punts que recullen la satisfacció amb les pràctiques al lloc de treball i la tutoria d'empresa i amb el seguiment que es fa des de l'institut.

Primer, l'acompanyament de l'empresa s'avalua a partir del grau de satisfacció de l'alumnat amb les pràctiques i amb la tutoria del centre de treball. L'alumnat d'FP dual ha valorat el suport de la tutoria d'empresa durant el procés d'aprenentatge amb una puntuació que ha superat el 4 de mitjana, en una escala de Likert que va de l'1 (baixa) al 5 (alta) en les dues promocions. A més, la meitat de l'alumnat (el 50%) ha valorat l'acompanyament des de l'empresa amb la màxima puntuació (alta, 5 a la darrera promoció 2014-2016, tal com es veu al gràfic 9.

GRÀFIC 9. Valoració de l'acompanyament des de l'empresa i el centre a l'FP dual. Catalunya, 2013-2016



Segon, la qualitat de l'aprenentatge al centre educatiu només es pot conèixer de manera parcial, a partir del grau de satisfacció de l'alumnat amb el seguiment que el centre fa de les pràctiques i l'estada formativa a l'empresa. Així, l'alumnat d'FP dual ha avaluat la idoneïtat del suport que l'institut li ha proporcionat durant la formació professional dual, amb una nota de 4,1 de mitjana la promoció 2013-2015 i de 3,9 la promoció 2014-2016 i una moda que ha passat de 5 a 4, en una escala de satisfacció que va de l'1 (baixa) al 5 (alta). Tanmateix, les puntuacions baixes (1 i 2) han augmentat del 6,8% al 12,9%, mentre que les altes (4 i 5) han disminuït del 77,2% al 70,1%.

L'adquisició de competències

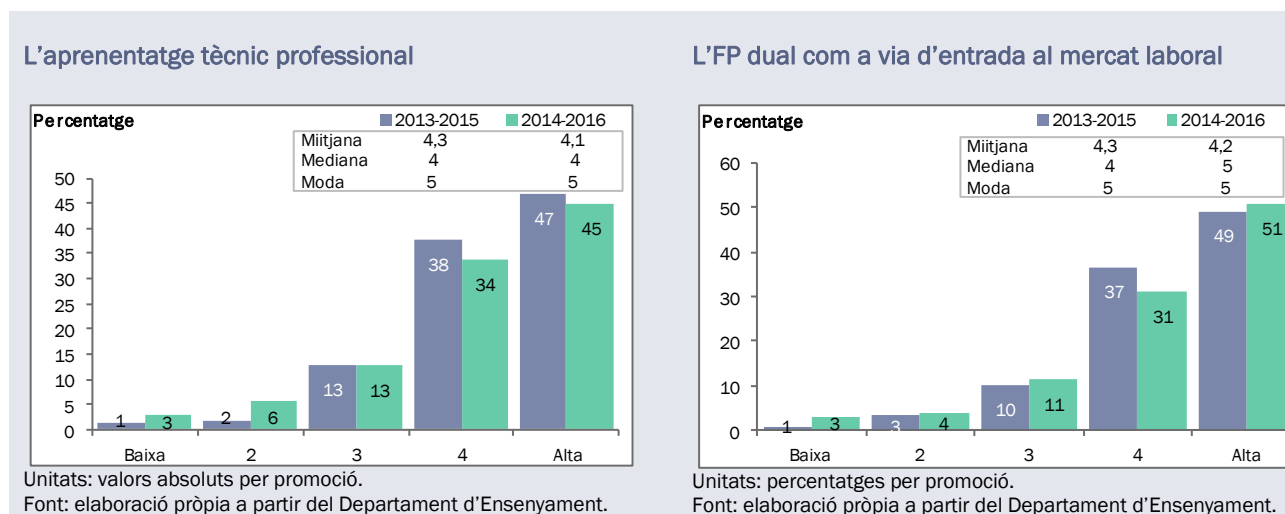
La formació tècnica ha de garantir coneixements pràctics en un lloc de treball; dit d'una altra manera, ha de possibilitar l'aprenentatge tècnic professional en un àmbit del treball real que apropi l'alumne a l'activitat productiva, la tecnologia i la cultura empresarial. Així, un dels factors que influeix en l'eficàcia de l'FP dual és que l'alumnat s'integri en un entorn i grup de treball que li proporcioni experiència i capacitat tècnica. A més, aquesta oportunitat de desenvolupament professional que ofereix l'FP dual és la que comunica el Departament d'Ensenyament a la societat.

Quant a les competències professionals especialitzades, l'alumnat d'FP dual ha atorgat a l'ensenyament tècnic professional una puntuació mitjana de 4,1 a la promoció 2014-2016, en una escala que va de l'1 (baixa) al 5 (alta), més baixa que la promoció anterior. Les puntuacions altes (4 i 5) han disminuït d'una promoció a l'altra del 85% al 76% i les baixes (1 i 2) han augmentat del 3% al 6% (vegeu el gràfic 10).

L'FP dual i l'accés al mercat laboral

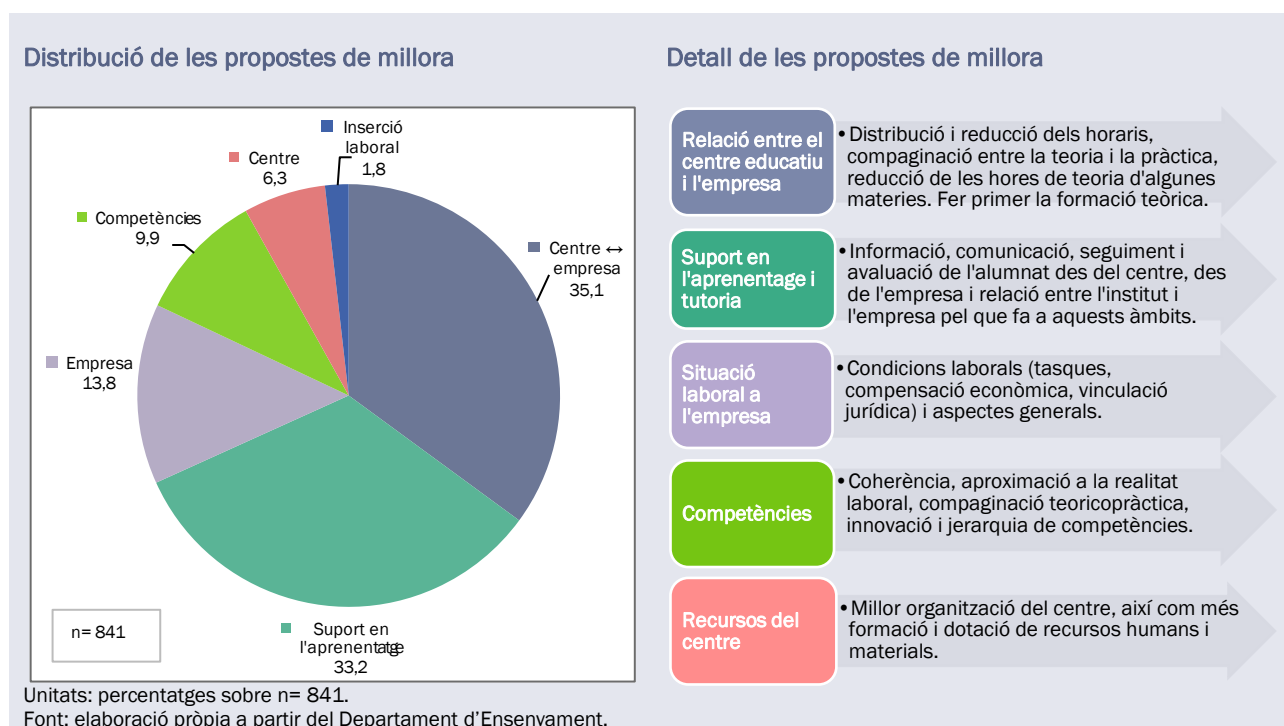
També s'ha de valorar l'expectativa que l'FP dual faciliti l'entrada de l'alumnat al mercat de treball, per tant, la inserció laboral. Tant és així que la mitjana d'aquesta expectativa en una escala que va des de l'1 (baixa) al 5 (alta) és de 4,2 a la promoció 2014-2016. La mediana o el valor que divideix la distribució de freqüències en dues parts iguals és de 5. Tal com s'observa al gràfic següent, l'alumnat que té una expectativa alta d'inserció laboral (4 i 5) és del 82% i el que la té baixa (1 i 2) és del 7%.

GRÀFIC 10. Valoració de l'aprenentatge tècnic en dual i de l'entrada al mercat laboral. Catalunya, 2013-2016



3.3.3. PROPOSTES DE MILLORA PER PART DE L'ALUMNAT

Les propostes per millorar l'FP dual per part de l'alumnat de la promoció 2014-2016 es poden agrupar en sis grans blocs que són els següents, per ordre de rellevància: la relació entre el centre educatiu i l'empresa, el suport en l'aprenentatge i la tutoria, la situació laboral a l'empresa, l'adquisició de competències, els recursos del centre i les expectatives d'inserció laboral.

GRÀFIC 11. Propostes de millora per part de l'alumnat d'FP dual. Catalunya, 2014-2016


Relació entre el centre formatiu i l'empresa

Una part important de les propostes de millora de l'alumnat van en la direcció d'assolir una coordinació eficient entre el centre educatiu i l'empresa, atès que una de cada tres propostes de l'alumnat o més fa referència a aquesta qüestió (el 35,1% d'un total de 841) i configuren el primer bloc de comentaris. Es diferencien dos grups de respostes, el primer i més rellevant recull tots els suggeriments sobre la distribució horària; el segon integra els temes d'organització i coordinació entre el centre i l'empresa.

Així, la distribució horària agrupa la majoria de propostes de millora de l'FP dual d'aquest bloc (el 23,7%); les més importants es relacionen a continuació, ordenades per rellevància.

1. Quant a l'horari, es demana revisar-ne la distribució i flexibilitzar-lo, però també reduir-lo, tret d'uns pocs alumnes que demanen ampliar-lo per fer més hores a la setmana o fer tres anys d'FP dual.
2. Compaginar adequadament les hores lectives de teoria i les de pràctica a l'empresa, és a dir, les classes presencials i l'entrada a l'empresa. Però també els continguts, els treballs i els exàmens.
3. Reduir les hores de classe d'algunes matèries i augmentar les de pràctiques o les sortides tècniques. No obstant això, també hi ha qui demana el contrari, és a dir, més hores de formació d'algunes matèries i menys hores a l'empresa. Ara bé, la freqüència de resposta d'aquest alumnat és gairebé una tercera part més baixa.
4. Fer primer la formació teòrica a l'institut i després l'estada a l'empresa o organització, en altres paraules, concentrar en dies consecutius les hores de teoria i les de pràctica a l'empresa.

Segon, els temes relacionats amb la coordinació entre el centre formatiu i l'empresa integren l'altre grup de respostes (el 12,1%) del primer bloc. Les propostes de l'alumnat sobre com millorar la coordinació entre l'institut i l'empresa es resumeixen a continuació.

1. Revisar la planificació, l'organització i la gestió; és a dir, distribuir adequadament les càrregues de treball de l'alumnat d'FP dual: classes, pràctiques, reunions, deures, treballs i exàmens.
2. Elaborar un pla d'activitats o una guia de tasques destinada a l'alumnat d'FP dual que el pugui ajudar en la pràctica laboral, així com estandarditzar les pràctiques que ha de fer l'alumnat d'aquella família professional i elaborar uns objectius clars.
3. Saber quins mòduls formatius es convalidaran, fins i tot augmentar els mòduls susceptibles de ser ratificats.

Suport en l'aprenentatge i la tutoria

El segon bloc analitza l'acompanyament en el procés d'aprenentatge; especialment, els aspectes que fan referència a la informació, la comunicació, el seguiment i l'avaluació d'aquest procés, vist que una de cada tres propostes de millora (el 33,2%) s'hi corresponen.

En primer lloc, la majoria (el 13,9%) de les respostes de l'alumnat sobre com millorar l'FP dual de la promoció 2014-2016 fan referència a la qualitat de la relació entre l'alumnat i l'institut quant a l'aprenentatge i suggereixen revisar-ne el seguiment, la informació i la comunicació des del centre. Atès que la relació de l'alumnat amb l'institut es canalitza a través del professorat i la tutoria, les demandes de millora se centren en els aspectes següents:

1. En relació amb el seguiment, millorar el suport que el centre facilita a l'alumnat, així com la tutoria durant l'estada a l'empresa, concretament la supervisió dels mòduls en dual, les activitats que es fan al centre de treball, les hores de feina i el lloc de treball que l'aprenent ocupa.
2. Un altre punt important, relacionat amb l'anterior, és el de modificar la base integral de dades (qBID) o l'aplicació que s'utilitza per fer el seguiment de la formació pràctica al centre de treball. Alguns suggeriments són: adaptar-la, fer-la més coherent i àgil o modificar-ne les activitats que hi figuren.
3. Pel que fa a la informació sobre l'FP dual, l'alumnat proposa reforçar-la i explicar-ne les condicions, per escrit, si cal, sobretot els punts relacionats amb la selecció de l'alumnat, les activitats que ha de fer, les característiques de l'empresa, els horaris lectius i de treball, les condicions laborals, la retribució i l'avaluació, així com informar dels canvis amb l'antelació suficient.

En segon lloc, una de cada deu respostes d'un total de 841 (el 10,1%) de l'alumnat de la promoció 2014-2016 sobre com millorar el programa d'FP dual té a veure amb la comunicació, el seguiment i l'avaluació de l'aprenent/a al centre de treball, per tant, amb la persona que fa la tutoria d'empresa. Les propostes de millora que destaquen són les següents:

1. Millorar la comunicació i el tracte que es dona a l'alumnat, així com el compromís de l'organització en general i de la tutoria d'empresa en particular amb la formació.
2. Pel que fa al seguiment i l'avaluació, procurar més suport i control per part de la tutoria d'empresa, informar l'aprenent/a del seu rendiment i fer tutories més personalitzades.

En tercer lloc, quant a la relació entre el centre formatiu i l'empresa de pràctiques, el 9,2% de les propostes de millora de l'alumnat de la promoció 2014-2016 deixa entreveure les mancances en l'àmbit de la comunicació i l'avaluació d'aquesta relació, tal com es descriu tot seguit:

1. Quant a la comunicació entre el centre i l'empresa, part de l'alumnat percep poc compromís per coordinar les activitats i evitar les superposicions i proposa enfortir els llaços entre la tutoria del centre i de l'empresa.
2. Respecte a l'avaluació dels aprenentatges, alguns alumnes detecten mancances d'informació sobre els criteris d'avaluació que es fan servir i demana revisar-los, tant en temps com en forma, especialment els treballs complementaris i el dossier final sobre l'estada a l'empresa. Altres propostes de millora minoritàries apunten a millorar la coordinació entre l'institut i el centre de treball en matèria d'avaluació i innovar-la o modificar-la perquè sigui més qualitativa, així com conèixer les unitats formatives que l'empresa avaluarà.

Situació a l'empresa

El tercer bloc inclou el 13,8% de les respostes de l'alumnat de la promoció 2014-16 sobre com millorar l'FP dual i compren, per un costat, aspectes relatius a les condicions laborals, com ara les tasques, la compensació econòmica que rep l'alumnat o la vinculació jurídica i, per l'altre, aspectes més generals.

Els aspectes relacionats amb les condicions laborals es poden dividir en dos grups: d'una banda, les respostes relatives a les tasques o activitats a fer i de l'altra, les lligades a la retribució o la vinculació jurídica. El primer grup predomina sobre el segon.

1. La proposta més rellevant i que és un factor de motivació intrínsec del lloc de treball és que part de l'alumnat percep que les tasques que fa a l'empresa són repetitives i no són essencials per a la professió, de manera que suggereix impulsar la rotació de tasques, de llocs de treball, departaments i àrees de l'empresa per aprendre més coses i adquirir més experiència. També hi ha qui considera que les pràctiques s'haurien de fer en més d'una empresa.
2. La resta de propostes tenen a veure amb les condicions a l'empresa, com ara la compensació econòmica i el compliment del conveni, concretament: augmentar la retribució, tant de la beca com del salari i la puntualitat a l'hora de pagar-la, complir les condicions pactades en el conveni signat en relació amb els horaris, les tasques o activitats, els continguts formatius i el departament assignat o millorar-les.

L'adquisició de competències

Un altre aspecte important de la formació al lloc de treball és l'equilibri de competències tècniques i transversals per adaptar-se a un mercat de treball canviant, és a dir, l'ofici contra l'especialització. Una de cada deu respostes (el 9,9%) d'un total de 841 alumnes de la darrera promoció 2014-16 sobre com millorar l'aprenentatge tècnic professional inclou algun dels punts següents, per ordre de rellevància:

1. Millorar la coherència entre els continguts teòrics i pràctics de l'FP dual; en altres paraules, revisar l'ajust entre la pràctica laboral i el mòdul o cicle formatiu en dual que s'està fent.
2. Aproximar els continguts teòrics a la realitat laboral de cicle formatiu que s'està cursant.
3. Augmentar l'especialització en alguns cicles formatius o mòduls (idiomes, llenguatges de programació, aplicacions informàtiques).

Centre formatiu

El cinquè bloc comprèn el 6,3% de 841 propostes de millora de l'alumnat de la darrera promoció 2014-2016 relacionades directament amb l'organització de l'FP dual, la formació i la dotació de recursos humans i materials del centre educatiu, tal com es descriu a continuació per ordre d'importància.

1. Millorar la coordinació i organització de l'FP dual al centre quant als grups, els continguts, els mòduls formatius, les sortides, els exàmens i el seguiment, així com la comunicació entre el professorat. De l'altra, reforçar la formació i els coneixements del professorat en la matèria i la informació que rep, amb la finalitat d'augmentar-ne la implicació i el compromís amb l'FP dual i canviar-ne l'actitud.

En relació amb el punt anterior, l'alumnat també ha proposat augmentar la dotació de recursos humans a l'FP dual, per comptar amb un/a professor/a per grup o per mòdul formatiu o separar les tutories d'FP general i dual.

2. Quant als recursos materials, l'alumnat suggereix reformar algunes instal·lacions, així com invertir en maquinària, eines i material de pràctiques al centre.

3.3.4. INSERCIÓ LABORAL I CONDICIONS DE TREBALL DELS GRADUATS

- La inserció laboral dels titulats és més alta a l'FP dual que a la general, el 70,0% i el 51,1% respectivament el curs 2014-2015.
- El percentatge de titulats d'FP dual que continua estudiant (el 21,6%) és més baix que el d'FP general (el 38,0%).
- Gairebé un de cada tres joves (el 30,0%) graduats d'FP dual troba feina gràcies a l'empresa de pràctiques i el 21,1% mitjançant el centre educatiu que els posa en contacte, per sobre del que succeeix al conjunt de l'FP inicial.
- La barrera principal per trobar feina de la majoria dels titulats desocupats d'FP dual és la manca d'ofertes laborals adequades a la formació (el 42,6%). En canvi, la principal barrera al conjunt de l'FP inicial és la manca d'experiència (el 38,4%).
- El convenciment que l'FP dual ha millorat l'ocupabilitat dels titulats (el 92,9%) és superior al de l'FP general (el 79,9%).
- El lloc de treball que ocupa el titulat d'FP dual és coherent amb la formació cursada en el 90,6% dels casos, vint punts percentuals per damunt de l'FP en general. A més, aquesta vinculació ha augmentat d'un curs a l'altre.
- Tot i que la majoria dels contractes dels titulats d'FP dual són temporals (el 58,7%), la contractació indefinida (el 37,0%) ha augmentat i se situa 10 punts percentuals per sobre de la del conjunt de l'FP (el 27,3%) el darrer curs.
- Tres de cada quatre contractes (el 76,7%) de graduats en dual són a temps complet, més de 21 punts percentuals per damunt dels de l'FP general (el 55,3%).
- La retribució dels graduats d'FP dual és més alta que la del conjunt de l'FP inicial. Així, el 49,5% dels titulats de CFGM i el 52,6% dels de CFGS guanyen més de 1.200 € a l'FP dual, mentre que a l'FP general només arriben a aquest interval el 17,9% i el 27,0% respectivament. Probablement, perquè els graduats d'FP dual ocupen llocs de treball del sector industrial més ben remunerats.

L'expectativa d'inserció laboral dels titulats d'FP dual és bastant alta, de manera que els joves esperen que augmenti la probabilitat d'incorporar-se al mercat de treball d'una manera àgil, tal com s'ha comentat a l'apartat anterior. Tot seguit s'analitza quina és la situació laboral dels titulats d'FP dual, com han accedit a l'ocupació, la relació entre la formació en dual i l'ocupabilitat, així com les condicions de treball. Per fer-ho s'han utilitzat les dades de l'Enquesta censal sobre inserció laboral dels joves elaborada pel Consell General de Cambres de Catalunya conjuntament amb el Departament d'Ensenyament.

La descripció de la situació laboral dels titulats permet contrastar la conjectura anteriorment expressada que la taxa d'ocupació entre els titulats d'FP dual és més alta. Així, quant a la situació laboral dels titulats d'FP es pot afirmar que el percentatge de persones ocupades que han fet FP dual supera el del conjunt d'FP inicial, el 70,0% i el 51,1% respectivament, el curs 2014-2015, tal com s'observa al gràfic següent.

A més, la diferència entre els ocupats que han fet FP dual i general ha augmentat de 12,5 a 19,9 punts percentuals al llarg dels darrers cursos. De manera que l'expectativa que té l'alumnat sobre aquest punt es corrobora i es pot afirmar que la inserció laboral dels graduats és més alta a l'FP dual que al conjunt de l'FP inicial. Altrament, també s'observa que el percentatge de titulats d'FP dual que continua estudiant és més baix que el d'FP general, el 21,6% i el 38,0%. Una explicació plausible és que l'alumnat d'FP dual vol treballar i no està tan predisposat a seguir estudiant com el del conjunt de l'FP inicial.

GRÀFIC 12. Situació laboral dels graduats d'FP general i d'FP dual. Catalunya, 2012-2016



Unitats: percentatge per curs.

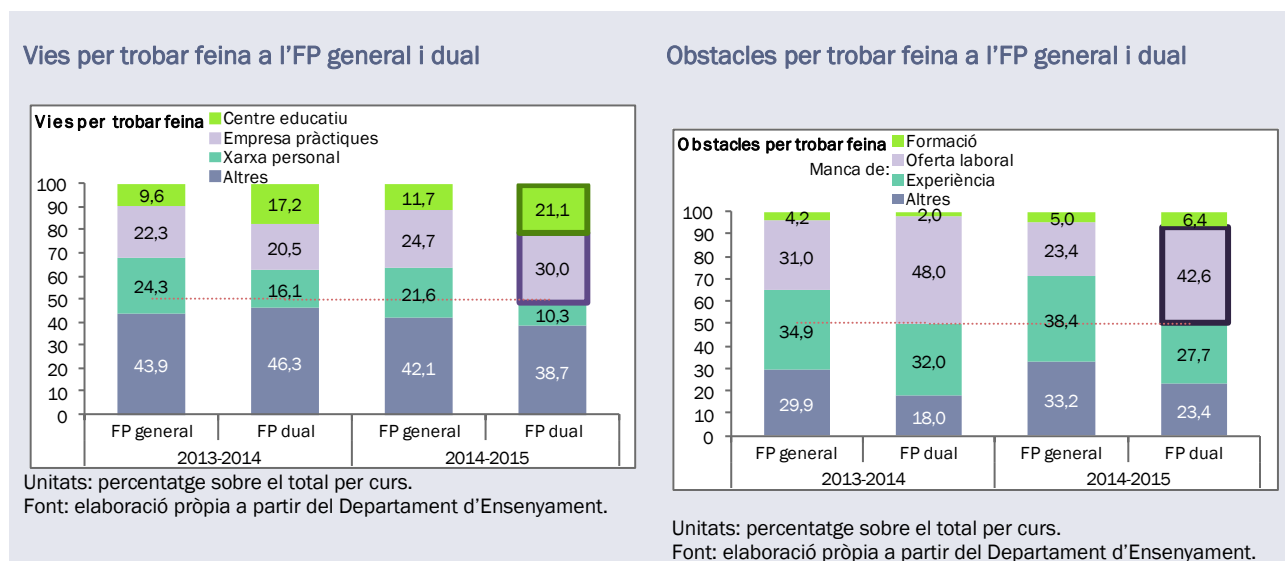
Font: elaboració pròpia a partir del Departament d'Ensenyament.

Accés a l'ocupació

Un altre aspecte important de la inserció laboral dels titulats és conèixer com accedeixen a l'ocupació i esbrinar si hi ha diferències entre els graduats d'FP dual i els d'FP general; en altres paraules, saber quines són les vies i els obstacles per trobar feina dels titulats de formació professional.

Primer, quant a les vies per trobar feina, l'empresa de pràctiques i el centre educatiu que posa en contacte l'alumnat amb l'empresa, per aquest ordre, esdevenen les més rellevants a l'FP dual, vist que sumades representen més de la meitat, el 51,1% dels processos d'incorporació dels joves al mercat de treball, tal com es veu al gràfic.

GRÀFIC 13. Vies i obstacles per trobar feina dels titulats d'FP general i dual. Catalunya, 2013-2016



La xarxa personal té menys pes a l'FP dual que al conjunt de l'FP i les altres vies –enviar un currículum, respondre un anunci, treballar a l'empresa familiar o trobar feina mitjançant una empresa de treball temporal- l'han perdut d'un curs a l'altre.

Segon, pel que fa als obstacles per trobar feina dels graduats desocupats, la barrera més important a l'FP dual és la manca d'ofertes laborals adequades a la formació, motiu que concentra el 42,6% del total de les respostes de l'alumnat el curs 2014-2015, seguit a més distància de la manca d'experiència, el 27,7%. En canvi, l'obstacle més habitual de l'alumnat de l'FP general és precisament la manca d'experiència, que compren el 38,4% dels casos.

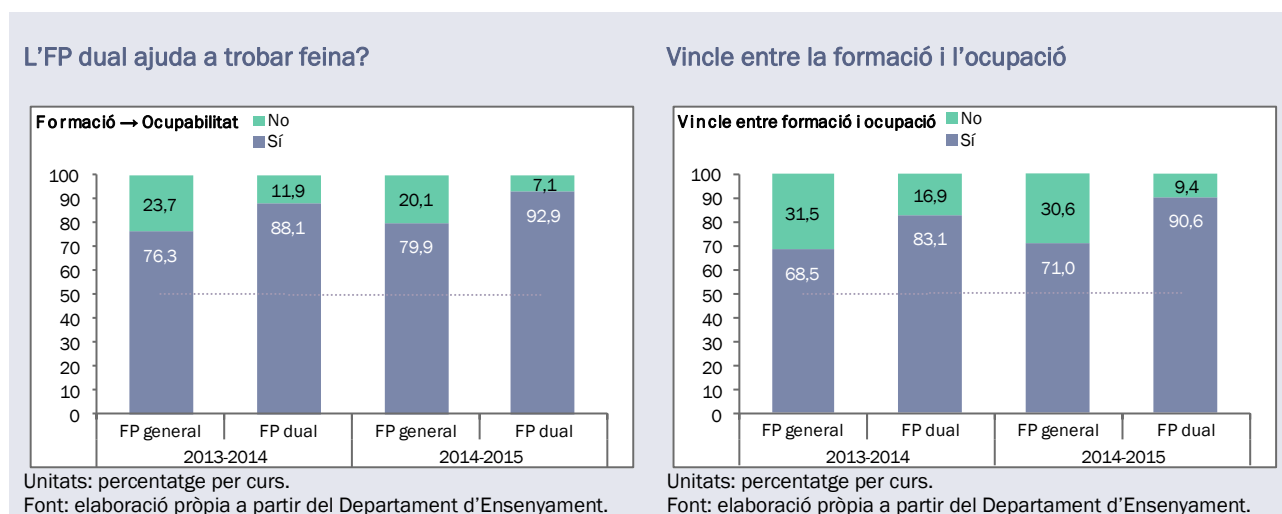
L'apartat d'"altres" inclou la manca de formació, d'ofertes econòmicament poc atractives, la manca de proximitat de la feina al lloc de residència, així com no buscar feina i altres situacions personals que gairebé representen la meitat de les respostes d'aquest grup. Aquest apartat d'obstacles té menys pes a l'FP dual que a la general el darrer curs amb dades disponibles, el 23,4% i el 33,2% respectivament.

Ocupabilitat

També és rellevant esbrinar la relació que hi ha entre l'FP dual i general i l'ocupabilitat dels joves, és a dir, conèixer si la formació professional els ha facilitat trobar una feina, tot i que hi ha diferències en l'ocupabilitat de l'alumnat graduat en funció de la família professional del cicle formatiu que ha cursat.

En general, les famílies professionals amb més inserció laboral varien en funció del cicle formatiu cursat i han canviat al llarg dels anys, paral·lelament als canvis socials i econòmics que han succeït a Catalunya. Ara bé, les que van tenir una millor ocupabilitat el darrer curs amb dades disponibles (2014-2015) van ser la indústria alimentària en els CFGS i l'edificació i obra civil en els CFGM.

Altrament, més de 9 de cada 10 persones titulades en FP dual (el 92,9%) observen que sí que hi ha vinculació entre la formació professional i la millora de l'ocupabilitat. Aquest convenciment és molt més baix al conjunt de l'FP inicial (el 79,9%) A més, el percentatge de graduats d'FP dual que està convençut d'aquesta relació ha augmentat, especialment el darrer any, tal com es veu al gràfic següent.

GRÀFIC 14. Ocupabilitat dels graduats i vincle entre la formació i l'ocupació a l'FP general i dual. Catalunya, 2013-2016


Condicions de treball

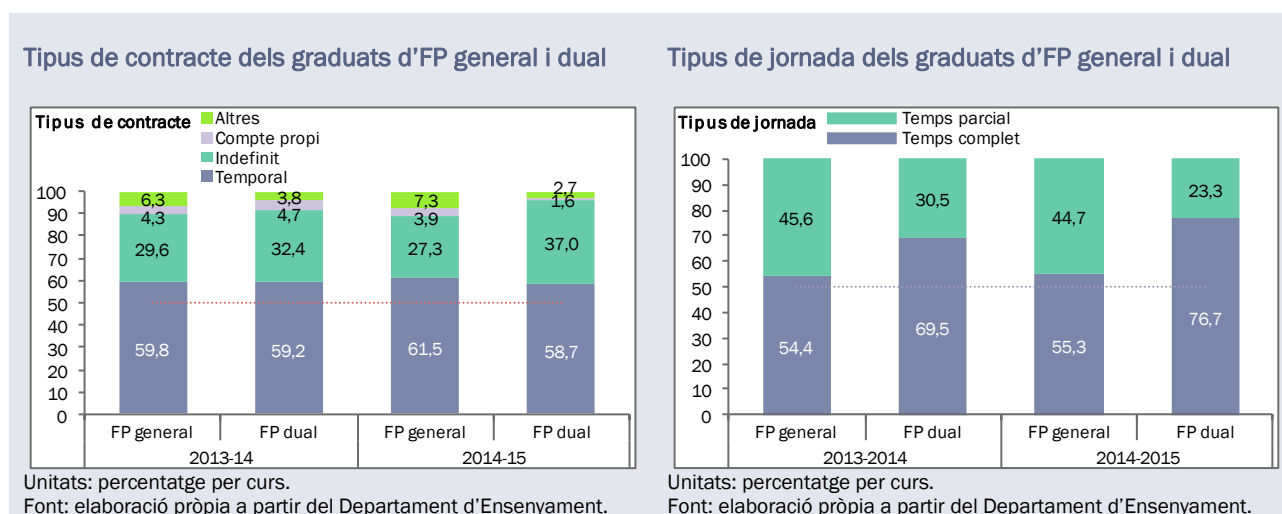
Un altre aspecte rellevant són les condicions de treball dels titulats d'FP dual i les diferències respecte del conjunt de l'FP inicial. Els aspectes analitzats en aquest àmbit són la relació que hi ha entre la família professional de la formació cursada i l'ocupació actual, el tipus de contractació laboral i l'interval de retribució.

En primer lloc, quant al vincle entre els estudis cursats i l'ocupació, el lloc de treball que ocupa el titulat d'FP dual és coherent amb els estudis que ha fet en el 90,6% dels casos (el darrer curs amb dades disponibles). Aquesta equivalència és més baixa a l'FP general, atès que el 71,0% opina que la feina actual està relacionada amb els estudis del cicle formatiu que ha fet. A més, l'afinitat entre la formació cursada i l'ocupació ha augmentat el darrer curs (vegeu el gràfic anterior).

En segon lloc, en relació amb el tipus de contracte, malgrat que la majoria dels contractes (el 58,7%) dels graduats en dual han estat temporals el darrer curs amb dades disponibles, la contractació indefinida a l'FP dual ha estat superior a la del conjunt de l'FP (el 37,0% i el 27,3%) i ha augmentat al llarg del període (2013-2015).

En tercer lloc, pel que fa al tipus de jornada dels titulats d'FP dual respecte del conjunt de l'FP, la diferència és notable, vist que 3 de cada 4 graduats (el 76,7%) treballa a temps complet i només 1 de cada 4 (el 23,3%), a temps parcial. A més, s'observa un augment dels contractes a temps complet entre els graduats d'FP dual que no succeeix entre els d'FP general. Així, hi ha una distància de més de 21 punts percentuals entre els contractes a temps complet de l'FP dual i general el curs 2014-15, tal com s'observa al gràfic següent.

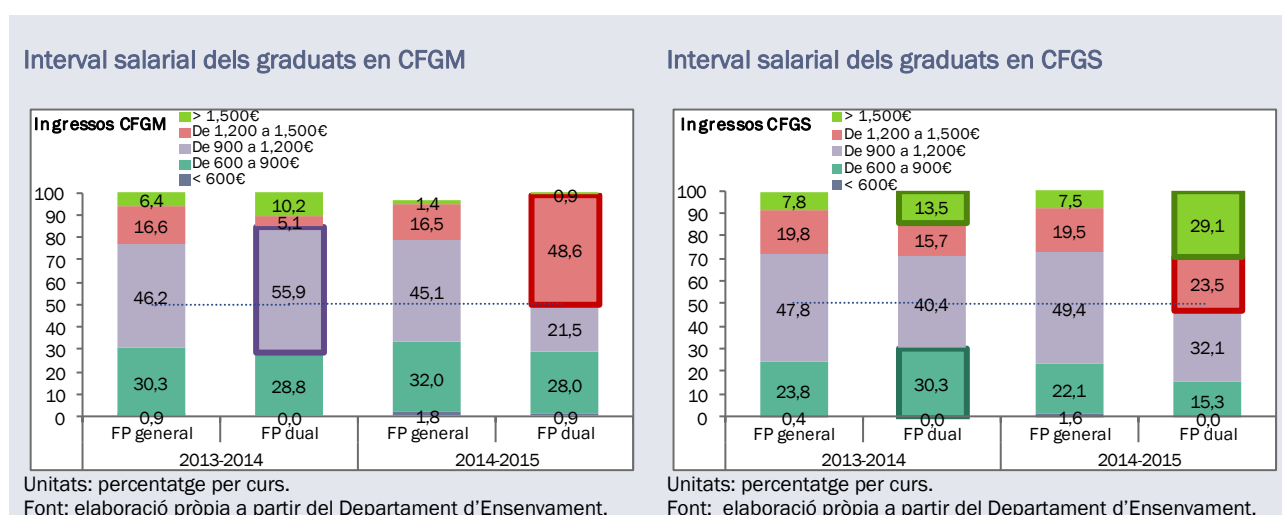
GRÀFIC 15. Tipus de contractació laboral dels graduats d'FP general i dual. Catalunya, 2013-2016



Per acabar, els graduats d'FP dual que guanyen més de 1.200 € al mes superen amb escreix els d'FP general en ambdós cicles. És a dir, els titulats en dual que guanyen més de 1.200 € al mes han representat el 49,5% en el cas dels CFGM i el 52,6% en el dels CFGS el darrer curs amb dades disponibles, mentre que els d'FP general han significat el 17,9% i el 27,0% respectivament. En conclusió, la remuneració dels titulats d'FP dual és més alta.

Així, les diferències retributives entre l'FP dual i general són notòries, vist que el percentatge de graduats que guanyen menys de 900 € al mes és inferior a l'FP dual, tant en els de CFGM com en els CFGS. La qual cosa es podria explicar per una freqüència més gran d'ocupacions industrials i un millor equilibri entre l'oferta formativa i la demanda de les empreses a l'FP dual.

GRÀFIC 16. Interval salarial dels graduats en FP general i dual per grau del cicle formatiu. Catalunya, 2012-2016



3.4. ELS CENTRES FORMATIUS

L'objectiu de l'apartat és aproximar-se a les característiques dels centres que han posat en marxa projectes d'FP dual, així com a la valoració que fan de l'experiència. Així mateix, es pretén esbrinar la repercussió que la formació professional dual pot tenir sobre la imatge i el prestigi del centre educatiu, a més de conèixer la relació entre el centre d'FP dual i el teixit productiu del territori.

3.4.1. CARACTERÍSTIQUES DELS CENTRES FORMATIUS QUE IMPARTEIXEN FP DUAL

És rellevant conèixer la realitat dels centres formatius amb projectes d'FP dual, és a dir, el nombre d'instituts i de grups, els cicles formatius que fan, la titularitat dels centres, però també la distribució territorial i la dotació de recursos humans amb què compten.

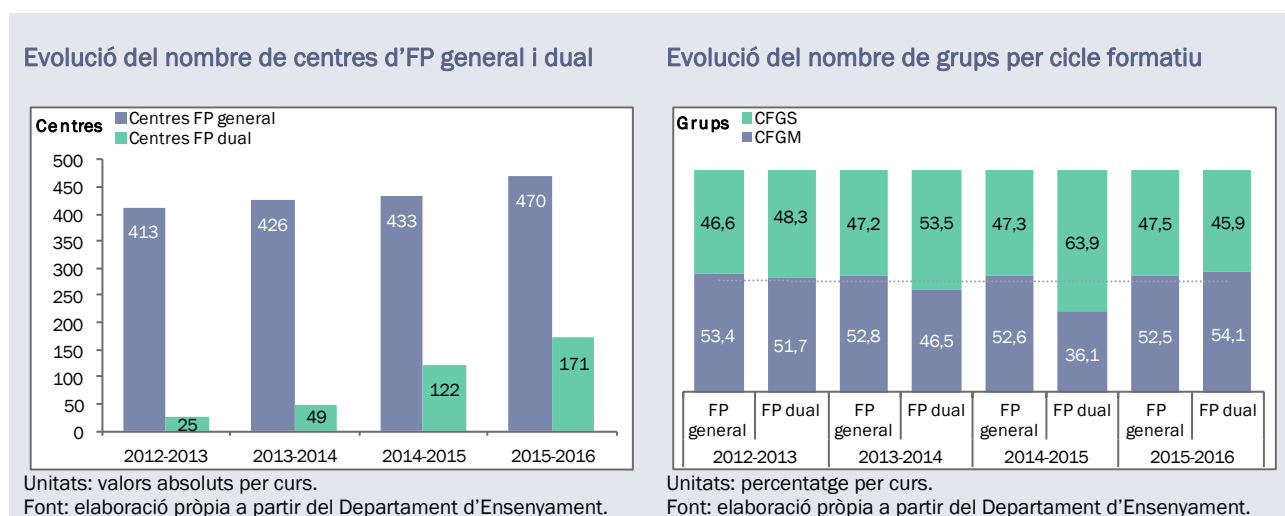
- Més d'un de cada tres instituts (el 36,4%) ha fet dual el curs 2015-2016.
- Els grups d'FP dual representen el 20,4% del total de grups d'FP inicial.
- El nombre de grups de CFGM ha superat el de CFGS a l'FP dual el curs 2015-2016, amb un percentatge de 54,1% a 45,9%. Durant els dos cursos anteriors a aquest, la relació va ser la contrària.
- El pes dels instituts públics en els projectes d'FP dual és superior al del conjunt de l'FP inicial, el 76,2% i 56,6% respectivament, en tots els serveis territorials. Tanmateix, la participació dels centres privats ha augmentat a la promoció 2014-2016.
- Si es comparen els centres que fan projectes en dual amb el conjunt de l'FP, s'observa que el pes relatiu dels que en fan augmenta als serveis territorials més industrialitzats (Barcelona Comarques, Vallès Occidental, el Baix Llobregat i Tarragona) i cau als urbans, com ara Barcelona.
- El 75,1% dels tutors de centre han demanat el certificat d'innovació per haver participat en l'FP dual i el 77,7% de les persones de la tutoria d'empresa n'han obtingut una acreditació oficial.

Centres, grups i titularitat

El conjunt de centres d'FP inicial catalans formen l'alumnat en 26 famílies professionals que inclouen la majoria de professions reconegudes al teixit empresarial. El nombre de centres educatius amb projectes d'FP dual s'ha multiplicat per gairebé set al llarg del període 2012-2016 i ha passat de representar el 6,1% del total de centres el curs 2012-2013 al 36,4% el 2015-2016, és a dir, més d'una tercera part dels instituts fan formació dual, tal com s'observa al gràfic 17. A més, el nombre de grups s'ha multiplicat per gairebé catorze i significa el 20,4% del total de grups d'FP en general el darrer curs.

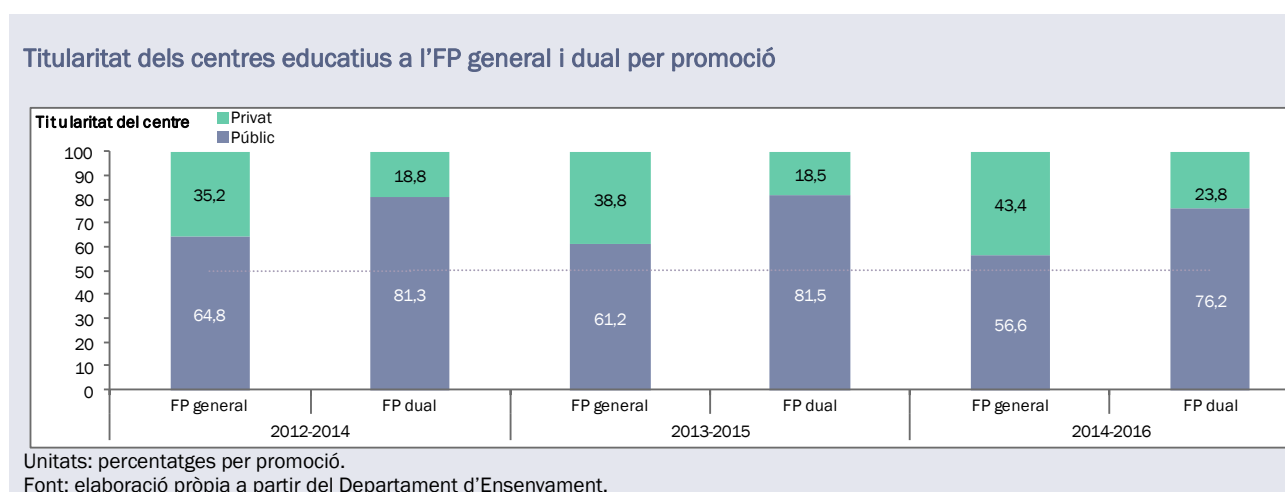
Els primers anys, el percentatge de grups de CFGS ha estat més alt a l'FP dual que a la general i ha sobrepasat el 50% els dos darrers cursos. És a dir, hi havia més opcions de fer un cicle formatiu de grau superior en dual que de grau mitjà. No obstant això, aquesta relació s'ha invertit el curs 2015-2016. Així, la relació entre els grups que fan CFGM i CFGS a l'FP dual és 54,1% i 45,9% el darrer curs, a favor del grau mitjà, malgrat que havia estat a favor del grau superior els cursos anteriors (1:1,1 i 1:1,8).

GRÀFIC 17. Evolució del nombre de centres i de grups per CF a l'FP general i dual. Catalunya, 2012-2016



Tot i que tres de cada quatre instituts que participen en l'FP dual són públics (el 76,2%), en un percentatge superior al del conjunt de l'FP inicial (el 56,6%), la participació dels centres privats ha augmentat d'una promoció a l'altra en passar del 18,8% la promoció 2012-2014 al 23,8% la 2014-2016.

GRÀFIC 18. Evolució dels centres educatius segons la titularitat a l'FP general i dual. Catalunya, 2012-2016



Distribució territorial dels centres

També és interessant saber com es distribueix l'FP dual al territori i quins són els ensenyaments més destacats a cada servei territorial o delegació (vegeu l'apartat 3.2 sobre dades generals a l'FP dual). Aquesta informació reflecteix el grau d'ajust entre l'oferta formativa i la demanda productiva, per tant, el grau de satisfacció de les necessitats formatives de l'àmbit territorial i l'acoblament entre els ensenyaments professionals i la realitat econòmica i social.

La distribució territorial dels centres amb projectes d'FP dual canvia respecte del conjunt de l'FP inicial. Tot i que Barcelona segueix sent la delegació amb més centres educatius en dual (el 16,3%), s'aprecia una pèrdua de pes en favor d'altres àmbits territorials. Així, a la promoció 2014-2016 el percentatge de centres ha augmentat als serveis territorials més industrialitzats, com ara Barcelona comarques, Vallès Occidental, Baix Llobregat, Catalunya Central i Tarragona, mentre que ha disminuït a la resta (els més urbans i rurals).

TAULA 5. Distribució territorial dels centres d'FP general i dual. Catalunya, 2013-2016

Delegacions	2013-2015		2014-2016	
	FP general	FP dual	FP general	FP dual
Barcelona	21,2	16,0	21,5	16,3
Girona	12,0	12,0	11,7	11,6
Vallès Occidental	10,2	12,6	10,4	12,8
Barcelona Comarques	10,4	13,7	10,2	14,0
Maresme - V. Oriental	10,4	8,0	10,2	8,1
Tarragona	8,8	9,1	8,9	9,3
Lleida	8,5	8,6	8,7	7,6
Catalunya Central	7,9	7,4	7,4	8,7
Baix Llobregat	6,2	9,1	6,6	8,7
Terres de l'Ebre	4,4	3,4	4,3	2,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Unitats: percentatges.

Font: elaboració pròpia a partir del Departament d'Ensenyament.

També s'aprecien diferències pel que fa a la distribució territorial dels centres per titularitat, pública o privada. Així, la participació dels instituts públics a l'FP dual és més elevada que la dels privats a totes les delegacions territorials.

TAULA 6. Distribució territorial dels centres d'FP general i dual segons titularitat. Catalunya, 2014-2016

Delegacions	FP general			FP dual		
	Públic	Privat	Total	Públic	Privat	Total
Barcelona	23,8	76,2	100	50,0	50,0	100
Girona	78,2	21,8	100	90,0	10,0	100
Vallès Occidental	51,0	49,0	100	81,8	18,2	100
Barcelona comarques	60,4	39,6	100	70,8	29,2	100
Maresme - V. Oriental	62,5	37,5	100	85,7	14,3	100
Tarragona	66,7	33,3	100	87,5	12,5	100
Lleida	73,2	26,8	100	84,6	15,4	100
Catalunya Central	57,1	42,9	100	60,0	40,0	100
Baix Llobregat	61,3	38,7	100	86,7	13,3	100
Terres de l'Ebre	90,0	10,0	100	100,0	0,0	100
Total	56,6	43,4	100	76,2	23,8	100

Unitats: percentatges.

Font: elaboració pròpia a partir del Departament d'Ensenyament.

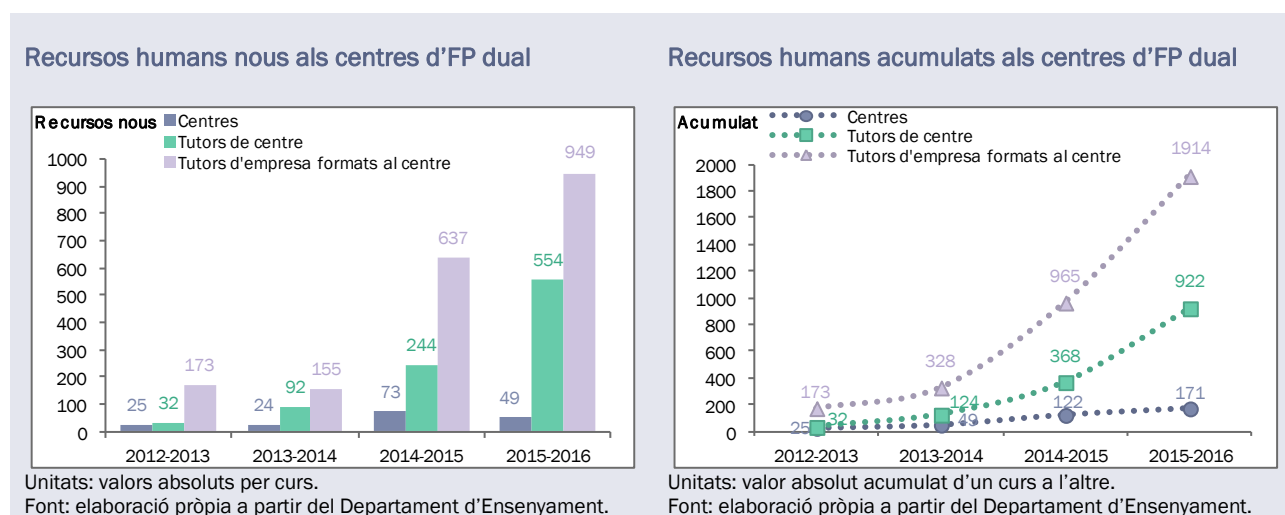
Recursos humans dels centres

El darrer punt d'aquest apartat se centra en els recursos humans del centre. El professorat i, concretament, la tutoria de centre, són els actors principals de l'FP dual, així com la tutoria d'empresa, sense oblidar la importància de la relació que s'estableix entre ambdós col·lectius. En general, el nombre de centres, persones de la tutoria de centre i de la tutoria d'empresa formades i certificades ha augmentat durant el període 2012-2016, paral·lelament al creixement de l'alumnat d'FP dual.

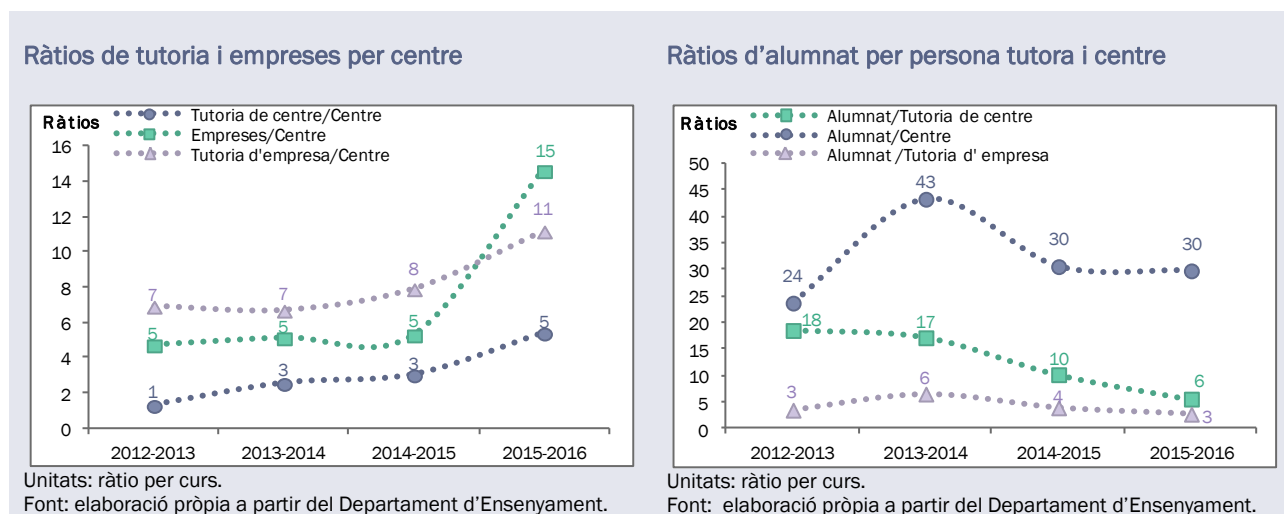
En general, el centre ha de formar en orientació pedagògica el professorat d'FP que faci la tutoria de l'alumnat durant la formació al centre de treball (FCT), especialment, el d'FP dual. A més, les persones tutores de centre que participin en projectes de dual obtenen el certificat d'activitat d'innovació educativa, sempre que el demanin. Altrament, les persones tutores d'empresa que facin la formació bàsica inicial reben un certificat que les capacita per acollir, formar, seguir i valorar l'estada dels aprenents i aprenentes en dual. No obstant això, a part de la figura de la tutoria d'empresa d'FP dual, pot haver-hi també la de coordinació, que pot coincidir amb la direcció de recursos humans, així com la de la persona instructora, de vegades més d'una a les empreses grans.

Les dades mostren que durant el període 2012-2016 han participat en l'FP dual 171 centres i 922 persones tutores de centre (dada acumulada), de les quals 692 han demanat el certificat d'innovació, és a dir, el 75,1%. A més, 1.914 persones tutores d'empresa s'han format al centre i n'han obtingut el certificat, el percentatge sobre el total ha augmentat de 61,8% al 77,7% la darrera promoció. S'observa que la incorporació de centres més important es va produir el curs 2014-2015 i la de persones tutores, tant d'institut com d'empresa, un curs més tard, el 2015-2016.

GRÀFIC 19. Evolució dels centres i els recursos humans d'FP dual. Catalunya, 2012-2016



Finalment, s'evidencia que les ràtios de persones tutores de centre, tutores d'empresa i empreses col·laboradores per centre han augmentat de manera progressiva a l'FP dual: la ràtio de persones tutores de centre per institut, que s'ha multiplicat per cinc i les altres, que s'han duplicat i triplicat, respectivament. En canvi, les ràtios d'alumnat per tutoria de centre i tutoria d'empresa han baixat, principalment, l'alumnat per tutoria de centre. La ràtio d'alumnat per centre s'ha equilibrat, després d'augmentar el curs 2013-2014, tal com es veu al gràfic següent.

GRÀFIC 20. Evolució de les ràtios d'FP dual per centre, tutoria de centre i d'empresa. Catalunya, 2012-2016


3.4.2. VALORACIÓ DE L'FP DUAL PER PART DELS CENTRES FORMATIUS

Els centres han valorat al llarg de tres promocions (2012-2016) la pràctica de l'FP dual i els diversos projectes que han dut a terme, així com l'acompanyament que el Departament d'Ensenyament els ha proporcionat, tant des del punt de vista quantitatiu com qualitatiu. A continuació s'exposa la informació quantitativa relacionada amb el grau de satisfacció general de l'institut amb l'FP dual i el suport de l'Administració, a partir d'una escala de Likert, així com les dades sobre la superació dels ensenyaments en dual o l'acompliment de l'alumnat.

- El 83,8% dels centres formatius estan molt o bastant satisfets amb el programa d'FP dual. El grau de satisfacció s'ha mantingut més o menys estable al llarg de les dues darreres promocions.
- Tres de cada quatre centres (el 75,5%) està bastant o molt satisfet amb el suport que el Departament d'Ensenyament proporciona a través de les xarxes de suport i els serveis territorials.

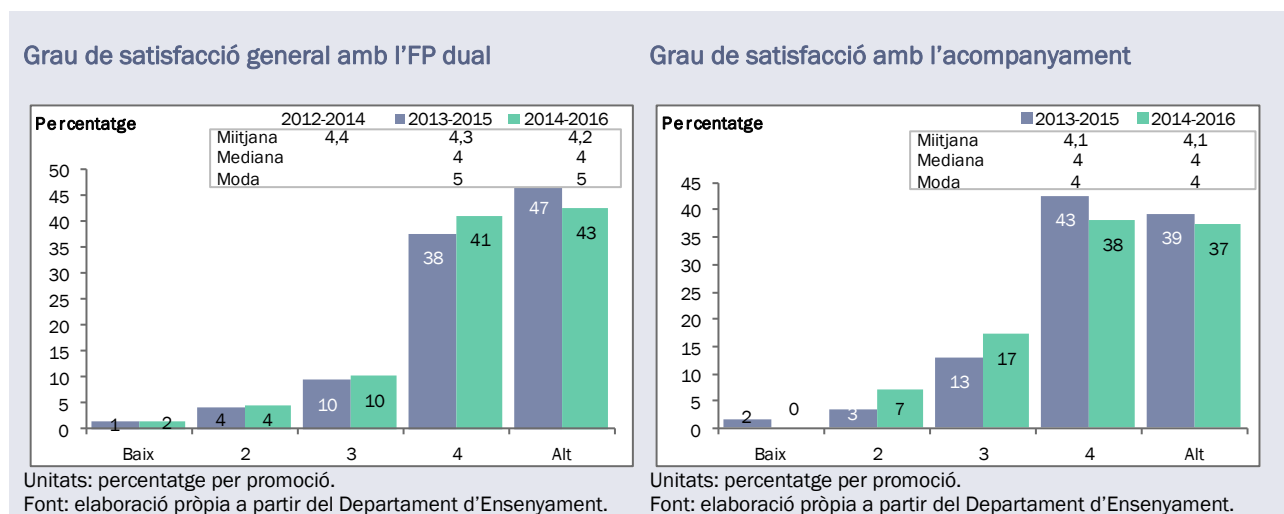
Satisfacció general amb l'FP dual

Un punt rellevant és el grau de satisfacció dels centres educatius amb la pràctica de l'FP dual, que és alt, vist que la mitjana d'aquesta satisfacció és de 4,2 en una escala que va de l'1 (baix) al 5 (alt). Aquesta mesura ha baixat entre la primera i la darrera promoció, en passar de 4,4, a 4,2. Així, el grau de satisfacció general amb l'FP dual és alt i bastant alt en el 83,8% dels centres de la promoció 2014-2016.

Satisfacció amb el suport de l'Administració

La valoració que han fet els instituts de l'acompanyament del Departament d'Ensenyament, mitjançant les xarxes de suport i els serveis territorials, també ha estat bastant alta, tot i que la moda o valor més freqüent de 4 se situa per sota de la satisfacció general. Així, el grau de satisfacció amb el suport de l'Administració del 75,5% dels centres és bastant alt o alt i només és baix o bastant baix en el 7,2% dels instituts.

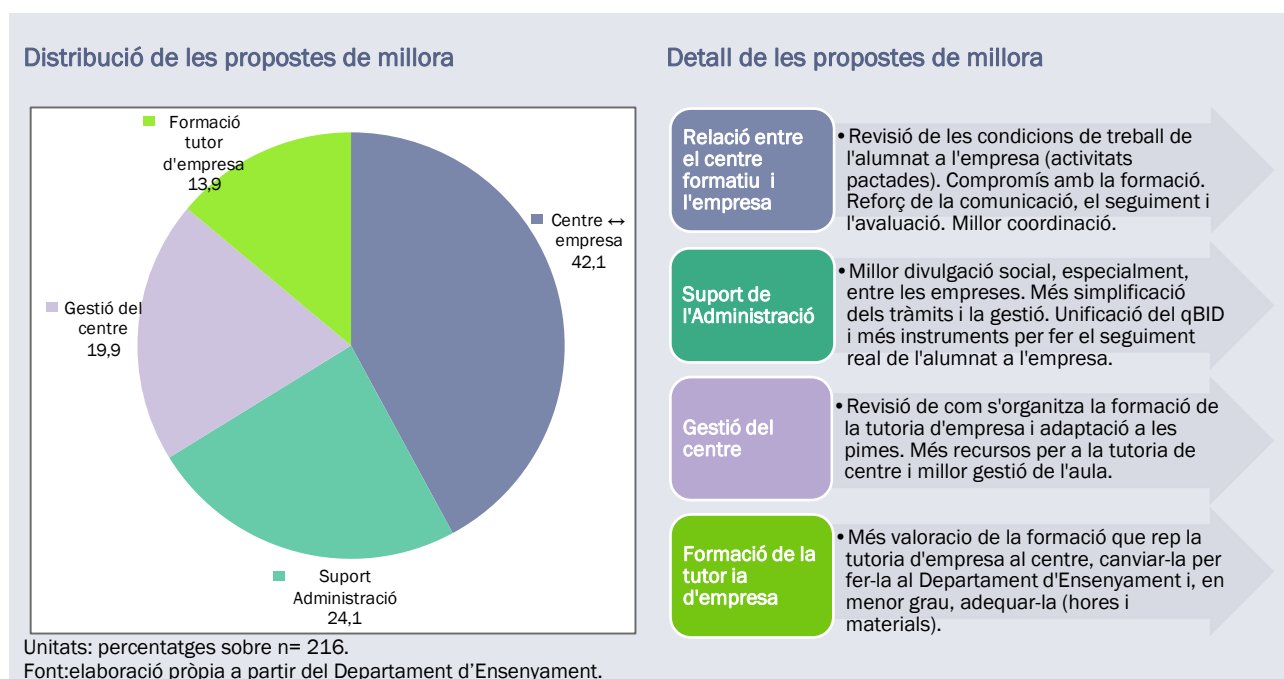
GRÀFIC 21. Satisfacció dels centres educatius amb el projecte d'FP dual. Catalunya, 2013-2016



3.4.3. PROPOSTES DE MILLORA PER PART DELS CENTRES

Només està disponible la valoració qualitativa per part dels centres de la penúltima promoció, tret dels criteris de selecció de l'alumnat que es descriuen en un subapartat independent. Així, les propostes de millora de l'FP dual per part dels centres educatius de la promoció 2013-2015 es poden agrupar en quatre grans blocs que són els següents, per ordre d'importància: la relació entre el centre formatiu i l'empresa col·laboradora, l'acompanyament des de l'Administració, la gestió del centre i la qualitat de l'aprenentatge.

GRÀFIC 22. Propostes de millora per part dels centres educatius. Catalunya, 2013-2015



Relació entre l'institut i l'empresa

La valoració de l'FP dual pels centres abasta diversos aspectes de la relació entre l'institut i l'empresa. Ara bé, cal tenir present que la iniciativa d'establir i formalitzar la relació és tant del centre de formació com de l'empresa. D'altra banda, més de la meitat de les propostes de millora dels centres (el 42,1% d'un total de 216) de la promoció 2013-2015 afecten aquesta relació, concretament, les condicions de treball de l'alumnat, la tutoria d'empresa, la comunicació, el seguiment i l'avaluació i la coordinació entre el centre educatiu i l'organització, per aquest ordre.⁶⁹

1. Revisar les condicions de treball de l'alumnat a l'empresa, atès que significa més d'una quarta part de les respostes referents a com millorar la relació entre l'institut i l'organització. Des d'alguns centres es demana complir adequadament amb les activitats pactades, encara que hi hagi canvis en la producció o es limitin per motius de seguretat, atès que de vegades només es fan activitats repetitives i sense unitat.
2. Enriquir la comunicació, el seguiment i l'avaluació entre l'institut i l'empresa. Primer, buscar el compromís de l'entitat amb la formació i el disseny de les activitats i no tant en la producció, així com en l'elaboració del dossier final sobre l'estada formativa de l'alumnat; però també, controlar els canvis de les tasques de l'alumnat acordades a causa de la producció i supervisar l'elecció de la tutoria d'empresa. Segon, participar en l'avaluació de les activitats pactades i reduir-les si són excessives.
3. Revisar la coordinació entre el centre educatiu i l'empresa, per exemple: els horaris de tutoria, la visita de la tutoria de centre a l'empresa abans de l'estada de l'alumnat i l'alternança, fer primer simple i després dual.

⁶⁹ Les propostes de millora de la darrera promoció 2014-2016 no estan disponibles.

Acompanyament des de l'Administració

D'altra banda, gairebé una quarta part (el 24,1%) de les propostes de millora d'un total de 216 de la promoció 2013-2015 tenen a veure amb l'acompanyament que reben els instituts des del Departament d'Ensenyament i, concretament, amb els aspectes següents ordenats per rellevància.

1. Millorar la divulgació social de l'FP dual entre les empreses, les famílies i l'alumnat, concretament, el coneixement que les empreses tenen de l'FP dual i sensibilitzar-les cap a la formació i l'aprenentatge. Des d'alguns centres educatius es proposa visitar-les prèviament amb el grup d'FP dual, supervisar la selecció de la tutoria d'empresa i formar-los per implicar-los amb l'avaluació.
2. Simplificar els tràmits, el procés i la documentació, en altres paraules, simplificar-ne la gestió. Quant als convenis de col·laboració algun centre proposa elaborar un conveni marc únic per a totes les empreses de Catalunya, així com més suport jurídic en la negociació i l'assessorament laboral a les empreses.
3. Unificar el Banc Integrat de Dades (qBID) i fer-lo més àgil i funcional, vist que hi ha activitats que s'han fet a l'empresa que no estan incloses, entre altres aspectes.
4. Proporcionar instruments per fer el seguiment real de l'estada formativa de l'alumnat a l'empresa, tant de maquinari (tauletes i mòbils) com de programari que hauria de ser més àgil i intuïtiu.
5. Definir la figura del coordinador entre el centre i l'empresa, amb més hores de dedicació, retribució, certificació i valoració.

Gestió del centre

Cal conèixer les expectatives dels centres de formació pel que fa a l'FP dual o, en general, dels programes de reforma dels ensenyaments professionals per millorar-ne el prestigi social. Una manera d'aproximar-s'hi és valorant la gestió del centre, en altres paraules, els temes relacionats amb la coordinació de la tutoria de centre, l'organització de la formació de les persones que fan la tutoria d'empresa i la gestió de l'aula.

Quant a la gestió del centre, especialment de l'aula, cal considerar que la normativa preveu amb caràcter general que tot el grup faci l'estada formativa a l'empresa, però a la pràctica no hi ha grups sencers que la facin per motius diversos, com ara la manca d'empreses i d'ofertes de feina, l'alumnat que treballa o el que encara no té el grau de maduresa requerit per l'empresa.

Tot això augmenta la complexitat a l'hora de gestionar l'FP dual, per això, gairebé una de cada cinc respostes dels centres (el 19,9%) d'un total de 216 sobre com millorar-ne la gestió fa referència a l'organització de la formació de la tutoria d'empresa, la situació de la tutoria del centre i la gestió de l'aula, per aquest ordre.

1. En primer lloc, alguns centres demanen revisar l'organització de la formació de la tutoria d'empresa. També es reclama adaptar-la a la petita i mitjana empresa, sintetitzar-la i, per damunt de tot, organitzar-la d'una altra manera. Per exemple: individualment, amb totes les empreses col·laboradores de manera conjunta, mitjançant jornades específiques o amb la participació del departament de recursos humans de l'empresa.

2. En segon lloc, destaquen les propostes referents a com millorar la situació de la tutoria de centre. En altres paraules, augmentar les hores de dedicació i coordinació d'FP dual, sobretot si té més de tres empreses col·laboradores, així com separar la tasca formativa de la comercial.

Formació de la tutoria d'empresa

El centre ha de mantenir una comunicació habitual i periòdica amb l'empresa a través de la figura de la tutoria de centre, que ha de vetllar per l'aprenentatge dels continguts curriculars cedits a l'empresa. Ara bé, algunes propostes de millora que s'han fet des dels instituts tenen a veure, precisament, amb la figura de la tutoria d'empresa: el 13,9% de les consideracions d'un total de 216 de la promoció 2013-2015.⁷⁰ Les observacions es refereixen a la valoració (el 12,0%) i, en menor grau, a l'adequació (l'1,9%) de la formació que rep la tutoria d'empresa d'FP dual.

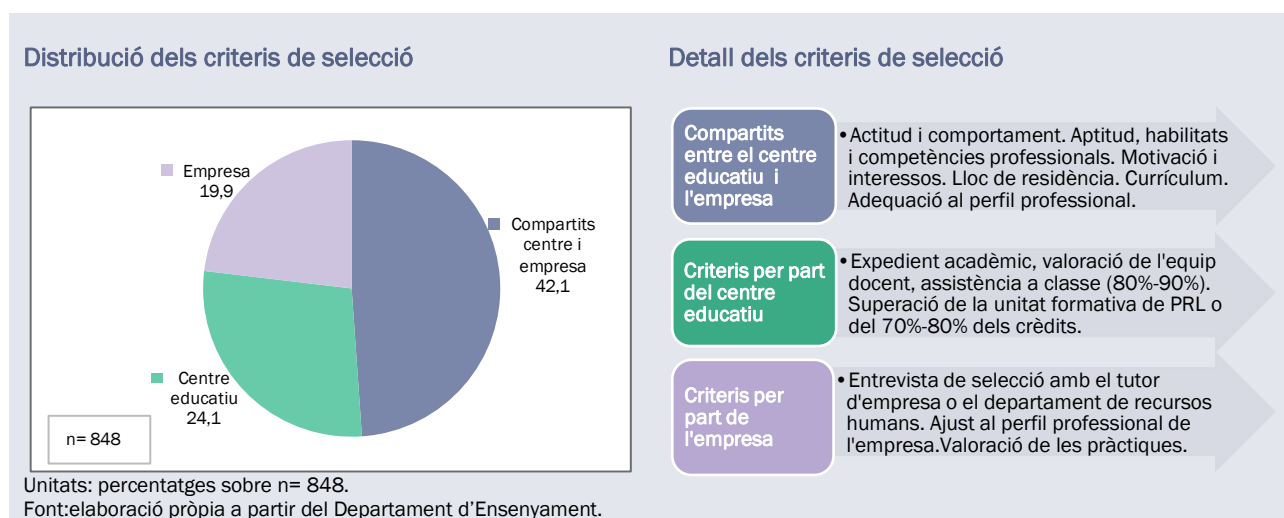
1. Des d'alguns instituts s'observa que la formació que la tutoria d'empresa rep al centre de formació està poc valorada i són de l'opinió que la tutoria de centre només hauria d'assessorar. Així, per prestigiar aquesta formació proposen organitzar-la al Departament d'Ensenyament, de manera conjunta per a totes les empreses col·laboradores, presencial o en línia, però tenint en compte la poca acceptació i falta de reconeixement d'aquesta formació per part de les empreses i associacions empresarials.
2. En menor grau, alguns centres comenten que la formació que rep la tutoria d'empresa no és l'adequada, per raons diverses, com ara que les hores presencials són escasses, els materials haurien de ser més sintètics i dinàmics o que alguns temes s'haurien d'abordar conjuntament amb la tutoria del centre.

3.4.4. CRITERIS DE SELECCIÓ DE L'ALUMNAT

Pel que fa als criteris de selecció de l'alumnat d'FP dual, el Departament d'Ensenyament recomana que el centre expliqui com s'assignen les places d'FP dual a l'alumnat i a l'empresa, és a dir quins són els criteris de selecció per accedir-hi i la prioritat. Ara bé, la majoria dels centres de la darrera promoció 2014-2016 fan una selecció prèvia i després transfereixen la responsabilitat de la selecció a l'empresa, però amb matisos. De manera que els criteris de selecció es poden dividir en tres blocs de més a menys importància.

⁷⁰ Les propostes de millora de la darrera promoció 2014-2016 no estan disponibles.

GRÀFIC 23. Criteris de selecció de l'alumnat. Catalunya, 2014-2016



Criteris compartits entre el centre i l'empresa

Els criteris compartits que afecten l'alumnat en ser avaluat tant pel centre com per l'empresa i que representen el 42,1% de les 848 respostes llistades pels centres educatius són, per ordre de rellevància:

1. L'actitud i el comportament de l'alumnat, que representa el 15,9% d'un total de 848 criteris. En aquest punt es valora de l'alumnat: la maduresa i responsabilitat, la iniciativa, proactivitat i autonomia, l'assertivitat, l'orientació al treball i al client, l'empatia i les relacions interpersonals, la capacitat d'adaptació, saber estar i ser i la puntualitat, entre d'altres.
2. L'aptitud, habilitats i competències professionals (clau o base, tècniques i transversals) que signifiquen el 10% del total. En són exemple: les lingüístiques o comunicatives i els idiomes, les habilitats al taller; les tècniques com el coneixement de sistemes de disseny i manufactura assistits per ordinador o de tecnologies de la informació i la comunicació, però també les transversals, com ara la capacitat de resoldre conflictes, les habilitats socials i personals o la de fer el currículum.
3. La motivació de l'alumnat, en el sentit de voler aprendre i créixer professionalment, participar i interessar-se per les activitats proposades i lliurar els treballs acordats.
4. Els interessos i preferències de l'alumnat; en altres paraules, les empreses seleccionades per l'alumnat o a les quals ha enviat el currículum per fer la formació en dual.
5. El lloc de residència o la proximitat del domicili al centre de treball o empresa.
6. El currículum de l'alumnat o conjunt de dades personals i mèrits acadèmics i professionals.
7. L'adequació del perfil de l'alumnat al perfil professional requerit per l'empresa; és a dir, la correspondència entre les actituds, aptituds, interessos i circumstàncies de l'alumnat i les característiques del lloc de treball, perfil professional o de l'organització on farà l'estada formativa.

Criteris de selecció de l'alumnat per part del centre educatiu

El segon bloc de criteris de selecció inclou els que considera el centre educatiu, el 24,1% dels 848 en total i es llisten de més a menys importància a continuació.

1. L'expedient acadèmic. És a dir, el grau de rendiment acadèmic, alt o bastant alt, la nota mitjana de l'expedient o de mòduls professionals concrets.
2. La valoració de l'equip docent. En altres paraules, l'acord, consens o selecció de l'equip docent o junta d'avaluació.
3. L'assistència a classe, que ha de ser regular (entre el 80% i el 90%), o bé complir amb els requisits perquè el cicle formatiu pugui ser avaluat.
4. La superació de la unitat formativa de prevenció de riscos laboral (PRL) i/o la superació de la unitat formativa d'incorporació al món del treball del mòdul professional de formació i orientació laboral.
5. La superació dels crèdits, entre el 70% i el 80%. Alguns centres requereixen haver superat entre el 60% i el 100% dels mòduls professionals del primer curs.

Criteris de selecció de l'alumnat per part de l'empresa

Per acabar, el tercer bloc de criteris representa el 19,9% del total i integra els que fa servir l'empresa en el procés de selecció, per ordre de prioritat.

1. L'entrevista de selecció amb la tutoria d'empresa o el departament de recursos humans de l'entitat. Pot ser una entrevista en anglès, en grup o una dinàmica de grups, acompanyada, si cal, d'algun test psicotècnic que valori les actituds, les aptituds i el comportament de l'alumnat.
2. El perfil professional que vol l'empresa; és a dir, les preferències o la selecció directa de l'alumnat o la petició directa de l'alumnat per l'organització.
3. La valoració del període de pràctiques d'FP general (l'FCT) i la puntuació que l'empresa ha atorgat a l'alumnat. És a dir, la preferència de l'empresa per l'alumnat d'FP dual que ja ha fet les pràctiques al centre de treball i que ha estat valorat amb nota alta.

3.5. LES EMPRESES

Aquest darrer apartat té per objecte saber si l'FP dual beneficia l'empresa, així com aproximar-se a les característiques de les empreses col·laboradores, conèixer com influeix l'FP dual en la inserció i les condicions laborals de l'alumnat i esbrinar la valoració que les empreses en fan.

3.5.1. CARACTERÍSTIQUES DE LES EMPRESES

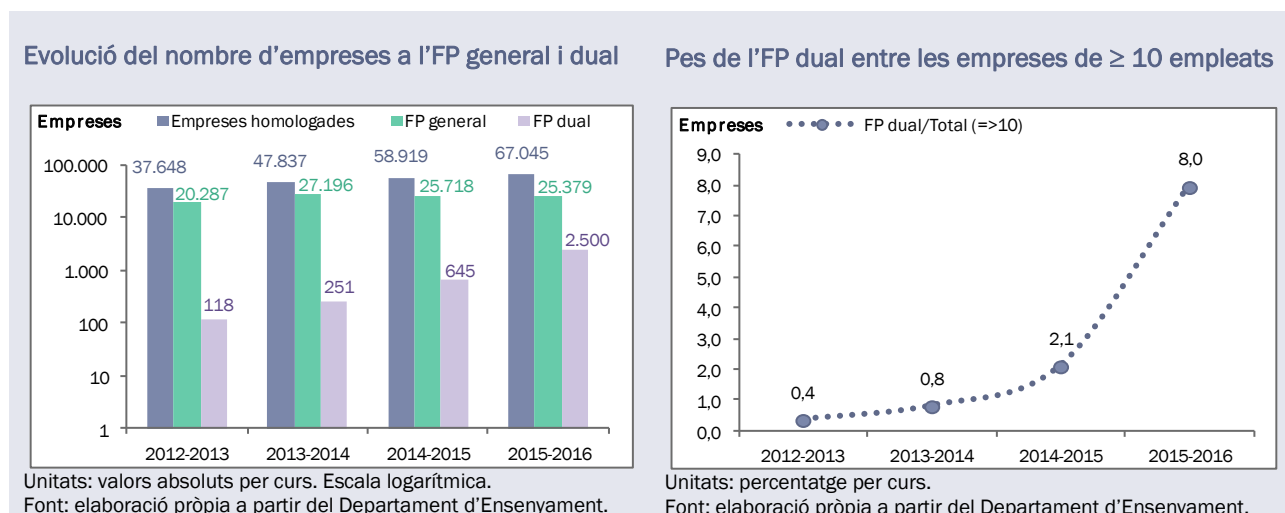
Aproximar-nos a les característiques de les empreses que participen en l'FP dual ens informa dels avantatges que té per a les organitzacions la formació en alternança. Les dades més rellevants es mostren a continuació.

- L'1% de les empreses catalanes amb assalariats i el 8% de les que tenen plantilles de 10 i més persones han participat en l'FP dual el darrer curs.
- El 54% de les empreses que col·laboren amb l'FP dual són mitjanes, amb plantilles d'entre 11 i 200 persones treballadores. Tanmateix, s'observa una participació més alta (el 24%) de les empreses grans (més de 200) que al conjunt de l'FP inicial (el 6%).
- Tres de cada quatre alumnes (el 74,7%) matriculats a l'FP dual fan l'estada formativa a l'empresa.
- El nombre d'empreses que col·laboren en l'FP dual ha augmentat, tant per centre com per grup, al llarg del període 2012-2016 i és de 15 i 3 respectivament.

Nombre d'empreses

El nombre d'empreses que participen en l'FP dual ha augmentat al llarg del període 2012-2016, igual que el del conjunt de l'FP inicial. De fet, l'1% del total de les empreses catalanes amb assalariats i el 8,0% de les empreses de 10 i més treballadors han participat en l'FP dual el darrer curs. A més, la incorporació més important d'empreses en FP dual ha estat el curs 2015-2016, tal com es veu al gràfic 24, possiblement per la implicació d'empreses amb plantilles més reduïdes, pimes i microempreses.

GRÀFIC 24. Evolució del nombre d'empreses d'FP general i dual sobre el total. Catalunya, 2012-2016



En general, el nombre d'empreses que el Departament d'Ensenyament considera homologades, és a dir, que han col·laborat en l'FCT i han signat un conveni de col·laboració per participar en l'FP, gairebé s'ha duplicat durant el període 2012-2016 i ha passat de 37.648 a 67.045. D'aquestes, el 3,7% ha format part de l'FP dual i el 37,9% de l'FP general (a través de la realització de l'FCT) el darrer curs.

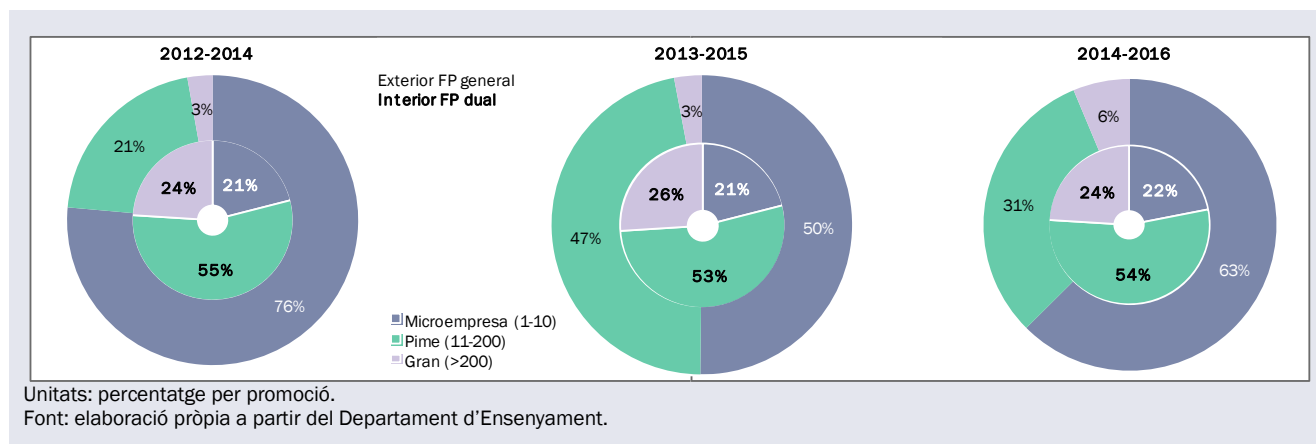
Dimensió de les empreses

Globalment, es pot dir que la responsabilitat de l'FP dual recau primer sobre les empreses petites i mitjanes, d'entre 11 i 200 persones de plantilla,⁷¹ però amb una participació més elevada d'empreses grans (de més de 200 persones treballadores) de la que caldria esperar, vist que representen més d'una quarta part de les organitzacions col·laboradores, el 24%. En canvi, en el conjunt de l'FP inicial, la majoria de les

⁷¹ El Departament d'Ensenyament ens ha facilitat la dimensió de les empreses col·laboradores segons l'agrupació següent: d'1 a 10 persones ocupades (microempreses), d'11 a 200 (petites i mitjanes) i més gran de 200 (grans empreses).

empreses són microempreses, amb plantilles d'entre 1 i 10 empleats, el 63% la promoció 2014-2016 i amb molt poca participació d'empreses grans, el 6%, tal com s'observa al gràfic següent.

GRÀFIC 25. Distribució per dimensió de les empreses a l'FP general i dual. Catalunya, 2012-2016

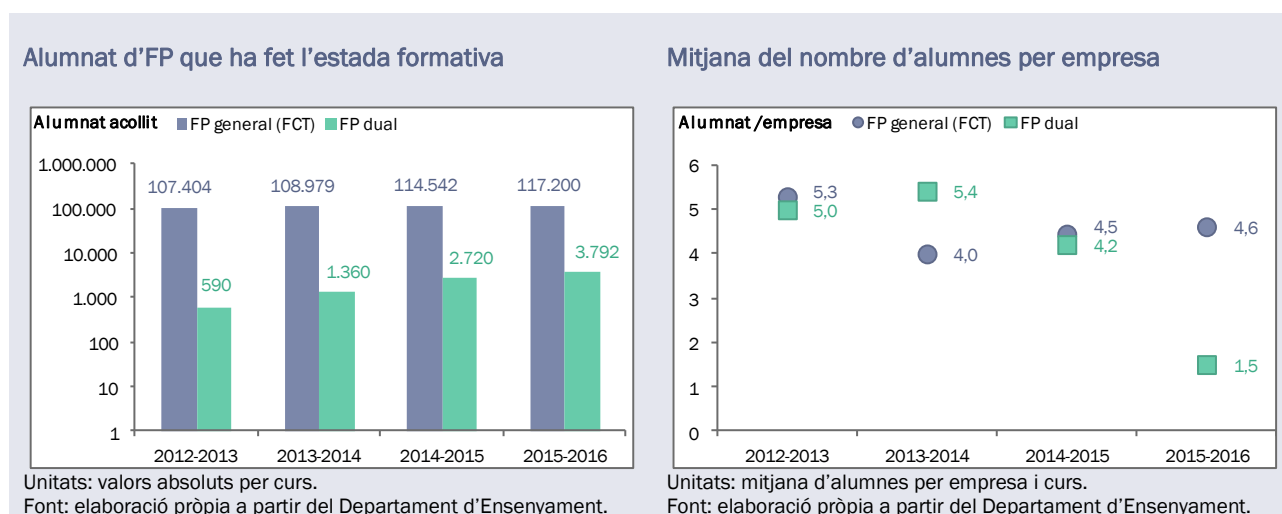


Alumnat que ha fet l'estada formativa a l'empresa

L'alumnat d'FP dual que ha fet l'estada formativa a l'organització ha augmentat curs darrere curs fins a assolir la xifra de 3.792 persones i ha representat el 74,7% de l'alumnat matriculat el curs 2015-2016. Una explicació versemblant del 25,3% restant és que inclou l'alumnat d'FP dual que ha fet la formació al centre el primer any, que treballa i, per tant, no l'ha pogut fer el segon any, o bé no reuneix els requisits per fer-la.

D'altra banda, la mitjana del nombre d'alumnes admesos per empresa ha tingut un comportament més irregular, de fet s'ha reduït al llarg del període 2012-2016, tant a l'FP dual com a la general. No obstant això, és més baixa a l'FP dual (1,5 alumnes) que a l'FP general (4,6 alumnes). A més, s'observa una davallada molt important de l'alumnat per empresa a l'FP dual que es podria explicar per la incorporació d'empreses d'una dimensió més petita el darrer curs 2015-2016 i que no poden assumir tants aprendents/es.

GRÀFIC 26. Alumnat d'FP general i dual que ha fet l'estada formativa a l'empresa. Catalunya, 2012-2016

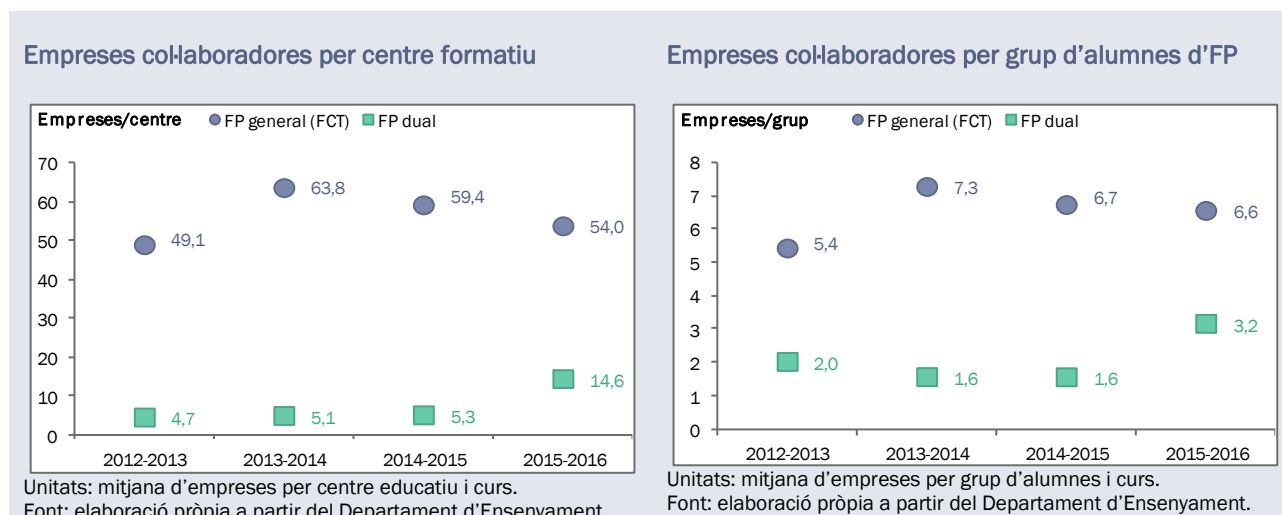


Ràtios

Per acabar l'apartat, també és interessant veure com han canviat les ràtios al llarg dels diversos cursos, tant a l'FP dual com al conjunt de l'FP inicial, atès que influeixen en la gestió dels instituts i de l'aula i afecten la tutoria i la coordinació del centre.

Com és d'esperar, el nombre d'empreses per centre de formació a l'FP dual (15) és més baix que al conjunt de l'FP inicial (54). Altrament, el nombre d'empreses per grup segueix el mateix patró, 3 a l'FP dual i 7 a l'FP general el curs 2015-2016.

GRÀFIC 27. Evolució de les ràtios d'empreses que col·laboren amb l'FP general i dual. Catalunya, 2012-2016



Quant a l'evolució de les empreses per centre i per grup, es constata un augment considerable d'empreses col·laboradores per centre a l'FP dual al llarg del període i una disminució a l'FP general, tret d'alguna excepció. Aquest increment de les ràtios a l'FP dual s'explica per la incorporació considerable d'empreses el darrer curs 2015-2016, ja comentada anteriorment.

3.5.2. VALORACIÓ DE L'FP DUAL PER PART DE LES EMPRESES

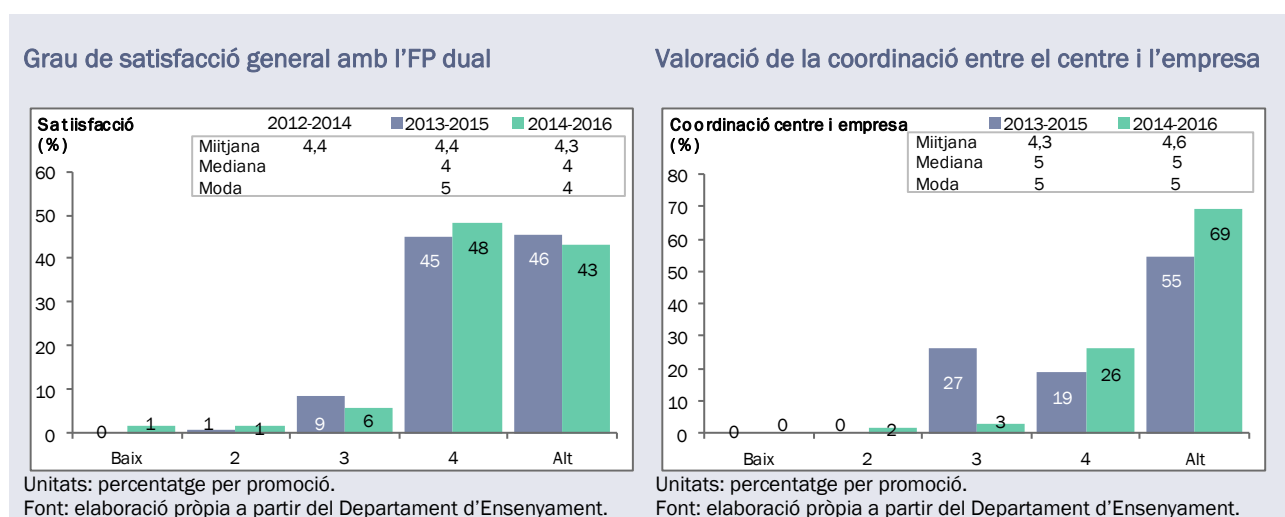
Les empreses de tres promocions han valorat els projectes d'FP dual en què han participat, tot i que només es tenen dades completes de les dues últimes. D'una banda, s'ha avaluat la satisfacció general amb l'FP dual en una escala de Likert, però també la relació amb el centre, la formació de la tutoria d'empresa, l'organització d'aquesta formació i la relació amb la tutoria del centre. De l'altra, les activitats planificades, la formació de l'alumnat en arribar a l'empresa i les activitats que hi ha desenvolupat. A continuació se'n mostra el resum.

- D'una banda, nou de cada deu responsables de l'empresa estan molt o bastant satisfets amb: a) el projecte d'FP dual en general (el 91,2%); b) la coordinació amb el centre de formació (el 95,2%); c) la relació que la tutoria d'empresa ha establert amb la tutoria de l'institut (el 90,5%); d) la formació de l'alumnat quan arriba a l'empresa (el 88,9%); e) les activitats formatives planificades (el 93,5%); i f) les que l'alumnat ha desenvolupat a l'empresa (el 98,8%).
- En canvi, tot i que alta, la satisfacció amb la formació de la tutoria d'empresa i l'organització d'aquesta formació és una mica més baixa que la resta de valoracions i ha disminuït la darrera promoció.

Satisfacció general amb l'FP dual

És important conèixer quin és el grau de satisfacció de les empreses amb els projectes d'FP dual que s'han dut a terme. Així, la satisfacció general de les empreses amb l'FP dual és bastant alta, 4,3 de mitjana en una escala que va des de l'1 (baixa) al 5 (alta) i s'ha mantingut estable al llarg de les tres promocions, tot i que la moda ha passat de 5 a 4. Així, el 91% dels representants de les organitzacions estan bastant o molt satisfets amb el projecte d'FP dual la darrera promoció 2014-2016, tal com es veu al gràfic següent.

GRÀFIC 28. Satisfacció de les empreses amb l'FP dual i amb el centre de formació. Catalunya, 2012-2016



Relació entre l'empresa i el centre de formació

La qualitat de la relació entre l'empresa i el centre es pot conèixer amb la valoració que les empreses fan de la coordinació amb l'institut. De fet, l'empresa i el centre formatiu s'han de posar d'acord i s'han de coordinar mitjançant la signatura d'un acord de formació.

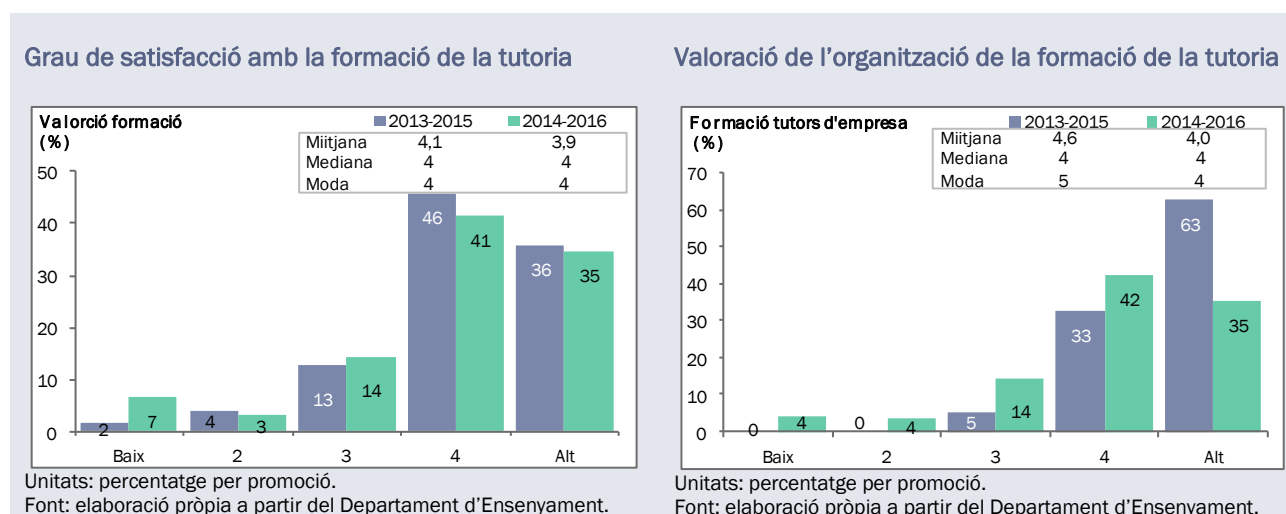
Les puntuacions de la promoció 2014-2016 en aquest àmbit han millorat respecte de la promoció anterior. La mitjana ha passat de 4,3 a 4,6 i la mediana i la moda s'han mantingut altes amb un 5. El grau de satisfacció és alt o bastant alt pel 95,2% de les empreses (vegeu el gràfic 28).

Tutoria d'empresa: formació, organització d'aquesta i relació amb la tutoria de centre

Les empreses també han valorat la formació que la tutoria de les organitzacions ha rebut al centre educatiu o al Departament i la seva organització, així com la relació que mantenen amb la tutoria del centre i el seguiment que fan de l'alumnat que fa l'estada formativa a l'empresa i de l'activitat que desenvolupa.

Primer, la satisfacció amb la formació que la tutoria d'empresa ha rebut al centre també és bastant alta, però no tant com la satisfacció general, vist que la mitjana és de 4,1 la promoció 2013-15 i de 3,9 la de 2014-2016 en una escala que va des de l'1 (baixa) al 5 (alta), la moda o valor més freqüent de 4 és igual. En altres paraules, el grau de satisfacció amb la formació de la tutoria de tres de cada quatre persones de l'empresa (el 75,9%) és bastant alt o alt, tot i que ha disminuït d'una promoció a l'altra. En canvi, el personal de l'empresa que considera que és baix o bastant baix (el 9,9%) ha augmentat.

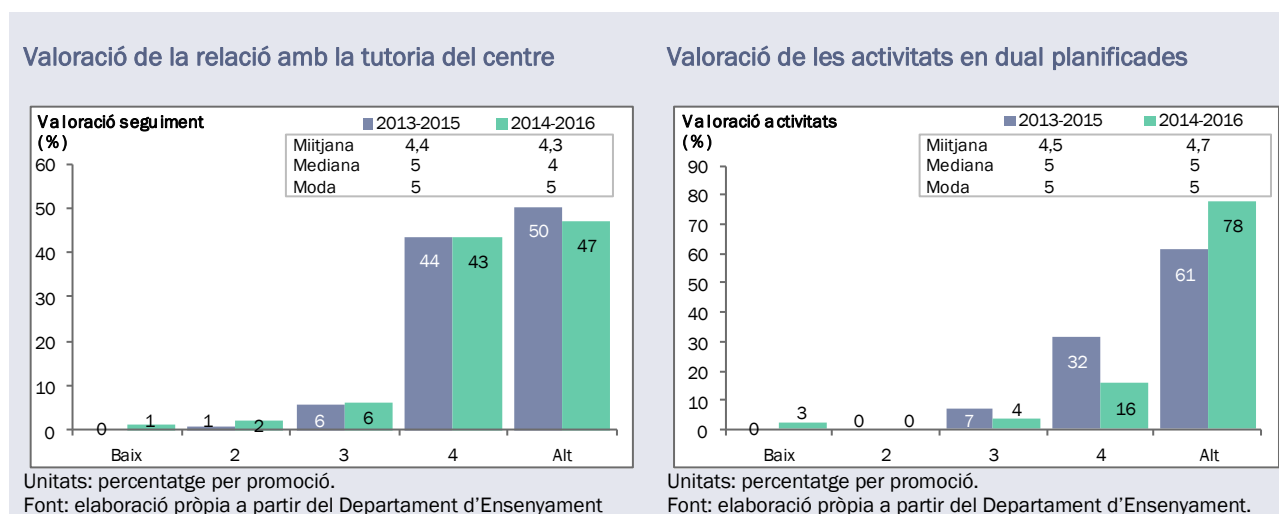
GRÀFIC 29. Satisfacció amb la formació de la tutoria i la seva organització a l'FP dual. Catalunya, 2012-2016



Segon, l'organització de la formació de la tutoria d'empresa al centre és un altre punt rellevant. El resultat de la valoració de les empreses sobre aquest tema la darrera promoció ha estat de 4,0 de mitjana, inferior a la de la promoció 2013-2015. La mediana que divideix la distribució de freqüències en dues parts iguals és de 4 i el valor més freqüent o moda també. Així, tal com s'observa al gràfic anterior, el grau de satisfacció amb l'organització de la formació de la tutoria de tres de cada quatre empreses (el 77,6%) és bastant alt o alt, però ha disminuït d'una promoció a l'altra, en canvi, és bastant baix o baix per al 7,9% de les organitzacions.

Tercer, pel que fa a la valoració de la relació amb la tutoria del centre i el seguiment de l'aprenentatge, es pot dir que torna a ser bastant alta i s'ha mantingut estable la darrera promoció amb una mitjana de 4,3 i una mediana que ha baixat de 5 a 4. Altrament, el grau de satisfacció del 90,5% de la tutoria d'empresa amb la relació que han establert amb la tutoria del centre és alt o bastant alt, tal com reflecteix el gràfic 30.

GRÀFIC 30. Valoració de la relació amb la tutoria del centre i de les activitats planificades. Catalunya, 2013-2016



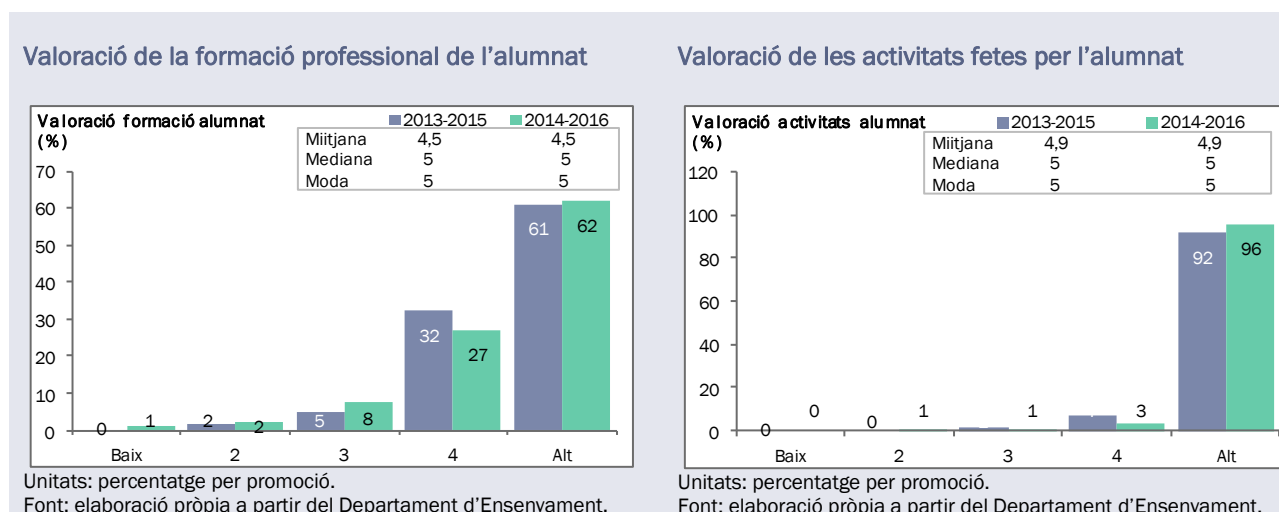
Activitats formatives planificades

La valoració de les activitats formatives planificades ha millorat la darrera promoció, vist que ha rebut una puntuació de 4,7 de mitjana, amb una mediana i una moda de 5 i només un 7% de puntuacions intermèdies o baixes. A més, el 93,5% de les empreses n'estan molt o bastant satisfetes.

Formació de l'alumnat en arribar a l'empresa i activitats desenvolupades

Les empreses també han avaluat la relació amb l'alumnat des de dos àmbits, primer, la formació que té quan arriba a l'empresa i, segon, les activitats que aquest hi desenvolupa.

GRÀFIC 31. Valoració de l'alumnat d'FP dual per part de l'empresa. Catalunya, 2013-2016



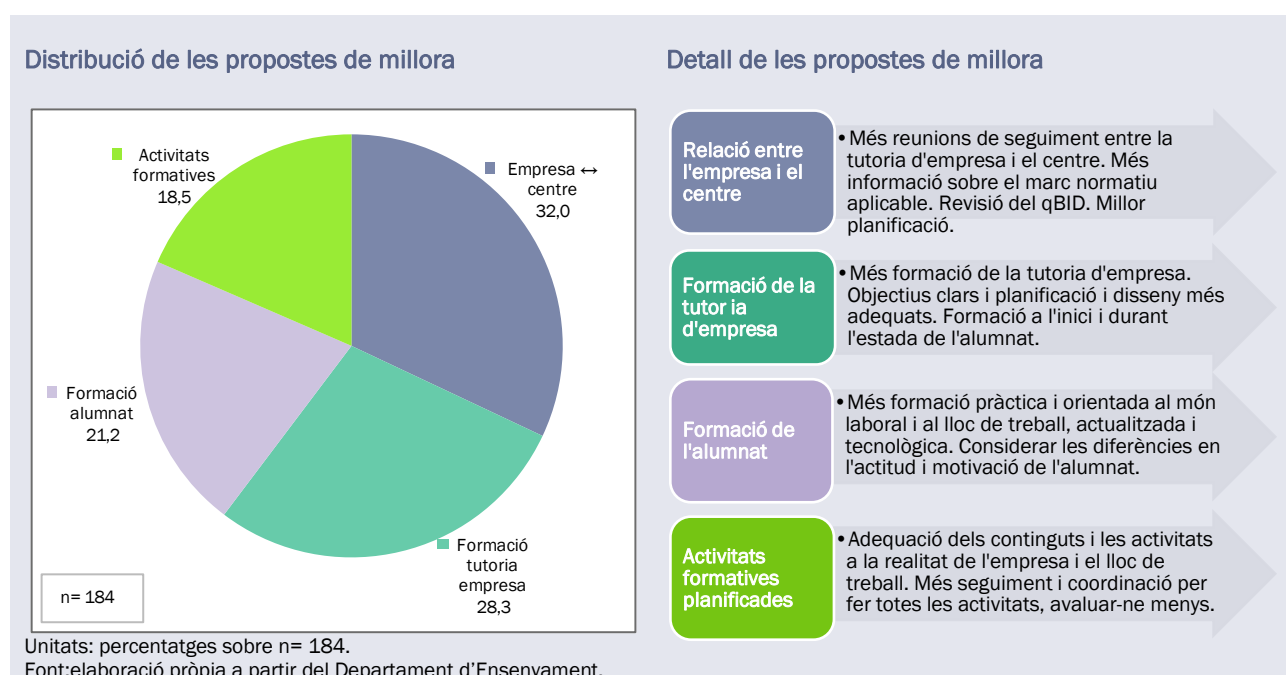
Primer, la valoració de la formació professional de l'alumnat quan arriba a l'empresa ha tingut una puntuació mitjana alta 4,5, en una escala que va des de l'1 (baixa) al 5 (alta), la mediana i la moda de 5 s'ha mantingut estable respecte de la promoció anterior. De fet, el grau de satisfacció del 88,9% de les empreses amb la formació de l'alumnat és bastant alt o alt.

Segon, quant a les activitats desenvolupades per l'alumnat a l'empresa, la majoria de les empreses han atorgat la puntuació més alta i estan molt satisfetes, 4,9 de mitjana, vist que el grau de satisfacció del 98,8% de les empreses amb les activitats que l'alumnat ha desenvolupat a l'empresa ha estat alt o bastant alt i fins i tot ha augmentat al llarg de les dues promocions.

3.5.3. PROPOSTES DE MILLORA PER PART DE LES EMPRESES

Les empreses han valorat qualitativament els projectes d'FP dual en els quals han participat al llarg de tres promocions, tot i que només està disponible la valoració de les dues darreres. Així, les propostes de millora de l'FP dual per part de les empreses de les promocions 2013-15 i 2014-2016 es poden agrupar en quatre grans blocs que són els següents, per ordre d'importància: la relació entre l'empresa i el centre, la formació de la tutoria d'empresa, la de l'alumnat en arribar a l'empresa i les activitats formatives planificades.

GRÀFIC 32. Distribució i detall de les propostes de millora de les empreses. Catalunya, 2014-2016



Relació entre l'empresa i el centre de formació

Gairebé una tercera part (el 32,0%) de les propostes de millora d'un total de 184 exposades per les empreses la darrera promoció anaven en la direcció d'aprofundir en la coordinació, especialment, en l'àmbit de la comunicació i el seguiment, així com del suport, la planificació i la informació, tal com es descriu per ordre d'importància a continuació.

1. Incrementar la comunicació en general i les reunions de seguiment entre la tutoria d'empresa i el centre formatiu. Alguns exemples són: establir un mínim de reunions presencials, fer-les tant al començament com durant l'estada formativa de l'alumnat o fer reunions entre la tutoria d'empresa, la del centre i l'alumnat, entre d'altres.
2. Augmentar el suport i la informació en general, especialment, del marc normatiu laboral aplicable: objectius, convenis, tràmits administratius. Però també, revisar el qüestionari del Banc Integrat de Dades (qBID) i estructurar-lo perquè sigui més funcional i adaptat a la realitat de l'empresa. Preparar-se a temps, elaborar el calendari i coordinar les agendes, adaptar-se al sector i

a les necessitats de les empreses amb la finalitat de formar i avaluar l'alumnat de manera eficient.

Formació de la tutoria d'empresa

Entre les respostes sobre com millorar l'organització de la formació de la tutoria d'empresa que representen el 28,3% d'un total de 184 propostes de millora, destaquen les relacionades amb el grau, el disseny i els temps de formació, per ordre de rellevància.

1. Millorar la formació de la tutoria d'empresa, atès que el 15,2% de les empreses consideren que és insuficient i caldria augmentar-la. Per exemple, la tutoria de l'organització hauria de tenir més informació i orientació en general i sobre el funcionament del Banc Integrat de Dades (qBID) en particular, així com sobre l'avaluació. Cal tenir present que el 6,5% de les empreses afirmen que la tutoria d'empresa no ha rebut cap tipus de formació.
2. Millorar la planificació i el disseny d'aquesta formació destinada a la tutoria d'empresa. De fet, algunes organitzacions són de l'opinió que s'hauria de planificar millor i s'hauria d'actualitzar al llarg del temps per conèixer bé l'institut i la tutoria de centre. Però també que hauria de tenir els objectius clars, així com ser més dinàmica, presencial i enfocada a l'alumnat, entre d'altres.
3. Fer la formació de la tutoria d'empresa abans que l'alumnat arribi a l'organització i reforçar-la durant tota l'estada formativa d'aquest.

Formació de l'alumnat en arribar a l'empresa

Tanmateix, el 21,2% de les propostes de millora de les empreses d'un total de 184 tenen a veure amb augmentar les competències professionals de l'alumnat en arribar a l'organització, però també amb altres aspectes com l'actitud o la motivació de l'alumnat.

1. Augmentar la formació teòrica, però sobretot, la pràctica. De manera que la formació s'ha d'orientar al món laboral, principalment, a l'àrea de l'empresa o lloc de treball on s'integrarà l'alumnat i ha de ser més aplicada i actualitzada tecnològicament, a més de breu i diversa. Algunes empreses troben a faltar competències tècniques de tipus lingüístic, idiomes, competències informàtiques i tecnològiques i transversals, com ara la iniciativa, la capacitat analítica i d'adaptació als canvis.
2. Considerar també la motivació i l'actitud de l'alumnat, vist que hi ha diferències entre els alumnes a l'hora de posar en pràctica els coneixements teòrics i pràctics.

Activitats formatives planificades

No obstant això, hi ha alguns aspectes relacionats amb les activitats i els continguts, concretament com es planifiquen i dissenyen, coordinen, organitzen entre el centre i l'empresa, controlen i avaluen que les empreses proposen millorar. De fet, el 18,5% d'un total de 184 propostes de millora de les empreses demanen revisar les activitats de formació que s'han planificat, concretament i, per ordre de rellevància, els aspectes següents:

1. Adequar la planificació i el disseny dels continguts i activitats a l'empresa. És a dir, adaptar-los a la realitat del sector, centre i lloc de treball perquè es puguin fer. Concretar-les, però que siguin menys detallades i menys repetitives. Dissenyar-les de manera que connectin l'alumnat amb la realitat empresarial. Adaptar-les en nombre i temps, vist que són excessives i totes no es poden fer, principalment a les pimes, atès que disposen de menys recursos. L'empresa no és l'aula i no hauria de substituir el currículum acadèmic.

2. Millorar la planificació de les activitats formatives perquè es puguin fer totes en la forma i en el temps que s'ha acordat. Respectar els horaris pactats per fer-les i si és necessari, flexibilitzar-los o ampliar-los (torns i festius).
3. En menor grau, augmentar les reunions de seguiment de les activitats pactades i avaluar-les conjuntament amb el centre, vist que algunes empreses no tenen experiència en fer-ho o reduir el nombre d'activitats que cal avaluar.

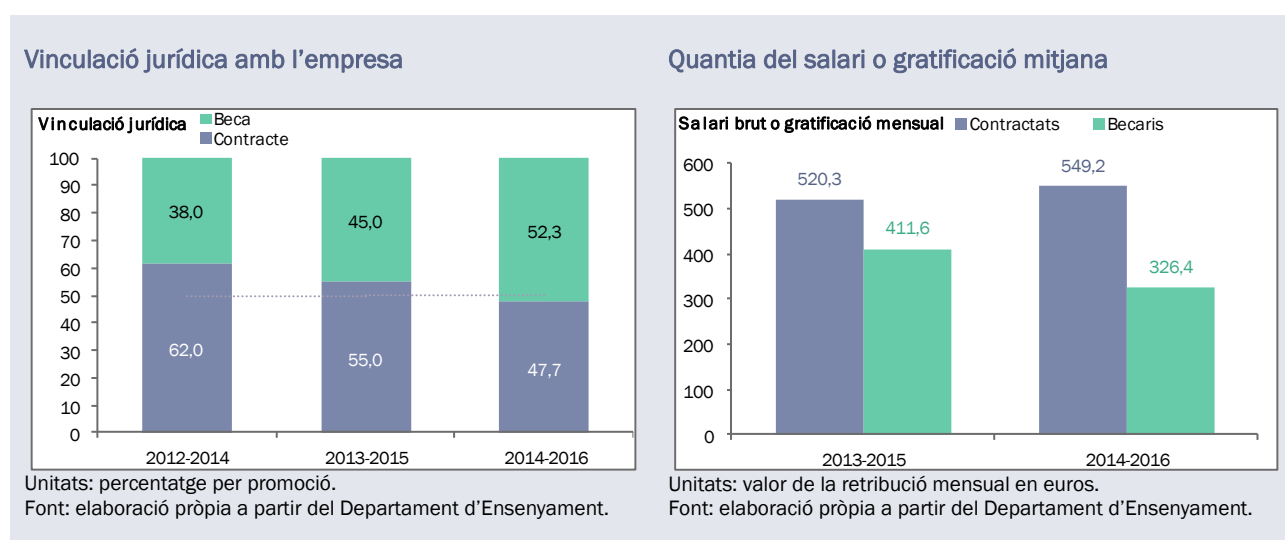
3.5.4. VINCULACIÓ JURÍDICA I COMPENSACIÓ ECONÒMICA DE L'ESTADA FORMATIVA

Des de l'Administració i el sector s'afirma que la formació professional dual facilita el relleu generacional a l'empresa i la selecció de persones amb talent. De manera que les dades més rellevants sobre les condicions laborals de l'alumnat que ha fet l'estada formativa a l'empresa es resumeixen a continuació.

- Quant a la vinculació jurídica de l'alumnat acollit, la contractació de l'alumnat d'FP dual ha perdut pes respecte de la beca al llarg de les tres promocions, de manera que la beca (52,3%) predomina sobre el contracte laboral a la promoció 2014-2016 i actualment representa el 81,0% (curs 2016-2017).
- La mitjana del salari brut proporcional a la jornada de treball efectiva de l'alumnat contractat (549,2 €) ha augmentat. En canvi, la gratificació mitjana de l'alumnat becari (326,4 €) ha minvat la promoció 2014-2016.

S'observa l'augment progressiu de la beca en detriment del contracte de treball al llarg de les tres promocions. De fet, la situació s'ha capgirat a partir de la promoció 2014-2016, ja que entre l'alumnat d'FP dual predomina la beca sobre el contracte, el 52,3% i el 47,7%. Ara bé, cal tenir en compte que aquest percentatge és encara més alt el curs 2016-2017 (darrera dada disponible), del 81,0% i el 19,0% respectivament. Una possible explicació és que les empreses opten per la beca per dos motius, d'una banda, una gestió administrativa més simple, de l'altra, els costos inferiors de la beca en comparació de la contractació laboral.

GRÀFIC 33. Vinculació jurídica i compensació econòmica de l'alumnat d'FP dual. Catalunya, 2012-2016



A més, el salari brut mensual dels contractats (proporcional a la seva jornada de treball efectiva) va ser de 549,2 € de mitjana la darrera promoció, però va augmentar respecte de l'anterior. En canvi, la gratificació mensual dels becaris va ser de 326,4 € de mitjana la promoció 2014-16 i va disminuir respecte a la promoció 2013-2015. Vegeu també l'apartat 3.3.4 sobre inserció laboral i condicions de treball de l'alumnat.



4. LA IMPLANTACIÓ DE L'FP DUAL A CATALUNYA

L'objectiu d'aquest capítol és descriure la implantació de l'FP dual, tenint en compte el marc normatiu descrit al capítol 2, les dades disponibles comentades al capítol 3 i la bibliografia existent. A més, aquest apartat es nodreix de la informació compartida en diferents seminaris i jornades a les quals ha participat o assistit l'equip redactor de l'informe.⁷²

La descripció de la implantació de les experiències d'FP dual es divideix en dues parts: en primer lloc, es descriu el sistema de governança, associant a cada agent els àmbits dels quals és responsable. En segon lloc, es detalla l'organització de l'FP dual definida pel Departament d'Ensenyament com a modalitat formativa. En aquesta part, més concreta, s'enumeren els motius que justifiquen la posada en marxa de l'FP dual, així com la seva plasmació pràctica: els aspectes temporals, l'organització administrativa, els aspectes quantitius (quants alumnes la fan) i qualitius (quins alumnes), l'avaluació dels aprenentatges adquirits a l'empresa i els resultats. Tanca l'apartat una taula final que sintetitza les potencialitats i febleses d'aquesta modalitat formativa.

4.1. GOVERNANÇA DEL SISTEMA I ROLS DELS AGENTS

Nombrosos estudis consideren que la governança del sistema i la delimitació clara de les funcions dels diferents agents són elements clau per tal garantir la qualitat de l'FP dual.⁷³ A continuació es detallen els rols dels actors que intervenen en l'FP dual a Catalunya, fent especial menció a les interrelacions que s'estableixen entre ells. Els agents que es tenen en compte són el Departament d'Ensenyament, els centres formatius, les empreses o entitats participants i l'alumnat. El paper específic de les persones que fan la tutoria de centre i de les que fan la tutoria d'empresa s'analitza en tractar els centres de formació i les empreses. Tanca l'apartat una breu menció als altres agents, l'administració local i els agents socials, que participen en el projecte sense un reconeixement formal que sí tenen en altres models comparats.

⁷² Entre d'altres: la jornada "Vols formar una cantera de professionals? Coneix els requisits per implementar l'FP Dual", organitzada per l'Aliança para la FP dual i Foment del Treball (el dia 13 de març de 2016); la presentació de l'*Anuari de la formació professional* de la Fundació BCN Formació Professional, organitzada per la Fundació (el dia 14 de juny de 2016); el grup de debat al Consell de Relacions Laborals "Model i iniciatives d'aprenentatge i pràctiques en l'FP" (el dia 20 de setembre de 2016); i la presentació del Manual de tutors d'empresa en l'FP dual, organitzada per l'Aliança para la FP dual i el Consell de Cambres de Catalunya (el dia 9 de març de 2017).

⁷³ Bliem, Petanovitsch i Schmid (2014), Danish Technological Institute, Technopolis Limited i 3s Unternehmensberatung GmbH (2014) i Rom, Solanilla, Miotto *et al.* (2016).

REQUADRE 5. Principals rols dels agents que intervenen en les experiències d'FP dual a Catalunya

Departament d'Ensenyament	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa (procés descendent) • Configuració del projecte • Suport als altres actors • Difusió i informació
Centres formatius	<ul style="list-style-type: none"> • Implantació • Organització: establir la col·laboració amb l'empresa, acord formatiu, formar les persones que fan la tutoria d'empresa, ordenació específica del cicle en dual
Tutoria de centre	<ul style="list-style-type: none"> • Enllaç amb la tutoria d'empresa • Acompanyament de l'alumnat • Avaluació de l'estada formativa a l'empresa (amb la tutoria d'empresa)
Empreses o entitats	<ul style="list-style-type: none"> • Decisió de participar (rol actiu o passiu) • Organització de l'estada a l'empresa: activitats a fer, selecció de l'alumnat. • Gestió administrativa del contracte/beca i pagament de la retribució/compensació
Tutoria d'empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Acolliment de l'alumnat • Formació de l'alumnat • Acompanyament • Valoració del procés formatiu • Coordinació amb la persona que fa la tutoria de centre
Alumnat	<ul style="list-style-type: none"> • Decisió de matricular-se en un cicle en dual • Implicació en la formació • Implicació i aprofitament de l'estada formativa a l'empresa
Altres agents	<ul style="list-style-type: none"> • Agents socials • Administració laboral • Administració local

Font: elaboració pròpia.

El Departament d'Ensenyament

El Departament d'Ensenyament, òrgan de la Generalitat competent en matèria d'educació, exerceix diferents rols en la implantació de les experiències d'FP dual: iniciativa, definició, suport, així com difusió i informació d'aquestes iniciatives.

La posada en marxa de l'FP dual a Catalunya és una decisió política, és a dir, no sorgeix de la iniciativa dels agents, sinó que és el Govern qui pren la **iniciativa** i l'encomana al Departament d'Ensenyament. Els motius que van guiar el Govern a impulsar-la es comenten en l'apartat següent, si bé es refereixen principalment als avantatges comparatius que suposa per a l'alumnat, en termes d'inserció laboral i d'ocupabilitat. Per tant, la implantació de l'FP dual a Catalunya és el resultat d'un procés descendent (*up-down*).

Com a conseqüència d'aquest procés descendent, és el Departament qui **defineix**, de manera unilateral, les experiències d'FP dual. Així, la Resolució ENS 1204/2012 i les instruccions de centre que aprova el Departament per a cada curs⁷⁴ configuren una iniciativa que, tot i tenir un caràcter prefixat i tancat, és flexible. En la concreció pràctica el Departament queda en un "segon terme", tot cedint el protagonisme als centres i les empreses, excepte en els dos moments ja comentats (iniciativa i definició).

Amb tot, es pot identificar un aspecte que podria presentar alguna feblesa: la coexistència de la regulació catalana (la Resolució ENS/1204/2012) amb l'estatal (el Reial decret 1529/2012), que pot generar dificultats en les empreses grans, que operen en diferents comunitats autònomes.

⁷⁴ Resolució de la Secretaria General, de 23 de juny de 2016, per la qual aprova el *Document per a l'organització i la gestió dels centres - Formació professional en alternança (dual i simple)*. Consulta a http://educacio.gencat.cat/documents/IPCNormativa/DOIGC/CUR_FP_alternanca.pdf.

El tercer rol que assumeix el Departament d'Ensenyament és el de proporcionar **suport** als diferents agents encarregats d'implantar l'FP dual. Aquest suport s'exerceix a través del Servei de Programes i Projectes de Foment dels Ensenyaments Professionals, integrat en la Subdirecció General de Programes, Formació i Innovació, que a la vegada depèn de la Direcció General de Formació Professional Inicial i Ensenyaments de Règim Especial.

Ara bé, cal tenir en compte que aquest Servei no té únicament aquesta funció ni compta amb personal dedicat en exclusiva al suport sinó que la seva activitat es reparteix entre altres tasques.⁷⁵ Així mateix, cal tenir en compte que el Departament també presta suport als centres formatius mitjançant xarxes de treball integrades pels centres i els serveis territorials.

En quart i darrer lloc, el Departament assumeix el rol d'**informar** sobre què és l'FP dual i **difondre-la**, no només entre els agents directament implicats (alumnat, centres formatius i empreses), sinó també entre la societat en general. A partir de la informació disponible, aquesta és una de les principals febleses del sistema. En aquest sentit, cal tenir en compte que el capítol 3 recull l'opinió tant de l'alumnat com de les empreses sobre la necessitat que ells mateixos (i també les persones que fan la tutoria d'empresa) disposin de més informació específica sobre l'FP dual i la seva execució pràctica. Així mateix, com es comentarà tot seguit, els centres formatius tenen dificultats per trobar empreses que vulguin participar en projectes d'FP dual perquè desconeixen què és.

Els centres formatius

Els rols que assumeixen els centres de formació es desglossen entre els que assumeix l'equip directiu del centre i els que té la persona encarregada de la tutoria de centre. Així, l'**equip directiu** té dues funcions principals: d'una banda, posar en marxa els cicles en dual i de l'altra, organitzar-los.

Tal com s'ha comentat, la iniciativa d'**implantar** l'FP dual ha estat del Departament d'Ensenyament i els centres han seguit les seves directrius. Els centres han configurat les diferents experiències d'FP dual adaptades a la seva situació i a la de les empreses o entitats participants, a partir del projecte flexible establert pel Departament i fent ús de l'autonomia de centre. En aquest procés, esdevé fonamental disposar d'empreses o entitats que vulguin participar, tasca que no és fàcil per als centres formatius.

L'**organització** dels cicles en dual correspon a una persona de l'equip directiu, designada com a responsable dels programes d'alternança (sense compensació econòmica addicional ni reducció horària), al responsable de l'àrea de formació i orientació laboral (FOL) i a les persones tutores dels cicles que es fan en dual. Les funcions que assumeix l'equip directiu són principalment tres: establir la col·laboració amb l'empresa o entitat, proporcionar formació als tutors o tutores d'empresa i determinar la configuració específica del cicle en dual.

Els rols de la **tutoria de centre** també són tres: fer d'enllaç amb el tutor o tutora d'empresa, acompanyar l'alumnat al llarg de estada formativa i per últim, avaluar-lo.

Les empreses o entitats participants

La dimensió de l'empresa condiona de manera significativa les funcions que aquesta pot assumir. Aquests condicionants es projecten tant en la iniciativa a l'hora de participar en una experiència d'FP dual com en el grau de dedicació i implicació dels tutors o tutores d'empresa i la resta del personal.

D'igual manera que en tractar els centres formatius, cal diferenciar els rols que assumeix l'empresa o entitat participant i els que assumeix el tutor o tutora d'empresa. Així, l'empresa o entitat exerceix tres

⁷⁵ Vegeu l'article 131 del Decret 297/2011, de 22 de març, de reestructuració del Departament d'Ensenyament, en la redacció donada pel Decret 296/2016, de 20 de setembre. DOGC núm. 7211, de 22.09.2016.

funcions: decidir participar en una experiència d'FP dual, organitzar conjuntament amb el centre formatiu com es concreta i per últim, formar i avaluar l'aprenent/a, també de forma compartida.

Davant la possibilitat de tenir alumnes formant-se a l'empresa, aquesta pot adoptar un rol actiu o passiu. La **iniciativa** és activa quan és l'empresa qui acudeix a un centre de formació i li demana que imparteixi un determinat cicle formatiu. En aquests casos, la implicació de l'empresa/entitat en totes les altres fases és més elevada. En canvi, l'empresa o entitat adopta un rol més passiu en la fase inicial quan decideix participar a partir de la proposta feta pel centre, el gremi, l'associació sectorial, etc.

En aquest moment, és cabdal la informació i el grau de coneixement que tingui l'empresa sobre què és l'FP dual, fet que es relaciona directament amb el paper de difusió d'aquesta modalitat formativa del Departament d'Ensenyament, si bé sovint són els centres educatius els que acaben assumint aquest rol d'informació. En aquest cas, la implicació de l'empresa en el projecte dependrà de molts factors, a banda de la seva dimensió, com ara el seu grau de compromís amb la formació, les necessitats de personal, la disponibilitat de temps i recursos per destinar-hi, així com la seva situació econòmica, entre d'altres.

Un cop s'ha optat per participar en l'FP dual, cal **organitzar** l'estada formativa a l'empresa. La flexibilitat del projecte comporta que es pugui impartir entre el 33% i el 50% del currículum educatiu a l'empresa, escollir si el vincle jurídic amb l'aprenent és un contracte de treball (i llavors escollir la modalitat de contracte)⁷⁶ o una beca, establir les condicions del conveni de col·laboració, etc. Així mateix, la majoria de les empreses participen en la determinació dels criteris per seleccionar l'alumnat que farà l'estada formativa, fent en alguns casos proves específiques complementàries (vegeu l'apartat 3.4.4).

Les funcions del tutor o tutora d'empresa són principalment cinc: **acollir** l'alumnat, transferència de coneixement (és a dir, **formar-lo**), **acompanyar-lo**, valorar (o **avaluar**) el procés formatiu i **coordinar-se** amb la persona responsable del seguiment de la formació designada pel centre formatiu (generalment el tutor o tutora de centre).⁷⁷ En algunes empreses comparteix funcions amb l'instructor/a, que sota les directrius del tutor o tutora, guia i supervisa les tasques concretes de l'alumnat.

Atesa la importància de les funcions de les persones responsables de la tutoria d'empresa per l'èxit de l'FP dual, cal tenir en compte les propostes de millora apuntades per alguns centres formatius i algunes empreses. En aquest sentit, durant la redacció d'aquest informe el Departament d'Ensenyament està elaborant una nova Resolució reguladora de l'FP en alternança que inclourà un sistema d'homologació de les empreses que fan FP dual, que previsiblement tindrà en compte si el tutor o tutora d'empresa ha rebut la formació específica o no.

Alumnat

El dret a l'educació i la formació és un dret fonamental que tenen totes les persones (arts. 27 CE, 21 i 25 EAC), per la qual cosa l'element central sobre el qual s'articula el sistema educatiu i de formació i qualificació professionals és precisament la persona. Des d'aquesta perspectiva, cal tenir present el paper de l'alumnat en l'FP dual. La seva predisposició per participar en una experiència d'FP dual i la seva implicació a l'empresa per formar-se són tan fonamentals com els estàndards de qualitat, el model que es defineix i la implicació de les empreses participants.

En el moment de la **matrícula** a un cicle ofert en dual, l'alumnat no sap amb certesa si farà l'estada formativa a l'empresa o no. D'altra banda, el **compliment dels criteris de selecció** de l'alumnat depèn en gran manera del rol que aquest assumeixi, atès que en la mesura que sigui més actiu i mostri una elevada

⁷⁶ En l'apartat 4.2.5 s'expliquen les diferents modalitats de contracte de treball que el Departament recomana.

⁷⁷ L'Ordre ESS/2518/2013 també regula les funcions del tutor/a quan l'FP dual s'articula mitjançant un contracte per a la formació i l'aprenentatge (article 12).

implicació i motivació, tindrà més possibilitats, *a priori*, per fer l'estada formativa a l'empresa. Amb tot, és important que els criteris de selecció siguin objectius, transparents i coneguts amb caràcter previ.

D'altra banda, els resultats de l'estada formativa a l'empresa i l'aprenentatge assolit també depenen en part de l'**aprofitament i la implicació** de l'alumnat en aquesta formació. Aquesta implicació es té en compte en l'avaluació que en fan les persones responsables de la tutoria, tant de centre com d'empresa.

Altres agents

Les experiències d'FP dual a Catalunya no reconeixen formalment el paper de tres agents que en models d'FP comparats tenen un rol rellevant: els agents socials, l'administració laboral i la local. Ara bé, aquest fet no vol dir que no intervinguin en el desenvolupament de l'FP dual, sinó que el sistema no els assigna funcions concretes.

Els agents socials, és a dir, els representants de les empreses i de les persones treballadores, realitzen tasques de difusió i de suport a les empreses que hi participen (en el cas de les entitats representants de les empreses). Diversos estudis destaquen la necessitat d'incorporar-los en la governança del model i en la seva execució.⁷⁸

El Reial decret 1529/2012 encomana a l'administració laboral una sèrie de funcions, vinculades principalment al contracte per a la formació i l'aprenentatge.⁷⁹ Entre aquestes destaca la d'informar i orientar a les empreses i a les persones treballadores sobre aquesta modalitat contractual. Per complir aquesta funció, la norma preveu que l'administració laboral s'ha de coordinar amb l'educativa (art. 22), si bé aquesta coordinació no sempre és efectiva. D'altra banda, l'administració laboral té un paper clau en la inserció laboral de les persones, que connecta de manera directa amb una de les finalitats de l'FP dual.

També cal tenir en compte que en determinats territoris les administracions locals també duen a terme una important tasca de prospecció de necessitats formatives, en el suport als centres educatius així com en la difusió d'aquesta modalitat formativa.

4.2. ORGANITZACIÓ I IMPLANTACIÓ DE L'FP DUAL

4.2.1. OBJECTIUS

Departament d'Ensenyament

La decisió d'impulsar l'FP dual és una decisió política que segueix un procés descendent: des dels òrgans decisoris del Departament d'Ensenyament als centres formatius.

Les dues resolucions que han regulat l'FP dual informen de la finalitat perseguida. En primer lloc, la Resolució EDU/2769/2008 (no vigent), que va regular les experiències pilot d'alternança entre formació i treball, va indicar que l'objectiu d'aquests programes era afavorir la matrícula en alguns cicles formatius (sobretot de l'àmbit industrial i la construcció),⁸⁰ apostant per la figura de l'aprenent, així com potenciar la qualificació professional de les persones al llarg de la vida.

En segon lloc, la Resolució ENS/1204/2012 busca configurar de manera progressiva un model d'FP dual, basat en un procés simultani, integrat i coordinat de formació i treball, en el centre educatiu i l'empresa. D'igual manera, es busca millorar la formació, la qualificació i el desenvolupament personal dels joves que inicien la seva professionalització en un camp determinat, així com establir una vinculació i

⁷⁸ Rom *et al.* (2016), Bliem, Petanovitsch i Schmid (2014) i Marhuenda, Chisvert, Palomares *et al.* (2017).

⁷⁹ Per a un major detall d'aquestes funcions, vegeu Aguilar (2015), p. 17-20.

⁸⁰ En aquest sentit, les dades del capítol 3 apunten a un major pes dels cicles del sector industrial en l'FP dual que en el conjunt de l'FP inicial.

una corresponsabilitats més grans entre els centres d'FP i les empreses en el procés formatiu i de qualificació de les persones aprenents. Per últim, es pretén que l'FP dual esdevingui una via per incorporar-se al mercat de treball per a aquelles persones que finalitzen l'ensenyament general.

Ministeris d'Ocupació i Seguretat Social i d'Educació, Cultura i Esport

Atès el marc competencial descrit en el capítol 2, també cal tenir en compte els objectius del Govern central a l'hora d'impulsar aquesta modalitat formativa. El preàmbul del Reial decret 1529/2012 afirma que amb l'FP dual es pretenen fer més estrets els vincles entre l'empresa i el centre d'FP per tal d'unificar esforços i afavorir així una major inserció laboral de l'alumnat durant el període de formació.

D'altra banda, la guia sobre l'FP dual elaborada pel Ministeri d'Educació, Cultura i Esports⁸¹ afirma que en un context caracteritzat per l'alt l'atur juvenil i l'alt abandonament escolar prematur, l'FP dual pot contribuir a millorar l'adequació de l'oferta i la demanda de les empreses, així com afavorir la inserció laboral dels joves, proporcionant-los una qualificació i experiència professional.

Centres formatius

Els centres formatius són els responsables de la implantació efectiva de l'FP dual. Els motius que guien la seva actuació poden variar en funció de la seva titularitat, atès que els centres públics han optat per implantar cicles en dual seguint les directrius del Departament d'Ensenyament, si bé en alguns casos també ho han fet a iniciativa d'alguna empresa propera. En canvi, els centres privats tenen més llibertat per decidir. Així, poden apostar per l'FP dual també com a resposta a la demanda d'empreses concretes, però alhora pot ser una opció per millorar la qualitat de la formació, diversificar l'oferta d'estudis, etc.

Les dades confirmen un major pes dels centres públics en comparació amb els privats, atès que en la promoció 2014-2016 els primers representen el 76,2% del total a l'FP dual mentre que els segons, el 23,8%. Ara bé el pes dels centres privats ha crescut respecte a la primera promoció, quan eren el 18,5% del total de centres que feien dual.

Empreses

Els motius pels quals les empreses participen en l'FP dual acostumen a ser la possibilitat de disposar de personal amb una determinada formació específica (els casos en què són les empreses les que impulsen aquesta formació), com a via per a seleccionar personal qualificat, adaptat a la cultura i el clima empresarial, així com per cobrir vacants degudes a baixes o jubilacions, però no per crear nous llocs de treball (Rom et al., 2016).

Cal tenir en compte que algunes empreses consideren que participar en projectes d'FP dual els és rendible si els permet incorporar l'aprenent en un futur. Altrament, algunes ho veuen com una inversió sense retorn. Aquesta concepció pot reflectir la manca de cultura del bé comú en el sector.

Alumnat

No hi ha informació relativa als motius pels quals l'alumnat decideix matricular-se en un cicle en dual. És possible apuntar que els que ho fan busquen una expectativa d'inserció laboral més alta que la que pot proporcionar un cicle ordinari. Les dades analitzades en el capítol 3 reflecteixen com l'alumnat que fa dual creix curs rere curs: passa de representar el 0,5% del total de l'alumnat d'FP el curs 2012-2013 al 4,3% el curs 2015-2016. Així mateix, el 96,5% recomanaria a les seves amistats que la fessin (en les dues promocions de les quals es disposa de dades: 2013-2015 i 2014-2016).

⁸¹ Cambres de Comerç, Ministeri d'Educació, Cultura i Esport i Fons Social Europeu (2013).

D'altra banda, les dades disponibles sobre l'ajust entre l'oferta de places formatives a l'FP (general) i la demanda de l'alumnat (comptabilitzada en els cicles en què es preinscriuen) reflecteixen un interès més gran dels joves pels cicles formatius de les famílies professionals del sector serveis que del sector industrial.⁸² Tot i això, les dades del capítol 3 mostren com hi ha més cicles en dual en el sector serveis que en el sector industrial, si bé el pes dels cicles en dual industrials és superior al de l'FP general (38,4% vs. 25,5%).

Ara bé, cal tenir en compte que molts joves i moltes famílies desconeixen què és l'FP dual, per la qual cosa és possible que just en el moment de la matrícula l'alumnat sigui informat que el cicle s'ofereix en dual i que opti per fer-la, tot i no tenir garantida l'estada formativa a l'empresa. Quan formalitzen la matrícula han de signar un document de compromís i d'acceptació de les condicions de la formació en alternança, on declaren que han rebut tota la informació sobre la modalitat formativa.⁸³

4.2.2. CONFIGURACIÓ DE LA MODALITAT

La Resolució ENS/1204/2012 (comentada al capítol 2) regula les dues **modalitats de formació en alternança** (la simple i la dual).⁸⁴ L'alternança simple es concep com una modalitat transitòria, una primera experiència que ha d'evolucionar en el mitjà termini cap a la formació en alternança dual. Alguns centres que decideixen implantar la formació en alternança opten el primer curs per l'alternança simple i en cursos posteriors, quan tots els actors tenen ja una certa experiència, fan efectiva la dual. Atès el seu caràcter transitori, l'FP en alternança simple té una presència residual, tal com reflecteixen les dades: representa el 4,2% de la formació dual en la promoció 2014-2016.

Amb tot, cal tenir en compte que aquestes experiències conviuen amb el model estatal (Reial decret 1259/2012), fet que comporta que coexisteixin diferents modalitats d'FP dual en el mateix Estat. La principal crítica a aquesta situació és que en dificulta la generalització, sobretot en les grans empreses.

L'organització de l'FP dual en el centre és responsabilitat d'un **equip** de persones. El director/a del centre designa una persona, preferentment de l'equip directiu o de l'equip de coordinació, responsable de gestionar els projectes d'alternança al centre. Aquesta persona ha de coordinar l'equip de docents que intervenen en aquests projectes: el/la cap de la família professional i/o el professorat responsable, el/la cap de departament de FOL, les persones tutores de l'alumnat i d'altres que es pugui decidir.

Les persones responsables de la tutoria de centre poden disposar d'unes hores de gestió específiques per fer aquestes tasques, però no es preveu cap dotació addicional ni retribució específica. L'únic reconeixement formal d'haver participat en l'FP dual és la certificació d'aquesta participació com una activitat d'innovació educativa, que per al professorat dels centres públics té efectes en el reconeixement d'estadis de promoció docent. Des de la implantació de l'FP dual el curs 2012-2013 fins al curs 2015-2016, han participat en aquestes experiències 922 persones tutores (dada acumulada), el 75,1% de les quals han demanat aquest certificat (692 en termes absoluts).

La implantació d'un cicle en formació en dual comporta la necessitat de **reordenar el currículum**, per la qual cosa el Departament d'Ensenyament posa a disposició dels centres diferents models de referència, accessibles en línia.⁸⁵ Ara bé, si els centres opten per una distribució curricular diferent del model proposat, han de seguir un procediment específic a més de rebre orientació del Departament sobre la viabilitat curricular de la proposta.

⁸² Vegeu l'apartat 3, "Educació", del capítol IV de la *Memòria socioeconòmica i laboral de Catalunya 2016* (CTESC, 2017).

⁸³ Document de compromís accessible a: http://educacio.gencat.cat/documents/FormularisModels/GestioServeisFP/Y754_004.pdf.

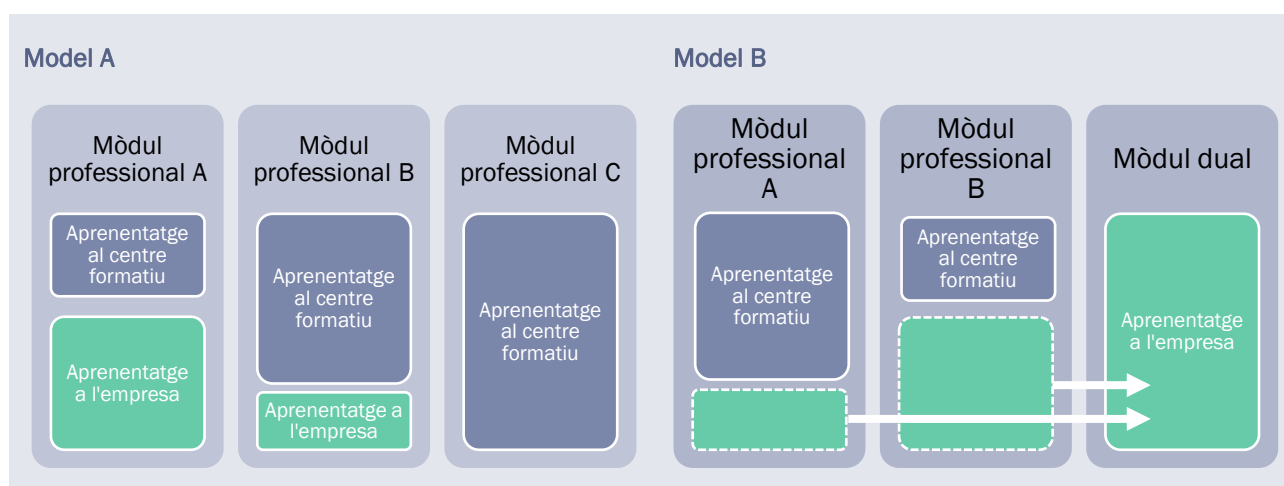
⁸⁴ Les normes d'organització i funcionament del centre han de recollir tots els aspectes organitzatius i les normes de l'estada formativa a l'empresa o entitat.

⁸⁵ Vegeu el web: <http://xtec.gencat.cat/ca/currículum/professionals/fp/dual/>.

Per facilitar l'encaix de l'estada formativa a l'empresa amb la formació impartida al centre, el Departament proposa dos models, l'A i el B. El primer comporta que les activitats formatives que es desenvolupen a l'empresa o l'entitat s'avaluen dins de cadascun dels mòduls,⁸⁶ mentre que el model B suposa que les activitats formatives que es fan a l'empresa o entitat s'integren en un mòdul professional nou, amb la consegüent reducció de la càrrega lectiva d'altres mòduls, tal com reflecteix la figura 1.

D'altra banda, cal destacar que la formació en alternança simple no requereix que el centre reordeni el currículum del cicle, atès que no comporta un reconeixement acadèmic del temps d'activitat a l'empresa. Amb independència de les diferències entre la formació en alternança simple i la dual, es garanteix l'alternança efectiva entre els dos àmbits (centre formatiu i empresa) en el segon curs.

FIGURA 1. Exemples de la reordenació curricular que comporta la formació en alternança dual



Font: elaboració pròpia.

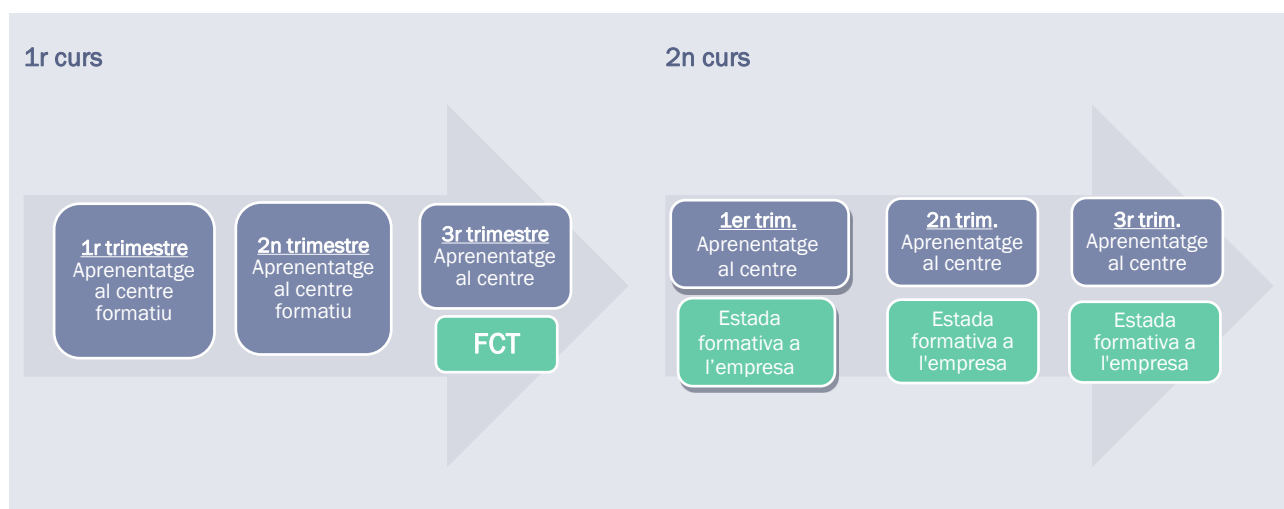
L'**organització temporal** de l'FP dual és flexible: es pot concretar en dies a la setmana, per setmanes, per quinzenes o altres distribucions. Així mateix, es pot organitzar en franges de matí o de tarda. El Departament estableix que la formació que s'ha de fer en el centre educatiu es centri, de manera prioritària i intensiva, durant el primer curs del cicle formatiu. Així a finals del primer curs i sobretot durant el segon curs l'alumnat pot fer preferentment l'activitat formativa a l'empresa o entitat.⁸⁷

Igualment, recomana que en els cicles de 2.000 hores de durada, durant el tercer trimestre del primer curs l'alumnat faci l'FCT (amb un màxim de 100 hores). El Departament afirma que la finalitat d'aquesta primera estada és promoure el coneixement mutu entre l'alumnat i l'equip humà de l'empresa, abans de formalitzar la relació contractual, la beca o el voluntariat, de manera que l'FCT es converteix en un instrument previ per detectar l'ajust de l'alumnat a l'empresa. Amb tot, aquest aspecte organitzatiu és flexible, atès que també és possible incloure totes les hores del mòdul d'FCT íntegrament dins l'estada formativa a l'empresa o entitat.

⁸⁶ Vegeu la configuració proposada: http://xtec.gencat.cat/web/.content/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/0038/2253cff3-734b-4582-a31e-b1f5e33f9ce6/Model_A.pdf.

⁸⁷ Excepcionalment el cicle pot durar tres cursos mitjançant distribucions temporals extraordinàries, de les quals cal informar l'alumne degudament.

FIGURA 2. Exemple d'organització en dos cursos d'un cicle en dual



Font: elaboració pròpia.

El Departament estableix els **límits horaris** que regeixen l'estada formativa a l'empresa o entitat (en alternança simple o dual), que ha de tenir lloc entre l'1 de setembre i el 31 d'agost de cada curs.⁸⁸ D'igual manera, recomana que el temps d'estada a l'empresa tingui lloc entre les 6 del matí i les 10 del vespre, si bé admet que és possible modificar aquest marge en funció del perfil professional⁸⁹ només si l'alumnat és major d'edat o si està vinculat amb l'empresa o l'entitat mitjançant una beca. Cal tenir en compte que la normativa laboral prohibeix que els menors treballin en horari nocturn.

Així mateix, en el marc del límit horari màxim (40 hores setmanals i 8 diàries) es permet certa flexibilitat a l'alça, en cas que sigui la millor opció per dur a terme els objectius de l'alternança i sempre que ho autoritzi el Departament. No obstant això, s'estableix un límit absolut que comporta que en cap cas es puguin superar les 10 hores per dia ni les 45 hores per setmana, en el conjunt d'hores de formació⁹⁰ en el centre i les hores d'estada a l'empresa.

Les instruccions del Departament consideren que, amb caràcter general, el **destinatari** de l'FP dual ha de ser tot l'alumnat que integra el grup classe i excepcionalment només una part d'aquest. En realitat però, pràcticament no hi ha grups homogenis d'alumnes que facin FP dual. Els motius que expliquen aquesta situació poden ser la manca d'ofertes d'estada a l'empresa, que una part de l'alumnat ja treballa o que no compleix els requisits establerts.⁹¹ El Departament considera que aquesta situació és anòmala i que hauria de ser transitòria per la qual cosa encomana al centre educatiu que intenti aconseguir les places suficients.

L'existència de grups heterogenis incrementa la complexitat de la gestió i la docència per als centres de formació. Els centres han de garantir l'homogeneïtat dels aprenentatges assolits per l'alumnat (no la uniformitat), però no només entre els que fan dual i els que no en fan, sinó també entre l'alumnat que fa dual en diferents empreses, atès que els aprenentatges que fa poden no ser els mateixos (sobretot en el cas de les pimes).

En cas d'alternança dual, el Departament proposa diferents solucions en funció del model de reordenació del currículum del cicle. Així, si se segueix el model A, el Departament estableix que el professorat implicat

⁸⁸ Es permet fer l'estada a l'empresa en períodes que no coincideixin amb el calendari lectiu del curs escolar, si bé en el cas de beca la direcció del centre ha de fixar una persona responsable del seguiment de l'activitat.

⁸⁹ Com ara forneria, restauració i hoteleria, entre d'altres.

⁹⁰ S'inclouen en aquest concepte les hores d'activitats presencials al centre formatiu, les hores d'activitats no presencials i les hores dels crèdits o mòduls a distància (si n'hi ha).

⁹¹ Com ja s'ha comentat al capítol 3, una de cada quatre persones matriculades en cicles en dual el curs 2015-2016 no va fer l'estada formativa a l'empresa.

en la formació dual ha d'organitzar l'activitat lectiva per a l'alumnat que no fa l'estada formativa a l'empresa. Aquesta activitat s'ha de desenvolupar en les hores que s'han reduït de cadascun dels mòduls professionals o crèdits implicats en l'alternança dual. La formació pot organitzar-se combinant activitats presencials i no presencials.

Si s'ha seguit el model B, el centre ha de fer una programació del mòdul dual per al grup d'alumnes que romanen al centre. L'organització d'aquest mòdul pot fer-se de diferents maneres, a banda de les dues ja comentades per al model A, es pot optar també per augmentar les hores d'FCT, fins al límit màxim de 416 hores.

Atesa la complexitat que comporten els grups heterogenis, cal destacar la importància de disposar d'empreses o entitats que vulguin participar. La **recerca** d'aquestes empreses o entitats la duen a terme els centres, sovint amb dificultats per trobar-ne, atès que moltes empreses encara desconeixen què és l'FP dual. Alguns centres recorren als agents socials per informar-los sobre l'FP dual i que els facilitin la comunicació i proporcionin informació a les empreses.

Aquesta situació reflecteix la dependència del projecte vers la disponibilitat d'empreses per poder oferir places en dual. El nombre d'empreses o entitats participants pot fluctuar al llarg dels anys, en especial a la baixa en temps de crisi. Cal tenir en compte que precisament és en aquest context en què aquesta formació s'ha implantat a Catalunya.

D'altra banda, els centres són responsables d'**informar, orientar i acompanyar l'alumnat** amb relació a les característiques de la formació en alternança i dels criteris d'adjudicació dels llocs d'activitat, al mateix temps que han de recollir la seva conformitat amb la signatura el document de compromís.

Un dels aspectes clau de l'FP dual és establir la **relació de col·laboració** entre els centres formatius i les empreses o entitats participants. Els instruments formals per articular aquesta col·laboració són els convenis de col·laboració⁹² i els acords formatius individuals per a cada estada. Per garantir el compliment efectiu del conveni, el Departament preveu que s'ha de constituir una comissió de seguiment, integrada com a mínim per una persona en representació de cadascuna de les parts. Generalment presideix la comissió el director o directora del centre educatiu (o persona en qui delegui). Les funcions d'aquesta comissió són fer un seguiment periòdic del desenvolupament del conveni, fer propostes de millora i resoldre les qüestions sobre la seva interpretació o modificació, si escau.⁹³

Per últim, cal tenir en compte que el Departament no disposa de cap partida pressupostària específica i regular per a la implantació de l'FP dual. Amb tot, el curs 2015-2016 ha destinat 201.392 € a projectes d'FP en alternança i el curs 2016-2017 se n'han destinat 172.343 € més.⁹⁴

Fins a l'actualitat, l'**assignació de recursos** als centres depèn de la seva oferta formativa. És a dir, quan els centres han ofert places en FP dual en cicles que ja funcionaven no han rebut cap dotació addicional i, per tant, s'ha implementat amb els recursos humans i materials disponibles. En canvi, els centres que han implantat cicles addicionals, plantejats amb model dual des de l'inici, amb acords amb empreses, han rebut dotació del professorat i d'equipaments necessaris. Ha estat freqüent en sectors en creixement, que no troben mà d'obra qualificada i a més necessiten personal perquè les plantilles es jubilen o tenen una edat propera a la jubilació.

⁹² Existeix un model de conveni aprovat pel Departament, accessible a: http://educacio.gencat.cat/documents/FormularisModels/GestioServeisFP/CNV_009.doc.

⁹³ A tall d'exemple alguns dels aspectes que tracta aquesta comissió són: el nombre de places d'estada d'aprenents, els processos de selecció, la compensació econòmica, l'organització i el calendari de l'estada formativa a l'empresa o entitat, les activitats formatives que s'hi desenvolupen, etc.

⁹⁴ L'import corresponent al curs 2016-2017 (i que comprèn el període de l'1 de setembre de 2016 al 31 de desembre de 2016) prové dels fons que va acordar distribuir el Ministeri a finals de l'any 2016 entre totes les comunitats autònomes. Es preveia destinar 1,2 milions d'euros als projectes d'FP dual arreu de l'Estat.

4.2.3. GESTIÓ ADMINISTRATIVA

La gestió administrativa de l'FP dual es realitza a través d'un entorn diferenciat dins el **qBID**, la plataforma de gestió creada per desenvolupar l'FCT i a la qual tenen accés els agents implicats actualment en l'FP dual del sistema educatiu. La finalitat d'aquesta plataforma (que funciona com una intranet) és facilitar el seguiment, la gestió documental i la recollida de les valoracions per a les qualificacions. Comunica 13 cambres catalanes, el Consell de Cambres, els centres d'FP i els serveis centrals com també les delegacions territorials del Departament d'Ensenyament.

Cal tenir en compte que la millora del qBID és un dels aspectes comuns en les propostes de millora de l'alumnat, els centres formatius i les empreses, tal com s'exposa en el capítol 3. La majoria de recomanacions van dirigides a simplificar-lo i fer-lo més àgil, no només perquè aglutina les gestions administratives associades a l'estada formativa a l'empresa, sinó perquè acaba convertint-se en un canal de comunicació, fet que deixa entreveure un eventual potencial com a via de comunicació en totes les direccions, ja sigui per garantir el suport del Departament als centres i les empreses, com entre els centres i el Departament, les empreses i els centres i el Departament i els agents que s'hi afegeixin en el futur.

D'altra banda, el Departament d'Ensenyament dona **suport** als centres mitjançant la seva estructura, assessorant i orientant-los en relació amb l'organització de l'FP dual. Tal com s'ha constatat al capítol 3, la valoració del suport rebut per part dels centres és bastant alta: 4,1 sobre 5 tant per a la promoció 2013-2015 com per a la 2014-2016. Ara bé, el 24,1% de les propostes de millora dels centres es refereixen a aquest suport.

Els centres participants en experiències d'FP dual s'agrupen en xarxes de treball distribuïdes pel territori. Aquestes xarxes, a les quals s'ha de pertànyer amb caràcter obligatori, es creen amb la finalitat que els centres rebin la formació i el suport necessaris per compartir i intercanviar experiències i bones pràctiques. La coordinació d'aquestes xarxes la realitza el Departament d'Ensenyament.

El curs 2016-2017 hi ha deu xarxes de treball, una per servei territorial. Cada xarxa compta amb un equip que la lidera i dona suport als centres de formació. Aquest equip està integrat per la persona que coordina l'FP de cada servei territorial, una persona en representació de la Inspecció d'Educació, una experta en FP dual i una experta en el qBID. Aquestes persones reben una compensació econòmica per participar en les xarxes, però no tenen una reducció horària de la seva tasca docent.

Al llarg del curs 2016-2017⁹⁵ aquestes xarxes s'han reunit tant al Departament d'Ensenyament (a l'inici de curs, un cop per trimestre i en finalitzar el curs) com al territori (un cop cada trimestre). La reunió inicial amb el Departament s'estructura en dues parts: en la primera s'analitzen els temes que determina el Departament (principalment les novetats que s'implanten el curs que inicia), mentre que la segona és més oberta i es tracten tant les incidències que van tenir lloc el curs anterior, aspectes de millora que proposa la Inspecció com l'avaluació d'aspectes generals o dubtes que hagin sorgit als centres.

Així mateix, es preveu que en funció de la seva disponibilitat, el Departament organitzi accions de formació periòdiques per facilitar el desenvolupament dels projectes d'FP dual. Aquesta formació inclou tant formació inicial per als centres que no tenen aquests projectes, formació específica per als centres que ja n'han endegat i formació adreçada al professorat que alhora hagi de formar les persones que s'encarregaran de la tutoria d'empresa.

La taula següent conté les principals dades disponibles sobre la formació duta a terme. Els temes tractats es refereixen tant als aspectes laborals, els tràmits a seguir per implantar un cicle en dual, com l'organització curricular o aspectes específics de famílies professionals.

⁹⁵ Segons el Departament d'Ensenyament, el curs 2017-2018 es repetirà aquest model d'organització, atesa la bona acollida i valoració que ha rebut.

TAULA 7. Actuacions formatives organitzades pel Departament d'Ensenyament. Catalunya, cursos 2012-2013 a 2016-2017

	2012-2013	2013-2014-	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Accions formatives	2	21	43	55	52
Persones participants	53	479	1.248	1.571	1.900

Unitats: nombres absoluts.

Font: elaboració pròpia a partir del Departament d'Ensenyament.

Pel que fa a les empreses, no es preveuen mecanismes de suport directe del Departament, atès que el contacte amb l'administració educativa es canalitza a través dels centres formatius. Amb tot, les empreses també compten amb el suport d'agents externs per gestionar les experiències d'FP dual en què participen: les associacions empresarials i els gremis, així com l'*Alianza para la FP dual*,⁹⁶ entre d'altres.

D'altra banda, els centres formatius han d'elaborar i trametre al Departament una memòria de cada projecte d'FP dual que hagi finalitzat al llarg del curs i que ha de contenir, entre d'altres la següent informació:

- La valoració qualitativa del procés, des de la perspectiva dels tres agents involucrats (centre, empresa o entitat i aprenent).
- Els indicadors d'impacte del reconeixement acadèmic en les persones i si escau, en les empreses.
- Les propostes de millora del procediment, si escau.
- El nombre de persones participants i el nombre d'alumnes que han participat en el reconeixement acadèmic, amb la indicació del nombre d'unitats sobre les quals s'ha fet el reconeixement acadèmic dels aprenentatges adquirits a l'empresa.
- La relació del professorat i les persones tutores d'empresa que han participat en el projecte.

La sistematització de la informació facilitada en aquestes memòries ha permès elaborar gran part del capítol 3, si bé tal com s'ha comentat, el tractament d'aquesta informació és, en alguns aspectes, insuficient i caldria millorar-lo.

4.2.4. SELECCIÓ DE L'ALUMNAT

El Departament estableix que el procés de selecció ha de tenir el màxim component formatiu per a l'alumnat i que els criteris d'assignació han de ser públics i coneguts per aquest. En conseqüència, els centres estableixen de manera unilateral i/o amb la participació de les empreses els criteris de selecció de l'alumnat que farà l'estada formativa a l'empresa. Quan el procés de selecció és compartit generalment s'aconsegueix un millor encaix entre l'alumnat i l'empresa o entitat, la relació entre els diferents agents és millor i facilita, si escau, la futura incorporació professional de l'aprenent a l'empresa (Rom *et al.*, 2016).

Tal com s'explica a l'apartat 3.4.4, els criteris fixats conjuntament amb l'empresa són els més nombrosos (el 42,1%), seguits pels establerts unilateralment pels centres (el 24,1%) i que es complementen amb els determinats per les empreses (el 19,9%). Entre els primers hi ha l'actitud i el comportament, l'aptitud, les habilitats i les competències professionals i la motivació, entre d'altres. Els criteris que acostumen a

⁹⁶ La *Alianza para la FP dual* és una xarxa estatal formada per empreses, centres formatius i institucions compromeses amb l'FP dual a Espanya impulsada per la Fundació Bertelsmann, conjuntament amb la Fundació Princesa de Girona, la CEOE i la Cambra de Comerç d'Espanya.

fixar els centres són: l'expedient acadèmic, la valoració de l'alumnat per part de l'equip docent i l'assistència a classe. Així mateix, les empreses també tenen en compte l'estada a l'empresa durant l'FCT i la puntuació atorgada a l'alumnat.

Atesos aquests criteris i des de la perspectiva de l'alumnat, tot i que no té garantida l'estada a l'empresa o entitat, el tenir un comportament proactiu i un bon rendiment acadèmic pot afavorir les seves possibilitats per fer aquesta estada. En conseqüència, l'FP dual es configura com una mena de "premi" per als millors. Amb tot, cal tenir en compte que aquesta situació pot comportar el risc d'excloure l'alumnat que té un risc més gran d'abandonament dels estudis i un expedient acadèmic menys brillant, però bona aptitud per aprendre a l'empresa.

D'altra banda, els centres assessoren l'alumnat mitjançant una unitat formativa específica del mòdul de formació i orientació laboral (FOL) a l'hora de confeccionar el currículum i de participar en processos de selecció de personal. Amb aquesta formació s'intenta proporcionar a l'alumnat eines per afrontar la selecció per fer l'estada formativa a l'empresa i, al mateix temps, per afrontar altres processos de selecció futurs.

Per últim, cal destacar que el Departament preveu que les empreses informin el professorat de l'àrea de FOL sobre el desenvolupament del procés de selecció dels aprenents, per tal d'incorporar eventuais millores en els aprenentatges dels futurs alumnes.

4.2.5. ESTADA FORMATIVA A L'EMPRESA O ENTITAT

El Departament recomana informar el personal de l'empresa o entitat sobre l'experiència d'FP dual que es durà a terme, per tal de facilitar la integració de l'alumnat en l'equip de treball. La informació i la transparència contribueixen a millorar el clima laboral i evitar possibles reticències davant la presència de l'aprenent, al mateix temps que fomenten la seva implicació en l'activitat formativa. Igualment, es recomana informar la representació legal del personal sobre l'experiència, l'aprenent, el tipus de relació jurídica entre aquest/a i l'empresa, com també sobre l'organització de l'aprenentatge.

Com ja s'ha comentat, la implantació d'una experiència d'alternança dual comporta la necessitat de reordenar el currículum del cicle formatiu.⁹⁷ El Departament estableix que s'han de concretar les activitats de treball amb component formatiu que es faran a l'empresa o entitat, derivades de les competències professionals, personals i socials que s'estableixen en el cicle formatiu, dels resultats d'aprenentatge i criteris d'avaluació de les unitats formatives dels mòduls professionals o, en el seu cas, dels objectius terminals dels crèdits.

En el cas de l'alternança dual, les hores formatives que s'han fet a l'empresa tenen una equivalència de dues a una, és a dir, dues hores d'activitat a l'empresa equivalen a una hora del currículum de tots els mòduls (exceptuant el d'FCT).

D'altra banda, l'estada formativa de l'alumnat a l'empresa és un dels principals aspectes detallats en el conveni de col·laboració que signen el centre de formació i l'empresa. En concret, el conveni ha de concretar-ne l'organització i el calendari, les activitats formatives que s'hi desenvoluparan, la distribució i l'organització diàries, els mecanismes de seguiment i avaluació de l'alumnat, així com els procediments per a la resolució d'incidents. A més d'aquest conveni, el Departament exigeix la signatura d'acords formatius individuals, que formalitzen l'estada en alternança de l'aprenent i que han d'estar signats per les tres parts: els centres, l'empresa i l'alumnat.⁹⁸

La realització de les activitats que fa l'alumnat a l'empresa concentra un nombre elevat de les propostes de millora dels centres analitzades en el capítol 3 (vegeu l'apartat 3.4.3). Així mateix, alguns alumnes

⁹⁷ Cal recordar que l'alternança simple no requereix la reordenació del currículum.

⁹⁸ Si aquest o aquesta és menor d'edat no emancipat/da també l'ha de signar el pare, la mare o el representant legal de l'alumne/a.

també apunten la necessitat de revisar-les, atès que consideren que les activitats fetes són repetitives i no són essencials per a la formació (vegeu l'apartat 3.3.3). D'igual manera, algunes empreses demanen revisar aquestes activitats (aquest àmbit concentra el 18,5% de les propostes de millora), si bé el 98,8% de les empreses valoren en un nivell alt o molt alt les activitats fetes per l'alumnat (vegeu els apartats 3.5.2 i 3.5.3).

D'altra banda, cal tenir en compte que l'estada a l'empresa pot venir condicionada per l'àmbit geogràfic on radica l'empresa així com per la seva mida. Les empreses grans poden tenir un departament específic per organitzar aquestes experiències, persones dedicades a la tutoria d'empresa a temps complet, la figura de l'instructor, mecanismes per implicar tota la plantilla i per garantir la rotació de l'alumnat per l'empresa amb finalitats formatives, entre d'altres. En canvi, les pimes acostumen a tenir menys capacitat i menys recursos per destinar a l'FP dual. En especial, les persones responsables de la tutoria d'empresa han de compatibilitzar les seves tasques laborals amb les formatives, fet que no sempre és possible en un nivell òptim.

Pel que fa al **vincle jurídic** entre l'alumnat i l'empresa o entitat, el Departament considera que en cas de fer alternança dual es pot signar un contracte de treball, una beca o una relació de voluntariat; mentre que si es fa alternança simple, obligatòriament s'ha de fer un contracte de treball. La decisió de quina modalitat de contracte laboral se signa correspon a l'empresa, si bé el Departament recomana que s'opti pel contracte per a la formació i l'aprenentatge, atès que és el més adient per a les finalitats de la formació en alternança. Malgrat això, i només en cas que es faci alternança simple, el Departament també recomana l'ús del contracte a temps parcial amb vinculació formativa.⁹⁹

Les dades del capítol 3 reflecteixen un major pes de la beca en detriment del contracte (52,3% vs. 47,7% a la promoció 2014-2016, arribant al 81,0% vs. 19,0% al curs 2016-2017) si bé en els primers cursos d'implantació de l'FP dual el contracte superava la beca (62% vs. 38%, la promoció 2012-2014).¹⁰⁰

Malgrat això, els **aspectes econòmics** associats al contracte de treball i a la beca també poden tenir un paper determinant en l'elecció de l'empresa.

- En cas de fer un **contracte per a la formació i l'aprenentatge**, l'Ordre ESS/2515/2013, de 26 de desembre, fixa els costos de la formació que poden ser finançats (vuit euros l'hora per participant en mòduls formatius presencials i cinc euros l'hora per participant en mòduls a distància o teleformació). Així mateix, la quantia màxima de les bonificacions que podrà aplicar-se l'empresa serà la resultant de multiplicar el corresponent mòdul (presencial o a distància) pel nombre d'hores equivalent al 25% de la jornada durant el primer any de contracte i el 15% de la jornada el segon i tercer any. Aquests percentatges s'incrementen fins al 50% i el 25% (respectivament) quan el contracte se signi amb una persona beneficiària del Sistema Nacional de Garantia Juvenil. Es preveu una bonificació addicional per finançar els costos derivats de la tutorització en l'empresa de cada treballador/a. Aquesta bonificació addicional s'aplica als mòduls comentats anteriorment, amb un màxim d'1,5 euros per alumne/a i hora de tutoria, amb un màxim de 40 hores per mes i alumne/a. En el cas de pimes de menys de 5 persones treballadores la quantia màxima ascendeix als dos euros per alumne/a i hora, amb el mateix màxim mensual.

Així mateix, si l'alumnat està en situació d'atur, l'empresa té dret durant tota la vigència del contracte a una reducció del 100% de les quotes empresarials a la SS per contingències comunes, així com les corresponents a contingències professionals si l'empresa té menys de 250 persones treballadores. En cas de tenir-ne més de 250, la reducció de les quotes per contingències professionals és del 75%.

⁹⁹ Per un major detall de la regulació d'aquests contractes i les seves diferències, vegeu el capítol 2, apartat 2.2.1.

¹⁰⁰ Atès que només hi ha dos alumnes a tot Catalunya que fan la formació dual com a voluntaris es pot afirmar que aquesta és una opció residual.

D'altra banda, si el contracte per a la formació i l'aprenentatge es transforma en indefinit quan finalitzi, l'empresa té dret a una reducció en la quota empresarial a la SS de 1.500 euros a l'any durant tres anys (1.800 euros/any si es tracta d'una dona). D'aquesta manera s'intenta afavorir la inserció laboral de l'alumnat a l'empresa on s'ha format.

La retribució de l'alumnat ha de ser proporcional al temps de treball efectiu, de conformitat amb el conveni col·lectiu aplicable i mai inferior a la part proporcional al salari mínim interprofessional, tal com s'explica al capítol 2.

Si l'empresa opta per un **contracte a temps parcial amb vinculació formativa**, l'empresa o entitat pot gaudir d'una reducció de la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes del 100% si el contracte el signen empreses de menys de 250 persones treballadores, o del 75% si l'empresa té una plantilla de 250 o més persones. La durada d'aquest incentiu és de 12 mesos, prorrogable 12 mesos més si el treballador/a continua compatibilitzant l'ocupació amb la formació o ja l'hagi cursat dins dels sis mesos previs a la finalització del període dels dotze primers mesos.

Cal tenir en compte, però, que l'aplicació d'aquests incentius està vinculada al compliment per part de l'empresa dels compromisos de no haver adoptat decisions extintives improcedents durant els sis mesos anteriors a la signatura del contracte i al manteniment de l'ocupació obtingut amb el contracte durant un període equivalent a la duració del contracte amb un màxim de 12 mesos (apartats 5 i 6 de l'article 9 de la Llei 11/2013).

- En cas de **beca**, l'empresa o entitat ha d'assumir les gestions, responsabilitats i despeses derivades de l'alta a la SS de l'alumnat becari, en els termes que estableix el Reial decret 1493/2011, comentat en el capítol 2. Cal tenir en compte que el citat Reial decret preveu que no és obligatori cotitzar per la contingència d'atur ni al Fons de Garantia Salarial.

Així mateix, l'import de la retribució el fixa el conveni de col·laboració i no pot ser inferior a l'indicador públic de renda d'efectes múltiples (IPREM) que estableix anualment l'Estat en els pressupostos generals, proporcional a les hores d'estada a l'empresa o entitat. Aquest import es percep per compensar les despeses de transport, manutenció, ajut a l'estudi i altres conceptes relacionats amb la formació.

D'altra banda i a diferència del què ocorre en cas del contracte per a la formació i l'aprenentatge, no hi ha límits legals referents a l'edat de l'alumnat per establir una beca.

Les dades comentades al capítol 3 reflecteixen com el salari mitjà en cas de contracte de treball creix d'una promoció a l'altra (passa de 520,3 € a 549,2 € de la promoció 2013-2015 a la 2014-2016) mentre que la gratificació mitjana en cas de beca és més baixa i decreix: passa de 411,6 € a la promoció 2013-2015 a 326,4 € a la 2014-2016.

Per tant, un menor cost econòmic (en termes retributius i de cotització a la SS) i menys requisits administratius a complir,¹⁰¹ podrien ser els motius que expliquen la tendència creixent del recurs a les beques. Amb tot, el Departament estableix que els centres formatius han de promoure que les empreses o entitats participants en un mateix grup acordin un mateix import de la remuneració econòmica, tant si la relació és contractual com si és amb beca formativa.

D'altra banda, també cal tenir en compte els costos no salarials associats a l'FP dual, com ara les tasques laborals que deixa de fer la persona responsable de la tutoria d'empresa per exercir com a tal, la gestió

¹⁰¹ Vegeu la descripció que es fa al capítol 2 del règim jurídic aplicable als dos contractes de treball citats.

del projecte cooperatiu (especialment costós en el cas de les pimes), el trasllat de l'aprenent a una altra planta de l'empresa, etc.

Durant l'estada formativa a l'empresa, la **tutoria d'empresa** adquireix una importància cabdal. Amb caràcter previ, ha rebut la formació bàsica inicial impartida pels centres, si bé el 6,5% de les empreses afirma que no han rebut aquesta formació. La finalitat d'aquesta formació és capacitar per exercir les funcions que els corresponen. Aquesta instrucció té una durada de 12 hores, de les quals quatre han de ser presencials. La resta d'hores poden ser no presencials amb el suport que el centre educatiu consideri adient. El programa formatiu el fixa el Departament.¹⁰² Es preveu que el professorat del centre que imparteix aquesta formació assisteixi periòdicament a activitats de formació específica. Les dades comentades al capítol 3 reflecteixen com la formació relativa a la tutoria d'empresa és un dels principals punts febles.

Així, si bé la satisfacció de les empreses amb aquesta formació és bastant alta (4,1 sobre 5 a la promoció 2013-2015 i 3,9 a la promoció 2014-2016) i la satisfacció de la seva organització també (4,6 sobre 5 a la promoció 2013-2015 i 4,0 a la promoció 2014-2016), cal tenir en compte que en ambdós casos davalla d'una promoció a l'altra, sobretot la valoració de la manera com s'organitza. Les propostes de millora dels centres formatius i de les empreses van en la mateixa línia: consideren que cal adequar-ne el contingut, millorar-ne el disseny i l'organització així com el moment en què s'imparteix. Per un major detall de les propostes, vegeu els apartats 3.4.3 i 3.5.3.

D'altra banda, cal destacar que les persones que exerceixen la tutoria d'empresa no reben cap compensació addicional per la tasca realitzada. Per la qual cosa, acostumen a ser persones amb una certa predisposició vers la formació i que veuen en aquesta activitat una motivació i un reconeixement personal. L'únic reconeixement oficial (a banda del que pugui haver dins de les empreses) és el certificat que expedeix el Departament indicant que ha rebut formació específica relacionada amb la tutoria d'empresa. Com ja s'ha comentat al capítol 3, des del curs 2012-2013 s'han format 1.914 persones.

Un cop l'aprenent inicia l'estada formativa a l'empresa, la persona tutora és responsable de la seva acollida inicial i de presentar-lo a la resta de personal. En alguns casos, sobretot en empreses grans, en aquesta fase inicial intervenen altres persones (generalment del departament de recursos humans). Així mateix, la persona responsable de la tutoria s'encarrega de formar l'alumnat, acompanyar-lo en aquest procés i avaluar-lo. Per fer aquestes funcions necessita coordinar-se amb el centre educatiu, generalment a través de la persona responsable de la tutoria de centre.

La formació inicial prevista va encaminada a donar eines i coneixements a la tutoria d'empresa per poder fer aquestes funcions, si bé de vegades pot no ser suficient. El Departament ha elaborat un document, titulat *Manual de suport i orientacions a la tutoria d'empresa*,¹⁰³ amb la finalitat de donar eines per fer les seves tasques. Així mateix, cal tenir en compte el manual elaborat per la Fundació Bertelsmann i el Consell General de Cambres de Catalunya, en el marc de la iniciativa Aliança para la FP Dual,¹⁰⁴ que té les mateixes finalitats que el manual del Departament, si bé el seu enfocament és més pràctic i el tractament gràfic i de continguts més didàctic.¹⁰⁵

¹⁰² Alguns exemples dels punts tractats són: "Què és l'FP dual?"; "Organització de l'estada a l'empresa"; "El protocol d'acollida de l'alumne a l'empresa"; "Alternança: cooperació entre empresa i centre educatiu (Tutories: perfils i tasques; Seguiment de l'activitat a l'empresa. Models d'ensenyament-aprenentatge. Contactes i entrevistes)"; "Habilitats, lideratge i gestió d'incidències"; "Exemples contextualitzats del projecte a desenvolupar conjuntament. Perfil de l'alumnat aprenent, organització anual, procediment i criteris concrets de seguiment i valoració, etc."

¹⁰³ Accessible en línia: <http://ensenyament.gencat.cat/web/.content/home/arees-actuacio/empreses-fpdual/Manual-suport-orientacions-tutoria-empresa.pdf>.

¹⁰⁴ Accessible a: https://www.fundacionbertelsmann.org/fileadmin/files/Fundacion/Publicaciones/Manual_Tutores_web_vf_.pdf.

¹⁰⁵ El manual de l'Aliança para la FP dual s'estructura en dues parts: la primera, d'introducció a l'FP dual en el sistema educatiu, les seves característiques, avantatges i actors principals. La segona part es focalitza en la tutoria d'empresa i en la figura de l'instructor/a, que sovint en les pimes és la mateixa persona. El manual explica les seves funcions i proporciona molta informació pràctica per exercir-les correctament. Fins i tot proposa fitxes i models per fer el seguiment i l'avaluació de l'estada formativa.

El Departament estableix que el centre educatiu i l'empresa o entitat han de fer el seguiment de l'estada i tenir un contacte com a mínim mensual, per tal de poder seguir i valorar el procés formatiu i d'aprenentatge de l'alumnat, així com analitzar aquelles mesures que es considerin necessàries per millorar-lo o corregir-lo. A banda d'aquest contacte (que no cal que sigui presencial), el seguiment ordinari s'ha de fer mitjançant la plataforma de gestió (el qBID) i cal utilitzar els instruments d'observació elaborats pel Departament (si bé se n'admeten en altres formats a petició de l'empresa o entitat).

Una de les fases fonamentals de l'estada a l'empresa o entitat és l'avaluació dels aprenentatges adquirits, per la qual cosa ens remetem als comentaris específics de l'apartat següent.

Per últim, cal fer referència a un dels protagonistes d'aquesta fase, l'alumnat aprenent, que ha de compatibilitzar l'estada a l'empresa o entitat amb l'assistència els dies o les hores a la setmana que s'hagi determinat en l'acord formatiu. Amb caràcter previ a l'estada formativa, l'alumnat ha superat la formació prèvia en prevenció de riscos laborals. Així mateix ha cursat una unitat formativa específica (UF1 "Incorporació al treball" del mòdul formació i orientació laboral) encaminada a facilitar-los l'adquisició de competències personals i socials (comunicació, treball en equip i resolució de problemes), necessàries per fer un bon aprenentatge a l'empresa.

En determinats casos, quan l'alumnat és menor d'edat, les activitats que pot fer a l'empresa es poden veure condicionades per la normativa de prevenció de riscos laborals (perquè siguin en un horari que no es permet treballar a menors o perquè comportin la utilització d'una determinada maquinària considerada perillosa, per exemple). Una solució que s'aplica en alguns casos és allargar el cicle un curs, per tal que duri 3 anys i garantir que l'aprenent faci l'estada a l'empresa quan ja tingui la majoria d'edat.

Moltes de les dades comentades al capítol 3 recullen la valoració de part de l'alumnat i les propostes de millora relatives a l'estada formativa a l'empresa. Cal destacar com la valoració de l'acompanyament prestat per la tutoria d'empresa és alta (4,1 sobre 5 tant a la promoció 2013-2015 com a la 2014-2016), si bé el 13,8% de les propostes de millora es refereixen a les condicions de l'estada: les tasques fetes, la compensació econòmica i les condicions horàries. El gruix d'aquestes propostes es concentra en l'organització de l'experiència per part del centre formatiu i en el suport a l'aprenentatge des del centre.

4.2.6. AVALUACIÓ DELS APRENTATGES

L'estada a l'empresa o entitat només té reconeixement acadèmic en l'alternança dual. En cas que el cicle en dual s'hagi ordenat seguint el model A, el Departament estableix que la qualificació de cada unitat formativa, mòdul o crèdit es fixa tenint en compte els aprenentatges adquirits a l'empresa o entitat i en el centre formatiu. El professorat ha de tenir en compte la graella de valoració que emplena la persona responsable de la tutoria de l'empresa, el dossier de l'estada formativa (que poden encarregar a l'aprenent que faci) i els informes elaborats a partir dels contactes amb la tutoria de l'empresa en el seguiment de l'aprenent.

En el cas que el cicle en dual s'hagi ordenat seguint el model B, el professorat del centre educatiu que tingui assignat el mòdul en dual ha de fer-ne l'avaluació i proposar-ne la qualificació a l'equip docent, tenint en compte la mateixa informació que s'ha explicat en l'avaluació dels cicles del model A.

L'avaluació dels aprenentatges és una tasca mancomunada entre la persona responsable de la tutoria d'empresa, la tutoria de centre i l'equip docent del centre educatiu. Amb tot, la persona que exerceix la tutoria de centre és la responsable final. D'entre les propostes comentades al capítol 3, cal destacar les que recomanen millorar la relació de coordinació en aquest punt entre el centre i l'empresa o entitat, així com proporcionar instruments per fer més àgil i intuïtiu el seguiment de l'alumnat.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Aquests instruments poden ser tant maquinari (tauletes i mòbils) com programari (vegeu l'apartat 3.4.3.).

A més, els centres consideren que per fer aquesta tasca de seguiment i avaluació necessiten més recursos, és a dir, disposar d'hores de dedicació a aquests projectes. En aquest sentit, el Departament reconeix (a partir de la Resolució de la Secretaria de juny del 2016) la facultat a la persona que ocupa la direcció del centre d'assignar hores de gestió al tutor/a d'FP dual de cada cicle d'aquesta modalitat. Amb tot, no és un reconeixement de més hores, sinó que aquest temps va a compte del conjunt d'hores disponibles per a l'FCT o de les hores d'organització curricular del grup. Així mateix, el nombre d'hores de gestió assignades a la tutoria de centre s'adequa al nombre d'alumnes que facin l'estada a l'empresa o entitat.

En el cas de l'alternança dual, els criteris que s'han de tenir en compte i el procediment a seguir són els determinats pel Departament, mentre que en el cas de l'alternança simple, l'avaluació és més flexible, atès que no té reconeixement acadèmic. Així, el Departament cedeix a l'equip docent la decisió sobre els efectes d'aquesta avaluació, si bé considera que caldrà tenir-la en compte per a les qualificacions de les unitats formatives, els mòduls o els crèdits que tinguin una relació directa amb les activitats desenvolupades a l'empresa o entitat. L'equip docent del cicle ha d'establir els criteris d'avaluació, la qualificació i la ponderació de les valoracions (sobre les quals ha d'informar l'alumnat).

En el marc descrit, la participació de l'empresa (representada en la persona responsable de la tutoria d'empresa) en el seguiment i l'avaluació de l'alumnat és alta. A més de mantenir els contactes mensuals, el tutor/a ha d'emplenar uns instruments d'avaluació disponibles al qBID. La gestió del qBID i la tasca qualitativa d'avaluar són dos aspectes en els quals algunes empreses recomanen millorar d'una banda i proporcionar formació adequada per l'altra (vegeu l'apartat 3.5.3).¹⁰⁷

De manera paral·lela, l'alumnat ha d'elaborar un dossier de l'estada formativa a l'empresa que reculli totes les activitats desenvolupades. Aquest dossier és opcional en l'alternança dual,¹⁰⁸ però obligatori en l'alternança simple. El dossier és conceput com un instrument de reflexió per a l'alumnat sobre els aprenentatges adquirits i que li permet relacionar-los amb la resta dels aprenentatges assolits al centre educatiu. Així mateix, es converteix en una eina de seguiment i valoració final de l'estada que sistematitza l'aprenentatge, útil per la coordinació de les persones responsables de la tutoria de centre i de l'empresa.

En el cas de l'alternança simple, el Departament recomana que l'alumnat faci una presentació del contingut del dossier, que serà considerat per fer la valoració conjunta entre l'equip docent i la tutoria de centre.

4.2.7. RESULTATS

L'explicació de la implantació de l'FP dual efectuada al llarg d'aquestes pàgines i les dades analitzades al capítol 3 permeten apuntar que s'avança en l'assoliment dels objectius del Departament per impulsar l'FP dual a Catalunya per a la majoria de l'alumnat matriculat a l'FP dual. Així, per al curs 2015-2016 tres de cada quatre alumnes matriculats en cicles en dual han fet una estada formativa a l'empresa, experiència que ha contribuït a millorar la seva formació, en tant que ha pogut participar en activitats productives i ha entrat en contacte amb la cultura de l'empresa o entitat, fet que els dona un avantatge competitiu, valorat positivament tant per les empreses com per ells mateixos.¹⁰⁹

Cursant un cicle en dual l'alumnat adquireix no només els coneixements impartits al centre, sinó una sèrie de coneixements tècnics i competències transversals que són ben valorats per ells mateixos. Les

¹⁰⁷ En aquest sentit, altres informes coincideixen en què les empreses consideren que l'obligació d'haver d'emplenar informes de seguiment i d'avaluació és una tasca feixuga i massa exigent per a l'empresa (Rom *et al.*, 2016).

¹⁰⁸ La decisió correspon a l'equip docent.

¹⁰⁹ L'alumnat valora amb un 4,3 sobre 5 a la promoció 2013-2015 i un 4,1 a la promoció 2014-2016 l'aprenentatge tècnic professional adquirit amb l'estada formativa a l'empresa. Cal destacar, però, la lleugera davallada de dues dècimes respecte de les dues promociions i el fet que les puntuacions baixes (1 i 2 sobre 5) han crescut lleugerament (vegeu apartat 3.3.2).

empreses destaquen els efectes positius de l'experiència per als joves, tant en termes d'ocupabilitat com de desenvolupament personal (més motivació, maduresa, responsabilitat, etc.).

Així mateix, la inserció laboral dels titulats és més alta a l'FP dual que al conjunt de l'FP inicial, el 70,0% i el 51,1% respectivament el curs 2014-2015. Malgrat això, també cal tenir en compte que la continuïtat educativa dels titulats d'FP dual és més petita que la dels titulats del conjunt de l'FP inicial (21,6% vs. 38,0%).

Ara bé, l'FP dual també pot comportar l'excés d'especialització en la formació requerida per una empresa. D'igual manera, cal prestar atenció a l'alumnat matriculat en dual, però que no ha fet l'estada formativa a l'empresa, per tal que adquireixi els aprenentatges previstos amb condicions homòlogues.

D'altra banda, atesa la valoració general positiva de les empreses, també es pot considerar que l'FP dual ha contribuït a millorar la qualificació dels recursos humans de les empreses i ha afavorit la selecció i la captació de persones amb talent, tot facilitant una adequació més gran de la formació a les necessitats sectorials i millorant el vincle entre aquesta i els centres de formació. El resultat final ha estat la creació de sinèrgies i una relació cooperativa que pot afavorir altres actuacions, com ara l'ús de les instal·lacions de l'empresa per l'alumnat i el professorat, l'assessorament tècnic o la formació del professorat per part de persones expertes de l'empresa, estades formatives del professorat a les empreses així com la possibilitat d'impartir formació en entorn laboral.¹¹⁰

La participació en experiències d'FP dual genera un esforç addicional per a l'equip docent i responsable de l'FP, atès que ha de dedicar-hi temps específic sense deixar d'atendre les seves responsabilitats docents vers la resta de l'alumnat que no fa la dual. El professorat inverteix temps a trobar empreses per fer les estades, informar-los, assessorar-los i formar les persones que faran la tutoria d'empresa.

Per finalitzar aquest apartat i a tall de síntesi, la taula següent classifica els principals punts forts i les febleses del model descrit, tenint en compte cadascun dels agents.

TAULA 8. Principals punts forts i punts febles de les experiències d'FP dual a Catalunya

	PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT	Experiències d'FP dual prefixades pel Departament, però amb certa flexibilitat	Absència d'un organisme específic de referència en l'FP dual
		Difusió i informació de les experiències d'FP dual
		Manca de recursos humans i materials
		Manca formació pedagògica per a les persones que fan la tutoria d'empresa
	Potencialitat del qBID com a canal de comunicació entre els actors	Configuració del qBID
		Manca de sistematització de la informació recollida en les memòries de cada projecte d'FP dual
CENTRES FORMATIUS	Model flexible + autonomia de centre = Adaptació a les necessitats del centre i les empreses participants	Dificultats per trobar empreses/entitats participants
		Manca de recursos humans i materials
		Gestió dels grups heterogenis

¹¹⁰ Per a més informació dels centres i els cicles que han dut a terme formació en entorn laboral el curs 2016-2017, vegeu l'annex 3 de la Resolució ENS/546/2017, de 14 de març, per la qual es dona publicitat dels centres que, en el curs acadèmic 2016-2017, duen a terme formació en alternança simple o dual i formació en alternança en entorn laboral, en els ensenyaments de formació professional inicial. DOGC núm. 7333, de 21.03.2017.

	PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
	Sinèrgies de col·laboració entre el centre i l'empresa/entitat a partir de l'experiència d'FP dual	Garantir un aprenentatge homogeni per a l'alumnat que no fa estada a l'empresa No tots els processos de selecció dels aprendents incorporen les empreses activament
TUTORIA DE CENTRE	Aprenentatge continu a partir del contacte amb l'empresa	Absència de dotació addicional (en temps) per fer les seves tasques Manca de reconeixement
EMPRESSES/ENTITATS	Implicació més elevada quan la iniciativa d'implementar un cicle és de l'empresa/entitat	Desconeixement de què és l'FP dual
	Possibilitat d'adaptar el currículum a les seves necessitats formatives	Participació condicionada per la mida de l'empresa
TUTORIA D'EMPRESA	Persones motivades i implicades	Insuficient formació pedagògica
		Dificultats per compaginar la seva tasca a l'empresa i la tasca formativa
		Manca de reconeixement
ALUMNAT	L'FP dual proporciona coneixements tècnics i competències transversals	L'FP dual també pot comportar un risc d'especialització excessiva
		Dificultat de compliment d'algunes previsions normatives quan l'aprenent és menor d'edat
	L'assoliment satisfactori dels criteris d'assignació facilita fer dual	Elevat grau de desconeixement de què és l'FP dual
	Inserció laboral més alta	Menys continuïtat educativa
AGENTS SOCIALS	Participar en l'oferta i demanda de formació	Manca un model integrat amb la seva participació
	Poden ser una empresa/entitat participant	Manca participació en el seguiment i l'avaluació
	Poden ajudar a vehicular la participació de les pimes	Manca de reconeixement formal del seu rol
ADMINISTRACIÓ LABORAL	Potencial aportació en termes d'inserció laboral	Manca de coordinació amb l'administració educativa
ADMINISTRACIÓ LOCAL	Participació en la prospecció de les necessitats formatives de les empreses	Manca de reconeixement formal del seu rol
	Difusió de les experiències	
	Suport als centres	

Font: elaboració pròpia.

5. CONSIDERACIONS I RECOMANACIONS

Al llarg d'aquest apartat es fan un seguit de consideracions i recomanacions per tal d'establir un futur model d'FP dual a Catalunya. L'exposició es divideix en tres apartats. En primer lloc, s'apunten alguns elements en relació amb el model d'FP dual a Catalunya i la seva governança. A continuació, les reflexions se centren en la seva organització i implantació. I per últim, el CTESC es posiciona davant l'expansió de l'FP dual a tot el territori.

5.1. EL MODEL D'FP DUAL A CATALUNYA I LA SEVA GOVERNANÇA

Cap a un model propi d'FP dual a Catalunya

La posada en marxa de l'FP dual a Catalunya té la voluntat de construir una FP més útil tant per a les empreses com per a la ciutadania. Com ha quedat reflectit en l'informe, l'FP dual pot contribuir a millorar l'ocupació dels joves i alhora facilitar la transició del món formatiu al laboral. Pretén ser una eina important per lluitar contra l'atur juvenil, un problema estructural tant del mercat de treball català com també d'una part important dels països de la Unió Europea. A més, l'FP dual pot convertir-se en una estratègia d'innovació pedagògica dins d'una economia del coneixement.

Tot i així, hi ha diversos elements que cal tenir presents. Un primer repte és millorar els nivells d'inversió i finançament. En un context de disminució d'inversions públiques i privades cal assolir els nivells d'inversió pública dels països de referència europea així com fer partícips altres actors. Hi ha disponibles fons de la quota d'FP, del Fons Social Europeu, dels pressupostos generals de l'Estat i de cada comunitat autònoma que s'han de coordinar.

En segon lloc, cal un esforç per millorar la conceptualització i la planificació estratègica. L'FP dual implantada no respon a una sèrie d'elements bàsics que recomanen diferents institucions, com la Comissió Europea o els agents socials europeus en els darrers acords assolits, com ara el fet que l'FP dual a Catalunya no respongui a un procés de concertació i diàleg social. Altres elements que manquen són l'aposta per establir un vincle laboral amb l'aprenent, pel reconeixement dels aprenentatges adquirits a l'empresa o l'establiment d'estàndards de qualitat i objectius preestablerts i avaluable, entre d'altres. En un context de crisi, les places d'aprenentatge esdevenen escasses, aspecte que requereix un creixement planificat en sectors, territoris i empreses amb capacitat formadora i qualificant.

Per tal de disposar d'un model propi d'FP dual a Catalunya seria recomanable que aquest es dotés d'una governança coliderada pels departaments competents en matèria d'educació, formació i treball i compés amb la participació formal en el govern dels agents socials més representatius de Catalunya.

El model d'FP dual hauria de ser únic quant a la seva estructura o configuració i alhora dinàmic per adaptar-se a les diferents realitats del teixit productiu. Tal com defineix el Cedefop en el seu informe *Governance and financing of apprenticeships* (Cedefop, 2016):

“L'FP dual es defineix com un programa formal d'educació i formació on l'aprenentatge es porta a terme alternativament en un lloc de treball i en la institució educativa que condueix a una qualificació professional reconeguda oficialment. El terme 'aprenentatge' (en el sentit estricte) s'aplica als programes en què, a més de les característiques abans esmentades, l'alumnat té la condició d'empleat i se'l retribueix pel seu treball i que normalment compta amb una relació contractual entre l'alumnat i l'empresa.”

De forma complementària al model d'FP dual, podran coexistir altres figures de les quals caldrà mesurar les possibilitats d'implementació o millora, com són l'alternança sense reconeixement acadèmic, la formació en centres de treball (FCT) o d'altres tipologies de pràctiques, aprenentatges, etc. que en el futur es puguin definir.

En aquest sentit, el CTESC recomana

1. Apostar fermament per desenvolupar un model de qualitat d'FP dual amb visió integrada, ja que facilita la transició del món educatiu al món laboral, amb les inversions que es requereixin.
2. Impulsar un acord social marc per a l'FP dual a Catalunya de concertació bipartida entre organitzacions empresarials i sindicals, en l'àmbit general de la negociació col·lectiva de Catalunya, i que es traslladi a la negociació col·lectiva sectorial i d'empresa.
3. Concretar el model d'FP dual on es defineixen els objectius a assolir, tant quantitius com qualitius, amb la participació i el consens dels agents socials i de l'administració educativa i laboral.
4. Promoure elements facilitadors i noves iniciatives organitzatives que introdueixin major flexibilitat al model, per tal de promoure la participació de les empreses, i especialment les microempreses i petites empreses, tenint en compte l'heterogeneïtat del sector productiu i del territori.
5. Posar en marxa iniciatives que impulsin els vincles entre centres i empreses del seu entorn, dotant els centres de major autonomia organitzativa i de gestió per poder adaptar l'oferta formativa a les necessitats del teixit empresarial específic, així com una gestió més enfocada cap al mercat de treball.

La governança en l'FP dual

L'FP dual requereix un model de governança adequat per gestionar la complexitat d'un projecte formatiu que necessita la complicitat del món laboral i educatiu. Per tant, és cabdal construir una estructura sòlida que doni cabuda als diferents actors clau, per tal que participin en la presa de decisions amb els conseqüents beneficis en la implantació i l'expansió de l'FP dual. A l'informe s'ha fet esment dels rols del Departament d'Ensenyament, els centres formatius amb especial incís sobre la tutoria de centre, les empreses, amb referència especial a la tutoria d'empresa, i l'alumnat. L'experiència catalana no reconeix formalment el paper dels agents socials, fet que caldria corregir.

Igualment, les experiències d'FP dual que s'han dut a terme evidencien una manca de coordinació entre les administracions, la qual cosa genera confusió i dificultats a les persones i empreses destinatàries.

El desplegament normatiu a Catalunya pot oferir possibilitats de millora si es focalitzen els objectius amb consens, de forma corresponsable i des d'una visió social i econòmica conjunta. No només és important el creixement quantitatiu, sinó que també cal prioritzar un model adaptat a la realitat catalana amb previsions de creixement qualitatiu, sostenible i de valor afegit.

L'assumpció per part de l'empresa del seu rol com a agent formador és un element clau per garantir l'èxit de l'FP dual. Aquest rol també ha de ser reconegut per la resta d'actors del sistema. Tot plegat, requereix un canvi de cultura dels actors, del sistema i del sector productiu.

En aquest sentit el CTESC recomana

6. Incorporar els agents socials més representatius en la governança i el desenvolupament del model d'FP dual.
7. Desplegar de manera immediata la Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals i els òrgans de govern que aquesta preveu. Aquest desplegament s'ha de fer de manera coordinada amb la Llei 13/2015, de 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.
8. La Comissió Rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals i el Consell de Formació i Qualificacions Professionals de Catalunya haurien de ser els organismes que permetin posar al voltant d'una taula les diferents parts interessades (*stakeholders*) en el procés de participació de la presa de decisions.

9. Definir el model de concertació del sistema d'FP dual territorialment i sectorial, garantint la coordinació dels consells territorials i sectorials.

La valoració de l'FP dual per part de l'alumnat, les empreses i els centres formatius

Les dades disponibles sobre la valoració de l'FP dual del sistema educatiu són força positives. El 96,5% dels alumnes d'FP dual de la darrera promoció, el 91,2% de les empreses i el 83,8% dels centres de formació es mostraven molt o bastant satisfets. A més, el 88,9% de les empreses estaven bastant o molt satisfetes amb la formació amb la qual arriba l'alumnat a l'empresa. Tot i així, es constata una manca significativa de dades consolidades al voltant de l'avaluació de l'FP dual.

El CTEESC recomana

10. Aportar informació sistematitzada de l'FP dual, en un format de dades obertes, per tal de disposar d'un conjunt d'indicadors que permetin fer un seguiment dels objectius a assolir.
11. Disposar de forma actualitzada d'un mapa territorialitzat d'implantació de l'FP dual per nombre d'alumnes i famílies professionals que es confronti amb les necessitats d'ocupació dels sectors productius.
12. Encarregar una avaluació de l'FP dual a l'Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques (IVÀLUA), atès que aquest informe és una primera aproximació per conèixer les experiències de l'FP dual a Catalunya.

Per un sistema integrat d'informació, orientació i acompanyament

La manca d'un sistema integrat d'informació, orientació i acompanyament impacta negativament en el valor de la formació professional deixant-la com a segona opció i de xarxa de contenció de l'abandonament escolar prematur. A l'FP calen les millors aptituds i capacitats com en qualsevol altra etapa. Aquest sistema és clau per fer de pont entre l'etapa obligatòria i la postobligatòria i articular un aprenentatge al llarg de la vida que faciliti les transicions laborals i formatives de les persones.

D'igual manera, cal tenir present que existeix un important biaix de gènere en les famílies professionals d'FP en general i que probablement l'FP dual reproduceix.

El CTEESC recomana

13. Establir un sistema integrat d'orientació professional que situï les necessitats, les aptituds, els interessos i les potencialitats de la persona en el centre del sistema i les del mercat de treball en l'origen i destí de les accions formatives. Aquest sistema ha de comptar amb la participació activa dels agents socials.
14. Aquest sistema integrat d'informació, orientació i acompanyament ha de constituir un suport estructural per garantir l'èxit educatiu, formatiu, d'inserció al mercat de treball i de desenvolupament personal i social de les persones per fer front a les transicions formatives i laborals al llarg de la vida, cada cop més freqüents. A més, hauria de coordinar i harmonitzar els serveis des d'una perspectiva integrada, amb la consegüent millora d'eficàcia i eficiència.
15. Promoure la participació de les famílies en el sistema per fomentar la corresponsabilitat i la codecisió. D'igual manera, impulsar plans de comunicació a la societat en conjunt per incidir, per exemple, en els estereotips de gènere o el valor dels estudis d'FP.
16. Impulsar mecanismes, recursos, figures i mesures d'acompanyament a les persones dins del sistema integrat d'informació i orientació per garantir l'atenció individualitzada continuada i l'assoliment dels potencials itineraris iniciats. En el cas de l'FP dual, l'acompanyament donaria continuïtat als processos d'orientació iniciats a l'etapa obligatòria i contribuiria a la reducció de les taxes d'abandonament escolar prematur.
17. Desenvolupar un model obert i inclusiu d'FP dual que elimini qualsevol tipus de barrera per continuar amb

l'itinerari formatiu de l'estudiant, bé sigui cap a altres modalitats de formació professional o cap a estudis universitaris.

L'FP dual i la inserció laboral

Un dels objectius prioritaris de l'FP dual ha de ser un grau d'inserció laboral més alt que el conjunt de l'FP inicial. El potencial d'inserció laboral que aporta l'FP dual queda clarament palès en la percepció de l'alumnat: el 81,7% de l'alumnat de la promoció 2014-2016 considera que aquesta modalitat l'ajudarà a la seva entrada al mercat laboral. És una percepció que es confirma amb les dades d'inserció laboral disponibles.

Per al curs 2014-2015, la inserció laboral dels titulats d'FP dual és més alta que al conjunt de l'FP inicial, el 70% i el 51,1%, respectivament. A més, el lloc de treball ocupat s'adequa amb la formació cursada en el 90,6% dels casos, el pes de la contractació indefinida se situa gairebé 10 punts percentuals per sobre del conjunt de l'FP inicial i els contractes a temps complet representen el 76,7% del total, 21 punts per sobre del conjunt de l'FP inicial. Tot i que pot explicar-se en part per un pes més gran dels llocs de treball en el sector industrial, la retribució dels graduats d'aquesta modalitat és més alta que la del total de titulats d'FP: el 49,5% dels titulats de CFGM i el 52,6% dels de CFGS guanyen més de 1.200 € mensuals, mentre que al conjunt de l'FP inicial només arriben a aquest interval el 17,9% i el 27,0% dels titulats, respectivament.

Tot i així, la implantació incipient i la disponibilitat de places d'aprenentatge fa que la participació en els programes quedi reduïda, en termes generals, a poques persones d'un grup-classe. Aquest fet pot limitar les oportunitats de fer FP dual a l'alumnat que ja tenia majors possibilitats de transició al mercat de treball i excloure el que per motius acadèmics o socioeconòmics seguirà sense optar als beneficis potencials d'aquesta modalitat formativa com són, entre d'altres, evitar l'abandonament escolar prematur i l'atur juvenil estructural.

La vinculació laboral també és un factor determinant segons les recomanacions dels organismes internacionals¹¹¹ per fer viable, en termes econòmics, que la implicació de les empreses en la formació tingui retorn econòmic i incideixi de forma determinant en la inserció laboral dels/de les joves. En aquest sentit cal remarcar la importància dels termes cost-benefici,¹¹² cost-efectivitat¹¹³ o ROI (acrònim anglès de *return of inversion*).

El CTESC recomana

18. Fer visible per a l'alumnat les potencialitats de l'FP dual, i especialment, les oportunitats d'inserció laboral en les empreses del territori i del sector.
19. Implantar un sistema permanent de prospecció de les necessitats actuals i futures de professionals per sectors i territoris, així com les competències associades a aquestes, en el curt, mitjà i llarg termini, tal com preveu la Llei 10/2015 de formació i qualificació professionals. Aquest sistema hauria de disposar d'una dotació suficient d'eines d'anàlisi i d'equips de prospecció i de relació amb les empreses, així com d'una plataforma de gestió del coneixement que permeti compartir informació entre tots els agents implicats en el procés.

5.2. ORGANITZACIÓ I IMPLANTACIÓ

Les finalitats a l'hora d'implementar l'FP dual

¹¹¹ Cedefop (2016), Ecorys, IES i IRS (2013).

¹¹² Wolter i Mühlemann (2015).

¹¹³ UEAPME, Business Europe i CEEP (2016).

Les resolucions EDU/2769/2008 i ENS/1204/2012 indiquen algunes de les finalitats perseguides pel Govern a l'hora d'implantar l'FP dual a Catalunya. Els objectius inicials eren afavorir la matrícula en alguns cicles formatius, com ara els industrials, apostant per la figura de l'aprenent, així com potenciar la qualificació professional de les persones al llarg de la vida. A partir de la Resolució ENS/1204/2012 es busca configurar de manera progressiva un model d'FP dual basat en un procés simultani, integrat i coordinat de formació i treball, en el centre formatiu i l'empresa.

D'igual manera, es busca millorar la formació, la qualificació i el desenvolupament personal dels joves que inicien la seva professionalització en un camp determinat, així com establir una vinculació i una corresponsabilitat més grans entre els centres d'FP i les empreses en el procés formatiu i de qualificació de les persones aprenents. Per últim, es pretén que l'FP dual esdevingui una via per incorporar-se al mercat de treball per a aquelles persones que finalitzen l'ensenyament general.

El CTESC recomana

20. Millorar la informació sobre l'oferta d'FP dual, les seves finalitats i característiques, tant la que es facilita en els processos d'informació i orientació com durant la matriculació de l'alumnat.
21. Per assolir les seves finalitats l'FP dual ha de disposar d'alumnat suficient, fet que en determinades branques industrials no succeeix. Per aquest motiu cal treballar per prestigiar aquesta modalitat de formació i per donar a conèixer les seves possibilitats professionals, com ara a través de l'orientació acadèmica i professional.

Responsabilitat de la implantació, modalitats i destinataris

Actualment, els centres formatius són els responsables de la implantació efectiva de l'FP dual. Les dades confirmen un major pes dels centres públics, el 76,2% del total de l'FP dual. Tot i així, el pes dels centres privats ha crescut al llarg dels anys des de la seva introducció.

La Resolució ENS/1204/2012 regula les dues modalitats de formació en alternança, la simple i la dual. La primera es considera com una modalitat transitòria i de fet, la seva presència és residual, només el 4,2% de la formació en alternança és simple.

Pràcticament no hi ha grups homogenis que facin FP dual i un de cada quatre matriculats no va fer l'estada formativa a l'empresa. Aquest fet s'explica, entre altres motius, per un desajust entre l'oferta i la demanda en el mercat de treball d'algunes famílies professionals, una manca d'ofertes d'estada a l'empresa, perquè una part dels alumnes ja treballen o perquè no compleixen els requisits establerts. Aquesta manca d'homogeneïtat genera dificultats de gestió i docència als centres formatius. El repte és important: cal garantir l'homogeneïtat dels aprenentatges assolits per l'alumnat, no només entre els que fan dual i els que no la fan, sinó també entre els alumnes que fan dual en diferents empreses, atès que els aprenentatges que fan poden no ser els mateixos.

El CTESC recomana

22. Millorar la gestió i l'organització dels grups heterogenis (on no tot l'alumnat fa dual), tant des del punt de vista d'assoliment dels coneixements com de gestió del grup classe. A més d'una dotació més gran de recursos (personal, dedicació, etc.) per optimitzar-ne la gestió, seria recomanable que un cop finalitzada l'estada a l'empresa, es fes un període formatiu, bé en el centre o en una institució intermèdia per complementar les qualificacions i així assegurar que els coneixements assolits per tot l'alumnat siguin homogenis.
23. Apostar per la modalitat d'FP en alternança simple com a una alternativa efectiva per a algunes empreses, atès que és una via d'assoliment dels conceptes apresos en el centre formatiu i la pràctica adquirida al lloc de treball.
24. Consensuar en la negociació col·lectiva sectorial els plans de formació i la forma més eficient de distribució

de les activitats que s'han de realitzar durant el període d'aprenentatge.

Recursos econòmics específics

Cal tenir en compte que el Departament d'Ensenyament no disposa de cap partida pressupostària específica i regular per al funcionament de l'FP dual. Fins a l'actualitat, l'assignació de recursos als centres depèn de la seva oferta formativa. Quan els centres han ofert places en FP dual en cicles que ja funcionaven, no han rebut cap dotació addicional i, per tant, s'ha implementat amb els recursos humans i materials disponibles. En canvi, els centres que han implantat cicles addicionals, plantejats amb model dual des de l'inici, amb acords amb empreses, han rebut la dotació del professorat i d'equipaments necessaris.

En aquest sentit, el CTESC recomana

25. Establir un pressupost propi per a la implantació específica de l'FP dual.
26. Establir una partida específica del pressupost dedicat a fomentar la innovació dins d'aquesta modalitat, com pot ser el finançament de programes pilot o el foment de bones pràctiques.

Durada i contingut de la formació

Els organismes internacionals recomanen programes d'aprenentatge de durada mitjana i llarga (fins a quatre anys), fet que possibilita: la qualificació de l'aprenent, l'especialització menor a les tasques d'una empresa concreta (basant-se en un equilibri de competències específiques i generals) i l'establiment de paràmetres de cost-benefici que permetin la implicació de l'empresa en la formació en termes qualitatius.

El CTESC recomana:

27. Flexibilitzar i agilitar les adaptacions curriculars, atès que és un element clau per incrementar l'interès de les empreses per aquesta modalitat formativa. Per exemple, que es pugui afegir un nou contingut al currículum si se'n detecta la necessitat.
28. Fomentar cicles formatius en FP dual de durada de 3 o 4 anys, que prevegin la possibilitat de dobles titulacions, títols d'especialització o combinació de certificats de professionalitat i títols.
29. Actualitzar la normativa que regula el treball dels menors d'edat, com ara el Decret de 26 de juliol de 1957 pel qual es regulen els treballs prohibits a la dona i als menors d'edat (encara vigent en matèria de menors d'edat). Les restriccions establertes des de la perspectiva dels riscos laborals dificulten l'accés a les estades formatives dels joves menors de 18 anys, la qual cosa afecta especialment l'alumnat dels CFGM.
30. Incloure en l'FP dual la formació per a l'emprenedoria i l'economia social com una possible via per afavorir la inserció laboral. En concret, aquesta formació es podria desenvolupar sota esquemes d'optativitat i, a la vegada, preveure la constitució d'equips de professionals orientats a fer emergir les iniciatives emprenedores de l'alumnat sobre la base de tres pilars: els coneixements, la comercialització i la gestió. Les estades formatives podrien incorporar competències en intraemprenedoria.
31. Reforçar competències relacionades amb els idiomes, la tecnologia i la informàtica, així com les competències transversals com ara la capacitat analítica o l'adaptació als canvis, sense oblidar les competències clau de l'aprenentatge permanent.

Instruments de gestió de l'FP dual

En la gestió del dia a dia de l'FP dual agafa força rellevància el qBID, la plataforma de gestió creada per desenvolupar l'FCT i al qual tenen accés els agents implicats actualment en l'FP dual del sistema educatiu. Aquesta plataforma permet el seguiment, la gestió documental i la recollida de les valoracions de les qualificacions. La millora del qBID és un dels aspectes comuns de les propostes de millora de l'alumnat, els centres formatius i les empreses.

El CTESC recomana

32. Simplificar i agilitar els procediments relacionats amb l'FP dual, tant pel que fa a les empreses com als centres formatius.
33. Adequar el qBID com a eina de gestió de l'FP dual que utilitzen el centre, les empreses i l'alumnat, per tal que sigui una eina d'ús més senzill i intuïtiu.
34. Caldria replantejar aquesta plataforma com una via de comunicació entre tots els actors implicats, superant la visió de gestió acadèmica i amb la participació activa dels agents socials.

Suport i seguiment en l'aprenentatge

Un dels reptes de l'FP dual és el suport i el seguiment en l'aprenentatge, especialment important en un context on l'alumnat distribueix la seva presència entre el centre formatiu i l'empresa. El rol de la tutoria de centre amb una visió global de l'itinerari de l'alumnat és cabdal. Aquest apartat acapara el segon grup més important de propostes de millora per part de l'alumnat.

El CTESC recomana

35. Millorar el suport que el centre facilita a l'alumnat, especialment pel que fa a la supervisió dels mòduls en dual, les activitats que es fan al centre de treball, les hores de feina i el lloc de treball que l'estudiant ocupa.
36. Informar de manera exhaustiva a l'alumnat sobre les principals característiques de l'FP dual, especialment pel que fa a la selecció de l'alumnat, les activitats a fer al centre de treball, els horaris lectius i de treball, les condicions laborals, la retribució i l'avaluació.
37. Garantir la formació contínua del professorat dels centres de formació, per exemple a través de les estades a empreses.

Selecció de l'alumnat

El Departament d'Ensenyament estableix que la selecció de l'alumnat per fer l'estada formativa a l'empresa ha de tenir un component formatiu per a l'alumnat i que els criteris d'assignació siguin públics i coneguts per aquest. En conseqüència, els centres estableixen de manera unilateral i/o amb la participació de les empreses els criteris de selecció de l'alumnat que farà l'estada formativa a l'empresa. Quan el procés de selecció és compartit, s'aconsegueix un millor encaix entre l'alumnat i l'empresa, la relació entre els diferents agents millora i facilita la futura incorporació professional de l'aprenent a l'empresa. De fet, el pes dels criteris fixats conjuntament amb l'empresa és del 42,1%, seguit dels determinats pel centre (el 24,1%) i els de les empreses (el 19,9%). En general, l'FP dual es configura com una mena de "premi" per als millors.

El CTESC recomana

38. Garantir la participació activa de les empreses en el procés de selecció de l'alumnat.

Estada formativa a l'empresa

L'estada formativa a l'empresa és un dels elements distintius de l'FP dual. Aquest procés requereix la màxima informació i transparència, que ha d'anar destinada a tot el personal de l'empresa i, en concret, a la representació legal dels treballadors i treballadores. Les característiques d'aquesta estada es detallen en el conveni de col·laboració que signen el centre formatiu i l'empresa. A més d'aquest conveni, el Departament exigeix la signatura d'acords formatius individuals, que formalitzen l'estada en alternança de l'aprenent i que han d'estar signats per les tres parts: els centres, l'empresa i l'alumnat.

L'estada a l'empresa pot venir condicionada per l'àmbit geogràfic on s'ubica l'empresa així com la seva dimensió. De fet, les empreses grans solen tenir un departament específic per organitzar aquestes experiències, persones tutores d'empresa a temps complet, la figura de l'instructor/a, mecanismes per implicar tota la plantilla i per garantir la rotació de l'alumnat per l'empresa, entre d'altres. És un escenari ben diferent per a les pimes, amb menys capacitat i menys recursos per destinar a la formació. Aquest canvi d'escenari s'observa especialment en les persones que fan la tutoria d'empresa, les quals han de compatibilitzar les seves tasques laborals amb les formatives.

Pel que fa al vincle jurídic entre l'alumnat i l'empresa, l'informe constata una tendència creixent de l'ús de la beca en comparació amb el contracte, que arriba a suposar el 81% dels casos el curs 2016-2017. En podríem destacar dos motius: les dificultats administratives del que suposa gestionar un contracte laboral d'una banda, i de l'altra els costos econòmics, en termes retributius i de cotització de la Seguretat Social, que són inferiors en el cas de la beca.

Sens dubte, és un àmbit que cal tenir en compte si atenem el nombre considerable de propostes de millora aportades pels centres, les empreses i l'alumnat.

En aquest àmbit el CTESC recomana

39. Afavorir la relació laboral de l'alumnat treballador en l'FP dual de manera que s'estableixi el contracte laboral com a element comú a tot l'alumnat, en contraposició a la beca.
40. Disposar d'un contracte més adequat, atès que el contracte de formació i aprenentatge genera molta complexitat per la seva formalització.
41. Amb la finalitat d'implicar l'alumnat, incrementar el seu compromís i assolir un bon resultat formatiu, fora bo que les activitats planificades tinguessin les següents característiques:
 - c) Que proporcionin les màximes oportunitats de millora de la qualificació i d'experiència professional, així com les més properes a la realitat laboral com sigui possible.
 - d) Si el pla de formació ho requereix, garantir, si s'escau, la rotació en diferents llocs de treball de l'empresa, per enriquir l'experiència professional de l'alumnat.
42. Que durant tot l'itinerari d'aprenentatge es garanteixi l'alternança entre el centre de formació i l'empresa, sota criteris de racionalització i conciliació.
43. Que les tutories de centre i d'empresa vetllin per evitar tasques de poc valor per a l'aprenentatge.
44. Facilitar la mobilitat de l'alumnat, a través d'ajuts als desplaçaments i a l'allotjament.

Tutoria d'empresa

La tutoria d'empresa es considera l'element clau que fa que l'FP dual sigui una experiència d'èxit per a l'alumnat que opta per aquesta modalitat.

La tutoria d'empresa ha de fer front al repte de compaginar les tasques laborals amb la tasca formativa de l'alumnat. El 74% de l'alumnat de la promoció 2014-2016 està molt o bastant satisfet amb aquesta figura. Tot i així, el 12% no ho està.

La persona tutora d'empresa ha de rebre una formació bàsica inicial impartida pels centres (12 hores, de les quals quatre són presencials). Tot i això, el 6,5% de les empreses afirma que la/les persones tutores de la seva organització no n'han rebuda. Aquesta formació i la seva organització són els ítems sobre els quals les empreses, comparativament, mostren una satisfacció més baixa: entre un 7,9% i un 9,9% es mostren insatisfetes i un 14,1% ni satisfetes ni insatisfetes. A més, es converteix en el segon àmbit amb més propostes de millora.

Cal destacar que les persones tutores d'empresa no reben cap compensació addicional per la tasca realitzada, la qual cosa fa suposar que tenen una certa predisposició vers la formació i que veuen en aquesta activitat una motivació i reconeixement personal.

Atesa la seva importància, el CTESC recomana

45. Definir i establir, per reglament i amb el consens dels agents socials, els requisits i recursos necessaris per portar a terme les tasques adscrites a la tutoria d'empresa.
46. Millorar la formació que reben les persones tutores d'empresa a partir dels següents elements:
 - g) En la mesura que sigui possible, prioritzar que s'imparteixi durant l'horari laboral, per tal que sigui més acceptada.
 - h) Incrementar la visibilitat de l'Administració o dels departaments implicats en la formació, factor que afavoriria el seu reconeixement social, sense detriment de la participació dels centres i les persones tutores de centre.
 - i) Fer la formació abans que l'alumnat faci l'estada formativa a l'empresa.
 - j) Sempre que sigui possible, incrementar les hores de formació.
 - k) En el temari formatiu, incloure continguts de caràcter pedagògic així com de gestió i avaluació.
 - l) Elaborar una guia o manual entre els actors implicats i els agents socials i distribuir-lo com una eina útil per facilitar la funció formadora, de gestió i d'avaluació de les persones que fan la tutoria d'empresa.
47. Facilitar el treball que realitzen les persones tutores d'empresa i dels centres formatius en el sentit de disposar del temps suficient per poder realitzar les seves tasques de tutoria amb total capacitat, com per exemple, establint una ràtio màxima d'alumnes per tutoria.

Avaluació dels aprenentatges

L'avaluació dels aprenentatges és una tasca mancomunada entre la tutoria d'empresa, de centre i l'equip docent del centre formatiu. Amb tot, la tutoria de centre adquireix un rol principal. Per poder fer correctament aquesta tasca requereix disposar d'hores suficients de dedicació.

En aquest àmbit, el CTESC recomana

48. Establir els criteris d'avaluació contínua de les competències adquirides a l'empresa. Aquests criteris s'haurien de definir de manera conjunta amb els departaments implicats, els centres i les empreses. El resultat d'aquest procés contribuiria a enfortir la relació pedagògica entre el centre i l'empresa.

49. Que l'avaluació de l'alumnat per part de la tutoria d'empresa tingui caràcter vinculant o una ponderació específica en l'avaluació definitiva.
50. Valorar la possibilitat de fer, de manera general, una avaluació formal dels aprenentatges adquirits un cop acabada l'estada a l'empresa, una responsabilitat que hauria de ser compartida entre l'empresa i el centre formatiu. A banda de mesurar l'assoliment general dels objectius, permetria avaluar les competències transversals i les competències específiques de l'alumnat consolidades durant l'estada formativa.

Relació entre l'empresa o entitat i el centre formatiu

La millora de la relació entre l'empresa o entitat i el centre formatiu és cabdal per al bon funcionament de l'FP dual. De fet, el principal gruix de propostes de millora per part de l'alumnat, dels centres formatius i de les empreses es refereix a aquest punt. L'instrument formal per articular aquest vincle és el conveni de col·laboració, amb la corresponent comissió de seguiment.

El CTESC recomana

51. Definir de manera consensuada entre l'Administració i els agents socials els criteris d'homologació de les empreses que participin en experiències d'FP dual.
52. Fomentar la relació entre el centre de formació i l'empresa de manera que es millori la coordinació, tutorització, seguiment i avaluació de l'alumnat que participa en l'FP dual.
53. Que la coordinació entre el centre i l'empresa vetlli per una distribució adequada de les càrregues de treball de l'alumnat al llarg de tot el procés formatiu: classes, pràctiques, reunions, deures, treballs i exàmens.
54. Que els centres formatius que desenvolupin FP dual o que optin a fer-ho disposin de recursos i estructures organitzatives actualitzades a la col·laboració creixent amb l'empresa (FP dual, alternança simple, pràctiques, innovació, empenedoria, entre d'altres possibilitats). Les figures estructurals de coordinació amb l'empresa i de tutoria han de tenir una dedicació en l'horari lectiu i un reconeixement (amb mèrits per la promoció professional i complements salarials) que incentivin la responsabilitat assumida, ampliin les possibilitats d'extensió i creixement, garanteixin estàndards de màxima qualitat, fomentin la formació i l'actualització permanent i constitueixin requisits bàsics per fer front als vincles potencials i necessaris amb el teixit productiu.

L'acompanyament de l'Administració als centres

Actualment, el suport que presta el Departament d'Ensenyament als centres és segurament un dels aspectes en els quals es pot aprofundir més, atès que és l'ítem pitjor valorat pels centres formatius, tot i que el 75% n'està satisfet. El segon grup més important de propostes de millora per part dels centres fa referència a aquest apartat.

El CTESC recomana

55. Proporcionar suport jurídic en la negociació i assessorament laboral a les empreses, especialment pel que fa a la contractació laboral.
56. Proporcionar instruments per fer el seguiment real de l'estada formativa de l'alumnat a l'empresa.
57. Potenciar la xarxa de centres d'FP dual, amb l'objectiu de compartir experiències, bones pràctiques i afavorir la comunicació dels actors implicats.

5.3. L'EXPANSIÓ DE L'FP DUAL A CATALUNYA

Implantació encara incipient de l'FP dual

El CTESC considera que si es vol que l'FP dual tingui un impacte real sobre el sistema d'FP, el seu pes proporcional dins del conjunt de l'FP ha de ser important, tant pel que fa al volum total de joves que forma com al conjunt d'empreses que hi participen. Ara per ara, les dades encara són baixes: l'alumnat d'FP dual representa el 4,3% del total de l'FP.

L'FP dual encara és una realitat força incipient dins de l'oferta formativa d'FP a Catalunya. La majoria de centres no ofereix aquesta possibilitat (només una mica més de la tercera part d'instituts han fet FP dual i 1 de cada 5 grups l'ofereixen). En aquests primers anys, la posada en marxa d'aquesta modalitat formativa ha estat bàsicament en mans dels instituts públics. Tot i així, en les darreres promocions s'observa una participació creixent dels centres privats.

Ara bé, també és cert que el 88,5% de les famílies professionals i el 66,7% de les titulacions es poden fer sota aquesta modalitat en algun punt del territori. Al contrari del que es podia percebre, actualment la majoria de cicles formatius d'FP dual són del sector serveis (58,6%), mentre que els cicles industrials representen el 38,4% del total de cicles oferts. Tot i així, el pes dels cicles industrials supera al del conjunt de l'FP. D'altra banda, els cicles formatius d'FP dual estan més repartits en el territori, no tan concentrats a la delegació de Barcelona, si es compara amb el total de cicles d'FP.

De tota manera, cal tenir present que l'FP dual ha d'obeir sempre a unes demandes inicials, que poden ser les necessitats de les empreses i dels sectors, les necessitats del territori i les necessitats de les persones.

El CTESC recomana

58. Potenciar, apropar i donar a conèixer l'FP dual com a modalitat de formació i aprenentatge idònia per a la transició del món educatiu al món laboral, dirigida tant al sector productiu com a l'alumnat i a la societat en general. En aquest sentit, les institucions intermèdies (organitzacions empresarials, associacions, gremis, organitzacions sindicals, cambres de comerç i altres institucions vinculades al món de l'FP) tenen un paper fonamental i poden contribuir de manera eficaç a difondre-la.
59. Establir incentius estratègics, a partir del diàleg social, per impulsar la participació de determinats sectors productius en l'FP dual, especialment en sectors en creixement. Aquests incentius podrien estar relacionats, per exemple, amb les despeses d'aturada de màquines per facilitar l'aprenentatge o amb les hores dedicades a la formació de les persones que fan la tutoria d'empresa. D'altra banda, també seria recomanable preveure ajuts en períodes de crisi, amb una menor demanda d'aprenents/es.
60. Fer visibles els beneficis de l'FP dual, tant per a l'alumnat, les empreses com per als centres formatius, així com valorar el retorn econòmic i social d'aquesta iniciativa de formació i aprenentatge.
61. Promoure iniciatives que fomentin el prestigi i el reconeixement de la qualificació de l'FP tant en l'àmbit educatiu com laboral, com a via per fomentar alhora una major implantació de l'FP dual.
62. Promoure la major participació, en l'FP dual, del gènere que estigui menys representat en les famílies professionals.
63. Implantar mecanismes perquè l'edat no sigui un impediment per cursar l'FP dual, atès que aquesta hauria de permetre la requalificació i inserció laboral de les persones al llarg de la vida.
64. Cal adequar l'oferta d'FP dual a la demanda tant del sector productiu com de l'alumnat, en totes aquelles famílies professionals i titulacions en què sigui possible, per les característiques del currículum formatiu.

Aconseguir un major nombre d'empreses implicades

Sens dubte, per poder fer créixer l'FP dual, cal disposar d'un major nombre d'empreses implicades. Hi ha un marge considerable, atès que l'1% de les empreses amb assalariats i el 8% de les que tenen plantilles de 10 i més treballadors ha participat en l'FP dual durant el curs 2015-2016. Tot i així, el nombre d'empreses que han participat ha crescut notablement; s'ha passat de 645 empreses del curs 2014-2015 a les 2.500 del curs 2015-2016, possiblement per la implicació d'empreses amb plantilles més reduïdes, especialment petites empreses.

La recerca d'aquestes empreses la duen a terme els centres, sovint amb dificultats per trobar-ne, atesa la manca de temps i recursos disponibles i perquè una part important del món empresarial encara desconeix les característiques d'aquesta modalitat. Alguns centres recorren als agents socials per tal que informin a les empreses sobre l'FP dual.

Amb l'objectiu de millorar l'atractiu de l'FP dual a les empreses, el CTEESC recomana:

65. Fomentar la incorporació de persones aprenents a les empreses mitjançant compromisos i clàusules en la negociació col·lectiva.
66. Promoure una cultura de la formació a través de campanyes dirigides a les empreses i estratègies de reconeixement per a les empreses participants.
67. Que el sistema es doti d'un servei de captació d'empreses amb coordinació dels agents socials que de manera directa i/o a través dels centres formatius permeti detectar empreses potencials que puguin incorporar-se com a agents formadors arreu de Catalunya. Aquest servei podria elaborar estratègies i instruments de comunicació del servei per subratllar els punts forts de participar com a agent actiu en l'FP dual.

Incorporació de les microempreses i petites empreses a l'FP dual

L'expansió de l'FP dual a Catalunya passa necessàriament per la incorporació de les pimes com a agents formadors, atesa la realitat del teixit empresarial del país. Tal com s'ha indicat anteriorment, les pimes tenen menys capacitat i menys recursos per destinar a l'FP dual.

És per això que el CTEESC considera necessari proporcionar-los un tractament específic. Una via a treballar és la cooperació entre empreses. Aquesta opció permet reduir costos, proporciona formació transversal més àmplia a l'alumnat i afavoreix l'aprenentatge mutu, en el cas que pertanyin a la mateixa cadena de valor i/o no estiguin en competència directa en el mercat.

És remarcable el cas alemany amb quatre tipologies de col·laboració formativa: empresa principal i associada, formació per encàrrec, consorci de formació i associació de formació (Fundació Bertelsmann, 2017).¹¹⁴ Els quatre models s'adapten a diverses situacions de la realitat empresarial d'aquell país. A casa nostra, també disposem d'experiències exitoses com és el grau superior de Programació de la Producció en Fabricació Mecànica especialitat Decolletatge a iniciativa de l'Associació de Decolletadors i Mecanitzadors de Catalunya (ADECAT).¹¹⁵

¹¹⁴ De manera molt sintètica, la modalitat *Empresa principal i associada* comporta que una empresa firma com a "empresa principal" el contracte de formació i es responsabilitza del programa, però compta amb la col·laboració d'una o més empreses en l'execució del currículum previst en l'estada formativa. Em la *Formació per encàrrec*, el cost de la formació és a càrrec de l'empresa, la qual signa el contracte de formació que es fa en una entitat proveïdora de formació. El *Consorti de formació* és una associació entre diverses empreses amb l'objectiu de formar la persona aprenent de manera rotatòria. La càrrega formativa es distribueix de manera equitativa entre les empreses participants, mentre que el contracte de formació correspon a l'empresa d'origen que assumeix tot el salari. Per últim, en la modalitat d'*Associació de formació*, és l'associació qui paga el salari de l'aprenent/a i, a més, també assumeix la càrrega organitzativa.

¹¹⁵ Destaca pel lideratge d'aquesta petita associació empresarial. El rol de l'ADECAT és de visió, de promoció de l'adaptació curricular i de difusió del projecte. Un dels elements més innovadors de l'experiència és que per garantir una homogeneïtzació de l'aprenentatge i per tal de formar professionals que rebien l'aprenentatge que satisfaci les necessitats de tot el sector, no només de l'empresa amb qui té el vincle jurídic,

En sentit contrari, els principals frens estan relacionats amb la por de perdre avantatges competitius, amb els costos organitzatius i de gestió i amb algunes limitacions normatives.

En aquest sentit, el CTEESC recomana

68. Dissenyar mecanismes de suport i acompanyament, així com incentivar la coordinació i cooperació de les microempreses i petites empreses per mancomunar serveis, com ara la tutoria d'empresa, els itineraris formatius dels aprenents i aprenentes en diverses empreses i formació conjunta per als seus treballadors i treballadores.
69. El sistema hauria d'impulsar i organitzar vies de cooperació entre les pimes, com ara l'externalització de part de la formació, un servei de recerca d'empreses per fer formació col·laborativa i establint recursos i incentius financers, especialment per crear noves places d'FP dual col·laboratives.
70. Buscar les vies per superar les reticències a col·laborar amb altres empreses, com són els contractes de confidencialitat.
71. Caldria fer un seguit d'adaptacions del marc jurídic per tal de facilitar les estades formatives d'una mateixa persona aprenent en diferents empreses. Una opció que cal analitzar seria modificar la regulació legal del contracte per a la formació i l'aprenentatge per tal que preveïés aquesta possibilitat i donar així cobertura jurídica a la realització de l'estada formativa en diferents empreses.

es decideix que una part d'aquesta formació sigui assumida pels socis tècnics. D'aquesta manera, tots els aprenents i aprenentes, en determinades franges de l'estada formativa, es reuneixen en les instal·lacions dels socis tècnics on reben la mateixa formació sobre maquinària, eines, etc.

6. BIBLIOGRAFIA

Aguilar, M. C. (2015). El sistema "alternativo" de formación profesional para el empleo en España: perspectivas de evolución. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 3, núm. 4 (2015). Modena: ADAPT University Press. Consulta a http://ejcls.adapt.it/index.php/rld_eadapt/article/view/337.

Belver, J. L., De Miguel, M., San Fabián, J. L. et al. (2011). Evaluación de la satisfacción de los participantes en la formación profesional para el empleo. *Relieve : revista electrónica de investigación y evaluación educativa*, vol. 17, núm. 1 (2011). Valencia: Universitat de Valencia, Departamento de métodos de investigación y diagnóstico en educación. Consulta a http://www.uv.es/RELIEVE/v17n1/RELIEVEv17n1_3.htm.

Bliem, W., Petanovitsch, A. i Schmid, K. (2015). *Success factors for the dual VET system: possibilities for know-how-transfer*. Viena: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. Consulta a <http://www.ibw.at/de/ibw-studien/1-studien/fb177e/P623-success-factors-for-the-dual-vet-system-2014>.

Boudjaoui, M., Clénet, J. i Kaddouri, M. (2015). La formación en alternancia en Francia: entre prácticas sociales i objecto de investigación. *Educación*, vol. 51, núm. 2 (2015). Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, Departament de Pedagogia i Didàctica. Consulta a <http://educar.uab.cat/article/view/v51n2-boudjaoui-clenet-kaddouri/679-pdf-es>.

Breuer, K. i Eugster, B. (2006). Effects of training and assessment in vocational education and training (VET): reflections on the methodology of assessing the development of traits of self-regulation. *Studies in educational evaluation*, vol. 32, núm. 3 (2006). Oxford: Pergamon Press.

Caballero, M. A. i Lozano, P. (2016). *Manual de tutores de empresa en la FP dual*. Barcelona: Fundació Bertelsmann; Consell de Cambres de Catalunya.

Cambres de Comerç, Ministeri d'Educació, Cultura i Esport i Fons Social Europeu (2013). *Guía de formación dual*. Madrid: Cámaras de comercio; Ministerio de Educación, Cultura y Deporte; Fondo Social Europeo. Consulta a http://www.cnse.es/guia_formacion_dual/principal/pdf/GuiaFormacionDual.pdf.

Cano, Y. (2010). *La formación profesional en España y las cláusulas de formación en la negociación colectiva*. Col·lecció informes i estudis, sèrie relacions laborals, núm. 95. Madrid: Ministeri de Treball i Immigració, Subdirecció General d'Informació Administrativa i Publicacions.

Cedefop (2008). *Assuring the quality of VET systems by defining expected outcomes: a cross-country analysis in seven member states*. Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training. Consulta a <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5181>.

Cedefop (2015a). *Handbook for VET providers: supporting internal quality management and quality culture*. Cedefop reference series, núm. 99. Tessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training. Consulta a <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3068>.

Cedefop (2015b). *Who trains in small and medium-sized enterprises: characteristics, needs and ways of support*. Cedefop research paper, núm. 50. Tessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training.

Cedefop (2016). *Governance and financing of apprenticeships*. Cedefop research paper, núm. 53. Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training. Consulta a http://www.cedefop.europa.eu/files/5553_en.pdf.

Consell de Garanties Estatutàries (2012). *Dictamen 17/2012, de 20 de desembre, sobre el Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desplega el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual*. Barcelona: Consell de Garanties Estatutàries. Consulta a http://server.knosys.es/cgecat/knobj?bd=DICTAMENSCG&t=0&obj=201217_CAT.pdf&id=.

Consell de Garanties Estatutàries (2015a). *Dictamen 17/2015, de 22 d'octubre, sobre la Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral*. Barcelona: Consell de Garanties Estatutàries.

Consell de Garanties Estatutàries (2015b). *Dictamen 8/2015, de 4 de juny, sobre el Reial decret llei 4/2015, de 22 de març, per a la reforma urgent del sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral*. Barcelona: Consell de Garanties Estatutàries.

Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013). *Recomanacions a la negociació col·lectiva en matèria de formació professionalitzadora*. Barcelona: Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

Consell General de Cambres de Catalunya i Departament d'Ensenyament (2014). *Inserció laboral dels ensenyaments professionals 2014*. Barcelona: Consell General de Cambres de Catalunya; Generalitat de Catalunya, Departament d'Ensenyament.

Consell General de Cambres de Catalunya i Departament d'Ensenyament (2015). *Inserció laboral dels ensenyaments professionals 2015*. Barcelona: Consell General de Cambres de Catalunya; Generalitat de Catalunya, Departament d'Ensenyament.

Consell General de Cambres de Catalunya i Departament d'Ensenyament (2016). *Inserció laboral dels ensenyaments professionals 2016*. Barcelona: Consell General de Cambres de Catalunya; Generalitat de Catalunya, Departament d'Ensenyament.

Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu (2017). *Sistema d'Indicadors d'Ensenyament, segon trimestre 2017*. Barcelona: Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu.

CTESC (2017). *Memòria socioeconòmica i laboral de Catalunya 2016*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.

Danish Technological Institute, Technopolis Limited i 3s Unternehmensberatung GmbH (2014). *Preparation of the European Forum on Vocational Training: final survey report*. Brussels: ICF GHK.

Darès, K. (2014). Apprentissage en milieu de travail à travers des systèmes d'activité dans une formation en alternance. *International journal of innovation and applied studies*, vol. 9, núm. 4 (2014). Gurgaon (Índia): ISSR Journals.

Deibinger, T. (2012). *Reforming the VET system via national qualification frameworks?: a comparison of Germany and Austria*. Dins Pilz, M. (ed.). *The future of vocational education and training in a changing world*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Departament d'Ensenyament (2016). *FP dual a Catalunya: manual de suport i orientacions a la tutoria d'empresa*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament d'Ensenyament.

Departament d'Ensenyament i Departament d'Empresa i Ocupació (2015). *Anàlisi longitudinal de la inserció laboral de la formació professional inicial: 5 anys de seguiment*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament d'Ensenyament; Departament d'Empresa i Ocupació.

Ecorys, IES i IRS (2013). *Programas de aprendizaje y formación en la UE27: factores clave del éxito: guía para planificadores y facilitadores de políticas*. Luxemburgo: Comisión Europea. Consulta a <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11348&langId=es>.

ETUC (2016). *Marco europeo de calidad para el aprendizaje profesional: propuesta de los sindicatos europeos*. Brussels: European Trade Union Confederation.

ETUC, UEAPME, Business Europe et al. (2016). *Towards a Shared Vision of Apprenticeships*. Brussels: European Trade Union Confederation.

Euler, D. (2013). *El sistema dual en Alemania: ¿es posible transferir el modelo al extranjero?*. Barcelona: Fundación Bertelsmann.

European Alliance for Apprenticeships (2015). *Good for youth, good for Business*. Luxembourg: European Commission.

Fundació Bertelsmann (2017). *Cooperar para formar: modelos alemanes y españoles de formación profesional dual para el futuro*. Barcelona: Fundación Bertelsmann.

Fundació Bertelsmann (2014). *Guía básica sobre la formación profesional dual*. Barcelona: Fundació Bertelsmann.

Gordon, J. (2015). Glimpsing the future in the past: VET in Europe. *European journal of education : research, development and policies*, vol. 50, núm. 4 (2015). Abingdon: Institut of Education (European Cultural Foundation).

Hummelsheim, S. i Baur, M. (2014). The german dual system of initial vocational education and training and its potencial for transfer to Asia. *Prospectes : comparative journal of curriculum, learning and assessment*, vol. 44, núm. 2 (2014). Geneva: International Bureau of Education (IBE).

Landry, C. (2002). *La formation en alternance: état des pratiques et des recherches*. Collection Education Recherche. Sainte-Foy (Quebec): Presses de l'université du Quebec.

Lopez-Mayan, C. i Nicodemo, C. (2015). The transition from vocational education to work: evidence from Spain. *Revista de economía aplicada*, vol. 23, núm. 67 (2015). Zaragoza: Universidad de Zaragoza, Departamento de Estructura e Historia Económicas y Economía Pública.

Marhuenda, F., Chisvert, M. J., Palomares, D. et al. (2017). Con "d" de dual: investigación sobre la implantación del sistema dual. *Educar*, vol. 53/2 (2017). Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, Departament de Pedagogia i Didàctica. Consulta a <http://educar.uab.cat/article/view/v53-n2-marhuenda-chisvert-palomares-vila>.

Martínez, J. M., Falcó, I., Cerdó, M. A. et al. *La Formació professional dual a les Illes Balears*. Dins Universitat de les Illes Balears (2014). *Anuari de l'educació de les Illes Balears 2014*. Palma de Mallorca: Universitat de les Illes Balears.

Pérez del Prado, D. (2015). La formación dual en España: primeros datos. *Revista de información laboral*, núm. 6 (2015). Valladolid: Lex Nova.

Pilz, M. (ed.). *The future of vocational education and training in a changing world*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Pineda, P., Quesada, C., Espona, B. et al. (2015). How to measure the efficacy of VET workplace learning: the FET-WL model. *Education + training*, vol. 57, núm. 6 (2015). Bradford: MCB University Press.

Poortman, C., Reenalda, M., Nijhof, W. et al. (2014). Workplace learning in dual higher professional education. *Vocations and learning : studies in vocational and professional education*, vol. 7, núm. 2 (2014). Dordrecht: Springer. Consulta a <https://link.springer.com/article/10.1007/s12186-014-9111-2>.

Poquet, R. (2013). La Actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 6 (2013). Madrid: La Ley.

Rego, L., Barreira, E. i Rial, A. (2015). Formación profesional dual: comparativa entre el sistema alemán y el incipiente modelo español. *Revista española de educación comparada*, núm. 25 (2015). Madrid: Sociedad Española de Educación Comparada. Consulta a <http://revistas.uned.es/index.php/REEC/article/viewFile/14788/13160>.

Rego, L., Rial, A. i Barreira, E. (2015). La formación en alternancia en la universidad y en los ciclos formativos: aportaciones desde dos investigaciones realizadas en Galicia. *Educar*, vol. 51, núm. 2. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, Departament de Pedagogia i Didàctica. Consulta a <http://educar.uab.cat/article/view/v51-n2-rego-rial-barreira>.

Rodríguez-Piñero, M. (2013). Contrato de aprendizaje y formación dual: el Real decreto 1529/2012. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1 (2013). Madrid: La Ley.

Rom, J., Solanilla, A., Miotto, G. et al. (2016). *Las empresas y la FP dual en España: informe de situación 2016*. Barcelona: Fundación Bertelsmann.

Romero, A. M. (2016). *El Contrato para la formación y el aprendizaje: ¿formación o precariedad laboral?*. Dins Associació Catalana de Iuslaboralistes (2016). *XXVII Jornades Catalanes de Dret Social: Principis Essencials del Dret del Treball*. Barcelona: Associació Catalana de Iuslaboralistes. Consulta a <http://www.iuslabor.org/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=353>.

Samek, M. et al. (2013). *The effectiveness and costs-benefits of apprenticeships: results of the quantitative analysis*. Luxembourg: European Commission.

Scandurra, R. (2016). *Un model de formació professional dual per a Catalunya?: aportacions dels agents implicats*. Seminari. Barcelona: Fundació Jaume Bofill. Consulta a http://www.fbofill.cat/sites/default/files/seminari_FP_dual_relatoria_170216.pdf.

Seyfried, E. (1998). *Evaluation of quality aspects in vocational training programmes*. Thessaloniki: Cedefop. Consulta a <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/1711>.

Tuset, N., Ferrer, Ll., Olivella, M. et al. (2008). *Estudi sobre l'oferta formativa de la formació professional a Catalunya i les qualificacions requerides per les empreses*. Barcelona: Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya. Consulta a http://ctesc.gencat.cat/doc/doc_47023548_1.pdf.

UEAPME, Business Europe i CEEP (2016). *The cost-effectiveness of apprenticeship schemes: making the business case for apprenticeships*. Bruxelles: European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services. Consulta a http://www.ceep.eu/wp-content/uploads/2016/05/Employers_Report_on_Apprenticeships.pdf.

Valiente, O., Scandurra, R., Zancajo, A. et al. (2014). *Un model de formació professional dual per a Catalunya?*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill. Consulta a <http://www.fbofill.cat/publicacions/un-model-de-formacio-professional-dual-catalunya>.

Wolter, C. S. i Mühlemann, W. (2015). *La FP dual en España: ¿un modelo rentable para las empresas?: estudio de simulación coste-beneficio*. Barcelona: Fundación Bertelsmann.