

FORMACIÓ I TREBALL

**Jornada de reflexió del
Consell Escolar de Catalunya**

Tarragona, 4 de juny de 1994

Índex

| | |
|--|----|
| Presentació | 4 |
| Acte inaugural de la Jornada..... | 5 |
| Paraules d'inauguració de l'Hble. Sr. Joan M. Pujals, conseller d'Ensenyament..... | 6 |
| Conferència inaugural "Formació i competitivitat", a càrrec de Jaume Sarramona | 8 |
| Taula general: Formació i treball | 17 |
| Ponència "Formació i treball", elaborada per la subcomissió del CEC i presentada per Julius San Miguel | 17 |
| Comunicació d'Angelina Puig | 51 |
| Comunicació de Joan Pujol | 54 |
| Comunicació de Daniel Resines | 56 |
| Comunicació de Francesc Colomé | 58 |
| Comunicació de Manuel Rius | 60 |
| Síntesi de la taula general, elaborada per Ramon Vilatovà..... | 62 |
| Taula 1: La formació professional inicial..... | 67 |
| Conferència "La formació professional reglada: passat-present-futur", a càrrec d'Ignasi Velasco Suárez-Bravo | 67 |
| Comunicació d'Anna Ruiz..... | 75 |
| Comunicació de Rafael Bàscones | 77 |
| Comunicació de Josep Díaz | 80 |
| Comunicació de Maria dels Àngels González | 81 |
| Síntesi de la taula 1, elaborada per Jordi Dolç..... | 83 |

| | |
|--|-----|
| Taula 2: la formació professional ocupacional..... | 88 |
| Conferència “Formació ocupacional”, a càrrec de Josep Montané..... | 88 |
| Comunicació d’Anna Maria Duran | 101 |
| Comunicació de Francesc Portalés | 104 |
| Comunicació de Carles Huertas | 106 |
| Comunicació d’Anna Maria Medina | 107 |
| Comunicació de Gerard-Felip Carné | 109 |
| Síntesi de la taula 2, elaborada per Joan Chavarria | 112 |
| Taula 3: La formació professional permanent..... | 117 |
| Conferència “La formació permanent en el món del treball”, a càrrec d’Antoni Colom | 117 |
| Comunicació de Joan Carles Gallego..... | 134 |
| Comunicació de Rafael Muñoz | 136 |
| Comunicació de Carmen Florencio..... | 138 |
| Comunicació d’Anna Torner | 143 |
| Comunicació de Ramon Prujà | 145 |
| Síntesi de la taula 3, elaborada per Josep Maria Duart..... | 146 |
| Acte de cloenda de la Jornada..... | 150 |

Presentació

La Jornada que aquesta publicació recull és una més de la sèrie iniciada ara fa sis anys per a tenir un contacte directe amb el món educatiu del nostre país, al qual el Consell Escolar de Catalunya representa institucionalment a l'hora d'elaborar dictàmens, realitzar estudis d'iniciativa pròpia i fer pronunciaments públics sobre temes d'actualitat.

Era també la segona vegada que la Jornada es feia fora de Barcelona i les seves rodalies, per així poder aproximar-nos més a totes les comarques de Catalunya, seguint una dinàmica iniciada l'any anterior per l'aleshores president del Consell, el professor Octavi Fullat. L'atenció i les facilitats rebudes per part del Municipi de Tarragona i la Universitat Rovira i Virgili, així com l'assistència massiva dels interessats, confirmà l'encert de la decisió.

El tema triat com a eix central de la Jornada va ser Formació i Treball, en un intent de reflexionar sobre un problema d'indubtable actualitat i de preocupació per a tothom. Tema que té múltiples perspectives, tal com es podrà constatar en les intervencions de les diverses ponències i taules. Va ser analitzat per representants dels diversos agents socials, des dels científics universitaris fins als responsables dels diferents nivells de les administracions educativa i laboral, les organitzacions sindicals i patronals i, àdhuc, membres del propi Consell que havien estat treballant en una subcomissió creada a l'efecte. El debat va ser força ric i interessant, tal com el lector podrà comprovar.

Com és tristament sabut, el treball constitueix ara un bé escàs que cal conservar. Al mateix temps significa un procés mitjançant el qual el nostre país ha de poder competir en el conjunt de la Unió Europea i amb la resta del món, si vol mantenir la capacitat de generar riquesa i benestar social. Quina relació hi ha entre la demanada qualitat en el treball, que ens permeti ser competitius, i la formació, a la qual ens dediquem com a professionals? Aquest és l'interrogant al qual es va intentar donar resposta des de diferents àmbits i perspectives; encara que tenim la clara convicció que el tema seguirà essent motiu de preocupació, i potser el podrem reprendre en una altra ocasió.

Jaume Sarramona, president del
Consell Escolar de Catalunya

Acte inaugural de la Jornada

La jornada sobre “Formació i Treball”, organitzada pel Consell Escolar de Catalunya, es va celebrar el dia 4 de juny de 1994 a la Universitat Rovira i Virgili, a Tarragona.

Els participants es van reunir a l'Aula Magna de l'esmentada universitat per assistir a l'acte inaugural de la Jornada, que fou presidit per l'Honorable senyor Joan M. Pujals i Vallvé, Conseller d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya. En la taula presidencial l'acompanyaven el senyor Jaume Sarramona, president del Consell Escolar de Catalunya, la senyora Carme Vericat, regidora d'Ensenyament de l'Ajuntament de Tarragona i representant l'alcalde de la ciutat, el senyor Joan Martí i Castells, rector de la Universitat Rovira i Virgili, i la senyora Margarida Muset, secretària del Consell Escolar de Catalunya.

Obrí l'acte l'Honorable Conseller que, després d'assenyalar el seu reconeixement per la col·laboració i l'assistència de tots, donà per inaugurada la Jornada amb unes reflexions sobre el tema proposat, i que el lector trobarà transcrites en aquesta mateixa pàgina.

Intervingué després el senyor Jaume Sarramona per a fer una breu exposició dels objectius de la Jornada, alhora que en justificava la seva realització.

L'acte va prosseguir amb la salutació de la senyora Carme Vericat, regidora d'Ensenyament, que en nom propi i en el de l'alcalde de Tarragona, mostrà el seu agraïment per la voluntat descentralitzadora del Consell Escolar de Catalunya, ben patent en la decisió de portar la jornada de reflexió d'enguany a aquesta ciutat.

A continuació, el senyor Joan Martí i Castells va manifestar la seva satisfacció personal per poder acollir aquesta Jornada en el marc de la universitat que ell representava i va expressar el desig que les diverses aportacions fossin profitoses.

Després d'aquestes paraules, el doctor Jaume Sarramona, president del Consell Escolar de Catalunya i catedràtic de Pedagogia de la Universitat Autònoma de Barcelona, va pronunciar la conferència inaugural sobre “Formació i Competitivitat”, el text de la qual oferim en el present document.

Finalment, la senyora Margarida Muset, secretària del Consell Escolar de Catalunya, va indicar a tots els assistents les instruccions que calia tenir en compte per al bon funcionament de la Jornada en l'aspecte organitzatiu.

Paraules d'inauguració de l'Hble. Sr. Joan M. Pujals, conseller d'Ensenyament

Excel·lentíssim i Magnífic Rector de la Universitat Rovira i Virgili, senyora Regidora d'Educació de l'Ajuntament de Tarragona, senyor President del Consell Escolar de Catalunya, senyores i senyors membres del Consell, convidats i amics:

Em sento molt complagut de donar-los la benvinguda a la Jornada del Consell Escolar de Catalunya, que aquest any dediquem a "Formació i Treball".

El caràcter acollidor del Consell, com a màxim òrgan de participació i consulta de la comunitat educativa de Catalunya, es complementa amb el marc que ens proporciona la Universitat per tal que el retrobament en aquesta jornada que aplega a tots els representants dels sectors implicats en el món de l'educació doni un fruit ben positiu.

Ens apleguem per a tractar i aprofundir en un tema que és d'interès de tots i de tothom: la relació entre el sistema formatiu del nostre país i el món laboral català.

Com ja vaig dir al plenari del Consell Escolar de Catalunya el maig de l'any passat, l'èxit del sistema educatiu que volem per Catalunya és la reforma en profunditat de la formació professional.

Els parlava fa un any de superar la perversa selecció que l'antic model educatiu establia entre els alumnes, de la necessitat d'eleva el nivell de competitivitat, també de la voluntat del govern català de coordinar les diverses modalitats de formació existents, de la potenciació dels convenis entre els agents econòmics i el Departament d'Ensenyament, de la importància del paper formatiu que haurà de prendre l'empresa, del propòsit d'aconseguir contrapartides per aquells empresaris que vulguin seguir col·laborant amb nosaltres per a una millora de la formació professional dels nostres joves.

El temps transcorregut ha fet més creixent l'interès que, tant a nivell de l'Estat, com aquí, entre nosaltres, ha merescut al llarg d'enguany tot allò que té a veure amb la formació professional.

És molt el que ens hi juguem entre tots, i per això s'està treballant amb l'esperit de compartir el disseny de la formació professional, la seva execució i la seva avaluació, per garantir que aquests estudis responen realment al que tots desitgem.

L'èxit de la nova formació professional se sosté en quatre eixos, cada cop més gruixuts, més forts, més bàsics:

- La participació del món empresarial en la determinació de quins perfils professionals són necessaris, de quines capacitats hem de perseguir; en definitiva, què vol el món del treball que els alumnes aprenguin.

Aquest procés s'està fent i s'està fent bé, compartint amb gremis i associacions el disseny de les futures professions.

- La col·laboració de les empreses en aquella formació que una escola no pot donar, per manca d'infraestructura i de realisme. Fins ara parlàvem de pràctiques, ara parlarem de formació en centres de treball. Ens cal el suport del món productiu per a compartir aquesta tasca que ja fa temps hem iniciat conjuntament, però hem d'aspirar a més.
- La tercera columna d'aquesta formació compartida és el reciclatge professional del professorat. Aquesta formació permanent o contínua no és possible lluny del món de l'empresa. Els professors d'FP han de trepitjar tallers, naus o oficines, com una part integrant del sistema. També en això hem avançat.
- La darrera pilastra és més complexa, però possible. Volem compartir una formació professional reglada amb la no reglada, l'ocupacional, la contínua dels treballadors... No pretenem fer un servei exclusiu als joves alumnes, sinó a tot el sistema productiu.

Compartir no és repartir els guanys, és corresponsabilitzar-se en un projecte comú on cadascú pot i ha d'aportar el seu gra de sorra i, no pateixin, el Govern de Catalunya hi posarà tot l'esforç necessari.

Els agraeixo la seva presència, tant a nivell personal com a aquells a qui vostès representen, i els desitjo un fruit generós pel seu treball.

Queda inaugurada la Jornada sobre "Formació i Treball" del Consell Escolar de Catalunya.

Conferència inaugural “Formació i competitivitat”, a càrrec de Jaume Sarramona

Relacions entre formació i competitivitat

Es tracta de relacionar dos conceptes, el significat dels quals ens trasllada immediatament al món extrascolar, al món laboral. Perquè en l'àmbit escolar el concepte “formació” és habitualment comprès en el més genèric d’“educació”, i la “competitivitat” se sol vincular amb un tipus de pedagogia “competitiva”, contraposada a la pedagogia de la co-laboració que proclamen les actuals teories pedagògiques. Connotacions semàntiques a banda, ara ens interessarà analitzar les mútues implicacions entre formació i competitivitat, pensant bàsicament en el món laboral, però sense oblidar el paper que correspon al sistema educatiu, en la mesura que és preparació per a la vida social, i el treball en forma part important.

Diguem d'entrada que formar per a la competitivitat té dues perspectives bàsiques:

- a) Formar per a ser *competent en...*, és a dir, la capacitat de realitzar acuradament una activitat, que en aquest cas es tracta de l'activitat laboral.
- b) Formar per *competir amb...*, que, quan es tracta del món laboral, fa referència a altres empreses, organismes o països.

La primera interpretació, la de “ser competent”, es pot considerar com una meta de l'educació en general i, evidentment, de la formació laboral, amb independència del context econòmic, polític i social en què ens situem. Ningú no negarà la conveniència de realitzar les activitats laborals amb competència i amb qualitat en qualsevol cas i circumstància.

La segona interpretació ens trameta a un context socio-econòmic on existeix competència de mercat, és a dir, on els productes i les feines poden ser comparats. Competir suposarà, a més a més de qualitat intrínseca, optimització econòmica, disseny, presentació, distribució, etc.

Seguidament analitzarem les implicacions que aquestes dues perspectives tenen en la formació.

Formar per a ser competent

La formació es vincula aquí amb la perspectiva més tècnico-instrumental, aquella de caràcter més reproductor, que suposa executar les activitats d'acord amb paràmetres de qualitat preestablerts.

Una primera anàlisi ens envia directament a la consecució d'objectius formatius de “saber fer”, per aconseguir la competència en l'acció. Però un saber fer de caràcter procedimental, en què les diverses fases de l'acció prenen un significat en el conjunt de l'activitat, mentre que han de ser executades amb un cert ordre i amb determinats requisits de control en cada fase i en el conjunt del procés. Insisteixo en la referència a un saber fer de tipus procedimental, perquè

existeixen altres sabers d'acció de caràcter puntual, susceptibles de ser executats mitjançant simples repeticions i que es poden vincular amb hàbits mecanitzats. Els sabers de caire procedimental, però, resulten més complexos, perquè contempnen processos dinàmics d'acció i s'han d'aplicar a situacions no idèntiques. La qüestió clau per a la formació serà, malgrat tot, analitzar la naturalesa epistemològica d'aquest "saber fer" procedimental. És tan sols pràctica? És un saber teòric-pràctic?

Per a respondre aquests interrogants pot resultar útil considerar la diferenciació que estableix Malglaire (*Enseigner à des adultes*, PUF, Paris, 1990) entre els sabers, que classifica en :

- *Saber teòric*, que permet conèixer l'objecte i les seves modalitats de transformació, les màquines i les explicacions del seu fonament.
- *Saber pràctic*, directament vinculat a l'acció, i que proporciona un coneixement contingent, però sovint eficaç per a l'operativitat de l'acció.
- *Saber fer*, comprensiu tant de l'acció material com de l'acció simbòlica de representació.

Com assenyala aquest autor, tot aquest conjunt de sabers "constitueixen una totalitat complexa i canviant, però estructural i operativa, això és, ajustada a l'acció i a les seves diverses circumstàncies" (p. 87-88). La representació gràfica resultant és la que es mostra en la figura 1 (p. 89 i 90 modificada).

Queda ben clar, doncs, que el "saber fer" que ens ocupa, aquell que desborda la simple execució d'accions específiques, repetitives i vinculades a una concepció merament taylorista de l'activitat laboral, és el resultat d'una formació teòrica, que proporciona una interpretació formalitzada i simbòlica de la realitat, acompanyada dels sabers normatius de l'acció —procedimentals— que expliquen lògicament tal acció. Després serà la contrastació directa amb la pràctica la que verificarà el principi d'eficàcia, consubstancial amb tota acció de qualitat.

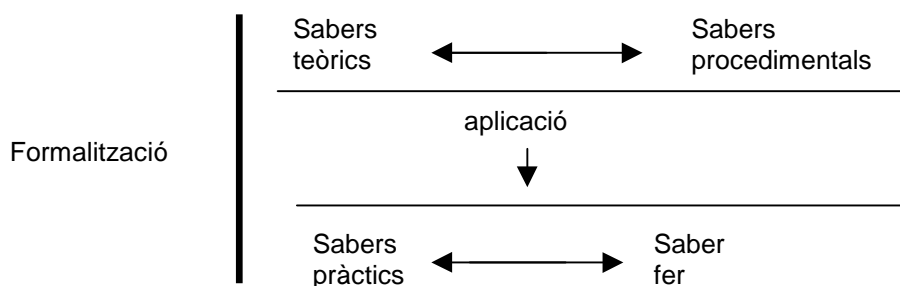


Fig. 1. Esquema dels sabers professionals (Malglaive, 1990)

Evidentment es pot pensar en una inversió del procés. Aquest és el cas de l'activitat que, sorgint de la pràctica, arriba a ser formalitzada en sabers teòrics i normes procedimentals. D'aquesta manera es tanca el circuit en un esquema continu de formalització-aplicació.

El principi que regeix tot el conjunt no és altre que la *racionalitat*. Una primera perspectiva de la racionalitat s'adverteix quan la pràctica és executada conforme a principis de caràcter teòric (formació simbòlica) i normes de caràcter tècnic (procediments); és el que tantes vegades s'ha

conceptuat com l'actuar tecnològic (Bunge). L'altra perspectiva de la racionalitat es produeix pel procés invers, la formalització i la normativitat a partir de la pròpia acció pràctica.

La primera és una racionalitat de caràcter social, car es nodreix del coneixement ja establert; és una racionalitat compartida. La segona és una racionalitat subjectiva, fruit de la reflexió sobre l'acció que, una vegada formalitzada segons els principis de la Ciència i de la Tècnica, passarà a engrossir el patrimoni col·lectiu. Realment, ¿són incompatibles ambdues racionalitats, com alguns teòrics de l'educació pretenen? ¿Existeix veritablement la segona sense partir de la primera? Sí, és evident la necessitat que tot actor sobre la realitat —o, si es prefereix en el context que ens ocupa, tot treballador competent— adquireixi l'hàbit de reflexionar permanentment sobre la seva actuació pràctica i que, com a conseqüència d'aquesta reflexió, arribi a realitzar noves formalitzacions. Perquè tan sols a través de la prèvia formalització, pot arribar a ser transmesa l'experiència pràctica. Per altra banda, la lògica aspiració de tota acció és la d'arribar a ser formalitzada, per així poder ser compartida.

Encara resulta bàsica una altra reflexió per als nostres propòsits formatius: les relacions entre el saber formalitzat (simbòlic) i la realitat laboral a la qual es vincula.

Com ja s'ha notificat en un principi, una activitat laboral desproveïda de formalització resulta purament mecànica, i més actualment, en què el grau de simplicitat de moltes accions les limita a prémer botons o a manejar mecanismes automàtics. A més a més, molts mecanismes són avui intocables o inaccessibles als treballadors (centrals nuclears, ordinadors, sistemes automatitzats de diversa índole). Tan sols mitjançant la simbolització resulta factible la "manipulació" de la realitat, amb les consegüents possibilitats d'introduir modificacions i aconseguir explicacions que justifiquin la presa de decisions en situacions no previstes. Això obre el camí a la realitat virtual, com la manera d'actuar sobre un món simbòlic. La possessió de coneixements teòrics i procedimentals constitueix així el requisit de formació per als treballadors conscients de la seva actuació, que saben el perquè de les seves accions.

I una altra consideració, la formació en el saber laboral, formalitzador de la realitat, haurà de prendre la forma *interdisciplinària*, per a poder interpretar globalment les situacions concebudes com a problemes complexos. El principi que haurà de regir, en tot cas, serà el de *transferència*, perquè es poden estudiar situacions tipus, però fomentant sempre la comprensió —posteriorment traduïda en resolució— d'altres possibles situacions o problemes.

La formació en el saber procedimental no podrà restar desvinculada de l'execució, de la pràctica. Es tractarà de buscar estratègies metodològiques de caràcter explicatiu-aplicatiu, que combinin la reflexió amb l'acció. En aquest sentit, resulten útils les simulacions i les demostracions, a més a més de la formació en el propi lloc de treball.

Ara bé, segons es tracti d'una formació inicial o d'una formació permanent, l'estratègia formativa haurà de ser diferent. I en aquest segon cas també s'haurà de diferenciar entre instaurar una nova activitat (reconversió, innovació...), o bé modificar-ne una de ja existent.

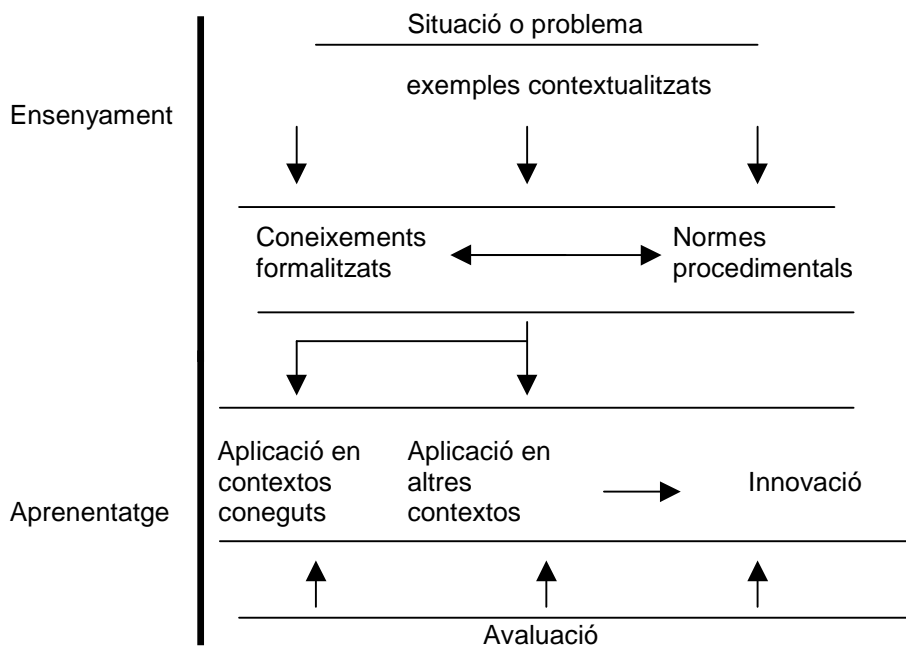


Fig. 2 . Metodologia de formació en noves activitats laborals

La formació inicial i la introducció d'una nova activitat prendria bàsicament l'estructura que apareix en la figura 2, on es parteix del problema objecte de formació, es contextualitza en situacions laborals concretes, s'analitza a la llum dels coneixements científics i tècnics (lleis i normes), i després es passa a una resolució mitjançant aplicacions als contextos inicials, fins derivar cap a altres contextos més allunyats i desconeguts, amb els quals es fomenta la transferència i es deixen obertes les portes de la innovació. Per ser coherents amb la proposta de formació sistemàtica i rigorosa, tot el procés d'aprenentatge es veu sotmès a l'avaluació de procés i de producte.

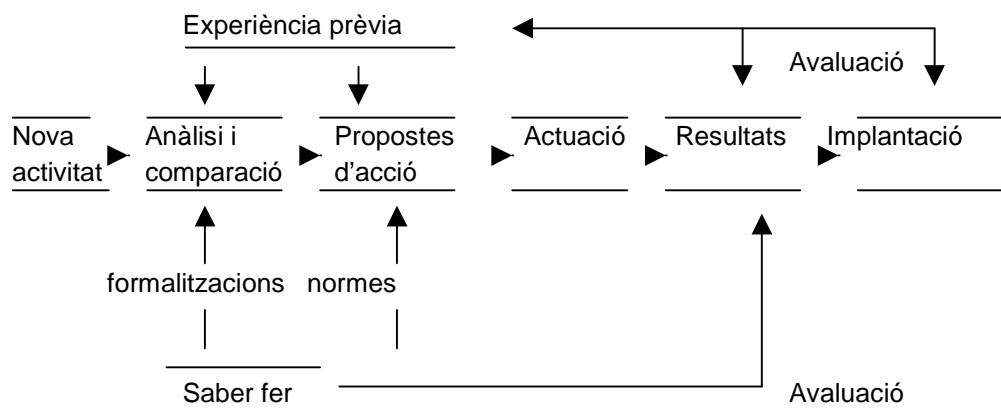


Fig. 3. Metodologia de formació en la modificació d'activitats laborals

La proposta metodològica de formació per a la modificació d'activitats laborals ja dominades es presenta en la figura 3. L'anàlisi i la resolució de la nova activitat es nodriran bàsicament del saber fer que els és específic, però contrastat amb l'experiència prèvia que ja posseeixen els treballadors, i que haurà d'intervenir també en l'avaluació dels resultats com a demostració de la superioritat de la nova alternativa sobre la situació anterior. La instauració de la nova forma

d'acció s'incorporarà a l'experiència prèvia. És evident que això últim també passa quan s'introdueixen noves activitats als ja treballadors d'un sector, per als quals la formació també tindrà en compte l'experiència prèvia, i més encara quan més pròxim sigui al problema de nova instauració. Amb tot, cal advertir que l'experiència tant pot erigir-se en la validació de les innovacions com en un llast que s'haurà de superar; en cada cas caldrà valorar quina és la situació.

En la conclusió d'aquest apartat, serà forçós fer referència a les actituds, el tercer gran àmbit taxonòmic, sovint oblidat en la formació, encara que sempre consti en els plantejaments teòrics.

Les actituds que ens interessin específicament són les vinculades a l'actuar rigorós dins del món laboral, de manera que podríem fer referència a:

- La meticulositat en l'aplicació de les normatives procedimentals.
- La col·laboració en tot procés, que exigeixi una actuació col·lectiva.
- La constància en el control del procés laboral per a detectar indicadors susceptibles de millora.
- La pulcritud en tot el conjunt de l'activitat laboral.

Si l'activitat transcorre en el marc de l'empresa, tals actituds seran realitat en la mesura que el subjecte se senti partícip d'un projecte empresarial col·lectiu. Aquestes són precisament les actituds que els empresaris solen demanar com a qualificadores d'un "treball responsable". Sense admetre en cap moment el que serien actituds de simple submissió, representatives de relacions laborals d'explotació, sí que podem afegir-ne algunes que són facilitadores de les anteriors:

- La integració al projecte col·lectiu d'empresa
- La responsabilitat pel que fa a l'activitat laboral
- La satisfacció pel treball realitzat
- La puntualitat en el desenvolupament de les activitats
- El compliment de les normes de seguretat
- Etc.

És a dir, tot el que pogués englobar-se sota la genèrica denominació de "compromís personal" cap a l'activitat laboral, convertint aquesta en un motiu de realització i de satisfacció personal, a banda de les seves implicacions productives.

Aquestes actituds apareixen inseparables del treball competent, de qualitat. És més, podríem afirmar que per sobre dels coneixements teòrics aplicatius, se situen les actituds en el guany de la qualitat. Per això, no estranyarà que siguin les actituds, moltes vegades, el factor determinant en la selecció i en la promoció del personal de les empreses, sota la consideració que són més difícils d'aconseguir que els coneixements.

Malgrat tot, la formació no pot renunciar a la consecució de les actituds esmentades, perquè, encara que amb més dificultats que els coneixements, també es poden ensenyar i, per tant, es poden aprendre o modificar. Si es prefereix, direm que les actituds s'adquireixen, no es neix amb elles. El concepte d'ensenyar s'ha de prendre aquí d'una manera molt genèrica, lluny de tota interpretació equivalent a transmetre. En formació, interessarà aconseguir aquelles manifestacions externes que es vinculen amb les actituds assenyalades, perquè, en últim extrem, si algú manté constants certes conductes, acabarà arrelant les actituds que els corresponen, segons demostren les teories de la "màscara".

Certament existeixen variables personals i sociològiques que creen actituds difícilment manipulables des de la mateixa empresa o des de la formació. Variables com els motius d'elecció del treball, la seva valoració social, les crisis econòmiques o de mercat, les dificultats de satisfer els nivells d'aspiració personal, etc., poden hipotecar les actituds laborals dels subjectes i ser molt difícils de contrastar. Però igualment s'ha d'admetre l'efectivitat d'accions com:

- La creació d'un ambient laboral agradable, distès, on les relacions interpersonals estiguin regides per la co-laboració, la participació i les bones maneres en general.
- El reconeixement, privat i públic, de l'activitat laboral ben realitzada. Tal reconeixement pot prendre múltiples formes, sense excloure les estrictament econòmiques.
- La funció paradigmàtica per part dels responsables de l'empresa, la conducta dels quals ha de ser modèlica per a tots els treballadors.
- La facilitació del coneixement de l'empresa, la seva activitat, l'estructura, etc., per a advertir el paper que el propi treball té en el conjunt empresarial.
- La possibilitat d'expressar les opinions que donin sortida a les inquietuds, desitjos i iniciatives dels treballadors.

Aquestes mesures es poden conceptualitzar com de formació d'actituds, encara que es tracti de contextos i d'accions empresarials, perquè aquí apareix tota l'empresa com a institució formadora. I no pot ser d'altra manera si realment es pretén la competència com a principi general compartit per tots els seus membres.

Formar per a competir

Es tracta d'aquella formació que transcendeix el producte mateix per a situar-lo comparativament en el mercat. La realització de qualitat és un requisit necessari, però no suficient, quan s'introdueix el factor comparatiu. Una formació específica en aquest camp abarcarà igualment els tres camps comentats: coneixements formalitzats, actuacions i actituds vinculades.

S'exigeixen coneixements teòrics sobre l'activitat laboral per la mateixa raó ja indicada anteriorment. Tan sols a través de la formació i simbolització és possible manipular la realitat sense haver-hi d'intervenir directament. I en el cas de pretendre l'optimització, la millora del producte o del servei realitzat, la manipulació simbòlica es presenta com a prèvia, abans de modificar la pràctica, ateses les conseqüències de tot tipus que això comporta.

Als coneixements propis dels processos laborals en acció s'afegeixen ara els específicament vinculats a la rendabilitat, els productes de la competència, els hàbits dels clients, la situació del mercat, la perspectiva, etc.; de manera especial, entraran tots els coneixements relatius a la factibilitat tècnica, les implicacions organitzatives i els costos. Ben cert que tot aquest conjunt de coneixements tan sols pot ser necessari per als qui prenguin l'última decisió de modificar o introduir el nou producte, però el principi de competitivitat externa afectarà, d'una manera o altra, totes les persones a qui arribi.

En resum, si per a un treball competent, de qualitat, ja havíem ressaltat el paper decisiu que juguen els coneixements teòrics, aquí encara prenen més relleu. Perquè es tracta precisament de trencar la rutina de l'activitat, encara que aquesta sigui eficaç. L'eficàcia no és aquí la norma de conducta, sinó l'eficiència, per a la qual no serveix la simple aplicació de normes d'acció que resolguin els problemes. La tècnica queda desbordada per la recerca, entesa com la reflexió i la millora constant de la pràctica cercant paràmetres superadors. La satisfacció per la feina ben feta s'acompanya de la insatisfacció per la recerca d'una feina millor. La innovació s'erigeix en norma d'acció, sota una concepció oberta del procés o del sistema de producció, en què la resolució de problemes es manté com a estratègia d'acció, però buscant noves alternatives per aconseguir-les.

El saber no restarà allunyat de l'acció, perquè realment correspongui a un saber fer innovador. Mancaria de sentit una proposta de millora de la competitivitat que no fos en últim extrem refrendada per la pràctica. Si continuem recorrent al terme creativitat, ens vincularem amb qui la considera com alguna cosa més que la simple imaginació del subjecte, perquè són els altres els qui en última instància valoren el producte com a innovador.

La innovació competitiva s'enfronta, doncs, al dur repte de la sanció col·lectiva, aliena a la pròpia empresa, és a dir, a la superació de la prova del mercat. En conseqüència, s'ha de veure sotmesa als més rigorosos criteris d'auto i d'heteroavaluació interna de la pròpia empresa abans de córrer l'aventura de competir. Vegi's, doncs, com el rigor, la serietat i l'anàlisi exhaustiva es vinculen amb l'activitat laboral que pretén competir.

La formació, encara que tindrà en compte l'adquisició dels coneixements teòrics en marcs ambientals descontextualitzadors, com a garantia de formalització plena, no estarà desvinculada de la pràctica, d'aquesta mateixa pràctica laboral que es pretén millorar. Si en algun moment pren sentit ple la tantes vegades denominada investigació en l'acció és precisament ara, quan es busca, no tan sols l'execució competent de tal acció, sinó la recerca d'alternatives millors. Investigació-acció que ràpidament es convertirà en *formació-acció*.

Encara seguim sense concretar massa, perquè l'acció laboral sol ser una acció compartida, la materialització de la qual haurà de dur-se a terme mitjançant implicacions col·lectives. I és aquí on, tot i saber les seves limitacions, apareixen les tècniques com els *cercles de qualitat* o equivalents. Aquestes tècniques d'acció laboral, que han sorgit per a la recerca de la qualitat i la consegüent competitivitat productiva, no són estrictes tècniques de formació, però no es poden dur a terme sense una alta preparació prèvia, i elles mateixes generen formació. I això

perquè tan sols són aplicables quan tot el conjunt de l'empresa és un context formatiu. Formació-aplicació constitueix llavors un procés continu, para l-lel al de reflexió-acció.

No tot és formació, evidentment, i les empreses que pretenguin un personal arrelat en l'esperit de superació (factor de competitivitat) hauran de posar en funcionament estructures organitzatives de participació, facilitar els assajos, ser receptives a les iniciatives i estimular amb incentius diversos els resultats innovadors.

Allò que s'ha dit respecte a la importància del saber teòric troba el seu equivalent en referir-nos a les actituds. Qui sent el desig de superar-se i d'innovar? Qui, a més de posseir les actituds comentades en el primer apartat sobre la competència (especialment les que es refereixen a la satisfacció pel treball, la integració en l'empresa, etc.), també posseeix les actituds directament vinculades a la innovació o la creativitat? Aquestes actituds (juntament amb altres indicadors de la creativitat de tipus d'aptituds) són les que apareixen en la relació següent:

- La predisposició a la sorpresa i la curiositat per tot el que ens envolta.
- L'acceptació de l'ambigu, de l'inacabat.
- La confiança en un mateix.
- La tenacitat en l'acció.
- El gust pel que és complex.

Podem afirmar que les actituds vinculades a la innovació no estan allunyades de les que impulsen el desenvolupament per camins de superació d'un mateix. I és aquí on podem connectar amb el tema que en bona lògica produeix reticència entre els educadors, el de *competir*. Perquè la innovació porta implícita la noció de competitivitat, considerant que es tracta de superar l'"statu quo". Això suposa, almenys, partir d'una insatisfacció i d'un esperit de competència amb un mateix. Tampoc seria difícil acceptar que el creador posseeix un desig de competitivitat amb els altres, potser inconscient, que el porta a la recerca de nous i millors camins.

La metodologia per a la promoció d'aquestes actituds no estarà allunyada de la indicada anteriorment. La projecció de confiança en els subjectes, l'acceptació de suggeriments, la creació d'un ambient de comoditat i de llibertat (sense perjudicar l'activitat laboral mateixa), a més d'una concepció de la formació com una cosa oberta, en què hi caben supòsits diferents a les propostes convencionals, seran estratègies bàsiques per al foment de les actituds creatives en el món laboral. No cal dir que tot això demana una cultura apropiada en l'empresa. Una cultura que apunta més cap al progrés i la renovació, que cap al conservadorisme a ultrança. I tal cultura ha de ser assumida en primer terme pels directius.

I una reflexió final, per si és necessària

Es parteix de tants antecedents de separació entre el món educatiu i el món del treball, que sovint apareixen com antitètics. Des del món laboral, existeix una certa desconfiança en la capacitat real dels professionals de l'educació de comprendre i resoldre els problemes del món

del treball. I des del camp educatiu es pot trobar una desconfiança equivalent cap als principis bàsics d'eficàcia i economia que regeixen les empreses.

No pretenc entrar ara en diatribes. El contingut del treball s'ha limitat a tractar les relacions entre formació i competitivitat, deixant de banda altres moltes consideracions possibles. Amb ell no es pretén oblidar els perills que la competitivitat salvatge comporta per als individus i la comunitat. Tampoc es defensa la submissió acrítica del sistema educatiu al sistema productiu.

Ben segur que aquestes darreres consideracions no seran necessàries per a molts. Però encara s'esdevé que en tractar la formació laboral en medis estrictament educatius, s'hagin de fer manifestacions públiques de no estar completament venut al cultiu exclusiu de l'eficàcia per l'eficàcia.

Encara que els possibles prejudicis sempre són difícils d'arrencar, crec que ha arribat el moment de pensar que els professionals de l'educació tenim un deure respecte a la societat en què vivim; deure que suposa aportar els nostres coneixements per al desenvolupament econòmic, sense perdre mai de vista els valors que són consubstancials a l'educació social.

Resulta evident que l'horitzó de fi de segle comporta un seriós desafiament per a tot el nostre sistema productiu —a més a més d'altres àmbits, certament— del qual tan sols en sortirem airosos si s'instaura la cultura general de la competitivitat, això és, de la *qualitat*. I, igual que la qualitat es vincula a la formació, en la mateixa mesura ens afecta als pedagogs.

Tarragona, 4 de juny de 1994

Taula general: Formació i treball

El tema proposat a reflexió en aquesta Jornada sobre “Formació i Treball” és de gran amplitud i complexitat. Aquest fet obligava a una discussió prèvia encaminada a determinar el contingut específic que calia oferir a tots els participants. Amb aquesta finalitat la Comissió Permanent del Consell Escolar de Catalunya va crear la Subcomissió Formació i Treball que va quedar constituïda pels senyors i les senyores Rafael Bàscones, Miquel Bertran, Josep Castells, Anna M. Duran, Joan C. Gallego, Marta Mata, Anna M. Medina, Josep M. Rotger, Anna M. Ruiz, Jordi Sansalvador, Pere Solà, Carme Vericat, Margarida Muset i Julius San Miguel, president.

El document elaborat per aquesta subcomissió conté quatre grans apartats amb una estructura paral·lela. Primer es fan un seguit de consideracions generals sobre la situació actual de la relació entre el sistema educatiu i el món del treball. Seguidament s'exposa la problemàtica que aquesta relació genera i es fa esment de les tendències que s'apunten, tenint en compte la present reforma del sistema educatiu, especialment de la formació professional, i els constants canvis en el món productiu. Finalment, hi ha un darrer apartat que recull les propostes que el Consell Escolar de Catalunya fa a la comunitat educativa i al conjunt de la societat per a encarar el futur.

En la primera part del document es tracten aspectes generals que introdueixen i interrelacionen la temàtica de la formació i el treball. En les tres parts restants s'analitzen de manera més concreta els subtemes que s'han establert per a la reflexió i el debat a les taules simultànies: la formació professional inicial, la formació professional ocupacional i la formació professional permanent.

La ponència general elaborada per la subcomissió del Consell Escolar de Catalunya fou presentada pel seu president, senyor Julius San Miguel, a la taula rodona que reuní tots els assistents a la Jornada a llarg del matí. Després d'aquesta aportació, els membres de la taula van presentar les seves comunicacions, el text de les quals s'ha recollit també en aquesta publicació. En la darrera part s'establí un col·loqui amb la intervenció dels assistents.

Actuà com a moderadora de la sessió la senyora Carme Vericat, membre del Consell Escolar de Catalunya, i el senyor Ramon Vilatovà exercí de secretari.

Ponència “Formació i treball”, elaborada per la subcomissió del CEC i presentada per Julius San Miguel

Aquesta ponència ha estat elaborada per una subcomissió creada per la Comissió Permanent del Consell Escolar de Catalunya. El títol de la ponència és “Formació i Treball”, és a dir, el tema genèric que pretenem tractar a la Jornada de participació i reflexió que se celebra avui.

L'estructura d'aquesta ponència respon a l'organització de les diferents taules, en les quals es desenvoluparan els debats. Per tal de poder-la presentar hi ha quatre apartats

complementaris, un per cadascuna de les taules. L'índex, per tant, correspon a una divisió "a priori" del contingut, i no és fruit del treball d'elaboració que ha realitzat la subcomissió, que concep de forma més integral la necessària relació entre formació i treball, i entre formació inicial i permanent.

Abans d'entrar en matèria, considerem necessari advertir que aquest és un document elaborat col·lectivament —com tots els que elabora el Consell Escolar de Catalunya— i que, per tant, aplega molt diverses aportacions complementàries fetes pels sectors representats, i que en conjunt constitueixen l'opinió del grup. Aquesta característica tan substantiva de la seva elaboració pot produir certes contradiccions, i també algunes reiteracions en el contingut del document que, malgrat el nostre esforç, han resultat difícils d'evitar.

Consideracions generals

El tema objecte d'aquesta ponència, i de la Jornada, intenta relacionar dos conceptes que, si més no des del món educatiu, han estat històricament tractats de forma separada.

En l'actualitat s'evidencia que la incidència de la formació en el treball és molt clara, i que l'única manera d'aconseguir que aquesta formació respongui a les necessitats del món productiu és que aquest incideixi més, i més adequadament, en la planificació i la programació educatives.

De forma general, podríem dir que el mercat de treball precisa, cada vegada més, treballadors amb un bon nivell de formació, i que aquesta formació no pot dissenyar-se al marge de les necessitats de la societat i de les exigències del món productiu.

El sistema educatiu ha d'adaptar-se més ràpidament als canvis, i els ciutadans han de disposar d'una formació inicial que els permeti "aprendre a aprendre", a fi que durant tota la seva vida puguin "aprendre a aprendre".

Marc i situació actual

Per a plantejar quin és el marc i la situació actual de la qüestió que ens proposem tractar, ens ha estat necessari analitzar, d'una banda, la situació de l'ensenyament i la formació i, d'una altra, la situació del món productiu, és a dir, per separat. Això palesa que les dues realitats han transcorregut paral·lelament i fins ara amb pocs punts de contacte, si més no aparentment.

Consideracions generals sobre l'evolució del sistema educatiu i la seva situació actual

Una breu descripció de quin ha estat el procés històric fins arribar a la situació actual del nostre sistema educatiu pot ser d'utilitat en un document de la naturalesa d'aquest.

Seguidament apuntem algunes pinzellades històriques de l'evolució que ha sofert la concepció de l'educació i la seva relació amb el món del treball.

Els gremis, a Catalunya, amb el seu esquema simple i funcional d'aprenent, oficial i mestre, practicaven la formació dual en els mateixos obradors. Posteriorment es van crear les cèlebres escoles gremials, algunes de les quals encara existeixen.

A principis de segle es van crear a Barcelona, Sabadell, Terrassa, i en altres localitats catalanes, centres generals d'ensenyament tècnic, anomenats Escoles Industrials, per a l'ensenyament industrial, gradual i intensiu des dels estudis elementals per a obrers fins als superiors, per a obtenir el títol d'Enginyer Industrial.

L'Escola Industrial de Barcelona va començar amb l'ensenyament a la Secció d'indústries tèxtils i s'amplià amb la d'indústria fabril i manufacturera, la de les indústries de construcció mecànica i metàl·lica, la de transports, la de química, les d'elèctriques, les de fermentacions, i totes aquelles que entren dins la tecnologia, en els seus camps mecànic, químic i elèctric. Posteriorment es creà l'Escola d'Agricultura i Laboratori General d'Assaig a la mateixa finca.

També, al mateix recinte, es va instaurar l'Escola del Treball, on els aprenents amb els seus encarregats, caps de colla o mestres, es formaven en finalitzar la jornada de treball. Dissortadament, per diferents raons, va desaparèixer la figura de l'aprenent, amb les fatals conseqüències àmpliament conegudes.

S'ha recorregut un camí ascendent quant a la fixació d'objectius educatius. Inicialment es pretenia instruir la societat amb una cultura general bàsica (Ministeri d'Instrucció Pública). Més endavant es pretenia, mitjançant l'educació, comunicar un enciclopedisme cultural (Ministeri d'Educació). Finalment l'objectiu fixat és el de proporcionar a tota la població una major cultura científico-tècnica (Ministeri d'Educació i Ciència).

A més de les universitats clàssiques, i independentment d'aquestes, es van crear les Escoles Tècniques Superiors, per a cobrir les necessitats de formació emergents en el mercat de treball i en el procés d'industrialització. Paral·lelament, l'existència de l'ensenyament tècnic de nivell mitjà tenia una certa tradició a casa nostra, i la Llei General d'Educació de 1970 va incorporar-la i reubicar-la a nivell universitari.

Durant la postguerra la formació professional va estar estructurada i organitzada en dos tipus: els ensenyaments que depenien del Ministeri d'Educació, i que s'impartien en les Escoles de Mestria Industrial i les d'Oficialia Industrial, i els ensenyaments en centres dependents del Ministeri de Treball, com ara les Universitats Laborals o els PPO (Programes de Promoció Obrera), antecedents de la formació ocupacional.

Un incipient canvi en la política de formació professional data de 1985, amb el primer Pla Nacional d'Inserció i Formació Professional (pla FIP), conseqüència de l'acord econòmic i social de 1984 amb els interlocutors socials, i que suposava la creació de la institució tripartita denominada Consejo General de la Formación Profesional, encarregada d'assessorar el govern en matèria de formació professional inicial i contínua.

Amb l'entrada d'Espanya a la CEE, el 50% del pressupost del Pla FIP és cobert pel Fons Social Europeu. El 1985 hi hagueren 60.000 beneficiaris del pla FIP, dels quals el 40% foren professionals en actiu; el 1988, foren 350.000 els beneficiaris, dels quals tan sols el 25% eren professionals en actiu.

Mentre els canvis tecnològics i socials s'han produït a un ritme accelerat, el sistema educatiu d'Espanya no ha tingut canvis significatius des de la Llei General d'Educació del 1970 fins la reforma introduïda per la Llei orgànica 1/1990 (LOGSE), posada en marxa el 1991. De fet, aquesta reforma és la conseqüència lògica de la nova política de formació professional, que pretén cobrir els dèficits de qualificació i la incapacitat del sistema educatiu de proporcionar una qualificació professional adequada als que finalitzen l'ensenyament obligatori.

L'objectiu de la LOGSE és lluitar contra les llacunes del sistema anterior (només el 65% del joves que finalitzen l'ensenyament obligatori obtenen el Graduat Escolar), i les seves incoherències (ensenyament obligatori fins als 14 anys mentre que l'edat legal per a començar a treballar són els 16 anys). La nova estructura del sistema educatiu modifica la durada, l'orientació i les finalitats de les etapes escolars.

En l'actualitat, ens trobem que sobre el paper la reforma de la formació professional ja és un fet. Es va iniciar fa uns anys, i va continuar amb les diverses anticipacions experimentals relatives al disseny de la nova oferta de formació professional, a la incorporació de la formació professional en el currículum dels ensenyaments secundaris, a l'actualització del professorat que imparteix formació professional, a la dotació dels equipaments necessaris per a impartir aquests ensenyaments i a les pràctiques en alternança.

Algunes de les peces d'aquest conjunt són clarament identificades i han iniciat el seu desenvolupament:

- La incorporació de l'FP bàsica en el tronc comú dels ensenyaments secundaris.
- El model específic de formació del professorat d'FP.
- El model de disseny curricular dels ensenyaments de formació professional.
- La integració organitzativa dels ensenyaments professionals en centres de secundària.
- El pla de la reforma de l'FP, del Ministeri d'Educació i Ciència, del gener de 1992.

Tot això que hem apuntat fa referència al sistema educatiu, però, pel que fa a les estructures de formació permanent, s'aniran creant centres de formació permanent, d'innovació i desenvolupament de la formació professional (en principi un per família professional) com a contribució a la qualitat de la formació professional específica.

Hem volgut posar de relleu la importància dels canvis que caracteritzen en l'actualitat el nostre sistema educatiu i en concret els de la formació professional, entesa com una preparació per a la vida professional, a la qual hi tenen dret tots els ciutadans, i no exclusivament els que estan en el període escolar.

L'educació tècnico-professional s'entén avui dia, en el seu sentit més ampli, com un procés que s'estén per sota cap als primers anys de l'escolaritat i s'allarga amunt durant tota la vida activa de la persona.

Consideracions generals sobre el marc i la situació laboral actual

El món del treball ha sofert un procés de canvi en els darrers anys produït, entre d'altres, per la crisi econòmica, l'alt índex d'atur, l'avenç tecnològic i la internacionalització dels mercats.

Als anys seixanta, producte de la política de desenvolupament econòmic, es va produir un ràpid procés d'industrialització, que comportà el traspàs a la indústria d'un contingent important de treballadors agrícoles sense formació prèvia, i que es varen professionalitzar mitjançant l'experiència laboral. Aquest fenomen condiciona el baix nivell de formació i la dificultat d'afrontar els canvis tecnològics actuals.

L'atur, que pot considerar-se estructural, afecta més directament certs grups socials que es veuen marginats del grup productiu. Aquests grups, anomenats de risc, tenen més dificultats objectives per a adaptar-se als canvis i per a integrar-se de ple dret en la societat.

Actualment aquests grups de risc són:

- Els aturats de llarga durada, els períodes d'inactivitat dels quals incideixen en una progressiva pèrdua del nivell de formació.
- Els joves poc qualificats professionalment.
- Els treballadors propers a la pre-jubilació, és a dir, més grans de 45 anys.
- Les dones, amb la pèrdua de possibilitats laborals que els han suposat els condicionaments socials.

En el context de la nostra incorporació a la Unió Europea, es plantegen nous interrogants. Al mercat de treball, es produirà, sens dubte, un increment de la mobilitat de les persones, i un creixement de les migracions temporals, ambdós produïts per la realització de grans obres d'infraestructura de duració limitada, així com un canvi en la percepció dels individus en relació al mercat de treball i a les noves oportunitats.

En el context actual caldrà afrontar, si més no, els reptes següents:

- Evitar un corrent de fugida de professionals més qualificats a treballar en altres zones.
- Reforçar el potencial existent en recursos humans, adaptant els sistemes de formació a l'evolució tècnico-econòmica.
- Resoldre la problemàtica d'homologació de qualificacions que permeti la lliure circulació dels treballadors.
- Respondre, mitjançant una formació adequada, als problemes que pot plantejar l'arribada de mà d'obra més qualificada del nord i del centre d'Europa.
- Garantir una estructura capaç d'integrar, socialment i culturalment, la mà d'obra menys qualificada provinent del nord d'Àfrica.

- Augmentar la competitivitat mitjançant la inversió en formació, tecnologia i investigació, que permeti el manteniment de la qualitat del producte.

D'altra banda, ens trobem davant un augment en la importància dels factors immaterials en els processos de producció. Aquests factors esdevenen l'element motor del nou creixement econòmic en allò que es pot anomenar "societat meta-industrial". Aquesta societat, per comparació amb la dels anys 70, està caracteritzada per la creixent interacció entre la producció de béns, serveis i noves tecnologies; més flexibilitat en les relacions socials a l'interior de l'empresa; la mundialització dels canvis econòmics i de les noves formes de cooperació entre les empreses; l'increment de la utilització de nous serveis com ara la missatgeria i la telemàtica, etc.

Aquesta nova consideració dels factors immaterials en el procés productiu implica canvis fonamentals per a l'ocupació, per a les qualificacions professionals i, en conseqüència, comporta un nou concepte de formació. Destaquem alguns d'aquests canvis que caldrà tenir en compte:

- La transformació del tipus d'ocupació amb l'emergència de nous perfils professionals més qualificats, i la desaparició de tasques més repetitives.
- La necessitat de crear nous tipus de formació d'alt nivell que facilitin la innovació tecnològica de l'empresa.
- La demanda de nous tipus de coneixements i noves habilitats en el marc del procés d'automatització, i sense perjudici de la necessitat de polivalència dels treballadors.
- La necessitat d'adaptar-se al procés de desconcentració en la producció, que comporta una major flexibilitat en l'obertura i el tancament de centres productius i canvis en els productes a realitzar.

Problemàtica d'aquesta situació

L'aprovació de la LOGSE el 13 de setembre de 1990 comporta una nova consideració de la formació professional, que és situada en un nou context legal que caldrà desenvolupar.

Aquesta Llei suposa reconèixer un sistema de formació professional integrat per diferents accions formatives. D'una banda, la que es durà a terme per part del propi sistema educatiu com a formació inicial. D'altra, la formació professional ocupacional, que inclou la formació contínua a l'empresa, i la formació per a la inserció i la reinserció laboral dels treballadors. Les administracions públiques hauran de garantir la coordinació de les diferents ofertes.

En aquest nou marc en què es situa la formació professional, caldrà resoldre els problemes que planteja la situació actual, i que provenen de diferents àmbits.

Quant al sistema educatiu encara vigent apuntem alguns problemes:

- Hi ha una gran quantitat de joves que finalitzen l'ensenyament obligatori amb una formació bàsica insuficient. El fracàs escolar és un factor de marginació i d'exclusió econòmica i social. A la comunitat europea entre un 25 i un 30 % de joves són víctimes d'aquest fracàs.
- Els coneixements impartits pel sistema perden vigència a causa de l'acceleració dels canvis tecnològics.
- El sistema universitari respon amb dificultats el desafiament de captar una major quantitat d'estudiants i de mantenir un bon nivell de qualitat.
- L'educació general ha d'apropar-se més al coneixement de la realitat.
- Cal establir sistemes de formació més flexibles i oberts que s'adaptin millor als individus i a les noves necessitats.

Quant al sistema social:

- Detectem l'existència de prejudicis socials, de supervaloració de les titulacions universitàries i dels coneixements elitistes.
- El canvi que cal per adaptar-se permanentment a les noves necessitats socials comporta un nou paper dels mitjans de comunicació i d'informació.
- Cal que els ciutadans gaudeixin del dret a l'educació permanent, i que puguin accedir a nivells més alts de coneixement i de desenvolupament de les seves pròpies potencialitats.

Quant al sistema productiu:

- Cal avançar cap a una major democratització de les relacions laborals, i facilitar la participació dels treballadors, mitjançant la formació, en les decisions que afecten l'organització del treball.
- La competitivitat de les empreses es basa, entre d'altres, en una major i més eficaç utilització dels avenços tecnològics i científics que avui es poden aplicar.
- Han de superar-se les actuals discriminacions que pateixen determinats col·lectius, mitjançant una política d'ocupació que faciliti la inserció i la reinserció laboral.
- La formació, entesa de forma continuada, ha de contribuir a la promoció personal, social i professional dels homes i les dones del nostre país.

Totes aquestes qüestions que hem plantejat són problemes existents, i també reptes a superar en el nou context legal que suposa l'aplicació de la LOGSE.

Tendències que s'apunten

En aquest apartat tractarem breument de les tendències que, de forma general, i en particular en el nostre país, es comencen a percebre en el sistema educatiu a fi d'adaptar-se millor a una realitat sotmesa a canvis tan profunds.

En l'actualitat la formació professional és competència de diverses administracions. Hi ha una parcel·lació en les actuacions. Per això cal la coordinació de les actuacions de la formació professional inicial i ocupacional. També cal desenvolupar la participació i coresponsabilització

dels agents socials. Aquesta tendència de coordinació i participació haurà d'incidir en els aspectes següents:

- Planificació de tot el sistema de formació professional a Catalunya.
- Elaboració del mapa d'estudis professionals.
- Descentralització dels marcs de participació.
- Coordinació de les ofertes existents, tant de formació inicial com de formació ocupacional, que permetin una major especialització, i la definició d'itineraris professionals.
- Validació de les diferents formacions professionals amb l'experiència professional obtinguda.
- Disseny dels cicles formatius amb continguts dinàmics, adaptables al canvi, que hauran de concretar-se en els diferents àmbits territorials i en funció de l'entorn.

L'aparició de noves professions i la desaparició d'altres és un procés que durarà encara alguns anys, per això el sistema educatiu haurà d'integrar el concepte de formació permanent com una situació futura de l'individu, i també garantir la realització d'alguna de les ofertes d'aquesta formació permanent utilitzant la infraestructura escolar.

La incorporació de la dona de forma generalitzada al sistema educatiu, i en l'actualitat al sistema productiu, comportarà en la formació inicial l'aprofundiment de la coeducació, tot incorporant valors anomenats "femenins", molts dels quals són vàlids per aconseguir un món més solidari i més just, i també introduir les dones en professions tradicionalment "masculines".

La lliure circulació de treballadors entre els països de la Unió Europea genera noves expectatives i crea noves necessitats: aprofundir en l'estudi d'idiomes en la formació inicial, amb la garantia d'un bon ús posterior, i incidir més en valors com la tolerància i el respecte, per tal de possibilitar la relació entre diferents cultures.

L'existència de grups de risc per a la integració laboral denota que els alumnes rebutjats pel sistema educatiu són també marginats del sistema productiu. Caldrà prioritzar els programes de garantia social que compensin dèficits d'escolarització i de qualificació professional, i fer atenció al tractament de la diversitat per adaptar les respostes educatives a les necessitats de tot l'alumnat.

La contínua transformació del mercat de treball impulsa una gran mobilitat professional. Els alumnes hauran d'adquirir una major capacitat per a conèixer el mercat de treball i saber com accedir-hi, a més d'una major capacitat d'iniciativa per afrontar possibles períodes d'atur temporal amb possibilitats d'auto-ocupació.

L'omnipresència de les noves tecnologies informàtiques, tant en la producció com en els serveis, crea en l'ensenyament la necessitat de preparar els alumnes per a la seva utilització, amb la incorporació de coneixements dels nous llenguatges informàtics i la capacitat per a utilitzar amb desimboltura aquests mitjans.

La contínua aparició en el mercat de nous productes, i la generalització de l'ús d'altres, comporta considerar l'alumne com un futur consumidor i, per tant, incloure en els continguts educatius nous coneixements, hàbits i actituds com l'educació pel consum, per a la salut, per a la seguretat vial, etc.

En el món de l'empresa s'aprecia una disminució de l'estructura jeràrquica en l'organització. Cal que la formació inicial prepari per a potenciar la capacitat de treball en equip i de cooperació amb altres professionals, així com aprendre a treballar per assaig-error, cercar, trobar i solucionar.

L'aparició de nous valors socials, alguns dels quals encara en contradicció amb valors actuals, obliga el sistema educatiu a prendre posició per a fer una escola saludable i no agressiva amb l'entorn, i per a conèixer les noves aplicacions dels avenços científics i tecnològics.

En un mercat internacionalitzat com és el nostre, es plantegen dues alternatives de futur: esdevenir consumidors de tecnologia i manufacturadors de productes finals, o bé esdevenir productors de noves tecnologies. Davant aquesta disjuntiva, no definida encara, l'ensenyament ha de fomentar l'esperit d'investigació a l'escola, la capacitat d'anticipació als nous problemes i la recerca de solucions, i ha de facilitar la utilització de les noves tecnologies d'una forma creativa.

En la nostra societat s'està generant un nou concepte del temps i de l'espai. L'escola haurà d'abordar aspectes de la formació de l'individu que tradicionalment no hi han tingut cabuda, com, per exemple, incorporar elements d'educació en el lleure, i atendre aspectes afectius i relacionals de la persona.

L'educació tecnològica formarà part de la formació general, trencant la dicotomia entre formació teòrica i pràctica, i no únicament en el nivell específic de la formació professional.

Propostes del Consell Escolar de Catalunya

En aquest apartat suggerim una sèrie de propostes per tal de millorar i superar la situació actual de la formació professional descrita amb anterioritat en totes les seves modalitats, i no exclusivament referida a la formació professional inicial.

Tanmateix, la procedència dels membres del Consell Escolar de Catalunya que hem redactat la ponència, tan implicats en el sistema educatiu, fa que moltes de les propostes es refereixin, especialment, a l'ensenyament formal.

En primer lloc, ens referim a propostes relacionades amb l'ordenació dels ensenyaments professionals.

Considerem necessari relacionar la formació professional inicial amb la formació ocupacional, a fi que, en determinar els itineraris formatius, es considerin totes les ofertes. Aquesta relació

ha de permetre planificar globalment les necessitats i les actuacions, i rendabilitzar els recursos humans i materials.

Cal promoure en la formació inicial la formació en centres de treball, a fi que les pràctiques es realitzin correctament, les puguin fer tots els alumnes i se'n faci el seguiment. Creiem que aquest és un dels reptes del nou sistema educatiu, i caldrà impulsar-lo amb el compromís i la participació dels agents socials.

La formació professional ha de compaginar els coneixements teòrics i la pràctica. Els objectius que ha d'assolir l'alumne es refereixen en molts casos a destreses i habilitats pròpies de la professió triada.

En el nou context de la formació professional, l'orientació pren una importància cabdal, tant en el seu vessant escolar com professional. Caldrà veure les respostes que han de donar els departaments d'orientació de cada centre per a incidir en els elements de transició i d'inserció laboral.

Per tal de donar possibilitats als joves que amb setze anys no hagin assolit els objectius de l'ensenyament obligatori, cal definir amb claredat els programes de garantia social, perquè sigui possible professionalitzar-los i ajudar-los a recuperar els objectius educatius mínims obligatoris.

En relació a la planificació per a cobrir les necessitats individuals i col·lectives, considerem que també cal un esforç important que concretem a continuació.

La distribució de l'oferta d'estudis professionals s'ha d'adequar a les demandes socials i a les necessitats productives en cada lloc, per tal de poder contribuir al desenvolupament econòmic i social de cada localitat. Això comporta assumir una tasca de planificació que concerneix a les administracions públiques, però en la qual cal implicar-hi també els agents socio-econòmics.

En relació amb la planificació, considerem que caldrà preveure les dotacions materials d'espais, tallers i equipaments que facin possible un ensenyament professional, en qualsevol de les seves modalitats, adequat a les exigències tecnològiques en ús i emergents, d'un sistema productiu prou competitiu, com reclama la nostra societat.

També cal planificar el procés de seguiment i l'avaluació continuada sobre l'evolució, l'extensió i la generalització dels cicles formatius que s'implantaran en el nou sistema educatiu. Aquesta avaluació ha de permetre, de forma àgil i eficaç, introduir els canvis d'orientació dels ensenyaments al ritme dels canvis vertiginosos a què està sotmès el sistema productiu.

En referència a la població a la qual s'adreça la formació professional en el conjunt de modalitats, creiem que també s'ha produït un canvi notable, paral·lel al canvi en la concepció de la formació. Per això proposem donar respostes integrals que facilitin la incorporació de la dona en professions en les quals, fins ara, no estava suficientment representada. En aquest sentit, cal analitzar els factors externs a l'escola o als processos formatius per a contrarrestar,

amb mesures d'ordre intern, els elements discriminadors, i reforçar l'orientació i el suport als processos d'inserció laboral, entre d'altres.

La població susceptible d'accedir a la formació que proporcionen els nous cicles formatius que estableix la LOGSE serà molt més heterogènia quant a la procedència acadèmica. Aquest fet, que enriquirà aquesta via formativa, generarà noves necessitats en relació als recursos per a tractar adequadament aquesta diversitat.

Pel que fa al personal responsable de la formació, tant el professorat del sistema formal, com els formadors en els centres de treball, creiem que és un element essencial per a contribuir a l'èxit del nou model de formació. És per això que formulem les propostes següents.

Abans de la generalització de la reforma educativa, serà necessari donar resposta a la situació actual del professorat, tot venent aquells elements que poden ser un fre als canvis, com la convivència de situacions administratives diferents pels professors que realitzen tasques específiques iguals.

Cal abordar de forma global la motivació del professorat, perquè esdevingui sensible i obert als canvis que es generen en la societat, i també als que caldrà incorporar en cada centre escolar i en l'exercici de la seva professionalitat. (Aquesta proposta, en la mesura que afecta les actituds, és una de les que presenta major dificultat a l'hora d'assolir els objectius fixats.)

La formació del professorat és un element cabdal per assegurar l'èxit en els objectius educatius. Cal que es planifiqui i es programi una formació que garanteixi l'adequació del professorat a les necessitats pròpies del centre docent, a la correcta programació del currículum i a les necessitats generals del sistema. Proposem que es promoguin les estades temporals del professorat en el món del treball perquè pugui captar, de forma global, les expectatives i els condicionaments d'aquesta realitat

Formació professional inicial

En aquesta part de la ponència tractarem de la formació inicial, és a dir, la que s'obté en l'ensenyament formal i abans que l'alumne s'hagi integrat al món del treball. Es tracta, doncs, de la formació que rep l'alumne quan encara no ha treballat, i que té com a finalitat preparar-lo, en tots els sentits, per a la seva incorporació a la vida activa, en qualsevol dels camps i especialitats que ofereix el sistema productiu.

La formació professional inicial comença, al nostre entendre, quan l'alumne aprèn les primeres habilitats i hàbits, i acaba quan aquest entre per primera vegada al món del treball. Per tant, aquesta formació comprèn tot el període d'escolarització i de formació, incloent-hi l'ensenyament universitari en cas que l'alumne hi accedeixi.

Un aspecte previ a l'anàlisi que presentem a continuació és la importància que per a nosaltres té la formació en el desenvolupament i el creixement personal del subjecte.

Al llarg d'aquesta ponència emfatitzem molt la utilitat que ha de tenir la formació pel món productiu, i podria semblar que obviem el vessant més personal i humà de la formació, que és el que fa referència a la realització del projecte personal de cada individu.

Un altre aspecte previ que volem ressaltar és que la formació del treballador no s'acaba en finalitzar la formació inicial, sinó que ha de continuar al llarg de tota la vida activa del professional. Aquesta és la idea central de tota la nostra ponència.

Marc i situació actual de la formació professional inicial

Cal destacar, abans de qualsevol altra cosa, la importància que té, per a l'individu i per a la societat, la qualitat i l'adequació d'aquesta formació inicial a les necessitats del món productiu. Aquesta afirmació, que és vàlida en tots els casos, es fa encara més palesa en els períodes de crisi econòmica, com el que vivim actualment.

Cal aconseguir, en aquestes situacions de crisi, una formació inicial que permeti superar la marginació que provoquen, en molts casos, les mancances formatives i, a més, que faciliti la millora de la competitivitat dins l'empresa.

Seguidament presentem la nostra anàlisi de la situació del sistema educatiu, que en aquest moment es troba dins un procés de canvi profund, i també de les necessàries relacions entre aquest sistema i el món de l'empresa.

Situació del sistema educatiu

Hem de començar tenint en compte que la situació actual no és exactament, ni de bon tros, igual a la del futur immediat, amb la implantació de la LOGSE. S'ha de distingir, doncs, entre ambdues situacions.

La formació professional, en el marc legal de la Llei 14/1970, de 4 d'agost, "General de Educación y Financiación de la Reforma Educativa", es caracteritza per dos elements. D'una banda, la poca consideració social que tenen els estudis de formació professional, produïda, entre d'altres, perquè accedir-hi no suposa sempre haver superat l'ensenyament obligatori, i també per la mateixa organització d'aquests estudis, tan poc motivadora. D'altra banda, la inadequació de l'FP a la realitat empresarial, produïda per l'acumulació de coneixements teòrics, el desfasament en relació als canvis tecnològics i la desvinculació amb el sistema productiu.

Aquesta situació comença a millorar a partir de 1984, gràcies a la iniciativa del professorat per adaptar-se a les noves necessitats, i a la col·laboració de tot el teixit empresarial per a recuperar el valor i el sentit del treball com a eina educativa.

Des d'aquesta data s'ha impulsat la realització de pràctiques formatives en alternança escola-empresa. Concretament de 1984 fins 1993 han fet aquestes pràctiques 130.500 alumnes en

14.000 empreses de Catalunya, i s'han signat uns 600 convenis-marc de col·laboració amb gremis professionals, associacions empresarials i cambres de comerç.

En relació a la situació que la generalització del marc legal que estableix la LOGSE produirà, considerem que cal remarcar alguns dels avantatges que suposa el nou sistema respecte a l'anterior. El més important i fonamental d'aquesta reforma és l'allargament de l'escolaritat obligatòria per a tots els alumnes fins els 16 anys, edat en què legalment ja poden accedir al món del treball.

Així mateix, l'ensenyament obligatori es defineix com a comprensiu, és a dir, té com a objectiu que tot l'alumnat assoleixi unes capacitats bàsiques, siguin quines siguin les seves necessitats educatives. Això canvia radicalment l'actual situació de l'FP que acull, no només els alumnes que realment volen aprendre un ofici, sinó, i principalment, els qui no han superat l'EGB.

Finalment, la incorporació de la formació professional de base, les nocions bàsiques de tecnologia i les pràctiques, tant en l'ensenyament secundari obligatori com en els batxillerats, facilita la incorporació al món laboral dels alumnes que opten per abandonar el sistema educatiu.

Pel que fa als estudis universitaris, que, com hem apuntat a l'inici de l'apartat destinat a l'FP inicial de la nostra ponència, considerem també una de les modalitats d'aquesta formació, volem referir-nos-hi, encara que breument. Aquests estudis no queden afectats directament per la reforma del sistema educatiu, atès que han estat regulats després de la Constitució per la LAU (Llei d'Autonomia Universitària). Sí que queden, però, indirectament afectats quant a les titulacions de grau mig i la seva relació amb els mòduls professionals de grau superior.

En relació als estudis universitaris, assenyalem com un dels aspectes més rellevants de la situació actual la gran quantitat de noves titulacions que apareixen, que pretenen respondre i adaptar-se a les demandes laborals i professionals. L'estudi d'aquestes novetats fa veure quins són els camps emergents, enfront d'aquells que van perdent el caràcter privilegiat que havien tingut en altres èpoques.

L'aplicació de la LOGSE, com ja apuntàvem més amunt, pot tenir una repercussió indirecta en els estudis universitaris, i això perquè, al nostre entendre, no s'ha fet de forma coordinada la reforma de les titulacions universitàries i la reforma del sistema educatiu. Aquest fet pot crear en el futur immediat disfuncions pràctiques en algunes de les titulacions i a les sortides professionals.

Situació de les relacions escola-empresa

En el transcurs d'aquesta ponència, i fins ara, creiem que ha quedat suficientment palès que les relacions entre el sistema educatiu i el sistema productiu, i més concretament entre l'escola i l'empresa, han estat escasses o més aviat inexistents en la nostra tradició.

Més recentment, a partir de 1984, s'inicien a Catalunya els convenis de pràctiques en alternança que segueixen un procés de creixent importància, tal com indiquen les gràfiques de la Memòria de 1992 del Departament d'Ensenyament (p. 119).

Evolució del nombre de convenis de pràctiques en alternança escola-empresa (1984-1992)

| Any | Alumnes | Empreses |
|------|---------|----------|
| 1984 | 1.250 | 580 |
| 1985 | 3.665 | 1.448 |
| 1986 | 8.307 | 3.195 |
| 1987 | 14.856 | 5.360 |
| 1988 | 16.100 | 5.590 |
| 1989 | 13.522 | 6.146 |
| 1990 | 16.881 | 7.350 |
| 1991 | 17.959 | 7.380 |
| 1992 | 18.133 | 7.408 |

Actualment la perspectiva legal oberta per la LOGSE ha de consolidar l'avenç fet en els darrers anys. Aquesta consolidació comportarà un esforç extraordinari, per part de l'Administració i per part dels agents econòmics i socials, per a fer possible la generalització i l'extensió a tot l'alumnat d'aquestes pràctiques, que són el punt clau de la reforma dels ensenyaments professionals.

Problemàtica d'aquesta situació

Intentarem sintetitzar els principals problemes, molts dels quals es troben interrelacionats entre ells. La seva detecció prové de l'anàlisi de la situació d'abans de l'aplicació de la LOGSE i, per tant, suposem i desitgem que l'aplicació de la nova Llei els pugui resoldre, si es fa adequadament.

La necessitat d'adaptació de les noves titulacions a les demandes reals del mercat de treball és la primera exigència a la qual ha de respondre el sistema educatiu.

L'evolució ràpida de les necessitats del món laboral són produïdes, entre d'altres, per aquestes causes:

- La constant i ràpida innovació tecnològica que provoca una necessitat permanent d'educació, i alhora un excedent de mà d'obra en algunes parcel·les.
- L'aparició de nous perfils professionals no previstos en les titulacions acadèmiques actuals.
- La modificació d'algunes professions ja existents, bé per a fer-se més generals, o bé per a especialitzar-se.

Aquesta acceleració dels canvis en el món laboral no ha tingut paral·lelisme en el món educatiu, que té menys capacitat de transformació. En realitat el sistema educatiu valora més, fins i tot en el cas de l'FP actual, els continguts conceptuals que no pas els procediments, les

habilitats, les destreses i les actituds que han d'assolir els alumnes, i que la LOGSE situa en la seva autèntica dimensió. Això explica l'existència de determinades titulacions acadèmiques poc o gens valorades per l'empresa, i que no responen a la demanda real d'aquesta.

Ens trobem, doncs, amb un problema cabdal a resoldre si volem que dels centres educatius surtin ciutadans amb titulacions "útils" i amb possibilitats de futur.

El desplegament de la LOGSE fa que s'estigui elaborant el nou catàleg de títols professionals. Considerem que aquesta elaboració s'està realitzant amb un cert retard, ja que de les vint-i-quatre famílies professionals previstes només se n'han publicat tres, i el mes de maig de 1994 encara es troben en procés d'elaboració o de consulta la resta. Queda, doncs, un llarg camí d'ordenació per a enllestir aquest nou catàleg d'àmbit estatal.

La manca de coneixement, per part del món acadèmic, de l'autèntica realitat del sistema productiu ha provocat que ni l'escola ni la universitat s'hagin preocupat prou de preparar els alumnes per a desenvolupar una professió. Semblava que això era competència de les pròpies empreses.

A l'educació secundària —vigent des de la Llei General d'Educació del 70 fins a l'aplicació de la LOGSE—, a part de la formació professional específica, no es preveu que el batxillerat prepari per a cap professió. En aquesta situació, els alumnes que en acabar el batxillerat volen treballar tenen dificultat per a fer-ho, perquè la seva preparació és bàsicament teòrica.

A la universitat, fora dels estudis tècnics, la resta d'estudis ofereixen uns coneixements que es poden aplicar en molts camps professionals, però que no preparen per a cap.

D'altra banda, tampoc el món de la producció ha mostrat un especial interès pel món educatiu. Sovint en la contractació laboral no es dona un adequat reconeixement de les titulacions acadèmiques.

Les titulacions acadèmiques són encara massa "monolítiques". Un ciutadà, quan s'incorpora al món del treball, a part dels coneixements específics, ha de disposar d'una formació general que el capaciti per adaptar-se a les diverses situacions que se li presentaran al llarg de la seva carrera professional.

Actualment l'FP s'especialitza des del primer curs, i des del primer moment s'orienta i es limita l'alumne en una sola direcció. Després, en el món del treball, aquest es veu forçat a aprendre ràpidament a fer coses per a les quals no se'l va preparar a l'escola.

A la universitat passa quelcom de similar, i tenim exemples constants de com un advocat exerceix d'administratiu, o un enginyer, de professor, o un químic, d'economista.

La nova concepció de l'FP que estableix la nova Llei aborda un currículum polivalent, flexible i d'estructura modular i, per tant, pot oferir titulacions més obertes, que permetin al seu

posseïdor adaptar-se amb facilitat a llocs de treball diversos, amb un ampli ventall de possibilitats.

La persistència d'un concepte elitista de la formació universitària és encara notòria en la nostra societat.

Tanmateix, hem dit des del primer moment que tothom qui arriba a la universitat espera tenir una professió més o menys relacionada amb els estudis que segueix. La formació universitària és una formació professional inicial més i, en aquests moments, en absolut privilegiada respecte d'altres, si es redueix a donar un títol.

El binomi universitat-empresa, davant la demanda de titulats superiors actualitzats, té molt a dir i a realitzar en la professionalització de l'ensenyament superior. La Universitat, encara dominada en gran part per l'academicisme, ha de prosseguir la seva adaptació a les demandes d'una societat distintament estructurada, que necessita, cada cop més, tècnics superiors actualitzats per la formació permanent en la seva etapa de culturització tècnica.

La insuficient coordinació entre el Departament d'Ensenyament i altres departaments de la Generalitat amb més relació amb el món productiu fa perdre sovint el concepte integral que ha de tenir la formació professional.

Creiem necessària una col·laboració més estreta que permeti al Departament d'Ensenyament, com a responsable de la formació inicial, adequar millor l'oferta formativa a la demanda de llocs de treball, que detecten en millors condicions els departaments de Treball, Sanitat, Indústria, etc.

En l'actualitat hi ha indicis que s'està produint aquesta col·laboració interdepartamental, però creiem que encara és insuficient per aconseguir el necessari equilibri, a llarg termini, entre oferta i demanda de llocs de treball.

En l'actual sistema encara hi ha massa estudiants que deixen el sistema educatiu sense aconseguir la titulació suficient. Aquest és un dels reptes que ha de superar la LOGSE en relació a la Llei d'Educació dels anys 70.

Un dels punts negres que ens ha deixat aquella Llei és justament el fracàs dels ensenyaments generals i bàsics, que són superats per un percentatge menor del que es preveia, i sense que el propi sistema pugui recuperar els alumnes que no arriben a assolir els objectius mínims establerts.

També, en el sistema anterior, ha estat inexistent la participació dels agents econòmics i socials en l'elaboració de les propostes formatives, i en la planificació del mapa professional de Catalunya.

La LOGSE preveu, també, superar aquesta mancança, si bé a Catalunya encara no s'ha estructurat aquesta participació.

La realització de la formació en centres de treball, que com dèiem s'ha iniciat a Catalunya des de l'any 1984, i que la LOGSE generalitzarà, encara presenta avui certes dificultats, tant per a realitzar-la com per a fer-ne el seguiment, sigui en el centre escolar o en les empreses.

Al sistema d'FP vigent hi manca la definició d'un model d'aprenentatge amb uns objectius formatius clars, tal com tenen altres països amb més tradició.

L'actual contracte d'aprenentatge, recentment regulat, és més una solució laboral que una solució formativa —crea ocupació, però no especifica com es fa la formació—, i no comporta assolir els objectius formatius d'un model d'aprenentatge.

Tendències que s'apunten

En aquest apartat hauríem volgut agrupar aquestes tendències tal com ho hem fet en l'apartat 1.3 d'aquesta ponència, però, atesa la interrelació d'unes tendències amb les altres, hem considerat més adequat enunciar-les una darrera l'altra, sense que l'ordre correspongui a cap prioritat. En definitiva, intentem manifestar cap on va la formació professional inicial i, en aquest cas, l'expectativa creada per la promulgació de la LOGSE condiona en gran part la nostra anàlisi.

Es constata una creixent demanda de professionals polivalents. La formació professional inicial, paral·lelament a l'especialització, haurà d'atendre la necessitat de polivalència en un mercat laboral acceleradament canviant.

Encara que en aquest apartat ens referim a la formació inicial, cal que remarcuem la tendència, cada cop més evident, que la formació de la persona ha de durar al llarg de tota la vida activa del professional.

Aquesta formació permanent que hem esmentat en el punt anterior incideix en una altra tendència que consisteix en el fet que la formació professional inicial vagi adoptant cicles de més curta durada, en tot el que fa referència a la preparació per a professions concretes.

El paper cada cop més primordial de les noves tecnologies en el sistema productiu i en el món actual exigeix la seva incorporació en els currículums, a fi de proporcionar als alumnes els coneixements indispensables per a accedir-hi.

La situació social i econòmica del nostre país, en un període de crisi econòmica com l'actual, fa més necessari que la formació inicial prepari per la competència i per la competitivitat.

S'anirà produint en el futur una més gran relació entre la universitat i l'empresa, i no exclusivament en el camp dels coneixements tècnics com fins ara. L'ensenyament superior anirà prenent un nou paper integrat en el nou entorn socio-econòmic, analitzador i crític de la societat, però amb més coneixement de les necessitats i els problemes.

En conjunt, el sistema educatiu tendirà a una adequació més gran al desenvolupament socio-econòmic de la societat.

La incorporació de l'Estat espanyol a la Unió Europea portarà inevitablement l'homologació de la formació, no exclusivament pel que fa a les qualificacions, procés ja endegat i en el qual s'avança massa lentament, sinó també en els continguts curriculars.

Com a conseqüència de la tendència apuntada més amunt, s'incrementarà l'intercanvi d'experiències quant a la formació professional inicial.

Creixerà en importància la formació general i la formació professional de base en l'ESO i en els batxillerats. Aquesta creixent importància és un dels fonaments de la polivalència en la formació.

Arreu es tendeix a millorar l'atenció dedicada per les administracions públiques a la formació de les persones joves, com un dels instruments bàsics en la política de lluita contra l'atur.

Una de les tendències recollida abastament per la LOGSE situa la formació en centres de treball com un component fonamental del currículum de l'FP específica.

Finalment, s'apunta la tendència d'un increment de la participació i la col·laboració dels agents econòmics i socials (organitzacions empresarials i sindicals, gremis, cambres, col·legis professionals, etc.) amb l'Administració competent.

Propostes del Consell Escolar de Catalunya

En aquest cas, algunes de les propostes que el Consell podria formular ja estan recollides en la LOGSE, Llei que com hem assenyalat pretén superar els dèficits de l'anterior sistema. És per això que, en alguns casos, la nostra proposta va adreçada més al desplegament posterior que no pas al contingut de la Llei.

Entenem que l'Administració educativa té al seu davant un gran repte: desplegar adequadament uns preceptes legals que han despertat enormes expectatives, si més no entre els professionals que fins ara s'han dedicat a l'FP inicial. Desitgem que en aquest desplegament, i en les actuacions que se'n desprenguin, s'assoleixi amb èxit aquest repte. És en aquest sentit que fem les propostes següents.

En tots els nivells de l'FP inicial, proposem que els continguts mínims siguin més elevats, tant pel que fa a conceptes com a procediments, habilitats, destreses i actituds, en especial les que incideixen en el món laboral. Cal promoure un domini més gran per part de l'alumne dels coneixements bàsics, lingüístics, científics i tecnològics.

Proposem que en l'ordenació de l'FP inicial es prevegin períodes d'ensenyaments més curts i més flexibles, com són els cicles formatius, però que responguin millor a les necessitats del

mercat laboral, de l'entorn i del moment. Aquesta formació podria resultar més motivadora per a l'aprenentatge continuat.

Caldria que es regulés l'establiment dels nous títols d'FP al més aviat possible, de manera que els alumnes que estan estudiant l'ESO avançadament puguin accedir als nous cicles formatius abans de la implantació definitiva i total del nou sistema d'FP.

Proposem que es reguli i s'ampliï l'oferta dels programes de garantia social en les modalitats que es considerin més adequades, amb la màxima atenció i urgència.

També veuríem positiu que s'estudiés el desenvolupament i la implantació de la formació a distància pels ensenyaments professionals, a fi que ningú quedi exclòs d'aquests ensenyaments per motius geogràfics o d'horari.

Creiem que cal urgir al Ministeri d'Educació la publicació d'un decret que atribueixi al professorat les noves especialitats d'FP i les habilitacions corresponents.

En relació a l'actual professorat d'FP, recomanem a les administracions educatives competents que instrumentin els mecanismes necessaris per tal que, amb temps suficient, puguin formar-se i adequar les seves titulacions per ubicar-se en el nou sistema educatiu, sense perill pels seus llocs de treball. No creiem positiu mantenir inquietuds innecessàries entre el professorat que ha d'aplicar la reforma.

La formació del professorat és una de les qüestions en què cal incidir més fortament, si més no en els aspectes següents:

- La formació d'un nou professorat d'FP ha d'implicar un canvi de mentalitat i de concepció de l'ensenyament, basat especialment en transmetre experiències i tècniques, més que coneixements acadèmics.
- Cal vetllar també per la formació del professorat que ha d'impartir la formació professional de base, i la tecnologia de l'ESO i del batxillerat.
- Proposem que es planifiqui adequadament la formació de l'actual professorat d'EGB per a facilitar la seva ubicació en el nou sistema.

Proposem la creació del "Consell Català de la Formació Professional", atesa la importància d'aconseguir l'èxit en les millores que preveu la LOGSE, i que només són possibles amb l'acord entre l'Administració (educativa, laboral i local) i les organitzacions empresarials i sindicals.

Considerem indispensable aconseguir una col·laboració més reeixida entre el món educatiu i el món empresarial, a fi d'articular en un sistema conjunt una formació teòrico-pràctica més equilibrada a l'empresa i a l'escola.

Finalment, considerem imprescindible fomentar la dimensió europea en tots els nivells de la formació inicial, única forma d'afavorir una veritable lliure circulació dels nostres treballadors dins la Unió Europea.

Formació ocupacional

La terminologia que fem servir en aquest document és susceptible de diverses interpretacions segons el context en què s'utilitza. Així, en determinats països europeus, o en altres èpoques històriques, els conceptes de formació ocupacional, contínua o permanent tenen diverses accepcions.

En l'àmbit del nostre document utilitzarem la terminologia usada habitualment a Catalunya, i deixarem de banda disquisicions terminològiques que no ens correspon de fer.

La formació ocupacional té com a objectiu preparar per a un lloc de treball concret, i es diferencia de la formació inicial en el fet que aquesta ofereix una preparació i una qualificació de base més àmplia i polivalent dins d'una família professional, que permet obtenir una titulació acadèmica.

Per a continuar aprofundint en la seva definició, potser caldria distingir-la de la formació contínua dels treballadors, que s'adreça fonamentalment als treballadors ocupats.

La formació ocupacional, doncs, se situa en un espai entre la inicial i la contínua dels treballadors ocupats.

El concepte de formació permanent és més ampli i es refereix a tot tipus de formació, a la qual poden acudir els ciutadans al llarg de la seva vida, fins i tot sense que tingui cap implicació laboral.

En aquest apartat de la nostra ponència analitzarem la formació ocupacional tal com es desenvolupa a Catalunya.

Marc i situació actual de la formació ocupacional

Tal com s'entén avui, la formació ocupacional està orientada a obtenir un lloc de treball concret. És una actuació imprescindible per adequar els coneixements dels treballadors a les exigències del procés productiu, i en la lluita contra l'atur.

Entre els seus objectius hi ha el facilitar la promoció dels treballadors preparant-los per accedir a una ocupació o per a promocionar-los en un lloc de treball, la millora de la competitivitat de les empreses i, per últim, la inserció laboral dels treballadors en les millors condicions possibles.

A continuació farem un breu repàs històric de com s'ha desenvolupat aquesta formació ocupacional a Catalunya.

L'any 1982, i davant les altes xifres d'atur existents, el Departament de Treball endegà un pla d'ocupació amb l'objectiu de crear llocs de treball temporal per a treballadors sense feina i no perceptors de l'assegurança d'atur, ocupant-los en la realització d'obres i serveis d'utilitat pública o interès social.

La Direcció General d'Ocupació inicià l'any 1984 el Programa d'Aprenentatge i Treball en Pràctiques. Les primeres subvencions dels fons estructurals del Mercat Comú —FSE, FEDER i FEOGA— arribaren a la Generalitat l'any 1987, fet que permeté que l'any 1988 es poguessin ampliar les accions de la Generalitat quant a la formació ocupacional.

Tanmateix, fins el primer de gener de 1992, Catalunya no va rebre les transferències de la formació ocupacional, fins aleshores gestionada per l'INEM. Paral·lelament a l'acció de la Generalitat —concretament de la Direcció General d'Ocupació del Departament de Treball—, a Catalunya, en la dècada dels vuitanta, s'ha vingut desenvolupant l'acció de l'INEM, que s'ha concretat en la subvenció de cursos, en la promoció dels plans d'ocupació en col·laboració amb els ajuntaments, i en l'establiment de les escoles-tallers o cases d'oficis, que han tingut una presència notable en tot el territori.

A partir del traspàs el 1992 de la gestió de la formació ocupacional a la Generalitat, i durant tot aquest any, s'ha comptat amb la participació de 1.500 centres col·laboradors i l'assistència de 130.000 alumnes; tot plegat amb un pressupost de 18.000 milions de pessetes provinents del pressupost de la Generalitat i del Fons Social Europeu.

La formació ocupacional s'ha desenvolupat en una sèrie de programes i cursos, organitzats tenint en compte tres aspectes:

- L'adequació de la formació, tant a l'oferta com a la demanda del mercat de treball. Això vol dir preveure tant els aspectes socials com les necessitats del sistema productiu.
- La flexibilitat dels continguts i l'organització de la formació, en atenció a les característiques dels treballadors a qui s'adreça.
- L'avaluació permanent de les accions realitzades i l'establiment de mecanismes per a perfeccionar-les, considerant els canvis continuats.

De les accions realitzades volem ressaltar-ne tres, que descriurem breument a continuació:

1. Accions de xoc, que comprenen projectes de cursos de formació ocupacional o d'inserció laboral per tal d'adaptar els treballadors a noves tècniques emergents, o destinats a la recuperació d'oficis tradicionals en procés d'extinció.

Aquestes accions pretenen compensar alguns dels desequilibris que sorgeixen en determinats sectors de la producció, i que requereixen una acció urgent i específica per adaptar-los al canvi.

2. Formació per a aprenents, que consisteix en cursos adreçats a joves de 16 a 20 anys contractats en la modalitat de formació que fins ara ha estat vigent, i pel qual s'havia de dedicar d'un 25 a un 50 % del temps del contracte a la formació.

Aquest tipus de formació ocupacional, d'estructura modular i de durada equivalent a la del contracte laboral, ha deixat de tenir vigència amb l'aparició del nou contracte d'aprenentatge que ha substituït l'anterior. A partir de 1992 aquesta oferta va tenir una davallada important.

Tota aquesta matèria de caràcter laboral, tan vinculada a la formació ocupacional, està pendent de l'aparició imminent de normativa estatal, si bé, segons l'acord signat pel MEC i el Ministeri de Treball el 18 d'abril de 1994, correspondrà a les comunitats autònomes amb competències transferides la seva adaptació.

3. Formació per a aturats, amb la finalitat que els assistents obtinguin la preparació necessària per a incorporar-se a un lloc de treball.

La durada i el contingut són variables, segons les especialitats i els llocs de treball als quals s'adrecen. L'organització és flexible, tant en dates d'inici i finalització, com en l'estructura, els horaris i els dies de realització.

En tots els cursos de formació ocupacional hi ha un mòdul d'inserció laboral per assessorar els alumnes sobre el procés de recerca d'ocupació. Els assistents als cursos són informats de la possibilitat de gaudir d'una orientació professional.

A part d'aquests tipus de formació ocupacional, la Direcció General d'Ocupació, entre altres actuacions, també coopera en el reciclatge de treballadors en actiu. Tanmateix, no les descrivim en aquest apartat perquè no les considerem de formació ocupacional.

Altres activitats que incideixen en la qualificació de la formació ocupacional, i que s'han desenvolupat a Catalunya, són: la formació de formadors, l'orientació professional als aturats, els centres d'informació professional i els programes experimentals, alguns d'ells lligats a iniciatives comunitàries.

En relació a la formació de formadors, el Departament de Treball, en col·laboració amb l'ICE de l'UPC, ha organitzat cursos a tres nivells: el primer, adreçat a formadors que treballen en col·lectius d'especial dificultat, ofereix un coneixement més detallat de les problemàtiques que els afecten; el segon correspon a cursos d'enginyeria i metodologia de la formació; i el tercer tracta de màsters sobre formació de formadors.

La Delegació General d'Ocupació està organitzant també cursos de formació a distància, utilitzant mitjans audiovisuals.

Quant a l'orientació professional als aturats, es tracta de proporcionar un millor coneixement d'un mateix i de les alternatives que ofereix el mercat laboral. Aquesta orientació té una especial importància per a les persones que pertanyen a col·lectius amb especials dificultats

d'inserció laboral, als qui s'orienta a l'hora d'escollir una feina o un curs de formació adaptat al seu perfil actitudinal.

Els Centres d'Informació Professional (CIP) són també una altra resposta pels treballadors en atur, als qui es facilita informació i assessorament en relació a condicions de treball, ajuts de contractació, programes d'ocupació, intercanvis laborals, etc.

En darrer terme citem els programes experimentals, que són aquells que per la metodologia o pels tipus de col·lectius a qui s'adrecen suposen una nova actuació. S'inclouen dins aquests programes la integració laboral de col·lectius amb algun tipus de discapacitat, els programes de formació a distància que utilitzen noves tecnologies, i les iniciatives comunitàries adreçades a donar una dimensió europea, com són EUROFORM, NOW i HORIZON.

Paral·lelament a la formació ocupacional, i per atendre la problemàtica que planteja l'alt índex d'atur, s'han endegat accions que, sense ser pròpiament de formació, contribueixen també a la inserció laboral i social. Ens referim bàsicament als plans d'ocupació, al Programa Interdepartamental de la Renda Mínima d'Inserció (PIRMI) i als intercanvis laborals per a joves a l'estranger.

En relació als plans d'ocupació, es tracta d'una actuació duta a terme en col·laboració amb els ajuntaments, els consells comarcals, les entitats sense finalitat de lucre i l'INEM.

Aquests plans es destinen a les persones aturades amb més dificultat per integrar-se en el món del treball, especialment, discapacitats, persones amb marginació socio-laboral, dones aturades sense subsidi, aturats majors de 45 anys i aturats menors de 25 anys amb baixa qualificació professional.

Els ajuntaments, els consells comarcals i les entitats sense finalitat de lucre promouen projectes d'ocupació que estan subvencionats total o parcialment per a cobrir les despeses salarials i de seguretat social dels contractes.

El paper dels ajuntaments, dels consells comarcals i de les entitats sense ànim de lucre que gestionen aquests plans d'ocupació ha estat, en aquest període de crisi econòmica, de notable eficàcia.

El Programa Interdepartamental de la Renda Mínima d'Inserció (PIRMI) té per objectiu recuperar les persones que no tenen mitjans per atendre les necessitats més essencials de la vida, amb edats compreses entre els 25 i els 65 anys, o bé menors de 25 anys amb càrregues familiars. Aquest programa neix per l'acord de la Generalitat i els interlocutors socials per a la concertació social. Com el seu nom indica, a més del Departament de Treball, hi participen altres departaments de la Generalitat, especialment el de Benestar Social.

Els programes d'intercanvis internacionals faciliten a joves catalans estades de perfeccionament professional a l'estranger, i estades de joves estrangers a Catalunya, a fi d'adquirir una experiència laboral fora del seu entorn.

Aquests intercanvis són promoguts tant per l'Assemblea de les Regions d'Europa, que ha establert el programa EURODISSEA, com per la Unió Europea, que té el programa PETRA.

Per accedir-hi, els joves de 18 a 28 anys han de conèixer la llengua del país d'acollida i tenir una experiència laboral anterior. Les estades, la manutenció i l'allotjament són gratuïts, i es percep un salari.

Totes aquestes possibilitats descrites pretenen donar solucions als treballadors aturats, bàsicament a partir de la formació ocupacional, però també atenen altres aspectes que contribueixen a la inserció laboral i social.

Problemàtica d'aquesta situació

En la descripció que hem fet anteriorment de la formació ocupacional, es palesa la gran quantitat d'iniciatives, directes o indirectes, que s'han estat duent a terme en els darrers anys. Es tracta, doncs, d'una activitat més dispersa i especialitzada que la formació professional inicial.

D'altra banda, la situació creixent d'atur i la dificultat dels joves a incorporar-se per primera vegada al món del treball fan difícil poder copsar amb prou perspectiva el conjunt de la problemàtica de la formació ocupacional. Malgrat això, apuntarem alguns dels problemes que es plantegen.

La formació ocupacional és una iniciativa duta a terme simultàniament per diverses administracions públiques, i ha estat fruit d'una de les darreres transferències de competències a la Generalitat, concretament l'any 1992. Aquest fet ha determinat una insuficient coordinació de les accions i de la gestió dels pressupostos que la fan possible.

Una part del pressupost destinat a la formació ocupacional prové del Fons Social Europeu i, per tant, d'iniciatives comunitàries que tenen com a interlocutors els estats. L'aprofitament en una comunitat autònoma com Catalunya d'aquests fons econòmics segueix un recorregut jurídic i administratiu d'una certa complexitat.

Pel que fa a la planificació dels cursos de formació ocupacional, cal dir que s'ha seguit un procediment més d'acord amb la demanda puntual sorgida que no pas amb un model basat en la prospecció de les necessitats per a definir l'oferta. Aquest fet es posa de relleu en la dispersió i la diversitat, no sempre justificada, de les ofertes formatives.

Tot i haver-se constituït recentment el Consell Català de la Formació Ocupacional i, per tant, d'haver-se endegat un procés per assolir una major coordinació, considerem que no s'ha produït encara una suficient descentralització dels marcs de participació dels interlocutors socials per a dissenyar i seguir les polítiques de la formació ocupacional en àmbits municipals i comarcals.

En relació als tipus de formació que s'ofereixen als joves, considerem que en l'actual tipus de contracte d'aprenentatge, recentment legislat, hi ha una gran indefinició d'objectius formatius. Aquesta problemàtica l'hem citada també en tractar de la formació inicial. Com ja apuntàvem, s'està a l'espera del desplegament legislatiu corresponent.

Quant al contingut dels cursos en la formació ocupacional, malgrat les accions de xoc esmentades, hi ha treballadors aturats que no troben cursos adequats al seu baix nivell de formació bàsica. En alguns casos, se'ls adreça a seguir cursos de formació d'adults d'ensenyaments reglats, però persisteix el problema, perquè no sempre hi ha activitats de formació ocupacional adequades per a aquesta franja de població.

Pel que fa als formadors, durant molts anys s'ha hagut de recórrer a pluriocupar docents del sistema educatiu, i en alguns casos això ha comportat una insuficient dedicació d'aquests a una i altra funció. A més, aquesta pluriocupació no té sentit en una situació caracteritzada per un alt índex d'atur.

Pel que fa a l'avaluació, malgrat els esforços realitzats per la Direcció General d'Ocupació en el conjunt del que ha estat fins ara la formació ocupacional, considerem que els seus resultats no han estat suficientment efectius per a valorar les múltiples ofertes.

També hem d'apuntar que l'objectiu d'aconseguir el 70% d'inserció laboral pels aturats que han realitzat els cursos és pràcticament impossible d'aconseguir amb la crisi actual.

Tendències que s'apunten

La formació ocupacional, com ja hem indicat anteriorment, va estretament lligada a la situació del mercat de treball. És per això que el període de crisi econòmica, que afecta tot Europa, determina en gran manera les tendències d'aquesta modalitat formativa. Una altra qüestió que condiciona la nostra reflexió és la perspectiva que ens dona la promulgació de la LOGSE, segons la qual la formació professional ocupacional s'interrelaciona clarament amb el conjunt de l'FP.

Dit això intentarem exposar les tendències generals d'aquesta activitat formativa. El canvi continuat a què està sotmesa la nostra societat, i que tantes vegades hem al·ludit en aquesta ponència, fa que la formació, en el seu conjunt, esdevingui cada vegada més un instrument essencial de les polítiques d'ocupació. Aquesta és una nova dimensió del concepte de formació.

L'exigència d'una major competitivitat, tant de les empreses com dels països, tant en l'àmbit comercial com en el tecnològic, tant en la direcció de recursos com en la seva organització, fa necessari que, cada vegada més, la formació en el seu sentit ampli esdevingui un component imprescindible d'aquesta competitivitat. En conseqüència, hi haurà una creixent demanda de formació inicial, ocupacional i contínua per tal que els treballadors s'adeqüin millor al sistema productiu.

El creixement econòmic, per si mateix, no solucionarà totalment la problemàtica de l'atur, si més no de manera immediata, i possiblement una franja de població continuarà necessitant mecanismes que els facilitin l'accés a un lloc de treball. En molts casos, aquesta franja de població precisarà augmentar el nivell bàsic de formació com a fonament de l'adaptabilitat.

En el procés de formació professional, tant de la inicial com de l'ocupacional, cada vegada s'alternarà més la formació en centres específics i la formació en centres de treball. Aquesta tendència, ja és recollida en el capítol IV de la LOGSE i en el capítol VII del Llibre Blanc de l'Ocupació, elaborat per la Comissió de la Unió Europea.

La demanda d'informació i d'orientació per a les persones en el seu procés de transició a la vida activa creixerà encara més en els propers anys. Aquesta tendència afectarà profundament la formació ocupacional en el seu contingut i en els objectius fixats.

La flexibilitat del mercat de treball, produïda per un canvi de la seva estructura, farà avançar la tendència d'adequar constantment els llocs de treball, per a la introducció d'innovacions tecnològiques i per als canvis en l'organització interna de les empreses. En aquest context, la formació esdevindrà, cada vegada més, un instrument per a l'adaptació dels treballadors a aquests canvis.

Tot i la situació de crisi econòmica, i malgrat el que hem dit en el primer apartat, s'apunta a una contenció de la despesa pública. Aquesta, però, no hauria d'afectar necessàriament la formació, que ha de ser considerada no com un cost sinó com una inversió.

Propostes del Consell Escolar de Catalunya

Abans de formular qualsevol proposta concreta per part del Consell, remarcarem el valor que té una concepció integral de la formació professional en qualsevol de les seves modalitats, i sigui quin sigui l'organisme competent per a desenvolupar-la.

Considerem que el procés formatiu és un i únic per a cada persona i que, atès que una part important d'aquesta formació està adreçada a la inserció a la vida activa, la formació professional inicial es complementa amb l'ocupacional i amb la permanent.

Aquesta concepció integradora, que per primera vegada trobem recollida en una Llei educativa com la LOGSE, creiem que és el camí adequat a seguir.

És per això que les nostres propostes poden resultar reiteratives en relació a altres apartats d'aquesta mateixa ponència. Intentarem, però, centrar-nos en aquelles més específiques de la formació ocupacional.

En primer lloc, proposem que s'aprofundeixi en el reconeixement de la formació professional ocupacional en el sistema educatiu, i que s'estableixin les estructures de participació per a fer-lo possible, entre les quals destaquem la creació del "Consell Català de la Formació Professional"

Per tal que l'oferta formativa respongui millor a la dinàmica general del sistema productiu, proposem que es creï a Catalunya un "observatori del mercat laboral", com ja existeix en alguns països, a fi de realitzar estudis sobre les necessitats i les demandes del sistema productiu.

Proposem que, en el desenvolupament de la Llei que regula els contractes d'aprenentatge, es tingui present i s'asseguri una formació de qualitat per als aprenents que estan subjectes a aquest tipus de contracte laboral.

Atesa la importància que per a la inserció laboral està adquirint la informació i l'orientació de les persones, proposem que es completin i s'expandeixin els Centres d'Informació Professional (CIP) per tal de cobrir les necessitats de les diverses comarques catalanes.

Per tal que la qualitat de la formació ocupacional es mantingui i s'incrementi, proposem que s'avanci cap a la professionalització de les estructures que treballen en l'àmbit de l'ocupació. Per tant, recomanem que s'aprofundeixi en la formació de formadors i dels directius dels centres de formació.

Considerem que les estructures que es dediquen a la formació ocupacional han de ser també competitives, especialment en relació a la construcció del Mercat Únic Europeu.

Per aconseguir la màxima coherència en l'àmbit de Catalunya, proposem que l'administració de la Generalitat coordini totes les iniciatives de formació professional ocupacional que es duen a terme des de les diverses institucions (ajuntaments, diputacions, consells comarcals, etc.).

En la perspectiva de la nostra participació en la Unió Europa, proposem que s'impulsi i es promogui l'elaboració d'un sistema europeu de qualificacions professionals, que possibiliti realment als treballadors l'accés a altres mercats de treball. En aquest aspecte som crítics en relació a la lentitud d'homologació de les titulacions fetes fins ara, especialment les de nivell 2 i 3, per les institucions europees. Això es podria pal·liar, en part, per l'establiment de la cartilla individual, que recollís la qualificació i l'experiència obtinguda pel treballador en les diverses etapes de la seva formació i vida professional, i que s'està estudiant de fer realitat.

Formació professional permanent

La formació permanent esdevé en la nostra societat una necessitat per a tots els ciutadans. En el context d'aquesta ponència tractarem d'aquesta formació, entesa com a sinònim de formació contínua del treballador.

Es tracta, doncs, d'un àmbit en el qual es troben implicats tant l'Administració pública com les empreses i els agents socials, interessats cada vegada més en la formació i el reciclatge dels seus treballadors.

Tanmateix, encara que a partir de l'Acord Econòmic i Social signat el 1984 s'ha avançat en aquest àmbit, l'any 1993, segons les dades facilitades per EPA/INE, només un 3,4% dels treballadors en actiu participaven en algun procés formatiu.

Per tant, encara queda molt per fer.

Marc i situació actual de la formació professional permanent

En el nostre context productiu no ha existit, fins fa ben poc, una cultura d'empresa que propiciés la formació d'una manera sistemàtica. L'exigència d'una major competitivitat ha comportat plantejar-se el nivell de formació dels treballadors i, tot i que a l'empresa catalana li falta l'hàbit de la formació, no manquen experiències reeixides que palesen que la inversió en formació permanent incideix directament en una millora de la producció i de la competitivitat.

En el marc de la Unió Europea, resulta imprescindible accelerar el procés de canvi iniciat a l'Estat espanyol i a Catalunya, pel qual s'eliminaran moltes de les barreres que separaven tradicionalment la formació acadèmica de la formació professional, de forma que educació-formació ocupacional-empresa restin integrades en una seqüència sense ruptures brusques.

En la formació contínua s'han produït des del 1984 unes fites significatives, que simplement recordarem en aquesta ponència:

- El 1984 es signa l'Acord Econòmic i Social, que serveix per a formular objectius prioritaris per a la formació professional.
- El 1985 es formula el Pla Nacional de Formació i Inserció Professional (Pla FIP), que inclou la formació dels treballadors ocupats.
- El 1986 es constitueix el Consell General de la Formació Professional amb una composició tripartita.
- El 1990 es pren l'acord sobre formació professional, que reforma el Pla FIP i formula les prioritats per a la formació contínua.
- El 1992 es produeix un nou Acord Nacional de Formació contínua.
- El 1993, després de l'aprovació de la LOGSE, s'estableix el Programa Nacional de Formació Professional que reconeix, per primera vegada, la unitat de tots aquests ensenyaments.

Actualment, qualsevol referència a la formació permanent s'ha de fer en funció d'aquest Programa Nacional de Formació Professional, que trenca, superant-les, les situacions anteriors. En aquest programa els ensenyaments professionals s'organitzen en dos subsistemes: l'FP reglada i l'FP ocupacional. Aquesta darrera té dos vessants perquè s'adreça als treballadors en atur i als ocupats. També estableix les competències que corresponen a cada tipus de formació professional.

La formació contínua pels treballadors ocupats correspondrà a les confederacions empresarials i sindicals. La seva planificació, gestió i seguiment queda establert en l'"Acord Nacional de Contínua" de 1992.

La unitat del conjunt s'articularà a través del Sistema Nacional de Qualificacions Professionals, que esdevindrà el referent comú per a totes les formacions, tant les que recull el Catàleg de Títols Professionals (formació reglada) com les que recull el Repertori de Certificats de Professionalitat (formació ocupacional), alhora que s'estableix un sistema de correspondència i convalidacions entre ambdós sistemes.

Les dades donades en el segon trimestre de 1993 per EPA/INE, en relació al nivell d'estudis de la població ocupada, són les següents:

- El 9,22% no té cap tipus d'estudis, incloent-hi els analfabets.
- El 34% té estudis primaris.
- El 32,3% té estudis secundaris.
- El 10,9% té estudis tècnico-professionals.
- El 13,7% té titulació universitària i superior.

Per tant, gairebé un de cada deu treballadors no té cap tipus de formació bàsica, i quatre de cada deu treballadors no han rebut cap tipus de formació professional inicial.

Sorprèn que, en aquesta situació, només el 3,4% dels treballadors ocupats a l'Estat cursin algun tipus de formació, i encara més que la majoria dels que tenen oportunitats formatives dins l'empresa siguin els titulats superiors, els quadres i els administratius.

En relació al tipus d'empresa que inverteix en formació, destaca el fet que en les empreses més grans és on s'inverteix en formació permanent. A mesura que augmenta la plantilla de treballadors, augmenten els recursos dedicats a formació, a part de la quota de formació professional. Avalen aquesta afirmació les dades següents: les empreses més petites només gasten l'equivalent al 0,6 0/00 del cost laboral net (1.000 ptes); les empreses d'entre 20 i 199 treballadors hi destinen el 0,9 0/00 de l'esmentat cost (2.000 ptes); les empreses que tenen 200 ó més treballadors hi destinen el 2,9 0/00 (8.400 ptes).

En el *The world competitiveness report*, sobre l'estat de desenvolupament del capital humà en el nostre país comparat amb el conjunt dels 25 països de l'OCDE, veiem que, pel que fa a les reserves potencials del capital humà, Espanya se situa en el cinquè lloc mentre que, pel que fa a l'estructura del sistema educatiu, l'informe el situa en el setzè.

La formació permanent es considera avui un element clau en les polítiques o estratègies actives de la competitivitat empresarial. Els valors potenciats a través d'aquesta formació, com són la creativitat, l'autonomia o la capacitat d'adaptació, tenen molta relació amb la millora de la productivitat, la competitivitat global i l'augment de la riquesa col·lectiva.

El nivell educatiu ha esdevingut un factor determinant a l'hora d'avaluar el veritable nivell de desenvolupament assolit pels països. La manca de recursos humans degudament qualificats pot convertir-se en un problema molt més greu, i de més difícil solució, que la manca de mitjans de financiació per a despeses d'equipament, i per les degudes al cost de la producció.

Dels tres motors de l'empresa, que són la tecnologia, el capital i els recursos humans, el darrer assoleix, cada vegada més, un caràcter primordial.

Problemàtica d'aquesta situació

En l'apartat anterior ens hem referit a la situació actual de la formació permanent i, inevitablement, ja hem apuntat alguns dels problemes que presenta i que analitzem. A continuació els concretem de manera més sistemàtica.

Històricament es detecta una manca de coordinació entre els diferents subsistemes de formació a Catalunya, i també una manca de sincronització conceptual que permeti assolir uns objectius concrets que donin resposta a la demanda actual i real de la societat. En la dècada dels cinquanta, el gran impuls educatiu anava destinat a "fer saber" i a aconseguir una igualtat social basada en l'enciclopedisme cultural.

Les crisis econòmiques de principis dels anys setanta i de finals dels vuitanta, així com la rapidesa dels canvis tecnològics, van produir una batalla internacional en la competitivitat, desplaçant l'impuls educatiu vers la formació de recursos humans, i adequant-se a les necessitats del sistema productiu i als requeriments del mercat de treball.

Avui es valora el "saber fer" i, per tant, es produeix un desfasament entre la formació dispensada i les exigències del mercat de treball en el sistema productiu.

Els canvis tècnico-científics, empresarials i demogràfics són inseparables. La innovació tecnològica transforma la distribució professional i l'estructura de les professions, que esdevenen obsoletes quan n'apareixen altres de noves.

El desenvolupament tecnològic en la societat actual ha influït, de forma decisiva, en la funció tradicional de l'educació, és a dir, la de preparar ciutadans per a la vida activa. Les exigències, nivells i qualificacions de les ocupacions existents han variat notablement i han polaritzat el sistema ocupacional entre les persones molt qualificades i les insuficientment formades. Aquest fet, en definitiva, ha modificat la composició social, els valors imperants i, en gran part, les formes de vida.

Els canvis creen la necessitat de preparar tècnics especialitzats amb urgència i d'establir un pont entre els "productors de verb" i els "productors de béns i serveis" en una societat en aprenentatge. En aquesta situació, resulta insuficient la inversió feta fins ara en formació contínua.

El saber humà, el capital intel·lectual, es deprecia anualment a raó del 7%, taxa netament superior a la de formació d'aquest capital intel·lectual que representa l'accés de nous diplomats.

En conseqüència, per evitar el descens de l'eficàcia dels professionals en actiu, és precís desenvolupar una formació continuada que creï amb rapidesa nous professionals i no noves

professions. La formació professional ha de readaptar segments socials a les innovacions, i actualitzar els nous dirigents per a implantar solucions en la triple panoràmica d'Humanisme-Ciència-Tècnica.

En aquest context d'acceleració dels nous coneixements, i atès que les tecnologies i les formes d'organització del treball perden la seva vigència cada vegada amb més rapidesa, apareixen com a problemes:

- L'insuficient desenvolupament dels sistemes i de les especialitats de formació contínua.
- La desigualtat d'accés a aquest tipus de formació.
- Les limitades possibilitats que s'ofereixen als treballadors de les petites i mitjanes empreses, en relació als de les empreses grans.
- El desequilibri entre l'oferta i la demanda de formació.

Els sistemes de formació i d'educació tradicionals estan sotmesos a limitacions cada vegada més importants, i han de suportar el pes combinat de nous objectius —augmentar el capital de formació inicial i la capacitat d'adaptació dels individus als canvis professionals i socials durant tota la seva vida— amb els objectius educatius tradicionals —socialitzar els individus, transmetre valors fonamentals per a la convivència, etc. Això en un context en el qual creix el risc d'augment de les desigualtats i el desgast de la vocació humanística i cultural de l'ensenyament.

El canvi en pro d'una nova cultura empresarial col·lectiva, que situï la idea del desenvolupament, de la generalització i de la sistematització de l'educació permanent i de l'educació contínua com a centre de totes les iniciatives, és encara incipient. Els sistemes de formació i d'educació s'han de renovar per aconseguir la recomposició i la reconstrucció permanent dels coneixements i del saber en un marc de formació més flexible i obert.

En una part important de la indústria catalana s'introdueixen molt lentament les innovacions tecnològiques i, per tant, no es manifesta la necessitat de millorar la qualificació dels seus treballadors, i es redueix la seva competitivitat.

En el futur immediat, l'esforç s'haurà de concentrar en reciclar professionalment la població activa per a generar les qualificacions requerides en una economia oberta i tecnològicament avançada.

El país amb més bons científics, enginyers, tècnics i obrers especialistes aconseguirà l'èxit. I atès que els canvis s'estan succeint a un ritme sense precedents, el repte consisteix, no en adequar-se de cop a una nova situació, sinó en viure en un permanent estat d'adaptació i en afrontar la incertesa.

Tendències que s'apunten

Com ja hem dit amb anterioritat, la formació professional, segons el que estableix la LOGSE, està abocada a un canvi important de consideració legal, per la implantació d'un sistema

educatiu global, integrat i permanent. D'altra banda, l'Acord Nacional de Formació Contínua signat el 1992 i el Programa Nacional de Formació Professional de 1993 obren una nova etapa en la formació permanent, perquè li dona més importància. Aquesta és la primera tendència que hem de ressaltar i en el marc de la qual hem de situar les que citarem a continuació.

Augmentarà la formació general i bàsica dels alumnes en la seva formació inicial per l'augment del període escolar, pel retrocés en l'especialització i per la desaparició de l'enciclopedisme en el batxillerat. En definitiva, el sistema educatiu tendirà a proporcionar una formació bàsica sòlida, de nivell suficient, i una millor relació entre la formació escolar i la vida activa.

S'estrenyeran els vincles entre formació permanent i formació bàsica. La formació professional ha de continuar en formació permanent fins al final de la vida activa de les persones, i es farà amb una orientació professional prospectiva de la demanda del mercat i de la motivació d'aquestes en aptitud i actitud.

A l'ensenyament superior s'hi arribarà amb coneixements tecnològics-científics polivalents, que possibilitin la mobilitat i l'adequació als canvis en les qualificacions.

L'educació tècnica-professional tindrà entre les seus objectius proporcionar més i millors oportunitats i opcions per a tothom, respondre les demandes del sistema productiu mitjançant qualificacions reconegudes pels agents socials i homologades pel context europeu i internacional, i possibilitar la formació permanent i la promoció a qualificacions de major nivell a tots els individus.

L'ensenyament superior facilitarà, ja en el primer cicle, diplomats generalistes sectorialitzats per a l'accés al mercat de treball, amb una base suficient per a especialitzar-se posteriorment, si cal, amb el segon i tercer cicle de llicenciats i doctors. Això serà possible unint en l'arrel academicisme i professionalitat, i fent complementaris el "fer saber" amb el "saber fer".

S'incrementarà la interrelació entre la modernització tecnològica de la indústria i dels serveis i la formació. En el futur l'empresa precisarà de tècnics que puguin dirigir o fer funcionar la màquina.

Cada vegada més els títols hauran d'incorporar la data de caducitat, i els diplomats o titulats, en tant que professionals, hauran de respondre a les necessitats de polivalència, responsabilitat, eficàcia, motivació i flexibilitat davant les mutacions emergents i previsibles.

La capacitació dels recursos humans constituïran una prioritat en els anys noranta i les disponibilitats d'aquests recursos no poden improvisar-se, sinó que s'han de preveure. El compromís de les empreses no solament ha de ser el compromís en la formació, sinó que esdevindrà un valor econòmic i productiu d'elements per a la productivitat. La formació així entesa permetrà la democratització dels treballadors en l'organització del treball.

En els propers anys tendiran a desaparèixer els desequilibris quantitius i qualitius entre sistemes de formació i sistemes d'ocupació. Les polítiques de formació inicial i contínua

permetran una tasca de previsió que fins ara no s'havia donat. L'empresa necessita generalistes sectorials d'ensenyament superior amb capacitat bàsica per a especialitzar-se en el lloc de treball.

Cada vegada és més probable que el ritme del canvi socio-econòmic i tecnològic tendeixi a accelerar-se. D'aquí neix la necessitat d'una relació més estreta entre institucions científiques, indústria i comerç, per actualitzar les qualificacions professionals de manera conjunta. Les àrees a desenvolupar en el futur són:

- Participació i accés a l'ensenyament superior.
- Col·laboració amb el món empresarial.
- Formació contínua.
- Formació professional a distància.

La tasca a realitzar per assolir una formació bàsica homologada es complementarà amb l'organització d'una formació permanent dinàmica i flexible, que impulsi el repte d'una empresa de portes obertes, que conformi una societat oberta a la internacionalització d'estructures, comportaments i valors, i que compti amb l'eficàcia i la competitivitat de les seves empreses, fruit de la competència dels seus professionals.

La formació contínua s'organitzarà, es gestionarà i s'impartirà per part dels interlocutors socials. Caldrà, però, aconseguir les infraestructures bàsiques per tal que una massa crítica de població es beneficiï de la formació permanent, asseguri un bon rendiment de la formació professional prospectiva i, per tant, disposi d'elements per a la inserció o reinserció en el món del treball.

Propostes del Consell Escolar de Catalunya

En aquest apartat, després d'analitzar la situació actual, la seva problemàtica i les tendències de futur en les quals estem immersos, ens resta delimitar les propostes que, a mig i curt termini, podrien millorar la formació permanent dels professionals i treballadors, i que a grans trets explicitem a continuació.

S'espera que la formació ajudi a resoldre els problemes de competitivitat de les empreses, la crisi d'ocupació, el drama de l'exclusió social i la marginació; és a dir, que ajudi la societat a superar les dificultats actuals i els canvis profunds que l'afecten. Perquè això sigui realitat, caldrà elaborar estudis de prospectiva per a determinar les necessitats quantitatives i qualitatives de formació, i adequar l'oferta formativa a la demanda dels sectors productius i de serveis.

L'educació-formació permanent ha d'adaptar-se als canvis en el model de societat i, a més, d'"aprendre a aprendre" s'haurà d'ensenyar a "aprendre a emprendre". Aquesta divisa fou adoptada el 1985 pel Comité d'Educació de la CEE.

Creiem necessari que en el marc de la Unió Europea s'aconsegueixi l'equiparació i el reconeixement de la formació a nivell europeu, i que es consideri la formació permanent com el motor dinamitzador de la capacitat i la creativitat, que permeti construir una Europa de la qualitat.

L'aplicació de la reforma de l'ensenyament que estableix la LOGSE té com a repte la millora en profunditat de la formació professional. Creiem que aquesta formació inicial de base, genèrica i fonamental, ha de ser complementada amb la formació contínua més qualificada per a ocupar llocs de treball en les empreses, amb les noves exigències de polivalència i flexibilitat, i que s'ha de fer real la validació de la formació contínua en el sistema reglat.

La formació permanent a les empreses, que es realitza especialment a les empreses grans, cal que s'estengui a les PIME, amb fórmules que cobreixin les necessitats de formació del seu personal mitjançant convenis amb organitzacions públiques i privades per a la realització de cursos de tot tipus, relacionats amb la incorporació de nova tecnologia i amb la finalitat de reciclar nous professionals. S'hauria de fer un èmfasi especial en la formació contínua d'aquest personal mitjançant l'establiment de mecanismes de promoció de les associacions locals en aquesta qüestió.

Considerem que cal instrumentar l'homologació de centres de formació en la modalitat a distància, prevista en l'Acord tripartit de Formació Contínua de 16 de desembre de 1992. Aquesta formació permet aplicar a la pràctica diària els coneixements adquirits, i assegura una immediata inèrcia entre la formació i la vida laboral, a fi d'aconseguir una formació dual.

Proposem que es realitzi el traspàs de la gestió dels fons econòmics que correspon a Catalunya, en aplicació de l'Acord tripartit de Formació Contínua esmentat. Així mateix, creiem interessant la tasca de la Comissió paritària de la Formació Professional de Catalunya, constituïda el 15 de juny de 1993.

La renovació, que comporta concebre de forma inseparable formació, competitivitat i escola-empresa com a instrument d'adaptació contínua de les persones al canvi tecnològic i a la dinàmica evolució de l'entorn, implica que el govern de la Generalitat garanteixi la coordinació de les accions de les diferents administracions públiques que afectin la formació professional, tant la reglada com l'ocupacional, i el seu desenvolupament i interrelació amb els interlocutors socials, per tal de configurar el sistema dual que necessitem.

Creiem que en la nova cultura empresarial, basada en el concepte de gestió total de la qualitat, cal que empresaris, professionals i formadors treballin perquè la formació permanent s'integri en la gestió i l'estratègia empresarial. Cal que es dediqui una especial atenció a la formació de formadors, creant un nou estil d'investigadors i educadors, que incorpori universitaris, tècnics i executius d'empresa com a garantia que les teories i les tècniques tenen una veritable aplicació pràctica.

En la perspectiva dels nous contractes d'aprenentatge recentment establerts, que impliquen la destinació del 15% de la jornada laboral a la formació del treballador, considerem

imprescindible assegurar que el temps dedicat a la formació sigui realitzat amb qualitat i eficàcia.

Així doncs, el complement necessari del nou sistema educatiu que s'està implantant és la formació permanent. L'"aprendre a aprendre" constant donarà la mesura de l'autèntic professional del futur. El nostre país afronta aquest futur amb rigideses i retards formatius que cal superar, però revisant el lloc que ocupen l'educació i la formació en la societat, i en l'activitat econòmica i social en el seu conjunt.

Tarragona, 4 de juny de 1994

Comunicació d'Angelina Puig

La formació professional permanent s'ha d'entendre com un dret dels treballadors i les treballadores en actiu o en atur. Aquest dret s'ha d'exercir en condicions de qualitat i de no discriminació. Per a les persones en atur ha de ser un instrument que els permeti situar-se en millors condicions en el mercat de treball. Per a les persones en actiu ha de significar una millora de les condicions de treball i de capacitat intel·lectual. És fonamental la implicació dels representants sindicals en les diferents fases del procés formatiu per fer efectiu aquest dret.

La formació professional, a més, és indispensable per a fer més competitiu el nostre teixit industrial i de serveis, per a disposar dels instruments necessaris que permetin una utilització òptima dels avenços científics incorporats al món de la tècnica, i per a abordar noves fórmules organitzatives que optimitzin els recursos productius existents. L'aparició de noves professions, vinculades tant a la necessitat que tenen les empreses industrials de comptar amb serveis externs, com a la pròpia aparició de noves demandes de serveis socials, són elements que també situen en primer pla la necessitat de la formació professional.

En un moment en què la introducció de tecnologia destrueix ocupació en els sectors industrial i agrícola, hem d'aprofundir en la possibilitat de creació de treball en noves àrees, especialment els serveis i la informació. El repte consisteix, òbviament, en obrir nous mercats de les àrees de l'oci, la salut, l'educació o el medi ambient.

En tots aquest processos es fa evident, però no sempre explícit, que no són només els treballadors/es els que pateixen una mancança de formació, sinó que també els directius necessiten formació per adaptar-se a una nova forma de gestionar basada en principis de qualitat total.

Per garantir la formació professional, en tots aquests casos, cal disposar d'una política globalitzada de formació professional que impulsi i fomenti aquell conjunt d'accions i d'orientacions que facin realitat l'exercici d'aquest dret. Alhora, ha d'integrar la formació professional inicial dels futurs treballadors/es, i ha de permetre l'adaptació formativa d'aquella

part de la població activa expulsada del sistema productiu, i amb expectatives d'integració, així com l'actualització permanent dels treballadors i les treballadores en actiu.

La formació professional destinada a persones en atur

L'atur continua essent el principal problema del mercat de treball del país, juntament amb l'escandalosa precarització de la contractació. El percentatge de població activa espanyola —i catalana— està per sota de la mitjana europea, i aquesta diferència és encara molt més acusada en la població femenina.

Per tant, per arribar almenys al nivell d'aprofitament de la mà d'obra d'Europa, necessitem, per una banda, formar les persones en atur per a situar-les en millors condicions davant el mercat de treball i, per una altra, mesures que permetin atreure les persones avui definides com inactives cap al mercat de treball.

Sembla que, a més, es pot afirmar que l'atur de llarga durada es centra en un nucli de persones quasi permanentment excloses del mercat de treball. Per tant, és pertinent que ens interroguem i reflexionem sobre l'eficàcia de les despeses que s'han esmerçat en els programes i les polítiques d'ocupació que s'han dissenyat i portat a la pràctica, i veure si tenen en compte els col·lectius amb més mancances formatives.

Les pràctiques en alternança

Els canvis produïts els darrers vint anys en els sistemes productius i en l'organització del treball han alterat radicalment els processos d'inserció a la vida laboral dels joves que cerquen la seva primera feina. En temps passats, l'experiència era la base per l'especialització, i la qualificació no era imprescindible. Avui, una sòlida formació de base que possibiliti la polivalència i la iniciativa en el lloc de treball són els factors més valorats en el moment d'assolir la inserció professional.

Un nou model de qualificació professional ha de respondre a aquesta nova exigència, que dificulta la incorporació dels joves que per primera vegada busquen un lloc de treball. Per altra banda, amb la introducció de les noves tecnologies, s'està produint una acceleració dels canvis en el món de l'economia que posa de relleu la importància del factor humà i la consideració d'una formació tècnica de grau mitjà i superior.

Exigim, tanmateix, una major participació sindical en l'organització i el seguiment de les pràctiques en alternança per a garantir l'objectiu de les mateixes.

La formació contínua

Des del sindicalisme confederal s'entén la formació professional contínua com un instrument de creixement personal i de promoció professional dels treballadors i les treballadores. Alhora es concep també com a element de competitivitat de les empreses i de l'economia en general.

Però vull accentuar el paper que la gestió i l'organització de la formació contínua pot exercir com a instrument de desenvolupament democràtic a l'empresa.

Els objectius que en aquest moment concret tenim la Comissió Obrera Nacional de Catalunya són: sensibilitzar empresaris i treballadors sobre la importància de la formació contínua, aconseguir més recursos, optimitzar-los i equilibrar-ne el seu ús i, per acabar, com ja he dit, incrementar la democràcia social.

a) La formació professional contínua: instrument de creixement personal i promoció professional de treballadors i treballadores. La formació contínua ha d'afavorir el desenvolupament personal i professional dels treballadors i les treballadores en actiu, perquè a través d'ella adquirim els coneixements, les tècniques i les habilitats necessàries per a desenvolupar eficaçment les activitats pròpies del nostre lloc de treball, podem adaptar-nos amb més facilitat als possibles canvis i, en definitiva, millorem la nostra professionalitat.

b) La formació com a element de competitivitat de les empreses i de l'economia en general. Davant els profunds canvis en l'organització i en l'estructura productiva, la constant i accelerada introducció de noves tecnologies en tots els camps de la producció i dels serveis, i els alts graus de competitivitat entre països i sectors industrials, cal establir mecanismes i dotar-se d'instruments que permetin l'adaptació de les qualificacions a les necessitats dels mercats laborals.

Tanmateix, encara són pocs els empresaris del nostre país que consideren el personal com a recursos humans, i que saben que aquests no poden existir com a tals sense un desenvolupament de la formació.

L'Acord de Formació Contínua signat el 22 de desembre de 1992 per les organitzacions sindicals UGT i CCOO (amb la incorporació posterior de la CIG), i per les empresarials CEOE i CEPYME, i el seu desenvolupament a partir de 1993, ha de facilitar avançar en aquest camí.

c) La gestió de la formació contínua com a eina de desenvolupament democràtic. Una democràcia es mereix aquest nom si es consideren tres aspectes essencials: el personal, el polític i el socioeconòmic. La renúncia a qualsevol d'aquestes parts és una renúncia o un menyspreu a la democràcia en el sentit global. Cal fer aquest recordatori, ja que en aquest país sovint s'ignora o s'oblida el fet que la democràcia socio-econòmica és una part inalienable de la democràcia.

Per això, el dret a la formació contínua i a la implicació directa dels diferents agents socials en ella avança i aprofundeix en aquest tercer aspecte i, per tant, en la pròpia democràcia.

En resum, són molts els reptes i les responsabilitats que les organitzacions empresarials i les sindicals hem contret. Alguns problemes van sorgint i es van resolent a mesura que es desenvolupa el propi acord. Des de la CONC hem expressat, per exemple, el nostre disgust pel caràcter centralista del text original. Tanmateix, esperem que amb el treball i el compromís de totes les parts també aquest aspecte es vagi superant, en la mesura que aquest any 1994

es constitueixi i comenci a funcionar la Comissió Territorial de Catalunya, i que els diferents sectors avancin també en la constitució de les comissions sectorials.

Per tot això, assumim amb il·lusió i confiança aquesta nova tasca, perquè cal aconseguir estendre al màxim la possibilitat que tots els treballadors i treballadores d'aquest país rebin formació.

Comunicació de Joan Pujol

Les activitats de Foment del Treball dins l'àmbit de la formació es fonamenten en la consideració d'aquesta com a factor competitiu bàsic, ja que la competitivitat de l'empresa rau en l'adequada integració de capital, tècnica i recursos humans, en ordre a la consecució dels objectius organitzacionals.

Essent el capital humà un capital intangible, una adequada formació professional contínua és condició bàsica per a la competitivitat de l'empresa basada en la capacitació dels seus professionals, ja que una empresa és competitiva en la mesura que ho són els que la formen.

En aquest context, les empreses, els gremis i les organitzacions empresarials han de detectar mancances i carències del sistema educatiu i cercar solucions al servei dels professionals en actiu. De la mateixa manera, perseguir el manteniment o l'increment de la competència professional, per la seva directa relació amb la competitivitat de l'empresa, implica dedicar esforços a la formació contínua.

Tot això fonamenta l'origen de l'Acord Nacional de Formació Contínua, el benefici fonamental del qual radica en l'aplicació, per a accions de formació contínua dels empleats de la pròpia empresa, d'una part dels pressupostos que a tal efecte tributa l'empresa amb caràcter obligatori davant l'Administració (la quota de formació professional).

L'existència de Plans d'Empresa i Plans Agrupats fa possible que aquest acord beneficiï les empreses, amb independència de la seva dimensió, si bé l'existència de Plans Agrupats pretén afavorir les accions en les petites i mitjanes empreses. Les PIME que tinguin necessitats formatives comunes per tractar-se d'un mateix sector d'activitat poden presentar conjuntament les seves accions, i s'afavoreix d'aquesta manera la realització d'activitats que aïlladament considerades suposarien una execució més gravosa per a una PIME.

Per tant, pel desenvolupament d'accions formatives en el marc d'aquest acord, les PIME haurien d'agrupar-se i, generalment, realitzar la formació externament, aspecte que es comenta tot seguit.

La formació per a les PIME

Si interessa destacar la problemàtica de les PIME, és perquè constitueixen la major part del teixit socio-econòmic. En no tenir la infraestructura necessària, han de cobrir les seves necessitats formatives externament, a través d'escoles gremials i de centres públics i/o privats.

La formació que s'imparteix es relaciona normalment amb temes específics del lloc de treball. A través d'aquest procediment restava per cobrir un ampli col·lectiu de les PIME, la majoria empreses familiars creades per especialistes, avui empresaris autònoms, i amb comandaments intermedis necessitats d'una adaptació permanent a l'evolució de les professions.

Aquest important col·lectiu està caracteritzat pel baix nombre de col·laboradors, fet que impedeix a l'empresari autònom, al professional en actiu, abandonar el treball per assistir a cursos d'actualització. En aquests casos han d'aplicar-se models de formació contínua a distància, modalitat inclosa en l'Acord Nacional de Formació Contínua.

El nostre centre de formació, pioner en la formació contínua i en la presència dels quadres de les empreses, amb 4.000 assistents per any i 44 hores lectives diàries, ha ampliat el seu camp d'actuació amb el curs a distància AKAD-Foment, sobre Formació Bàsica en Gestió Empresarial, iniciat el setembre de 1993, d'acord amb el programa anual del pla d'estudis. Es dirigeix a professionals en actiu i empresaris de les PIME. És el punt de partida, i es preveu l'ampliació successiva a cursos específics sobre la funció a desenvolupar en el lloc de treball, i per a poder accedir a nivells de superior qualificació.

Amb aquesta important innovació Foment del Treball es constitueix en pioner en aquest camp al servei de professionals i d'empresaris de les PIME. El nostre centre de formació contínua a distància AKAD-FTN ha estat homologat com a centre experimental per aquesta modalitat formativa per part del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Amb l'aplicació d'aquesta nova modalitat, tenim com a objectiu contribuir a un sistema d'ensenyament que ofereixi igualtat d'oportunitats per a un aprenentatge efectiu durant tota la vida professional.

Entre els seus avantatges cal destacar que és aplicable a un major nombre de potencials alumnes i compatible amb l'activitat professional. Amb l'aplicació a la pràctica diària dels coneixements adquirits, permet una major i immediata sinergia entre la formació i la vida laboral, a manera de formació dual.

Per finalitzar, subratllar que la ja argumentada relació entre competitivitat i capital humà ens fa considerar la formació com la millor inversió de cara al futur competitiu de les empreses.

Comunicació de Daniel Resines

La formació professional necessita de la col·laboració activa de l'empresa. La Llei d'Ordenació General del Sistema Educatiu ha vingut a establir que la formació professional només serà de qualitat si està connectada amb les necessitats productives, els canvis tecnològics i la demanda de nous perfils professionals.

Aquesta declaració sorgeix com a resposta a una situació en què, per una banda, el sistema educatiu desenvolupa la seva tasca com si no formés part de la xarxa productiva del país i, per una altra, les estructures productives no sistematitzen les necessitats i els canvis que es presenten realment, tot i que aquestes estructures són les que realment haurien de fer canviar la formació dels futurs professionals.

Un dels principals objectius a l'hora d'emprendre un procés formatiu en l'àmbit de la formació professional és formar l'alumnat per aconseguir uns perfils professionals concrets.

Malgrat això, des d'un centre de formació que està desconnectat de l'àmbit on es creen les necessitats reals, només es poden treballar uns programes prefixats des de l'Administració amb competències d'educació. Programes que solen ser poc flexibles, donats per uns formadors que moltes vegades estan mancats d'una formació coherent amb els canvis que es produeixen en el sistema productiu, i que tenen uns mitjans d'equipament i una infraestructura fora de lloc. En cap cas podran proporcionar els perfils adequats, actualitzats i, a la vegada, amb capacitat d'afrontar els canvis que demana l'empresa.

Així doncs, el sistema educatiu ofereix, sense la col·laboració de les empreses, uns programes, un equipament i una infraestructura poc adequats, un desconeixement de les tendències a curt i mitjà termini, i una formació delimitada del professorat. Però l'empresa necessita de la formació professional perfils molt concrets, programes actualitzats i adequació i capacitat per afrontar canvis i reconversions.

En aquesta situació, no podem esperar que el col·lectiu d'escoles pugui estar alerta de les tendències a curt i mig termini, fruit dels successius canvis i reconversions a què està sotmès el món del treball.

A la vista d'això, òbviament, és necessària una estreta col·laboració escola-empresa, que ha de ser permanent i global.

Tradicionalment, i de forma voluntària, els centres de formació professional han mantingut alguna relació amb les empreses.

Tot i així, la Reforma de la formació professional no es conforma amb aquesta situació, sinó que pretén evolucionar progressivament cap a una obligatorietat de la formació concertada amb les empreses, amb tot el que això representa, és a dir:

- que tots els alumnes adscrits a cicles formatius de grau mitjà i superior facin formació a les empreses amb un nombre d'hores establertes, i amb l'organització que això comporta;
- que la formació dels alumnes a les empreses sigui pactada conjuntament entre l'escola i l'empresa en base a un programa de pràctiques;
- que es revisin i s'actualitzin els programes de pràctiques en què la formació concertada es fonamenta en les empreses;
- que s'estableixin els criteris de seguiment i d'avaluació de la formació a l'empresa;
- que es comparteixi entre l'escola i l'empresa el procés de seguiment i d'avaluació de la formació a l'empresa i, per tant, que es reguli l'aparició de la nova figura del tutor d'empresa.

Per altra banda, al marge d'aquesta col·laboració puntual en la formació d'alumnes a l'empresa, és evident que hi ha altres aspectes en els quals es fa extremament necessària la coordinació escola-empresa, com són:

- la revisió i l'actualització dels perfils professionals;
- l'assessorament i la col·laboració amb l'escola en la formació específica dels tecnòlegs que intervenen en la formació;
- l'assessorament de les escoles en l'actualització tecnològica;
- la promoció de la formació contínua pels treballadors de les empreses que col·laboren amb les escoles.

Veiem clar, per tant, que no es poden cobrir tots aquests objectius mitjançant una col·laboració puntual entre les escoles i les empreses, sinó que és necessària una col·laboració global i permanent.

Creiem que les administracions locals juguen un paper important en possibilitar aquest tipus de col·laboració.

Per altra part, tots reconeixem l'esforç i els resultats aconseguits fins ara pel Servei escola-empresa del Departament d'Ensenyament, que ha possibilitat que molts dels nostres joves fessin pràctiques a les empreses. Som conscients també que hem passat una època en què només el voluntarisme i la il·lusió d'alguns professors de cada escola de formació professional ha fet possible tenir empreses que ajudessin els joves a fer les pràctiques.

La dedicació i l'eficàcia d'aquest servei, amb el treball i la il·lusió d'aquests professionals de les escoles que busquen empreses, fan el seguiment de les pràctiques i les avaluen, seran sempre l'eix fonamental per arribar a una bona col·laboració escola-empresa. Però ha arribat també el moment de la implicació directa de les administracions locals per ajudar a garantir-la, tot impulsant la creació de Consells Locals de Formació Professional amb la participació dels diferents agents socials (organitzacions sindicals, organitzacions empresarials i empreses).

Aquests consells locals han de possibilitar, com a objectiu fonamental, la relació permanent escola-empresa, a la qual ens hem referit anteriorment, mitjançant la signatura d'acords específics de col·laboració que permetin:

- Garantir la formació, concertada amb les empreses, dels alumnes dels diferents cicles formatius i dels programes de garantia social a través de les empreses que formen part del Consell.
- Assessorar les escoles per l'adequació de la formació professional a les necessitats del mercat de treball.
- Assessorar les escoles en l'elaboració de perfils professionals i disseny de currículums que siguin de la seva competència.
- Assessorar i col·laborar amb les escoles en la formació específica dels seus tecnòlegs.
- Promocionar la formació contínua pels treballadors de les empreses que formen part del Consell.

Finalment, cal avançar en la creació de grups de treball escola-empresa per a cada cicle formatiu i cada programa de garantia social. Aquests grups estarien formats per empreses del sector corresponent, responsables sindicals, tutors del cicle formatiu o del programa de garantia social, coordinadors de la formació tècnico-professional de l'escola implicada i representants de l'administració local.

L'objectiu d'aquests grups seria treballar conjuntament en la distribució dels alumnes del cicle formatiu o del programa de garantia social per la formació concertada amb les empreses, fer el seguiment i l'avaluació d'aquesta formació, suggerir aportacions per a possibles modificacions dels dissenys curriculars, col·laborar en la detecció de necessitats formatives i en el plantejament de nous perfils professionals i, per acabar, col·laborar en la formació contínua dels treballadors en actiu.

Comunicació de Francesc Colomé

En el moment actual ens trobem que s'ha dissenyat un nou sistema de formació professional per adaptar-se millor a les característiques del mercat laboral, i per a obtenir més bons resultats en la inserció dels ciutadans que es formin en aquest sistema.

Hi ha dos elements que cal tenir en compte: les característiques del mercat de treball i l'impacte de la innovació tecnològica.

El mercat de treball té unes característiques particulars que dificulten l'ajust entre formació professional i demanda del mercat de treball. Podríem enunciar algunes de les característiques d'aquest mercat:

- la dificultat de determinar la demanda de formació a mig i llarg termini;
- la dificultat de determinar quines seran les noves professions, i quan temps duraran;
- els canvis de professió en la vida activa d'una persona;
- la resposta lenta del sistema educatiu als problemes que planteja l'evolució del mercat laboral.

Cal analitzar també l'impacte de la innovació tecnològica en la demanda de formació:

- la relació no és senzilla perquè una major innovació no comporta necessàriament major qualificació;
- els canvis en l'organització del treball;
- la necessitat de considerar elements transversals en la formació, que aniran relacionats amb la nova estructura d'organització del treball;
- la qualificació en aquests aspectes no provindrà de l'FP, sinó de la formació bàsica general;
- cal incidir, per tant, en el conjunt de la formació dels ciutadans per a la seva qualificació professional.

Per intentar fer front a alguns d'aquests aspectes es dissenya una nova FP flexible, modular, adaptada a l'entorn i de curta durada, amb una característica important recollida en l'article 34.2 de la LOGSE, que obliga a un període de pràctiques de formació en centres de treball.

Els principals problemes que es plantegen per a l'aplicació de la nova FP són els relacionats amb la planificació. Els elements a tenir en compte són:

- El tipus d'oferta. Cal una informació eficaç de l'oferta formativa.
- On s'ha de fer. Cal contextualitzar l'oferta de formació.
- El sector productiu que s'hi relaciona. Cal detectar les necessitats formatives.
- La correspondència entre títol i lloc de treball. Cal un reconeixement de la relació entre formació i carrera professional.
- L'actualització del currículum. Cal un sistema d'adaptació contínua als canvis.

Per a fer front a aquests condicionants s'ha dissenyat el nou sistema de formació professional. Hi ha uns quants elements que, més enllà del canvi estructural que representa la pròpia proposta de la nova FP, seran importants per afrontar amb certes garanties d'èxit el futur de la formació. De tots aquests elements en destacaria els següents:

- La pròpia estructura de l'FP adaptada, flexible, curta, amb nous currículums i un sistema d'accés més qualificat.
- La generalització de la incorporació als centres de secundària de la nova FP, que pot representar la sensibilització professionalitzadora de tots els claustres, l'apropament d'aquests aspectes a l'alumnat i l'aprofitament dels recursos de l'FP per part de tots els alumnes.
- L'obertura de vies i fòrums de diàleg permanent amb els sectors interessats, és a dir, participació en l'elaboració del mapa de l'FP, participació en la renovació dels continguts, col·laboració d'experts d'empresa en els centres de formació, estades formatives del professorat a l'empresa i concertació entre l'empresa i els centres formatius per a la formació permanent dels treballadors.
- La formació en centres de treball, que es concreta en la concertació amb les empreses de la formació dels alumnes. La formació en centres de treball pren la forma d'un mòdul que té la mateixa valoració acadèmica que qualsevol altre del conjunt del cicle formatiu. Té una

durada d'entre 300 i 400 hores, en jornada laboral i ubicat al final del cicle. Així s'encarrega a l'empresa un aspecte de la formació sense el qual no és possible obtenir un títol previst des del sistema educatiu.

Per a la implantació del mòdul de formació en centres de treball els processos a seguir són: la identificació d'empreses col·laboradores, la signatura del conveni, l'articulació d'elements de seguiment i la concreció d'un sistema d'avaluació.

Els agents que intervenen en la gestió i la implantació de la formació en centres de treball són:

- per part de l'Administració educativa, els serveis centrals i els territorials, la direcció del centre i el professor-tutor.
- per part dels agents socials, el director de l'empresa, que signa el conveni, i el responsable del seguiment, que coordina les activitats i orienta l'alumne. A més hi ha les entitats que col·laboren tècnicament.

Finalment, la implantació de la formació en centres de treball comporta un conjunt de despeses addicionals dels alumnes (vestuari, transport, menjar), del professor-tutor (desplaçament), de l'empresa (seguiment i assegurança) que cal tenir en compte.

Comunicació de Manuel Rius

El tema de la taula és escola i treball, que és com dir formació i empresa, perquè sense l'empresa no hi ha treball.

Jo diria que la raó de ser de la formació és immediatament el propi individu i mediatament la societat, perquè l'individu és un ens social que es realitza mitjançant el treball dins la societat i, majoritàriament, en el món de l'empresa.

Formació i treball, doncs, són dos elements que han d'estar essencialment integrats.

D'altra banda, l'atur és avui un problema fonamental avui i que gira, segons Delhors, sobre dos eixos: l'econòmic i el formatiu. La solució d'aquest problema passa necessàriament per la revitalització d'aquests dos elements, que només es pot assolir mitjançant una autèntica integració que sumi aquests dos mons, que no els disgregui, i que eviti que s'ignorin entre ells.

L'empresa ha d'aportar els trets indispensables per a dissenyar el perfil del treballador, del tècnic o del tècnic superior que després ha de passar a treballar a l'empresa; i no podem perdre de vista que aquest és l'objectiu principal d'aquesta formació.

Per què ha d'intervenir l'empresa en el disseny del perfil?

En primer lloc, per evitar el trauma de la transició de l'estudi a la realitat del treball; trauma que aboca gairebé sempre a una frustració i manca de productivitat.

En segon lloc, per evitar una formació que teòricament pot ser molt bona, però desconnectada de les necessitats reals de les respectives branques empresarials. Per això els dissenys curriculars no poden ser fets únicament per teòrics i intel·lectuals de l'educació, sinó que han d'intervenir-hi els qui viuen cada dia la realitat laboral. D'altra manera correm el perill que no estiguin ben orientats i, fins i tot, que quedin buits de continguts realment necessaris i pràctics.

En tercer lloc, per assegurar la productivitat dins l'empresa, d'una banda, i la rendibilitat dels diners emprats en la formació, de l'altra.

Condueix l'actual formació professional a aquesta integració?

Pensem que ara som en un moment de transició i en un moment de canvis vertiginosos en el món de la tecnologia, i consegüentment de l'empresa. La nova llei vol millorar aquesta integració, tot flexibilitzant, agilitant i adequant encara més la part formativa mitjançant els cicles formatius, i mantenint i millorant la prèvia integració al món laboral mitjançant les pràctiques a les empreses.

Voldria ara fer unes reflexions sobre la Reforma en el marc de la integració de formació i empresa.

Jo distingiria dos vessants en el procés formatiu d'un individu:

a) L'educació pròpiament dita (*educere* és etimològicament "treure de dins"), que consisteix en donar a l'home una base humana, cultural i artística més o menys comuna a tothom. És un aspecte que considero importantíssim i que no podem oblidar si volem formar homes i dones especialistes, i no simplement especialistes.

b) La formació (*formare* és etimològicament "donar forma"), que es refereix al tema que ens interessa, atès que pretén l'especialització de l'home i intenta optimitzar la seva integració al món del treball, i, en conseqüència, la productivitat d'acord amb les possibilitats de cada individu.

És en aquest darrer aspecte on incideix directament la reforma educativa.

La reforma implica un canvi substancial de mentalitat. La formació no es pot entendre desconnectada del món del treball i del món de l'empresa. Pretén un apropament al món del treball integrant des del principi, en els dissenys curriculars, els objectius i les necessitats de la formació i del món laboral.

I no és menys important el convenciment que ha de tenir el treballador de qualsevol nivell, igual que el professorat, que s'ha d'apuntar a una formació permanent.

Un element bàsic també per aquest objectiu serà entendre l'educació-formació com "aprendre a aprendre". Posem per exemple l'educació a distància, que la LOGSE té en compte de manera especial, com a modalitat d'ensenyament més adient per a la integració i la promoció laboral dels treballadors adults.

Tots els elements exposats animen i expliquen l'esperit de la LOGSE, especialment en allò que fa referència a la nova formació professional, que busca, en síntesi, la integració de l'escola i el treball, títol d'aquesta ponència.

Síntesi de la taula general "Formació i Treball", elaborada per Ramon Vilatovà

Idees més rellevants de la ponència del Consell Escolar de Catalunya, presentada pel senyor Julius San Miguel

L'objecte de la ponència gira al voltant del concepte de "formació professional integral", concepte que inclou tant la formació inicial com la permanent. Es posa èmfasi en aquesta darrera per ser la més recentment incorporada al debat i als programes de la Reforma de la formació professional.

Aquesta nova FP s'ha d'entendre dins una mateixa cadena que inclogui educació, formació i empresa. L'objectiu és incrementar l'eficàcia i la competitivitat de tots tres elements per separat i en la seva relació, que es vol més estreta.

La Reforma implica la creació de nous camps d'estudi que s'ajustin més a la realitat del món laboral i fer una formació a partir de nous criteris que potenciïn el "saber fer" sense descuidar el "fer saber", tot preparant l'individu per un món en què constantment haurà d'estar aprenent coses.

Síntesi de les comunicacions dels membres de la taula

La ponent, Angelina Puig, considera essencial la relació entre formació i treball en la mesura que repercuteix en una millora de les condicions de treball i intel·lectuals del treballador/a. Fa especial esment de la qualitat i la no discriminació com a trets principals d'aquesta formació.

La formació s'ha d'abordar des d'una política global que compregui tant la formació inicial com la contínua, perquè incideixi tant en els que tenen feina com en els que no en tenen, i en aquest cas cal fer dels joves com a col·lectiu un dels principals objectius.

La formació professional ha d'adaptar la seva oferta a les noves tecnologies i a les noves formes d'organització que la introducció d'aquelles ha comportat en l'empresa. Formar en la polivalència i incentivar la iniciativa seran els nous reptes als quals l'FP haurà de fer front.

Cal democratitzar el món de l'empresa mitjançant la implicació de tots els estaments en la tasca de la formació. En aquest sentit, la ponent fa especial esment del paper a jugar pels sindicats.

El ponent, Joan Pujol, vol deixar constància que el món empresarial, i en particular el Foment del Treball, s'ha interessat pel procés educatiu/formatiu des del seu nivell més bàsic. L'activitat que sota aquesta premissa s'ha dut a terme des del mateix Foment ha estat diversa.

Pel que fa a la formació reglada, assenyala que hi ha una cooperació continuada amb l'àmbit de l'FP i amb la Universitat, així com també amb altres entitats educatives, sota el compromís adquirit a través de la signatura d'acords i de convenis. Finalment, aquesta cooperació també s'ha posat de manifest des de la participació del Foment en el mateix Consell Escolar de Catalunya.

Respecte a la formació continuada, el senyor Pujol explica que s'adreça sobretot a les PIME, mitjançant cursos de gestió i d'administració d'empreses, o bé mitjançant la constitució d'escoles d'aprenentatge d'oficis diversos.

Per acabar, reconeix els problemes que presenta aquest sistema, però afirma la voluntat de dur-lo endavant.

El senyor Daniel Resines exposa que per a fer possible la relació entre escola i empresa d'una forma estable i global cal que es comenci per crear un projecte de centre, i que no es deixi aquesta tasca a la iniciativa individual. Tres són els factors que en facilitarien el camí: la il·lusió i la bona disposició dels participants en els programes concertats, la participació del món laboral i la disposició de l'Administració per a fer efectiva aquesta relació.

El suport a la formació concertada ha de ser tant de caràcter intern com extern. L'intern, el del mateix centre, i l'extern, el de les administracions locals que són qui més a prop es troben del ciutadà i aquelles que millor coneixen l'entorn socio-econòmic. L'objectiu és que aquestes administracions col·laborin en les diverses fases del procés. Això ha d'implicar la creació de grups de treball en aquest àmbit.

Finalment, el ponent insisteix que cal actualitzar permanentment la tasca duta a terme per tots els estaments i que ha fet possible aquesta concertació.

La senyora Àngela Miquel assenyala que l'etapa d'educació/formació obligatòria no resol el tema de la formació bàsica. Del total d'inscrits en els cursos de formació d'adults, un 50% són joves entre els 16 anys i els 24.

Des de la formació d'adults l'estratègia per a resoldre aquest problema ha estat doble: l'increment de les plantilles en les escoles d'adults i la creació d'un programa per a l'obtenció del Graduat Escolar a distància.

L'objectiu que es persegueix és que per mitjà d'aquesta flexibilització sigui més fàcil obtenir el Graduat Escolar, sense el qual es fa difícil l'accés al mercat laboral. Aquesta flexibilització parteix del que es coneixen com a "programes a la carta", i que s'editen en diferents suports, tots ells emprables fora del centre.

El senyor Francesc Colomé subratlla l'alt grau d'indeterminació de les necessitats del mercat laboral a mig i llarg com la principal dificultat amb què es troba la relació entre la formació i el treball. La solució passa per la formació permanent de caràcter flexible, que vinculi ambdós mons, i que parteix d'una voluntat de tot el sistema educatiu, i no tan sols de l'àmbit de la formació professional.

Cal generalitzar l'FP als centres de secundària a partir d'una estructura educativa/formativa més flexible i que compregui tots els sectors interessats. I cal formació en les propis centres de treball.

Així mateix, el senyor Colomé exposa les actuacions per part del Ministeri d'Educació, que han consistit en la renovació de continguts i titulacions de l'FP, la creació de comissions provincials, els acords i convenis amb les institucions i la formació del professorat.

S'espera que en tres anys quedi establert el mapa de distribució definitiu de l'FP i siguin resolts tots els temes que s'hi relacionen directament.

El senyor Xavier Agulló exposa un seguit de necessitats que des del seu punt de vista es detecten en l'actual situació. Cal un nou lèxic sobre el tema de la formació que unifiqui i defineixi la diversitat lèxica actual.

El concepte de formació ocupacional ha d'incloure tots els treballadors, aturats o no, sense distinció de la seva posició jeràrquica en l'empresa o bé en el mercat laboral per efectes de llur qualificació.

Així mateix, cal una vinculació de la formació amb el lloc de treball.

La formació s'ha d'adequar a la realitat industrial catalana, on la majoria de les empreses són petites i mitjanes.

Cal programar des del contacte entre empresa i centre de formació.

Cal formar també en el lleure i en l'educació en la mesura que el treball no satura la vida de la persona, i aquesta formació complementària també és necessària per l'àmbit laboral.

El ponent, Manuel Rius, presenta una avaluació del sistema de pràctiques en alternança que segons ell ha suposat un canvi de registre molt important respecte al que hi havia abans, tot i que no ha estat fàcil. Aquest sistema obliga a un debat integrador amb l'empresa que beneficia l'alumne en la seva formació, gràcies al rodatge que adquireix a partir de les pràctiques, que li permeten iniciar el seu historial professional.

D'altra banda destaca com a principals activitats dutes a terme la formació dels professors en les empreses sobre aspectes punters que després han de ser traslladats a l'aula, la col·laboració amb els ens locals en el programa de transició de l'escola al treball i el Decret de pràctiques, l'actualització del qual s'ha d'aprovar enguany.

Síntesi de les aportacions individuals en el col·loqui

Un representant de CCOO del sector de l'ensenyament qüestiona la política de les administracions en matèria de formació, a partir del referent del text de la reforma laboral recentment aprovada. La idea que vol reflectir és la suposada contradicció entre els discursos que aquestes mantenen i les seves decisions reals en l'àmbit de la legislació laboral. El mateix esperit era present en les darreres afirmacions de la senyora Angelina Puig.

Un participant del sector universitari demana una major implicació i més reconeixement per part de tothom del paper dels sindicats en l'alternança, i, en la mateixa línia que s'ha expressat la senyora Angelina Puig, demana més protagonisme dels sindicats en l'àmbit de la formació dins les empreses.

Un representant del sector empresarial de Lleida demana garanties per les empreses que acullin formació en règim d'alternança. Comenta que el senyor Pujol ha enfocat la seva ponència envers allò que la institució que representa, el Foment del Treball, ha realitzat fins ara més que envers allò que calia fer en general per a facilitar els objectius.

Un altre representant del sector empresarial de Lleida reclama un esforç de tothom per a enfocar la qüestió de la formació en el treball des d'una visió globalitzadora, que permeti dissipar qualsevol recel que es pugui originar entre les parts implicades en aquesta. Afirmar que ningú no guanya si no guanyem tots. Tant pel que fa al contingut com, fins i tot, per la forma, aquesta intervenció coincideix amb el plantejament bàsic de la ponència del Consell Escolar de Catalunya presentada pel senyor San Miguel.

Un representant de l'administració local es pregunta quina és la previsió de plantilles pels centres d'adults, que hauran de rebre el creixent contingent d'alumnes sortits de la formació inicial sense titulació. Aquesta pregunta vol ser un complement de la comunicació de la senyora Àngela Miquel entorn del problema sorgit arrel del nou perfil sociològic dels alumnes inscrits en els cursos, i de les polítiques de reajustament que per a fer-hi front s'han adoptat fins el moment.

Un representant del sector de pares demana explicacions en general, però sobretot als membres de la taula que treballen en l'Administració, pel retard que s'ha començat a treballar, i per la manca, fins ara, de resultats per a poder avaluar les mateixes propostes o declaracions de bones intencions.

Un altre dels assistents exposar la qüestió de la coordinació existent entre els tres departaments de l'Administració autonòmica implicats en la proposta de debat de la Jornada, i afirma la ineficàcia d'una tal dispersió de les responsabilitats si el que es vol és dur-la realment endavant.

Un representant del sector del professorat manifesta el seu desacord amb una afirmació de la senyora Àngela Miquel en què afirmava la pèrdua de qualitat de l'ensenyament obligatori, i a

partir de la qual explicava l'augment dels joves inscrits en els cursos de formació d'adults. El desacord fou àmpliament corroborat pels assistents amb aplaudiments i comentaris.

Des del sector empresarial es reclama una major atenció a les piràmides configurades a partir del nombre i la qualitat de les titulacions expedides, que en determinats sectors ja esdevenen inviables pel seu caràcter invertit. En el sector de la construcció es recorda que ja són més les titulacions superiors expedides que les tècniques o les professionals.

Des del sector de l'Administració educativa s'afirma que la distància entre formació i treball és també producte d'una manca d'informació. Aquesta mancança es posa de manifest tant pel desconeixement per part de la gent del que es fa des de les institucions, com pel desconeixement que en aquestes es té del que volen els joves i de les seves aspiracions professionals.

Taula 1: La formació professional inicial

La formació professional inicial, integrada en un sistema educatiu en ple procés de reforma, viu actualment uns moments de gran transformació. L'anàlisi de la situació present i de tots els canvis que s'estan produint va constituir la temàtica central del treball a la taula 1. Actuà de moderador el senyor Josep González Agàpito, membre del Consell Escolar de Catalunya, que comptà amb la col·laboració del senyor Jordi Dolç com a secretari.

El senyor Ignasi Velasco en la conferència introductòria va fer un repàs històric del desenvolupament de la formació professional en aquest país, per a passar més tard a examinar la problemàtica actual i a exposar les perspectives que ofereix la nova formació professional que regula la LOGSE.

A continuació van presentar les seves comunicacions sobre la formació professional inicial la senyora Anna Ruiz, membre del Consell Escolar de Catalunya; el senyor Rafael Bàscones, responsable de política educativa de la CONC; el senyor Josep Díaz, representant del Foment del Treball; i la senyora Maria dels Àngels González, directora general d'Ordenació Educativa del Departament d'Ensenyament.

Tot seguit oferim el contingut de la conferència del senyor Ignasi Velasco i de les comunicacions dels membres de la taula, així com la síntesi de les idees més rellevants i de les intervencions dels assistents en el col·loqui.

Conferència “La formació professional reglada: passat-present-futur”, a càrrec d'Ignasi Velasco Suárez-Bravo

Tal vegada l'origen primer del que avui coneixem amb el nom de formació professional podríem trobar-lo en la formació que proporcionaven les institucions gremials a l'edat mitjana. D'aleshores ençà, en aquest sentit, potser l'única cosa que no ha canviat sigui precisament la necessitat de proporcionar a les persones una formació tècnica que les faci capaces de desenvolupar una tasca professional seriosa i responsable d'acord amb les exigències històriques del moment.

A Espanya, en un «*Informe de la Junta creada por la regencia*», a Cadis, l'any 1813, es parlava per primera vegada de preveure la regulació d'una «*formación para artesanos, menestrales y fabricantes*», incloent-hi estudis de dibuix aplicables a les arts i oficis, matemàtiques i geometria, i especificant que havia d'anar adreçat a les seves aplicacions pràctiques.

No seria, però, fins més d'un segle després, el 1928, quan l'estat es plantejà disposicions administratives (Reial Decret 2451 de 21-12-28) en termes de formació professional. Es marcava de fet una divisió entre la formació professional i un segon ensenyament de «*aquellas ciencias que son en la vida civil el objeto de una profesión liberal*».

L'Estatut de la formació professional de 1928 es va fer des del Ministeri del Treball, si bé s'apuntava que podria promoure la cooperació d'altres ministeris o altres entitats del món laboral. Aquesta formació professional se cenyia a l'àmbit del treball industrial, i s'entenia com a treballadors industrials aquelles persones «*capacitadas para idear o ejecutar parcial o integralmente, aislada o colectivamente y en funciones directivas o dirigidas, los diversos procesos, planes o servicios industriales*».

Les escoles de treball

A les escoles de treball s'impartia la «*formación obrera*», que tenia com a objectiu la formació de l'oficial i del mestre de taller o de fabricació. Aquesta formació adoptava quatre formes o tipus, però no precisament graus:

- Preaprenentatge.
- Aprenentatge de l'oficial i formació professional del mestre.
- Ensenyament auxiliar del tècnic.
- Reaprenentatge per canvi d'ofici.

Per accedir a l'Escola de Treball no es requeria cap requisit previ, i tampoc no estava prefixada la durada dels estudis, sinó que depenia del temps que necessités cadascú.

Pel que fa al tipus d'ensenyament que s'hi impartia, era cada escola la que ho determinava; s'exigia, això sí, cursar disciplines de cultura general i ciutadana, i pràctiques d'expressió gramatical.

En finalitzar el període d'aprenentatge, es lliurava un certificat d'aptitud a aquells que superaven una prova davant un tribunal format per patrons i obrers de l'ofici corresponent.

Les escoles industrials

Per ingressar a les escoles industrials calia tenir acabada la formació tècnica de mestre industrial, o bé els estudis de batxillerat elemental.

En aquestes escoles s'impartia una formació professional específica, pensada per a la promoció d'obrers i artesans. La titulació era de Tècnic Industrial i era expedida pel Ministeri del Treball. Per assolir-la calia acreditar prèviament una experiència laboral de dotze mesos.

De tota manera, l'aplicació de l'Estatut de 1928 va ser escassa, perquè va quedar truncada pels esdeveniments polítics del 31 i del 36.

La llei de formació professional industrial de 1955

La següent llei de formació professional industrial arribà el 1955. El 1949, però, la *Ley de Bases de Enseñanza Media y Profesional* feia una divisió dels estudiants en tres grups amb uns objectius ben diferenciats, amb una transcendència que aniria molt més enllà de la llei:

- Un primer grup tenia per objectiu «instruir-se en la pràctica dels ensenyaments professionals moderns», sobre la base del batxillerat elemental.
- Un segon grup tenia aspiracions d'assolir uns estudis especials tècnics, amb la base del batxillerat elemental (peritatges...).
- Un tercer grup, format pels «millor dotats intel·lectualment», a qui s'obria el pas al batxillerat universitari.

Aquesta divisió havia de marcar fins avui mateix la valoració social i intel·lectual de la formació professional.

La Llei de 1955 abordà d'una manera decidida la reforma dels ensenyaments mitjans en uns moments difícils per al país, i quan s'iniciava un procés d'industrialització molt important. La Llei va donar una empenta de grans conseqüències.

A partir d'aleshores, va ser el *Ministerio de Educación Nacional* qui va assumir tota la responsabilitat del disseny i del control d'aquest tipus d'ensenyaments, i se'n van desentendre els qui fins aquests moments havien tingut la responsabilitat de la formació dels futurs treballadors, el *Ministerio del Trabajo* i les organitzacions gremials i/o patronals.

Ja era prou significatiu el canvi de nomenclatura que a partir d'aleshores aparegué en la reglamentació i el disseny d'aquests cursos de formació professional. Així, per exemple, es parlava sempre de coneixements i no de destreses, es parlava d'escolars i no d'aprenents ni d'obriers o de treballadors.

Un primer nivell, que constava de dos cursos, s'impartia a les escoles de pre-aprenentatge. En acabar, es lliurava un certificat acadèmic que donava el dret de ser contractat com a aprenent.

En un segon nivell (aprenentatge i mestratge), s'impartia una formació de la qual sortirien els oficials i els mestres industrials. Els dos últims cursos eren en règim mixt, tot combinant escola i treball. Tanmateix, això comportava seriosos problemes amb les empreses, perquè la titulació de l'ensenyament no s'adaptava a la titulació laboral.

El tercer nivell, que haurien hagut d'impartir els Instituts Politécnics Industrials, no va arribar a implantar-se mai.

La Llei general d'educació de 1970

A la Llei general d'educació de 1970 la formació professional aparegué, un cop més, com una tasca a tirar endavant per part del Ministeri d'Educació, però totalment al marge del món laboral, tot i que la formació professional quedava definida per la seva finalitat de «*capacitación de los alumnos para el ejercicio de la profesión elegida*».

És cert, tanmateix, que la llei establia que la formació professional no és un nivell educatiu, sinó que es definia com una sortida dels distints nivells educatius.

Així, a la sortida de l'EGB hi havia l'FP de Primer Grau; a la sortida del BUP, l'FP de Segon Grau; i a la sortida del primer cicle dels ensenyaments universitaris, l'FP de Tercer Grau.

Però, tal com ja va passar amb la llei del 55, aquesta FP3 pràcticament no ha existit.

El decret 995, del 14 de març del 74, que desenvolupava la Llei, molt lacònica per cert, matava tota possibilitat de flexibilització, tant pel que fa a la durada de cadascun dels estudis com pel que fa a l'estructura, l'organització i la capacitat d'adaptació i flexibilització de programes de cara a l'evolució de les tecnologies i del mercat de treball.

A partir d'aquell moment desapareixia la graduació d'aprenent-oficial-mestre i apareixien els tres graus corresponents, a cada sortida dels tres nivells educatius.

La formació professional, en la pràctica, es convertí llavors en itineraris alternatius, per no dir en una línia paral·lela però de tessitura menor. En bona mesura, es convertia en la línia "light" del sistema educatiu.

Els dos graus de formació professional que considerava la llei no han estat sortides del sistema educatiu, tal com havia estat concebuda pel legislador. El primer i el segon graus quedaven empalmats en la pràctica, i constituïen quasi una unitat. El batxillerat mai no es va considerar com una orientació cap al segon grau de l'FP, sinó exclusivament com la preparació per als estudis universitaris. Tanmateix, en aquests darrers anys hi ha força alumnes de BUP, i fins i tot amb el COU aprovat, que estan optant per la formació professional.

Quan desapareix la relació amb els estaments laborals es perden també les pràctiques fetes a les empreses. La part acadèmica es va apoderant a poc a poc d'aquest tipus de formació, i, únicament en els centres nocturns, l'alumnat està més motivat i familiaritzat amb el món laboral pel fet d'estar treballant.

Avui ningú dubta que són nivells educatius alternatius. Fins i tot, el curs de transició entre el primer grau i el segon ha desaparegut pràcticament, i ha quedat totalment integrat en el segon grau (ensenyaments especialitzats).

L'obsessió ordenancista del ministeri pel que fa a plans d'estudis, títols, horaris, etc. va acabar de donar-li la mateixa estructura rígida dels plans d'estudi propis de l'EGB i del batxillerat.

El darrer embat de la mentalitat tancada de l'Administració educativa sobre l'FP podem trobar-lo, tal vegada, en l'ordre del 20 de juny del 88, publicada al DOGC, on es regula la distribució horària de les matèries a l'FP1, perquè, encara que al text apareix el terme «indicativament», en la pràctica des de l'Administració es va tancar qualsevol possibilitat d'interpretació.

Clars i ombres de la formació professional actual

El menyspreu social va néixer arrel de la *Ley de bases de la Enseñanza Media y Profesional*, en la qual es presentà el Batxillerat Universitari com el sùmmum al qual podia aspirar un alumne. El títol universitari era la reivindicació de les classes populars.

I resultava ben trist que des dels mateixos claustres de l'EGB l'orientació que es donava era: els bons estudiants a BUP, els dolents a FP. Tal vegada, l'explicació es trobi, en bona part, en la concepció de l'FP com un nivell més de l'educació. Durant aquests anys es perd el sentit de classe social i el treball manual, encara que en la pràctica exigeix majors coneixements tècnics per seguir cada vegada més el procés industrial, continua sent minusvalorat. I, des de les indústries, els càrrecs intermedis se cerquen més entre els diplomats universitaris que entre els treballadors, potser perquè no s'ha tingut cura d'una formació contínua, i perquè es va ignorar durant molts anys l'FP. Fins fa poc, en les demandes d'ocupació encara se sol·licitaven mestres industrials.

L'FP de primer grau, a punt de desaparèixer, no haurà passat de ser per a molts una guarderia, amb excés de matèries generals i de ciències aplicades. A més, molt sovint aquestes ciències han tingut molt poc d'«aplicades», i també, o potser sobre tot, perquè molts han arribat a aquests estudis amb poca o nul·la orientació (les classes de manuals a l'EGB no podien jugar un paper orientador si no tenien gaire a veure amb la pretecnologia). Aquestes i d'altres poden haver estat algunes de les causes que expliquin el fracàs de l'FP de primer grau.

Ara bé, no podem oblidar els qui, ben orientats i sabent allò que buscaven, s'hi han trobat a gust. I molts altres que, en trobar-se per primera vegada davant d'uns estudis que començaven a tenir una dimensió menys especulativa i més pràctica, es reconciliaven amb el món acadèmic i veien obert el cel del seu futur.

La manca d'alternatives al final de l'EGB, i la falta de personalitat de l'FP1 que dotés els centres d'una major agilitat a l'hora d'elaborar i adaptar possibles currículums, podrien explicar també una mica el fracàs de l'FP1.

Quant a l'FP2, crec que en aquests moments està responent força bé a les demandes actuals del món laboral. Són molts els centres públics i privats que han sabut anar adaptant els seus programes. Són cada cop més les alumnes i els alumnes que aprecien i valoren la professió en què s'estan formant, i el nivell professional és notable. En els últims temps, els alumnes nocturns pràcticament han desaparegut i ja no hi ha qui alterni l'FP amb el treball. Però es produeix un fet fonamental, que no podem pas ignorar, i que ha de donar un tomb important al segon grau: amb el Decret publicat al DOGC el 3 de febrer del 82, torna a Catalunya l'FP reglada amb alternança entre la formació i el treball. En aquest cas, l'Administració, des del Departament de Treball, ha realitzat una gran tasca.

La nova formació professional

Des de les altes instàncies de Madrid, aquesta reforma s'ha venut com la que potencia la formació professional. A mesura que han anat sortint decrets i experiències, ha anat creixent un cert desencant, fonamentalment des de l'FP2. Els anomenats mòduls 2 i 3, podran substituir l'FP1 i l'FP2? S'aconseguirà un millor nivell o una preparació millor?

Moltes de les habilitats i les destreses que es requereixen en una determinada professió demanen un temps d'assimilació, perquè no és pas només qüestió de moltes hores seguides, i un mòdul d'un any no és precisament el més adequat.

Els períodes de pràctiques en empreses al llarg de l'FP2 permetien fer unes pràctiques més perllongades i més aprofitades en produir-se simultàniament i dins d'un procés de tres anys. Dins d'un mòdul que dura un curs, difícilment serà possible superar en res substancial les dues-centes hores mínimes que es prescriuen, i resulta ingenu pensar que un cop acabat el curs els alumnes estiguin disposats a allargar les pràctiques.

La disponibilitat de les empreses a rebre alumnes en pràctiques és un altre tema a considerar urgentment. Fins ara, aquestes pràctiques eren de caràcter voluntari, però en la realitat en molts centres el percentatge dels alumnes que acabaven FP sense fer-ne estava per sota del 20%. Les coses canvien molt, per als centres i per a l'empresa, quan aquestes pràctiques passen a ser de caràcter obligatori, i a constituir un requisit imprescindible per a obtenir el títol. És cert que la Cambra de Comerç s'ha implicat d'alguna manera en aquesta tasca, i que sens dubte la facilitarà als centres d'FP i es plantejarà la incentivació a les empreses per tal d'assolir aquesta col·laboració en la formació dedicant-hi temps i persones.

Aquests i molts altres, potser, són els greus interrogants que han anat sorgint entre les persones dedicades i preocupades per donar una bona formació professional al jovent del nostre país.

L'experimentació dels mòduls que s'ha estat fent fins ara, fins a quin punt és significativa? Tots sabem que, en un percentatge ben alt, aquests mòduls s'han estat alimentant d'alumnes provinents del fracàs universitari, o d'aquells altres que provenen tant de l'FP2 com del batxillerat, tot cercant de millorar la nota per tal d'accedir a la universitat. I molt pocs, en realitat, s'hi han acostat com a manera d'adquirir una preparació per al món laboral.

Davant de tot això, intentarem reflexionar, a partir de les experiències que hi ha hagut fins al moment, i amb els textos legals promulgats fins ara, sobre la transformació que haurà de suposar per a l'actual FP; així com subratllar aspectes que en la mesura que sigui possible s'haurien de tenir en compte, no tant a l'hora de legislar com a l'hora de reglamentar.

Em sembla que no m'erro si dic que era el comte de Romanones que deia que no tenia res a objectar a qualsevol llei, sempre i quan li donessin carta blanca per a redactar-ne les reglamentacions.

Per mi, el futur de l'FP es juga, tant tècnicament com socialment, en la formació professional de base, ja sigui en la secundària obligatòria o en els batxillerats.

A l'hora de valorar i ponderar això, hauríem de tenir present, no només allò que els tècnics de les didàctiques i de la pedagogia ens diuen —o allò que escriuen en els llibres, blancs o verds—, sinó el que poden aportar també les noies i els nois que passen actualment per les nostres aules, i el que ens en poden dir els sociòlegs, i el que veiem i escoltem cada dia,

especialment en èpoques de pre-inscripcions i de finals de curs, i el que sentim als supermercats o a les portes dels col·legis mentre les mares esperen els fills.

L'ombra de la universitat plana per damunt dels caps de tothom.

Tanmateix, la realitat és aquí. La indústria i el comerç necessiten gent preparada, bons tècnics, càrrecs intermedis competents. A qualsevol empresa, avui per avui, i estic parlant de la petita i mitjana empresa que constitueix el major percentatge, amb molt, al nostre país, allò que menys li cal són títols universitaris ni persones que provenen del fracàs universitari.

La formació professional de base, la ciència aplicada, les habilitats, la professionalització, les destreses, la forma i la manera de valorar tots aquells aspectes de les ciències que fugen d'allò que és purament conceptual, ha d'estar assolit en acabar tant la secundària obligatòria com la post-obligatòria. La sortida cap als mòduls professionals, i posteriorment cap a la vida laboral, sigui quelcom realment desitjat i valorat, no pas la sortida forçada davant d'un fracàs o la perspectiva d'un fracàs derivat de l'orientació d'una junta d'avaluació.

Aquesta base polivalent és fonamental si pensem en unes professions i unes tecnologies cada vegada més sotmeses a canvis i transformacions dels processos productius, i de les necessitats de serveis en la societat. Ben aprofitada, aquesta base tecnològica i les actituds que caldrà treballar-hi poden ser una bona plataforma. Si es converteixen en «maries», cosa que de vegades està passant amb els EATP dels batxillerats actuals, haurem fracassat.

Fixant-nos ara en els mòduls —millor dit, en els cicles formatius de formació professional específica de grau mitjà i superior— caldria que tinguéssim en compte les experiències passades i no tan passades. Em refereixo a la flexibilitat en relació a la creativitat. Quan l'FP depenia dels gremis o les associacions empresarials, la proximitat del món del treball era sens dubte més gran. Els propis «consumidors», si se'm permet la figura, controlaven la formació i posterior titulació del «producte». En més d'un país europeu continua essent així. Els qui palpen dia a dia la transformació del món laboral i les seves exigències són els qui revisen i donen el vist-i-plau a una determinada preparació i formació.

No ignorem l'esforç que el Ministeri d'Educació està fent en el disseny de qualificacions —més de tres-centes—, elaborades amb els «*Grupos de Trabajo Profesionales*», en els quals intervenen associacions empresarials, gremis, sindicats, tècnics del ministeri... Ni tampoc la creació de la «*Comisión Permanente del Consejo General de la Formación Profesional*» i de les «*Comisiones Provinciales de Formación Profesional*». No ho ignorem pas, tot això, però ens fa por. Quan es parla dels mòduls professionals es parla d'agilitat, de flexibilitat, de canvi... Vaig sentir dir en una sessió oberta del *Consejo Escolar del Estado*, en què va parlar el director general de Formació Professional, que exagerant una mica «*un módulo profesional no debería ser igual dos años seguidos*». Comparteixo la seva idea, però per a ser real hauria de funcionar la saba de dalt a baix i de baix a dalt, tot provocant-se des de l'Administració aquesta necessitat de contacte permanent entre el món empresarial, i el laboral, i el món educatiu. No únicament entre l'Administració com a tal i les grans associacions empresarials i els sindicats, sinó entre el centre de formació i les empreses, les gremis locals, etc., és a dir, aquells centres

de treball propers, i no només i necessàriament propers en l'espai, on els alumnes realitzen les pràctiques.

Sembla que la nova llei deixarà en mans dels centres d'FP la facultat d'establir les programacions dels cicles formatius, però això què significarà? L'elaboració dels blocs de continguts, els continguts relatius als procediments, a les actituds, valors i normes, i la distribució d'un còmput d'hores ja preestablert, quins marges d'operativitat comporta establir programacions?

Em permetré d'apuntar breument un aspecte a tenir en compte per part dels legisladors, encara que no es relacioni directament amb el tema que ens ocupa: el prestigi professional del professorat dels centres. És urgent dignificar l'ofici de professor, i tots sabem que en els darrers anys ha anat perdent prestigi social. Mentre la seva funció, i el mateix podríem dir dels centres de formació, s'hagi de limitar a reproduir esquemes ja donats, o amb un estret marge de creativitat, estem escapçant la seva capacitat d'investigació, de disseny, de creació. El prestigi que va arribar a gaudir a Barcelona l'Escola del Treball, per exemple, en èpoques passades no el podem condemnar a l'oblit.

Abans he fet referència al problema de la valoració social de l'FP. L'assumpte és realment complex. D'una banda, l'obsessió per accedir a uns estudis universitaris i, d'altra, el tarannà de bona part de l'alumnat mancat de motivació.

Encara que el tema donaria ell sol per tota una conferència, i que, a més, requeriria un altre tipus d'expert com a ponent, em permetran que acabi amb tota una sèrie d'interrogants.

Els qui arriben a superar els nivells de l'educació secundària obligatòria necessiten, sens dubte, un complement important de preparació per al món laboral. Com està el tema dels programes de garantia social? Quan i on es duran a terme? Qui ho farà? N'hi haurà prou amb cursos ocupacionals, més àgils i programats amb més temps i garanties de continuïtat, sense haver d'estar cada any esperant que els concedeixin o no?

Respecte als mòduls 2, els alumnes que hagin superat la secundària obligatòria i que tinguin davant la doble possibilitat d'uns batxillerats o de la formació professional específica de grau mitjà, seguiran amb l'obsessió de la universitat? Serà prou atractiva aquesta formació professional? No es convertirà en una via morta, tota vegada que per a prosseguir estudis cal passar per una llarga experiència de treball i l'accés als mòduls 3 requereix, a més, un examen de nivell? Es nodriran dels qui hagin fracassat en els batxillerats?

Pel que fa als mòduls 3, seran prou àgils els batxillerats en els seus itineraris com per donar satisfacció i preparació suficientment diversificada per tal de complir satisfactòriament les seves finalitats propedèutica (universitat, mòduls 3) i terminal (accés al treball)?

¿Encertarem l'equilibri entre una adequada preparació de base més conceptual, amb nivells adequats com a preparació per a l'accés a carreres superiors tècniques, i la preparació més aplicada i pràctica encaminada als mòduls 3?

El joc de crèdits comuns, d'especialitat, optatius i optatius tipificats, serà prou àgil com per descriure itineraris que no ofeguin els qui desitgin accedir als cicles formatius de grau superior i al mateix temps no defraudi els qui pensen en els estudis superiors universitaris?

Dels 38 crèdits que constitueixen el batxillerat, 22 ja són comuns i, en conseqüència, obligatoris. La diversitat d'itineraris, tot i la varietat de matèries existents en cadascun d'ells, no són tantes com per permetre itineraris diversos a qui aspira a una llicenciatura en Exactes o a qui vol arribar al mòdul de Fabricació Mecànica, per posar un exemple. La classe de física o de matemàtica serà la mateixa.

I, finalment, els cicles formatius de grau superior dissenyats fins ara tenen una durada estipulada en hores que no va més enllà d'un any acadèmic (per orientar-nos, perquè encara pensem en unitats de curs). Milloraran els mòduls 3 el nivell tècnic aconseguit fins ara amb l'FP2? I si s'allarguen més, en el moment de decidir, no s'inclinarà l'alumne, amb una mica més d'esforç, per les diplomatures o les enginyeries tècniques?

Deixo penjats potser molts temes. D'alguns en sóc conscient, com, per exemple, el que ja ha sortit a la palestra pública, i que fa referència a les titulacions de Tècnic i Tècnic Superior. Però potser és un problema que, atès que se surt del que és estrictament la formació, el deixem per als polítics o per als qui han de defensar els interessos professionals.

No vull acabar sense fer una referència a l'organització modular dels cicles formatius subdividits en crèdits. La gran pluralitat de perfils professionals fa que hi hagi una major especialització. A primera vista pot semblar una contradicció amb la necessitat canviant dels sistemes productius. Tanmateix, l'estructura en mòduls, i aquests, a la vegada, en crèdits, facilitarà, sens dubte, obtenir fàcilment diversitat de titulacions complementàries, si s'articula un sistema àgil de convalidacions, ja que podria arribar el cas que amb un crèdit o dos més ja es tingués accés a una nova unitat de competència. Tot això requerirà una notable agilitat organitzativa dels centres, però que, sens dubte, repercutirà en profit dels qui valoren la formació i la necessitat d'augmentar la seva polivalència a l'hora d'inserir-se i mantenir-se en el mercat de treball.

Tarragona, 4 de juny de 1994

Comunicació d'Anna Ruiz

Formació professional inicial. Definició. Alguns aspectes previs.

Marc i situació actual de la formació professional inicial. Importància de l'adequació a les necessitats del món productiu. Formació inicial en una situació de crisi.

Situació del sistema educatiu. L'actual FP. Diferències i millores que comportarà l'aplicació de la LOGSE. Els estudis universitaris.

Situació de les relacions escola-empresa. Evolució positiva d'aquestes relacions. La LOGSE ha de consolidar aquest avenç.

Problemàtica que presenta la formació professional inicial en l'actualitat:

- Necessitat d'adaptació de les noves titulacions a les demandes reals del mercat de treball.
- Manca de coneixement per part del món acadèmic de l'autèntica realitat del sistema productiu.
- Titulacions acadèmiques massa "monolítiques".
- Persistència d'un concepte elitista de la formació universitària.
- Insuficient coordinació entre el Departament d'Ensenyament i altres departaments de la Generalitat amb més relació amb el món productiu.
- Estudiants que deixen el sistema educatiu sense aconseguir la titulació suficient.
- Escassa participació dels agents econòmics i socials en l'elaboració de les propostes formatives.
- Dificultat per a realitzar i avaluar la formació als centres de treball.
- Manca de definició d'un model d'aprenentatge amb objectius formatius clars.

Tendències de futur que s'apunten:

- Creixement de la demanda de professionals polivalents.
- Formació de la persona que es perllonga al llarg de tota la vida activa del professional.
- Cicles de formació inicial de més curta durada per a preparar professions concretes.
- Paper primordial de les noves tecnologies en el sistema productiu i incorporació als currículums.
- La situació social i econòmica requereix una formació inicial que prepari per la competència i la competitivitat.
- Més relació entre la universitat i l'empresa.
- Sistema educatiu més adequat a les necessitats del desenvolupament social i econòmic de la societat.
- Augment de l'intercanvi d'experiències.
- Importància de la formació general i la formació professional de base a l'ESO i als batxillerats.
- Millora de l'atenció dedicada per les administracions públiques a la formació dels joves com a instrument contra l'atur.
- Formació en centres de treball.
- Increment de la participació i la col·laboració amb l'Administració competent dels agents econòmics i socials.

Propostes del Consell Escolar de Catalunya:

- Continguts mínims més elevats pel que fa a conceptes, procediments, habilitats, destreses i actituds que incideixen en el món laboral.
- Períodes d'ensenyament més curts i flexibles per respondre a les necessitats del mercat laboral.

- Establiment de nous títols al més aviat possible.
- Regulació i ampliació dels programes de garantia social.
- Desenvolupament i implantació de la formació a distància.
- Publicació per part del Ministeri d'un decret que atribueixi al professorat les noves especialitats de l'FP i les habilitacions corresponents.
- Formació i adequació de l'actual professorat al nou sistema:
- Canvi de mentalitat
- Importància de la formació de base i la tecnologia a l'ESO i al batxillerat.
- Planificació de la formació del nou professorat d'EGB.
- Creació del Consell Català de la formació professional.
- Col·laboració més reeixida entre el món educatiu i l'empresarial.
- Foment de la dimensió europea en tots els nivells de la formació inicial.

Comunicació de Rafael Bàscones

Des del nostre punt de vista, els canvis més importants que la LOGSE introdueix en l'ordenació del nou sistema educatiu són l'allargament i la comprensivitat de l'ensenyament obligatori i el nou model de formació professional.

Perquè la comprensivitat de l'ensenyament obligatori es faci efectiva, i perquè la majoria de l'alumnat assoleixi els objectius de l'ESO, es requereix una nova concepció de la professionalitat docent, acceptada pel professorat i amb el suport de l'Administració educativa, mitjançant mesures que incideixin clarament en la millora de la qualitat de l'oferta educativa i de les condicions laborals dels treballadors i les treballadores de l'ensenyament. Mesures que es concreten, entre altres, en l'augment de les plantilles, la reducció de les ràtios, els plans de formació permanent en funció de les necessitats dels centres, el servei d'assessorament al professorat i l'orientació a l'alumnat.

El nou model de formació professional està profundament relacionat amb l'èxit de l'ensenyament obligatori. Si un nombre molt elevat d'alumnes no supera l'ESO, la formació professional dissenyada per la LOGSE no podrà aconseguir el seu objectiu bàsic, és a dir, augmentar el nivell mitjà de qualificació de la població del país, ja que aquest alumnat haurà de sortir del sistema educatiu i inserir-se directament en el món laboral, en molts casos a través de contractes d'aprenentatge, o cursant programes de garantia social de qualificació molt limitada.

La necessitat de canvis en l'antic sistema de formació professional era urgent per les raons següents, entre altres:

- La desconexió entre la formació professional i els nous requeriments del mercat laboral, produïts per la introducció d'innovacions tecnològiques en els processos productius i en els serveis, i els canvis que es produeixen en la qualificació dels treballadors i les treballadores.

- El desprestigi social de la formació professional, en ser uns estudis destinats a alumnat fracassat en l'ensenyament general.
- Els currículums poc professionalitzadors i excessivament especialitzats i llargs.
- Els alts percentatges de fracàs escolar i, per tant, la poca capacitat de qualificació general de la població jove en relació amb la mitjana dels països europeus.

La formació professional dissenyada en la LOGSE el 1990, i posteriorment desenvolupada, encara que parcialment, per l'Administració central en uns casos i per la Generalitat de Catalunya en altres, suposa un intent de superació dels problemes abans esmentats. Amb tot, en alguns aspectes es poden fer diverses crítiques, com ara, les dificultats per passar de l'FP de grau mitjà a la de grau superior, la relació entre els títols de Tècnic superior i les titulacions universitàries de grau mitjà, la indefinició dels programes de garantia social, etc.

El nou model de formació professional pot respondre a les demandes socials i, al mateix temps, adequar la seva oferta formativa a les necessitats del mercat laboral. Pot transformar-se en un instrument extraordinàriament important de lluita contra l'atur juvenil, i de qualificació del jovent.

El seu caràcter professionalitzador ha de permetre donar resposta a l'alumnat que en finalitzar l'ESO opti per una inserció ràpida al món laboral. La seva estructura modular ha de fer-la suficientment flexible per adaptar-se als canvis continuats i ràpids que es produeixen en el món industrial, i possibilitar la concepció integral de tots els subsistemes de formació professional. La formació en alternança és una de les característiques definitòries del nou model d'FP, de manera que si no s'assegura la formació en centres de treball es perdrà una oportunitat de qualificar l'FP i de garantir la seva capacitat ocupacional.

La formació, en les condicions actuals d'internacionalització del comerç i dels processos productius i dels serveis, és una eina important per augmentar la competitivitat de les empreses i dels països. Enfront dels que pensen que la desregulació i la flexibilització del mercat laboral, l'abaratiment dels costos laborals i la reducció dels drets dels treballadors i les treballadores i de les prestacions socials, són mesures absolutament necessàries o úniques per a poder competir, nosaltres fem una opció per l'educació i creiem que la qualificació de la població i una oferta adequada de formació professional són instruments de lluita contra l'atur i d'augment de la competitivitat.

Tothom parla de la importància que l'augment de la formació dels joves escolaritzats, dels aturats i dels treballadors i les treballadores en actiu té per al desenvolupament industrial del país i per la competitivitat de les empreses. Però, contradictòriament, s'imposa en la pràctica un model de desenvolupament econòmic que necessita una mà d'obra poc qualificada i barata per a competir en els mercats europeus i internacionals. La reforma laboral aprovada definitivament fa pocs dies confirma aquesta orientació.

A Catalunya prop del 30% dels joves menors de 25 anys estan aturats, mentre la mitjana europea no arriba al 20%. Aquest índex d'atur tan elevat té causes diverses i complexes: la reducció del teixit industrial, l'estructura d'empreses petites i mitjanes, el baix índex d'innovació

tecnològica, la qualitat dels productes, el baix percentatge d'autofinançament, l'organització de les empreses, etc. Però també hi ha una característica molt important, i cada vegada amb més influència en els països industrialitzats del nostre entorn europeu, com és la qualificació professional de la població, especialment dels joves.

Prop del 65% de la població major de 14 anys de Catalunya té un nivell d'instrucció inferior al Graduat escolar, i és un dels països de la Unió Europea on s'inverteix menys en educació — estem molt lluny del 6% del PIB de mitjana europea— i en formació contínua dels treballadors i les treballadores en actiu.

Les esperances que tots tenim dipositades en el nou model de formació professional van més enllà d'un canvi acadèmic. La nova formació professional ha de ser una eina de progrés social, de lluita contra les desigualtats i de desenvolupament econòmic del país. Cal, doncs, que el model teòric de formació professional establert en la nova ordenació del sistema educatiu es porti a la pràctica amb garanties de qualitat. Si som realistes hem d'admetre que això serà impossible amb el nivell d'inversions actual. Però la implantació del nou model d'FP exigeix no només inversions, sinó algunes mesures de tipus organitzatiu que facilitin la seva viabilitat:

1. Un acord entre les administracions educativa i laboral, i els agents econòmics i socials per a garantir que tot l'alumnat de formació professional podrà realitzar la formació en centres de treball o, en tot cas, s'assegurin vies alternatives. El marc adequat per la signatura d'aquest acord hauria de ser el Consell Català de la Formació Professional, encara no constituït a Catalunya, que permetria als centres educatius alliberar-se de l'obligació de negociar directament amb les empreses la formació pràctica dels seus alumnes. S'han de crear bases de dades amb les ofertes de llocs de formació de les empreses d'un territori o comarca, de manera que les reduccions horàries dels tutors d'aprenentatge i de pràctiques es facin servir per al seguiment i l'avaluació de la formació en centres de treball i la coordinació del professorat.

2. És urgent fer públic el Mapa Professional de Catalunya elaborat, no només amb criteris de redistribució dels recursos existents, sinó de reequilibri territorial i d'adequació de l'oferta a les demandes presents o futures. El coneixement del Mapa Professional donaria seguretat al professorat sobre les seves condicions laborals, i als centres educatius els orientaria per la seva previsió d'organització futura. S'haurà de negociar amb les organitzacions sindicals i empresarials i amb les administracions locals i els organismes comarcals.

3. La implantació de la nova formació professional exigeix un Pla de Formació del Professorat, no tan sols amb els continguts pedagògics, sinó fonamentalment tècnics, en relació amb els nous títols professionals i la tecnologia de l'ESO. Aquest pla de formació s'hauria de realitzar en centres de treball.

4. En una situació de transició i canvi com l'actual, cal donar resposta a les inquietuds i incerteses que les noves realitats creen en el professorat, principalment el professorat tècnic d'FP. Amb aquest objectiu cal elaborar i publicar amb urgència l'atribució de les noves

especialitats del professorat que es creen en les diferents famílies professionals, i establir quin professorat impartirà la tecnologia de l'ESO.

5. Cal dotar el país d'un model d'aprenentatge professional que unifiqui les diferents ofertes actuals, i superi els dèficits formatius dels contractes d'aprenentatge i les dificultats per la formació en centres de treball dels programes de garantia social.

6. L'adquisició de les competències professionals que els nous cicles formatius exigeixen obliguen a l'adequació de les instal·lacions dels centres educatius i a la dotació d'equipaments idonis.

Comunicació de Josep Díaz

L'actual FP és més àgil i actualitzada, ja no és tan teòrica, però gravita totalment sobre la incògnita de la formació assolida anteriorment per l'alumne/a, principalment en branques com l'administrativa i similars.

Els nous mòduls formatius són compactats per poder donar ensenyaments molt actualitzats respecte a les exigències de l'empresa, perquè el món empresarial és canviant.

Per poder donar resposta a aquest repte necessitem que els alumnes s'incorporin als estudis professionals amb una base sòlida, no cal àmplia, que els sigui útil per a qualsevol especialitat.

És necessari que a les escoles de secundària obligatòria els currículums no siguin tan encotillats, i que hi hagi una veritable autonomia per adequar constantment els continguts i les activitats a les necessitats reals. Això permet poder accedir amb solidesa i amb una base útil als ensenyaments professionals de qualsevol mòdul que l'alumnat triï o desitgi ampliar.

Creiem que és important una bona orientació en finalitzar la secundària obligatòria respecte a quina branca és més idònia per a cada alumne/a. Una base sòlida potenciaria la motivació, perquè els mateixos alumnes veurien que en poc temps aconsegueixen bons resultats.

Hi ha el risc que, en el cas que no es resolgui el punt anterior, els alumnes dels mòduls professionals 2 vagin a fer pràctiques a les empreses amb un nivell d'aprenentatges que no es correspongui als estudis i la titulació que assoliran com a auxiliars.

Caldria pensar de quina manera facilitem una més àmplia formació a aquells alumnes de disset anys que en acabar un mòdul 2 se'ls desperta un interès per l'estudi. ¿Seria possible que un alumne amb un MP2, més un any d'experiència laboral, pogués presentar-se a les proves d'accés al cicle formatiu superior de mòduls professionals 3, o una altra forma similar?

Avui és possible accedir a MP3 per tres vies: COU, FP2 o tenir més de vint anys, dos anys d'experiència laboral i passar la prova d'accés.

Un altre aspecte important a tenir en compte són les exigències administratives pel que fa als requisits mínims d'espais de les escoles de secundària de grau mig i superior. Creiem summament important delimitar les especialitats abans de demanar espais. No és el mateix un centre d'automoció que un centre de gestió; la sala d'ordinadors és el taller en un centre de gestió. És evident que les necessitats són diferents.

És del tot necessari un compromís més gran de col·laboració de les administracions amb les empreses:

- Millor informació pel que fa a les pràctiques, en especial a les petites i mitjanes empreses.
- Algun ajut per a les empreses, per exemple de tipus fiscal.
- Agilitació de la llibreta de pràctiques, que ha de ser més simple d'omplir, perquè hi ha apartats que una empresa petita no sap com emplenar. Ara bé, cal mantenir el seu nivell de profunditat.

No podem oblidar la necessitat que tenen les escoles de MP2 i MP3 de facilitar una formació específica al professor-coordinador de pràctiques, que necessita uns coneixements adequats de filosofia empresarial per fer bé la seva feina.

Un altre punt que preocupa són els continguts dels nivells formatius. En aquest moment són actualitzats, però hauran de ser revisats contínuament perquè no perdin aquesta actualitat, que és el mateix que la seva utilitat. No es poden deixar cinc anys sense revisar. Pensem, per exemple, en l'organització empresarial de les multinacionals.

El mateix, a petita escala, seria vàlid per a la secundària obligatòria.

Comunicació de Maria dels Àngels González

La formació professional, en el seu sentit més ampli, és el conjunt d'accions adreçades a la preparació per a l'exercici d'una activitat integrada dins el sistema productiu. És evident que dins aquest marc tan ampli hi caben múltiples interpretacions.

D'entrada, es podria afirmar que és formació professional l'ensinistrament per a desenvolupar una acció repetitiva situada al nivell més elemental de l'escala laboral, on no es demana cap capacitat d'anàlisi o aportació creativa per part de l'operari. I ho és també la formació superior d'alta qualificació en la tècnica més complexa o especialitzada, en la qual el professional actuant pot arribar a assumir la responsabilitat màxima de tot el procés. El resultat final és, en tots dos casos, la incorporació de la persona en el món del treball com a element actiu, a un o altre nivell.

La Llei que regula l'organització del sistema educatiu delimita el concepte de formació professional al conjunt d'ensenyaments que capacitin per a l'exercici qualificat d'una determinada professió, i que culminen amb l'obtenció d'un títol professional. Així, queden fora tant la formació que no qualifiqui professionalment, és a dir, aquella adreçada a preparar per a

una ocupació o activitat puntual determinada, com aquella altra que acaba en una titulació universitària, de la qual deriven atribucions professionals regulades per la Llei.

D'aquesta manera, la LOGSE concreta l'àmbit de la formació professional dins el sistema educatiu com a ensenyament secundari o post-secundari, de caràcter reglat, per al qual s'exigeix un nivell acadèmic o unes condicions mínimes d'entrada, i que permet, en cloure's, continuar el procés formatiu al nivell universitari.

D'alguna manera, s'ha vingut identificant la formació professional dins el sistema educatiu com a formació professional inicial. Però cal deixar clar que el procés formatiu no s'acaba en ella mateixa, ja que darrera hi ha sempre una formació posterior, la formació contínua, dins o fora del sistema educatiu, per a mantenir els nivells de capacitació professional o per accedir a nous coneixements o tecnologies, conseqüència de l'evolució del sistema i la necessitat de reciclatge que comporta.

La formació professional inicial o reglada aplega des del moment en què la noia o el noi reben les primeres informacions sobre l'organització, les característiques i les tècniques bàsiques del sistema productiu, fins que surt del sistema educatiu amb una preparació per a actuar en un camp professional concret. Així doncs, tot l'alumnat d'ensenyament secundari rep una formació bàsica de caràcter professional. Aquesta és una de les grans novetats de la nova formació tècnica professional que deriva de la LOGSE respecte a la que dissenyava la Llei General d'Educació de 1970.

El gran repte és l'encert en articular aquesta formació professional de base dins l'ESO o els batxillerats perquè resulti útil. Cal que tots els estudiants, fins i tot els qui no continuen després per la via pròpiament professionalitzadora de la formació professional específica, hagin adquirit uns coneixements i unes habilitats, i hagin pres contacte amb unes tècniques determinades, suficients com perquè la seva incorporació al món del treball, malgrat que sense qualificació, sigui possible amb una preparació ocupacional.

Per altra banda, la formació professional de base és el primer esglaió de la formació específicament professional, tant en el sistema educatiu com en la universitat. Els continguts d'aquesta primera formació professional són punts de partença que s'han de considerar ja assumits per a continuar el procés posterior, és a dir, la formació professional específica de grau mitjà, la formació professional específica de grau superior, les enginyeries tècniques o diplomatures, les enginyeries superiors i les llicenciatures universitàries. És per això que s'estableixen itineraris formatius que relacionen els ensenyaments secundaris i els batxillerats, i, per tant, la formació professional de base que forma part d'aquests amb els estudis posteriors, tant de nivell 3 com de nivells universitaris.

Quant a la formació professional específica, són conegudes de tothom les característiques dels mòduls professionals, apuntades ja durant el procés experimentador de la reforma, que venen impartint-se des de fa set anys, amb prop de cinc mil alumnes aquest curs. L'experimentació ha permès treballar amb major profunditat les propostes formatives que esdevindran els currículums definitius dels cicles formatius. Així, per exemple, la durada de molts cicles

formatius, dels quals ja es coneixen les prescripcions bàsiques, ha quedat fixada en dos anys, el 40% de grau mitjà i el 60% de grau superior, mentre la durada dels mòduls experimentals és d'un any en tots els casos.

Per altra banda, es regula la formació en centres de treball de forma concreta per a cada cicle formatiu en funció de les especificitats de la professió. Aquest és un tema que caldrà treballar per a garantir l'eficàcia d'aquesta fase de la formació que, d'acord amb el nou model, esdevé fonamental. La formació en centres de treball, a més a més de la formació pràctica estricta, permet finalment una integració en la dinàmica social i humana del món laboral, aspecte no contemplat en l'anterior model.

En definitiva, l'objectiu és que, quan es clogui el període de formació professional inicial, l'alumne estigui en condicions d'accedir d'una o altra forma a nivells de major maduresa i responsabilitat, sigui per la via de continuar estudis superiors, o integrant-se com a persona adulta al món del treball.

Síntesi de la taula 1, elaborada per Jordi Dolç

El conferenciant, senyor Ignasi Velasco Suàrez-Bravo, comença fent un breu repàs de la història de la formació professional. L'origen de la formació professional es podria trobar en la formació que proporcionaven les institucions gremials a l'Edat Mitjana.

A Espanya, l'any 1813 en un informe de la "Junta creada por la regencia" a Cadis es parlava per primera vegada de la regulació d'una "formación para artesanos, menestrales y fabricantes".

L'any 1928, es plantejaren a l'Estat disposicions administratives al respecte en l'Estatut de la Formació Professional.

A les Escoles de Treball s'impartia la formació obrera, que tenia com a objectiu la formació de l'oficial i del mestre de taller o de fabricació en diversos graus: pre-aprenentatge, aprenentatge de l'oficial i del mestre, ensenyament auxiliar del tècnic i reaprenentatge per canvi d'ofici. Per ingressar a les Escoles Industrials calia tenir acabada la formació tècnica de mestres industrial, o bé els estudis de batxillerat elemental, i s'hi lliurava la titulació de Tècnic industrial.

Mitjançant la Llei de Formació Professional Industrial del 1955, el disseny i el control d'aquest tipus d'ensenyament el va assumir el "Ministerio de Educación Nacional", i la reforma de la formació professional s'afrontà decididament.

A partir d'aquests moments es va parlar de coneixements escolars, no pas de destreses, aprenents, obrers o treballadors.

Amb la Llei General d'Educació del 1970 la formació professional quedava definida per a la seva finalitat de "capacitación de los alumnos para el ejercicio de la profesión elegida".

Aquesta llei establia, a la sortida de l'EGB, la formació professional de primer grau, a la sortida del BUP, la de segon grau i, a la sortida del primer cicle dels nivells universitaris, la de tercer grau, que pràcticament no ha existit mai. D'aquesta manera la formació professional es convertia en la línia "light" del sistema educatiu.

A continuació, el conferenciant exposa una anàlisi de la problemàtica actual de la formació professional. Consta un menyspreu social per la formació professional que segons ell neix de la "Ley de bases de la Enseñanza Media i Profesional", en què es presenta el batxillerat com el sùmmum a què pot aspirar un alumne. També cal afegir-hi l'orientació errònia que han realitzat els claustres dels centres d'EGB, adreçant els bons estudiants al BUP i els dolents a l'FP. La formació professional de primer grau no ha passat de ser per a molts una guarderia.

La manca d'alternatives al final de l'EGB, i la falta de personalitat a l'hora d'elaborar i adaptar els currículums, podrien explicar també el fracàs d'aquesta FP de primer grau.

Quant a la formació professional de segon grau, està responent força bé a les demandes actuals del món laboral, sobretot des del decret publicat al DOGC el 3 de febrer de 1982, que considera l'alternança entre la formació i el treball. L'Administració des del departament Escola-Treball ha realitzat una gran tasca.

Seguidament, el senyor Ignasi Velasco fa una valoració de la nova formació professional. Segons ell, la reforma ha estat venuda com la potenciació de la formació professional, cosa que provoca una certa inquietud. Es demana si els mòduls 2 i 3 podran substituir l'FP de primer i segon grau. Les habilitats i les destreses requerides en una professió demanen un temps d'assimilació i un mòdul d'un any no sembla suficient.

Les pràctiques en empreses durant la formació de segon grau es perllongaven durant tres anys. Dins d'un mòdul que dura un curs, serà difícil superar les dues-centes hores mínimes prescrites.

La disponibilitat de les empreses a rebre alumnes en pràctiques també s'ha de considerar, ja que a partir d'aquest moment les pràctiques passaran a ser obligatòries per a obtenir el títol.

L'experimentació dels mòduls no és significativa, perquè molts dels alumnes que els cursen provenen del fracàs universitari, de l'FP de segon grau o del BUP, i pretenen millorar nota per poder accedir a la universitat. Molts pocs els cursen per adquirir una preparació per al món laboral.

Segons el conferenciant, el futur de la formació professional es juga en la formació de base.

En parlar de mòduls professionals, s'ha de parlar de flexibilitat i canvi, la qual cosa ha d'implicar una coordinació i un contacte permanent entre els mons empresarial i laboral i el món educatiu.

Així mateix, exposa els seus dubtes dels marges d'operativitat d'un centre a l'hora d'establir programacions, ja que la nova llei de l'FP deixarà en mans dels centres aquesta facultat.

Diu que també s'hauria de tenir en compte per part de l'Administració la dignificació de l'ofici de professor, perquè en els darrers anys està perdent prestigi.

Respecte als mòduls 2 el dubte rau en l'elecció dels alumnes que han superat la secundària obligatòria, perquè tindran al davant la doble possibilitat de la universitat i de l'FP.

Finalment, pel que fa als mòduls 3, hi ha el dubte de l'agilitat i de la diversificació dels batxillerats i les seves possibilitats de crèdits.

Síntesi de les comunicacions dels membres de la taula

La senyora Anna Ruiz ha presentat el marc i la situació actual de la formació professional inicial, destacant la importància de l'adequació a les necessitats del món productiu i la superposició de l'antiga FP amb la nova experimentació dels mòduls.

D'altra banda, ha comentat la poca consideració social de l'FP i la situació de crisi de la formació inicial.

En definitiva, constata una inadequació de la formació professional a la realitat actual.

La nova situació planteja un seguit de novetats: l'escolaritat obligatòria fins els 16 anys, la renovada formació professional, que acollirà gent realment interessada, i la incorporació de la formació professional inicial a tots els grups d'aprenentatge (ESO i batxillerats). Malgrat tot, hi ha el risc d'una descoordinació del procés de reforma educativa.

Seguidament la senyora Ruiz ha plantejat la problemàtica de la formació professional inicial en l'actualitat, que es concreta, entre altres aspectes, en una manca d'adaptació de les titulacions a les demandes reals del mercat de treball, el desconeixement per part del sistema educatiu del sistema productiu, la persistència d'un concepte elitista de la formació universitària, i les dificultats per a realitzar la formació en centres de treball.

Per acabar, la ponent ha exposat les propostes del Consell Escolar de Catalunya sobre formació i adequació del professorat al nou sistema, relació dels continguts amb el món laboral, establiment de noves titulacions, regulació i ampliació dels programes de garantia social, i desenvolupament i implantació de la formació a distància.

Segons el ponent, Rafael Bàscones, els canvis més importants en l'ordenació del nou sistema educatiu són l'allargament i la comprensivitat de l'ensenyament obligatori, i el nou model de formació professional.

Els canvis que calen en el sistema de la formació professional són deguts a diverses raons: desconexió entre el mercat laboral i l'FP, desprestigi social de l'FP, currículums poc

professionalitzadors i alt percentatge de fracàs escolar. El nou model suposa un intent de superació dels problemes esmentats i pot respondre millor a les demandes socials. El seu caràcter professionalitzador ha de permetre una inserció ràpida al món laboral.

D'altra banda, el senyor Bàscones considera que la qualificació de la població i l'oferta adequada d'FP són instruments de lluita contra l'atur i d'augment de competitivitat.

Les esperances dipositades en el nou model d'FP van més enllà d'un canvi acadèmic, i es necessiten algunes mesures organitzatives que facilitin la seva viabilitat. D'una banda, l'acord global de tots els agents econòmics i socials i la urgència de l'elaboració del Mapa professional de Catalunya. D'altra, l'exigència d'un Pla de formació del professorat i que es doni resposta a la inquietud pel futur del professorat d'FP. Finalment, la dotació d'un únic model d'aprenentatge professional unificador i l'adequació de les instal·lacions dels centres educatius.

El senyor Josep Díaz considera que l'actual FP és més àgil i actualitzada, atès que els nous mòduls formatius són més compactes i poden donar uns ensenyaments més adaptats a les exigències de l'empresa.

D'altra banda, remarca la necessitat que els alumnes s'incorporin als estudis professionals amb una base sòlida i que els currículums no siguin tan encotillats a l'ESO. Igualment destaca la importància d'una bona orientació respecte a quina branca és més idònia per a cada alumne.

Així mateix, assenyala alguns problemes que genera el nou model, com el risc que els alumnes de mòduls 2 vagin a fer les pràctiques en empreses amb uns nivells d'aprenentatges que no es corresponguin amb els estudis i la titulació que assoliran com a auxiliars, o les exigències administratives que impliquen els requisits mínims d'espais en els centres d'ensenyament secundari.

Respecte a la col·laboració entre les administracions i les empreses, cal un compromís de donar millor informació a les petites i mitjanes empreses pel que fa a les pràctiques, així com estudiar la possibilitat d'ajuts de tipus fiscal a les empreses, i la facilitació de la llibreta de pràctiques.

Finalment, remarca la necessitat d'una formació específica pel professor-coordinador de pràctiques, i una revisió continuada dels continguts dels nivells formatius.

La senyora M. Àngels González assenyala que la formació professional representa el procés de preparació de l'alumnat per a l'accés al sistema productiu, fet que té una àmplia gamma d'interpretacions. Aquesta preparació s'efectua en diferents graus i nivells, però amb un vincle comú: la incorporació al món laboral.

La LOGSE resol la limitació de la formació professional reglada a l'ESO i l'ESPO, de manera que aquest aprenentatge ha de consistir en una formació inicial que s'aprofundeix i es reforça posteriorment.

El nou model d'FP s'ha de considerar de base, la qual cosa representa el gran repte de la LOGSE: conduir a la incorporació al món del treball, esdevenir font de coneixements i utilitat per a la vida en general, i ser un pas previ per a la formació específica, que a la vegada necessita una base ben assolida per a fer el pas següent en l'itinerari formatiu.

Així mateix, exposa que l'experimentació durant set anys de la formació professional específica ha representat l'elaboració de nous currículums i la regulació de la formació mitjançant els convenis escola-empresa per a establir criteris en la fase de pràctiques.

La formació professional específica, conclou la ponent, ha de acabar amb la integració dels aprenents al mercat laboral, o en l'opció a estudis superiors o universitaris.

Síntesi de les aportacions individuals en el col·loqui

Les opinions sobre la regulació de la fase de pràctiques es centren en la necessitat que es facin en empreses, que es tinguin en compte en el currículum i que hi hagi una experimentació i una etapa de transició. Es comenta també la necessitat de l'augment de la durada dels mòduls de tres o quatre anys, i que hi hagi una especialització d'espais.

D'altra banda, es fa la constatació d'un fracàs escolar general, no només en la formació professional.

Es parla de sistemes per a detectar les necessitats formatives del professorat i la seva adaptació a situacions diverses, com l'ensenyament a alumnes sords.

Alguns assistents expressen els seus dubtes sobre la viabilitat de la nova formació professional. La senyora González contesta que l'èxit de la nova FP depèn del prestigi de tots els estaments implicats: centres, empreses, pares i mares, alumnat, etc. Reconeix els dèficits de l'FP actual i comenta que, si hi ha el mateix percentatge de fracàs escolar, no s'haurà aconseguit res, perquè el que es preveu és l'adequació de l'ESO a tots els nivells.

Es demanen mesures per a lluitar contra el desprestigi de l'FP per part de la societat en general. Es comenta que es troben a faltar crítiques als sindicats i al món empresarial per la poca conscienciació sobre el tema de l'FP. Així mateix, s'expressa el neguit d'alguns professors de l'FP concertada pels rumors de supressió d'unitats.

El senyor Bàscones afirma que l'FP de base ha de transformar els currículums de totes les matèries, i s'ha d'entendre com a experiència laboral de tots els nois i les noies que cursen l'ESO; aquest fet no es té en compte actualment. La senyora González rebutja aquesta opinió.

En acabar la sessió, un assistent lliura a la mesa un document en el qual exposa els seus dubtes sobre la viabilitat de l'FP, perquè no té en compte el professorat.

Taula 2: La formació professional ocupacional

En aquesta sessió de treball es van reunir tots els participants en la Jornada interessats pel tema de la formació professional ocupacional.

El conferenciant, doctor Josep Montané i Capdevila, i els ponents definiren la formació professional ocupacional des dels seus respectius punts de vista, i aportaren conclusions i propostes diverses encaminades a una millora de la situació present.

Aquesta taula fou moderada pel senyor Josep Ituarte, membre del Consell Escolar de Catalunya, i actuà com a secretari el senyor Joan Chavarria.

Les comunicacions presentades anaren a càrrec de les senyores i els senyors següents: Anna M. Duran, membre del Consell Escolar de Catalunya; Francesc Portalès, secretari nacional de la USOC; Carles Huertas, vicesecretari de la PIMEC; Anna M. Medina, representant de l'Associació Catalana de Municipis; i Gerard Felip Carné, de la secretaria de la Delegació Territorial de Tarragona del Departament de Treball.

A continuació presentem el contingut de la conferència preliminar, de les aportacions fetes pels ponents i de la síntesi del desenvolupament de la sessió amb les opinions manifestades en les intervencions individuals durant el debat.

Conferència “Formació ocupacional”, a càrrec de Josep Montané

Aproximacions al concepte de la formació ocupacional

La formació inicial es centra fonamentalment en l'educació reglada, i considera el currículum com a formació per a l'obtenció d'un títol professional que capacita per a l'exercici d'un conjunt d'ocupacions. La formació permanent és la que, de fet, ha de realitzar tot treballador en l'execució del seu lloc de treball per fer front a les exigències constants del mercat laboral. Finalment, la formació ocupacional, adreçada bàsicament al col·lectiu d'aturats, pretén formar per ocupar immediatament un lloc de treball. Aquesta formació no reglada està relacionada, doncs, amb els aturats.

Amb l'evolució dels llocs de treball als anys setanta i l'increment d'aturats a nivell mundial, s'inicia la formació ocupacional. La urgent necessitat d'integrar les noves tecnologies i la competència del mercat laboral obliga les empreses a remodelar-se. La reconversió industrial és un exemple de com s'inicia la formació ocupacional. La urgència de trobar noves formes de producció més rendibles i competitives comporta també obtenir treballadors qualificats. Aquesta doble reconversió no suposa una acció conjunta, sinó més aviat paral·lela. L'empresa pot tancar i reeixir amb nous treballadors ja qualificats, mentre els altres inicien un procés de formació per a altres ocupacions.

La formació per ocupar un lloc de treball immediat, l'adaptació a les modalitats d'aturats, i la necessitat de donar resposta a les exigències presents i futures del mercat laboral marquen els trets bàsics de la formació ocupacional.

El problema de la formació ocupacional supera els interessos de la iniciativa privada. Les institucions públiques a nivell europeu, estatal, paraestatal i autonòmic, bàsicament, són les que han promogut directament i indirecta la formació ocupacional des de diferents estaments, com el Fons Social Europeu, l'Inem, el Fons de Formació, el Departament de Treball, els Consells Comarcals, els Municipis, etc. Els centres de formació, les escoles taller, les cases d'oficis i els cursos de preformació formen part d'aquest conjunt d'institucions de formació ocupacional, fins al punt que aquesta formació ha adquirit un paper tan important que, fins i tot, pot arribar a competir amb la formació inicial i la permanent.

L'atenció als diversos tipus d'aturats, en funció de la formació per a la inserció immediata, presenta formes diferents segons aquests siguin marginats socio-laborals, joves sense la formació necessària per a trobar el seu primer treball, aturats de llarga durada, col·lectiu de dones, etc. Però en tots els casos la formació ocupacional pretén millorar la formació per a poder ocupar un lloc de treball, trobar feina a curt termini i saber-la mantenir.

Atès que la formació ocupacional està íntimament lligada a l'ocupació, les xifres d'aturats, la proporció en funció dels ocupats i, de manera especial, el percentatge d'inserció al final del curs de formació, ens indiquen la necessitat i l'eficàcia de la formació ocupacional

Les dades de més de 3.500.000 d'aturats (23,90%), en relació als més de 11.700.000 ocupats, assenyalen la importància d'invertir en formació ocupacional. La inserció laboral del 10,78%, durant els cursos de formació ocupacional, del 51%, al final dels que depenen del Govern Central, i del 57%, dels de Catalunya, durant l'any 1992, va lligada als objectius i a la revisió de la política de formació ocupacional en el nostre país.

El tema de la formació ocupacional, però, és complex, per la qual cosa intentarem oferir punts de reflexió des de:

1. els enfocaments conceptuals parcials,
2. els principals trets de la formació ocupacional,
3. les limitacions dels enfocaments globals,
4. els usuaris de la formació,
5. els tècnics en la formació ocupacional.

Punt de partença

Quan es parla de formació per a l'ocupació s'utilitzen diferents enfocaments que repercuteixen en el plantejament i en els resultats.

Anomenem enfocaments parcials els que no tenen en compte tots els grans trets de la realitat i, a més, accentuen i desvirtuen el procés de la formació. En canvi, els enfocaments globals consideren la visió de conjunt del procés de formació.

Els enfocaments parcials de la formació ocupacional

1. L'enfocament centrat en l'usuari de la formació

Segons aquesta perspectiva, el currículum de formació intenta adaptar-se al nivell i la capacitat dels adults de forma prioritària, en detriment de les exigències del mercat laboral.

Aquesta reducció pot passar desapercibuda en la formació inicial bàsica i, fins i tot, en la secundària reglada, quan encara els alumnes no tenen edat legal per a ocupar un lloc de treball. El fet que l'ocupació està encara lluny en el temps motiva que els professors-educadors poden incidir en els continguts bàsics necessaris o fer repetir curs per a superar els mínims acadèmics.

El problema radica en el fet que els professors amb mentalitat d'adaptar el currículum a l'alumne extrapolin aquest enfocament a la formació ocupacional. Des d'aquesta perspectiva no hi ha garanties que la presumpta formació capaciti els usuaris per a exercir un lloc de treball.

2. L'enfocament centrat en la professió

Alguns autors identifiquen formació ocupacional amb formació professional, i de fet així podria acceptar-se si es desplaçés el punt de mira cap a les exigències del mercat de treball. Però també és cert que, generalment, el concepte de professió emprat per alguns enfocaments de formació i d'orientació inclou el currículum necessari per a l'obtenció d'un títol que capacita legalment per exercir una professió, i que considera un conjunt d'ocupacions o de llocs de treball similars.

El perill de reduir la formació ocupacional a formació professional es fonamenta en el fet que la finalitat d'aquesta darrera no és donar resposta a les exigències immediates d'una ocupació o un conjunt de llocs de treball, sinó complir els requisits curriculars legals per a la titulació. Entesa així, la formació ocupacional té el perill de no respondre a les exigències canviants del món del treball.

3. L'enfocament centrat exclusivament en l'empresa

Aquest enfocament parteix del punt de vista que la formació ocupacional és responsabilitat de l'empresa, com una iniciativa privada.

El reduccionisme de centrar la formació a les exigències de l'empresa, sembla el menys perillós, en teoria, però de fet presenta problemes molt greus. La formació ocupacional pensada des d'una empresa analitza la formació des de la perspectiva del seus objectius

particulars. La tendència a escollir els millors usuaris de la formació, a buscar els millors treballadors, encara que estiguin contractats en una altra empresa, a veure la inversió en la formació com un mal menor que cal evitar dins el possible, són conseqüències lògiques d'aquest enfocament. No s'interessa per la formació ocupacional d'un país o d'una comunitat en general. Els criteris particulars de la pròpia empresa més aviat li fan desitjar que els altres empresaris no puguin trobar tan bons treballadors com ells per a poder competir millor. Només una entitat amb visió de conjunt, estatal, col·lectiva o interestatal, que miri les necessitats generals de formació dels aturats d'un país, podrà tenir en compte tant el conjunt d'usuaris que necessiten formació, com les exigències generals del món laboral des de la producció, la fabricació i els serveis. Segons aquest enfocament, la formació ocupacional s'adapta a les exigències de l'ocupació, però no dóna resposta global al problema de la formació de tot el col·lectiu d'aturats.

L'enfocament globalitzat de la formació ocupacional té en compte el mercat laboral i el col·lectiu d'usuaris

La visió general de la formació ocupacional considera un doble vessant:

- les exigències del mercat laboral en el present i el futur,
- tot el col·lectiu d'aturats usuaris de la formació amb les seves capacitats, possibilitats i diferències.

Només amb la capacitat d'adaptar-nos a la realitat dels treballadors i treballadores del nostre país, i la d'assolir un nivell de formació qualificada per a fer front a les exigències i competències presents i futures del món del treball, podem dir que es realitza una autèntica formació ocupacional.

Aquest enfocament es fonamenta en un doble ajust: ajust usuari-curs i ajust curs-ocupació. En realitat, comporta un sol procés: preparar-se per a trobar feina. Però tot això necessita l'anàlisi del mercat de treball i de l'usuari de la formació. El fet de programar cursos en funció de les ofertes de treball de les empreses és una opció possibilista i real, però cal també tenir en compte les tipologies dels aturats.

Principals trets de la formació ocupacional des de l'enfocament globalitzador

La formació ocupacional i les exigències del mercat de treball

Per a poder considerar la formació ocupacional cal analitzar quines són les exigències del mercat de treball. A grans trets aquestes podrien ser les exigències a tenir en compte des de la formació per a l'ocupació.

1. Els canvis permanents i accelerats del mercat de treball i la formació pel canvi

a) El currículum bàsic teòric

La formació teòrica bàsica considera la necessitat d'adaptar els coneixements a noves situacions que no s'han pogut preveure. L'aprenentatge comprensiu, la transferència dels continguts apresos, la capacitat creativa, etc., formen part del procés de formació. Els continguts curriculars tenen relació amb les matèries fonamentals per a poder adaptar-se als nous canvis. En general, s'admet que el domini de la llengua materna, les matemàtiques, la llengua estrangera, les ciències, el treball en equip, la redacció d'informes, la geografia, etc., són les principals matèries que permetran aprendre de manera permanent les contínues novetats de la competència laboral.

Saber expressar-se oralment i per escrit; dominar un idioma com l'anglès, l'alemany o el francès; saber entendre els processos lògics-matemàtics de la intel·ligència artificial i els fonaments dels nous productes de la física i química; l'aproximació geogràfica i l'apropament als medis de comunicació amb altres països per a ampliar el mercat o per a poder ocupar un lloc de treball; i la capacitat per a resoldre en equip els problemes de producció, distribució i serveis, són eines imprescindibles per a competir en el mercat europeu i internacional i per a ampliar el camp geogràfic de les possibles ofertes de treball.

b) La formació politècnica

La tendència a disminuir l'acció directa de l'home sobre la màquina ens indica que hi ha una sèrie d'ocupacions en procés d'extinció.

La formació tècnica per a l'ocupació pot plantejar-se de dues formes. La primera presenta una manera parcial d'afrontar aquest problema, i amplia el ventall tecnològic que permet adaptar-se a llocs de treball diferents. La formació politècnica, entesa així, presenta l'inconvenient de preparar els usuaris de la formació ocupacional per moure's en un present ocupacional en vies de desaparició.

La segona manera d'entendre la formació politècnica parteix de la visió de futur, i té en compte la incidència de les noves tecnologies en la relació entre el treballador i la màquina. L'usuari ha d'adquirir un doble domini tècnic: la informàtica i la màquina. Des d'aquesta perspectiva, la formació politècnica inclou, per una part, el domini tecnològic de les destreses de la informàtica com el tractament de textos, el control numèric, etc.; i per l'altra, els fonaments i funcionament de la màquina en si mateixa sense el control informatitzat. D'aquesta manera, el treballador podrà adaptar-se a les noves ocupacions en què les màquines seran controlades per la informàtica.

2. La formació ocupacional i les ofertes de treball

Hi ha una sèrie d'ocupacions que sembla que, malgrat els canvis tecnològics, tindran ofertes de treball. Poden constatar-se quatre grans blocs:

- a) El camp de la informàtica, que cada vegada més s'introdueix en tots els llocs de treball.
- b) Els sectors de la construcció, l'electricitat i l'electrònica.

- c) El camp de les finances i les assegurances, especialment a nivell europeu, on s'inclouen experts en Software.
- d) El camp dels idiomes, especialment l'anglès, l'alemany i el francès. Cal tenir en compte el creixement en ocupacions de traductors i intèrprets, necessaris per a poder ampliar i competir en el mercat, especialment europeu.

El sector agrari i de producció tendeix a disminuir mentre que creix la demanda del sector serveis. També els processos d'elaboració, de control de qualitat, de comercialització i de consum sembla que obriran nous llocs de treball.

3. Les noves tecnologies i la formació ocupacional

a) Els nivells de formació i les noves tecnologies

En general, podem constatar dos tipus de formació: la relacionada amb el consum de les noves tecnologies i la formació per a ser agent actiu en les canvis que succeeixen en el camp de les noves tecnologies. Aprendre el funcionament d'aquestes suposa mantenir una dependència permanent d'elles i consumir formació ocupacional com a usuari. L'objectiu final de la formació ha d'ésser el d'aprendre a participar en els canvis tecnològics, i superar la dependència del mercat d'innovació per a ser coagent d'aquest canvi tecnològic. Si no és així, ens situem fora de la zona on es genera més ocupació. Les noves tecnologies generen molts llocs de treball i, probablement, considerat globalment, no fomenten l'atur, però buiden les fàbriques d'obrers, alhora que les que mantenen el nombre de treballadors no poden competir amb d'altres empreses renovades.

b) Les noves tecnologies i la formació flexible i transversal

La formació per a fer front als canvis creats per les noves tecnologies, especialment en el sector de la indústria i els serveis, ha donat lloc a un enfocament de formació anomenat formació flexible i transversal, que consisteix en un currículum de formació de noves tecnologies, que inclou elements comuns i polivalents aplicables a un conjunt d'ocupacions diverses. D'aquesta manera es pressuposa que el domini general de les noves tecnologies permetrà adaptar-se de forma flexible a diferents tecnologies i, fins i tot, a nous canvis. Però de fet aquest tipus de formació no ha assolit els objectius esperats. L'usuari de la formació flexible es transforma en la pràctica en un usuari de les noves tecnologies, afavoreix les rutines, es contamina de resistència al canvi i fomenta rigidesa a les estructures laborals. El mite de la formació flexible per a les noves tecnologies sembla que ha d'incloure un altre factor: el del treball en equip. La formació flexible suposa un canvi permanent en la fabricació i la millora de la qualitat del producte. Aquest objectiu no és una tasca exclusiva dels enginyers de producció i disseny, sinó que hi intervé també tot el personal de la fàbrica i de distribució, des del dissenyador fins a l'obrer, formant tots part d'un procés de participació i corresponsabilitat. El problema és encara més complex si recordem que tot aquest grup, no només consumeix noves tecnologies, sinó que ha de participar en la seva renovació i adaptació.

4. La competència del mercat de treball i la formació ocupacional

De la mateixa manera, la competència del mercat de treball demana una adaptació contínua de tot el procés de producció i distribució. Només el treball en grup de tots els agents laborals, tal com hem comentat abans, podrà fer front al procés de competència renovant de forma permanent els productes i serveis.

5. La formació permanent o contínua

El canvi continu i accelerat del mercat de treball obliga a entendre la formació com un procés que segueix el ritme dels canvis accelerats del mercat de treball. La formació permanent és, doncs, una qualitat imprescindible de la formació ocupacional. Aquesta actitud permanent tendeix a integrar els canvis tecnològics, a canviar d'ocupació, si és necessari, i incideix no només en la producció, sinó també en les relacions laborals o socials, i en la participació al treball en equip. La formació ocupacional, doncs, ha de preparar per a trobar feina i mantenir-la tot renovant-se contínuament.

La formació ocupacional ha de millorar la qualificació dels treballadors. No només s'ha de produir més i millor, sinó que cal inventar i adaptar les innovacions si volem incrementar els llocs de treball. Aquesta és la manera de superar el consum de noves tecnologies i de participar en les ocupacions punta que modifiquen i innoven el mercat laboral.

Es diu que, quan la formació millora la qualificació, disminueix l'atur. Això és cert, sempre que la formació vagi en la línia d'afavorir la participació en la creació i l'adaptació de les noves tecnologies, que és, en definitiva, la renovació de les professions tradicionals i de les noves.

6. L'educació i la formació ocupacional

Alguns autors defensen que no hi ha diferències entre formació i educació per a l'ocupació, mentre que d'altres situen l'educació fora de l'empresa, entenent que aquesta inclou tots els valors de cultura no laboral (obertura, diàleg, amistat, etc.). Però, de fet, quan han de col·laborar tots aquests factors en el treball, l'educació és útil per a la formació, i pel canvi continu i accelerat.

El nou concepte de la relació entre formació i educació conflueix en les relacions humanes i el treball en equip.

El concepte de formació en relació a les exigències dels canvis del mercat de treball i les noves tecnologies inclou necessàriament la millora de les relacions humanes per a treballar en equip. A aquest objectiu s'hi arriba des de diferents enfocaments, que consideren l'eficàcia de la implantació de les noves tecnologies.

Tots aquests conceptes de formació flexible per a les noves tecnologies, formació permanent, formació per a la qualificació i formació/educació, són diferents maneres d'explicar una exigència de la formació ocupacional: la formació per a les noves tecnologies. Els usuaris han

d'aprendre a adaptar-les i reorientar-les. La formació passa per la integració de la innovació, i el treball en equip revisa l'aplicació i participa en la renovació. Només d'aquesta manera s'aconsegueix un producte o un servei competitiu realitzat per professionals amb alt nivell de qualificació.

Entesa la formació ocupacional com una preparació dels aturats per a l'ús, l'adaptació i la creació de les noves tecnologies, es palesa un problema de tots que només els poders públics, les empreses, els sindicats, els moviments populars, l'educació permanent i les universitats poden respondre de forma coordinada. La inversió en noves tecnologies, la preparació, la creació i l'adaptació d'ocupacions, l'anàlisi del present i del futur del mercat laboral constitueixen una tasca comuna que afecta tots els agents educatius i de formació d'una comunitat internacional.

Limitacions d'algunes estratègies i enfocaments de la formació ocupacional

Alguns dels enfocaments de la formació ocupacional que s'utilitzen avui presenten una sèrie de problemes que caldria superar, tenint en compte les exigències presents i futures del mercat laboral.

La formació centrada en les tasques necessàries per a exercir una ocupació

Les anàlisis de tasques aplicades a un conjunt similar de llocs de treball ens permeten configurar el perfil de les exigències d'una ocupació. Però normalment les tasques no inclouen els processos intencionals dels treballadors, o els continguts teòrics necessaris per l'exercici de l'ocupació. La manera d'entendre la formació ocupacional com una preparació per a l'exercici de les tasques, impedeix i frena el procés d'adaptació. Les noves tecnologies suprimeixen cada vegada més l'acció directa del treballador sobre la màquina. La formació fonamentada en les tasques no s'adapta al nous canvis de formació pel treball indirecte. L'usuari de formació ha d'aprendre a distanciar-se de la màquina i a controlar-la amb la intel·ligència artificial. Fonamentat la formació en les exigències de les tasques suposa reduir la formació a l'ensinistrament de tasques, quan, de fet, la formació qualificada inclou avançar cap a un tipus de formació que presenta certa autonomia en relació al producte. La formació, fonamentada en les exigències de les tasques per a l'exercici d'una ocupació, ha d'evolucionar cap a la formació per a les tasques i els processos de les noves tecnologies en evolució que controlaran la màquina

La formació fonamentada en l'anàlisi i evolució de les ocupacions del mercat de treball

L'observació permanent del mercat de treball permet contemplar el moviment d'ofertes i demandes del present, pressuposant que, amb l'intent de comparar i analitzar les dades, es podrà canalitzar la formació segons les exigències del present i l'evolució del futur. En teoria, aquest enfocament sembla vàlid per a fonamentat la formació ocupacional. Les dades obtingudes ens permetrien realitzar una anàlisi transversal i longitudinal de les exigències, l'evolució i les ofertes de les ocupacions, però les dificultats pràctiques són moltes.

L'anàlisi del mercat de treball per ocupacions mira al passat, detecta el moviment d'ofertes i demandes, i intenta conèixer les forces de la política econòmica per apropar-se mínimament a les exigències de formació per al futur, la qual cosa resulta en la pràctica molt difícil de realitzar.

La detecció del moviment de les ocupacions presenta molts problemes d'identificació i predicció. La "Clasificación Nacional de Ocupaciones" i altres nomenclàtors similars, permeten, en un principi, detectar les ocupacions, classificar-les per famílies i obtenir una fotografia del moment. Però, de fet, no arriben a analitzar els canvis continus i accelerats. Els canvis de les noves tecnologies modifiquen les famílies, se superposen ocupacions que pertanyen a diferents famílies ocupacionals i no permeten incloure canvis qualitius relacionats amb la formació per al canvi.

La formació centrada en les ocupacions és poc flexible

Les noves tecnologies, a més de la seva qualitat de distanciament de les màquines, inclouen un canvi permanent. Aquestes s'introdueixen en els tres sectors: agrari, industrial i de serveis. L'usuari ha d'aprendre a practicar-les, i a participar en la renovació i l'adaptació. L'anàlisi de tasques i els perfils ocupacionals miren massa de prop les exigències del moment, la qual cosa no permet detectar el fet que moltes ocupacions tenen elements comuns relacionats amb la formació flexible, la formació per al consum i per al canvi, i l'adaptació de les noves tecnologies.

La formació ocupacional i els perills d'una especialització

Del futur de les exigències del mercat laboral, només sabem amb certesa que els canvis de les noves tecnologies hi seran presents, i que aquests seran més accelerats. És impossible de determinar quin serà el currículum de formació necessari d'aquí a deu anys. L'adaptació d'un currículum de formació, per a unes necessitats concretes i puntuals d'un lloc de treball determinat, només pot aconsellar-se als usuaris que tenen una formació bàsica teòrica i politècnica suficient per adaptar-se al canvi, i una situació contractual que els garanteix un lloc de treball a l'empresa en cas que desaparegui l'esmentada ocupació. En cas contrari, hi ha el perill de dedicar un temps a preparar-se per a unes necessitats del moment, i després constatar que aquestes han canviat i que s'ha de tornar a començar un altre procés d'especialització.

La relació entre la formació ocupacional teòrica i pràctica

La relació entre teoria i pràctica presenta alguns problemes. Si s'explica primer la teoria, *saber el perquè*, per poder fer la praxis, *saber com fer-ho*, l'usuari de la formació no veu clara la relació entre aquests dos blocs de formació. El paral·lelisme entre teoria i pràctica s'agreuja si s'estructuren com dos programes de formació diferents, tant en el currículum com en el professorat. Aquest és un procés lligat, i sembla que s'obtenen més èxits si es comença per la praxis, per arribar a descobrir que aquesta no funciona si no s'hi inclou el perquè, i les múltiples relacions existents entre teoria i praxis. El problema de la separació entre formadors

teòrics i pràctics s'ha de resoldre en la formació ocupacional fent equips de treball, en què participen els dos blocs de formadors amb els usuaris de la formació. Aquest és l'objectiu prioritari d'una empresa que vol saber utilitzar i participar en l'adaptació de les noves tecnologies. D'aquesta manera, en la formació ocupacional, s'hi inclou l'element essencial de la formació: el treball en equip, per a millorar i adaptar-se de forma permanent a la millora de la qualificació laboral i fer front a la competència del mercat de treball.

La formació ocupacional i les exigències d'inserció

En principi, la formació ocupacional des de les exigències del mercat de treball afavoreix la inserció dels usuaris. Les deficiències descrites en aquest article també repercutiran en el procés d'inserció laboral.

La formació que mira massa de prop el lloc de treball o l'ocupació pot ajudar a trobar feina, però no a mantenir-la. L'autèntica formació és la que ajuda a trobar feina a curt termini, a mantenir-se en el lloc de treball, o a canviar cap a altres ocupacions amb futur. La formació amb poca visió de futur pot ajudar a ocupar un lloc de treball, però té el perill de preparar per a ocupacions sense futur, i aboca l'usuari a l'atur, sense capacitat d'adaptar-se al futur de les ocupacions.

La formació ocupacional i la nova organització del treball

Els canvis en el mercat laboral, en els tres grans sectors, afecten també la seva organització, que s'haurà de tenir en compte en la formació ocupacional. A la necessitat de flexibilitat per adaptar-se al moment present i la previsió de futur, cal incloure-hi una nova forma més àmplia d'empresa. La facilitat i la rapidesa d'obtenir informació suprimeix les distàncies. La supressió de fronteres econòmiques obre el mercat a la Comunitat Europea, i a altres països considerats fins ara com a llunyans. Això obliga a obrir les fronteres de l'exportació per a competir amb els nous productes considerats fins ara importants. La frontera de l'espai de treball es difumina. La casa i l'empresa no estan tan radicalment separats. El treball amb alternança a la formació, els treballs flexibles o per temporades, especialment en el sector de serveis, i la necessitat d'actualitzar la formació i l'acreditació per a exercir una ocupació, demanen una formació segons les exigències del mercat de treball europeu i, fins i tot, mundial. La necessitat de millorar la formació, en l'aspecte de les relacions personals i en equip amb altres professionals culturalment diferents, crea una nova concepció més àmplia, que condiciona l'organització de la formació, ja que ha d'incloure com a familiars tots els elements que fins ara considerem llunyans i estrangers.

La formació ocupacional en funció dels usuaris

La formació ocupacional, des de la perspectiva del model de doble ajust, a més de considerar les exigències del mercat de treball, té en compte l'usuari en el procés de formació. Així doncs, la formació ocupacional es realitza en funció dels tipus d'usuaris i del mercat laboral.

Usuaris laboralment marginats i formació ocupacional

Dins d'aquest grup podem incloure tots aquells que no tenen la formació bàsica ni l'experiència laboral necessària per a ocupar un lloc de treball digne. La formació laboral, en aquest cas, inclou els continguts bàsics teòrics i pràctics per a preparar els usuaris en una fase prèvia a l'autèntica formació ocupacional. Si incloem aquí, a més, els marginats laborals i socials, la formació en aquesta primera fase s'identifica amb la teràpia ocupacional, de sociabilització, etc.

De manera semblant, també els aturats de llarga durada, els que porten més de dotze mesos sense treballar malgrat que busquin feina, poden presentar un perfil similar de marginació laboral. I cal afegir que aquest col·lectiu presenta nivells baixos d'autoestima laboral, frustració i desmotivació. Cal tenir en compte aquests trets i superar-los abans d'iniciar un procés de formació.

La formació del col·lectiu d'analfabets tècnics

Aquests usuaris de la formació poden tenir cert nivell de formació bàsica teòrica, i, fins i tot, certa praxis professional. Però el desfasament entre la seva formació i l'ocupació és tan gran que no saben aplicar els seus coneixements previs a les exigències de les ocupacions del present. L'assimilació i la recuperació del llenguatge de les noves tecnologies, i l'adaptació dels coneixements bàsics assolits als canvis del mercat laboral, són una part important del procés d'aprenentatge previ a la formació ocupacional.

La formació ocupacional en funció de la rendibilitat potencial dels usuaris

Des de la perspectiva benefici-cost, cal considerar en principi que el col·lectiu de joves són els que presenten més anys potencials de vida laboral. La formació bàsica politècnica per als joves amb alt nivell de fracàs escolar i la formació per a les noves tecnologies del mercat laboral, són els principals objectius de la formació ocupacional per a aquesta edat.

Per al grup d'adults de més de 55 anys, que no tenen el nivell bàsic per adaptar-se als canvis en general, la formació ocupacional pot intentar formar-los per a l'exercici d'una ocupació concreta, encara que tingui poques perspectives de futur. Però queda clar que no serà aquest col·lectiu el que doni a l'empresa un nivell de millora de la qualificació ni de competència laboral.

Nivells de formació dels usuaris i la formació ocupacional

La formació ocupacional des de les exigències del mercat de treball no pot renunciar als seus objectius, però haurà de tenir en compte la capacitat i els nivells dels usuaris en la seva planificació. D'aquesta manera la formació ocupacional s'adapta als usuaris, mentre que no renuncia a les exigències de les ofertes de treball. L'estudi de les categories ocupacionals, i de les superposicions entre les ocupacions, ens permetrà formar a diferents nivells de dificultat segons les exigències del mercat laboral.

L'orientació i la formació ocupacional

Entesa l'orientació com un ajut educatiu al problema de la formació, l'ocupació considera una sèrie de processos necessaris i d'interès per a la formació ocupacional.

L'orientació en la preformació i la preinserció

La doble valoració entre exigències del mercat laboral i adaptació als usuaris ens porta a considerar un col·lectiu d'usuaris que necessiten un procés de preparació per a la formació i la inserció. Els programes de xoc —motivació laboral, motivació per buscar feina, etc.— són exemples d'aquest tipus d'educació prèvia a la formació i a la inserció. L'orientació comunitària, els cursos de preformació i preinserció subvencionats pels salaris socials, i algunes escoles taller són exemples d'aquest tipus d'intervenció, en què la visió educativa realitza una funció de preparació en el marc de la formació ocupacional

L'orientació per decidir si l'usuari necessita formació o inserció

Des de la doble perspectiva de les exigències del mercat de treball, i de les de l'usuari, hi ha una sèrie de condicions per decidir si a l'usuari li convé iniciar un procés de formació o d'inserció laboral. Els principals factors a tenir en compte són: el nivell de formació en funció de les ofertes i els canvis del mercat laboral, el nivell d'aspiracions ocupacionals i les necessitats d'inserció immediata. Si hi ha concordança o adequació, a l'usuari probablement li convé buscar feina. Però si li manquen alguns d'aquests punts anteriors, probablement li convé plantejar-se la conveniència d'incrementar el seu nivell de formació.

L'orientació en el procés de formació

Durant el procés de formació, l'elecció de cursos de formació, la confecció i l'assessorament en l'aplicació de programes d'intervenció de motivació laboral, el clima de formació, les estratègies d'aprenentatge, l'aprenentatge comprensiu, l'adaptació al canvi i, de manera especial, la maduresa ocupacional per aprendre a interessar-se i estar al dia en l'evolució de la seva ocupació per a mantenir-se en el lloc de treball, formen part d'un bloc d'activitats d'orientació en la formació amb l'objectiu principal d'iniciar i mantenir un moviment de formadors de formadors per a reciclar-se en el procés de la formació ocupacional.

La inserció laboral

La inserció laboral, malgrat que no generi nous llocs de treball, permet rendabilitzar la formació ocupacional. Les diferents modalitats (passiva/ activa, individual/grupal o integrada en el currículum de formació), la creació de clubs d'inserció, la introducció en les empreses de serveis d'inserció fora de l'empresa, etc., són formes complementàries a la finalitat de la formació ocupacional: la de trobar feina relacionada amb la formació rebuda. També la formació i la inserció laboral formen part dels processos d'integració social dels interns de presons, dels marginats socials per problemes de drogodependències, etc. Si bé aquí la formació té l'objectiu general d'ocupar un lloc de treball i és també un mitjà d'integració social.

L'orientació en el lloc de treball: la millora de la satisfacció laboral

La formació ocupacional té com a objectiu la formació per al treball segons les exigències de canvi continu del mercat laboral. L'orientació en el lloc de treball considera el treballador en funció de la satisfacció laboral, l'autorealització i la necessitat de formació i qualificació. L'anàlisi i l'avaluació de la riquesa del lloc de treball, la forma com ho viu el treballador i els resultats laborals, són els elements fonamentals per a introduir canvis, en funció del redisseny dels llocs de treball i la integració de noves tecnologies, i en funció de la satisfacció laboral i de les necessitats d'autorealització i de formació.

Conclusions

La formació ocupacional es fonamenta en la detecció de necessitats del present i del futur del mercat laboral, i en el col·lectiu d'aturats usuaris de la formació.

El currículum bàsic teòric i la formació politècnica són el nucli de la formació ocupacional, per a donar resposta al present i als nous canvis tecnològics que cada vegada es renoven a un ritme més accelerat.

La formació ocupacional té en compte les ocupacions del futur, les que es mantenen renovades i les noves ocupacions.

La formació per afrontar les noves tecnologies, no solament ha d'ésser flexible i transversal, sinó que inclou un equip de treball per a consumir i participar en el canvi.

La formació per a la competència laboral, la formació permanent i la millora de la qualificació conflueixen en l'educació de les relacions humanes per afrontar en equip els canvis del mercat laboral. En aquest aspecte, l'educació adquireix un paper prioritari per a millorar la formació ocupacional

La tasca de la formació ocupacional és tan diversa i important que l'han de portar a terme tots els agents econòmics i polítics d'una comunitat internacionalment oberta.

La formació ocupacional ha de defugir punts de vista parcials. La formació fonamentada en les tasques, en la classificació de les ocupacions, en l'anàlisi de l'avaluació de les famílies ocupacionals i en les especialitzacions primerenques presenta en principi una sèrie de perills que cal sospesar abans d'iniciar un procés de formació des d'aquestes perspectives.

Qualsevol error de perspectiva en la formació ocupacional repercutirà en deficiències d'inserció.

Els canvis en la formació ocupacional, en especial els que es relacionen amb el mercat lliure, tant de productes com de treballadors, demanen una nova organització del treball.

En relació amb els usuaris, la formació ocupacional té en compte els diferents col·lectius, la qual cosa demana un gran poder d'adaptació, per a iniciar en tots ells un procés de recuperació i per a potenciar el capital humà en funció del mercat de treball.

I, finalment, l'orientació en la formació es presenta com un suport educatiu, tenint en compte els diferents processos relacionats amb la formació, que comprenen des de la preformació, la formació, la inserció i la millora de la qualitat de vida en l'exercici del lloc de treball.

Bibliografia consultada

GARCIA CARRASCO, J. (1993): *El trabajo de formación y la formación para el trabajo*. En Miguel Anxo Santos Rego y otros (Eds): *Educación para la innovación y la competitividad. Formación y ocupación en el año 2000*. Xunta de Galicia, Santiago de Compostela, p. 113-152

ECHEVERRIA, B. (1993): *Formación profesional. Guía para el seguimiento de su evolución*. Barcelona, P.P.U.

MANZANARES, J.: *Ocupaciones, cualificación y necesidades de formación en España*; Formación profesional, 1991, p. 19-22

MONTANE, J. (1993): *Orientación ocupacional*. CEAC, Barcelona.

RETUERTO, E.: *Nuevas cualificaciones o una nueva forma de interpretar la profesión*. Formación profesional. 1991, p. 8-10

SARRAMONA, J. (1993): *Formación para la competitividad*. En Miguel Anxo Santos Rego y otros (Eds.). Ob. cit. p. 213-228

THOMAS, A.: *Quelle orientation, quelles formations pour emplois demain?*; Bulletin de Psychologie Scolaire et Orientation, 1990, p. 1-35

VAZQUEZ GÓMEZ, G. (1993): *Formación personal y mercado de trabajo*. En Miguel Anxo Santos Rego y otros (Eds.). Ob. cit. p. 155-170

WERNES WOBBE: *Sistemas antropocéntricos de producción: la fabricación avanzada se basa en las persona cualificadas*. CEDEFOP La esencia de las cualificaciones; 1991, p. 3-7

Tarragona, 4 de juny de 1994

Comunicació d'Anna Maria Duran

La formació ocupacional té com a objectiu preparar per a un lloc de treball concret. Es situa, per tant, en un espai entre la formació inicial i la formació contínua dels treballadors ocupats.

És una actuació imprescindible per adequar els coneixements dels treballadors a les exigències del procés productiu i per a lluitar contra l'atur.

Altres objectius són:

- Facilitar la formació dels treballadors preparant-los per accedir a una ocupació, mantenir-los el lloc o promocionar-los.

- Millorar la competitivitat de les empreses perquè tenen treballadors amb la qualificació adient.
- Inserir els treballadors en les millors condicions possibles (adaptació persona/lloc).

Si fem un breu repàs històric veurem que:

- El 1982 el Departament de Treball engega un Pla d'Ocupació per a crear llocs de treball temporal per a aquells que no tenen feina, i que no perceben l'assegurança d'atur.
- El 1984 s'inicien els programes d'aprenentatge i treball en pràctiques.
- El 1987 arriben les primeres subvencions dels fons estructurals del Mercat Comú.
- El 1992 la Generalitat rep les transferències de la formació ocupacional.

La formació ocupacional organitza programes i cursos tenint en compte tres aspectes:

- L'adequació de la formació a l'oferta i la demanda del mercat de treball.
- La flexibilitat dels continguts i de l'organització de la formació.
- L'avaluació permanent de les accions realitzades.

Les accions més importants que es porten a terme, entre altres, són:

- Accions de xoc. Permeten adaptar laboralment col·lectius amb especials dificultats, quant al seu nivell, o que no han treballat mai i no tenen hàbit de treball, a noves tècniques emergents o en la recuperació d'oficis en procés d'extinció.
- Formació per a aprenents. S'adreça a joves entre 16 i 20 anys, contractats en la modalitat de contractes de formació, ara substituïts pels d'aprenentatge.
- Formació per aturats. Pretén que els assistents obtinguin la preparació necessària per a incorporar-se a un lloc de treball.
- Reciclatge de treballadors en actiu.

Hi ha altres activitats que incideixen en la qualificació de la formació ocupacional:

- Formació de formadors. Es realitzen cursos a tres nivells: per a formadors que treballen en col·lectius amb especials dificultats, cursos d'enginyeria i metodologia de la formació i màsters sobre formació de formadors. Actualment s'ha iniciat la formació a distància.
- Orientació professional als aturats. Dóna informació sobre les alternatives del mercat laboral i facilita el coneixement d'un mateix.
- Centres d'informació professional (CIP). Donen informació i assessorament en relació a condicions de treball, ajuts de contractació, programes d'ocupació, intercanvis laborals, etc.
- Programes experimentals. Suposen una actuació nova, per la metodologia o pel tipus de col·lectiu (EUROFORM, NOW, HORIZON).

També s'han endegat accions que, sense ser pròpiament de formació, contribueixen a la inserció laboral i social:

- Plans d'ocupació. Destinats a persones aturades amb dificultats (discapacitats, persones amb marginació socio-laboral, dones aturades no subsidiades, aturats majors de 45 anys i aturats menors de 25 anys amb baixa qualificació professional).
- Programa Interdepartamental de la Renda Mínima d'Inserció (PIRMI). Té l'objectiu de recuperar les persones que no tenen mitjans per atendre les necessitats més essencials per a la vida, en edat compresa entre els 25 i els 65 anys, o bé menors de 25 amb càrregues familiars.
- Intercanvis laborals amb l'estranger. S'adrecen als joves per tal que puguin adquirir experiència laboral fora del seu entorn (PETRA, EURODISSEA).

Problemàtica

- És una iniciativa duta a terme per diverses administracions públiques. A voltes es mostra una insuficient coordinació de les accions i la gestió dels pressupostos que la fan possible.
- La part del pressupost que arriba del Fons Social Europeu segueix un recorregut jurídic i administratiu d'una certa complexitat.
- La planificació dels cursos de formació ocupacional respon més a la demanda puntual sorgida que a una prospecció de les necessitats.
- En l'actual tipus de contracte d'aprenentatge hi ha una gran indefinició d'objectius formatius.
- Hi ha treballadors aturats que no troben cursos adients al seu baix nivell de formació bàsica. No sempre hi ha activitats de formació ocupacionals adients a aquesta franja de població.
- En relació als formadors, s'ha hagut de recórrer a pluriocupar docents del sistema educatiu, cosa que fa que altres professors que estan a l'atur no puguin accedir al món laboral. Una altra conseqüència és el fet que el professor que procedeix de l'ensenyament reglat arriba amb els pros i els contres d'aquest ensenyament.
- Els resultats de l'avaluació no han estat suficientment efectius per valorar les múltiples ofertes que emeten els propis centres col·laboradors.
- Amb la crisi actual, aconseguir el 70% d'inserció és gairebé impossible.
- Cal dir que, arrel de la publicació al BOE del 23 de maig de 1994 de les modificacions de la legislació laboral, els alumnes de cursos de formació ocupacional podran ser contractats en aprenentatge, i això facilitarà la inserció laboral.

Tendències:

- El període de crisi econòmica determina les tendències a les que apunta aquesta modalitat formativa, i a més cal afegir-hi la implantació i el desenvolupament de la LOGSE.
- El canvi continuat fa que la formació esdevingui cada cop més un instrument essencial de les polítiques d'ocupació.
- L'exigència de més competitivitat fa necessària la formació i, per tant, hi haurà una demanda de formació ocupacional per tal que els treballadors s'adeqüin millor al sistema productiu.

- El creixement econòmic no resoldrà tot el problema de l'atur i continuaran existint col·lectius necessitats de mecanismes que els facilitin l'accés a un lloc de treball. Són persones que hauran d'augmentar el seu nivell bàsic de formació.
- S'alternarà la formació en centres específics i la formació en centres de treball.
- La demanda d'informació i l'orientació per a les persones en procés de transició a la vida activa creixerà més. Això farà que els continguts i els objectius de la formació ocupacional quedin afectats.
- La flexibilitat del mercat de treball provocarà la necessitat constant d'adequar els llocs de treball, per a la introducció d'innovacions tecnològiques i pels canvis en l'organització interna de les empreses. La formació esdevindrà un instrument per a l'adaptació dels treballadors a aquests canvis.
- Amb la crisi s'observa una contenció de la despesa pública. La formació s'ha de considerar no com un cost, sinó com una inversió.

Propostes:

- Hi ha una concepció integradora entre la formació professional inicial, la formació ocupacional i la formació contínua.
- Cal aprofundir en el reconeixement de la formació professional ocupacional en el sistema educatiu amb la creació del Consell Català de la Formació Professional.
- És necessària la creació d'un Observatori del Mercat Laboral, per realitzar estudis sobre les necessitats i les demandes del sistema productiu.
- La formació que impliquen els contractes d'aprenentatge ha de ser de qualitat.
- S'han de completar i expandir els centres d'informació professional, per tal de cobrir les necessitats de les diverses comarques catalanes.
- Per tal que la qualitat de la formació ocupacional es mantingui i s'incrementi, cal la professionalització de les estructures que treballen en l'àmbit de l'ocupació, i que s'aprofundeixi en la formació dels formadors i dels directius dels centres de formació.
- Cal que l'Administració de la Generalitat coordini totes les iniciatives de formació professional ocupacional que es duen a terme des de les diverses institucions.
- Cal elaborar un sistema europeu de qualificacions professionals que possibiliti realment als treballadors l'accés a altres mercats de treball. Hi ha una lenta homologació de les titulacions, especialment les de nivell 2 i 3. Potser la solució seria la cartilla individual, que recollís la qualificació i l'experiència obtinguda pel treballador en les diverses etapes de la seva formació i vida professional, i que s'està estudiant de fer realitat.

Comunicació de Francesc Portalés

La formació professional ocupacional s'insereix en un espai complementari entre l'educació escolar, acadèmica o professional, i el món del treball.

La contínua renovació en l'organització del treball, a causa dels canvis tecnològics, està desenvolupant processos de complexitat creixent, que exigeixen de les dones i dels homes que volen integrar-se a l'aparell productiu tota una sèrie d'habilitats i capacitats, l'adquisició de

les quals no ve donada ni pels àmbits escolars o acadèmics, ni per la formació professional que imparteixen els sistemes reglats.

La formació ocupacional ajusta els aprenentatges a les necessitats de formació pròpies del desenvolupament d'un lloc de treball.

Hem de ser conscients que, quan organitzem una acció de formació ocupacional, preparem per aprendre a fer bé el treball. La formació ocupacional serveix per aprendre a fer a través de mètodes actius, sense separar la teoria i la pràctica i amb aprenentatges, el nivell dels quals se situa en funció de la capacitat, els coneixements i les habilitats inicials de cada alumne. Ara bé, això no vol dir que només s'ha de saber fer un treball amb una eina determinada, sinó que també s'ha de propiciar "aprendre a aprendre", establint sempre una relació entre l'expert/docent i l'alumne que proporcioni a aquest últim el paper protagonista del seu aprenentatge.

Tot això porta a dissenyar programes de formació ocupacional sota esquemes que responguin als problemes generats per les successives reconversions dels llocs de treball, i no tan sols sota criteris teòrics, escolaritzats o acadèmics.

Per tot això, la formació ocupacional s'emmarca dins els principis de la formació professional permanent, com un dret dels treballadors a actualitzar de forma continuada els seus coneixements professionals, amb el reconeixement d'allò que s'ha après mitjançant la seva activitat laboral, i a preparar-se per accedir a un nou lloc de treball.

No és acceptable, per tant, que una formació tan important com aquesta es converteixi en pseudo-formació: com a consol, com a trampa, com a tranquil·litzant, com a tapa-forats, etc. És important, tanmateix, que els centres col·laboradors en la formació ocupacional, com a instrument de política ocupativa que és, estiguin el més a prop possible de la realitat del mercat laboral. I és imprescindible que tant els agents socials com els econòmics siguin gestors propers d'aquesta formació.

A manera de conclusió podríem dir que la formació ocupacional ha de proporcionar als treballadors del nostre país un més alt nivell de qualificació necessària per a:

- servir d'instrument a fi que els treballadors que estan aturats aconseguixin la necessària idoneïtat per a obtenir el grau més gran d'inserció possible;
- promoure la prosperitat de les empreses i dels treballadors;
- contribuir a l'eficàcia econòmica millorant la competitivitat de les empreses;
- adaptar-se als canvis motivats tant pels processos d'innovació tecnològica com per les noves formes d'organització de treball;
- i afavorir el desenvolupament de noves activitats econòmiques.

En els programes de formació d'empreses, s'ha de valorar que els treballadors que passen pels cursos milloren la qualitat del treball i l'actitud vers les tasques que desenvolupen.

Les empreses han de crear els incentius i els mecanismes de promoció lligats a la qualificació, i han de considerar la formació com una bona inversió a mig termini, més que no pas com una ajuda a la millora immediata dels resultats. Malgrat que la majoria de les empreses consideren la formació com un valor afegit als productes que ofereixen, i als processos i el personal de les mateixes, la realitat és que existeix una escassa integració de la formació en els plans estratègics i operatius de la gran majoria d'elles.

Els sindicats, com a representants dels destinataris de la formació, han de promoure plans de formació i vetllar pel compliment d'uns mínims de qualitat, que els garanteixin com una eina eficaç de creació i promoció de l'ocupació.

Comunicació de Carles Huertas

La PIMEC és una patronal que actualment engloba 68 associacions sectorials i més de 180 empreses individuals, amb previsió de superar les 90 sectorials i arribar a les 350 individuals en sectors com la fusta, el vidre, etc.

És evident que en l'actualitat el nom de les petites i les mitjanes empreses s'utilitza amb la mateixa facilitat que el de la formació professional, perquè són conceptes claus en el desenvolupament i l'evolució d'un teixit empresarial en què el 93% són petites i mitjanes empreses mentre que a Europa la xifra oscil·la al voltant dels 14 milions.

L'àrea de formació de la PIMEC va realitzar més de 25.000 hores l'any passat, dividides en àrees de gestió i tècniques, en les quals cal destacar els gremis i les associacions, que van potenciar la formació de base dels seus treballadors.

La PIMEC aposta pel reciclatge i la formació inicial dels treballadors i dels empresaris, i creu que la millor inversió és la qualificació personal i el saber actuar amb plena responsabilitat.

La PIMEC va realitzar una video-conferència amb França com a capdavantera en noves tecnologies, i va impulsar programes a distància per tots aquells que, per la localització geogràfica o per qüestions de temps, no hi podien participar.

La nostra borsa de treball justifica l'alt grau de satisfacció de l'alumnat, que veu com després del procés formatiu pot arribar a la inserció amb tots els plans que elaborem per a futurs empresaris o treballadors.

Els reptes de les PIME són en aquests moments molt importants: competitivitat, productivitat, etc., i seran el resultat de les aplicacions de projectes de planificació formatius.

Malauradament, la PIMEC no pot gaudir de les ajudes de l'Acord Tripartit, perquè n'està exclosa. Però, així i tot, la PIMEC té conveni amb el Departament d'Ensenyament i forma part del Consell de Treball i del Consell Social de les Universitats.

El futur està condicionat per les accions dels petits i mitjans empresaris, i estarà assegurat sempre que existeixi la inquietud d'aprendre i de superar els errors puntuals de coneixement.

El futur és simplement un reflex sistemàtic de les accions generades en el nostre present.

Comunicació d'Anna Maria Medina

Explicar quina és la visió que des de l'òptica de l'Administració es té de la formació ocupacional és, en principi, molt complicat.

Òbviament, les realitats locals són molt diferents, donada la seva pluralitat. I aquesta diversitat, pot traduir-se en perspectives diferents basades en l'experiència que cada municipi visqui o hagi viscut. Ara bé, segur que tots podrem valorar la formació ocupacional com una eina valuosa per a promoure la inserció i la reinserció dels ciutadans al món laboral.

Segons l'estudi elaborat al Consell Comarcal del Maresme, les taxes d'atur més elevades es donen en la població més jove, representen més del 15% en el grup comprès entre els 20 i els 25 anys, i afecten en major proporció les dones que els homes.

També el mateix estudi ens mostra que a mesura que s'incrementa el nivell formatiu disminueix la taxa d'atur. Com a fet significatiu cal remarcar la gran diferència entre la taxa d'atur dels titulats universitaris i la resta de nivells formatius.

La formació professional ocupacional neix a partir del desdoblament que experimenta la formació professional clàssica, davant la crisi de les professions i la diversificació ocupacional. Per tant, ha de ser una formació tècnico-professional pel lloc de treball. Així podem parlar de l'organització de la formació ocupacional com una formació per a un lloc de treball real.

L'INEM definia la formació ocupacional com "un procés de formació, extern al sistema educatiu, que té com a referència les característiques i el context d'un lloc de treball per a facilitar o optimitzar la inserció laboral, a partir de la qualificació professional que posseeix el treballador".

A continuació ens referirem a les característiques del col·lectiu a qui va dirigida:

- Joves majors de 16 anys que no tenen un ofici determinat
- Persones adultes amb deficiències en la seva educació bàsica.
- Persones adultes que necessiten un reciclatge professional.
- Persones en actiu que volen actualitzar els seus coneixements donat el continu progrés tecnològic i l'avenç en formes d'organització de l'empresa.
- Treballadors afectats per la reconversió industrial o per processos d'innovació tecnològica en les empreses.
- Discapacitats i immigrants.
- Aturats de llarga durada.

- Dones en general.
- Grups de marginats en general.

Els objectius d'aquesta formació ocupacional es podrien concretar en:

- Aprendre determinats oficis i/o professions.
- Aprendre habilitats i/o coneixements específics pel desenvolupament d'activitats ocupacionals.
- Adquirir o readaptar hàbits, actituds i comportaments en funció de l'ocupació.
- Orientar professionalment.

Però no tots els municipis tenen una Àrea de Promoció Econòmica, i són sovint les àrees de Benestar Social i de Joventut les que s'encarreguen d'elaborar programes que es presenten a les institucions pertinents, bàsicament a la Direcció General d'Ocupació del Departament de Treball de la Generalitat.

Els passos que se segueixen en l'elaboració d'un programa de formació ocupacional són:

- Detectar les necessitats formatives municipals.
- Detectar les necessitats laborals municipals.
- Determinar la naturalesa dels grups destinataris, és a dir, joves de 16 a 25 anys, de més de 25 anys o col·lectius específics.
- Formular la demanda a les institucions pertinents: Generalitat, Diputació...

A partir d'aquest punt, les fases que seguiran són les següents:

- Sol·licitar programes de formació ocupacional.
- Lliurar la documentació específica de cada curs, segons demani la institució corresponent.
- Elaborar els programes concrets de cada curs, especificant la durada, els continguts, el nivell formatiu... (Pel que respecta als continguts, sempre hi haurà de constar un mòdul de català, un de seguretat i higiene en el treball i un de tècniques de recerca de feina.)
- Indicar el col·lectiu a qui va dirigit el curs.
- Elaborar un possible pla d'inserció dels alumnes assistents al curs.
- Seleccionar els alumnes, prèvia presentació imprescindible de la tarja d'atur i del DNI.
- Portar a terme el curs.
- Oferir orientació professional a tots els alumnes.

En el desenvolupament del currículum s'han de tenir presents els aspectes següents:

- Coneixement del mercat de treball i cooperació amb el món empresarial i sindical.
- Elaboració dels currículums d'acord amb els perfils ocupacionals que es pretenen obtenir dels aprenentatges.
- Planificació i aplicació de programes oberts, d'acord amb el tipus de demanda.

- Participació d'un equip d'experts que puguin planificar els programes en funció de les necessitats reals, i que siguin polivalents davant les innovacions tecnològiques.
- Contactes constants amb les empreses per tal de poder fer-hi pràctiques.
- Planificació o desenvolupament d'activitats d'orientació i d'inserció laboral.

Per a un millor aprofitament dels cursos de formació ocupacional, caldria coordinar les diverses iniciatives públiques i privades existents en cada municipi o comarca: Generalitat, Diputació, INEM, empreses municipals i comarcals, centres d'ensenyament secundari, centres de formació ocupacional, centres de formació d'adults, acadèmies i centres privats en general, programes de garantia social del municipi i de la comarca, i recursos socials, laborals i educatius en general del municipi i de la comarca.

D'altra banda, cal impulsar les ofertes formatives que més s'adeqüin a les necessitats del mercat laboral. És imprescindible, doncs, la creació d'un observatori del mercat laboral amb representació dels agents socials.

Finalment, cal fer palesa la necessitat d'establir un sistema que permeti a l'Administració local, que és indubtablement la més propera al ciutadà, conèixer en tot moment les diferents ofertes de cursos de formació ocupacional existents dins l'àmbit municipal i comarcal, per tal de poder oferir als ciutadans un bon servei informatiu.

Comunicació de Gerard-Felip Carné

El Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya exerceix la competència de la gestió de la formació professional ocupacional, atès el que disposen el Reial Decret 1577/1991, de 18 d'octubre, de traspàs de la gestió de la formació ocupacional a Catalunya i el Decret 257/1991, de 25 de novembre, pel qual s'assignen al Departament de Treball les funcions i els serveis transferits a la Generalitat de Catalunya en matèria de gestió de la formació professional ocupacional.

La política ocupacional pretén consolidar una qualitat de vida, a través de l'equilibri configurat per la formació i la seva vinculació econòmico-social dins una societat del benestar. El Departament de Treball compta en el seu organigrama amb la Direcció General d'Ocupació, que és l'òrgan específic per a desenvolupar aquesta competència i que té com a objectiu principal la màxima integració i promoció laboral, és a dir, l'ocupació plena, evitant un creixement desmesurat de l'atur —sense deixar la perspectiva que és l'economia qui genera llocs de treball, i que la formació és una eina estratègica de qualificació professional ocupacional de la població activa.

Com s'articula aquest objectiu? La Direcció General d'Ocupació té actualment competència exclusiva en matèria de formació ocupacional, dirigida principalment a la població en situació d'atur. Entenem que aquesta formació ha de ser l'eina que interrelacioni, adeqüi i equilibri l'oferta i la demanda en el món del treball. També pensem que, mitjançant la formació ocupacional, hem d'especialitzar la població activa, estigui en situació d'atur o no, per a facilitar o bé la seva inserció laboral en un lloc puntual de treball, o bé, pel que fa al treballador, en la

seva qualificació tècnico-professional, per a millorar en el seu àmbit laboral o mantenir-lo i/o actualitzar-lo per adaptar-se als continuats canvis dels sectors productius. En realitat, es tracta de conjuminar les necessitats dels agents socials i les obligacions socio-econòmiques del teixit productiu, en funció d'objectius que beneficiïn el conjunt de la col·lectivitat.

La Generalitat de Catalunya, i així ho palesa clarament el preàmbul de l'Ordre del Departament de Treball per la qual es regulen els programes de formació ocupacional per aquest any 94, entén que la formació ocupacional és l'instrument propi de la política d'ocupació, que es caracteritza per desenvolupar el model català de formació ocupacional, i per:

- vincular la seva aplicació a les necessitats pròpies del sistema productiu, mitjançant la tasca de detecció o prospecció que han de realitzar els centres col·laboradors;
- relacionar la situació dels treballadors sense feina i els llocs de treball existents;
- plantejar també, a part de la plena ocupació, el facilitar la màxima competitivitat de les empreses mitjançant el perfeccionament dels recursos humans.

Per a entendre i emmarcar millor aquesta estratègia de la formació ocupacional, és bo de fer una revisió, o una introspecció, sobre els moments actuals que vivim o sobre les variables que ens envolten. Així podríem ressaltar alguns aspectes, que es donen tots conjuntament, i no pas separadament.

Els sectors productius es troben en una època de crisi econòmica i d'innovació tecnològica i, al mateix temps, la societat es troba en una època de canvis generalitzats, de reconsideració dels valors anteriors i de modificació de les escales de valors, com també de les pautes de conducta.

D'altra banda, els mitjans de comunicació han evolucionat considerablement en les últimes dècades, tant en la innovació com en la rapidesa —avui podem obtenir en poc temps una gran quantitat d'informació diferenciada. La informació i els mitjans de comunicació transmeten els seus continguts a una velocitat vertiginosa, i transformen consecutivament els mitjans de producció. El futur esdevé constant present, i el que ara i avui és innovador pot ser antiquat o obsolet demà.

També el mercat de treball s'ha internacionalitzat i, en conseqüència, els moviments migratoris cada dia són més constants.

Finalment, hi ha un nou context de les variables demogràfiques, tant d'edat com territorial.

Com veiem, vivim en una època de canvis econòmics, socials, demogràfics i de tota mena. També ha esdevingut una època de crisi econòmica, en què els sectors productius es veuen afectats en la seva productivitat i, per tant, hi ha les lògiques repercussions en els llocs de treball (regulacions d'ocupació, treballs a temps parcial, etc.). Aquest context justifica i posa un èmfasi especial en la formació ocupacional, entesa com a eina d'inserció laboral especialitzadora per a llocs de treball concrets i determinats.

Dintre d'aquest context social hem de parlar d'un altre element primordial, que és la capacitat d'adaptació als nous canvis productius, en què, en acoblar-se a noves formes de treball, apareixen també nous perfils professionals. Hom ha d'aprendre a aprendre, és a dir, a acceptar aquests canvis com quelcom normalitzat, la qual cosa ens portarà a l'home polivalent, que no és res més que allò que reclama l'actual societat.

En definitiva, els objectius generals de la formació ocupacional són afavorir la inserció laboral i garantir el manteniment dels llocs de treball, a través de facilitar els coneixements teòrics i pràctics concrets i necessaris pel desenvolupament d'un lloc de treball determinat.

Aquests objectius es desenvolupen a través del que s'anomena "el model català de formació ocupacional", que es vertebrava en tres eixos principals:

- Adequació de la formació, tant a l'oferta, com a la demanda del mercat de treball, la qual cosa significa tenir en compte alhora els aspectes socials i les necessitats del sistema productiu.
- Flexibilitat dels continguts i de l'organització.
- Avaluació permanent de les accions realitzades i establiment de sistemes per a perfeccionar-les.

La programació formativa s'ha de fer en funció de l'oferta laboral disponible, per tant, l'adequació requereix una planificació basada en l'anàlisi de la composició de l'atur, i en una programació de cursos a curt termini d'acord amb les necessitats de les empreses. Per a dur a terme una programació precisa i ràpida, el Departament de Treball compta amb el que s'anomenen centres col·laboradors que, seguint les directrius establertes a l'Ordre anual que publica el Departament, desenvolupen i realitzen els cursos que els són aprovats i subvencionats pel Departament de Treball. En aquest context, la Direcció General d'Ocupació encomana als seus centres col·laboradors que, a més d'una tasca docent realitzada per professionals que tinguin com a mínim dos anys d'antiguitat en la matèria a impartir, realitzin una prospecció prèvia de les empreses, sobre les quals basar les propostes de programacions formatives. Això permet:

- conèixer els llocs de treball vacants i les empreses que els ofereixen;
- establir un major contacte entre els centres de formació i les empreses per a millorar l'organització dels cursos i adequar els seus continguts;
- i implantar un sistema automàtic de control de qualitat de les accions del centre, a través de resultats ocupacionals.

Finalment, afegir que el nostre model de formació ocupacional estableix un sistema d'avaluació global i permanent, que ens permet modificar aquells aspectes que ho requereixin per tal que el sistema avanci en un procés de perfeccionament progressiu que es vagi adaptant al context socio-econòmic i cultural vigent. Així, dins aquest context i com a resultat d'aquesta autoavaluació continuada, per a l'any 94 es mantenen els criteris d'atenció individualitzada, de prioritat de col·lectius d'especial dificultat d'integració en el món laboral, d'establiment de mecanismes que afavoreixin la millora contínua de la qualitat de les accions, optimitzant així el

model, i, finalment, d'incorporar aquelles modificacions que l'experiència dels darrers anys ha fet aconsellables.

Síntesi de la taula 2, elaborada per Joan Chavarria

Idees més rellevants de la conferència de Josep Montané

El conferenciant afirma que la formació ocupacional es fonamenta en la detecció de necessitats en el present i en el futur del mercat laboral i en el col·lectiu d'aturats.

Els trets bàsics de la formació ocupacional vénen marcats per la necessitat de formació per a ocupar un lloc de treball immediat, l'adaptació a les diferents modalitats d'aturats i l'obligació de donar resposta a les exigències presents i futures del mercat laboral. Aquests trets bàsics es poden enfocar parcialment en l'usuari de la formació, en la professió o en l'empresa, d'una manera que sembla equivocada. O bé, de forma globalitzadora, tenint en compte les ocupacions del futur, les que es mantenen renovades i les noves ocupacions, formació que sembla correcta. Els principals trets de la formació ocupacional globalitzadora, nucli de la formació ocupacional, són el currículum bàsic teòric i la formació politècnica, que donen resposta al present i als nous canvis tecnològics. És la formació que pot fer front a les noves tecnologies.

A continuació assenyala que intervenen també en la formació ocupacional l'educació dirigida cap a la formació per a la competència laboral, la formació permanent i la millora de la qualificació.

Els entrebancs que cal tenir en compte abans d'iniciar un procés de formació ocupacional són: fugir de punts de vista parcials i fonamentar la formació en les tasques, en les classificacions de les ocupacions, en l'anàlisi de l'avaluació de les famílies ocupacionals i en les especialitzacions primerenques.

Els canvis en la formació ocupacional demanen una nova organització del treball en relació als usuaris. Cal tenir sempre en compte els diferents col·lectius de marginats, analfabets, edats, etc. En relació a l'orientació en la formació, cal potenciar el suport educatiu i considerar els diferents processos relacionats amb aquesta formació, que van des de la pre-formació fins a la inserció i la millora de la qualitat de vida en l'exercici de lloc de treball.

Les conclusions finals del conferenciant fan referència als canvis permanents i accelerats que no permeten formar, sinó reciclar-se. Així mateix queda clarament exposat que s'ha d'aprendre a trobar els trets bàsics i globalitzadors, i que s'ha de treballar en equip. En definitiva, només els col·lectius i les persones responsables poden crear un nivell de satisfacció laboral basat en la dignitat i l'equilibri social, cívic i tècnic-humanístic davant el greu problema que suposa actualment l'atur i la necessitat de formació ocupacional.

Síntesi de les comunicacions dels membres de la taula

La senyora Anna M. Duran assenyala, en primer lloc, que hi ha una concepció integradora entre la formació professional inicial, la formació ocupacional i la formació contínua. Després passa a exposar un seguit de propostes del Consell Escolar de Catalunya en aquest tema.

Cal aprofundir en el reconeixement de la formació professional ocupacional dins el sistema educatiu mitjançant la creació del Consell Català de la Formació Professional.

Així mateix es proposa la creació d'un observatori del mercat laboral per tal de realitzar estudis sobre les necessitat i les demandes del sistema productiu.

D'altra banda, la formació que els contractes d'aprenentatge impliquen ha de ser de qualitat.

També cal que es completin i s'expandeixin els centres d'informació professional per a cobrir les necessitats de les diverses comarques catalanes.

Per tal que la qualitat de la formació ocupacional es mantingui i s'incrementi, cal la professionalització de les estructures que treballen en l'àmbit de l'ocupació, i que s'aprofundeixi en la formació de formadors i de directius dels centres de formació.

És necessari que l'administració de la Generalitat coordini totes les iniciatives de formació professional ocupacional que es duen a terme des de diverses institucions.

S'ha d'elaborar un sistema europeu de qualificacions professionals que possibiliti realment als treballadors l'accés a altres mercats de treball. Hi ha una lenta homologació de les titulacions, especialment les de nivell 2 i 3. Això es podria pal·liar establint una cartilla individual que recollís la qualificació i l'experiència obtinguda pel treballador en les diverses etapes de la seva formació i vida professional.

Per altra part, el període de crisi econòmica determina les tendències a les quals apunta aquesta modalitat formativa, a part de la implantació i el desenvolupament de la LOGSE.

La ponent constata que el canvi continuat fa que la formació esdevingui cada cop més un instrument essencial de les polítiques d'ocupació, mentre l'exigència de més competitivitat fa necessària aquesta formació. En conseqüència, hi haurà una demanda de formació ocupacional per tal que els treballadors s'adeqüin millor al sistema productiu.

De moment, el creixement econòmic no resoldrà tot el problema de l'atur, i continuaran existint col·lectius necessitats de mecanismes que els facilitin l'accés a un lloc de treball.

La senyora Duran considera que és convenient avançar en l'alternança de la formació en centres específics i en centres de treball.

Ben segur que la demanda d'informació i d'orientació per a les persones en el procés de transició a la vida activa creixerà més i això farà que els continguts i els objectius de la formació ocupacional en quedin afectats.

Per una altra banda, davant la flexibilitat del mercat de treball i la necessitat constant d'adequar els llocs de treball per a la introducció d'innovacions tecnològiques, i per als canvis en l'organització interna de les empreses, la formació esdevindrà un instrument per a l'adaptació dels treballadors a aquests canvis.

Finalment, constata que amb la crisi es produeix una contenció de la despesa pública. Malgrat això, la formació s'ha de considerar no com un cost, sinó com una inversió.

El senyor Portalès exposa que la formació professional ocupacional s'insereix en un espai complementari entre l'educació escolar, acadèmica o professional, i el món del treball.

És evident que s'han d'ajustar els aprenentatges a les necessitats de formació pròpies per al desenvolupament d'un lloc de treball. Ara bé, això no vol dir que només s'hagi de saber fer un treball amb una eina determinada, sinó que també s'ha de propiciar "aprendre a aprendre".

La formació ocupacional, seguint els principis de la formació professional permanent, ha de proporcionar i promoure una qualificació necessària pels treballadors.

Així mateix, considera que és imprescindible que tant els agents socials com els econòmics siguin gestors propers d'aquesta formació.

Per altra part, les empreses han de considerar la formació com una bona inversió a mig termini, i no com una ajuda a la millora immediata del compte de resultats.

El senyor Carles Huertas exposa, en primer lloc, les tasques dutes a terme per les organitzacions empresarials que formen part de la PIMEC: els programes que desenvolupen en el camp de la formació, les hores i les persones dedicades a aquests programes formatius, les àrees i els cursos tècnics específics o generals (de gestió, d'informàtica i de l'entorn laboral). S'orienta també els empresaris i els futurs empresaris en aspectes diversos.

Alguns exemples de cursos referents a l'àrea de gestió específica són els relacionats amb el màrqueting, la venda a taulell, l'exportació-importació, etc. És un sistema de formació basat en l'experiència, no només a Catalunya sinó també a altres zones europees.

Actualment hi ha unes 60.000 empreses que reuneixen les característiques de la PIMEC i d'aquestes el 93% s'ofereixen per a realitzar les pràctiques.

Els objectius i els projectes de futur de la PIMEC són ofertar més ocupació per sectors i donar a tots els gremis el personal més qualificat, mitjançant les borses de treball.

Finalment, el ponent constata que on hi ha més demanda és en els sectors del lleure, les energies renovables, els transports, els reciclatges, l'urbanisme, l'agro-alimentació i l'electrònica industrial.

La senyora Anna M. Medina diu que des de l'administració local es valora la formació ocupacional com una eina d'inserció i de reinserció al món laboral, complementària a la formació d'adults. Les dificultats consisteixen en unificar la seva gestió, ja que cada municipi pot tenir experiències laborals diferents.

La senyora Medina explica que el procés dels petits ajuntaments per accedir als cursos de formació ocupacional és difícil. En aquest sentit cal coordinar la iniciativa dels municipis.

Per acabar, proposa la creació d'un observatori del mercat laboral per zones, i establir un sistema que permeti als ajuntaments conèixer les ofertes de la formació ocupacional en el seu àmbit geogràfic.

Des del punt de vista del comunicant, Gerard-Felip Carné, la formació ocupacional és el mitjà per aconseguir una ocupació plena. El seu objectiu és millorar la qualitat de vida mitjançant els cursos de formació.

Aquests cursos van destinats tant a desocupats com a treballadors, amb la finalitat de millorar l'àmbit laboral, alhora que funciona com a eina que relaciona l'oferta i la demanda.

Així mateix manifesta que actualment els canvis de valors en la societat, la crisi i la renovació tecnològica justifiquen també la formació ocupacional com a eina d'inserció en el món laboral.

Síntesi de les aportacions individuals en el col·loqui

Obre el torn de paraules un membre de la FAPAC (Federació d'Associacions de Pares d'Alumnes de Catalunya) que manifesta la seva sorpresa per l'absència d'alumnes en el col·loqui, tot i que s'estan plantejant aspectes importants del seu futur. També pregunta com es veu el fracàs i l'èxit de l'escola des de fora, i convida a la reflexió sobre les perspectives de l'alumnat en el món del treball.

La senyora Anna M. Duran respon que els alumnes estan representats en el Consell Escolar de Catalunya i que justament l'objectiu d'aquesta Jornada és el treball per a trobar solucions als problemes que es plantegen als alumnes sobre el seu futur professional.

Un altre membre de la FAPAC denuncia que la manca d'interès de l'alumnat per la seva formació ocupacional és preocupant, i continua amb la tònica de l'anterior intervenció en el sentit de l'absència d'alumnes entre els assistents.

El senyor Prats, com a pare d'alumne i com a empleat d'una empresa de la PIMEC, fa uns comentaris sobre les comunicacions presentades. Primerament ressalta de la comunicació del

senyor Portalés que li ha agradat molt sentir que a les empreses s'ha d'ensenyar a aprendre. Diu que la idea és bona, però difícil.

Per altra banda comenta, a propòsit de la conferència del doctor Montané, que la formació no hauria de ser de dos mesos, cosa que malauradament es produeix sovint per necessitats de l'empresa.

Respecte a les PIME diu que han de col·laborar en la formació dels joves, però que la seva missió principal és la producció.

Finalment, pregunta al senyor Carné quines fonts fa servir el Departament de Treball per a triar els tipus de formació ocupacional.

El senyor Montané respon que la millor formació permanent és la que es fa a la pròpia empresa.

El senyor Huertas afirma que està d'acord que les PIME han de col·laborar en la formació dels joves, i afegeix que s'ha de sensibilitzar les patronals per tal que existeixi la possibilitat de posar a l'abast de tothom els programes de formació.

El senyor Carné diu que les fonts remetent a la forma de gestió regida per una ordre, així com a uns requisits necessaris per a plantejar una activitat de prospecció del mercat i per adaptar la preparació d'un programa formatiu.

Un representant de l'Associació Catalana de Centres de Formació i Acadèmies Privades manifesta que actualment no hi ha diners per a la formació ocupacional. També diu que es multipliquen els centres de formació a càrrec d'institucions públiques i privades, i que existeix una xarxa de centres de formació des de fa 150 anys. Finalment pregunta qui pot ser subjecte de la formació professional ocupacional.

Segons el senyor Carné, als formadors no se'ls exigeix una titulació determinada, cosa que segons la seva opinió no hauria de ser, ja que l'objecte de la formació som tots, no només els alumnes.

Un representant del professorat pregunta per què es fan pocs cursos de formació i assegura que es demanen massa exigències als alumnes, posant per exemple el mòdul d'inserció laboral. Diu també que als centres col·laboradors els falta ajuda de les institucions.

El senyor Carné respon que s'ha d'estructurar el tema dels formadors de formadors, que s'haurien de subvencionar més cursos i que les convocatòries i les resolucions haurien de ser més ràpides.

Finalment, des de la Subdirecció General de Formació Permanent es fa una declaració de bones intencions sobre la tasca conjunta entre els departaments de Treball i Ensenyament, remarcant que s'han de coordinar les actuacions.

Taula 3: La formació professional permanent

La importància que la formació professional permanent té en l'actual sistema productiu, que vol assolir nivells més alts de qualitat i competitivitat, va quedar palesa en les reflexions i el debat que es portaren a terme a la taula 3.

Primerament, el doctor Antoni Colom va exposar en la seva conferència els aspectes més rellevants de la formació professional permanent dins el marc general del món del treball.

A continuació, els membres de la taula donaren a conèixer les seves reflexions i punts de vista diversos sobre aquesta temàtica en les respectives comunicacions.

Finalment, en el breu col·loqui es recolliren algunes opinions del públic.

Reproduïm en aquesta publicació els textos corresponents a la conferència del doctor Antoni Colom, a les comunicacions presentades, i a la síntesi de totes les intervencions recollides en aquesta taula, que fou moderada per la senyora Assumpta Baig amb la col·laboració, com a secretari, del senyor Josep M. Duart.

Els convidats a presentar les seves comunicacions en la taula 3 foren els senyors i les senyores Joan Carles Gallego, membre del Consell Escolar de Catalunya; Rafael Muñoz, representant d'UGT; Carmen Florencio, representant del Foment del Treball; Anna Torner, representant de la junta directiva d'ACCAP; i Ramon Prujà, representant de l'INCANOP.

Conferència “La formació permanent en el món del treball”, a càrrec d'Antoni Colom

Introducció

Les relacions entre el món del treball i l'educació s'han transformat de forma singular en aquests darrers anys; fins a tal punt que avui el context del treball professional potser sia un dels camps que més futur ofereixen a la pedagogia, vistes les possibilitats d'experimentar noves perspectives tecnològiques i d'aplicar acurades estratègies metodològiques i d'aprenentatge. Potser tant com l'escola, l'univers laboral està avui interessat per les qüestions relatives a la formació, tot acceptant les més rutilants novetats educatives, a la vegada que, lògicament, s'està plantejant com un àmbit d'interès per a la pedagogia i, fins i tot, professionalment, per al pedagog.

Aquest interès ha fet que recentment es parli de Pedagogia Laboral com aquell apartat de les ciències de l'educació que pretén estudiar i sistematitzar els processos educatius que es troben en o per al treball (Castillejo, Sarramona i Vázquez, 1988, 422), la qual cosa ha donat peu a subdividir els camps d'atenció i dedicació següents (F. Salvà, 1993, 551 a 560):

1. La formació professional reglada, de caire inicial, que normalment funciona en el si del sistema educatiu, o en situacions mixtes (sistema educatiu-pràctiques laborals), o en contextos propis de l'educació no formal (acadèmies, centres especialitzats de capacitació, etc).
2. La formació professional de joves que no han superat l'escolaritat obligatòria, per a facilitar la seva inserció laboral, la qual cosa dóna lloc a diversos tipus d'ensenyament compensatori o de models de transició entre l'escola i el món del treball.
3. La formació professional que facilita la inserció laboral de les persones en atur, programes aquests que, per cert, han estat prou refrendats per la política comunitària mitjançant la financiació del Fons Social Europeu.
4. La formació professional dels treballadors ocupats, que conformaria una de les branques més importants de la nostra pedagogia laboral, com és ara la formació de l'empresa (P. Pineda, 1993).

Com veiem, a partir del primer cas o situació —la formació professional reglada, que té per límit els anys d'escolaritat pertinents—, les altres alternatives considerades en el si de la pedagogia laboral tendeixen a perllongar-se en el temps, fins a convertir-se, ja en la darrera situació, en veritable formació permanent. Aleshores, efectivament, el món del treball es converteix en generador de formació permanent o continuada, amb la qual cosa s'evidencia, no sols la possibilitat, sinó també la fonamentació del tema a desenvolupar en aquesta ocasió.

Molts i diversos són els motius que defensen el fet formador en el si del món del treball, o, fins i tot, com estratègia, per tal de trobar treball, tal com havíem dit. De fet, el gran argument de la formació en el món del treball es troba en els beneficis que d'ell emanen, beneficis que segons una acurada síntesi presentada per P. Pineda (1994, 18 i 19) són els següents:

- Ajuda el treballador a aprendre les seves tasques i a garantir la seva correcta execució.
- Permet millorar la vàlua del propi personal.
- Facilita una adequada reacció vers el canvi per part dels individus afectats per ell.
- Garanteix una major flexibilitat i capacitat d'adaptació de la pròpia força laboral.
- Millora l'estat d'ànim dels treballadors tot creant un clima més positiu dins l'organització.
- Permet oferir unes condicions laborals favorables, amb les conseqüències que té això per retenir el personal existent i per atreure professionals externs interessants.
- Ofereix nombrosos beneficis personals, així com la possibilitat de promoció.
- Proporciona beneficis socials i crea una força laboral eficaç i competitiva.

Aquests avantatges tindrien, segons el nostre parer, el caràcter de secundàries. Tanmateix, es poden sintetitzar en una sola, és a dir, la creença que la formació permanent en el món del treball aconsegueix generar beneficis econòmics en dotar l'empresa de competitivitat i qualitat, elements essencials en aquests moments dins el món empresarial. Podem aleshores parlar d'uns determinants de la formació laboral que han possibilitat una identificació entre objectius empresarials i necessitat de formació permanent de caire laboral en el món del treball, i que tot seguit passarem a desenvolupar.

Els determinants de la formació en el món del treball

En el món del treball al llarg d'aquest segle, s'ha produït un canvi important en referència a la seva gestió. En principi, es donà importància única a la necessitat de creixement, per la qual cosa l'augment de producció, la reducció de temps, els incentius per quantitat de producte elaborat, etc, donaren lloc a una concepció del treball que cercava fonamentalment el seu desenvolupament paramètric, al manco quant als seus resultats productius. Sorgiren els anomenats models tayloristes, fonamentats en els paradigmes mecanicistes propis de les ciències físiques, i, fins i tot, de la concepció newtoniana de la ciència.

Ara bé, amb el pas del temps, d'aquesta gestió del producte es passà a l'interès per la gestió dels recursos humans, o sia dels treballadors. D'aquesta forma el món del treball s'apropava a uns models veritablement més pròxims a les ciències humanes, essent la psicologia i la sociologia (el cas de les empreses Mayo), ja abans de la Segona Guerra Mundial, les fonts més importants de llur influència (selecció de personal, creació de climes de treball, etc.) (Colom, 1993, 238 i 239). De tota manera, les influències "humanístiques" no s'aturaren aquí; esdeveniments importants, fins i tot avui considerats d'influència decisiva en la història de la humanitat, varen revolucionar de qualqua forma el món del treball. Faig referència (Colom, Sarramona, Vázquez, 1991 i 1994) a tota una sèrie de circumstàncies que s'esdevingueren després de la crisi àrab-israelita del 1973 i que modificaren moltes coses del passat. Cal tenir present que aleshores es produí un augment mai no vist dels preus del petroli (de 0,5 a més de 30 \$), que fou el detonant d'un canvi estratègic global que cercà la consecució de tecnologies autònomes de les matèries primeres, o al manco d'una utilització econòmico-energètica molt minvada. Avui ja no hi ha cap dubte, i hom reconeix que fou aquest fet el que accelerà el desenvolupament de les noves tecnologies de la informació, que efectivament no han produït, ni produeixen, despeses energètiques significatives. De tota manera, aquest fet ha tingut a la vegada unes conseqüències imprevistes, que ens aproximem als nostres interessos, i, consegüentment, al tema que tractam ara aquí.

La popularització de la tecnologia informàtica, i d'altres afins, va fer que no hi hagués personal especialitzat ni capacitat a l'hora del seu maneig, al manco en nombre suficient. Si a tot això afegim la crisi econòmica mundial que sobrevingué, i l'augment consegüent dels costos financers, així com, en el cas del nostre país, un augment considerable de la càrrega impositiva, ens trobarem amb un quadre bastant realista de les tensions que afectaren el món del treball. Des d'aleshores res no fou igual que abans.

La geopolítica i els seus canvis radicals han fet perdre seguretat i valor als plans estables i a les polítiques de planificació, i no sols en el món del treball. El fet ja esmentat de l'augment del preu del petroli s'ha vist refrendat per altres canvis imprevisibles, com ara, la guerra contra l'Iraq, la democratització d'Amèrica del Sud, les transformacions a l'Europa de l'Est, la unificació de les dues Alemanyes, la desmembració de la Unió Soviètica, l'onada de fonamentalisme musulmà, o, fins i tot, les contradiccions que podem trobar a un mercat tan important com el mexicà, que gairebé al mateix temps que firma un important tractat de lliure comerç amb els Estats Units i Canadà han d'afrontar un alçament popular en un dels seus territoris.

Si, per altra banda, a tot això hi afegim el fenomen de les polítiques de fusió, i la consegüent aparició de les multinacionals, ens trobam davant un altre problema ben seriós, com és ara la competència entre les empreses i, en conseqüència, la necessitat de gaudir d'allò que en diuen “competitivitat” per tal de sobreviure.

Veim, doncs, que hi ha motius importants que han fet que el món del treball anàs, a la vegada, transformant-se i intentant sobreviure a unes situacions, que en funció de tot el que hem vist, podríem dir que són fruit dels canvis; canvis que han afectat tots els nivells laborals i, per tant, qualsevol de les seves estratègies, des de les de producció, per motius de la inclusió de les noves tecnologies, a les de màrqueting, per tal de superar la competència, passant pels plans estratègics (polítiques d'ampliació, polítiques de contractació, etc.), com un intent de resposta a la contingència socio-econòmica i política, tan propi de la nostra època.

Així doncs, canvi o contingència, noves tecnologies i competència són avui les noves variables a les quals s'ha d'afrontar el món laboral. O sia, s'han de trobar solucions que afectin tot el món del treball considerat unitàriament o sistèmicament, perquè tanmateix aquestes variables són, de fet, una definició de tots els camps i nivells laborals. El canvi afecta els entorns empresarials, les grans polítiques i les macro-decisions, i les noves tecnologies incideixen sobre el món intern laboral i sobre el seu epicentre: la producció. La competència, per la seva banda, posa entredit el seu món extern, és a dir, el mercat, la competitivitat, el client o, si es vol, la política comercial.

Davant aquesta situació tan complexa, no ens ha d'estranyar que el propi món laboral hagi intentat trobar solucions per tal de sobreviure a les noves tensions ressenyades. En aquest sentit, la resposta s'ha centrat en el desenvolupament de plans provisionals, gairebé a curt termini o, el que és el mateix, s'ha intentat plantejar una filosofia i una visió del món del treball centrada en la contingència, per tal que el canvi sia una variable controlada al mateix temps que un objectiu assumible. També ha estat necessari posar èmfasi en la qualitat per a compensar els perills de la competència.

S'ha vist que, per a aconseguir aquests nous plantejaments, centrats en aquest nou esperit i en la consecució de la qualitat o “excel·lència”, és necessari anar modificant els treballadors. Si s'han d'aconseguir noves perspectives laborals, no ens ha de sorprendre que a la vegada calgui anar cap a la consecució d'un nou treballador. D'un treballador amb capacitat d'assumir aquests nous reptes que comentam. Hem d'aconseguir, en definitiva, el canvi i, per tant, també el canvi en el treballador, i això només ho podrà donar i fer la formació.

D'aquesta manera, la formació, que en un principi es va veure com una solució concreta a un problema concret —formar els laborals en el maneig i la utilització de les noves tecnologies per tal d'implantar-les, i augmentar i millorar la producció— s'està convertint, en aquests moments, en l'instrument més adient per a possibilitar el canvi i aconseguir així els paràmetres de qualitat desitjables, fins i tot, l'anomenada “excel·lència” o qualitat total. La formació, doncs, se'ns presenta sobretot cap al futur. I cap a un futur cada vegada més pròxim, com un eix vertebrador de la nova dinàmica que envairà el món del treball i, per tant, com un instrument

que ara ja es viu amb capacitat suficient per a conduir el fet laboral pels camins superadors de les seves crisis.

A partir d'aquí, i per ésser fidels al nostre plantejament elaborat fins ara, intentarem trobar el nexa demostratiu que ens uneixi i connecti la formació amb la necessitat d'adaptar-se al canvi (la contingència), amb la qualitat o "excel·lència", i amb la implantació de les noves tecnologies. D'aquesta manera, evidenciem definitivament els veritables determinants de la formació en l'actual i el futur món del treball.

a) L'adopció de noves tecnologies

Els canvis tecnològics en els sistemes de producció han implicat el món del treball en unes de les seves revolucions més importants i significatives, fins a tal punt que hom diu que els moments actuals són comparables als de la Segona Revolució Industrial, pel que fa als canvis en els medis i els modes de producció, i per les greus implicacions i transformacions que, a la vegada, es denoten en el teixit social.

En efecte, l'adopció de les tecnologies informàtiques i de la comunicació està incidint sobre la nostra realitat, la del treball i la social, de forma total, transformant polítiques laborals i empresarials, modificant els costums socials, influint, fins i tot, en el pensament i en la visió del món —l'anunci de la postmodernitat té molt a veure amb la implicació de les noves tecnologies en la vida contemporània. A més, és una de les causes de l'atur accentuat dels nostres temps i de les reestructuracions econòmiques internacionals, que es fan paleses en la crisi econòmica actual i, en general, en el clima de contingència en el qual vivim, gairebé a qualsevol nivell.

El món del treball, d'això no hi ha cap mena de dubte, ha estat en gran part el promotor del canvi tecnològic en la nostra societat. La disminució dels costos de producció, el seu augment i la consecució de més nivells de qualitat han fet que el món del treball fos el primer gran protagonista a l'hora d'integrar les noves tecnologies a la societat, amb tota una sèrie de conseqüències pel treballador, que ha estat qui més ha patit el trauma del canvi tecnològic.

La tecnologia informàtica ha transformat, fins i tot, l'antiga estructura del món del treball en temes tan importants com és ara la xarxa de comunicació i informació a les empreses. Això ha fet que es desenvolupessin models de gestió més democràtics (els canvis culturals dels quals parlàvem), perquè ara la informació, si bé pot continuar centralitzada, gràcies a sistemes informàtics molt flexibles, com les anomenades xarxes locals, és accessible a qualsevol, i resta oberta a les diverses unitats o departaments. Tot això facilita la presa de decisions a molts nivells, fins i tot, tal com hem vist, implicarà canvis culturals a les empreses. Al mateix temps, en influir el canvi tecnològic en els processos de gestió del treball, la necessitat d'adaptació a les noves tecnologies també ha estat necessària per als directius, motiu pel qual les transformacions i els canvis han afectat tots els nivells i tipus de treballs.

No ens ha d'estranyar, doncs, que en el món del treball la tecnologia s'adopti en funció de tres objectius importants:

- Millorar totes les circumstàncies relacionades amb la producció i amb la disminució de costos.
- Trobar sistemes de gestió i direcció més eficaços.
- Adequar-se a les innovacions i contingències externes (canvis, competència...), tot creant innovacions pròpies mitjançant programes de recerca i desenvolupament.

Com es comprendrà, aquestes funcions impliquen canvis interns i externs que, de qualqua manera, afecten en totes les seves dimensions el personal treballador, tant directiu com estrictament operatiu. La necessitat de saber emprar nous aparells, i de trobar i aconseguir més eficàcia amb els nous sistemes de producció, d'adaptabilitat, fins i tot, a les noves formes organitzatives i als nous rols que es creen en l'aparició i la implantació de les noves tecnologies, així com la necessitat creixent d'investigació i recerca dins el món del treball, han fet que de bell nou es consideràs que la formació podria, sens dubte, aconseguir la preparació del personal pels nous reptes i, per tant, adaptar-lo a les noves necessitats productives i innovadores.

Això fou, molt possiblement, el primer gran vector d'incidència de la formació continuada en el món del treball, no només la implantació de les noves tecnologies, sinó també el seu continu canvi innovador que va fer necessari ensenyar-ne el maneig als treballadors, i va perllongar constantment aquesta necessitat.

Fins a tal punt és cert el que deim, que, tal com hem vist, uns dels aspectes més dinàmics de l'anomenada "pedagogia laboral" són els actuals programes de formació professional dedicats a integrar en el món del treball persones en atur. Aquests programes es centren majoritàriament en la pertinent i necessària actualització tecnològica dels treballadors, perquè el domini i el control de les noves tecnologies es considera condició essencial per accedir a un lloc de feina.

No hi ha dubte que l'aparició en el si del món del treball de les noves tecnologies propicià la formació continuada, que en un principi es centrà en qüestions purament funcionals i, per tant, en l'aprenentatge de continguts gairebé sempre en relació amb els nous aparells productius. De tota manera, com hem insinuat, les noves tecnologies modificaren paral·lelament aspectes importants de la gestió i l'organització empresarial, així com la necessitat de competir i guanyar més mercat. El canvi tecnològic significà aleshores no només formació en el món del treball, sinó un canvi estratègic a les empreses, que, a la vegada, van demanar més formació, fins i tot amb un caire més ample, centrat no sols en l'aprenentatge de nous continguts, sinó també en qüestions més properes a allò que s'entén en el món de l'educació per formació. Aquestes noves perspectives faran que ens dediquem a veure a partir d'ara la natura d'aquests canvis, així com el paper que la formació ha anat concretant.

b) El canvi i la formació

Plantejar o dissenyar una empresa adaptada als canvis implica adoptar uns models flexibles d'organització interna, així com una política externa amb molta atenció pel seu entorn. El canvi, com es veu, afecta totes les variables de l'empresa, per la qual cosa, i per continuar amb èxit

el seu propi desenvolupament, requerirà, a la vegada i necessàriament, iniciar el seu propi canvi. La cosa és de sentit comú: si una empresa vol tenir cura dels canvis que l'afecten, ella mateixa ha d'estar en posició d'anar canviant i de modificar-se per tal de reconduir les seves polítiques d'acord amb les contingències i les noves incidències que pugui rebre. Adaptar-se implica flexibilitat, discontinuïtat, capacitat de canviar i d'innovar-se contínuament; significa aleshores plantejar un nou tipus d'empresa, un nou model si així ho volem dir, o com es diu en aquest món des de fa uns anys, cal dotar les empreses d'una nova cultura empresarial.

S'entén per cultura, en el món de l'empresa, el conjunt de valors que comparteix una organització (Colom, Sarramona i Vazquez, 1994, 19) o, si es vol, implica entendre l'empresa, des d'una perspectiva sistemàtica interna i externa, com el conjunt de persones, tecnologies i fenòmens que es desenvolupen en el seu si, conjuntament amb la imatge que tot això reporta a la pròpia empresa. O bé, com diuen C. Pumpin i S. Garcia (1988, 21), la cultura a l'empresa seria el tipus i la forma com soluciona els seus problemes i accepta les situacions, la qual cosa implica integrar les normes, els valors i les creences que es generen tant a nivell intern com d'entorn. Per altra banda, E. Schein (1988, 26) afirma que la cultura d'empresa integra comportaments, normes, valors, filosofia o política empresarial, regles internes de joc (els costums, els sistemes de relació, les interaccions...) i, fins i tot, l'ambient o el clima que s'estableix, tant en les relacions internes com externes.

Cal tenir clar que una empresa que adopti com a virtut l'adaptabilitat als canvis i a les contingències, forçosament ha d'establir un sistema amb possibilitat d'autocanviar-se, d'autoregular-se i, per tant, d'adaptar-se, fent els canvis pertinents en les seves estructures i funcions per tal de no veure's afectada pels canvis externs, gairebé sempre inesperats i cada vegada més difícilment controlables o previsibles.

Gaudir d'aquesta qualitat significa dotar l'empresa d'una nova cultura que, en definitiva, podríem anomenar cultura del canvi. I així és en realitat. Avui una empresa de sector competitiu ha d'estar integrada en la cultura del canvi i, per tant, en un procés perenne de reestructuració de la seva organització i, fins i tot, de la seva filosofia empresarial. Això ha implicat dotar el món del treball d'uns plantejaments més crítics, més democràtics, si es vol dir d'aquesta manera, en constituir un sistema orgànic de relacions més igualitàries i de més flexibilitat a qualsevol dels seus nivells. En conseqüència, caldrà aprofundir en les característiques empresarials següents:

- Assumir una atmosfera participativa.
- Anar cap a un personal especialitzat i cada vegada més preparat.
- Desenvolupar programes amplis de tasques (assumpció de rols multifuncionals), malgrat l'especialització del personal.
- Anar fent més participativa i no directiva la presa de decisions, fins i tot d'aspectes apropiats a la gestió.
- Possibilitar que el personal no directiu aportí també solucions i estratègies a fi de millorar l'empresa (Colom, 1993, 249).

Com es veu, una empresa que assoleixi una dinàmica de canvi com a característica principal de la seva cultura, i, en conseqüència, de la seva identitat, requereix de la participació de tots els seus integrants i, per tant, d'una transformació en el sistema de relacions humanes que s'orientarà ara cap al treball en equip i l'intercanvi d'idees i informacions. No hi ha cap mena de dubte que la cultura del canvi obliga a un tipus d'empresa organitzada corporativament i horitzontal, amb actituds obertes i, fins i tot, sensible i tolerant amb les equivocacions. En la cultura del canvi, les idees no vénen exclusivament de la direcció; l'opinió, la creativitat, la iniciativa poden sorgir a qualsevol nivell de gestió. Per tant, es fa necessari fer feina amb tolerància i respecte pels altres.

Avui més que mai, el món del treball troba el seu futur en l'anomenada cultura del canvi, o sia en les idees d'innovació, progrés i adequació al medi canviant. I tot això mitjançant la flexibilitat, la tolerància, la gestió cada vegada més horitzontal i el respecte als valors de l'entorn. Ara bé, arribat aquest punt cal demanar-se el més important, que és per a nosaltres saber com es pot aconseguir un canvi d'aquest tipus en el món del treball i de l'empresa, o sia, com s'aconsegueix la introducció d'aquests nous valors i formes d'entendre al treball?, o si es vol, mitjançant quina instrumentació es van aconseguir les fites d'aquesta nova cultura empresarial?

La resposta és simple, i sobretot coherent amb tot el que acabam d'esmentat. Adaptar-se a un món i a un entorn canviant requereix abans de res conèixer aquest entorn. Tot coneixement implica a la vegada tenir informació, i la informació podrà delinear i dissenyar l'estratègia de canvi. Ara bé, com es materialitza aquesta informació? Simplement, mitjançant la formació. La formació és el procés que fa que la informació s'assimili i es reelabori. Només mitjançant la formació, o informacions interioritzades, es van integrant les noves idees i els nous processos tecnològics i productius. Es fa cultura de canvi ensenyant el canvi que es vol, i ensenyant a canviar. Hom sap que aprendre és canviar. L'aprenentatge, la interiorització d'informació i donar noves dades a les persones implica reestructuracions personals i canvis d'actituds, valors i maneres de fer i de pensar. Formar es fa sempre mitjançant l'aprenentatge, i aprendre és sempre transformar-se, modificar-se i, per tant, innovar-se respecte a abans, al passat.

En conseqüència, una empresa orientada al canvi s'ha de plantejar com un context formatiu, perquè només el canvi en les persones, el canvi en les seves formes de pensar i d'actuar serà allò que realment provoqui el canvi a l'empresa. L'empresa i el treball, ara ho veim amb absoluta claredat, són les persones, els treballadors. Per tant, la formació constant en el món del treball assegura l'evolució, el dinamisme i l'adaptabilitat al canvi continuat.

Formació i canvi són aleshores efecte i conseqüència, realitat i fruit d'aquesta mateixa realitat; el canvi es desenvolupa mitjançant la formació, i la formació origina a la vegada el canvi.

c) La formació i l'excel·lència

La idea de canvi, tal com ja hem esmentat, s'ha produït per les turbulències dels entorns que afecten el món del treball, i també per la competència. Una empresa o un lloc de treball

pateixen des de l'exterior, la força de tres variables que poden fer fracassar els seus plans, i posar en perill la seva pròpia existència, com són ara:

- Els canvis geopolítics que afecten les matèries primeres, els canals de distribució, les legislacions.
- Els canvis que van assimilant els clients, o sia, el mercat.
- La forta competència a l'hora de controlar la quota de mercat.

Per afrontar aquests reptes cal presentar al mercat productes de qualitat, perquè en la qualitat descansa l'única arma que fa que el mercat prefereixi un producte a un altre. La qualitat significa no només fer un producte ben fet, sinó fer allò que exigeix el client. D'aquí que, en el món del treball, la recerca, la investigació i l'adopció de noves i millors solucions es vegin com elements molt relacionats amb la qualitat dels productes que s'ofereixen. Avui es té clar que, si una empresa s'integra en una cultura del canvi, és per aconseguir l'objectiu de la supervivència, i això, en un mercat competitiu com el del nostre entorn, només es pot aconseguir mitjançant la qualitat.

Sense qualitat en el producte final molt difícilment hi ha futur. Tant és així, i tanta és la importància de la qualitat en el món del treball, que avui quan es parla de qualitat no sols ens referim a la qualitat final, o qualitat en el producte, sinó que també es fa referència a una nova concepció que podríem anomenar "qualitat global de l'empresa". Això fa que, cada vegada més, es consideri la qualitat com una aspiració que afecta i incideix en la totalitat dels processos que es desenvolupen en el si de l'empresa. És, en definitiva, allò que es reconeix com a qualitat total o excel·lència.

Així, si la qualitat pot ésser entesa com "un sistema de propietats i característiques d'un producte o servei que confereix aptitud de materialitzar les necessitats implícites o explícites del consumidor" (S. Ecjhard, 1988, 17), l'excel·lència es planteja com una actitud permanent orientada a la millora continuada, i, per tant, implica totes les forces productives, independentment de les seves funcions. Això significa que tots els integrants del món del treball han de complir les seves funcions a la perfecció, sense cap tipus d'error, amb total eficiència i eficàcia, o sia amb excel·lència. I això, sense cap excepció. L'excel·lència es troba arreu, en el fet de fotocopiar, en delegar una funció, en organitzar un equip de treball i, en definitiva, en qualsevol activitat de qualsevol treball. Com opina W.C. Saasser (1983) l'excel·lència implica un tipus de gestió orientada a obtenir la qualitat en qualsevol nivell de decisió, o sia, en una empresa que vulgui ésser excel·lent, tots els seus membres, tots els seus treballadors han de participar de la qualitat en tots els actes i processos que desenvolupin.

Són les empreses excel·lents, anomenades empreses de tercer nivell o de tercer tipus (C. Archier & H. Serieyx, 1984), les que tenen com a característica més acurada la capacitat de respondre als canvis de l'entorn i d'aconseguir l'excel·lència. Aquest tipus d'empreses, tal com anam comprovant, tenen com a característica essencial el no marginar mai l'element humà, el treballador, independentment de la seva categoria i posició interna, fins a tal punt que es considera que assumir la qualitat total o excel·lència es troba més en el sistema personal que

no pas en el tècnic. Com deien Peters i Waterman (1988, 15), “els instruments no substitueixen el pensament”. De tota manera, aquests mateixos autors, quan volen definir el que consideren que és una empresa excel·lent, ens diuen el següent:

- Són empreses que es fonamenten en l'acció. Són, per tant, actives, cerquen noves idees, les apliquen, les milloren i són bàsicament creatives.
- Estan adaptades al gust del client, perquè tanmateix aprenen de les persones a les quals serveixen; són aleshores obertes i atentes al seu entorn.
- Afavoreixen l'autonomia del treballador, així com la inventiva; han d'ésser aleshores forçosament tolerants amb les equivocacions.
- Fonamenten la seva productivitat en la motivació dels treballadors, per la qual cosa accepten el treball en equip, la col·laboració i el compartiment de les responsabilitats; cada vegada més, es considera el treballador no tan sols com un productor, sinó també com una persona amb capacitat de generar idees.
- S'orienten en funció de valors clau, determinants i definidors de l'empresa; el més important d'aquests valors és la recerca continuada de la qualitat total, tant a nivell de tots els processos interns com en les seves relacions externes, amb el medi i amb el client (servei, fiabilitat, innovacions...).
- Es dediquen veritablement a fer allò que realment saben fer, sols per assegurar-se l'excel·lència.
- Solen assolir models organitzatius molt simples i, per tant, flexibles i adaptats als canvis, molt horitzontals i amb molt poc staff.
- Són descentralitzades quant a la responsabilitat i l'autonomia, però a la vegada molt centralitzades respecte als seus valors culturals essencials. Trobam, doncs, que són empreses que tenen un fort valor cultural, determinant a l'hora de les seves activitats.

En el fons, el tema de la qualitat implica acció, que forçosament ens condueix a nous conceptes en el món del treball, tal com estem demostrant. Avui, canvi, gestió participativa, confiança en el capital humà, creació de nous climes assentats en la confiança i en la motivació mitjançant la satisfacció en el treball, esperit d'equip i de col·laboració, recerca de la perfecció en tots els processos i accions impliquen uns canvis i uns aprenentatges que fan del món del treball un veritable medi de formació permanent i continuada, perquè, tanmateix, l'excel·lència depèn també de la formació.

La formació en funció de la qualitat supera àmpliament el tema dels continguts i dels coneixements tècnics i especialitzats, per apropar-se a qüestions més humanistes o de veritable formació humana. D'aquesta forma, qüestions com el millorament de les actituds, la consecució de noves relacions humanes, un millor clima de treball, una ètica i una coherència en el treball, fan que ara es centri l'acció formadora en l'ensenyament per la col·laboració, per la confiança en un mateix i en els altres. Es tractarà d'integrar en un projecte comú per tal que tothom participi de l'esperit de qualitat. En el món del treball s'ha arribat a la conclusió que la qualitat en els productes i en els processos depèn, en definitiva, de la qualitat de la persona, per la qual cosa la formació permanent al món del treball es presenta com una vertadera pedagogia, com un vertader procés educatiu que cerca no sols la informació, sinó també la formació.

Com hom pot entendre, la formació que el món del treball necessita per assolir els seus objectius de qualitat, es centra bàsicament en la formació personal i en la reconversió dels valors humans de cada un dels seus membres. Es cercarà, tal com havíem anunciat, la qualitat humana, perquè el secret de l'excel·lència es troba i s'aconsegueix amb persones també excel·lents.

No cal, aleshores, estranyar-nos que la literatura francesa més actual, centrada en aquestes qüestions, parli de pedagogia en l'empresa, a l'hora de referir-se a la formació permanent en el món del treball, i que amb aquesta denominació incideixi no només en el saber fer, sinó també en el saber ésser.

En conseqüència, la formació permanent en el món del treball, sempre que s'orienti cap a l'excel·lència, haurà de centrar-se (segons R. Burkley & J. Capale, 1991) en aconseguir:

- Unes acurades relacions interpersonals.
- Formació en la comunicació i en la coordinació, en la delegació i en la col·laboració.
- Canvi d'actituds.
- Participació i consecució d'un clima de confiança.
- Implicació dels directius mitjançant el seu propi exemple.
- Assenyalar camins i possibilitats per a la realització personal i, per tant, professional.
- Capacitat d'autogestió i desenvolupament de la creativitat.

La formació permanent en el món del treball

De l'anàlisi efectuada podem concloure que les grans vertebracions que han fet sedimentar la formació continuada al món del treball són:

- L'aplicació en la producció i en la gestió de les noves tecnologies.
- La necessitat del canvi per afrontar la contingència actual en tots els ordres.
- La recerca de la qualitat total o excel·lència.

Per altra banda, i d'acord amb les conclusions a què hem arribat en cada una d'aquestes variables, podem extreure uns elements o eixos que ens delinearàn els temes cabdals de la formació permanent en el món del treball. Així, de la implantació de les noves tecnologies en sorgeixen les necessitats de formació vinculades al saber i al saber fer, com ara, l'aprenentatge operatiu i funcional de nous mecanismes i altres tasques que sorgeixen en relació a aquesta utilització (nous tipus de control, previsions de nous riscos, controls de qualitat, utilització de nous registres i elements auxiliars, etc.). També podem posar en aquest grup tot el que fa referència a les noves formes de gestió i llur instrumentalització, que incideixen sobre el quadres mitjans i els directius especialment. En general, la implantació de les noves tecnologies condueix a l'aprenentatge de nous conceptes (saber) i de noves operacions (saber fer), que potser troben la seva síntesi en la consecució de l'especialització.

De la implantació del canvi, es poden extreure una sèrie de necessitats, a l'hora de desenvolupar un programa de formació permanent, vinculades a les actituds, tals com el canvi

d'actituds, l'adopció de nous valors, formes més significades de participació en el treball (formació d'equips, o grups de treball), aprenentatge per tal de prendre decisions, assumptió de rols multifuncionals, etc.

Per últim, la recerca de l'excel·lència ens possibilita permanentment una formació gairebé integral, on es podria fer bascular tant el saber, com el saber fer i la perspectiva d'actituds, de tal forma que estaríem a prop d'una formació permanent que, malgrat es desenvolupa en el món del treball, s'atracaria a formes pròpies d'una vertadera formació humana i integral centrada en plans de recerca, investigació i desenvolupament (programes d'I + D) del coneixement i de la tecnologia. En conseqüència, del desenvolupament de la creativitat i la inventiva, i altres aspectes com aconseguir a qualsevol nivell ésser font d'innovació, assumir motivacions assentades en la pròpia realització com a persona, tenir autonomia i responsabilitat en el treball, i assumir, fins i tot, conductes pròpies de l'autogestió, així com valors i plantejaments ètics que fan del treballador una persona a la vegada integralment excel·lent.

Com es veu, la formació permanent en el món del treball s'apropa cada vegada més al discurs pedagògic d'anar basculant —i en el futur encara la tendència serà més accentuada— sobre aspectes propis de l'educació de l'home. D'aquí, doncs, l'encertada terminologia encunyada per Castillejo, Sarramona i Vazquez (1988), que utilitzen el terme “pedagogia laboral” per a referir-se a les qüestions pròpies de la formació en el món del treball. O com d'una forma més radical ha escrit C. Handy (1984, 202) “el lloc de treball com escola”. Ara bé, el que és important, no només d'aquesta darrera afirmació, sinó dels canvis produïts en el món del treball i que han fet que s'actualitzessin les necessitats de la formació, és la seva estructuralitat.

Avui, la supervivència empresarial està en funció de superar tota una sèrie de reptes, sota els quals es troba de forma imprescindible la formació. Si hom no cregués que coajuda a la generació de beneficis, no es donaria cap mena d'importància a la formació. Avui, la formació, malgrat produeixi unes despeses, és considerada com a inversió i com a generadora de capital humà. Això demostra allò que dèiem, que la formació en el món del treball no es veu, o es veu cada vegada menys, com un apèndix o “moda” per integrar-se, com un element estructural dins els plans i les polítiques empresario-laborals. És, doncs, evident que parlar de formació al món del treball, tant per les necessitats permanents que es tenen de formació, com pel rol que aquesta juga en els plans i previsions empresarials, és sinònim d'una forma més de l'anomenada, pedagògicament parlant, educació permanent, que en tants i tants àmbits de la vida actual es fa necessària i palesa en l'educació per l'oci i el lleure, en els programes adreçats a la tercera edat, etc.

Creiem que és en el món del treball on la formació permanent troba el seu sediment més adient. I això per diverses raons, principalment, perquè l'etapa laboral, malgrat les jubilacions anticipades i la major esperança de vida, continua essent l'etapa més llarga i intensa de la vida dels homes, i perquè, tanmateix, el món laboral i professional és el context on es realitzen els projectes vitals dels homes, atès que el món econòmic, i en conseqüència el món laboral, és el més versàtil i innovador, tant pel que fa a la tecnologia de producció i de gestió com a l'hora de

donar solucions als canvis motivats en unes altres dimensions per cura de la pròpia innovació tecnològica.

Si un dels fonaments essencials de l'educació permanent sempre ha estat l'augment i la modificació constant dels coneixements científics, no hi ha dubte que la seva incidència més pròxima es troba en la innovació de les tècniques professionals. En aquest sentit, podem arribar a dir que és en el món del treball on la formació permanent troba la seva major raó d'ésser, fins a tal punt que es converteix en el context natural per excel·lència de l'educació permanent.

En aquest sentit, i segons Colom, Sarramona i Vázquez (1994, 17), la formació permanent en el món del treball assegura una sèrie de funcions vitals no sols per al propi sistema, sinó també per al treballador, com ara:

- La multivalència o l'ampliació de les capacitats d'intervenció sobre diverses tasques o operacions en el si d'una mateixa professió bàsica o especialització.
- La polivalència o ampliació professional cap a una hipotètica segona professió a partir de la professió bàsica
- L'especialitat o capacitat d'ésser un expert amb un alt nivell de competència professional en la pròpia tasca.

O sia, que avui la formació permanent en el si del món del treball cerca com a grans alineaments l'excel·lència i la flexibilitat adaptativa, la qual cosa ens confirma el que havíem manifestat, és a dir, la necessitat d'entendre la formació permanent com a capacitació i com a veritable educació i millorament personal.

Cap a un sistema de formació permanent en el món del treball

Parlar d'un sistema de formació permanent en el món del treball implica plantejar la formació com una variable integrada en el si de l'empresa, en relació directa amb els plans i les polítiques empresarials. D'aquesta manera, la formació s'inclouria en els plans estratègics de les pròpies empreses (Le Boterf, 1987).

A partir d'aquí intentarem analitzar breument els elements més definitoris d'aquesta visió global i coordinada que pretenem fer de la formació permanent en el món del treball.

a) Els models del sistema

Aquesta integració de la formació en el si de l'empresa, i d'acord amb les finalitats amb què és dotada dins els propis plans estratègics, ha donat lloc a quatre paradigmes o formes d'entendre la formació en el món del treball. Així, i d'acord amb Castillejo, Sarramona i Vázquez (1988), que plantegen els diversos models en funció dels aspectes econòmics (despesa/inversió), i, per altra banda, dels objectius de formació, (desenvolupament/adaptació), podem distingir:

- El model que cerca l'increment de la competència humana i l'eficàcia empresarial, i que pretén l'equilibri entre el desenvolupament i la inversió.
- El model de l'equilibri social i de la rendibilitat empresarial, que cerca l'adaptació del treballador a l'empresa, així com la rendibilitat de la inversió.
- El model d'ajustament del treballador al lloc de feina, que cerca el control de la despesa així com l'adaptació.
- L'increment del potencial humà i la despesa en funció del desenvolupament.

El segon i el tercer model són els més clàssics, en contra del primer i, sobretot, el quart, que s'ajusten més als nous paradigmes de la formació en el món del treball.

b) La racionalitat del sistema

Per altra banda, la formació cal que sia concebuda com una acció racional, orientada i adequada al mateix temps, als plans empresarials i, a més, en coherència interna amb el que representa i és veritablement un pla formatiu. Per tant, en funció d'aquestes dues perspectives, racional significarà tres coses:

- Que ha d'ajustar-se al que avui s'entén per organització empresarial, per cultura empresarial, per treball personal, per recurs humà i, en definitiva, per tot allò que orienta la política i els plans estratègics d'empresa (objectius de producció, nivells de qualitat, inversió, finançaments, quotes de mercat, penetració a nous mercats i segments de població, guanys provisionals, polítiques laborals d'expansió i de concentració, etc.).
- Que ha d'establir prioritats en relació amb els objectius estimats més valuosos, en funció de la pròpia identitat i de les necessitats amb el seu entorn.
- Que ha de conduir-se mitjançant processos d'anàlisi, de planificació, de decisió, d'intervenció o d'avaluació concebuts en funció de necessitats, de fins i d'objectius, de recursos i de medis.

O sia, ampliant el tercer punt, que és el que se centra veritablement en la formació com activitat en si mateixa i no en funció del context laboral, cal que la racionalitat formativa a l'empresa sia la pròpia de la racionalitat tecnològica (Colom, Sarramona, Vázquez, 1994, 20), perquè, en fonamentar-se en la ciència i en tenir presents els avenços efectuats en aquest camp, es veu amb capacitat de solucionar problemes humans tècnics i pedagògics en contextos d'incertesa. Per altra banda, la racionalitat tecnològica, en estar assentada en els principis científics i cercar solucions de problemes reals, relaciona i posa en contacte el que és i amb el que ha d'ésser, entre el coneixement i l'aplicabilitat. D'aquí doncs, que parlar de racionalitat tecnològica sia el mateix que parlar de la racionalitat científico-pràctica. Consegüentment, per dur a terme un acurat pla de formació des d'aquesta perspectiva, cal sintetitzar el científic amb l'aplicabilitat, a fi de solucionar problemes o millorar la realitat objecte de la nostra intervenció. En aquest sentit, la racionalitat tecnològica es concreta en els principis següents:

- La formació ha d'estar planificada i controlada, independentment de la seva flexibilitat, que és una altra qualitat compatible amb la planificació i el control.

- L'avaluació ha d'ésser el criteri rector de l'eficàcia. Sempre s'ha de saber si les nostres accions han solucionat la situació o han complert els objectius proposats, o sia, si la inversió econòmica pròpia de qualsevol pla de formació ha estat rendible.
- Han d'utilitzar-se les noves tecnologies de la informació, i això per diversos motius: en primer lloc, per coherència. Si en una empresa la formació és present en l'aprenentatge de les noves tecnologies de producció i de gestió, és convenient que aquestes noves tecnologies també s'utilitzin en els processos de formació, (aprendre el maneig d'un instrument utilitzant el mateix instrument). Per altra banda, les noves tecnologies racionalitzen l'aprenentatge, possibiliten presentacions acurades i individualitzades de les temàtiques, són interactives, (s'adapten a cada alumne i al seu ritme d'aprenentatge), són motivants, de reconeguda eficàcia, i faciliten el control i l'avaluació de la pròpia formació.

De tot el que hem vist fins ara, podem concloure que un desenvolupament eficaç de la formació en el món del treball implica assentar dos principis:

- La formació concebuda com un conjunt d'elements en interacció, per tal d'aconseguir la funció que li és pròpia (desenvolupament de la competència humana i increment de la competitivitat de l'organització). Per assumir aquest repte, la formació ha d'estar oberta als canvis interns i de l'entorn. Podríem parlar aleshores d'un principi sistemàtic.
- La formació cal que es desenvolupi mitjançant el control dels diversos tipus de processos que tenen lloc en el seu si i en el si de l'organització (d'aprenentatge, laborals, de comunicació, de decisió, d'innovació..), per tal de corregir les deficiències, de millorar els resultats o d'adaptar-se a les demandes. Podríem parlar, per tant, d'un model cibernètic.

Així doncs, podem dir que la formació s'explica i es regula des d'una concepció sistèmico-cibernètica, ja que sols des d'aquesta perspectiva podem donar resposta a qüestions tan importants i determinants com les següents (Colom, Sarramona, Vázquez, 1994, 27):

- Una planificació integrada (corporativa) i estratègica (de futur, amb un pla d'empresa de curt i mitjà termini).
- Una “desregularització” i descentralització que permeti incrementar l'autonomia i la competència dels agents que participen en la producció (A.Danzin, 1986, 43).
- Un model de gestió centrat en el control de la contingència.
- La captació dels senyals reactius i la formació de *feedback* propi de l'entorn de l'organització.
- La necessitat d'adoptar estructures flexibles per tal d'adaptar-se al medi ambient.

No hi ha dubte que aquest enfocament global, interactuant i obert, sistemàtic, en definitiva, és el més acurat en temps de contingències, d'inseguretats i de contínua innovació en el diagnòstic de necessitats, en la planificació, en l'acció d'intervenció i en l'avaluació de la formació.

c) Els principis del sistema

Com a principis pedagògics, o millor dit psicopedagògics, Colom, Sarramona i Vazquez, (1991, 23) consideren que la formació permanent en el món del treball, com a mínim, s'ha de fonamentar en els principis següents:

- L'experiència cultural, social i professional, de tipus previ.
- L'aprenentatge adult.
- L'autoactivitat i l'acció autocontrolada.
- L'aprenentatge obert.
- La motivació.
- La participació.

O com dèiem els mateixos autors en una altra banda (1991), les accions d'autoaprenentatge controlat haurien de tenir un accentuat caràcter reforçador, correctiu, optimitzador de la informació. Per altra part, els programes formatius haurien d'ésser marcadament individualitzats i tenir sempre presents les diferències contextuals de l'aprenentatge i del treball. Tot això, en un ambient participatiu, en què la persona pren part, s'integra i protagonitza els programes formatius com a medi per aconseguir l'autonomia, i la capacitat de decisió i d'acció que després li seran indispensables en els nous ambients i perspectives que estan redefinint el món del treball actual i futur, tal com ja ha quedat palès abans.

d) Els components del sistema

Per tal de completar la nostra tasca passarem finalment a presentar, de forma molt resumida, quins són els components d'un sistema permanent de formació en el món del treball. Cal destacar com aspectes previs a la pròpia acció formativa els que podríem anomenar elements determinants.

En destacaríem, el pla estratègic d'empresa, en què s'integra la formació com un element més de l'estratègia de l'organització, en relació directa i funcional amb els altres components d'organització.

A més, caldria fer referència a l'anàlisi i posterior diagnòstic de necessitats en matèria de formació, que donaria lloc a un pla provisional de formació. Dins aquest pla, caldria fer referència explícita a les sol·licituds o demandes de formació i llur avaluació, així com a les finalitats i grans objectius del sistema de formació.

A continuació, parlariem del sistema de formació dirigit a la intervenció. En aquest sentit, caldria fer referència a la planificació de programes concrets de formació, que consideraria:

- metes i objectius específics;
- selecció i estructuració dels continguts de la formació, fonamentalment en funció dels objectius i dels subjectes que rebran la formació (a més, es podria parlar de la seva redacció i de l'estratègia de presentació);
- selecció dels formadors en funció dels objectius i de la seva preparació;
- selecció dels espais de formació;

- aplicació de temps a cada unitat de contingut;
- selecció d'estratègies metodològiques, en funció dels objectius, dels continguts i de les característiques del personal a formar;
- selecció de recursos i estratègies, d'acord amb totes les variables fins aquí esmentades;
- selecció i redacció d'exercicis, i disseny, si és pertinent, d'activitats pràctiques i la seva planificació;
- avaluació de tots els elements implicats en la intervenció formativa, o sia l'avaluació de la planificació, al mateix temps que caldrà avaluar els processos i els resultats, per tal de corregir o millorar les estratègies pedagògiques aplicades.

Per acabar, caldria fer esment de les accions posteriors a les activitats formadores, que es concretarien en desenvolupar una auditoria de formació a nivell total de l'organització, i, fruit dels seus resultats, implementar nous plantejaments als plans de formació i als programes de formació, per tal de millorar la seva eficàcia i corregir els defectes detectats.

Creiem, en definitiva, que s'ha complert amb la presentació general del que significa la formació permanent en el món del treball. Aquest objectiu ha estat desenvolupat, fonamentalment, a partir de l'anàlisi que hem efectuat de les necessitats i circumstàncies que avui han fet possible que una gran part de l'anomenada formació permanent es refereixi i es centri en el món del treball. En aquest sentit, les nostres variables han estat tres: els canvis tecnològics, els canvis generals que afecten les organitzacions, la societat i el nostre entorn, i la necessitat de la qualitat, fins i tot, de l'anomenada qualitat total o excel·lència. Les conclusions extretes d'aquest exercici han possibilitat una sistemàtica d'allò que significa avui la formació permanent en el món del treball, bàsicament referit als seus continguts i objectius. Així mateix, hem fet esment d'allò que consideram que és el seu context de desenvolupament natural: la Pedagogia Laboral.

Per últim, hem abordat un intent de sistemàtica de la formació permanent en el seu sentit laboral, per tal de dissenyar un plantejament més ampli i general de la nostra temàtica, a fi que pugui servir per aprofundir i treballar en aquest camp. Sense cap ànim d'exhaustivitat sols he fet referència als models, a la racionalitat, als principis i als components que conformarien un veritable sistema de formació permanent en el món laboral. És d'esperar que, arribats a aquest punt, la nostra feina hagi complert el sentit introductor que ens ha orientat des d'un principi.

Bibliografia

- ARCHIER, G. i SCRIEYX, H. (1984): *L'entreprise du 3ème type*, ed. Seuil, París.
- BURKLEY, R. i CAPLE, J. (1991): *La formación. Teoría y práctica*, ed. Diaz de Santos, Madrid.
- CASTILLEJO, J.L., SARRAMONA, J. i VÁZQUEZ, G. (1988): "Pedagogía Laboral", a *Revista Española de Pedagogía* núm. 181, p. 421-440.
- COLOM, A.J., SARRAMONA, J. i VAZQUEZ, G. (1991): "Trabajo y empresa" dins L. NUÑEZ CUBERO: *Educación y trabajo*, ed. Preu Spinola, Sevilla, p. 33-62
- COLOM, A.J., SARRAMONA, J. i VAZQUEZ, G. (1994): *Estrategias de formación en la empresa*, ed. Narcea, Madrid.

- COLOM, A.J. (1993): "La formación y la filosofía de empresa como marco profesional", dins J. SÁEZ: *El educador social*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.
- DANZIN, A. (1988): "Mutación tecnológica y social, mutación de la educación", dins *Nuevo Siglo. Cuadernos de la innovación*, núm. 3, p. 128-132.
- ECHARD, S. (1988): *Objectif qualite*, Entreprise moderne d'editions, París.
- HANDY, C. (1986): *El futuro del trabajo humano*, ed. Ariel, Barcelona
- LE BOTERF, G. (1987): "La problemática actual de los planes de formación en la empresa. Diez características hacia la formación concebida como inversión", dins *Boletín Información*, CECA-ESCA, núm. 8.
- PETERS, T.J. i WATERMAN, R.H.(1988): *En busca de la excelencia*, ed. Folio, Madrid.
- PINEDA, P. (1993): *La formació a l'empresa*, ed. CEAC, Barcelona
- PINEDA, P. (1994): "Auditoria de formació a l'empresa", tesi doctoral dirigida pel Dr. J. Sarramona, Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.
- PUMPIN, C. i GARCIA, S.(1988); *Cultura empresarial*, ed. Diaz de Santos, Madrid.
- SALVÀ, F. (1993): "Auditoria de formació professional continuada a les empreses hoteleres de Mallorca", tesi doctoral dirigida pel Dr. A.J. Colom, Universitat de les Illes Balears, Palma de Mallorca.
- SASSER, W.C. (1983): "The incline of quality", dins *Harward business school bulletin*, Mass.
- SCHEIN, E. (1988): *La cultura empresarial y el liderazgo*, ed. Plaza y Janés, Barcelona.

Tarragona, 4 de juny de 1994

Comunicació de Joan Carles Gallego

La Subcomissió del Consell Escolar de Catalunya que ha preparat aquesta comunicació, parla de formació permanent no en sentit ampli, sinó restringit al camp de la formació continuada de les persones ocupades. És, per tant, una accepció que contempla la formació lligada al lloc de treball i a les possibilitats de promoció professional i personal, i que garanteix, tant la permanència en l'empresa i la major facilitat per abordar els processos de mobilitat, com la contribució al desenvolupament de les estratègies de l'empresa.

En la Subcomissió, a l'hora d'abordar la ponència, dividíem el nostre treball en l'anàlisi del marc actual, constatant els problemes existents i apuntant les tendències que s'albiren, i, finalment, fent aquelles propostes consensuades que permetien millorar els aspectes de la formació contínua.

Pel que fa al marc actual, constatàvem, en primer lloc, que la formació permanent no ha estat integrada amb caràcter general en la cultura empresarial del nostre país fins fa pocs anys. La qualificació professional s'ha donat majoritàriament a partir de l'experiència en el lloc de treball, i s'ha delegat bona part de la formació dels treballadors i treballadores en el sistema educatiu, generant ambdós aspectes una elevació dels costos d'acollida en les noves incorporacions contractuals.

En segon lloc, és important destacar el paper que juguen els canvis tecnològics, així com els derivats, en el terreny social i laboral, de la pertinença a la Unió Europea i de les perspectives de la lliure circulació; aspectes aquests que juguen un paper de redimensionament de la formació contínua.

En tercer lloc, ens trobem amb un marc legal nou que facilita algunes de les reflexions que sobre formació contínua venim fent. En concret, l'Acord Nacional sobre Formació Contínua, que delega la planificació, disseny, gestió i seguiment de les accions de formació contínua en els agents econòmics i socials, i la creació d'un sistema nacional de qualificacions professionals que ha d'obrir pas al catàleg de titulacions i als certificats professionals, facilitant les convalidacions amb el sistema educatiu i la mobilitat dels treballadors i les treballadores.

En darrer lloc, constatem també l'existència d'un baix nivell de qualificacions professionals en el conjunt de la població activa, i la contradicció que es genera en comparar aquestes dades amb el baix esforç que en formació contínua es fa. A més, aquestes dades les hem de contrastar amb les menors possibilitats que tenen les PIME per abordar aquesta problemàtica.

Pel que fa als problemes que observem, i sense voler ser exhaustius (en la ponència trobareu una major anàlisi), n'apuntem alguns:

- manca de coordinació entre els diferents subsistemes de formació professional,
- desfasament entre formació disponible i formació exigible,
- canvi en l'estructura i la distribució de les professions degut als canvis tecnològics, empresarials, demogràfics...,
- polarització entre persones qualificades i no qualificades pel que fa a l'accés i permanència en el mercat de treball,
- desigualtats en l'accés a la formació,
- majors dificultats en les PIME per abordar la formació contínua.

No entrarem a tractar ara les tendències que s'obren en el camp de la formació contínua, ja que ho teniu prou detallat en el material que trobareu a la vostra carpeta. El que sí volem és explicitar-vos les diferents propostes que han estat debatudes i consensuades en la Subcomissió del Consell Escolar de Catalunya, i que són les que ens agradaria que permetessin un major debat. En síntesi, les deu propostes que us presentem són les següents:

1. Caldrà elaborar estudis de prospectiva per a determinar les necessitats quantitatives i qualitatives de formació, i poder adequar l'oferta formativa a la demanda dels sectors productius i de serveis.
2. La formació contínua no s'ha de restringir només a la realitat concreta de les necessitat específiques de qualificació de l'empresa; ha de tenir present també la necessitat de desenvolupar les capacitats que permetin assolir noves professions i majors desenvolupaments personals.
3. Cal avançar en l'homologació de les qualificacions en el marc de la Unió Europea per a facilitar la lliure circulació.

4. La formació contínua s'ha de poder sumar a la formació professional inicial, i ha de tenir mecanismes per ser validada pel propi sistema educatiu en casos de reinserció acadèmica.
5. S'ha d'estendre la formació professional permanent a les PIME, adequant els instruments que ho facilitin: convenis amb organitzacions públiques i privades, foment d'associacions locals...
6. S'han de desenvolupar els mecanismes d'homologació de centres de formació a distància previstos en l'Acord Nacional de Formació Contínua.
7. Cal que es traspassin a Catalunya els fons de l'Acord Tripartit de Formació Contínua i es desenvolupi la Comissió de Formació Contínua de Catalunya.
8. És precís garantir la coordinació de les accions de les diferents administracions públiques i departaments de la Generalitat de Catalunya que afectin la formació contínua.
9. S'ha de dedicar una especial atenció a la formació de formadors.
10. S'ha de garantir la qualitat de la formació corresponent als contractes d'aprenentatge.

Comunicació de Rafael Muñoz

La UGT de Catalunya entén la formació com un dret i un deure de totes les persones. Aquesta formació no és lineal i limitada en el temps, sinó que apareix com a forma diversificada de cultura de permanent qualificació personal i professional, i com a instrument d'adaptació als canvis en l'organització del treball.

Des d'aquest plantejament concebem la formació com una gran àrea indivisible, permanent, contínua i de qualitat.

Coincidint amb el Memoràndum de la CE, entenem que la formació professional moderna ha d'organitzar-se, de tal manera que les aptituds metodològiques i socials, així com la capacitat d'aprendre de forma autònoma i contínua, s'adquireixin com a part integrant de la qualificació professional i com a base de les formacions contínues futures i de l'aprenentatge en el marc del treball.

Així, la coordinació de l'aprenentatge i del treball concret i la presa en consideració del treball i de l'empresa en la formació professional només són possibles si les empreses assumeixen una part de responsabilitat en l'organització de la formació professional, i si els interlocutors socials participem activament en aquesta formació, especialment en la contínua.

És per això que la UGT de Catalunya està reclamant pels propers anys un paper més actiu de les qualificacions, la programació i la impartició de formació, establint relacions més completes en el món socio-econòmic, les empreses i les institucions educatives a tots els nivells.

Els canvis socio-econòmics que es produeixen en el moment actual, les transformacions dels sectors productius, la funció del capital, les qualificacions i l'organització del treball, els recursos humans, la cooperació social són, entre altres, alguns dels reptes de la formació professional permanent.

L'alt nivell d'atur, agreujat per la inadequada qualificació de la nostra població activa, i afegit a una formació inadaptada a les actuals demandes professionals del mercat del treball, exigeix als sindicats dissenyar una estratègia que obligui a adaptar i millorar la formació professional en benefici de l'ocupació.

Des de la UGT de Catalunya, entenem que els sindicats hauríem de participar en els temes de la formació professional al llarg de tot el procés, i en tots els nivells, coordinant les polítiques de les nostres federacions d'indústria i de serveis, especialment en aquells aspectes que afectin la qualificació professional en l'àmbit sectorial.

Reclamem, doncs, una presència activa, tant en el procés de disseny com de validació de l'experiència, per tal d'actualitzar els continguts de la formació professional reglada, assegurant-ne la qualitat i orientant-ne la transició a la vida laboral.

En aquest sentit, la formació professional reglada ha de contribuir a la formació integral del futur treballador i, a la vegada, ha de configurar-se de manera que permeti la incorporació dels treballadors a cursar determinats mòduls o cicles complets, per la qual cosa s'hauria d'establir un sistema de convalidacions entre la formació professional ocupacional, l'experiència laboral i la formació professional reglada.

Les autoritats laborals i educatives han de promoure l'adequació dels projectes formatius a les exigències del mercat i a la realitat econòmica de les comarques catalanes, amb l'objectiu d'augmentar la qualitat de la formació. És des d'aquesta perspectiva que demanem la constitució de l'Institut Català de Formació Professional, que hauria d'unificar sota la seva direcció totes les competències que posseeixen els diferents departaments de la Generalitat de Catalunya (Formació Professional Reglada, Ocupacional i d'Adults) i l'Institut Català de Noves Professions (INCANOP).

No podem acabar aquesta breu reflexió sobre la formació professional permanent sense la referència obligada a l'Acord Nacional de Formació Contínua.

Des de la signatura d'aquell, i el seu desenvolupament en acords sectorials, entrem en una nova era en l'àmbit sindical, en fer-nos corresponsables d'aquesta formació, amb tot el que això implica.

Que l'Acord assoleixi un desenvolupament meritori dependrà en gran part de nosaltres mateixos. Hem de ser capaços de fer arribar la informació suficient perquè els representants dels treballadors puguin actuar amb criteris de racionalitat i solidaritat en les empreses, i explicar la importància de l'esmentat Acord. Sense oblidar que, tot i que el seu desenvolupament fonamental sigui mitjançant la negociació col·lectiva del sector, possibilita, també, d'altres actuacions que cal tenir en compte.

Com dèiem al principi, la UGT de Catalunya entén la formació professional permanent com un dret irrenunciable dels treballadors i les treballadores, per la qual cosa cal cercar els

mecanismes, àdhuc correctors, per tal que aquest dret pugui ser exercit per tots els treballadors del nostre país.

Atès els seu caràcter sectorial, en ocasions serà impossible l'assistència dels treballadors a les classes en sessions presencials, ja sigui per horaris o per distància. En aquest sentit, entenem que es pot oferir una bona formació contínua mitjançant la modalitat de "formació a distància", que inclouria algunes sessions presencials. Aquesta modalitat oferiria, a més, la possibilitat de seguir uns cursos per a l'obtenció de titulacions, que compensarien moltes mancances d'un important segment de la població activa.

Finalment, hem de dir que les peculiaritats pròpies de l'Estat de les Autonomies, i, en el nostre cas, les característiques diferencials de Catalunya, demanen que es continuï amb la descentralització de l'ANFC, dotant les Comissions Territorials de les funcions necessàries per poder arribar a aquells sectors mancats d'acord específic o conveni, així com les transferències de la gestió a les comissions sectorials d'àmbit autonòmic.

Comunicació de Carmen Florencio

La formació permanent: concepte i aproximació des de la perspectiva de l'empresa

Parlar de formació permanent des de la perspectiva de l'empresa implica fer referència als conceptes d'adaptació, canvi i competència professional.

Adaptació: Els professionals han de respondre de manera ràpida i flexible a les mutacions emergents i previsibles del seu entorn socio-econòmic i tecnològic.

Aquesta qualitat d'adaptació s'ha de relacionar amb altres bàsiques com són polivalència, responsabilitat, eficàcia, formació, informació de les demandes del seu entorn i motivació davant la funció a desenvolupar.

Canvi: El ritme del canvi socio-econòmic tecnològic tendeix a accelerar-se, més que a disminuir, amb la creixent necessitat de més íntima relació entre institucions científiques, indústria i comerç per a posar al dia les qualificacions professionals conjuntament.

Competència professional: El manteniment o l'increment de la competència professional, a través d'una adequada formació professional permanent, és condició bàsica per la competitivitat de l'empresa, basada en la capacitació dels professionals, ja que una empresa és competitiva en la mesura que ho són els que la formen.

Per tot això, actualment, s'admet que els títols haurien d'incorporar la "data de caducitat" i renovar la seva vigència amb la formació permanent al llarg de tota la vida professional.

Cal remarcar que en tots els camps, en referir-se a les reformes estructurals i conjunturals, es destaca l'educació-formació permanent com un tema en el que s'ha de posar especial atenció, ensenyant a "aprendre a aprendre" i a "aprendre a emprendre".

Consideracions en relació amb la situació actual de la formació professional

Desenvolupament del Programa Nacional de Formació Professional (PNFP):

Objectius del PNFP: El PNFP té una vigència de quatre anys (1993-1996) i respon a la idea de concebre la formació professional com a única, encara que gestionada a través dels subsistemes reglat i ocupacional per les administracions educativa i laboral, i per les comunitats autònomes competents en la matèria, així com per les organitzacions dels interlocutors socials en relació a la formació contínua dels treballadors ocupats.

Instruments: les Administracions educativa i laboral; l'Acord Nacional de Formació Contínua (FORCEM): Els mecanismes per a pal·liar les insuficiències detectades són la renovació de l'oferta i la identificació de la demanda de formació professional (població en edat escolar, població activa, ocupats i aturats).

Els instruments amb competència per a realitzar l'oferta són el sistema educatiu (Formació Professional Reglada), l'Administració laboral (Formació Professional Ocupacional, Pla FIP) i els agents socials (Acord Nacional de Formació Contínua). En els acords subscrits el desembre de 1992 rau una nova concepció de la formació dels treballadors ocupats, gestionada a través de la Fundació per a la Formació Contínua (FORCEM).

Unitat Interministerial per les Qualificacions Professionals: Constituïda per acord del Consell de Ministres el febrer de 1994, implica l'acompliment d'un dels objectius del PNFP: la constitució d'uns òrgans d'enllaç o d'unitat de coordinació sobre les qualificacions entre les Administracions amb responsabilitat en la formació professional. Les seves funcions són l'establiment del Sistema Nacional de Qualificacions, l'actualització del Catàleg de Títols Professionals, l'establiment del Repertori de Certificats de Professionalitat i del sistema de correspondències i convalidacions entre la formació professional reglada, la formació professional ocupacional i l'experiència laboral.

Regulació del segon sistema general de reconeixement de les formacions professionals dels estats signataris de l'Acord sobre l'espai econòmic europeu (Projecte de Reial Decret que complementa l'establert al Reial Decret 1665/1991, transposició de la Directiva 89/48/CEE). Aquest sistema complementari s'articula en base a l'existència de tres nivells: "Títol", "Certificat" i "Certificat de competència".

Cartilla individual: Primera fase de l'examen de viabilitat. Resolució comunitària per afavorir la transparència de les qualificacions, de gran utilitat com a complement del Sistema Nacional de Qualificacions. Té un doble objectiu: permetre als treballadors que ho desitgin la presentació de les seves qualificacions professionals de forma clara i efectiva davant empresaris comunitaris, i ajudar els empresaris a accedir fàcilment a una descripció clara de les

qualificacions i experiències laborals, amb la finalitat d'establir el nivell de capacitat dels aspirants a una ocupació.

Altres consideracions: des de l'aplicació de la LOGSE fins la relació entre els sistemes productius i docent

Alguns aspectes problemàtics a destacar són:

- a) La degradació de la imatge dels ensenyaments professionals, que fa que aquest sigui el nivell educatiu que requereix un impacte més important de la reforma.
- b) L'elevada taxa de fracàs escolar en aquesta etapa.
- c) El desajust entre l'oferta de tècnics professionals i les necessitats de les empreses. La demanda de les empreses és de personal qualificat, i el sistema educatiu proporciona recursos humans sense qualificació. Les actuals plantilles tenen un baix nivell educatiu i formatiu, i la seva dificultat per adaptar-se al canvi tecnològic és un desavantatge competitiu. L'objectiu bàsic de la formació del personal és esmenar deficiències i elevar el nivell de formació proporcionat pel sistema educatiu, així com paral·lelament dedicar esforços als aspectes interns relacionats amb l'increment de la competència professional.

Com a resum, i donat que tot treball repetitiu, fins i tot intel·ligent, el realitzarà la màquina, l'empresa amb vista al futur demana tècnics que puguin dirigir o fer funcionar la màquina: a partir del nivell 3 de la CEE, tècnic especialista, i seguidament els nivells 4 i 5 d'Escoles Universitàries i Facultats, on es concentra la formació professional en l'ensenyament superior amb els diplomats (1r. cicle), llicenciats o enginyers (2n. cicle) i doctors (3r. cicle).

Però la reforma de la formació professional, amb la implantació dels mòduls 3, que possibilitarien l'accés a l'ensenyament universitari, no es realitzarà fins que no estiguin implantats els nous batxillerats de la LOGSE, la qual cosa ens situa més enllà de l'any 2000 per assolir el llindar inferior que precisa l'empresa moderna.

Al mateix temps, caldrà elaborar estudis de prospectiva per a determinar les necessitats quantitatives i qualitatives de formació i, en definitiva, estudiar els canvis que es puguin produir en el món empresarial, en el desenvolupament de les noves professions i en l'oferta formativa, per tal d'adequar-la a les necessitats de formació palesades pels sectors productius i de serveis.

Un dilema a resoldre és l'assignació de competències, amb l'opció de responsabilitzar de la formació professional específica el Ministeri d'Educació i Ciència, i a Catalunya el Departament d'Ensenyament, per assegurar la funció educativa i la funció pedagògica, considerant que en ella s'ha d'inscriure la dinàmica socio-laboral, econòmica i tecnològica, i que no s'ha de perpetuar en l'academicisme terminal.

Cal treballar, per tant, en les línies abans exposades en relació a la concepció de la formació professional com a única (integrada).

Línies d'actuació de Foment del Treball en quant a formació permanent especialment dirigida a quadres de les empreses

La necessitat de formació permanent

Les activitats de Foment del Treball dins l'àmbit de la formació es fonamenten en la consideració d'aquesta com a factor competitiu bàsic, perquè la competitivitat de l'empresa rau en l'adequada integració de capital, tècnica i recursos humans, de cara a la consecució dels objectius organitzacionals.

En funció de tot el que s'ha exposat, dins d'aquest context, les empreses, gremis i organitzacions empresarials han de detectar les mancances del sistema educatiu i cercar solucions al servei de professionals en actiu; així com perseguir el manteniment o increment de la competència professional per la seva directa relació amb la competitivitat de l'empresa, que implica dedicar més esforços a la formació permanent.

La problemàtica de les PIME

Si interessa destacar la problemàtica de les PIME és perquè constitueixen la major part del teixit socio-econòmic i, en mancar la infraestructura necessària, concentren els problemes més greus de formació permanent i han de cobrir les seves necessitats formatives externament, a través de les escoles gremials o de centres públics i/o privats.

La formació que s'imparteix normalment es caracteritza pel baix nombre de col·laboradors, fet que impedeix a l'empresari autònom, al professional en actiu, abandonar el treball per assistir a cursos d'actualització. S'haurien d'aplicar models de formació contínua a distància, modalitat que s'inclou en l'Acord Nacional de Formació Contínua. Aquest és el motiu pel qual hem ampliat els nostres serveis formatius afegint a la modalitat presencial, àmpliament consolidada, la modalitat a distància.

Activitats del Centre de Formació Presencial i del Centre de Formació Contínua a Distància "AKAD-FTM", homologat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya

El nostre centre de formació, pioner en la formació contínua, amb la presència dels quadres de les empreses, amb 4.000 assistents/any i 44 hores lectives diàries (mitjana que en els cinc primers mesos d'enguany s'incrementa a 81,11 hores lectives diàries), ha ampliat el seu camp d'actuació amb el curs a distància AKAD-Foment de Formació Bàsica en Gestió Empresarial, iniciat el setembre de 1993 d'acord amb el programa anual del pla d'estudis.

Aquesta formació "a domicili" s'adreça a professionals en actiu i empresaris de PIME, com a punt de partida, amb ampliació successiva a cursos específics a la funció a desenvolupar en el lloc de treball, i per poder accedir a nivells de superior qualificació.

Amb aquesta important innovació, Foment del Treball esdevé pioner en aquest camp, al servei de professionals i empresaris de les PIME, i més amb l'homologació del nostre Centre de

Formació Contínua a Distància “AKAD-FTN” com a centre experimental per aquesta modalitat formativa per part del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

L'objectiu és contribuir a un sistema d'ensenyament que ofereixi igualtat d'oportunitats per a un aprenentatge efectiu durant tota la vida professional, tot seguint l'adquisició d'un generalisme bàsic.

Entre els seus avantatges, cal destacar que és aplicable a un major nombre de potencials alumnes, és compatible amb l'activitat professional, la velocitat d'ensenyament és adaptable a les necessitats o disponibilitats individuals i, finalment, amb l'aplicació a la pràctica diària dels coneixements adquirits, permet una major i immediata sinergia entre la formació i la vida laboral, a manera de formació dual.

En quant al desenvolupament d'aquest curs, cal destacar l'important nombre d'alumnes inscrits, caracteritzant-se el col·lectiu per la seva heterogeneïtat i dispersió territorial, atès que fem arribar les classes a punts geogràfics on no disposen de facilitats per a la formació presencial.

Els trets a remarcar són:

- a) El seguiment per part dels alumnes de la guia didàctica, amb una valoració positiva de les preguntes de control de comprensió de la matèria que es fan al final de cada tema.
- b) La disposició de fer consultes als tutors de les diferents assignatures.
- c) Els seminaris de presència per a confrontar discrepàncies: es contesta individualment i després s'organitza una sessió per a tots per tal de donar resposta a totes les necessitats.

La formació contínua a distància no s'improvisa, evoluciona acumulant coneixements i experiències per adequar-se a les necessitats del món del treball. La veritable formació no és una simple transmissió de coneixements, sinó saber utilitzar-los adequadament en el desenvolupament d'actituds i aptituds, habilitats i destreses que capaciten per a resoldre problemes.

Volem apuntar la següent contradicció: la societat està convençuda que qui no estigui capacitat no trobarà treball, però que qui treballa ja ho sap tot. Entenem que, treballant en les línies exposades, trencarem aquesta contradicció.

Per finalitzar, subratllar que la ja argumentada relació entre competitivitat i capital humà ens fa considerar la formació com la millor inversió de cara al futur competitiu de les empreses, perquè no podem tenir nous professionals sense formació permanent.

Perspectives de futur

La Unió Europea, amb la formació permanent com a motor de la capacitat i la creativitat, pretén construir una “Europa de qualitat”.

L'aportació del concepte de gestió, de la qualitat total, suposa jerarquitzar la integració, la complementació i la subordinació en un conjunt únic, compacte, solidari de les clàssiques funcions empresarials a tots els nivells en aquesta cultura empresarial conjunta. La posada al dia, amb els nous temps socio-econòmics i culturals, les noves tecnologies, els nous mètodes, els nous coneixements i la capacitació del col·lectiu corresponen al millor servei de les demandes de la societat. És a dir, aconseguir per cultura empresarial que tots els components de l'empresa-societat facin bé el seu treball a la primera, per adequació en millora contínua i en formació permanent.

Comunicació d'Anna Torner

ACCAP és l'Associació Catalana de Centres de Formació i Acadèmies Privades, iniciativa que reuní l'octubre de 1990 un grup de persones com a Comissió Gestora, per passar a constituir l'associació l'abril de 1992.

El nostre objectiu comú és la formació no reglada i, dintre d'aquesta, un ventall important d'especialitats.

En aquests moments som un total de 80 socis a tot Catalunya i representem, en dades significatives, un total de 2.825 cursos, 25.100 alumnes i 22.500 m² d'infraestructura (xifres obtingudes de la nostra base de dades, el juliol de 1993, sobre un total de 72 centres).

Per començar el tema que ens ocupa, podem dir que la nostra activitat són els ensenyaments no reglats, i entenem amb aquesta terminologia tot allò que no està reglamentat de forma explícita, però que és complementari a l'ensenyament reglat. Dit d'altra manera, totes aquelles especialitats que coneixem com a Comptabilitat, Secretariat, Informàtica, Idiomes, Màrqueting, Gestió d'Empresa, Mecanografia, Oposicions, Perruqueria, Disseny, Música; un gran ventall, en fi, que per nosaltres també és formació permanent. Formació permanent que definim com la formació integral de la persona en tots els camps, i que està present tant en el món professional com a nivell personal; que serveix tant als qui estan treballant per a qualificar-se, promocionar-se o mantenir el lloc de treball, com a les empreses per a donar formació contínua als seus treballadors; i que pot satisfer inquietuds i necessitats culturals a nivell individual. En definitiva, la formació permanent permet ampliar camps de coneixement.

La nostra formació es caracteritza bàsicament per ser:

- pràctica, "saber fer";
- adaptable al mercat laboral en un temps mínim;
- en períodes curts, que permeten donar una resposta ràpida als canvis que es produeixen en el mercat, i obtenir millors resultats en la inserció professional;
- actualitzada, que incorpora constantment noves tecnologies, i que utilitza els recursos pedagògics i els mitjans audiovisuals més adients;
- de noves habilitats i actituds per afrontar els canvis socials futurs, no només una formació de nous coneixements.

Amb tot això, ACCAP entén que està participant activament en el procés de formació permanent.

Per altra banda, en el diàleg dut a terme a nivell intern pels membres de l'associació, amb l'Administració (en concret amb el Departament de Treball), i amb les empreses, ens adonem que existeixen diferents criteris sobre la formació professional permanent. Citant molt sintèticament alguns d'aquests criteris, lògicament no tots, diríem que s'entén la formació permanent com un tot i la formació ocupacional com la dirigida als treballadors, ocupats o no, a la qual s'accedeix de forma individual. La formació contínua s'adreça també als treballadors, però s'hi accedeix a través de l'empresa. La formació permanent seria el sumatori de totes aquelles accions formatives en què participa la persona al llarg de la seva vida.

Si tinguéssim en compte el concepte de formació d'adults, veuríem que aquest engloba tant la formació inicial com la professional d'empresa, que en el fons seria formació ocupacional, i la formació del lleure.

Si la diferenciació la féssim entre els ensenyaments reglats i no reglats, atenent al seu significat, ens trobaríem que la formació ocupacional, tot i tenir normativa específica, no quedaria inclosa en els ensenyaments no reglats.

Si intentéssim definir els diferents tipus de formació, ens trobaríem que:

- la formació ocupacional s'adreça als treballadors, ocupats o no, i directament orientada al lloc de treball;
- la formació contínua s'adreça als treballadors ocupats, tot i que aquí també es podria entendre en un sentit més ampli i no només professional;
- la formació professional permanent començaria en el període d'ensenyaments reglats, amb el pas de l'estudiant a treballador, per a continuar en la vida professional amb la formació ocupacional, i en el moment d'abandonar la vida professional activa, la formació d'adults.

Per acabar, i com a reflexió final, no s'hauria d'identificar cap tipus de formació amb una administració concreta, perquè, tot i tenir el mateix nom, poden correspondre a diferents punts de vista, sense ser contradictoris, sinó juxtaposats.

En qualsevol cas, no oblidem que, per a poder desenvolupar totes les habilitats i coneixements assolits en la formació professional, en el seu sentit més ampli, es necessita una bona base formativa.

Per tot això, seria desitjable, fins i tot indispensable, que la labor desenvolupada en aquestes jornades i, sens dubte, en els propers mesos, portés a aconseguir un acord per a definir els conceptes i avançar en aquest tema que ens interessa tant a tots.

Comunicació de Ramon Prujà

L'Institut Català de Noves Professions fou creat pel Parlament de Catalunya ara fa vuit anys.

Les tasques principals que la Llei encomanava a l'INCANOP eren: “analitzar els canvis que es produeixen en el món professional, assenyalar l'aparició i el desenvolupament de noves professions, i elaborar plans de qualificació professional per a aquestes noves professions”.

Dins dels seus àmbits d'actuació, l'INCANOP potencia i fomenta els processos d'innovació professional, principalment en relació als ensenyaments no reglats, que exerceixen un paper pilot i esdevenen un motor pel que fa a la formació professional, entesa en el sentit més ampli del concepte. En aquest sentit, l'INCANOP publica l'Anuari dels ensenyaments no reglats, que inclou informació sobre aquests ensenyaments i els centres que els ofereixen a Catalunya. La qualificació dels ensenyaments no reglats de caire professionalitzador, que obeeixen al criteri d'innovació professional, podrà arribar a l'obtenció del diploma de la Generalitat de Catalunya.

L'INCANOP actua com a punt de trobada entre el sistema productiu i el formatiu, com a fòrum idoni de l'expressió de les necessitats de qualificació professional. Per això és, per llei de creació de l'Institut, l'element de coordinació entre els diferents departaments de la Generalitat que exerceixen tasques de formació relacionades amb els canvis professionals i les noves professions.

L'INCANOP, en col·laboració amb els consells comarcals i diversos departaments de la Generalitat que tenen competències en matèria de formació, porta a terme una sèrie d'estudis sobre l'oferta formativa i la demanda professional a les diferents comarques de Catalunya. La finalitat d'aquests estudis és fer l'avaluació, tant de l'oferta com de la demanda, per tal de fer-les el més adients possible a les necessitats socio-econòmiques i productives de cada comarca.

A tall d'exemple faré alguns comentaris sobre una part de l'estudi del Tarragonès. El comentari es basarà en l'enquesta feta a una mostra d'empreses de la comarca. Altres parts del treball són una sèrie de reunions sectorials d'anàlisi de la situació formativa i socio-econòmica, que es fan amb experts de diferents sectors.

L'enquesta es va fer a una mostra d'empreses de diferents sectors de la comarca. La selecció es va dur a terme per persones coneixedores de la realitat socio-econòmica de la comarca.

La finalitat de l'enquesta era veure què pensen els empresaris dels diferents sectors representatius de l'economia sobre la formació professional, entesa en el sentit més ampli del concepte.

A grans trets, demanàvem als empresaris la seva opinió sobre:

- La formació rebuda pels treballadors que havien contractat en els darrers anys.
- Les actuals titulacions, tant d'FP com universitàries, i necessitat de noves.

- Els sistemes de contractació i els tipus de contractes.
- Els tipus d'especialistes més sol·licitats fins ara i quins són els que tenen més possibilitats d'ocupació en el futur.
- Si es té necessitat de formació a l'empresa, i en cas afirmatiu com es fa.
- La situació del seu sector i perspectives de futur.
- Les innovacions dutes a terme i les repercussions d'aquestes.

Algunes conclusions de l'enquesta són:

- Els empresaris tenen, majoritàriament, necessitats de formació a l'empresa i també preveuen tenir-ne a curt termini.
- Tenen una visió lleugerament pessimista sobre el futur.
- Hi ha una creença majoritària que les titulacions s'adapten a les necessitats dels diferents sectors.
- La falta de pràctica és la mancança més important, i les empreses se'n queixen, però la manca de cultura general és la tercera en importància.
- La gran majoria d'empreses col·laboren en el programa Escola-treball, i també estan disposades a col·laborar en un sistema de formació de responsabilitat compartida amb els centres d'ensenyament.
- El tipus de formació preferit de qualificació professional és el sistema dual.

Síntesi de la taula 3, elaborada per Josep Maria Duart

Idees més rellevants de la conferència del doctor Antoni Colom

El doctor Colom inicia la seva intervenció posant de manifest que la necessitat de la formació permanent és conseqüència de l'actual desenvolupament social i tecnològic.

Proposa quatre possibilitats de formació permanent en el món del treball:

- Formació professional reglada (inclou també la mixta escola-empresa).
- Formació professional de joves sense Graduat Escolar (formació compensatòria).
- Formació professional que facilita la inserció en el món del treball dels qui estan a l'atur.
- Formació professional dels treballadors en actiu. Aquesta és la vertadera formació professional, segons el doctor Colom.

El ponent parteix del supòsit que la formació professional permanent genera beneficis econòmics, és a dir, es realitza per a millorar l'economia de l'empresa, així com el seu capital humà. La formació professional permanent ha de ser considerada no com una estratègia pedagògica, sinó com una estratègia empresarial.

Seguidament fa una anàlisi dels motius pels quals actualment és important la formació professional permanent en el món del treball. Inicia la seva argumentació en els canvis que

produí la crisi del petroli l'any 1973, destacant-ne la inseguretat i la necessitat d'innovació tecnològica. Aquesta innovació comportarà la necessitat de formar en noves tecnologies.

Després destaca que la formació es fa necessària en tots els àmbits de l'empresa: producció, directius..., i la formació també és necessària per a adaptar l'empresa als canvis, tot posant de manifest la seva capacitat d'implicació i d'autoadaptació.

El doctor Colom exposa que, a més, la formació professional permanent és l'eina per a la millora continuada de tota l'empresa, i possibilita la seva competència.

Pel que fa als tipus de formació professional permanent, en subratlla tres, que emmarca com a pedagogia laboral orientada a la millora de la persona en la seva totalitat:

- la tecnològica, que possibilita saber i saber fer;
- l'orientada al canvi, que fa incidència en factors actitudinals i axiològics;
- la total, la d'excel·lència, que ajuda a saber ésser.

Finalment, el doctor Colom exposa un model propi de formació permanent professional que incideix en la globalitat de l'empresa. Aquest model té com a principis:

- partir de l'experiència prèvia,
- l'aprenentatge adult,
- l'autoactivitat,
- la necessitat de ser creatiu,
- la motivació,
- la individualització de les tasques,
- la contextualització.

Síntesi de les comunicacions dels membres de la taula

El senyor Joan Carles Gallego exposa la ponència del Consell Escolar de Catalunya, que constata:

- que la formació continuada no ha format part de la cultura de l'empresa i ha estat delegada al sistema educatiu;
- que la formació continuada destaca la importància dels canvis tecnològics i socials;
- que s'han produït importants canvis legals, que afecten tant els agents socials com els econòmics;
- que hi ha un baix nivell de qualificació professional;
- que es fa poca formació continuada.

Així mateix, posa de manifest problemes com:

- la manca de coordinació entre els diferents sistemes de formació continuada;
- el desfasament entre l'oferta formativa i les necessitats formatives de les empreses;

- el canvi de les estructures de les professions;
- el desfasament entre professionals qualificats i no qualificats;
- les dificultats d'accés a la formació professional permanent;
- les grans dificultats de les PIME per a organitzar la formació professional continuada.

Per acabar, la ponència del Consell Escolar de Catalunya vol deixar constància de les necessitats següents:

- Cal fer un estudi prospectiu de les necessitats de formació professional permanent.
- La formació professional no ha d'atendre tan sols les necessitats d'empresa, sinó també les de formació personal.
- És necessari homologar les qualificacions a nivell europeu.
- La formació continuada ha de ser validada pel sistema educatiu.
- Cal estendre la formació professional permanent a les PIME.
- S'han d'homologar els centres de formació professional a distància.
- S'ha de desenvolupar la Comissió paritària de formació continuada de Catalunya.
- Cal coordinar les administracions educatives de formació professional.
- És necessari promoure la formació de formadors.
- S'ha de garantir la qualitat de formació del 15% normatiu dels contractes d'aprenentatge.

El senyor Rafael Muñoz destaca la idea que tot procés formatiu forma part de l'acció laboral del treballador.

Així mateix, insisteix en la necessitat de crear l'Institut Català de Formació Permanent.

Seguidament posa de manifest alguns perills de la formació permanent i alerta de la indefinició del 15% normatiu de formació que estableixen els contractes d'aprenentatge. També constata que de vegades la formació s'usa com a premi, o bé com a excusa per a una reducció de la plantilla.

Finalment, diu que considera una fal·làcia el fet de presentar la formació permanent com la fórmula màgica per a la millora de l'empresa. Fa referència a la problemàtica de les PIME i dels botiguers, i posa de manifest la necessitat d'arribar a tothom, a tots els treballadors, perquè la formació és un dret de tots.

Comunicació de Carme Florencio

La senyora Carmen Florencio parteix de la idea que la formació és la millor inversió per a l'empresa.

Demana la constitució d'una comissió per a l'homologació dels certificats de formació, així com un catàleg d'intitulacions i certificats.

Així mateix, exposa la necessitat de fer un sistema integrat de formació professional permanent i, finalment, diu que creu que el problema de formació que tenen les PIME es pot resoldre a través d'una estructura de formació a distància correcta, organitzada i homologada.

La senyora Anna Torner inicia la seva intervenció amb una breu exposició dels objectius i les activitats de l'associació que representa.

Remarca que entenen la formació com una preparació pràctica per a "saber fer", adaptable al mercat laboral, en períodes curts de temps, actual, i que possibiliti l'adaptació i els canvis de l'empresa.

Seguidament explica diferents concepcions del concepte de formació professional permanent.

Per acabar, com a conclusions, exposa que la formació no s'hauria d'identificar amb cap administració en concret i que, per assolir uns bons resultats en la formació continuada, cal una bona base formativa.

El senyor Ramon Prujà exposa el que fa l'INCANOP en l'actualitat. En destaca la dedicació als ensenyaments no reglats, posant especial relleu en la dedicació a les noves professions i als canvis professionals. A més, l'INCANOP realitza estudis sectorials i de necessitats de canvi professional.

A continuació, exposa un estudi sectorial referent a la formació permanent realitzat a les comarques tarragonines. Aquest estudi destaca, pel que fa a l'ocupació, la visió satisfeta del passat que tenen les empreses davant la pessimista del present i del futur. Les empreses creuen que hi ha una manca de formació, o de cultura general, de la gent que contracten. Així mateix, consideren que la millor manera de solucionar els problemes de formació és realitzant cursos en la pròpia empresa.

Finalment, com a conclusions, posa de manifest que les empreses consideren imprescindible la formació, però no està del tot clara la forma de resoldre aquesta necessitat. Així mateix, diu que es considera necessari col·laborar en el programa Escola-treball.

Síntesi de les aportacions individuals en el col·loqui

La primera intervenció individual, corresponent a un participant del sector dels pares d'alumnes, considera que tot el que es demana al món del treball i de l'empresa pel que fa a la formació permanent, caldria demanar-ho també al món de l'ensenyament i al sistema educatiu en general. Cal formació sobre gestió, recursos humans, etc. Diu que es constata que el professorat és sovint rebel a la formació permanent que possibiliti el canvi.

La segona intervenció individual correspon a un membre d'un Consell Escolar Municipal, i manifesta la necessitat de fer una correcta difusió de l'oferta de formació permanent que possibiliti el disseny d'un itinerari formatiu propi.

Acte de cloenda de la Jornada

L'acte de cloenda fou presidit pel senyor Jaume Sarramona, president del Consell Escolar de Catalunya. L'acompanyaven en la taula la senyora Carme Borbonés, degana de la Universitat Rovira i Virgili, que acollia la Jornada, la senyora Carme Vericat, representant de l'ajuntament de la ciutat amfitriona, i els membres del Consell Escolar de Catalunya que havien actuat de moderadors en les sessions de treball respectives.

Intervingueren el senyor Josep González Agàpito, moderador de la taula que havia tractat el tema "La formació professional inicial", el senyor Josep Ituarte, moderador de la taula "La formació professional ocupacional", i la senyora Assumpta Baig, moderadora de la taula que havia debatut el tema "La formació professional permanent".

Els assistents van poder constatar el treball de reflexió i l'intercanvi d'opinions que s'havia efectuat a cada taula gràcies a les síntesis que oferiren cadascun dels moderadors, i que recollien de manera global totes les aportacions fetes.

Seguidament va prendre la paraula la senyora Carme Vericat, que, en nom propi, de l'alcalde i de tot el municipi, va expressar el seu agraïment per l'àmplia participació en la Jornada i per l'interès mostrat pel futur de l'ensenyament en aquest país.

Així mateix, va remarcar que els continguts tractats en la Jornada havien estat tècnics, especialitzats i molt interessants, tot assegurant que contribuïen a una millora de la formació dels joves i que creaven expectatives optimistes respecte al futur del nostre sistema educatiu.

Per acabar va donar les gràcies al Consell Escolar de Catalunya per haver donat a la ciutat de Tarragona l'oportunitat de compartir la tasca realitzada al llarg del dia, i va manifestar el seu desig que tots els participants s'emportessin un bon record de la Jornada.

L'acte va finalitzar amb unes paraules de reconeixement i de comiat del president del Consell Escolar de Catalunya, senyor Jaume Sarramona.