

BENCHMARKING:

GESTIÓ DE L'FP I MODELS D'FP
DUAL INTERNACIONALS

2019





ÍNDEX:

00.	Introducció: Alguns apunts sobre models i característiques	6
1.	Estructura del present estudi	11

Primera part: Sistemes amb una perspectiva regional/estatal 12

2.	El sistema d'FP Francès	14
2.1	Marc legislatiu i organització administrativa:	14
2.2	La formació dual francesa.	15
2.3	Principals característiques del cas:	16
3.	El sistema d'FP Holandès:	18
3.1	El marc legislatiu i organització administrativa:	18
3.2	FP Dual a Holanda:	20
3.3	Principals característiques del cas:	22
4.	El sistema d'FP d'Alemanya:	24
4.1	Marc legislatiu i organització administrativa	24
4.2	La FP Dual a Alemanya	25
4.3	Principals característiques del cas:	26
5.	El sistema d'FP Suís	28
5.1	Marc legislatiu i organització administrativa	28
5.2	La FP Dual a Suïssa:	29
5.3	Principals característiques del cas:	30
6.	El sistema d'FP Australià:	32
6.1	Marc legislatiu i organització administrativa	32
6.2	La FP dual australiana:	35
6.3	Principals característiques del cas:	36
7.	El sistema d'FP Espanyol	40
7.1	Marc legislatiu i organització administrativa	40
7.2	FP Dual en espanyola:	42
7.3	Principals característiques del cas:	42
8.	Conclusions	44

Segona part: Casos de gestió de l'FP a ciutats 46

9.	El Quebec: Protagonisme local i comissions escolars.	48
9.1	Les comissions escolars:	48
9.2	L'FP Dual al Quebec:	49
9.3	Elements destacats del cas	50
10.	Finlàndia: Les municipalitats finlandeses	52



Aquesta publicació ha estat elaborada per l'Observatori de l'FP de la Fundació BCN Formació Professional amb la col·laboració de Barcelona Activa i Xarxa FP

Àngel Tarríño Ruíz
Fundació BCN Formació Professional

Aquest document és pot descarregar des de la web de la Fundació BCN Formació Professional

fundaciobcnfp.cat

Fundació BCN Formació Professional
PL Espanya N5 1ra planta.
08014 Barcelona.

10.1	Anticipació a les qualificacions del futur i necessitats del mercat laboral	52
10.2	La reforma de finançament: orientació a resultats i competències	52
10.3	FP Dual en Finlàndia	53
10.4	Elements destacats del cas:	54
11.	Irlanda: Les "Local Education and Training Boards Ireland"	56
11.1	Darreres reformes descentralitzadores:	56
11.2	Característiques de l'FP Dual	56
11.3	L'FP Dual per fases	57
11.4	Anticipació a les necessitats de formació	57
11.5	Elements destacats dels cas:	59
12.	Bèlgica, Bruxelles Formation	60
12.1	Coexistència d'ens gestors de la formació.	60
12.2	Bruxelles Formation	60
12.3	L'FP Dual a Bèlgica	61
12.4	Mecanismes locals de planificació de l'oferta d'FP	62
12.5	Elements destacats dels cas:	62
13.	Dinamarca: Els comitès locals de formació i agents socials	64
13.1	Evolució de les normatives vinculades a l'FP	64
13.2	Adaptació gradual dels programes d'FP	64
13.3	Governança de l'FP i aproximació al nivell local	64
13.4	FP Dual a Dinamarca.	65
13.5	Elements destacats dels cas:	68
14.	Recull de bones pràctiques i recursos	68
14.1	Bones pràctiques detectades vinculades al sistema d'FP	68
14.2	Bones pràctiques detectades vinculades sistema d'FP Dual	71
15.	Recomanacions per a l'impuls de l'FP dual	76
15.1	Recomanació 1: Creació d'oficines d'aprenents/FP dual al territori	76
15.2	Recomanació 2: Acreditació oficial d'empreses per formar	77
15.3	Recomanació 3: Contracte específic d'FP Dual	77
15.4	Recomanació 4: Dispositius de detecció de les necessitats del teixit productiu	77
15.5	Recomanació 5: Incentius a dualitzar-se	77



Existeixen multitud de casos, de models, que poden servir d'inspiració o de referents per tal d'impulsar línies de treball al nostre territori enfocades a millora la gestió de l'FP i l'FP dual. D'entre aquesta multitud, el present estudi ha seleccionat alguns casos que s'analitzen i es descriuen en aquest estudi.

En el present estudi abordem els exemples de dos tipus de models corresponents a àmbits territorials diferenciats. D'una banda s'aborden models amb un accent marcat en la regió pel que fa al pes en la gestió i planificació de l'FP i l'FP Dual. D'altra banda s'aborden models de ciutats o àmbits concrets de referència on l'accent en la gestió de l'FP i de l'FP dual recau en el nivell local o metropolità.

Aquests darrers casos tenen la seva importància en el nostre moment actual en que les nostres ciutats i Consells Comarcals, a través de consells d'FP, regidories d'Educació, Promoció econòmica o dispositius de desenvolupament local propis, estan impulsant mesures de potenciació d'aquesta modalitat formativa o s'ho estan plantejant.

Normalment els models de referència quan ens fixem en com s'organitza i gestiona l'FP dual són els sistemes alemany i suís, amb un fort component regional en la governança. Aquests models d'èxit però potser no tenen l'aplicabilitat directa desitjada a la nostra realitat, degut a la diferència de sistemes, coordinació i dinàmiques que tenen els länders alemanys i cantons suïssos respecte a les nostres Comunitats Autònomes, principals detentores de les competències en planificació i gestió de l'FP i FP Dual. D'altra banda el paper dels agents socials en aquests països dista molt del paper i protagonisme que tenen aquests agents al nostre model actual.

Per altra banda el nostre territori de referència, Barcelona i la seva àrea metropolitana, té una forta i consolidada administració local (Ajuntaments) i supralocal (AMB, Consells Comarcals, Diputació de Barcelona, Fòrum de ciutats amb Consell de l'FP...) que ens ha fet fixar la nostra atenció en aquells models internacionals de gestió de l'FP i del l'FP dual amb un fort component local en la governança del sistema d'FP.

Som coneixedors que el nivell local té una sèrie de competències limitades per impulsar, planificar i gestionar aspectes bàsics de l'FP, sobretot si les comparem amb les competències que tenen casos abordats en aquest estudi, com les municipalitats finlandeses, les ciutats daneses o les ciutats de Dublín o Brussel·les, però en tot cas els models que es descriuen a continuació serviran per inspirar, ajudar a impulsar idees, així com a impulsar iniciatives i dispositius al nostre territori per tal de millorar l'encaix entre necessitats de talent del nostre teixit productiu i el sistema d'FP. També creiem que els exemples i recomanacions derivades poden ajudar a les administracions públiques competents a disposar d'exemples molt concrets i concisos de cara a futures reformes o plantejaments envers el futur de l'FP.

Esperem que aquests continguts us puguin servir de punt de partida per treballar la millora de la Formació Professional als vostres territoris, als vostres àmbits, i en definitiva a contribuir a l'impuls definitiu que està esperant, des de fa ja algun temps, l'FP dual.





0. Introducció: Alguns apunts sobre models i característiques

Durant la segona meitat del segle XX, a partir d'un període de creixement de l'economia als països desenvolupats, es comença a identificar una necessitat de modernitzar el sistema de formació de les diferents professions basat en l'antic sistema "Mestre-Aprenent". (Lauterbach, U. 1997). La creixent demanda per part de les empreses de professionals formats capaços d'adaptar-se a nous processos de producció basats en tecnologia, innovació i un requeriment d'elevada productivitat orientada a la competitivitat, en un entorn que deixava entreveure l'eclosió de la globalització, va instar al Govern alemany a impulsar l'any 1969 la reglamentació de l'aprenentatge en el si d'un sistema de Formació Professional Dual que ja es venia portant a terme fa anys a les empreses alemanyes sense un marc normatiu modern vigent.

Paulatinament el model de Formació Professional Dual, en les seves diverses accepcions i modalitats, s'ha situat com un referent en termes d'aprenentatge professional a una multitud de països essent els màxims exponents de casos d'èxit Alemanya, Suïssa, Àustria, Regne Unit, Austràlia, Dinamarca o Finlàndia. Val a dir però que la FP Dual no només és basa en un marc legislatiu o que es redueix a únicament a la modificació legal de l'estructura de l'aprenentatge, ans el contrari, sinó que l'FP Dual es basa en una col·laboració estreta i contínua entre administració pública, agents socials i centres formatius.

El que genera un sistema d'FP dual:

Els diferents beneficis de la Formació Dual han estat descrits per diversos autors i àmpliament identificats per la literatura especialitzada. Aquests beneficis reverteixen a tots els actors implicats en el procés de formació de l'alumne. De cara a les empreses aquestes poden intervenir en l'organització i continguts de la formació dels aprenents, en el seu seguiment i avaluació i disposar en un futur de treballadors/res avesats/des en els procediments i cultura empresarial pròpia de l'empresa formadora, metodologia de treball, maquinària, eines, estratègies... Aquesta és una formació que convida al món empresarial a coresponsabilitzar-se de la formació dels futurs treballadors del seu sector entenent que només des del món productiu i una formació basada en el concepte "hands on" es pot formar treballadors/res que aportin un creixement productiu. Les empreses tenen un paper clau a l'hora de definir els continguts formatius, avaluació i seguiment a partir de diferents mecanis-



Els diferents beneficis de la Formació Dual han estat descrits per diversos autors i àmpliament identificats per la literatura especialitzada.

mes possibles com poden ser la signatura de convenis amb centres, participació a fòrums de decisió de continguts formatius o fins i tot, com assessores i decisores dels textos legals que articulen el currículum formatiu.

De cara a l'alumnat els beneficis semblen evidents en varis aspectes com és l'acreditació d'una experiència laboral en que es desenvolupen unes competències professionals específiques, entrar en contacte amb un sector professional, situar-se en situacions reals de treball adquisició d'experiència professional, motivació per una activitat professional i augment de l'ocupabilitat.

A nivell territorial el desplegament d'una política d'FP Dual també aporta certes sinergies positives que es concreten a partir de la potenciació de la relació entre centres i empreses. D'aquesta relació poden sorgir, per exemple, projectes d'I+D+i, formació contínua per a treballadors, bossa de feina i col·laboracions tècniques entre món empresarial i centres.

Per últim cal assenyalar el valor afegit social d'aquesta modalitat formativa, ja que la Formació Professional Dual contribueix al descens de l'Abandonament Escolar Prematur (AEP) i atur juvenil, ambdós fenòmens disparats al conjunt de l'Estat espanyol i amb valors molt allunyats de la mitjana europea.

Relació Administració – Agents socials – Centres

Sobre aquest triangle es basa l'èxit de la implantació d'un sistema de Formació Dual on els requeriments productius de les empreses i evolució de les competències professionals requerides a l'economia productiva són integrades a la formació dels aprendents, tant al centre com a les empreses, a través de diferents mecanismes on intervien empreses i agents socials per tal de traslladar les mancances / possibilitats de modificacions curriculars a l'adminis-

tració per a una ràpida adaptació. Aquest és el tipus de relació que s'ha d'establir de forma genèrica per a la posada en marxa de mecanismes bàsics de funcionament de la Formació Dual i que a cada país, donada la seva organització, estructura empresarial, estructura administrativa territorial, relació entre agents socials i trajectòria de treball conjunt entre els diferents actors implicat, implementa d'una manera o altra.

A Alemanya per exemple l'Institut Federal de Formació i Aprenentatge (BiBB en les seves sigles en alemany) té la missió d'elaborar els esborranys de reglamentació en l'àmbit formatiu de l'FP, en col·laboració amb experts proposats per empreses i sindicats, a l'empresa, mentre que experts estatals i també dels Länders elaboren els continguts acadèmics de la formació que es desenvoluparà al centre d'FP. Aquest sistema genera una coresponsabilitat, entre agents socials i FP, ja que aquests tenen la responsabilitat de bona part del contingut del currículum formatiu dels alumnes d'FP, i a vegades la responsabilitat de fixar els mínims competencials, generar i avaluar proves o exàmens o acreditar que una empresa disposa dels recursos indispensables per desenvolupar una formació dual.

A Dinamarca per exemple són els agents socials (representants sectorials, patronal, sindicats i representants d'institucions educatives) els responsables d'elaborar els continguts formatius de l'FP, on la formació a empresa suposa almenys el 50% dels continguts que rebran els alumnes danesos. Aquests continguts es defineixen a partir de comitès de caràcter sectorial on es defineixen els aspectes d'una formació concreta en termes de contingut, duració, criteris d'avaluació, etc. A Suïssa són les 600 associacions professionals que conformen l'economia les que traslladen a les administracions estatals les necessitats curriculars de l'FP Dual del seu ram en concret. L'Estat elabora un currículum marc per a les aproximadament 700 titulacions d'FP del sistema suís i són els 26 Länders els que implementen i adapten aquest currículum marc a les seves realitats territorials. En aquest aspecte tenen el recolzament d'un potent institut d'investigació sobre FP, creat directament pel Parlament de la nació.

Aquests tres exemples apunten a tres dels països amb uns dels models FP Dual més avançats i amb una trajectòria més dilatada i de referència on la planificació o gestió d'aquests té un denominador comú: la interacció entre agents socials, administració i cen-

tres, per dotar de contingut l'FP i actuar com corretges de transmissió entre el món productiu i el formatiu. Aquest denominador comú s'implementa de diferents maneres, amb el que d'aquestes experiències es destil·la que no existeix una recepta única d'èxit de gestió i implementació de l'FP Dual, amb el que el focus a l'hora de dissenyar una política d'aquest tipus s'ha de posar en el marc de governança, o el què és el mateix: en quines condicions, sota la responsabilitat de quines institucions i a través de quins mecanismes s'elaboren i implementen les polítiques públiques d'FP Dual per arribar a bon port i que puguin mantenir-se com opció vàlida i viable.

En aquest focus situat sobre la governança de l'FP d'alguns autors (Valiente, O 2015), identifiquen certs aspectes bàsics o marc bàsic de condicions per a considerar una política d'FP dual com a tal. Aquests aspectes bàsics són:

- Pla de formació: circumscrit a l'aula i també a un lloc de treball
- Reconeixement: El currículum de la formació de tot el pla de formació és un currículum reglat i que desemboca en l'adquisició d'una qualificació
- Elevat nivell de qualificació: Els nivells de qualificació dintre del marc europeu són educació secundària superior o terciària.
- Formació Remunerada: El programa contempla un sou / subsidi per a l'aprenent que corre a càrrec de l'ocupador (no de l'estat o centre d'ensenyament)
- Garanties legals: Existeix un contracte formal amb valor legal que protegeix a les dues parts.
- Formació com a fil conductor: L'activitat desenvolupada per l'aprenent ha de tenir el principal objectiu la formació de l'aprenent
- Tutoratge: l'ocupador garanteix el tutoratge de l'alumne en termes de definició d'un pla de formació específic per a l'alumne, tutoria i avaluació d'aquest.

No contemplar alguns d'aquests aspectes bàsics pot desembocar en la generació de llocs de treball de baix cost en comptes de generar les dinàmiques de formació-aprenentatge que es proposa la FP Dual. (Rego, L et al 2015).

De cara a desenvolupar una política o un sistema de formació professional dual certs autors (Rego, L et al

2015 i Wolter i Mühlemann 2015) consideren que a l'Estat espanyol hi ha una condició bàsica i necessària que no es dona la identificació de consensos generalitzats en matèria educativa dels diferents agents socials (empresaris i sindicats) i Govern a diferència dels principals països amb una formació dual exitosa on cada actor implicat coneix la seva tasca i es coresponsabilitza d'aquestes. S'assenyala que a l'Estat espanyol, en general, calen incentius econòmics i fiscals molt elevats per a que el teixit econòmic i empresaris valorin la formació dintre de la empresa i accedeixin a col·laborar amb un sistema de formació dual.

En aquest sentit, i per tal de generar futurs escenaris propicis i reduir l'absentisme de les empreses, s'han de posar en valor els resultats d'estudis que assenyalen i quantifiquen els beneficis de la formació dual. Molts d'aquests estudis s'elaboren i s'orienten específicament envers l'empresari per tal d'incidir en la cultura empresarial i modificar la percepció actual sobre el retorn de la formació dintre de la empresa. En aquest aspecte Wolter i Mühlemann (2015) assenyalen en un estudi cost-benefici de la FP Dual a Espanya que aquesta és netament rentable sota certes condicions que, depenen del context empresarial, com per exemple sector de l'empresa, dimensió d'aquesta, ubicació, però també algunes variables on les administracions públiques poden jugar un paper important com per exemple la duració del període d'aprenentatge, regularitzacions del mercat de treball o introducció d'incentius fiscals... aspectes en els quals, les administracions públiques tenen un paper rellevant i on sembla queda encara molt marge de millora al nostre model d'FP dual actual.

Tres models clàssics i una variant.

S'identifica cert consens en que existeixen tres models clàssics d'organització de la formació professional (Wolf, Dietrich 2004 i Homs, O 2008) que, depenent de la gestió i articulació de diferents elements, tenen una orientació o una altra (vers al mercat, vers un model únic d'Estat, vers un model adaptat territorialment...)

Per altra banda, a través de les diferents evidències i casos específics abordats en aquest estudi de la Fundació BCN Formació Professional, apuntem a una 4ta tipologia de model, o variant del model corporatiu dual, on l'àmbit municipal o supramunicipal i el centre formatiu pren una especial rellevància en tots els aspectes (planificació, execució, gestió...). Aquest model seria una variant del 3r model (Corporatiu dual) i els màxims exponents serien els països nòrdics, espe-

cialment Dinamarca i Finlàndia, però també aquells sistemes formatius que empenen una divisió territorial en àrees educatives que sovint fan coincidir una àrea/regió educativa amb una ciutat o àrea metropolitana, com és el cas del sistema Irlandès (Dublín) o Belga (Brusselles).

A continuació s'enumeren aquests models i es descriuen les principals característiques.

1. Model liberal de mercat (màxim exponent UK)
2. Model regulat per l'estat (màxim exponent França)
3. Model corporatiu dual (màxim exponent Alemanya)
4. Model corporatiu dual, variant municipal (màxim exponent Dinamarca)

Característiques dels principals models d'FP

Aspectes vinculats a la Formació Professional	Model liberal de Mercat (UK)	Model regulat per l'Estat (França)	Model corporatiu dual: (Alemanya)	Model corporatiu dual: variant municipal (Dinamarca)
Qui determina organització	Negociació entre representats treballadors, empresaris i proveïdors FP	L'Estat (normalment ministeri d'Educació)	Cambres oficis, de comerç i artesans regulades estatalment i organitzats per sectors professionals	Ministeri Educació fixa objectius CV marc conjuntament amb Consells sectorials (cambres de comerç)
On es desenvolupa	Diverses opcions: escoles i/o empreses, online	Escoles especials denominades "escoles professionals"	De manera alterna amb calendari fixat a empresa i centre	De manera alterna amb calendari fixat a empresa i centre
Qui determina els continguts	Mercat o empreses individualment, continguts no preestablerts	Estat (amb paper consultiu dels agents socials). Tendeixen a coneixements més teòrics que pràctics	Decisió conjunta Estat i agents socials	Consells Locals sectorials i centres que adapten i organitzen l'oferta formativa en funció de necessitats locals de les empreses
Qui la implementa al territori	Empreses i centres	Estat	Länders (regions)	Municipis (o agregacions d'aquests), centres
Qui la finança	Normalment alumnat	Estat a través d'impostos a les empreses	Länders (Regions) i empreses	Estat i empreses
Tipus de qualificació resultant	No existeix supervisió de la formació o exàmens finals acreditats	Certificats estatals	Acreditació a nivell nacional per exercir una professió	Acreditació a nivell nacional per exercir una professió

Font: Elaboració pròpia a partir de HOMS, O. (2008), on cita a WOLF-DIETRICH, G. (2004).

*En color groc s'indica la ubicació per als diferents ítems contemplats del model Espanyol/Català

El nostre model actual se situa a cavall entre el model estatal i amb un peu i les mires posades en el model corporatiu dual (les caselles grogues fan referència a la ubicació del sistema d'FP actual a l'Estat espanyol). D'una banda el model actual espanyol contempla una definició dels CV i objectius formatius on el paper dels agents socials és consultiu, i de l'altra l'execució territorial és a nivell regional. A més, des de diverses instàncies de l'Estat (Ministeri, Comunitats Autònomes...) i del teixit productiu s'està apostant per un model de formació professional amb un paper més significatiu dels itineraris duals però amb un protagonisme dels agents socials molt allunyat del que contempla el sistema corporatiu.

Bibliografia:

- ARELLANO, P. CASTRO A. (2013) "Análisis de la situación de la formación profesional desde el punto de vista de sus protagonistas." Educación siglo XXI: Revista de la Facultad de Educación 31.
- EDUCAWEB (2016). Monográfico Formación en Alternancia. Gener 2016.
- GOVERN DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA (2011) Decret Legislatiu 84/2011 d'Ordenació general de la Formació professional inicial.
- GOVERN DE LA GENERALITAT (2012) Resolució ENS/1204/2012, de 25 de maig, d'organització de la formació en alternança en els ensenyaments de formació professional inicial.
- GOVERN D'ESPANYA (2012). Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- HOMS, O. (2008): La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento. Colección de Estudios Sociales de la Fundación La Caixa
- LAUTERBACH U.; LANZENDORF U. (1997) El sistema dual de la Formación Profesional en Alemania funcionamiento y situación actual. Revista interuniversitaria de formación del profesorado, ISSN 0213-8646, Nº 30, 1997
- PARLAMENT DE CATALUNYA (2015) LLEI 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificació professionals.
- REGO L, ET AL. (2015) "Formación Profesional Dual: comparativa entre el sistema alemán y el incipiente modelo español." Revista Española de Educación Comparada 25.
- TARRIÑO A.; LLORET T. (2011) Ejemplos Internacionales de innovación en FP. Revista ESE Estudios sobre Educación. Universidad de Navarra. 2011 / Volumen 21.
- VALIENTE, O. ET AL (2015) Un model de formació professional dual per a Catalunya? Reptes en el disseny i implementació de la reforma Fundació Jaume Bofill. Barcelona.
- WOLF-DIETRICH, G. (2004): Los "sistemas" europeos de formación profesional: algunas reflexiones sobre el contexto teórico de su evolución histórica. Revista Europea de Formación Profesional, ISSN 0258-7483, Nº 32, 2004, págs. 18-26
- WOLTER, C.; MÜHLEMANN, S. (2015) La FP Dual en España ¿Un modelo rentable para las empresas?. Fundación Bertelsmann. Barcelona.

Webs Consultades:

- Aplicacions Departament d'Ensenyament <https://aplicacions.ensenyament.gencat.cat>
- Departament d'Ensenyament <http://ensenyament.gencat.cat/>
- Educaweb <http://www.educaweb.cat/>
- Formació Professional Dual a Catalunya <http://www.fpdual.cat/>
- Fundació BCN Formació Professional www.fundaciobcnfp.cat
- Fundació Bertelsmann www.fundacionbertelsmann.org



1. Estructura d'estudi

A l'estructura l'estudi es distribueix dues parts que tenen objectius similars però enfocaments diferents.

La primera: Sistemes amb una perspectiva regional/ estatal

S'aborden sistemes amb una perspectiva regional i on l'estat o regió té un protagonisme o control del sistema formatiu més elevat. En aquesta part els continguts se centren en el marc normatiu i organització de sistema, descripció de les característiques de l'FP dual i senyalització dels principals ítems. Aquests referents són més assimilables al marc normatiu estatal o autonòmic del nostre sistema formatiu.

Casos abordats: França, Alemanya, Holanda, Austràlia, Suïssa i Espanya

Aquesta selecció obeeix a diferents criteris: d'una banda s'observa un sistema d'FP europeu denominat "Estatat", on el màxim exponent és França i caracteritzat per un control central de les competències més importants, com és el cas de l'educació. D'altra banda s'observen els casos alemany i suïss, els dos màxims exponents del model FP i en especial de l'FP Dual, i també un tercer model fortament descentralitzat com l'Holandès. Per altra banda també s'ha abordat un cas paradigmàtic com és el cas australià, reconegut internacionalment i un dels que més innova en matèria d'FP i FP Dual. Per últim s'abordarà el cas espanyol per tal de poder contrastar sistemes a nivell internacional amb el nostre marc de referència.

La segona: Casos de gestió de l'FP a ciutats o models municipals

S'aborden casos específics de ciutats o models municipals de gestió amb una capacitat elevada d'intervenció sobre la planificació del sistema formatiu a nivell de continguts i organització. Tot i que les competències en formació i organització dels sistemes formatius de les ciutats que s'aborden en aquesta part de l'estudi no són equiparables a les competències en formació de les nostres ciutats, val a dir que els exemples d'aquestes ciutats poden servir d'inspiració per tal de millorar l'encaix entre necessitats del teixit productiu, oferta del territori i intervenció per a la millora del funcionament de l'FP Dual. També s'abordan dispositius de recolzament a l'FP dual extrapolable a àmbits territorials de certa envergadura, com pot ser la ciutat de Barcelona, l'AMB o una comarca, i que poden encaixar amb les capacitats i competències d'aquest.

Casos abordats: Dublín, Brussel·les, Comitès locals de formació danesos, Municipalitats finlandeses o les Comissions escolars de Quebec.

Es poden observar tant casos particulars de ciutats amb règims especials dintre del seu sistema com són Dublín i Brussel·les, en que àmbit de gestió formativa i territorial coincideix en la mateixa ciutat (divisió del país en varies àrees de gestió que agrupen diverses ciutats o territoris i que poden fer coincidir una d'aquestes àrees amb el context d'una ciutat). Per altra banda es seleccionen en aquesta part de l'estudi unitats o dispositius territorials de gestió de la formació amb elevats nivells d'autonomia i descentralització i on els agents socials són una de les claus que dona consistència a la planificació de continguts. Aquest és el cas de les municipalitats finlandeses, comitès locals de formació o les comissions escolars de Quebec.

Durant en el procés de desenvolupament de la primera i segona part s'identifiquen processos claus, aspectes estratègics, actors de referència i les seves competències així com exemples de bones pràctiques.





PRIMERA PART: SISTEMES AMB UNA PERSPECTIVA REGIONAL/ ESTATAL

França, Alemanya, Holanda,
Austràlia, Suïssa i Espanya



Institut
Rubió i Tuduri
Escola de Jardineria
Consorci d'Educació
de Barcelona

2. El sistema d'FP Francès

Els sistema territorial francès compta amb 7 nivells administratius diferents entre els que destaquen: Estat, regions (22) i municipis (36.571). La política educativa es planteja des d'una òptica centralitzada a través del Ministeri d'Educació.

Breu recull d'Indicadors

Dades contextuais	França
Població	67 milions d'habitants (2019)
PIB total	2,58 bilions USD (2017)
PIB per càpita	38,4USD (2017)
Lloc IDH	24è (2018)
Context Educatiu	
% població 25-64 anys amb almenys secundària superior finalitzada	75% (2015)
% població 25-64 amb educació terciària finalitzada	32% (2015)
% del PIB destinat a educació	5,53% (2012)
Despesa educació per càpita	16.215 USD (2015)
Pes (%) dels NEET	7,7

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'OCDE i portal datosmacro.com

2.1 Marc legislatiu i organització administrativa:

La llei que regeix el sistema educatiu actual francès data de 1959 i és coneguda com la llei Debré, aquesta llei fixa l'escolarització obligatòria entre els 6 i els 16 anys. El sistema d'FP va passar per una reforma al 1971, sobretot orientada a la formació continua de treballadors. Aquesta reforma es complementa amb la "Llei d'orientació i programació per al futur de l'Ensenyament" de 2005 i que assenta les bases per a convergir cap als estàndards educatius del Consell Europeu plasmat a la declaració de Lisboa del 2.000.

Un dels trets distintius de l'estat francès és la centralitat d'aquest. En aquest sentit és des dels ministeris nacionals, que depenen directament del govern de la nació, des d'on es desenvolupen les principals tasques de gestió i planificació de les diferents matèries d'interès de l'Estat. El cas de l'educació no és una excepció. El ministeri nacional d'Educació francès porta a terme les principals tasques en aquesta matèria (legislació, finançament, inspecció, planifi-

cació, contractació de professorat...) i deixa a les regions poques o nul·les competències en educació tals com construcció i manteniment de centres, transport escolar i certs aspectes del contracte de pràctiques de l'alumne, mentre que els municipis s'ocupen de l'administració dels centres així com de les accions contra el baix rendiment escolar i educació per adults.

Les etapes d'educació secundàries especialitzadores a França comencen a partir dels 15 anys (dintre de les edats d'escolarització obligatòria). Aquest fet en si suposa un tret distintiu, doncs els alumnes, en la seva etapa obligatòria d'escolarització, ja han entrat en contacte durant un any amb itineraris formatius especialitzadors (FP o Batxillerat), a diferència d'Espanya, on l'edat d'obligatorietat finalitza amb la ESO (estudi secundari generalista) i en el que l'alumne encara no ha entrat en contacte amb l'FP o el Batxillerat.

Un cop finalitzada l'educació secundària generalista a França (el College, que va dels 11 als 15 anys) els estudiants francesos han d'escollir entre 2 itineraris que posteriorment preveuen passarel·les entre ells.

▪ **Lycée. Via general o tecnològica.** Orientat principalment a un itinerari acadèmic i a l'obtenció d'una llicenciatura. Aquesta etapa va dels 15 als 18 anys i està orientada a l'obtenció del batxillerat, que dona accés estudis superiors.

▪ **Lycée professional. Via professional.** Escollida pel 37% dels estudiants. Equivalent a FP. Es pot cursar a partir de dues opcions. Ambdues opcions s'inicien amb 15 anys (equiparable a 3r d'ESO) havent-hi possibles passarel·les entre la de menor i major rang al finalitzar la formació de menor rang. Ambdues modalitats es poden desenvolupar en format dual.

▪ **Certificat d'aptitud professional (CAP).** Equiparable al CFGM espanyol. És un dels programes qualificadors més antics, creat en 1911 i orientat a l'obtenció de la formació bàsica i inserció per exercir llocs de treball d'obrer o obrer qualificat. El temps establert per a l'obtenció d'aquesta qualificació és de 2 anys (2.300 hores) i on es pot optar per 200 especialitats. Aquesta etapa va dels 15 als 17 anys. A partir de l'obtenció del CAP es pot accedir als cursos de Batxillerat professional a partir de dos anys més d'estudi. Gairebé un 40% dels alumnes que finalitzen el CAP opten per la continuïtat dels seus estudis de Batxillerat professional.

▪ **Batxillerat professional o Baccalauréat Professionnel (BTS)** Equiparable al CFGS espanyol. Orientat a desenvolupar tasques molt qualificades. Té una durada de 3 anys (3.500 hores) i es pot optar entre 80 especialitats de 19 camps professionals. Aquesta titulació dona accés a la Universitat.

2.2 La formació dual francesa

La Formació Professional a França planteja dues modalitats de formació en empresa. La majoria de l'oferta d'FP dual es basa en formació en alternança típica tot i que també es contempen ofertes formatives amb formació dual, la coneguda com CFA. Actualment un 15%¹ de l'alumnat d'FP a França desenvolupa la modalitat dual i aquesta té lloc a partir de contractes específics d'aprenentatge.

▪ **Formació en alternança:** pel que fa en el cas de la formació en alternança, en el cas del CAP, el temps de formació en empresa és d'entre 420 a 560 hores d'un total de 2.300 (aproximadament el 20%) i al BCT és de 770 hores d'un total de 3.500 (un 22%).



Els principals camps professionals que desenvolupen aquests centres són: el sector de la indústria alimentària, comerç minorista, construcció, obra pública, hoteleria i turisme, serveis a les persones, sector de l'automòbil i electrònica.

▪ **La Formació Dual:** es desenvolupa al Centre de Formation d'Apprentis (CFA). Aquest tipus de centre són formats pel consell regional, cambres de comerç, centres d'ensenyament i associacions. Aquests actors escullen al director del centre. És una de les poques atribucions en educació que contempla el nivell administratiu regional tot i que el control pedagògic dels continguts continua sent estatal. Les principals característiques d'aquests centres són:

▪ Orientat a joves d'entre 16 i 25 anys, els majors de 25 anys poden accedir sota condicions concretes.

▪ El temps que l'aprenent passa a l'empresa oscil·la entre el 60% i 75%, acompanyat d'un tutor que li transmet coneixements i metodologies de treball al temps que el supervisa. El temps mig que l'aprenent es forma a l'empresa és d'entre 400 (CAP) i 675 hores/any (BCT).

▪ Els principals camps professionals que desenvolupen aquests centres són: el sector de la indústria alimentària, comerç minorista, construcció, obra pública, hoteleria i turisme, serveis a les persones, sector de l'automòbil i electrònica.

▪ Els tràmits que ha de fer un futur/a estudiant d'FP dual són dos:

▪ Cercar una empresa on desenvolupar la seva formació dual. Pot cercar a aquesta empresa a través dels seus mitjans (presentació de candidatura), adreçar-se a les cambres de comerç contactar amb gremis o sindicats, acudir a una oficina de treball o dirigir-se als centres CFA per obtenir informació d'empreses interessades en formar estudiants en dual.

▪ Un cop el futur/a estudiant i empresa arriben a

¹Elaboració pròpia a partir de dades del portal education.gouv.fr <https://www.education.gouv.fr/cid57096/reperes-et-references-statistiques.html#Les%20%C3%A9tudiants>

l'acord, l'estudiant pot accedir al centre CFA per iniciar els seus estudis duals.

- La formació en empresa es desenvolupa sota la fórmula de contracte laboral on l'aprenent percep una retribució que es calcula en funció de l'edat i dels anys d'antiguitat de l'aprenent en base al salari mínim francès que al 2019 se situa en els 1.521€ bruts mensuals. El càlcul del salari a percebre es fa a partir de la següent matriu:
- Els agents socials poden adaptar contractes de formació a objectius concrets a través d'acords sectorials per tal de desenvolupar perfils emergents

Càlcul del salari de l'aprenent en Formació Dual a França en base al SMI

Antiguitat	16-17	18-20	21 i més
1r any	25 %	41 %	53 %
2n any	37 %	49 %	61 %
3r any	53 %	65 %	78 %

Font: Ministeri Educació de França

Els Lycées des métiers (Instituts d'oficis):

Aquest tipus de centres de formació es caracteritzen per plantejar una oferta de formació i titulacions articulades al voltant d'un ofici concret com per ser per exemple el de mecànic de cotxes (Institut d'oficis de l'automòbil) o administratius (Institut d'oficis de l'administració). Aquests centres ofereixen tant formacions vinculades a l'FP com a altres nivells d'educació superior o formació contínua i normalment estan lligats a l'excel·lència educativa i bons resultats. Aquests centres compten amb la col·laboració, mitjançant acords, amb les organitzacions sectorials del territori i sectors econòmics concrets. Aquest model és un concepte de centre en que hi ha hagut un procés de clusterització, en que coincideixen en un mateix espai diferents nivells formatius en una matèria concreta, agents econòmics i institucionals per tal de crear sinergies i col·laboracions en un aspecte molt concret del ventall d'oferta formativa.

2.3 Principals característiques del cas:

- El principal motiu de portar a terme polítiques públiques des d'una òptica centralitzada d'Estat és el d'oferir serveis públics els més homogèniament possible als diferents territoris. Aquest plantejament té el punt fort de la homogeneïtat i igualtat de tots els ciutadans davant un servei o política pública però té



com a punt feble la dificultat d'adaptació a situacions concretes i específiques de territoris amb necessitats o realitats diferenciades.

- Un factor que pot cridar l'atenció des de l'òptica del sistema espanyol és el solapament de l'etapa obligatòria i l'elecció d'itinerari. Aquesta política pot desenvolupa en pro de la reducció dels casos d'abandonament escolar tot "obligant" als alumnes a passar un curs complet en l'opció escollida. Val a dir que, almenys a Catalunya, en el cas dels CFGM les majors taxes d'abandonament es donen al 1r curs (CTESC 2010), fet que potser es podria esmoreir amb una política pública similar a la plantejada per França.
- Un altre fet a destacar de les polítiques de FP Dual de França és la definició de centres específics per a cursar aquests estudis (Centre de Formation d'Apprentis) i l'existència de centres amb FP Dual clusteritzats (Lycée des Meriters). Aquesta política apunta al gran protagonisme i paper clau dels centres en les polítiques de Formació Dual.
- Resulta interessant la manera de definir el sou dels



Bibliografia:

- CEDEFOP (2013). France VET in Europe – Country report 2013. Thesalonika: Cedefop
- CTESC (2011). Informe sobre el risc de fracàs escolar a Catalunya. Col·lecció d'Estudis i Informes. N° 26.
- URTEAGA, E. (2010) La formación profesional en Francia. Universidad del País Vasco.
- MINISTÈRE D'EDUCATION (2011). La educación escolar y formación profesional en Francia. Delegació de comunicació del Ministeri d'Eduació Francès.
- MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES (2007). La France à la loupe: El sistema educativo en Francia.

Webs Consultades:

- Pàgina web del Govern francès <http://www.gouvernement.fr/action/le-decrochage-scolaire>
- Pàgina web del Ministeri d'Educació francès <http://www.education.gouv.fr/>
- Pàgina web EDUSCOL <http://eduscol.education.fr/> (consultada el 14 d'abril de 2016)
- Portal europeu para la movilidad de los jóvenes de la formación profesional <http://mavoieproeurope.onisep.fr/>
- Portal education.gouv.fr
- CEDEFOP European database on apprenticeship schemes <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/country-fiches/france>
- Fundació BCN Formació Professional www.fundaciobcnfp.cat
- Fundació Bertelsmann www.fundacionbertelsmann.org

aprenents d'FP Dual basada en un doble barem entre edat i anys d'experiència a l'empresa on l'aprenent s'està formant. Aquest model s'escapa del percentatge únic a percebre del SMI i pot contribuir a un augment dels incentius dels aprenents per a no abandonar els estudis.

Quadre resum de l'FP dual a França

	FP Dual francesa
Pes en el volum d'alumnat d'FP Dual	15%
Reconegudes al programa formatiu	Certificades
Qui determina el contingut formatiu en empresa	Ministeri
Salari	Incremental amb edat i curs. Mínim el 25% del SMI, màxim el 78%
Temps d'estada en empresa	Entre un 60% i 75% de formació. Entre 400 i 675 hores /anys
Model d'alternança	A acordar
Acreditació	No cal acreditació
Nivell de Formació assolit	Depèn del nivell dels estudis, nivell de secundària postobligatòria o superior

3. El sistema d'FP Holandès

El sistema territorial holandès disposa de tres nivells territorials: Estat, províncies (12) i municipis (415). L'escolarització obligatòria a Holanda va fins els 16 anys i als 12 s'inicia l'educació secundària a partir de tres opcions ben diferenciades que acaben en distintes edats, als 16 anys, 17 o 18-19. Aquest sistema propicia que l'alumne esculli itinerari en funció de les seves expectatives i/o preferències.

Breu recull d'Indicadors

Dades contextuais	Holanda
Població	17 milions d'habitants (2017)
PIB total	826,2 milers de milions USD (2017)
PIB per càpita	48.223 USD (2017)
Lloc IDH	10è (2018)
Context Educatiu	
% població 25-64 anys amb almenys secundària superior finalitzada	75% (2015)
% població 25-64 amb educació terciària finalitzada	34% (2015)
% del PIB destinat a educació	5,51% (2012)
Despesa educació per càpita	2.123€ (2012)
Pes (%) dels NEET	3,8 (2017)

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'OCDE i portal datosmacro.com

3.1 El marc legislatiu i organització administrativa:

Durant la dècada dels 90 Holanda va reformar el seu sistema educatiu mitjançant la llei de 1996 anomenada *Wet Educatieve Beroepsonderwijs (WEB)* més coneguda com la llei de Formació Professional i d'Ensenyament d'Adults. Aquesta llei recollia diversos aspectes bàsics que la definiren, dels quals els més importants són: La concertació (integració) de tots els actors i tipologies d'ensenyaments secundaris i professionalitzadors, la descentralització de les competències de l'Estat envers els centres d'FP, la creació de l'Estructura Nacional de Qualificacions i la creació de centres regionals de referència en contraposició a una xarxa disgregada de petits centres.

L'organització administrativa del sistema de Formació Professional Holandès compta de tres nivells:

■ **El nivell Nacional:** Integrat per diferents ministeris amb diferents funcions i tasques. Els ministeris vinculats a la Formació professional i d'Adults són: El Min-

isteri d'Educació i Cultura (responsable principal del sistema educatiu), el Ministeri d'Agricultura (responsable de la formació en el sector agrícola), el Ministeri d'Economia (participa en aprenentatge permanent i reconeixement d'aprenentatge informal), el Ministeri de Treball (participa en programes d'aprenentatge) i el Ministeri de Justícia (recolza programes educatius per a la integració de col·lectius específics). En total s'identifiquen 5 ministeris que implicats en la gestió de l'FP a nivell nacional.

■ **Nivell sectorial:** Un segon nivell organitzatiu de l'FP és el sectorial i l'exerceixen centres d'experts de caire nacional que representen a un sector econòmic concret. Aquests tipus d'actor només es troba a Holanda; no es pot comprar en tasques i funcions a cap altre actor conegut. En total existeixen 19 centres d'aquestes característiques anomenats *Kennijcentrum Beroepsnderwijs Bedrijfsleuen (KBB)* que actuen com nexes entre la planificació educativa i el món del treball. Aquests centres estan associats entre sí, existeixen des de 1954 i és 1996, amb l'aplicació de

la WEB, que es defineixen i s'homogeneïtza la seva composició i funcions. Aquests centres estan compostats per empresaris, representants dels treballadors i centres educatius d'una branca productiva concreta. Els KBB tenen diverses funcions d'importància cabdal en el sistema d'FP del país, com les de desenvolupar qualificacions professionals, crear una xarxa d'empreses del sector el suficientment amplia per tal que tots els alumnes del sistema disposin de formació en centres de treball. També són els responsables d'incrementar la qualitat i professionalització dels estudis lligats a la seva branca, definir perfils professionals del sector per a que posteriorment les administracions públiques competents puguin transformar aquest perfil en qualificacions a integrar a plans formatius i vetllar per homogeneïtzació de la qualitat i nivell dels exàmens a les titulacions vinculades.

■ El nivell regional o local:

Aquest nivell de descentralització l'exerceixen principalment els mateixos centres educatius i es basa principalment en aspectes administratius del centre, selecció de personal i un grau generós de llibertat pedagògica. Existeixen al voltant de 40 centres regionals d'FP mitjà anomenats Regionaal Opleidingscentrum (ROC) a tota Holanda amb una capacitat d'entre 2.000 i 24.000 alumnes essent 10.000 la mitjana. Per altra banda els centres que imparteixen titulacions vinculades amb els sectors agrícoles estan diferenciats de la resta i ni ha una total de 12 així com 13 centres més especialitzats en branques concretes.

Com ja s'ha indicat, un cop es finalitza l'etapa d'educació primària es poden optar per tres vies distintes. Totes tres opcions poden concórrer en un mateix centre de secundària i, de fet, és l'habitual. Cal especificar que aquesta decisió s'ha de prendre a l'edat de 12 anys. Per tal d'ajudar a aquesta presa de decisió, a final de primària, tots els alumnes passen un rigorós examen en que poden basar la seva decisió. En aquest moment també reben l'assessorament de l'escola.

Les etapes de l'educació post obligatòries al sistema holandès són les següents:

■ L'educació preparatòria per a la Universitat

(VWO): transcorre entre els 12 i 18 anys (6 cursos). Aquest tipus de formació la cursen un 21% dels alumnes que finalitzen primària i donen accés a la Universitat (WO). La Universitat holandesa està molt orientada envers disciplines científiques i té una finalitat eminentment investigadora en contraposició a l'orientació al mercat laboral tal i com succeeix en el cas espanyol.

■ **L'educació secundària general (HAVO):** Compren des dels 12 als 17 anys (5 cursos) i condueix a ensenyaments superiors no universitaris (HABO). Aquest tipus d'ensenyament és cursat pel 20% del l'alumnat de secundària. Els ensenyaments superiors no universitaris no són exactament equiparables als títols de CFGS espanyols ja que el rang de profes-

sions i dedicació comparativa difereixen àmpliament. Els alumnes graduats en ensenyaments superiors no universitaris s'orienten principalment al mercat laboral tot i que poden optar per cursar un màster universitari un cop es graduen.

■ **Formació Professional preparatòria (VMBO):** compren des 12 a 16 anys (4 cursos acadèmics) i es cursat pel 56% de l'alumnat de secundària. Aquest tipus de formació compren 4 branques: enginyeria i tecnologia, economia, agricultura i assistència social. Dintre d'aquest itineraris els alumnes

poden escollir entre un itinerari que els prepararà per a cursos d'ensenyaments professionals de grau mig (MBO) o un altre itinerari que els porta a fer pràctiques en empreses per tal d'inserir-se al mercat laboral.

El primer any de curs per a les tres modalitats és comú, se segueix d'un o dos cursos acadèmics de formació bàsica per a tots tres itineraris. Per tal de finalitzar aquesta fase, els alumnes han de passar una prova a nivell nacional (acompliment d'uns estendards nacionals) per tal de passar a una segona fase en que als alumnes de dos dels tres itineraris possibles (Educació preparatòria per a la Universitat i Educació secundària General) se'ls fa escollir entre les següents 4 opcions: Ciència i tecnologia, Ciència



Els KBB tenen diverses funcions d'importància cabdal en el sistema d'FP del país, com les de desenvolupar qualificacions professionals, crear una xarxa d'empreses del sector el suficientment amplia per tal que tots els alumnes del sistema disposin de formació en centres de treball.



i salut, Economia i societat i Cultura i Societat. Els alumnes però, amb la part curricular optativa, poden cursar al mateix temps dos opcions si així ho desitgen. Val a dir que els tres nivells plantejats són permeables i es pot accedir a una modalitat superior però retrocedint un curs.

Cal mencionar l'ensenyament en idiomes ja que l'aprenentatge d'una segona o tercera llengua estrangera representa fins un 14% del contingut lectiu de secundària. El protagonisme de la llengua anglesa entre els estudis professionalitzadors també es fa pal·les a partir de que moltes assignatures obligatòries es cursen en anglès. En termes universitaris l'anglès encara és més pressent i alguns estudis es cursen íntegrament en aquesta llengua.

3.2 FP Dual a Holanda:

Els alumnes d'FP a Holanda poden escollir entre dos tipus itineraris d'FP que es diferencien en funció del percentatge de continguts / formació en empresa. Només poden optar a seguir un itinerari dual alumnes d'entre 15 i 24 anys. Aproximadament un terç de l'alumnat d'FP escull algun d'aquests itineraris duals.

- Els ensenyaments basats en l'escola (EBE) on un mínim del 20% dels continguts es desenvolupen a l'empresa i fins a un màxim del 59%.
- Els ensenyaments basats en centres de treball (EBCT) on un mínim del 60% dels continguts es desenvolupen a centres de treball.

Existeixen diferències entre un programa i l'altre, les més substancials són:

- Als programes EBE el 72% dels alumnes tenen menys de 20 anys mentre que als EBCT el 66% tenen més de 20 anys. Aquesta diferència ha estat causada per la crisi global, en que els programes de EBCT van patir una caiguda de popularitat, provocant que l'alumnat de nova fornada (jove) es decantés majoritàriament pels programes EBE (Koudahl, P. D. 2010 & CEDEFOP 2014a). Actualment un 1/3 dels alumnes d'FP segueixen l'opció EBCT. Ambdues vies tenen la mateixa categoria al mercat de treball
- Les àrees que més alumnes aglutinen a l'itinerari EBE són Economia i Serveis (36,6%) / Salut i Benestar (35,6) mentre que a l'itinerari EBCT són Tecnologia (45,3%) seguida de Economia i Serveis (25,6%) (CEDEFOP 2009).

Tots dos itineraris es concreten a partir d'un contracte específic d'FP dual entre empresa i aprenent on es pacta el salari. La durada de l'estada a empresa acostuma a ser de 2,5 - 3 anys però el ventall pot anar de 0,5 anys a 4 depenent del nivell i especialitat de la formació. Aquests nivells d'especialització són:

- Programes de nivell inicial (1-1,5 equivalent a EQF1)
- Programes vocacionals bàsics (2 anys, equivalent a EQF2)
- Programes d'educació professional (3 anys, equivalent a EQF3)
- Programes de formació professional (3-4 anys equivalent a EQF4)

Condicions

Les condicions venen establertes pel contracte específic de formació dual que signen aprenent i empresa. Val a dir que les retribucions varien significativament segons els sectors en que transcorre l'itinerari dual, ja que són els mateixos agents socials del sector qui defineix aquest salari a través de convenis col·lectius.

En tot cas la retribució de l'aprenent no pot ser menor al salari mínim en vigor, que pels majors de 22 anys és de 1615,80€ (dades de 2019)². Val a dir que el salari mínim a Holanda és incremental fins els 22 anys, amb el que en edats menors a 22 anys, SMI també és inferior.

Supervisió

Els centres d'expertís sectorial esmentats anteriorment (els Kennijcentrum Beroepsnederwijs Bedrijfsleuen) són els responsables per llei de controlar la qualitat i millora contínua de la formació a les empreses. També actuen com a formadors de formadors.

Incentivació i cost de la FP Dual per a les empreses:

El cost mitjà anual per a les empreses és de 1.750€ per als programes EBE i 8.400€ per als EBCT. Les empreses però reben una subvenció anual de 2.500€ per cada plaça d'FP dual que generin les empreses. El 2009 la quantitat que va dedicar l'estat holandès a promocionar aquest tipus de formació va ser de 180M€ (CEDEFOP 2009).

Quadre resum de l'FP dual a Holanda

	FP Dual holandesa
Pes en el volum d'alumnat d'FP Dual	Entre un 10 i un 30%
Reconegudes al programa formatiu	Certificades
Qui determina el contingut formatiu en empresa	Ministeri, organitzacions sectorial, agents socials.
Salari	El salari mínim en vigor, situat en 1.615€ (2019) per a majors de 21 anys
Temps d'estada en empresa	Mínim de 610 hores per any a empresa
Model d'alternança	4 dies a la setmana en empresa
Acreditació	Empresa ha d'estar acreditada per organisme específic compost per centres d'FP i organitzacions empresarials
Nivell de Formació assolit	Depèn entre, entre EQF 1-4

²<https://www.government.nl/topics/minimum-wage/amount-of-the-minimum-wage>

3.3 Principals característiques del cas:

- La formació professional Holandesa es regula amb una llei concreta. En aquest cas l'FP dual no es regula a partir d'una llei general en que s'inclouen altres tipus d'educació sinó que també té una entitat pròpia en l'apartat legal.
- El sistema holandès ha optat per una xarxa de centres de referència (macrocentres) per tal de concentrar oferta i recursos en contraposició a una xarxa diluïda de petits centres per tot el territori.
- Un dels trets que més crida l'atenció del sistema holandès, és la planificació y gestió de les qualificacions, doncs en aquest cas existeixen 19 entitats, cadascuna especialitzada en una branca productiva i integrada per diferents agents. Aquestes entitats permeten un diàleg obert i constant amb el mercat de treball i la seva evolució immediata, fet que serveix per

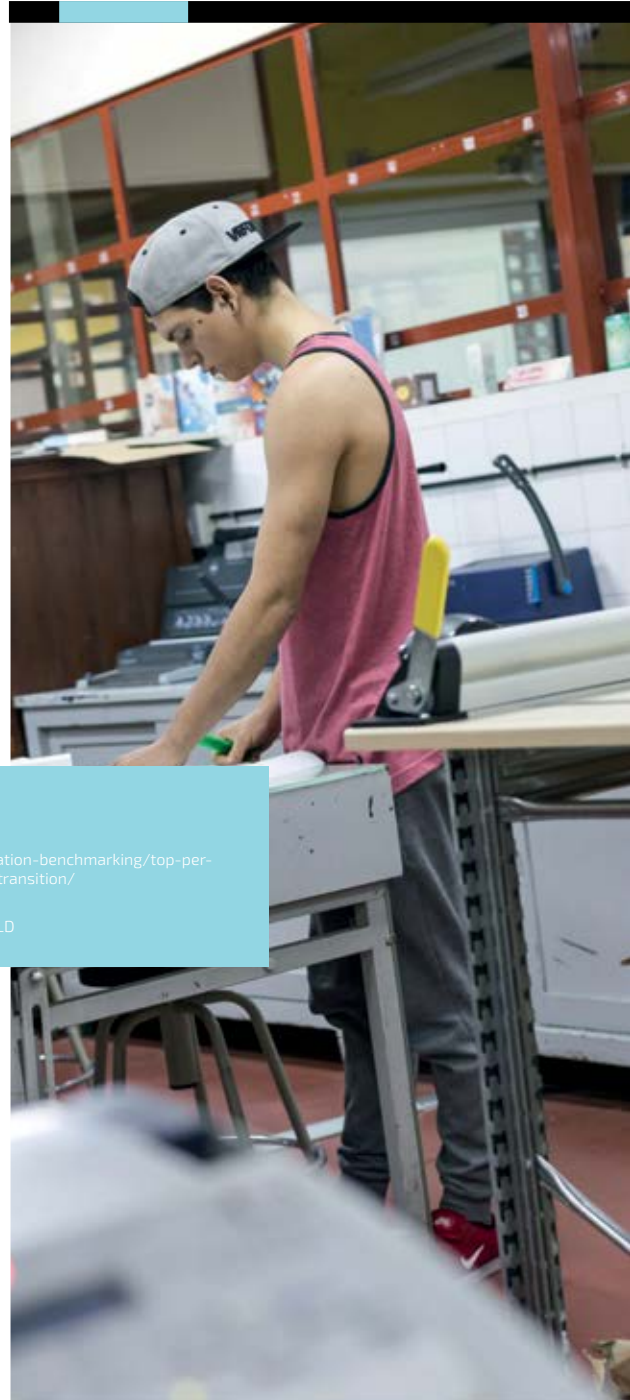
actualitzar gairebé a temps real el sistema de qualificacions.

- L'estructuració de la formació superior a Holanda difereix fortament de l'Espanyola, doncs la separa en dos tipus de formació depenent de la orientació finalista d'aquest. A Holanda si l'estudiant vol acabar al mercat laboral a partir d'una titulació superior escull l'itinerari d'ensenyament superior no universitari perfectament equiparable a una enginyeria, mentre que si es vol dedicar a la investigació, escull el superior universitari.
- En termes d'FP dual destaca la possibilitat d'escollir itinerari en funció del temps que es vol dedicarà a formar-se en empresa i els diferents perfils que cadascun dels dos itineraris presenta.
- Cal remarcar la subvenció de l'Estat per motivar la FP Dual a Holanda així com el paper de control de la qualitat que exerceixen els centres d'èxperitís del país per llei.



Bibliografia:

- CEDEFOP (2016). Vocational education and training in the Netherlands: short description. Luxembourg: Publications Office. Cedefop information series.
- CEDEFOP (2009). Netherlands. Vet in Europe - Country report Thesalonika: Cedefop
- CEDEFOP (2014A): Spotlight on Vet. The Netherlands. Thesalonika: Cedefop
- CEDEFOP (2014B). "VET in Europe, Country report, Netherlands". Thesalonika: Cedefop
- CEDEFOP (2004C). "Vocational education and training in the Netherlands, short Description". Cedefop Panorama series, N96. Thesalonika: CEDEFOP.
- FUNDACIÓ LA CAIXA (2005). "Los sistemas educativos Europeos ¿Crisis o transformación?" Col·lecció estudis socials, N 18. Barcelona: Fundació La Caixa.
- KOU DAHL, P. D. (2010). Vocational education and training: dual education and economic crises. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 9, 1900-1905.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2006). El mundo estudia español 2006. Países Bajos.. Extret el 17 de març de 2011, del lloc web del Ministeri d'Educació
- OCDE (2008). Learning for Jobs. OCDE Reviews of Vocational Education and Training. Netherlands



Webs Consultades:

- Center on International Education Benchmarking:
<http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/netherlands-overview/netherlands-school-to-work-transition/>
- International Center for Technical and Vocational Education and Training
<http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVET+Database&ct=NLD>

4. El sistema d'FP d'Alemanya:

Alemanya s'organitza en forma de República Federal. La seva organització territorial s'estructura a partir de 16 Länders (equivalents a regions), un nivell mig administratiu entre Länders i municipis que són els districtes (409) i finalment els municipis (11.261). Aquests tres nivells són els més importants dins de l'estructura administrativa i de gestió dels diferents serveis bàsics del país.

Val a dir que la legislació i gestió de l'educació depèn de cada Länder en concret, amb el que es poden identificar diversos models d'educació primària, secundària, sistema universitari, exàmens i requisits de matriculació. Aquesta és una de les principals característiques del model alemany, que cedeix autonomia real de gestió als seus territoris, en contraposició, per exemple, al model francès, molt determinat per la gestió i legislació a nivell estatal de molts aspectes, en especial, de l'educació.

Breu recull d'Indicadors

Dades contextuais	Alemanya
Població	82.886.000 (2018)
PIB total	3,677 Milions USD (2018)
PIB per càpita	40.800 (2015)
Lloc IDH	5è (2018)
Context Educatiu	
% població 25-64 anys amb almenys secundària superior finalitzada	86,8% (2015)
% població 25-64 amb educació terciària finalitzada	27,1% (2014)
% del PIB destinat a educació	10,98% (2015)
Despesa educació per càpita	17.036 €
Pes (%) dels NEET	3,8 (2017)

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'OCDE i portal datosmacro.com

4.1 Marc legislatiu i organització administrativa

La descripció de la competència educativa a Alemanya esta compresa a la anomenada Llei fonamental per a la República Federal Alemanya (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland) de 1.949 i que és l'equivalent a la seva Constitució. Aquesta norma atorga als Länders la potestat de legislar el sistema educatiu, l'educació superior i l'educació per adults i contínuia al seu territori. Donada aquesta característica els Länders sufraguen en un 70% l'educació als seus territoris i els municipis el 20% (Fundació la Caixa 2015). L'escolarització a Alemanya és opcional entre els 3 i 6 anys, convertint-se en obligatòria a partir dels 7 anys. Depenent del Länder

aquesta obligatorietat s'estén fins els 16 o 17 anys.

En el cas específic de l'FP la Llei que regeix aquest tipus d'ensenyaments, la Berufsbildungsgesetz, data de 2005.

Educació secundària: Escola tripartida i derivació precoç d'itinerari.

Una característica destacable del sistema educatiu alemany és la "precoç" classificació dels alumnes de primària cap a un itinerari educatiu concret que els conduirà cap a la Universitat, FP o altres vies formatives. A l'edat dels 10-11 anys el alumnes alemanys són redirigits vers 3 itineraris diferenciats segons les qualificacions obtingudes i el criteri del professorat que ha avaluat a aquest durant

els darrers anys. El resultat d'aquesta derivació és acatat pels pares en la majoria dels casos. Un cop l'alumnat ha estat derivat a un dels tres itineraris previstos comença la Sekundarstufe I, que és equivalent a secundària bàsica i que un cop finalitzada dona pas a la Sekundarstufe II, equivalent a l'educació secundària superior. Les edats més comunes dels alumnes en cursar Sekundarstufe II van dels 17 als 19 anys.

Un cop finalitza l'etapa primària i comença Sekundarstufe , els tres itineraris possibles són :

- **Hauptschule** (fins als 16 anys), que redirigeix als alumnes cap a itineraris d'FP, normalment encaminats a desenvolupar treballs manuals. Els cursos d'FP a que dona accés aquesta modalitat normalment tenen una durada de 3 anys i restringeix l'accés a la Universitat en alguns casos. Al finalitzar aquesta etapa l'alumne pot optar per accedir a diferents escoles d'FP:

- Formació professional bàsica
- Escola preparatòria de formació professional
- Escoles professionals de l'àmbit sanitari
- Escoles especialitzades en formació professional.

Les tres primeres opcions són formacions finalistes i desemboquen en el mercat de treball mentre que el darrer cas (Escoles especialitzades en FP) permet continuar un itinerari que pot finalitzar a la Universitat.

- **Realschule:** Edats habituals 16-17 anys. Es tracta d'un nivell entremig entre els itineraris enfocats a treballs manuals i titulacions acadèmiques però dintre de l'itinerari professionalitzador amb certs continguts teòrics i acadèmics. Permet als alumnes accedir a:

- Escoles superiors de Formació Professional
- Instituts Tècnics (que donen accés a la Universitat)

- **Gymnasium:** Edats habituals 18 - 19 anys. Aquest itinerari és preparatori per a nivells d'instrucció superior. Finalitza amb la prova Abitur (equivalent a la selectivitat), necessària per accedir a la Universitat. És un el nivell més exigent en quant a qualificacions i dedicació horària. Els alumnes sortints del Gymnasium es poden accedir a:

- Universitat.
- Escoles superiors de Formació Professional
- Instituts Tècnics.

En alguns Länders existeix una quarta via a les tres majoritàries amb vocació de no separar de manera tan precoç els alumnes en funció de les seves competències i habilitats. Aquesta via és el Gesamtschule en els alumnes continuen els estudis al mateix tipus de centre cursant assignatures comunes i altres amb separació per nivells.

És a partir dels 16 anys quan aquests alumnes es decanten per un itinerari professionalitzador (Lehre) o seguir durant 3 anys més al centre per finalitzar l'itinerari fent l'Abitur per accedir a la Universitat.

4.2 La FP Dual a Alemanya

Durant la segona meitat del segle XX, a partir d'un període de creixement de l'economia als països desenvolupats, es comença a identificar una necessitat de modernitzar el sistema de formació de les diferents professions basat en l'antic sistema "Mestre-Aprenent". (Lauterbach, U. 1997). La creixent demanda per part de les empreses de professionals formats capaços d'adaptar-se nous processos de producció basats en tecnologia, innovació i un requeriment d'elevada productivitat orientada a la competitivitat, en un entorn que deixava entreveure l'eclosió de la globalització, va instar al Govern alemany a impulsar, l'any 1969, la reglamentació de l'aprenentatge en el si d'un sistema de Formació Professional Dual que ja es venia portant a terme fa anys a les empreses alemanyes sense un marc normatiu modern vigent.

D'ençà el model de Formació Professional Dual Alemany, s'ha situat com un referent en termes d'aprenentatge professional a una multitud de països essent els màxims exponents de casos d'èxit, a banda Alemanya, a Suïssa , Àustria, o Austràlia.

Actualment aproximadament el 50% del total d'alumnes de secundària alemanys opta per un itinerari formatiu relacionat amb l'FP Dual, el que equival a que anualment entrin al sistema d'FP Dual entre 700 i 800 mil nous alumnes i almenys un 54% de la població té un títol assolit dintre d'aquesta modalitat formativa. (German Trade & Investment, 2012). D'entre els estudiants que opten per l'FP, gairebé un 75% opta per un itinerari de tipus dual³.

Poden optar a la formació dual persones de qualsevol edat, essent el grup d'edat de 19-24 anys el que més pes té (un 60%).

Actors que intervenen

En la planificació de l'FP Dual intervenen diversos actors amb diferents nivells d'intervenció:

- **Estat:** En col·laboració amb agències públiques especialitzades (BiBB), sindicats, patronals i experts elabora la reglamentació en l'àmbit formatiu de l'FP a l'empresa (el 70% de la càrrega lectiva).

- **Länders:** Elabora esborranys legislatius en relació a la formació bàsica que es desenvolupa als centres de FP (el 30% de la càrrega lectiva). Paga els sous dels professors,

³<http://www.cedefop.europa.eu/es/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/dual-vet>

té a càrrec els edificis escolars i també supervisa activitat de les cambres de comerç.

■ **Cambres de comerç:** organitzen l'examen final dels alumnes. L'objectiu és el d'estandarditzar els nivells de competències dels aprenents. Són aquests actors els que expedeixen la titulació amb reconeixement oficial si l'examen d'avaluació és positiu. També s'encarreguen de supervisar la qualitat dels ensenyaments d'FP Dual a les empreses i participen en els processos d'actualització dels continguts formatius. A més a més les cambres alemanyes formalitzen els contractes d'aprenentatge, realitzen funcions d'intermediació, formació i assessorament a empreses.

■ **Agents socials:** negocien la retribució de la formació, porten a terme funcions d'observadors dels processos d'aprenentatge, participen en la definició dels continguts estàndards de la formació a la empresa i formen part de la comissió examinadora.

■ **Empreses:** No totes les empreses poden desenvolupar un programa d'FP dual, només ho poden desenvolupar les que tinguin acreditació pertinent i compleixin uns estàndards mínims de qualitat. L'empresa és on es desenvolupa el 70% de la formació dual i assumeix aproximadament el 90% dels costos de la formació a l'empresa i la funció de selecció d'aprenents. El temps d'estada a l'empresa varia entre els 2 i 3,5 anys.

Desenvolupament

La peça clau del sistema d'FP Dual alemany és el contracte de formació, expedit per les cambres de comerç, molt similar a un contracte de treball que regularitza les

condicions d'aprenentatge, les condicions laborals, el salari (al voltant dels 800€ nets mensuals aportats al 100% per les empreses) i vacances. Mitjançant aquest contracte l'empresa ofereix una formació estructurada sota condicions laborals reals, amb instructors a l'empresa i un equipament adient. Al 2012 es van signar aproximadament 550.000 contractes d'aprenentatge entre aprenents i empreses.

Resultats

El govern alemany associa la baixa taxa d'atur juvenil a Alemanya (7,9) en gran part a les polítiques d'FP Dual desenvolupades, ja que el 68% dels joves que participen en programes de formació dual acaba essent contractat per l'empresa formadora (Germant Trade & Investment, 2012).

A banda d'aquests resultats també cal destacar l'amplia participació de les empreses en aquest tipus de formació, ja que el 83% de les empreses amb menys de 500 empleats i el 90% de les empreses amb més de 500 participen en processos d'aprenentatge dual, fet que va propiciar que al 2011 participessin 455.000 empreses en itineraris de formació dual.

4.3 Principals característiques del cas:

■ Normalment el cas alemany és conegut pel seu model d'FP Dual, model exportat a varis països i que ha donat els seus fruits gràcies a la seva concepció d'aprendre al lloc de treball acompanyat per professionals, en unes condicions que asseguren aquest aprenentatge.

Quadre resum de l'FP dual a Alemanya

	FP Dual Alemanya
Pes en el volum d'alumnat d'FP Dual	74,3%
Reconegudes al programa formatiu	Dintre del programa formatiu
Qui determina el contingut formatiu en empresa	Länders / Cambres de Comerç
Salari	Depèn directament del sector, de 500 a 1.050€
Temps d'estada en empresa	Aproximadament el 66% del temps de formació
Model d'alternança	Dies a la setmana, 1-3 setmanes senceres, 1-11 mesos sencers, 1-2 any en empresa prèvia estada d'1 any al centre. Es poden acordar altres distribucions
Acreditació	Estada en empresa acreditada per cambres de Comerç
Nivell de Formació assolit	Tres tipus: Mig, Superior i Especialista

■ Els sistema dual alemany és un exponent clar de co-responsabilització en l'educació. En aquest tipus d'ensenyament hi tenen responsabilitat els diferents nivells de l'estat, els agents socials i les empreses. Aquesta co-responsabilitat és una co-responsabilitat efectiva en que depèn de molts agents l'aprovació i renovació de currículums formatius i gestió de l'educació en contraposició al paper merament consultiu que s'atorga a aquests agents a altres països, com per exemple, a Espanya o França. Aquesta co-responsabilització també és un factor d'èxit en la implicació del teixit empresarial en la formació dual.

■ El model d'elecció d'itineraris es també un factor destacable que defineix, sobre les habilitats i capacitats dels infants, el seu futur itinerari. Els resultats d'aquest tipus de polítiques de separació d'alumnes no és l'objecte d'aquest estudi però sí que cal ressaltar algunes opinions enfocades a assenyalar que aquest sistema genera que molts immigrants i fills de famílies sense recursos acabin per ser derivats vers l'itinerari denominat Hauptschule conduint-los a professions de tipus manuals o tècniques.

Bibliografia:

- BIBB (2005) Vocational Training Act. Ministeri d'Educació i recerca d'Alemanya. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bmbf_berufsbildungsreformgesetz_en.pdf
- DIETER EULER (2013) El sistema dual en Alemania – ¿Es posible transferir el modelo al extranjero?. Fundació Bertelsmann, Barcelona.
- EDUCACWEB (2016) Consejos para estudiar FP Dual en Alemania (Alba Huber). Article online <http://www.educaweb.com/noticia/2016/02/24/consejos-estudiar-fp-dual-alemania-9275/>
- FUNDACIÓ LA CAIXA (2005) Los sistemas educativos europeos ¿Crisis o transformación?. Col·lecció estudis socials Num 18. Barcelona.
- FUNDACIÓN UNIR. UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIJOA (2012) El modelo de educación Secundaria alemán ¿Alternativa para el nuevo Bachillerato español?. Edició digital. <http://www.unir.net/educacion/revista/noticias/el-modelo-de-educacion-se-secundaria-aleman-alternativa-para-el-nuevo-bachillerato-espanol/549201448648/>
- LAUTERBACH U.; LANZENDORF U. (1997) El sistema dual de la Formación Profesional en Alemania funcionamiento y situación actual. Revista interuniversitaria de formación del profesorado, ISSN 0213-8646, Nº 30, 1997
- PORTAL ALEMANIA (2015). La Formación Profesional Dual en Alemania. Article publicat on line <http://www.portalalemania.com/trabajar-en-alemania/2015/09/19/la-formacion-profesional-dual-en-alemania.html>
- GERMANY TRADE & INVEST (2014) Vocational Training "Made in Germany" Germany's Dual System of Vocational Education and Training (VET). Ministeri d'Economia i Energia Alemany https://www.gtai.de/GTAI/Content/EN/Invest/_SharedDocs/Downloads/GTAI/BLG/blg--most-wanted--dual-vocational-training-in-germany-pdf.pdf?v=4



Webs Consultades:

- Eurydice Alemanya: <https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Germany:Overview>

5. El sistema d'FP Suís

L'estat Suís té la forma de Confederació i aquesta esta formada per 26 cantons (regions) amb àmplies competències en aspectes crucials com per exemple taxes tributaries, gestió de política educativa, serveis socials i policia. Cada Cantó disposa de la seva pròpia Constitució (que ha de ser compatible amb la Constitució de la Confederació). Els cantons al seu torn es divideixen en comunes (municipis), en total n'hi ha 2.600 i entre les seves atribucions hi consta el manteniment dels edificis escolars.

Breu recull d'Indicadors

Dades contextuals	Suïssa
Població	8,5 milions d'habitants (2017)
PIB total	678,9 M USD (2017)
PIB per càpita	80.189,70 USD (2017)
Lloc IDH	2n(2018)
Context Educatiu	
% població 25-64 anys amb almenys secundària superior finalitzada	88,2% (2015)
% població 25-64 amb educació terciària finalitzada	41,7% (2015)
% del PIB destinat a educació	15,53% (2015)
Despesa educació per càpita	24.848 USD (2012)
Pes (%) dels NEET	6

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'OCDE i portal datosmacro.com

5.1 Marc legislatiu i organització administrativa

A Suïssa no existeix un Ministeri d'Educació pròpiament dit sinó que és la figura de la Confederació que assumeix les poques competències que es reserva en aquest aspecte. Segons l'article 63 de la Constitució Suïssa, els Cantons "són responsables del sistema educatiu" del seu territori. Aquest fet genera 26 sistemes educatius a Suïssa (un per cada cantó) tot i que amb aspectes en comú acordats en consens entre els diferents Cantons o agrupacions de Cantons. Aquesta estructura de govern és típica d'una estructura descentralitzada associada a sistemes federals.

La Confederació disposa de competències en educació post-obligatòria i d'alguns aspectes bàsics del sistema escolar. Les edats obligatòries d'escolarització van dels 6 anys als 15.

En termes d'FP Suïssa es va dotar d'una llei específica al 2.002 on s'estructura la base d'aquesta de formació,

defineix el contracte d'aprenentatge i situa cada actor en les seves funcions.

Educació secundària:

Al igual que a Alemanya l'escola secundària esta dividida en dos fases: Secundària I i Secundària II:

- Secundària I va dels 12 als 15 anys (dintre de les edats obligatòries). En aquest punt els infants són separats per nivell segons habilitats i capacitats demostrades segons el criteri del professorat. En alguns Cantons es porta a terme a més una prova per definir el nivell de l'alumnat.
- Secundària II. Aquesta etapa se situa fora de l'etapa obligatòria i les edats van dels 15 a 17 anys. En aquesta etapa l'alumne pot escollir entre:
 - **Batxillerat**, als centres denominats Lycée (fra) o Gymnasiun (ale). Aquest itinerari finalitza amb una prova anomenada "Matura", que és l'equivalent a

la selectivitat espanyola i que també condueix a la Universitat. L'itinerari de Batxillerat és escollit anualment pel 20%-30% dels alumnes sortints de Secundària I.

■ **Escoles de cultura general.** És una tipologia d'estudis minoritària (hi opten entre el 10% - 20% del alumnes sortints de Secundària I), de tres anys de durada, no pràctica, que un cop superada condueix principalment a escoles superiors on s'ofereix formació terciària no universitària (equivalent a CFGS) especialitzada i organitzada en 7 grans famílies professionals (Tècnica, Hoteleria, Economia, Agricultura, Sanitat, Social i Arts visuals). En aquest sentit existeix per exemple "l'escola superior de cures a ambulància" o "l'Escola superior d'educació a la infància". Un cop finalitzada la formació a l'Escola superior, l'alumne té l'oportunitat d'accedir a estudis de tipus universitari.

■ **Formació professional Inicial:** Coneguda com "Aprendentatge" aquesta via formativa és escollida anualment pel 60% dels alumnes sortints de Secundària i com ja s'ha especificat a l'inici del cas suís, aquest tipus de formació compta amb una llei específica del 2002 per a la seva articulació. La totalitat d'aquest tipus de formació és dual. Els programes d'FP a Suïssa poden tenir una durada de 2 a 4 anys. Els programes de 2 anys i els de 3-4 anys tenen nivells diferents dins l'escala de qualificacions, el de 2 anys (Atestació Federal de Capacitació) dona accés a un de 3-4 anys i els de 3-4 anys (Certificat Federal de Capacitació) donen accés a Escoles superiors, que recordem, són estudis terciaris no universitaris.

5.2 La FP Dual a Suïssa:

Aproximadament el 85% de l'oferta d'FP inicial a Suïssa és de tipus dual. La formació té lloc a l'empresa les ¾ parts del temps i aquesta pot tenir una durada d'entre 3 i 4 anys segons el programa i Cantó específic. L'edat mínima d'accés a un contracte d'aprenent (que dona accés a l'FP Dual) és de 15 anys i no especifica cap edat màxima d'accés.

El ventall de formació el formen aproximadament 250 titulacions. La relació entre centre i alumne es formalitza a través d'un contracte específic de formació dual (contrat d'apprentissage), que ha de ser aprovat per les autoritats cantonals pertinents, i les empreses que acullen als alumnes han d'estar acreditades per a tal funció. La formació dual té rang de formació secundària post obligatòria (formation professionnelle

initiale) i també determinats itineraris de nivell terciari (Bachelor HES).

Cada any milers de places d'aprenentatge surten al mercat laboral per la cerca de candidats i son els futurs aprenents els que han de presentar-se a la plaça a través d'un procés molt similar a la de recerca de feina (presentació currículum, entrevista personal i/o proves d'aptituds...). Pels candidats/es amb dificultats d'accés a llocs d'aprenentatge, la Confederació disposa de fons per portar a terme plans especials d'inserció. Tots els aprenents han d'iniciar la seva incorporació en empresa com aprenents entre el 1 de juny i 31 d'agost de cada any.

Les retribució dels alumnes s'incrementa cada curs i depèn del sector de formació (ram de formació) i cantó específic. Normalment durant el 1r any la retribució mensual és de 540€, durant el 2n any 715€, durant el 3r, 1.100€ i durant el 4rt curs 1.200€. La llei no fixa un mínim retributiu com sí ocorre a altres casos de països (normalment lligat al salari mínim interprofessional) però les organitzacions professionals publiquen periòdicament recomanacions d'escala salarial per als aprenents que normalment són respectades per les empreses formadores.

Els aprenents tenen l'oportunitat de formar-se a diverses empreses ja que, degut a l'elevat grau d'especialització de les petites i mitjanes empreses, sovint una empresa no pot garantir el 100% del currículum formatiu de l'alumne, donant la possibilitat a aquest d'optar a estades a diverses empreses (amb un nou contracte per a cada cas). Entre un 30% i 40% dels aprenents són contractats a l'empresa formadora un cop finalitzat l'itinerari dual, i un 29% passen al nivell superior d'estudis (Statistique suisse).

La llei d'FP suïssa de 2.002 també preveu uns mínims estàndard per a professorat (pràctic i teòric) i orientadors, fixats per la Confederació, que el Cantó ha de proveir a través d'una oferta formativa específica. La participació de les empreses en programes d'FP dual és del 30% (Hoffman N.,2015) i la Confederació proveeix del 25% del cost dels programes de formació.

Administració de l'FP Dual:

Com s'especifica al web del SERFI (Secrèteriat d'Etat à la Formation, à la Recherche et à l'Innovation): "Una tasca, tres socis" referint-se a la gestió impuls i innovació de l'FP Suïssa. Els tres socis en aquesta tasca són:

■ **Confederació:** La Confederació, juntament amb organitzacions del món laboral i diverses agències

estats dedicades al desenvolupament de l'FP, com l'Agència SERFI, defineix els currículums marc de titulacions concretes i l'Institut Federal Universitari de Formació Professional (IFFP) s'ocupa de la capacitat i formació contínua dels responsables d'impartir formació professional així portar a terme investigació, estudis i projectes pilot d'innovació en FP.

▪ **Organitzacions del món laboral:** En aquesta categoria s'encabeixen associacions professionals / organitzacions sectorials, empreses i altres interlocutors socials i disposen de diferents competències:

▪ **Associacions professionals:** L'economia Suïssa s'estructura a partir de 600 associacions professionals que traslladen a les autoritats competents en matèria educativa de la Confederació les competències professionals i necessitats sectorials a cobrir pel sistema d'FP.

▪ **Empreses:** Posen a disposició places d'aprenentatge al sistema

▪ **Altres interlocutors socials:** Participen juntament amb les associacions professionals de la millora contínua de l'FP.

▪ **Cantons:** A banda de posseir la competència en educació, el que significa desenvolupar àmpliament els currículums marc que s'elaboren des de la Confederació, a cada Cantó existeix una oficina cantonal

de formació professional (normalment amb el nom de Service de la formation professionnelle) que estimula la creació de llocs d'aprenentatge i facilita el contacte alumne – empresa. Els cantons es federen, de cara a poder legislar temes en comú, en la Confederació de Directors Cantonals d'Educació.

5.3 Principals característiques del cas:

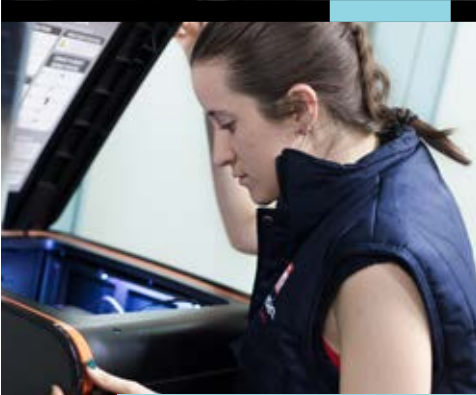
▪ El cas suís té moltes similituds amb el cas alemany, no només en termes de gestió de l'FP dual i la seva importància, sinó també determinades semblances en el disseny de model educatiu i també en la separació comparativament precoç de l'alumnat segons nivell de competències.

▪ Una característica d'aquest sistema és la potent tasca d'investigació, innovació i informació disponible del sistema a partir de la creació d'Agències públiques a tal efecte. Aquests centres de recerca en FP no són comuns a molts països i els més potents són els d'Alemanya (BiBB), Austràlia (NCEVER) i el SERFI Suís. Aquests centres posen al mateix nivell la recerca en FP i la relativa als restants nivells d'instrucció.

▪ Un altre fet a destacar és la potent descentralització de la competència en educació del sistema suís, fet que potència l'adaptabilitat d'aquest als requeriments del territori.

Quadre resum de l'FP dual a Suïssa

	FP Dual Suïssa
Pes en el volum d'alumnat d'FP Dual	74,3%
Reconegudes al programa formatiu	Dintre del programa formatiu
Qui determina el contingut formatiu en empresa	Länders / Cambres de Comerç
Salari	Depèn directament del sector, de 500 a 1.050€
Temps d'estada en empresa	Aproximadament el 66% del temps de formació
Model d'alternança	Dies a la setmana, 1-3 setmanes senceres, 1-11 mesos sencers, 1-2 any en empresa prèvia estada d'1 any al centre. Es poden acordar altres distribucions
Acreditació	Estada en empresa acreditada per cambres de Comerç
Nivell de Formació assolit	Tres tipus: Mig, Superior i Especialista



Bibliografia:

- CONSTITUCIÓ SUÏSSA (1999) <https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/19995395/index.html>
- FEDERAL DEPARTMENT OF ECONOMIE AFFAIRS, EDUCATION AND RESEARCH EAER (2013) ACVT Workshop – Best practice in VET: Switzerland.
- HOFFMAN N., SCHWARTZ R. (2015). "Gold Standard: The Swiss Vocational Education and Training System" (Washington, DC: National Center on Education and the Economy)
- LLEI FEDERAL SUÏSSA D'FP (2012) <https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/20001860/index.html>
- TRAINING SYSTEM" (Washington, DC: National Center on Education and the Economy, 2015).

Webs Consultades:

- Portal Swiss info <http://www.swissinfo.ch/spa/cantones-y-municipios/30013150>
- Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI <https://www.sbf.admin.ch>
- Portal Confederació Suïssa. Llei d'FP de la confederació. <https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/20001860/index.html>
- Ministerio de Educación Cultural y Deporte <http://www.mecd.gob.es/suiza/ser-estudiante/en-suiza.html>
- Portal Orientació de Suïssa: <https://www.orientation.ch>
- Statistique suisse <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/17/blank/01.indicator.401207.4031.html>
- Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home.html>



6. El sistema d'FP Australià

Austràlia és un país d'organització federal on la política educativa està transferida als diferents estats (6) on cadascun d'aquest pot emprendre iniciatives pròpies en organització i planificació d'oferta educativa. El marc de relació entre estats federals i Estat australià és el denominat Marc de Capacitació Nacional. Aquest marc de relació és un acord per proveir paquets de qualificació a tots els estats amb garanties i estàndards de qualitat a operadors públics i privats de tot el territori australià. L'organització federal i les àmplies competències transferides en educació porta com a conseqüència que cada estat disposi d'una reglamentació pròpia en educació, el que dificulta elaborar generalitzacions sobre el sistema educatiu del país. Tot i així destaquen com a punts en comú la obligatorietat de l'educació fins els 15 anys.

Al finalitzar l'escola secundària un alumne pot accedir a les escoles TAFE (centres d'FP) o a la Universitat. El teixit productiu i l'Administració treballen conjuntament per desenvolupar paquets de capacitació i en la formació té molta importància la capacitació en centres de treball. Altra característica destacada del sistema d'FP australià és el fet que capacita l'alumnat per tal d'accedir a estudis superiors de tipus universitari amb totals garanties d'adaptació i èxit.

Breu recull d'Indicadors

Dades contextuais	Austràlia
Població	25,1 milions d'habitants (2018)
PIB total	1,323 bilions USD (2017)
PIB per càpita	53.799,94 USD€ (2017)
Lloc IDH	3n (2018)
Context Educatiu	
% població 25-64 anys amb almenys secundària superior finalitzada	75,9% (2015)
% població 25-64 amb educació terciària finalitzada	41,9% (2015)
% del PIB destinat a educació	14,8% (2015)
Despesa educació per càpita	2.0344 USD (2015)
Pes (%) dels NEET	6,5

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'OCDE i portal datosmacro.com

6.1 Marc legislatiu i organització administrativa

Anteriorment a la dècada dels 80 només un terç dels australians finalitzaven amb èxit l'etapa educativa secundària. En termes de mercat de treball això no suposava un problema, doncs la indústria absorbia, sota la figura d'aprenent, a tots aquells joves que sortien del sistema educatiu sense graduar. L'esmentat context va canviar dràsticament durant la dècada dels 80 ja que els mercats de treball juvenil, igual que a tot occident, es van reduir dràsticament i la demanda d'aprenents va decaure. Aquesta nova realitat va

provocar que els índexs d'èxit escolar a secundària passessin a ser del 80%. Aquesta nova situació també va provocar un augment de la diversitat de l'oferta formativa postobligatòria que posteriorment va ser reordenada a principis de la dècada dels 90. Val a dir que una nova recessió, a principis del 90, va provocar una demanda no coberta d'estudis professionalitzadors, fet que va a portar definitivament a polítics i planificadors de polítiques públiques a replantejar el paper secundari que s'havia reservat a la formació professional fins el moment, que es va identificar com a factor clau per contrarestar situacions de recessió (Posel J, 2000). Avui en dia el 46% de la població

d'entre 15 i 19 anys cursa un itinerari vinculat a l'FP (Schubert, R. 2018), un volum en termes absoluts i comparatius molt elevat.

La planificació política de l'FP a Austràlia és responsabilitat del Consell de Ministres per a l'FP (MCVTE), i la principal plataforma per implementar aquestes polítiques és el consell de governs australians, format pel Primer Ministre, els primers ministres dels 6 estats federats, diversos ministres federals i estatals així com actors relacionats amb diversos aspectes de l'FP com el Consell Nacional de Qualitat, els consells nacionals industrials, o l'Agència nacional d'auditoria (NARA). Aquest conjunt d'actors fa que l'FP depengui d'elevades esferes polítiques i del Primer Ministre d'Austràlia. La participació, en la planificació i política a seguir pel sistema, del primer ministre i dels primers ministres estatals, situa l'FP en un lloc destacat a l'agenda política i és coherent amb el paper de l'FP tant en termes de volum d'estudiants com de presència al mercat laboral.

L'Australian Qualifications Framework (AQF)

L'Australian Qualifications Framework és el marc conceptual del sistema d'educació postobligatòria vigent a tota Austràlia. La principal característica d'aquest és la quantitat de pathways o passarel·les entre nivells instructius d'educació superior en que algunes titulacions concretes per més d'un tipus d'institució:

- Els instituts d'ensenyament secundari, diferents als TAFE i que ofereixen principalment els Certificats d'Educació Secundària, poden oferir formació professional per als nivells de Certificat I-IV.
- Els estudiants adults (majors de 21 anys) poden estudiar als centres TAFE per tal d'obtenir el Certificat d'Educació Secundària.
- Tant les universitats com els centres TAFE poden oferir els nivells superiors de l'educació professionalitzadora (Diploma i Diploma avançat)
- Les universitats poden emetre títols de Certificat I-IV (nivells professionalitzadors). Els centres TAFE associats a la Universitat poden oferir diferents tipus de títols universitaris.

Totes aquestes passarel·les estan reglamentades i especificades al AQF Qualifications Pathways Policy. Aquest "partenariat educatiu", que presenta multitud d'oportunitats a centres i institucions d'ensenyament, crea més i millors oportunitats envers els estudiants, dilueix les diferències socioeconòmiques a l'accés d'estudis superiors, apropa l'educació superior a

alumnes que viuen en territoris remots i en definitiva, dilueix també les fronteres entre Formació Professional i Educació Terciària (Moodie, 2009).

Els TAFE Colleges

Els TAFE Colleges (Technical And Further Education) es van fundar els anys 70 com a principal actor de referència de l'FP moderna, són titularitat del govern australià i són els centres on s'imparteix l'educació tècnica superior. Aquests centres representen el major sector educatiu del país ja que hi ha més estudiants en aquest tipus de centre que a les universitats. Algunes raons per explicar aquest fet són que els cursos impartits al TAFE són més curts que les titulacions universitàries, d'orientació pràctica, vinculats estretament al sistema productiu i a que part dels cursos es desenvolupen a centres de treball on l'alumne acumularà experiència professional. Una segona característica és el fet que es donen diverses opcions d'entrada al sistema de Formació Professional així com connexions d'aquest amb el sistema universitari. A continuació es defineixen quins nivells i cursos comprenen aquests centres, que són els Certificats I a IV, Diploma, i Diploma avançat.

- **Certificat I:** Durada: 4 a 6 mesos. Capacitació: Operador competent. Aquest certificat prepara a l'alumne per al desenvolupament d'activitats rutinàries així com mecanismes d'inserció en el mercat laboral.
- **Certificat II:** Durada: de 6 a 8 mesos. Capacitació: Operador avançat. Proporciona habilitats per desenvolupar funcions en diversos contextos atorgant part de responsabilitat a l'alumne en part del procés.
- **Certificat III:** Durada: 12 mesos. Capacitació: Tècnic qualificat o d'ofici. Els coneixements proporcionats a l'alumnat adquireixen profunditat, complexitat i amplitud en les competències adquirides en termes de selecció, adaptació i transferència de coneixement. Incorporació de competències de lideratge (coordinació de personal i de grups) i de resolució de problemàtiques.
- **Certificat IV:** Durada: de 12 a 18 mesos. Capacitació: Supervisor. Se segueix amb l'aprofundiment de continguts i incrementant el nivell de complexitat dels coneixements obtingut orientats al desenvolupament de diferents tasques en diversos contextos. Inclou mecanismes d'avaluació, anàlisi de pràctiques habituals així com elaborar

nous criteris de desenvolupament de tasques (millora contínua).

- **Diploma:** Durada, de 18 a 24 mesos. Capacitació: Professional. Aprofundiment en una àmplia gama de requeriments tècnics. Coneixents sobre gestió, avaluació i coordinació. Els diplomats són treballadors totalment autònoms capacitats per aplicar criteris de producció i planificació per si sols. Alguns diplomes es poden cursar a la universitat.
- **Diploma avançat:** Durada, de 2 a 3 anys. Capacitació: Gerent Junior. Capacitació per tal de desenvolupar tasques d'anàlisi, diagnosi, disseny, planificació, execució i desenvolupament de nous criteris de producció i procediments. Alguns diplomes avançats es cursen a la Universitat.

Cal assenyalar que els continguts de cada nivell, no només aprofundeixen en les matèries tècniques i en qüestió d'innovació, sinó que també, a mesura que avancen els nivells es dota a l'alumne d'habilitats gerencials, conducció de grups i lideratge, habilitats de tipus transversals que no tots els sistemes d'FP incorporen en els seus currículums. El sistema d'FP australià ofereix diverses velocitats i ritmes als seus alumnes. El recorregut total dels estudis d'FP a Austràlia comporta, però, un mínim de 6 anys tot i que cada curs finalitzat atorga una titulació. Aquesta característica permet, per exemple, que el 88% dels estudiants d'FP ho facin a temps parcial i que s'identifiquin diversos rangs d'edat entre els estudiants (OCDE, 2008). Una altra característica del sistema de Formació Professional australià és el cost, ja que aquest va dels AUD\$5.500- AUD\$18.000 anuals, que equival a una forquilla de 4.000€ a 13.000€ anuals tot i la titularitat pública dels centres. Els continguts formatius del TAFE s'estructuren en 12 famílies professionals que aglutinen aproximadament (depèn de l'Estat Federal concret) uns 1.900 cursos, essent les famílies amb més cursos Enginyeria (500 titulacions) i Sanitat i Serveis Socials (300 titulacions). Aquesta diversitat de titulacions contribueix a que el 80% de les ocupacions d'Austràlia puguin ser cobertes per graduats en FP (OCDE 2008).



Com a altres països les empreses que desitgen inscriure's com a proveïdores d'FP Dual han d'estar donades d'alta en un registre en el qual s'han de complir estrictes normes de qualitat i registrar el seu pla de formació per ser validat. Només així una empresa o institució esdevé empresa formadora.

Els centres Registered Training Organisation

Els RTO són els operadors privats de la Formació Professional a Austràlia, són operatius a tot el territori i estan obligats a complir els mateixos estàndards de qualitat que els centres TAFE. Aquests centres poden plantejar noves titulacions en àrees especialitzades en que l'oferta pública no ho faci i poden declarar aquesta nova titulació de la seva propietat, esdevenint vàlida a tot el territori australià. Aquests centres són sotmesos a auditories internes i externes per comprovar en tot moment que se segueixen els mateixos estàndards de qualitat que en els centres de titularitat pública.

La tríplex hèlix en la planificació sistema de Formació Professional australià

El model de planificació de continguts de l'FP a Austràlia segueix el model de la triple hèlix en el sentit que hi intervenen Estat, teixit productiu i universitats.

- Els consells nacionals industrials (Industry Skills Council): són 11 agrupacions d'empresaris sectorials. Aquests són els actors que juntament amb les administracions competents modifiquen els denominats "Training Packages", que són el conjunt de normes i estàndards nacionals que comprenen les qualificacions i

criteris de reconeixement d'aquestes.

- Els estats federats identifiquen sectors econòmics concrets en que hi ha un dèficit en les competències demandades per tal de proveir-los del capital humà més adient. Els estats federats també poden generar noves titulacions no contemplades al marc d'actuació nacional (Marc de Capacitació Nacional).
- Centres d'ensenyament superior: estableixen els objectius de les titulacions d'FP més avançades (Diploma i Diploma Avançat) en col·laboració amb comitès formats per representants d'empresaris, de treballadors, representants regionals i personal acadèmic.
- Innovació, recerca i qualitat: El sistema d'FP australià està dotat de diverses agències que tenen com a objectiu vetllar per la qualitat de l'FP a tot el país. Aquest és el cas per exemple de l'agència governa-

mental "National Vet Regulation", encarregada de vetllar per la qualitat a nivell nacional, "The Australian Quality Training Framework" (AQTF), encarregada de fixar i fer el seguiment els indicadors de qualitat dels centres que imparteixen FP i la "National Audit of registration Agency (NARA)" encarregada d'auditar als centres d'FP a tot el territori australià i comprovar que segueix les indicacions de la AQTF.

A banda d'aquestes auditories externes els centres en fan d'interne i els estats federats, per la seva banda, també plantegen auditories als centres del seu territori. En termes d'innovació i recerca també s'identifiquen diversos recursos com per exemple la tasca desenvolupada pel National Centre for Vocational Education Research (NCVER), integrat per investigadors, lligats a l'àmbit acadèmic, finançats per l'Estat (beques, projectes d'investigació...). Aquest centre és un dels més punters en investigació en termes d'FP, reconegut a nivell mundial, i és un referent per al govern australià en termes de qualitat, innovació i millora contínua del sistema d'FP. El NCVER basa el seu anàlisi en la recopilació de dades estadístiques, elaboració d'enquestes, anàlisis diversos, comparatives internacionals i resultats de recerques diverses a curt, mig i llarg termini, tot enfocat a que la planificació es basi en l'empirisme i en la detecció de tendències i evidències. Aquest centre de recerca australià s'assimila molt al Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), centre d'innovació en FP de referència a Alemanya. Un altre recurs de referència en investigació en termes d'FP de que disposa el sistema d'FP australià és la base de dades VOCED, gestionada pel NCVER, i que conté on-line 27.000 documents i articles d'investigació internacionals en termes d'FP.

6.2 La FP dual australiana:

Aquest tipus de modalitat formativa agrupa un total de 500 ocupacions. El sistema d'FP australià està fortament institucionalitzat a la societat amb una àmplia participació d'agents i institucions implicades en la gestió i execució dels programes. L'any 2.016 un total de 282.900 aprenents formaven part del sistema d'FP Dual australià en un país de poc més de 25 milions d'habitants, una xifra que es troba en evolució descendent des de fa uns anys (Jones.K, 2017), però que conserva el seu pes estratègic i específic dintre del sistema formatiu australià.

Els programes d'FP Dual australians es desenvolupen a través d'un contracte específic entre aprenent i empresa, accessible des dels 15 anys sense límit superior d'edat, que ha de passar diversos filtres de qualitat per

ser aprovat, com per exemple, l'aprovació del Australian Apprentice Centre, (AACs) entitat de caràcter estatal que vetlla per l'FP dual al país, com l'aprovació de les denominades "State or territory Training Authority (STAs)", entitats de caràcters regional encarregades de gestionar i vetllar per la qualitat de la FP Dual a les seves regions. Ambdues entitats, tenen també la missió de fer difusió de l'oferta d'FP Dual, fer de pont entre empreses i aprenents i facilitar la tramitació dels contractes i gestions pertinents.

Com a altres països les empreses que desitgen inscriure's com a proveïdores d'FP Dual han d'estar donades d'alta en un registre en el qual s'han de complir estrictes normes de qualitat i registrar el seu pla de formació per ser validat. Només així una empresa o institució esdevé empresa formadora.

Els alumnes d'FP Dual australians passen una mitja del 80% del temps d'aprenentatge al centre de treball i el restant 20% al centre d'FP, el que a la pràctica es tradueix en 4 dies a la setmana a l'empresa de mitjana. Val a dir que per normativa els aprenents han de passar un mínim de 13 hores setmanals a l'empresa. El període de formació dual oscil·la entre els 3 i 4 anys.

Sistema d'incentius australià:

Potser aquest és un dels elements més destacable del sistema Australià, que utilitza un fort sistema d'incentius econòmics envers les empreses. Aquest sistema contempla diversos nivells de finançament públic que depèn de diverses variables i objectius.

- **Standard Commencement:** De cara a que les empreses accedeixin a un finançament anual estàndard d'entre 815 i 1.015€ per aprenent en formació.
- **Standard Recommencement:** Si l'empresa acull a un alumne que havia abandonat el sistema educatiu pot rebre 510 i 1.015€ addicionals.
- **Standard Completion** per cada alumne que completa la formació a l'empresa pot rebre 1.700€ addicionals.
- **Special Rural and Regional Skills Shortages Commencement** les empreses no metropolitanes que acullen aprenents reben 680€ addicionals anuals.
- **Mature Aged Workers Commencement and Completion** incentiu de 510€ anuals per acollir aprenents majors de 45 anys

Aquest és un llistat dels principals incentius sense perjudici d'altres tipus d'incentius regionals específics o de caràcter especial.



De cara als alumnes: aquests reben un salari lligat al seu contracte de formació per hora treballada. La fixació d'aquest salari depèn de diverses variables com:

- L'any de formació en el que es troba (1r, 2n, 3r o 4rt)
- Modalitat d'FP en que es trobi
- Indústria concreta
- Territori concret d'ubicació de l'aprenentatge.

Val a dir que la mitjana de salari hora d'un aprenent se situa al voltant dels 17\$ australians (11,5€).

6.3 Principals característiques del cas:

- La modificació definitiva del sistema d'FP d'Austràlia es va donar en un context de recessió econòmica, concretament la dels anys 90, en que la població no qualificada jove no podia accedir al mercat de treball a través de la figura de l'aprenent. El mercat de treball va generar una massa crítica d'aturats que a la seva vegada va crear una demanda desatesa d'estudis professionalitzadors. Aquest context de desatenció d'una demanda formativa va generar que el govern australià situés entre els primers llocs de l'agenda política la remodelació sistèmica del sistema d'FP.
- La formació professional australiana no només aporta a l'alumne continguts tècnics lligats al desenvolupament de tasques sinó que aporta altres habilitats de tipus transversals com són l'autonomia, la potenciació de l'esperit innovador en termes de millora contínua i millora de processos de producció així com habilitats de lideratge i gerencials, les quals augmenten en profunditat i importància al currículum formatiu a mesura que avancen els nivells d'FP. Aquesta dotació d'habilitats transversals pot significar una potenciació de la productivitat del treballador així com donar un valor afegit al graduat en FP, capaç d'organitzar-se autònomament, organitzar a altres treballadors i millorar els processos de producció lligats a la seva tasca o a les tasques del seu equip.
- El sistema d'educació postobligatori australià és summament flexible atenent a diversos fets:
 - Flexibilitats d'entrada als diferents nivells instructius corresponent tant al sistema universitari com de formació professional.
 - Flexibilitat en la càrrega lectiva dels cursos segons preferència de l'alumne. Aquest pot escollir la durada dels cursos als que es decideixi matricular.
 - Flexible territorialment, ja que els diferents estats que componen l'Estat Federal Australià poden ampliar l'oferta fixada pel Marc de Capacitació Nacional.
 - El sistema d'FP australià disposa de certes eines per tal de garantir que el sistema no s'estancarà, que no es deteriorarà i que millorarà per tal de donar resposta als reptes de la indústria i els serveis. Aquestes eines són una potent xarxa

d'agències que vetlla per la qualitat de la FP, un centre de recerca de referència mundial en termes d'FP i equips d'investigació acadèmica enfocats a la innovació i millora contínua en FP.

■ En definitiva el cas australià ve a confirmar que la potenciació i desenvolupament d'una FP capaç de donar resposta satisfactòria als reptes del teixit productiu i a dèficits competencials arriba quan l'FP se situa al capdavant de l'agenda del govern i les més el·levades responsabilitats del govern assumeixen la responsabilitat del seu desenvolupament. Altre aspecte que contribueix al desenvolupament de l'FP és a) fer atractiva la seva investigació a efectes acadèmics (investigadors disposats/incentivats a desenvolupar la temàtica) i b) dedicar esforços a reordenar, modificar i situar l'FP en primera línia com a proveïdora de capital humà del teixit productiu.

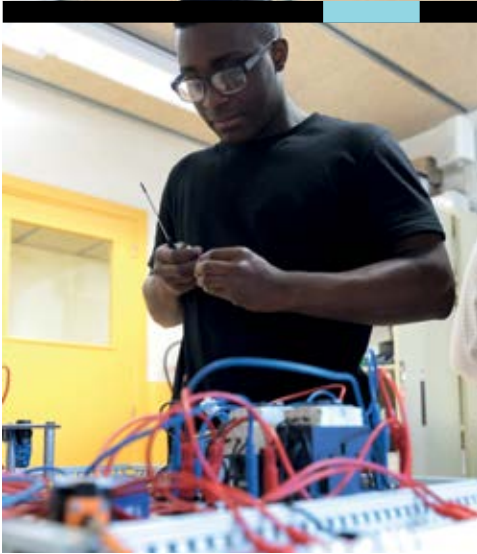
■ També sembla comú a altres països punters en FP, com Suïssa i Alemanya la presència d'un centre d'investigació específic en FP capaç de crear i mantenir equips d'investigació en qualitat i innovació de l'oferta i el sistema d'FP al territori. (Lloret i Tarriño 2011). Aquest fet facilita la concentració i producció d'informació, d'empirisme i coneixement aplicable a diferents camps de l'FP.

■ No cal obviar, però, que el sistema australià té un cost per a l'usuari bastant elevat, sobretot si es compara amb el cost de l'FP Catalunya.

■ El sistema d'FP Dual australià és un dels més desenvolupats a nivell institucional i incorpora un detallat nivell d'incentius a les empreses per tal d'acollir aprendents, recuperar estudiants que han abandonat el sistema i per la finalització de programes formatius per part dels aprendents.

Quadre resum de l'FP dual a Austràlia

	FP Dual Australiana
Pes en el volum d'alumnat d'FP Dual	43,5%
Reconegudes al programa formatiu	Reconegudes
Qui determina el contingut formatiu en empresa	Conjunt d'actors públics (Ministeris), privats (representants teixit productius) i centres
Salari	Entre 7€ i 10,5€/hora de mitjana. Depèn però de 4 factors: L'any de formació en el que es troba aprenent (1r, 2n, 3r o 4rt), Modalitat d'FP que cursi (jornada completa / mitja jornada), ram concret i territori d'ubicació
Temps d'estada en empresa	80% de la formació
Model d'alternança	A determinar a través del contracte d'aprenentatge
Accreditació	Empresa acreditada.
Nivell de Formació assolit	Secundari o terciari, depenent de titulació

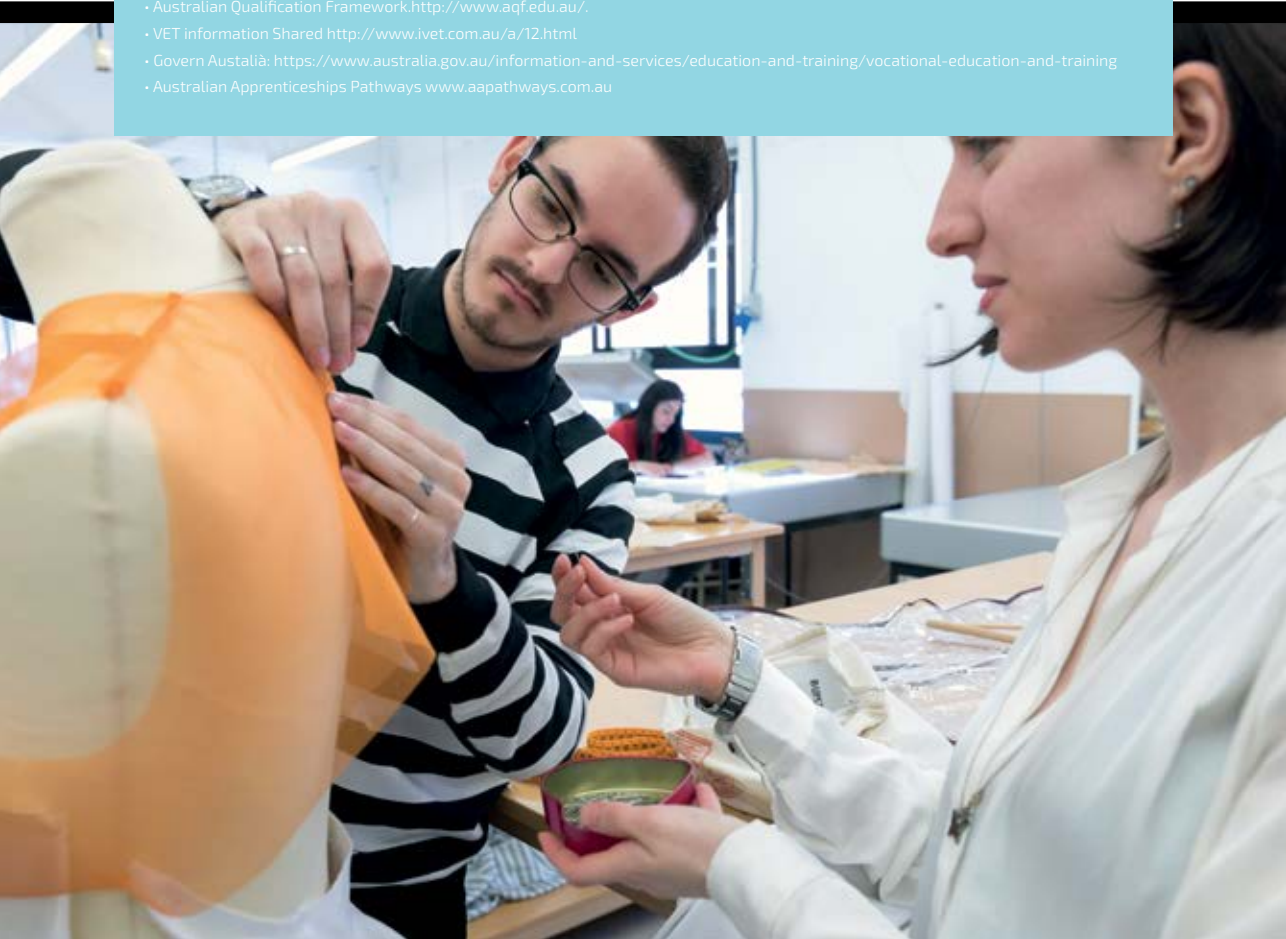


Bibliografia:

- JONES, K. (2017): The decimation of australia's apprenticeship System. Australian Education Union
- LORET, T, TARRIÑO, A (2011). "Buenas practicas internacionales en Innovación en FP en Cuadernos de Pedagogía, N°410
- NCVER (2000) Australian vocational education and training: An overview. Adelaide: NCVER <http://studyinaustralia.gov.au>.
- NOONAN, P., PILCHER, S. (2017) There is no apprenticeships 'crisis' in Australia. The conversation. 31 agost de 2017.
- MISKO, J. (2006) Vocational education and training in Australia, the United
- MOODIE, G (2009). Higer education in Tafe: policy, perspectives and prospects. 18th national vocational education and training research conference, 9 Julio. University of Ballarat, Mt Helen.
- OCDE (2008). Learning for Jobs. OCDE Reviews of Vocational Education and Training. Austràlia. <http://www.oecd.org/dataoecd/27/11/41631383.pdf>
- POSEL, J. (2000) "La formación profesional en la escuela; una iniciativa australiana: hacia la integración de estudios profesionales y académicos en el currículo de la secundaria superior" en Revista europea de la formación profesiona, Vol III n°21.
- SCHUBERT, R., GOEDEGEBUURE, L. (2018): The vocational education sector needs a plan and action, not more talk. The conversation. 2 octubre de 2018.

Webs Consultades:

- Australian Qualification Framework <http://www.aqf.edu.au/>.
- VET information Shared <http://www.ivet.com.au/a/12.html>
- Govern Austalià: <https://www.australia.gov.au/information-and-services/education-and-training/vocational-education-and-training>
- Australian Apprenticeships Pathways www.aapathways.com.au





7. El sistema d'FP Espanyol

Espanya contempla una distribució territorial auto-denominada Estat de les Autonomies. Aquest sistema territorial contempla trets d'administració del territori en algun casos semblants a un estat federal tot i que amb una autonomia menor que en els casos de federacions típiques com l'Alemanya o la Suïssa. El desplegament de les autonomies espanyoles (17) és asimètric, havent-hi regions amb més autonomia que d'altres.

Les edats d'escolarització obligatòries van dels 6 als 16 anys. En finalitzar aquesta etapa obligatòria l'alumne ha de decidir quin itinerari educatiu segueix (FP o Batxillerat) o bé pot entrar al mercat laboral.

Breu recull d'Indicadors

Dades contextuais	Espanya
Població	4,7 milions(2018)
PIB total	1,311 bilions USD (2017)
PIB per càpita	28.156,82 USD (2017)
Lloc IDH	26 (2018)
Context Educatiu	
% població 25-64 anys amb almenys secundària superior finalitzada	65,6% (2015)
% població 25-64 amb educació terciària finalitzada	41% (2015)
% del PIB destinat a educació	9,77 (2016)
Despesa educació per càpita	12.605 USD€ (2015)
Pes (%) dels NEET	8,6

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'OCDE i portal datosmacro.com

7.1 Marc legislatiu i organització administrativa

Les polítiques educatives tenen un marc comú delimitat per lleis estatals (actualment la Llei vigent és la LOMCE de 2013 que va substituir la LOE de 2006) i l'Estat assumeix les funcions més rellevants a nivell legislatiu, deixant a les CCAA el paper de desplegament als seus territoris de les normes estatals, l'execució d'aquestes i l'administració del sistema educatiu dels territoris corresponents. Val a dir que la LOMCE és una legislació que actualment encara es troba en desplegament i que pot anar modificant escenaris a mesura que transcorren cursos lectius.

L'FP actualment és abordada des de la llei orgànica 5/2002 de les Qualificacions i la Formació professional és la norma que ordena un sistema integral de formació professional, qualificacions i acreditacions del sistema d'FP.

Val a dir que tot i aquesta normativa estatal, com ja s'ha esmentat, les CCAA poden desenvolupar figures

legislatives autonòmiques en el camp de l'educació i la formació que poden anar des d'una resolució, decret o una llei, depenent de cada CCAA. Aquestes han de respectar el marc comú legislatiu estatal i han de servir per desplegar aquest marc comú al seu territori.

Educació secundària:

En el cas espanyol, un cop l'alumne finalitza l'etapa obligatòria de la ESO (12-16 anys) aquest ha d'escollir entre dos itineraris:

- **Batxillerat:** que va dels 17 als 19 anys i el componen tres modalitats amb matèries i assignatures diferenciades: Ciències, Humanitats i Ciències Socials i Arts. Segons la modalitat escollida, un cop l'alumne hagi obtingut la titulació, aquest podrà optar a un camp específic de titulacions superiors. Les titulacions superiors a les que dona accés el títol de batxillerat són Graus Universitaris i Formació Professional de Grau Superior.

■ **Formació Professional de Grau Mig:** Té una durada variable d'entre 1.400 a 2.000 hores depenent de la titulació concreta, estructurades a base de mòduls formatius, que poden significar entre 1 o 2 anys d'estudi depenent de l'opció concreta escollida entre les 26 famílies professionals que contempla el Ministeri d'Educació o també les opcions específiques d'Arts Plàstiques i Esportives. L'accés a aquests estudis es realitza via l'obtenció del títol de ESO, obtenció del títol de FP Bàsica (es descriu al següent punt) prova d'accés o curs específic d'accés a la titulació de CFGM. La finalització d'aquest tipus d'estudi atorga la categoria de tècnic mig. El tècnic mig pot accedir a estudis superiors d'FP directament.

Sistema d'FP Espanyol:

El sistema d'FP espanyol s'estructura a partir de 3 tipologies de formació reglada de divers nivell que es detallen a continuació:

- **Formació professional bàsica:** Aquesta tipologia d'FP esta destinada a alumnat d'entre 15 i 17 anys que no ha graduat a l'ESO però que vol prosseguir els seus estudis. Aquest tipus de formació té una durada de 2 anys i en cas de ser superada dona accés a itineraris de CFGM i en certes condicions pot donar accés al títol de ESO. L'estructura d'aquesta formació es basa en famílies professionals i un cop superada s'obté el títol de Tècnic professional bàsic.
- **Formació professional de grau mig:** Considerada com a formació de nivell de secundària. Veure punt anterior.
- **Formació professional de grau superior:** Considerada com a formació de nivell superior segons la classificació europea, el grau superior s'estructura a partir de mòduls formatius i famílies professionals com també succeeix en el cas de la FP Bàsica i CFGM. La durada d'aquesta itinerari és d'entre 1.400 – 2.000 hores distribuïdes normalment en 2 anys lectius. Al igual que en el cas dels CFGM també contempla opcions de tipus artístiques i esportives. S'accedeix al grau superior a partir de l'obtenció del títol de Batxillerat, d'un curs de d'accés o formació específica o havent obtingut un CFGM relacionat.

D'altra banda els sistema d'FP espanyol disposa de dos subsistemes destinats a persones treballadores o en atur, aquests subsistemes són:

- **Formació ocupacional:** Dirigida principalment a persones en l'atur independentment de la seva edat. L'objectiu d'aquesta formació és requalificar

les persones aturades per millorar la seva inserció. La duració d'aquesta formació és variable i per accedir-hi cal estar registrat en l'INEM o a les diverses oficines de treball de les diferents CCAA.

- **Formació contínua:** Dirigida a treballadors en actiu. Aquest tipus de formació normalment es desenvolupa a empreses per tal de requalificar i actualitzar el coneixements i competències dels seus treballadors.

Programació de continguts d'FP:

A nivell de confecció de continguts curriculars a ESO i Batxillerat les CCAA poden complementar continguts de les assignatures "troncals" designades pel Ministeri d'Educació (física, química, matemàtiques, llengua i literatura espanyola...) i dotar de contingut a les assignatures "específiques" (religió, educació física...) i de "lliure configuració autonòmica" que normalment són la llengua i la literatura pròpia del territori.

A nivell d'FP és el Ministeri d'Educació qui té la funció de "La promoció de la formació professional i l'ordenació acadèmica bàsica dels ensenyaments corresponents" (web del Ministeri d'Educació) a través del Sistema Nacional de Qualificacions i Formació Professional.

La programació de continguts d'FP a Espanya es lidera des d'instàncies centrals a través del Consejo General de la Formación Profesional. Aquest és un òrgan consultiu del Govern central, creat en 1986 i reformat en 1997, que incorpora membres del govern i de la seva estructura, diferents vocals autonòmics, empresarials i sindicals. Aquest òrgan porta a terme les seves funcions principalment de manera plenària amb 77 membres tot i que també pot treballar a partir de comissions permanents o comissions de treball (per exemple, per a desenvolupar el contingut lectiu específic d'una família professional concreta). Aquest és l'òrgan encarregat d'elaborar el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals (CNCP)

Els continguts concrets de l'FP a Espanya s'estructuren a partir del Sistema Nacional de Qualificacions y Formació Professional (SNCFP) creat al 2.002, que té com a principals finalitats la capacitat de treballadors per a un exercici professional de qualitat i promoure un sistema formatiu de qualitat. El SNCFP es recolza en el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals (CNCP) que és l'instrument que ordena les qualificacions professionals susceptibles de reconeixent i acreditació identificades al sistema productiu. El CNCP comprèn les qualificacions professionals més significatives del sistema productiu organitzades per famílies professional i nivells, així doncs, és la base per a elab-

orar l'oferta formativa de les titulacions i certificats de professionalitat.

El desplegament de currículums i continguts és descentralitzat, amb el que correspon a les CCAA el desplegament d'aquest catàleg a partir de la legislació autonòmica corresponent.

7.2 L'FP Dual espanyola:

La Formació Dual a l'Estat espanyol és encara una modalitat d'FP minoritària i que conviu amb la "tradicional" modalitat d'FP que desenvolupa les estades a empresa a través del mòdul de Formació al Centre de Treball (FCT). El curs 2016-17 hi havien un total de 20.356 alumnes a tota Espanya cursant la modalitat dual i 795 centres impartint aquesta modalitat formativa, el que significa un percentatge del 2,57% del total d'alumnat d'FP⁴. Val a dir que la regulació de la FP Dual a Espanya es troba en estadis inicials. Actualment no existeix una llei ad-hoc a nivell estatal i aquesta modalitat formativa té com a referència principal el RD 1529/2012 a través del qual es desenvolupa la modalitat contractual que es pot emprar, entre altres casos, per a vincular aprenents en dual a empresa (Contracte de formació i aprenentatge). Existeix també l'opció de becar a l'alumne, amb remuneració i alta a la seguretat social. Una tercera via per tal de vincular l'aprenent a l'empresa és a través d'un conveni entre el centre formatiu i l'empresa, en que no és obligatòria la remuneració o donar d'alta l'aprenent a la seguretat social. L'alumne té un percentatge de formació mínim a empresa del 33% sense perjudici que aquest percen-

tatge s'ampliï basant-se en normatives autonòmiques de desplegament.

El desplegament de la FP Dual sobre el territori depèn de cada CCAA, aquest fet en aquest estadi inicial i poc regulat en termes generals, genera escenaris molt diversos i canviants a cada territori. En tot cas hi ha elements crítics no regulats o no contemplats, com el paper d'avaluador del sistema, la implicació de les organitzacions empresarials, socials i cambres de comerç en la confecció de continguts, estandardització d'avaluació de les competències dels aprenents a tot el territori. L'acreditació de les empreses formadores, els requisits mínims dels tutors d'empreses o la seva formació o l'establiment del diàleg directe amb els diferents actors implicats en l'FP Dual.

7.3 Principals característiques del cas:

El cas espanyol es caracteritza per un important paper de l'Estat en la definició del marc del sistema relegant a agents socials i territorials a un paper consultiu. Aquesta característica és més pròpia d'un model francès o regulat per l'Estat, per contra, el desplegament d'aquesta normativa es portat a terme per les CCAA, fet que atorga als territoris certa llibertat en la definició d'algunes característiques del sistema, en tot cas sembla no existir la relació fluida entre territoris, agents socials i Estat identificada a altres models abordats en aquest estudi, per tal d'establir mecanismes d'actualització de continguts i un marge estret dels territoris per incidir en el model marc del sistema. En termes d'FP Dual Espanya es troba, comparativa-



⁴ Elaboració pròpia partir de dades del Ministeri educació, dades curs 2016-17. Alumnat total FP: 791.385. Alumnat en modalitat dual: 20.356.

ment amb els països europeus, en estadis molt inicials, tant pel que fa al pes de la modalitat dual d'FP com al desplegament legislatiu al respecte. Per altra banda la poca legislació que fa referència a l'FP Dual no és una eina que potenciï o afavoreixi una FP dual robusta ja que tot i plantejar un contracte d'aprenentatge (amb unes condicions molt inferiors als països de referència) obre la porta a que les empreses incorporin aprenents amb beca, fet que limita significativament la durada de l'estància a empresa i que pot generar un greuge respecte als aprenents contractats respecte a drets i condicions.

Com s'ha especificat anteriorment encara hi ha molts aspectes no regulats ni contemplats considerats crítics. No existeixen mecanismes d'avaluació de la formació rebuda a les empreses, el paper dels agents socials és molt menor a Espanya i també la seva capacitat d'intervenció, i en conseqüència, d'implicació. No s'estipulen condicions mínimes per tal que una empresa pugui desenvolupar programes d'FP Dual i no s'identifica un sistema potent d'incentius vers empreses que contribueixi a que el sector productiu es decanti vers a aquesta opció formativa.

Quadre resum de l'FP dual a Espanya

	FP Dual espanyola
Pes en el volum d'alumnat d'FP Dual	2,57% (2016-17)
Reconegudes al programa formatiu	Reconegudes
Qui determina el contingut formatiu en empresa	Centre i empresa sota un CV marc
Salari	El contracte de formació i aprenentatge fixa el SMI com a salari, també existeix possibilitat de beca que a cada CCAA pot ser diferent.
Temps d'estada en empresa	Mínim d'un 33% ampliable.
Model d'alternança	A determinar a través del conveni amb el centre
Acreditació	No cal acreditació de l'empresa
Nivell de Formació assolit	Secundari o terciari, depenent de titulació d'FP vinculada

Bibliografia:

- CEDEFOP 2009: Spain. VET in Europe – Country report, CEDEFOP Thesalonika 2009.
- CORTS GENERALS (2002). Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la Formació professional.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTE (2002). Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. Madrid. http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/2/Web_Folleto_castellano.pdf
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTE (2015). La FP en España. Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades. Madrid. <http://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/dms/mecd/prensa-mecd/actualidad/2015/04/20150409-ocde/ocde1.pdf>
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2016) La formación profesional dual: Contrato para la formación y el aprendizaje. Madrid. https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/fpd_contrato_fya.pdf

Webs Consultades:

- Eurydice España <http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/mc/redie-eurydice/sistemas-educativos/organizacion-y-administracion.html>
- Eurydice España https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Espa%C3%B1a:EL_aprendizaje_a_lo_largo_de_la_vida
- Fundació Bertelsmann <https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/>
- Portal Educaweb <http://www.educaweb.com/contenidos/educativos/formacion-profesional-fp/formacion-profesional-basica/>
- Ministeri de foment <http://www.fomento.gob.es/>
- Ministeri d'Educació <http://www.educacionyfp.gob.es/portada.html>

8. Conclusions

Al llarg dels diversos casos abordats pel present estudi, que recull una selecció dels sistemes d'FP més significatius d'Europa més el cas de referència australià i l'espanyol. S'ha abordat a nivell sistèmic l'FP, el sistema d'educació secundari i també de manera específica els diferents sistemes d'FP Dual de cadascun d'aquests països. A continuació s'exposa una reflexió de la comparativa resultat i dels aspectes crítics identificats:

En temes de sistema:

▪ **Participació directa d'agents socials:** Sembla evident que en els casos d'èxit entesos com un sistema d'FP fort i eficaç hi ha una implicació directa dels agents socials i territorials. En aquest sentit recau principalment sobre aquests actors la configuració de la legislació, execució, validació i avaluació dels diferents sistemes i subsistemes d'FP de cada país. Aquest paper no és limita a un paper consultiu, sinó que s'identifica una implicació directa en pro d'una corresponsabilització de l'educació i en pro de la necessària adequació i reformulació de continguts que una formació com la FP requereix per esdevenir un recurs formatiu modern, de primer ordre i capaç d'inserir els seus graduats. L'Estat per si sol no pot arribar a tots els sectors i territoris des de la seva òptica vertical sense deixar de banda els requeriments i característiques pròpies de cada sectors, territori i les diferents combinacions de sectors concrets a territoris concrets, sinó que necessita en aquesta tasca de la complicitat i implicació directa de tot un teixit intermedi compost d'agents socials (sindicats, organitzacions empresarials, cambres de comerç, fundacions i agències autonòmiques i locals) per tal de situar l'FP en la via adequada més propera als models d'èxit.

▪ **El paper de la recerca i I+D en FP:** Als països punters en termes d'FP s'identifiquen agències estatals que impulsen la investigació i la I+D en el domini de l'FP, aquesta tasca sembla essencial per tal de sincronitzar diversos elements com són la prospectiva de necessitats del mercat laboral, l'actualització de continguts lectius així com recollir i documentar casos exitosos i bones pràctiques d'innovació educativa, pedagògica i un sistema potent d'indicadors que tenen l'objectiu d'avaluar i monitoritzar el sistema, aquest és el cas del BiBB alemanys, el NCVET australià o el SERFI suïss.

▪ **Centres específic especialitzats:** Una altra característica destacada és l'existència de centres especialitzats i la innovació que es desenvolupa en aquests. Aquest és el cas per exemple dels TAFE australians, els Lycées des métiers francesos, o els 19 centres Kennijcentrum Beroepsnderwijs Bedrijfsleuen Holandesos. On cohabitaven diversos actors implicats en l'àmbit formatiu concret, es donen processos de clusterització i es desenvolupa la innovació i processos d'especialització.

En termes de modalitat d'FP Dual:

▪ **Condicions laborals dels aprenents d'FP Dual:**

Sembla que un factor crític és el de desenvolupar un entorn propici per a l'aprenent a través d'una figura contractual concreta per a estudiants de la modalitat dual. Aquest contracte, s'ha vist al llarg dels diversos casos, poden contemplar incentius a la permanència a alumnes, com en el cas de França, alta a la seguretat social, un període temporal coherent amb processos d'aprenentatge de qualitat i un salari per a l'aprenent que s'està formant a través d'una activitat laboral productiva per a l'empresa.

▪ **Incentius a empreses:**

Altres factors crítics destacable són els diferents sistemes d'incentius a les empreses per tal d'incorporar aprenents en la modalitat formativa dual, com per exemple el sistema d'incentius progressius australià, el fons Kennijcentrum Beroepsnderwijs Bedrijfsleuen danès que tractarem més endavant o els 2.500€ que Holanda proporciona a les empreses per a cada plaça d'FP dual creada a l'empresa. S'ha d'entendre que en aquest tipus de formació les empreses que generen places de formació dual són un element



crític donat que els centres han de trobar empreses amb les que col·laborar i que s'ha d'incentivar que un actor del món productiu vulgui esdevenir també actor dins de l'àmbit educatiu, sobretot en una etapa d'implantació del sistema. En un cas com l'espanyol, en que sembla que hi ha un desconeixement i una certa reticència a incorporar aprenents d'FP dual, els incentius són mínims, com una bonificació de la Seguretat Social d'aprenent i tutor.

▪ **Paper de Cambres o agents similars i l'autoregulació del sistema:** Els diferents casos d'èxit de sistemes d'FP Dual incorporen activament les Cambres de Comerç o actors equivalents. Les cambres porten a terme, per llei, dintre del sistema d'FP Dual, funcions essencials com per exemple l'acreditació

d'empreses que poden acollir aprenents, confecció i correcció d'exàmens que estandarditzen els coneixements dels aprenents, expedició de títols, concreció de condicions contractuals dels aprenents, assegurement de la qualitat de la formació, supervisió de la formació a centres de treball i formació de tutors d'empresa entre d'altres funcions. Aquest cúmul de funcions no tenen un actor de referència clar a Espanya i en molts casos aquestes funcions essencials per a un sistema d'FP dual no s'exerceixen. El paper de les cambres o els seus equivalents és en aquests casos el de "l'autoregulació", supervisió, acreditació i avaluació de la formació que s'ofereix a les empreses que formen la cambra.



A professional video camera on a tripod, with a hand on the handle, set against a dark background. The camera is a mirrorless model with a large lens. The text is overlaid on a light blue rectangular box in the upper left corner.

SEGONA PART: CASOS DE GESTIÓ DE L'FP A CIUTATS

Casos abordats: Cas de Dublín, cas de Brussel·les, Comitès locals de formació danesos, Municipalitats finlandeses, Comissions escolars de Quebec.



9. El Quebec: Protagonisme local i comissions escolars.

Canadà es un estat federal conformat i dividit territorialment en 10 províncies (nivell regional) amb una basta autonomia, especialment pel que respecta a educació i formació. La província del Quebec, situada a la costa est de Canadà que compta amb 8,4 milions d'habitants, i que fa frontera al sud amb EE.UU. El Quebec es troba en un procés de potenciació dels ensenyaments professionals i dels itineraris duals. Dita província deixa una espai de gestió i planificació educativa molt elevat al nivell local si el comparem amb casos europeus. Les administracions i corporacions locals tenen un gran paper en termes de coordinació i planificació educativa a través de les denominades "Comissions Escolars", entitats locals de base participativa, que gestionen els serveis educatius i tots els nivells a excepció de l'universitari. Les Comissions Escolars també ofereixen diversos serveis a empreses de formació i especialització dels seus treballadors a la majoria de sectors d'activitat de la província.

9.1 Les comissions escolars:

Dites comissions estan conformades per persones escollides per sufragi universal (normalment a cada barri de la ciutat), tenen un abast local i poden aglutinar més d'un municipi. Tenen la competència d'organitzar i gestionar l'educació pre-escolar, els ensenyaments primaris i secundaris així com la formació professional tant per joves com per adults.

Dades de les comissions escolars⁵:

- Al Quebec es localitzen un total de 72 comissions escolars
- Es responsabilitzen de l'educació de més d'un milió d'alumnes i adults a tot el Quebec
- Donen treball a més de 173.000 persones
- Administren 11.000 milions de dòlars canadencs (7.230 milions/€) anuals
- Gestionen 2.340 escoles públiques, 193 centres d'educació per adults i 195 centres de Formació Professional.
- Gestionen una oferta formativa d'FP de 146 titulacions repartides en 21 famílies professionals
- Gestionen l'oferta de formació contínua de les seves ciutats.
- Aproven conveniència i eleven al ministeri (regió) propostes d'itineraris duals

Organització de les comissions escolars:

Les comissions escolars es doten de membres a partir d'eleccions específiques en que els ciutadans de cada districte poden votar a una representant que hi opta per sufragi universal. El comissari sorgit de cada

districte té la missió d'assabentar-se i informar-se de les necessitats educatives del seu districte així com representar a la seva comunitat veïnal en el sí de la comissió escolar. Entre tots els comissaris de districte s'escull un/a president/a de comissió. Al mateix temps les comissions escolars de la província del Quebec s'organitzen en la Federació de comissions escolars del Quebec.

Paper de les comissions escolars als sistema d'FP:

En termes d'FP, a banda de seleccionar i contractar al professorat i encarregar-se de la gestió i dotació dels centres, les comissions escolars juguen un paper clau en la renovació i expansió de l'oferta formativa dels seus territoris, ja que una de les seves funcions és la de plantejar nova oferta formativa i introduir canvis en els currículums formatius. Les comissions escolars impulsen i eleven aquests canvis al Ministeri d'Educació del Quebec, que ha d'autoritzar les modificacions i ampliacions⁶.

La tasca de renovació i expansió de l'oferta formativa de les comissions escolars es desenvolupa conjuntament amb el teixit productiu representat en una trentena de Comitès sectorials que defineixen les necessitats sectorials de mà d'obra⁷. Els comitès sectorials contempen conjuntament la participació de més 400 organitzacions del mercat de treball, aglutinen representants dels treballadors, patronals, associacions sectorials i gremis⁸.

El paper de les comissions escolars (govern local) en el desenvolupament de l'FP Dual té més rellevància i assumeix més funcions que a molts models europeus. Per exemple, les comissions escolars són l'encarregat d'avaluar programes d'FP dual al seu terri-

⁵La Fédération des commissions scolaires du Québec / ⁶Gouvernement du Québec Ministère de l'Éducation (2001)

⁷Gouvernement du Québec ministère de l'éducation, du loisir et du sport (2010)

⁸Més informació l llistat de Comitès sectorials a <https://www.cpmt.gouv.qc.ca/reseau-des-partenaires/comites-sectoriels.asp>

tori i elevar-les al ministeri d'Educació (nivell regional) per a la seva aprovació. Les Comissions escolars també són les encarregades d'iniciar processos d'innovació en FP Dual.

La implantació o conversió d'un cicle a modalitat dual implica normalment al Quebec retocs dintre del currículum marc de la titulació que lideren i efectuen les Comissions Escolars en col·laboració amb els Comitès sectorials.

9.2 L'FP Dual al Quebec:

L'FP Dual rep el nom de "Alternance travail-études" i s'utilitza l'acrònim ATE per referir-s'hi. Es pot afirmar que és cap a mitjans dels anys 90 el moment en que s'inicien els primers itineraris duals, promoguts des del govern provincial, i és a partir d'aquest moment que es doten de pressupost mesures per impulsar aquesta modalitat formativa⁹. Actualment els alumnes d'FP dual ascendeixen a més de 11.000, que representa aproximadament un total del 8% de l'alumnat d'FP del Quebec¹⁰.

Dins del sistema d'FP quebequès hi ha dues tipologies diferenciades, basades en el nivell d'una i altra dintre del sistema escolar, i en cada una es determina de manera diferent el contingut curricular de les estades dels aprenents en empresa. Les dues modalitats són l'FP (acrònim FP) i l'FP Tècnica (acrònim FT).

Pel que fa la FT, aquesta té un nivell superior a l'FP dintre del sistema escolar quebequès. La FT es considera nivell "Collegial" que és un nivell entremig entre el nivell secundari i universitari, mentre que l'FP es considera com educació secundària. L'FP contempla varies sub-modalitats com els programes AES, DEP o ASP, de durada variable d'entre 1-2 anys i molt orientats al mercat de treball, mentre que l'FT contempla únicament la modalitat DEC, que té una durada de 3 anys i tant pot finalitzar al mercat de treball com a la Universitat. L'FP també pot finalitzar el seu itinerari a la Universitat (no és finalista al 100%) però haurà de seguir un altre itinerari addicional per arribar a la Universitat si aquest és el seu objectiu.

Definició del contingut curricular

En el cas de l'FP és el centre el que defineix el contingut de l'estada de l'aprenent en l'empresa així com la temporalització de les estades i els mètodes d'avaluació, mentre que en el cas de l'FT és l'empresa qui defineix aquests elements. En ambdós casos es cerca el consens amb el partner per tal d'ajustar els continguts però en tot cas les relacions en un o altre cas són



Les comissions escolars són l'ens encarregat d'avaluar programes d'FP dual al seu territori i elevar-les al ministeri d'Educació (nivell regional) per a la seva aprovació. Les Comissions escolars també són les encarregades d'iniciar processos d'innovació en FP Dual.

asimètriques i afavoreixen la lògica del centre o de l'empresa, depenent qui redacti inicialment el contingut.

Estada a les empreses en modalitat dual, dues tipologies

Ambdues modalitats de Formació Professional (FP i FT) tenen una duració mínima d'estada en empresa que equival al 20% del total d'hores del contingut curricular de la formació, que oscil·la entre 240 i 1.800 totals i depèn molt de les diverses tipologies de programes (AEC, DEP, ASP o DEC). Ara bé, en el cas de l'FP aquestes hores es desenvolupen dintre de les hores lectives de la titulació mentre que en cas de l'FT aquestes hores es desenvolupen fora de les hores lectives de la titulació. Aquest fet és important de cara a la remuneració d'aprenents, doncs en el cas de l'FP l'estada en pràctiques es considera contingut acreditat i reconegut i no es obligatòria la remuneració. Els aprenents en aquest cas són avaluats per professors del centre formatiu i l'empresa assumeix únicament el rol de supervisora de la tasca formativa encomanada a l'aprenent per part del centre. D'alta banda la formació en empresa de l'FT no es troba acreditada ni reconeguda (es fa fora de les hores lectives de la titulació i per tant, són estades més llargues), i únicament es avaluada per l'empresa. En aquest cas sí existeix l'obligatorietat de remuneració amb un sou equivalent al sou mínim en vigor situat actualment a 12CAN\$/hora, aproximadament 8€/hora, el que equival a una remuneració mensual amb una jornada de 35 hores a 1.120€¹¹.

Si tenim en compte que els alumnes d'FP representen un gruix total del 75% de l'alumnat en modalitat dual,

⁹Hart, S (2016a)

¹⁰Hart, S (2016c)

¹¹Web Alternance Travail-Etudes en formation professionnelle et technique (Gouvern de Quebec)

es pot afirmar que la gran majoria d'alumnat d'FP en dual no té dret per llei a una remuneració obligatòria per la seva estada en empresa.

En el cas del model de la modalitat d'estades FP Hart (Z106a) apunta a resistències més grans als centres en implantar programes duals, ja que les hores d'estada en empreses es contemplen dintre de les hores de formació del programa, amb el que professorat entén que s'eliminen hores docents al centre en favor de l'empresa, fet que identifiquen com perjudicial en termes de càrrega de treball per a ells. En el cas de FT els professors no presentarien resistències d'aquest tipus perquè no afecta a la seva càrrega de feina ja que les hores d'estada d'alumnes en empresa s'afegeixen a les hores que ja contempla el programa lectiu.

La durada dels períodes d'aprenentatge en empresa també són diferents depenent de si l'alumne es troba en modalitat FP o FT. En el cas de l'FP les estades en empresa són períodes d'entre 4 a 6 setmanes que es poden repartir en l'horari escolar bé 1 dia a la setmana, o en estades d'una setmana continuada, mentre que en el cas de la FT els períodes de formació en empresa

són de 6 a 16 setmanes consecutives, un cop s'han finalitzat les hores del currículum formatiu al centre.

9.3 Elements destacats del cas

- Elevada autonomia local en termes de programació i gestió de l'oferta d'FP i FP Dual. Assumeixen funcions que normalment es contemplen des de l'àmbit regional.
- Important paper de la ciutadania en les polítiques educatives, ja que escullen a nivell de districte els integrants de la Comissió Escolar. Aquest fet fa que els gestors educatius tinguin una aproximació diferent al territori, molt orientada a necessitats i preferències de la ciutadania que els esculleix.
- Inclusió del teixit productiu en la programació de l'oferta d'FP i FP dual a partir dels 30 Comitès Sectorials existents.
- Existeixen dues vies d'FP Dual depenent del nivell d'FP que es cursen amb condicions diferents (temps d'estada i salari), fet que es diferencial als models de referència europeus.

Quadre resum de l'FP dual al Quebec segons modalitat (FP o FT)

	Modalitat FP Dual	Modalitat FT Dual
Pes en el volum d'alumnat d'FP Dual	74,3%	25%
Consideració de les hores d'estada en empresa	Reconegudes al programa formatiu	Fora del programa formatiu
Qui determina el contingut formatiu en empresa	Centre Formatiu	Empresa
Salari	No obligatori	Salari mínim en vigor (8€/hora)
Temps d'estada en empresa	4-6 setmanes	6-16 setmanes
Model d'alternança	1 dia a la setmana o 1 setmana durant el curs escolar	Totes les setmanes seguides un cop finalitzat cursos escolars
Acreditació	Estada en empresa acreditada	Estada en empresa no acreditada
Nivell de Formació assolit	Secundaria	Colegial (superior a secundària i inferior a universitari)



Bibliografia:

- DIRECTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2018) Guide administratif de l'alternance travail-études en formation professionnelle.
- FÉDÉRATION DES COMMISSIONS SCOLAIRES DU QUÉBEC (2014): "Le goût du public Mission et rôle de : l'élú scolaire, la commission scolaire et la fédération des commissions scolaires du québec"
- FÉDÉTATION DES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT (2018) Les stages en formation professionnelle (traditionnels, en alternance travail-études et autres).
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT (2010) La formation professionnelle et technique au Québec.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2001) Guide administratif programmes de formation préparant à l'exercice de métiers semi-spécialisés
- HART, S (2016a) Concevoir la nouvelle formation en alternance aux stages prolongés sur la base de l'expérience de l'actuelle ATE de la formation professionnelle et technique. Océ, UQAM, bulletin Vol 7, N°1.
- HART, S (2016b) Stages en entreprise en formation duale et alternée: quatre paramètres à considérer. OCE, UQAM,.
- HART, S (2016c) Alternance travail-études : ce que révèle les données administratives du programme
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (2018) L'alternance travail-études en formation technique
- ROSSEAU, A (2008) La formation professionnelle et technique au Québec. Ministère de l'éducation, du loisir et du sport

Webs Consultades:

- ALTERNANCE TRAVAIL-ÉTUDES EN FORMATION PROFESSIONNELLE ET TÉCNIQUE
<http://ate.inforoutefpt.org/>
- COMISIONS DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL
<https://www.cpmt.gouv.qc.ca/reseau-des-partenaires/comites-sectoriels.asp>
- TREAQ FP: Table des responsables de l'education des adultes et de la formation professionnelle des comisiones escolares du Québec.
(<http://treaqfp.qc.ca>)



10. Finlàndia: Les municipalitats finlandeses

Finlàndia compta amb una població de 5,5 milions d'habitants i territorialment es divideix en 19 regions, 74 subregions i 342 municipis. En el cas de l'educació, i més específicament l'FP, les administracions amb més pes són el govern central i els municipis o municipalitats. El 40% d'una generació actual inicia estudis vinculats amb l'FP un cop finalitza l'educació bàsica (Finnish National Agency for Education), aquest indicador proporciona una idea de la magnitud del que representa l'FP a Finlàndia a nivell de polítiques i de sistema productiu, en una economia amb un dels índexs més baixos d'atur de tot el continent europeu.

Els proveïdors d'FP

Mentre que el paper del govern central finés (a través del seu ministeri d'Educació i Cultura i l'Agència Nacional per l'Educació depenent) és el de definir i estructurar el marc comú de qualificacions, l'estructura del sistema d'FP i la normativa bàsica, el paper dels municipis o municipalitats és el d'organitzar la formació professional als seus territoris, adequar l'oferta formativa a les necessitats locals del mercat de treball i dissenyar plans d'estudis basats en els requisits de qualificació nacionals fixats pel ministeri. Els municipis proveïdors decideixen de forma independent sobre el nivell i tipus de personal i sobre el tipus i nombre d'institucions o unitats que gestionen (Ministeri d'Educació i Cultura Finés). En termes de finançament tant el govern central com el municipal aporten fons al sistema d'FP.

En total hi ha prop de 165 proveïdors d'FP a Finlàndia (2016), que molt majoritàriament (aproximadament el 80%) són municipis, no existeix oferta de tipus privat o concertat (a excepció d'algunes minories religioses amb centres propis molt poc significatius). Aquests proveïdors gestionen diferents unitats (centres).

10.1 Anticipació a les qualificacions del futur i necessitats del mercat laboral

Finlàndia realitza un gran esforç institucional per tal d'avançar-se a les qualificacions del futur a través del "National Forum for Skills Anticipation". Aquest és un organisme depenent del govern central que aglutina actors de diferents tipus d'un mateix sector com són treballadors, empreses, representants de centres formatius, professorat, investigadors i experts. Aquest Fòrum s'organitza en 9 grups de treball sectorials:

1. Recursos naturals, producció alimentària i medi ambient

2. Comerç i administració
3. Educació, cultura i comunicacions
4. Transport i logística
5. Restauració
6. Construcció sostenible
7. Serveis socials i sanitaris
8. Indústria tecnològica
9. Producció industrial

La missió d'aquest fòrum, com el seu nom indica, és la d'anticipar-se a les qualificacions que el sistema productiu del país necessitarà i proposar iniciatives i recomanacions per tal d'implementar-les al sistema educatiu.

A nivell local es desenvolupen les "Juntetes d'Educació" on de manera conjunta, els municipis, oficines d'ocupació local, cambres de comerç, centres d'FP, empreses i les diferents xarxes locals existents avaluen les necessitats de mercat laboral (quantitatives i qualitatives) a les que els centres han de donar resposta. Aquesta informació és molt rellevant de cara als centres a partir de la nova reforma de finançament de centre, ja que un total del 15% dels fons que rep estan directament relacionats amb la capacitat d'inserció dels alumnes que es graduen als centres.

10.2 La reforma de finançament: orientació a resultats i competències

Finlàndia es troba en un moment d'implementació d'una reforma, iniciada el 2018, dels ensenyaments professionals que va ser qualificada pel govern central com una de les seves principals polítiques públiques del país. Els aspectes principals d'aquesta reforma són:

- La creació d'itineraris individualitzats per als alumnes

- Posar l'accent en l'adquisició de competències i la especialització: reducció de 350 a 160 les qualificacions professionals però s'incrementen les vies d'especialització per cadascuna de les qualificacions i continguts opcionals.
- Atraure (i retenir) més alumnat al sistema d'FP
- Generar un nou sistema de finançament a través d'una reforma que potenciï l'oferta de qualificacions professionals a cada centre i la inserció d'aquest alumnat. Aquest sistema de finançament es basa en un 50% dels fons en relació als alumnes del centres, un 35% en relació a la quantitat de qualificacions professionals que ofereix el centre i un 15% basat en la inserció del seu alumnat en el teixit productiu.

Aquestes reforma té els principals objectius de basar la formació professional en competències així com individualitzar itineraris. Per altra banda, com ja s'ha comentat anteriorment, amb el finançament del 15% variable depenent del nivell d'inserció de l'alumnat, els centres han de ser permeables i proactius per tal d'ajustar l'oferta formativa a les necessitats reals de mà d'obra del seu teixit productiu de referència.

10.3 L'FP Dual a Finlàndia

Aproximadament un 20% dels estudiants d'FP opten per itineraris duals, una xifra relativament baixa si es compara amb països de referència com Alemanya o Dinamarca. D'entre l'alumnat dual finès, la meitat cursa especialitzacions vinculades bé a Tecnologia i comunicacions bé a Comerç i administració.

Característiques principals de l'FP Dual Finlandesa

La formació dual té una forta càrrega de formació a empresa, entre un 70% - 80% de la formació transcorre a un entorn de treball, un mínim de 25 hores setmanals, la resta es desenvolupa als centres (que han de rebre una acreditació del Ministeri d'Educació i Cultura per poder impulsar itineraris duals) i la durada dels itineraris oscil·la entre 1 i 3 anys depenent del nivell de qualificació dels estudis professionalitzadors.

1. Nivell mig, qualificacions de 2 a 3 anys: Nivell d'accés al sector
2. Nivell superior, qualificacions de 1 a 2 anys: Nivell equivalent a treballador qualificat
3. Nivell especialista, qualificacions de 1 a 2 anys: Nivell equivalent a responsable/coordinador del sector.

La relació entre empresa i estudiant s'estableix a través d'un contracte de formació que inclou el currículum a desenvolupar de manera individualitzada. Aquest currículum té en compte el currículum marc del Ministeri i es basa en l'adquisició de competències. Els coneixements tècnic els avalua l'empresa formadora a partir d'un examen pràctic i els teòrics els avaluen els centres. A aquests exàmens avaluadors de les competències adquirides, també es poden presentar treballadors per tal d'acreditar competències.

L'alumnat dual compta amb un tutor a l'empresa i rep una remuneració equivalent al 80% del salari d'un treballador qualificat del sector al que pertany (El salari mig finlandès és de 2.600€ mensuals, el 80% d'aquest salari és 2.080€) a més de rebre compensacions pels dies d'estudi al centre formatiu (aproximadament 15€/dia).

La municipalitat té un paper rellevant en termes de finançament, ja que assumeix el 58% dels costos de la dual de les empreses. Per altra banda l'empresa rep, des de l'administració pública, una compensació del 30% del sou de l'aprenent/a si aquest/a es trobava amb anterioritat en situació d'atur.

No existeix límit d'edat d'accés

L'FP Dual a Finlàndia és accessible des de tots els nivells corresponents a estudis professionalitzadors (mitjà, superior i especialista) i hi pot accedir qualsevol persona major de 15 anys que hagi superat els ensenyaments bàsics. No existeix límit superior d'edat de participació a itineraris duals. Aquesta mesura té un impacte important en la participació de població en aquesta modalitat formativa ja que un 44% dels alumnes en dual a Finlàndia té entre 25 i 39 anys i més d'un 80% té més de 25 anys mentre que el 43,7% dels alumnes d'FP basada a l'escola té entre 15 i 19 anys¹². La realitat i les dades de participació de l'FP dual a Finlàndia la situa en una opció més propera a la població adulta que jove i també s'utilitza com a mecanisme de reciclatge (remunerat) de treballadors en situació d'atur i és accessible des de varies passarel·les.

Efecte en la capacitat d'inserció: no generació de més oferta que demanda d'aprenents

La modalitat dual a Finlàndia s'ha mostrat efectiva contra l'atur dels seus alumnes, ja que la taxa d'atur de recent titulats duals és del 8% front al 23% de la modalitat "tradicional". Una de les claus



que pot explicitar aquesta diferència és que a Finlàndia la generació de places en itineraris duals igual a la demanda de les empreses d'aquest tipus d'aprenents, són els alumnes els que han de cercar una empresa que els vulgui acollir, sense aquest pas previ, un alumne no pot esdevenir aprenent en modalitat dual, amb el que no es genera més oferta d'FP dual que la demanda real de les empreses. En el cas de Finlàndia existeixen oficines específiques que poden ajudar a una persona a trobar una empresa que el contracti com aprenent com les Oficines de desenvolupament econòmic i de mercat laboral (TE-Toimisto) o també es pot iniciar un itinerari dual en el mateix lloc de treball que la persona interessada ja ocupa.

Dispositius vinculats a l'FP dual Finlandesa: Oficina de l'aprenent

A Finlàndia existeix la figura de l'Oficina Regional o Local de l'Aprenent (Oppisopimustoimisto) amb diverses funcions de suport al desenvolupament d'itineraris duals. Aquesta oficina difon aquesta modalitat formativa entre les empreses d'una regió, fan de pont entre les demandes d'empreses d'aprenents i aprenents, realitzen accions de formació als tutors d'empresa i gestionen projectes de mobilitat europea d'aprenents. Actualment a Finlàndia existeixen set oficines d'aprenents: Turku, Turku centre d'Adults, Raisio, Regió de Salo, Forssa, Loimaa, Vakka – suomi i Axxell.

10.4 Elements destacats del cas:

- Les municipalitats (municipis) són els principals proveïdors d'FP del país a partir de centres de titularitat pública municipal amb elevada capacitat d'autonomia en la gestió dels principals aspectes operatius, continguts i metodologies pedagògiques.
- Recentment s'ha impulsat una reforma que vincula una part del finançament públic del centre a la capacitat d'inserció de l'alumnat, fet que genera un interès del centre en fer convergir les capacitat i

¹²Finish National board of Education (2016)

coneixements dels seus alumnes amb les necessitats del mercat laboral de referència.

- No existeix límit d'edat a la participació en FP dual fet que situa la modalitat formativa dual com una opció abordable per població adulta.
- Existeixen incentius per a empreses que acullen a aprenents en situació d'atur, fet que amplia el col·lectiu potencial d'aprenents i posa a l'abat d'aquest col·lectiu una via formativa remunerada i amb elevada capacitat d'inserció.

- El dispositiu de l'Oficina de l'aprenent és un recurs al que prestar atenció ja que des de nivells municipals o supramunicipals es pot articular un dispositiu similar. L'objectiu és facilitar els punts crítics dels processos d'implementació d'itinerari dual a centres i empreses, ja que aquest dispositiu elabora el "match" entre oferta i demanda d'aprenents en dual i pot centralitzar tots els procediments administratius i burocràtics que sovint frenen les voluntats de centres i empreses d'impulsar itineraris duals.

Quadre resum de l'FP dual al Finlàndia.

	FP Dual finlandesa
Pes en el volum d'alumnat d'FP Dual	20%
Reconegudes al programa formatiu	Dintre del programa formatiu
Qui determina el contingut formatiu en empresa	Centre Formatiu / Municipalitat
Salari	El 80% del salari d'un treballador qualificat del sector + 15€/dia d'assistència a classes teòriques al centre de formació
Temps d'estada en empresa	Entre el 70% i 80% de la formació. Les formacions poden tenir una durada d'entre 1 i 3 anys.
Model d'alternança	1 dia a la setmana o 1 setmana durant el curs escolar
Acreditació	Estada en empresa acreditada
Nivell de Formació assolit	Tres tipus: Mig, Superior i Especialista

Bibliografia:

- CEDEFOP (2019) Understanding of apprenticeships in the national context. Finland
- MATTI KYRÖ (2006). Vocational Education training in Finland. Cedefop Panorama series; 130
- FINISH NATIONAL BOARD OF EDUCATION (2016). Key figures on apprenticeship training in finland, 2016:7
- FINNISH NATIONAL BOARD OF EDUCATION (2014). Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes Finland
- FINNISH NATIONAL BOARD OF EDUCATION (2012). Education, training and demand for labour in finland by 2025. 2012:16
- FINISH NATIONAL BOARD OF EDUCATION (2010). Vocational education and training in Finland, 2010:20
- SKILLS PANORAMA (2017). Skills anticipation in Finland. Analytical highlights series
- SPANGAR,T (2012). The german dual raining system for a finnish perspective – Dialoge despite differences. CERGE -EI

Webs Consultades:

- Ajuntament de Helsinki <https://www.hel.fi>
- Finnish National Agency for Education <https://www.oph.fi/infoFinland.fi> <https://www.infofinland.fi> "Vocational Education and Training"
- Ministeri d'Educació i Cultura de Finlàndia <https://minedu.fi>
- Suomi.fi <https://www.suomi.fi> "Apprenticeship training"
- Turku Apprenticeship Office www.oppisopimus.turku.fi

11. Irlanda: Les "Local Education and Training Boards Ireland"

L'FP i l'FP Dual Irlandesa es troba en un moment d'impàs entre dos models a causa de la reforma promoguda per pel govern de la República Irlandesa a través de l'aprovació de la llei denominada "Education and Training Boards Act 2013", així com l'impuls d'altres lleis relacionades amb l'organització de la Formació Professional. Aquestes reformes s'han enfocad vers la governança del sistema, el sistema de qualificacions i sistema de formació dual. Un dels resultats més significatius d'aquestes reformes ha estat precisament l'increment de les opcions i alumnat en itineraris duals (Smith, E et al 2015).

11.1 Darreres reformes descentralitzadores:

D'entre totes les mesures que recull la reforma, la més interessant per aquest cas d'estudi és la denominada "Education and Training Boards Act 2013", que crea la figura de les "Education Training Boards" (ETB) a tot el territori irlandès que substitueixen estructures denominades "Vocational Education Committees" (VEC) en vigor des de 1930. A través d'aquesta llei, també es dissol la denominada "Autoritat Nacional de Formació i Treball" i n'assumeix les seves funcions les diferents ETB i altres organismes de nivell nacional com el SOLAS (Further Education and Skills Service en anglès) que fixa, juntament amb el Ministeri d'Educació, sindicats i empreses, els currículums marc, l'oferta de famílies professionals (10) i de titulacions (43) que es poden desenvolupar en itinerari dual. Aquest fet incrementa de facto les competències municipals en termes de gestió i programació de la FP i suposa un exercici de descentralització des d'instàncies centrals vers instàncies municipals o supramunicipals.

La llei de 2013 substitueix els 33 VEC existents des de 1930 per 16 ETB, que aglutinen una sèrie de municipalitats, que escullen la majoria dels 21 membres de cada ETB. Pel seu pes al país, la ciutat de Dublín, compta amb una ETB específica pel seu territori, la denominada City of Dublín Education and Training Board.

Totes les ETB estan integrades per 21 membres, d'aquests:

- 12 són escollits per/pels ajuntament/s de l'ETB
- 2 són representants dels treballadors de l'ETB
- 2 són escollits per les famílies
- 5 són membres del món econòmic

Entre les funcions de les ETB destaca la de "planificar, proporcionar, coordinar i revisar la provisió d'edu-

cció i formació" però també la de mantenir i gestionar els centres de Formació Professional, planificar i executar formació per adults aturats i treballadors (Traineeships, Vocational, Training Opportunities Scheme, Specific Skills Training, activitats formatives i d'inserció per a aturats de llarga duració i també formació a la població reclusa) o gestionar els denominats Post-Leaving Certificate (PLC) enfocats a qualificar persones que han abandonat els seus estudis (les ETB porten a terme la formació en PLC anualment a 33.000 alumnes a tot el país). Els continguts de l'oferta formativa dels ETB es s'estableixen en col·laboració amb "empreses, sindicats, administracions reguladores i grups d'interès" (Kiladare & Wicklow ETB).

Les ETB desenvolupen aquestes formacions a centres propis i també són l'entrada a la formació dual, quan es desenvolupa al centre formatiu, tot i que a mesura que avança la formació els aprenents deixen els centres ETB per seguir avançant en el seu itinerari dual a instituts d'educació superiors.

11.2 Característiques de l'FP Dual

Tot i l'impuls que el govern irlandès ha volgut donar a l'FP Dual a tot el territori, aquesta via formativa encara és minoritària dintre del conjunt d'alumnat d'FP i CEDEFOP xifra el percentatge d'alumnat dual entre l'alumnat d'FP entre el 10% i 30%.

L'edat d'accés mínima a l'FP dual és de 16 anys i és requereix el nivell d'estudis bàsics. També es pot accedir a través dels denominats PLC (Post-Leaving Certificate), que són itineraris de qualificació per a població que ha abandonat els estudis. Es permet accedir sense cap d'aquestes acreditacions a majors de 18 anys si s'acredita i es demostra 3 anys d'experiència professional rellevant dintre del sector al que es vol accedir i es supera una entrevista personal.

La durada dels itineraris duals a Irlanda són normalment de 4 anys i poden ser amb algunes excepcions de 3 o 2. L'aprenent ha d'estar contractat a l'empresa on vol desenvolupar l'itinerari dual abans de començar el seu l'itinerari. L'aprenent està llavors lligat a l'empresa des del principi amb un contracte de treball (normalment específic d'aprenentatge dual) i és considerat com un treballador de la plantilla. Almenys el 50% de la formació ha de transcorre en centres de treball, essent normalment proper al 66%.

L'aprenent percep un sou setmanal del centre de treball des de l'inici del període formatiu fins el final (durant els 2-4 anys) que en alguns casos pot ser complementat per administracions públiques, i en determinats casos, existeixen beques de desplaçament. Aquest sou incrementa a mesura que l'aprenent avança i varia molt dependent del sector en que s'ubica la formació. El primer any pot estar al voltant dels 600€-800€ bruts mensuals mentre que el quart any se situa entre els 1.200€ bruts mensuals, poden ser superior en alguns casos.

Els sectors en que desenvolupen més itineraris duals a les seves empreses són el de la construcció i el de l'electrònica. Les empreses poden rebre beneficis fiscals o ajuts si generen itineraris duals de formació destinada a col·lectius específics com dones, treballadors no qualificats, aturats de llarga duració o persones amb discapacitats.

11.3 L'FP Dual per fases

La FP Dual es desenvolupa normalment en programes de 4 anys a partir de 7 fases, 4 d'aquestes fases transcorren a l'empresa i 3 a centres de formació.

- Fase 1: En empresa (Deliver to employer), 12 setmanes de durada
- Fase 2: A un centre ETB, 20 setmanes de durada
- Fase 3: En empresa, 26 setmanes de durada
- Fase 4: A un Institut tecnològic o Institut de secundària, 10-11 setmanes de durada
- Fase 5: En empresa, 26 setmanes de durada
- Fase 6: A un Institut tecnològic o Institut de secundària (aproximadament 10 setmanes de durada), 10-11 setmanes de durada
- Fase 7: En empresa, 12 setmanes de durada

La fase 1 és desenvolupa en empresa amb una durada relativament curta ja que l'aprenent primer ha de tenir un lloc de treball a una empresa. Aquesta

pràctica és recurrent a països com Suïssa o Finlàndia (entre d'altres) per tal de no generar més itineraris duals que els que tenen un gran potencial d'inserció (no generar més oferta que demanda). Normalment, al cap de dues setmanes d'iniciar l'activitat laboral a l'empresa, aquesta pot fer els tràmits a través de l'ETB per tal que aquell lloc de treball esdevingui de formació dual. El futur aprenent té diversos mitjans per cercar l'empresa que l'acollirà i contractarà com aprenent, com les oficines de treball públiques indicant la seva voluntat d'iniciar estudis duals, entitats de diversos tipus vinculades al món laboral social, o les mateixes ETB (via principal).

Per tal que una empresa pugui acollir aprenents en formació dual cal que aquesta estigui acreditada per l'organisme de caire nacional SOLAS (Further Education and Skills Service) que avalua la capacitat i els mitjans de les empreses per acollir aprenents i desenvolupar els continguts del currículum formatiu.

La fase 2 transcorre a un centre ETB i resulta la porta d'entrada a un centre per desenvolupar les fases de formació a centre que contempen els itineraris duals que tenen una durada aproximadament de 40 setmanes efectives de formació (no contempen períodes vacacionals), 20 d'aquestes setmanes transcorren a centres ETB. En relació al temps d'estada en empresa, aquesta normalment se situa en 76 setmanes repartides entre les fases 1,3,5 i 7 (CEDEFOP). La durada de les fases és variable en funció del sector, i a vegades, de la titulació específica.

A les fases 4 i 6, la formació en el centre formatiu dels aprenents transcorre a instituts de nivell més avançat que els centres ETB, com és el cas de d'instituts tecnològics o instituts de secundària superior (dependent de la branca professional van a un tipus d'institut o altre). Normalment les fases 4 i 6 tenen una durada cadascuna de 10 setmanes. Val a dir que els aprenents han de pagar una taxa a l'entrar a aquests instituts superiors que oscil·la entre els 600€ i 3.000€ dependent del sector on s'ubiqui el seu itinerari formatiu, essent la quantitat més normalitzada els 1.500€.

11.4 Anticipació a les necessitats de formació

El sistema irlandès s'ha dotat recentment de mecanismes per anticipar-se a les necessitats com el Consell d'Aprenentatge (Apprenticeship Council) i sistemes periòdics de revisió curricular caracteritzats per una agilitat en els tràmits. A continuació se'n descriuen:

El Consell d'Aprenentatge

Creat pel Ministeri d'Educació i Habilitats el 2014, amb la missió principal d'implementar recomanacions d'agents nacionals i nacionals i també situar l'FP en aquells sectors emergents que requereixen i requeriran de mà d'obra qualificada i amb competències avançades al sistema formatiu.

Aquest consell té les següents funcions:

- Desenvolupar convocatòries de propostes per a crear nous continguts formatius en àrees on no existeix oferta d'FP vinculada existent
- Examina i analitza propostes derivades de les convocatòries
- Elabora Informes pel Departament d'Educació i Competències sobre nous aprenentatges viables, tenint en compte la sostenibilitat de les propostes rebudes
- Monitoritza el desenvolupament per part de la indústria i els partners formatius de les propostes seleccionades, incloent el desenvolupament del currículum, la durada i el nivell formatiu vinculat

Aquest Consell té en compte les necessitats de competències en curs i futures, incloent-hi dades i informes elaborats per grup d'experts sobre necessitats de competències i dispositius de recerca.

El Consell està format per empreses, sindicats, organismes públics gestors d'educació i el Ministeri d'Educació i Competències.

Mecanisme de revisions curriculars àgils

Com a resposta a les demandes de diferents sectors orientades a una manca d'adaptació dels continguts curriculars i a una velocitat poc adequada de renovació de continguts, les darreres reformes del sistema d'FP irlandès han creat mecanismes i una tipologia de governança del CV que afavoreix l'adaptació a nivell local dels currículums així com una sèrie de mecanismes àgils que permeten la ràpida revisió i modificació dels diferents CV. Els sectors que acusaven més aquesta manca d'adaptació a la realitat actual del sector eren principalment la maquinaria agrícola, interface entre mecànica i electrònica (Indústria 4.0), electrònica, indústria del motor, informàtica i comunicacions, economia verda i nous materials.

Per fer front a aquestes demandes s'han introduït una sèrie de mesures com:

- El lideratge per part de les empreses de la fixació dels estàndards mínims a partir dels quals centres d'ensenyament superior i les diferents ETB desenvoluparan el CV.
- Sortir de la lògica centralista en la iniciativa, revisió i aprovació de CV donant potestat a les autoritats municipals educatives en la revisió anual d'un màxim del 10% del CV que ofereixen sense tenir que obtenir l'aprovació d'aquest CV per part d'autoritats superiors.
- L'obligada revisió cada 5 anys dels currículums de les diferents formacions.

Quadre resum de l'FP dual a Irlanda

	FP Dual irlandesa
Pes en el volum d'alumnat d'FP Dual	20%
Reconegudes al programa formatiu	Dintre del programa formatiu
Qui determina el contingut formatiu en empresa	Centre Formatiu i Education Training Board (ETB)
Salari	Incrementa cada any, normalment va dels 600€ bruts mensuals als 1.200€ bruts mensuals
Temps d'estada en empresa	65%. L'itinerari formatiu por tenir 2-4 anys.
Model d'alternança	Per fases alternatives centre-empresa d'entre 10 i 26 setmanes.
Acreditació	Estada en empresa acreditada
Nivell de Formació assolit	Diversos dintre del nivell de secundària

11.5 Elements destacats dels cas:

- Irlanda és un sistema que ha apostat recentment per una descentralització de la gestió i implementació de la formació vers entitats de caire municipal. Aquesta descentralització s'està produint de manera satisfactòria i generant bons resultats.
- Els òrgans gestors de la formació són les denominades Education Training Boards (ETB) compostes per agents escollits pels ajuntaments, representants de treballadors, famílies i empreses.
- Existeixen múltiples vies d'entrada a la FP Dual, a partir nivells de secundària bàsica, de programes de segona oportunitat (Post – Leaving Certificates) i majors de 18 anys que acreditin 3 anys d'experiència al sector on es volen formar.
- El sou dels aprendents augmenta amb cada curs que l'aprenent continuï en la formació a empresa.

- La FP dual es desenvolupa en "fases" en estades de durada determinada en centre i empresa.
- En les fases finals als centres l'aprenent ha de pagar una quota de matriculació de 1.500€ de mitjana.
- Existeix una preocupació al sistema de no generar més oferta que demanda d'aprenents, així que un dels requisits per a que un aprenent pugui desenvolupar un itinerari dual és que aquest disposi d'un contracte previ a l'empresa en la que es vol formar.
- Existeix un organisme específic (SOLAS) que acredita a les empreses per poder acollir aprendents en format dual.
- Els sistema està dotat de varis dispositius col·legiats de revisió i actualització de currículums, especialment en sectors on es detecta un desenaix més evident entre continguts formatius i realitat del teixit productiu.

Bibliografia:

- BURKE, N.; CONDON, N. HOGAN, A. (2016). Vocational education and training in Europe – Ireland. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016
- CITY OF DUBLIN EDUCATION AND TRAINING BOARD (2015) Education, Training and Youth services Strategy 2015-2020.
- DEPARTEMENT OD EDUCATION AND SKILLS (2013) Review of Apprenticeship Training in Ireland
- HOUSES OF THE OIREACHTAS (2013): "Education and Training Boards Act 2013"
- SMITH, ERICA, GONON, PHILIPP, FOLEY, ANNETTE. (2015). Architectures for Apprenticeship: Achieving Economic and Social Goals.

Webs Consultades:

- Apprenticeship Real-life learning <http://www.apprenticeship.ie>
- Dublin and Dún Laoghaire Education and Training Board <http://www.ddletb.ie/>
- Cedefop European database on apprenticeship schemes: Ireland <http://www.cedefop.europa.eu/sv/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/apprenticeships>
- City of Dublin Education and Training Borad <http://cityofdublin.etb.ie/>
- Education and Boards Training Ireland /www.etb.ie
- Kerry ETB training center <http://kerryetbtrainingcentre.ie>
- Kildare & Wicklow ETB <http://kildarewicklow.etb.ie>
- Web de l'aprenent de Dublin <https://dublintrainingcentres.ie>



12. Bèlgica, Bruxelles Formation

Bèlgica és un país amb forma política de Monarquia Parlamentària Federal amb més d'onze milions d'habitants i amb tres nivells de govern: Federal, Govern de les comunitats (Flamenca, Valona i Germana) i el nivell regional.

A Bèlgica cohabitaven diferents comunitats com la Flamenca, principalment situada a la regió de Flandes (nord) de parla neerlandès i que aproximadament significa el 57% de la població, la comunitat francòfona, principalment situada a la regió de Valonia (sud) que significa el 42% de la població i la comunitat germanòfona, que significa el 1% de la població i se situa majoritàriament al sud-est del país, dintre de la regió de Valonia. A banda de la regió de Flandes i Valonia, Bèlgica contempla una tercera regió, la denominada regió Brussel·les capital.

És dintre de la regió Brussel·les capital, on se situa aquest cas d'estudi, ja que aquesta té un abast equivalent a la ciutat de Brussel·les i la seva àrea metropolitana on coexisteixen òrgans de govern de totes les comunitats. Els òrgans de govern de les comunitats tenen les competències, atorgades per llei, sobre la promoció de la llengua, l'educació a la majoria de centres del territori i també dels equipaments culturals.

12.1 Coexistència d'ens gestors de la formació

En el cas de la regió de Brussel·les-Capital coexisteixen dos entitats, una vinculada a la comunitat francòfona, Bruxelles Formation, i una altra vinculada a la comunitat flamenca, la Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) que gestionen de manera directa l'oferta formativa de la regió.

De manera genèrica, ambdues entitats tenen competències i funcions similars, gestionen la formació dels seus centres adscrits, programen formacions de curta durada per a diferents col·lectius i actuen de frontissa entre teixit econòmic, centres de formació, població estudiant i població que cerca treball (polítiques actives d'ocupació).

Aquest estudi se centrarà però en el cas concret de Bruxelles Formation, depenent de la comunitat francòfona.

12.2 Bruxelles Formation

Bruxelles Formation té dues atribucions principals com són les de ser un operador de formació a partir dels centres adscrits i també la de gestionar la formació professional a la regió de Brussel·les.

Les funcions, objectius, missions i medis que disposa aquest ens es fixen a partir de "Contractes de

Gestió" específics, l'actual es fixa a l'horitzó temporal 2017-2020. De manera concreta aquest contracte de gestió atribueix a Bruxelles Formation, entre moltes altres, les funcions "Organitzar la formació professional a Brussel·les". En concret aquesta funció es desenvolupa a partir de la regulació de l'oferta de Formació Professional francòfona a Brussel·les. Aquesta Formació Professional ha de respondre a les necessitats dels ocupadors (Bruxelles Formation 2017) i les necessitats es detecten a partir d'anàlisis de les necessitats del mercat de treball i l'avaluació de l'oferta de formativa existent. Aquesta tasca la desenvolupa l'Observatori de treball i formació de Brussel·les (OBEF) a través de les denominades Instance Bassin Enseignement Formation Emploi de les regions Valones i de Brussel·les (es desenvolupen en propers punts). Ambdós ens treballen en estreta col·laboració amb diferents sectors productius, actors i entitats que intervenen en el desenvolupament local de la capital.

Bruxelles Formation disposa també de centres propis de formació professional que gestiona i administra. Aquests centres disposen d'una àmplia autonomia en la implementació de l'oferta formativa basant-se en el principi de "llibertat d'educació" que atorga la Constitució belga, aquest fet suposa una limitació a la ingerència del govern regional o comunitari en els continguts impartits per la xarxa de centres d'FP de Bruxelles Formation (Equavet 2016)

Una altra tasca assignada a Bruxelles Formation és la de l'orientació (presencial i online) vers els estudiants professionalitzadors, aquest ens no només es dirigeix a població en edats escolars, sinó també a població adulta que vol especialitzar-se, reconvertir-se o re-introduir-se al mercat de treball

12.3 L'FP Dual a Bèlgica

Les competències principals en la gestió i desenvolupament curricular de la Formació Professional a Bèlgica recau en el govern de la Comunitat recolzant-se en dispositius regionals (com és Bruxelles Formation), que es detallaran més endavant, de detecció i anticipació de competències que requerirà el mercat laboral.

La Formació Professional a Bèlgica té un pes molt important donat que gairebé el 60% dels estudiants del país opta per aquesta opció (OCDE 2018), però el percentatge d'estudiants d'FP que estan desenvolupant itineraris duals representa aproximadament el 4% (CEDEFOP).

Existeixen dues formacions en que es pot optar per un itinerari dual, els denominats "Apprentissage" i els "Chef d'entreprise":

- **Apprentissage:** aquests itineraris duals majoritàriament tenen una durada de 3 anys i hi poden accedir joves de 15 a 25 anys. La vinculació a l'empresa es porta a terme a partir d'un contracte de específic de formació (aprenent), amb un període de prova de tres mesos. El règim d'alternança s'inicia a partir del 1r any en que 3,5 dies a la setmana transcorren al centre i 1,5 a empresa, mentre que al 2n i 3r any el temps de formació a empresa s'incrementa i passa de 1,5 dies a 4, i la jornada setmanal al centre formatiu passa de 3,5 a 1 dies. Les jornades setmanals dels aprenents, sumant el temps de formació a centre i a empresa, no pot depassar les 38 hores. S'hi accedeix a partir de cursar o haver cursat titulacions de secundària inicial. L'objectiu d'aquesta formació és la d'aprendre una professió. L'accés a aquesta formació és gratuït.

- **Chef d'entreprise:** Majoritàriament tenen una durada de 2 anys però poden ser de 1 o 3 anys depenent del sector. La vinculació a l'empresa es porta a terme a partir d'un contracte específic i el règim d'alternança és de 3-4 dies depenent de la formació concreta. Les jornades setmanals dels aprenents, sumant el temps de formació a centre i a empresa, no pot depassar les 38 hores. S'accedeix a partir d'un certificat "d'Apprentissage", un examen específic, haver finalitzat

secundària, o a partir d'obtenir una titulació d'FP i passar un examen. L'objectiu d'aquesta formació és la de profunditzar en una professió o esdevenir un emprenedor en el sector amb garanties. L'accés a aquesta formació té un cost que és variable depenent del centre i sector de formació.

Els aprenents d'itineraris duals perceben un sou, que paga l'empresa, i que s'incrementa a mesura que aquests compleixen anys de formació (veure quadre resum al final de l'apartat)

A més dels aspectes propis organitzatius, el sistema d'FP Dual a Brussel·les té alguns elements característics (alguns compartits amb la resta de Bèlgica) que li atorguen cert punt de singularitat:

- **Percepció de prima anual** si es completa el curs: A més de la percepció salarial i possibles beques de desplaçament, en el cas de l'Apprentissage de la regió de Brussel·les tenen dret a una prima per finalitzar cursos de formació, de 500€ el primer any i de 750€ el segon i tercer any (Service Formation PME 2018).
- **Servei d'intermediació d'empreses i gestió administrativa:** com a condició inicial per iniciar un itinerari dual, es requereix a l'aprenent de les dues modalitats un contracte de formació previ amb l'empresa que l'acollirà. Per tal que el futur aprenent pugui obtenir-ne un, és necessària i obligatòria la participació de "Le délégué à la tutelle". El paper d'aquesta figura, entre d'altres, és el d'orientar i ajudar a persones que cerquen empreses per incorporar-se en modalitat dual i fer d'intermediari amb les empreses. Aquesta figura sovint és de tipus sectorial, és a dir, les persones concretes que la porten a terme pertanyen a sectors concrets i hi tenen contacte directe. Aquesta figura també s'encarrega dels aspectes administratius i de gestió necessaris per a iniciar l'estada de l'aprenent a l'empresa i percepció de salaris, beques...
- **Els Centres d'Education et de Formation en Alternance (CEFA)** La formació professional dual a Bèlgica es desenvolupa als denominats centres CEFA, que és on transcorre la formació al centre dels itineraris duals. Aquest tipus de centre, destinats únicament a alumnat en modalitat dual, normalment s'integren dintre d'un centre de secundària general, o bé, com a dispositiu independent. La lògica és que pel tipus d'alternança (dies a la setmana) i diferència de pes dels continguts al centre respecte als grups no duals, és millor articular dispositius específics per a la millor adaptació d'uns i altres als seus contextos formatius.

12.4 Mecanismes locals de planificació de l'oferta d'FP

A la legislació belga es concreta que els governs de la comunitat lingüística francòfona de Bèlgica (COCOF) contempen les competències de programació del currículum de Formació Professional a les regions de Valonia i Brussel·les per als centres francòfons que elabora els currículums marc. Dintre dels diferents dispositius que té el govern de la comunitat francòfona destaquen tres sobre els que els recolza aquesta tasca de generació i actualització curricular

1. Le Conseil General de concertation pour l'enseignement secondaire,
2. Le Conseil General de concertation pour l'enseignement spécialisé précités
3. La Commission communautaire française concernant le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) que integra a Bruxelles Formation dintre del seu organigrama.

Observatori de treball i formació de Brussel·les (OBEF)

Per la seva banda Bruxelles formation recolza la seva tasca d'actualització de continguts, detecció de perfils professionals i prospecció de necessitats del mercat laboral local en l'Observatori de treball i formació de Brussel·les (OBEF). Dit observatori té l'objectiu d'identificar les necessitats de mercat laboral en termes de formació i competències així com desenvolupar anàlisis sectorials. La seva tasca contribueix de manera decisiva a la programació de la formació professional a la Regió de Brussel·les.

Aquesta tasca la desenvolupa a través de grups de treball en col·laboració amb Bruxelles Formation i empreses. L'objectiu d'aquests grups de treball és el d'anticipar-se a les necessitats de qualificacions i competències al mercat laboral i a sectors econòmics concrets, com per exemple la restauració, turisme, indústries tecnològiques, economia verda i construcció convencional i ecològica així com economia circular (Allinckx, I, 2016).

Les Instances Bassin

Es tracta d'un actor d'actuació a nivell local. A la regió de la Valonia s'ubiquen un total de 10 Instances Bassin incloent-hi la de Brussel·les. La seva tasca és la d'actuar com interface entre el món educatiu i empresarial i la de recolzar la gestió i desenvolupament

de l'ensenyament professionalitzador (FP, i FP dual a banda d'altres ensenyaments professionalitzadors). El paper d'aquests dispositiu és:

- Orientar l'oferta de formació professional en funció de les necessitats del mercat de treball identificant les necessitats dels sectors/professions així com la detecció de nous sectors i professions.
- Recolzar el desenvolupament de projectes comuns entre el món del treball i formació.

12.5 Elements destacats dels cas:

- A Brussel·les capital es dona un fet poc comú en termes de gestió de la formació i és que existeixen dues entitats del mateix rang que gestionen centres i recursos vinculats a la seva comunitat de referència, Bruxelles Formation (per a la comunitat francòfona) i el Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding o VDAB en les seves sigles (per a la comunitat flamenca).
- El desenvolupament curricular de la formació professional recau en un ens específic de representació de cada comunitat que és equivalent a un nivell administratiu superior al municipal.
- La manera de planificar objectius és a través del denominat "Contracte de Gestió", que defineix objectius a assolir en un horitzó temporal de 4 anys.
- El cas de Brussel·les és interessant des de la perspectiva que a una ciutat existeix un operador de formació (contínua, per adults, per col·lectius específics), orientació i alhora també gestiona directament la Formació Professional (gestió continguts i centres propis), amb el que un únic ens té la visió i planificació de la formació professionalitzadora i de l'orientació des de totes les vessants.
- La premissa de Bruxelles Formation és la de generar una formació professional "orientada a les necessitats dels ocupadors" i per aquest objectiu es recolza en diversos dispositius ad-hoc com l'Observatori de treball i formació de Brussel·les, o les denominades Instances Bassin, dispositiu de tipus local on col·laboren els sectors productius per detectar tendències.
- Existeixen dos itineraris duals diferenciats el Apprentissage i Chef Enterprise. Existeixen algunes diferències significatives com el límit d'edat, preu de la formació o existència de primes per finalització d'any acadèmic.
- Existeix una prima d'ingressos (entre 500€ - 700€)

per cada curs que completa l'aprenent en la modalitat d'Apprentissage. El salari dels aprenents en totes les modalitats és progressiu i s'incrementa cada curs.

La FP dual, en la seva vessant teòrica, es desenvolupa a centres específics per dual que normalment es troben dintre de centres de secundària.

Quadre resum de l'FP dual a Bèlgica

	Apprentissage		Chef Entreprise	
	Sou	Formació en empresa	Sou	Formació en empresa
1r any	270,94€	1,5 dies de 5	457-773€	3-4 dies de 5
2n any	382,50€	3,5 dies de 5	548€-914€	3-4 dies de 5
3r any	510,20€	3,5 dies de 5	914€	3-4 dies de 5
Primes	500-750€ per cada any de formació completat		Sense primes	
Edats que poden accedir-hi	15-25		Majors de 18 anys sense restriccions	
Enfocament	Aprendre professió		Aprofundir en una professió i/o esdevenir emprenedor al sector	
Durada mitjana itinerari	3 anys			
Pes de l'FP Dual	Menys d'un 10% de l'alumnat d'FP			
Temps de formació en empresa	el 60% de l'itinerari			
Cost formació per alumne	Gratuït		No gratuït	
Accés	A partir de cursar titulacions de secundària inicial		A parir d'haver cursat titulacions de secundària, exàmens específics o disposar de titulació d'FP i superar un examen	
Jornada màxima	38 hores setmanals		38 hores setmanals	

Bibliografia:

- ALLINCKX, I.; MONICO D. (2016). Vocational education and training in Europe – Belgium. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016.
- BRUXELLES FORMATION (2017) Contrat de gestion 2017-2022
- CONSEIL DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE (1997): Décret définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, 24 de juillet 1997
- CONTRACT DE GESTION 2017-2020 (2017) Bruxelles Formation
- IFAPME (2018) Le baromètre de l'IFAPME Indicateurs liés à la mise en oeuvre du contrat de gestion 2017-2022
- EQUAVET (2016) Report of Belgium
- OCDE (2018) Education at a Galance. Conuntry report. Belgium,
- SERVICE FORMATION PME (2018) Cadre social du contrat d'alternance 2018-2019
- SERVICE FRANCOPHONE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS (2013) Découvrir le SFPMQ

Webs Consultades:

- Bassin F <http://bassinfe.be/>
- Bassin F Bruxelles <https://www.bassinfe-bxl.be>
- Bruxelles Formation <http://www.bruxellesformation.be>
- Bruxelles-J (servei d'orientació juvenil de Brussel·les) www.bruxelles-j.be
- Cedefop European database on apprenticeship schemes: Belgium <http://www.cedefop.europa.eu/sv/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/dual-training>
- Euroguidance <https://www.euroguidance-france.org>
- Service formation PME <http://www.sfpme.sfpb.brussels/>
- Service Francophone des Metiers et Qualifications <http://www.sfmq.cfwb.be>
- Ville de Bruxelles <https://www.bruxelles.be/formations>
- Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding <http://www.vdab.be/>

13. Dinamarca: Els comitès locals de formació i agents socials

El sistema territorial danès compta amb el nivell estatal, provincial (5) i municipal (98). Aquest sistema es caracteritza per ser un dels que més autonomia cedeix als municipis de tota EU junt amb Suècia (Bosch, N. et al 2008) ja que el nivell regional (provincial en el cas de Dinamarca) és un nivell territorial amb poques competències. Aquest fet es pot palpar de manera molt evident a la gestió i creació dels continguts dels programes educatius, i en especial, als continguts formatius que es contemplan a l'FP, amb intervenció directa de comitès nacionals i locals de formació que es descriuran més endavant.

13.1 Evolució de les normatives vinculades a l'FP

Al 1.814 Dinamarca es va dotar de la primera llei d'Educació esdevenint el segon país del món en fixar l'educació obligatòria per darrera de Prússia (OCDE 2015). Aquesta llei es va anomenar "Folkeskole". Des de llavors aquesta llei ha estat modificada 6 cops els anys 1903, 1937, 1958, 1975, 1993 y 2003. Un dels principals trets de la legislació danesa en educació són les edats que es fixen per a l'obligatorietat de escola, que van dels 7 als 16 anys. D'altra banda, durant els anys 2.000, el Govern de Dinamarca enceta una sèrie de reformes de diferents abasts i temàtiques concretes. Aquestes abasten des de la reforma de la formació del professorat (2012 i 2013) o programes específics per reduir l'abandonament escolar a FP com el "Millors i més atractius programes de Formació Professional" (Bedre og mere attraktive erhvervsuddannelser) del 2014. Al 2015 es va tornar a produir una nova reforma molt enfocada a assegurar la qualitat dels continguts de la Formació Professional i assegurar la finalització dels estudis d'FP per part dels alumnes. Aquesta reforma té 4 objectius principals:

- Objectiu 1: Més estudiants han d'escollir l'opció de l'FP
- Objectiu 2: Més alumnat d'FP ha de finalitzar els seus estudis. Al 2012 la taxa de finalització d'estudis era del 52% en el moment de l'aprovació de la reforma. A través d'aquesta reforma es pretén que aquesta taxa s'incrementi fins al 60% al 2.020 i fins el 67% al 2.025.
- Objectiu 3: Buscar el màxim potencial de l'alumnat: Incrementar el número d'alumnes que aconseguen passar de curs sense cap assignatura suspesa i mantenir les elevades taxes d'inserció els recents graduats.
- Objectiu 4: La confiança i bon funcionament de la FP s'ha de reforçar. La confiança de les empreses en els graduats en l'FP s'ha d'incrementar.

13.2 Adaptació gradual dels programes d'FP

En el cas particular de l'FP danesa existeixen diverses institucions a nivell local que intervenen en la planificació i gestió d'aquesta. L'objectiu de la participació d'aquests ens locals, creats ad-hoc per incidir en els continguts de la FP del seu territori, és el de la màxima adaptació als requeriments formatius i de força de treball qualificada necessària al territori. Un dels objectius paral·lels d'aquesta estructura de planificació i gestió és l'anomenada Capacitat d'adaptació gradual que resulta de l'adaptació gradual de canvis fruit d'una planificació continua de continguts i programes en contraposició a una reforma educativa o de continguts que faci necessària l'adopció brusca de noves mesures derivades (Tarriño 2011).

Un actor que, tot i no ser d'àmbit municipal, juga un paper important en l'anticipació i adopció gradual de competències en els programes formatius és el Consell Assessor de la Formació Professional Inicial (Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser – REU), òrgan que actua a nivell nacional, compost per 25 membres procedents dels agents socials, associacions de centres, associacions de professors i altres membres designats pel ministeri d'Educació. La seva tasca és la de monitoritzar les tendències del mercat laboral i elaborar recomanacions per establir nova oferta formativa d'FP, adaptar l'existent o descatalogar titulacions desfasades.

13.3 Governança de l'FP i aproximació al nivell local

Dinamarca és un dels països que més autonomia i recursos atorga als centres d'ensenyament. Aquesta autonomia augmenta en funció del nivell d'instrucció que s'ofereixen als centres. En tot cas, la governança del sistema educatiu danès sempre és compartida entre l'administració central (Ministeri d'Educació), municipalitats i agents socials a partir d'involu-

crar-los en tots els espais de decisió i, especialment, en els àmbits de decisió que respecta a la formació basada en empresa.

Als nivells de primària i secundària bàsica és l'Estat qui estableix les prioritats nacionals mentre que els 98 municipis prenen la majoria de decisions en termes de política educativa i continguts. A l'educació secundària superior i post-secundària és la mateixa entitat educativa (centre) o el nivell local (comitès locals de formació) qui marca les pautes en termes de gestió i continguts, autogovernant-se, sota un paraigua de paràmetres i objectius comuns que marca el Ministeri d'Educació conjuntament amb representats sectorials (els comitès sectorials nacionals). A continuació es detallen els actors i les seves funcions reguladores en la governança de l'FP danesa:

- **Ministeri d'Educació:** Fixa els objectius generals dels estudis d'FP i defineix un currículum marc. Posteriorment tant agents socials, com empreses i centres, poden adaptar aquest currículum i metodologies pedagògiques a les necessitats del mercat laboral de referència.
- **Els comitès sectorials nacionals:** (Faglige udvalg): Contribueixen a definir titulacions específiques del seu sector en termes d'estructura dels continguts, estructura de l'oferta formativa, duració i avaluació d'aquestes titulacions, sempre respectant el marc genèric fixat pel ministeri. Treballadors i empresaris del sector es troben representats d'igual manera en aquests comitès. L'objectiu d'aquests comitès és el d'involucrar als agents socials per assegurar i potenciar la qualitat de la formació professional vinculada al seu sector. Aquests comitès porten a terme altres funcions com:

- Certificar les empreses per a que aquestes puguin acollir aprenents a les seves instal·lacions atenent als següents criteris: que les empreses disposin d'un determinat nivell de tecnologia i que ofereixen una varietat de tasques suficients per assegurar el compliment del programa formatiu en empresa.
- Tenen la responsabilitat de generar o reduir l'oferta d'FP de branques específiques en funció de l'evolució del mercat laboral.

Els comitès sectorials nacionals serien els equivalents a les Cambres de Comerç alemanyes o suïsses. El Ministeri d'Educació pot nomenar nous comitès comercials per tal de desenvolupar ràpidament noves professions, en el cas que no existeix un

comitè comercial associat a aquestes noves professions per assegurar així una ràpida adaptació a les necessitats de qualificació del mercat de treball. Aquests comitès són sufragats pels mateixos agents socials i normalment es doten d'un secretariat que elabora les anàlisis sectorials, casos d'estudis, entre d'altres funcions.

- **Comitès locals de formació** (Lokale uddannelsesudvalg): Format per agents i entitats locals convingudes. La seva funció principal és la d'assessorament i gestió en el camp dels programes formatius d'FP que es desenvolupen els centres del municipi o ciutat a la que estan vinculats. Constitueixen un nexe d'unió directe entre les necessitats del mercat laboral i els centres de formació. Els comitès locals estan formats per representants territorials dels comitès sectorials nacionals que nomena el Ministeri d'Educació a demanda dels agents socials. Normalment hi ha més d'un comitè local vinculat a cada centre, ja que aquests comitès guarden relació amb una família professional concreta i d'aquesta manera es cobreix la diferent oferta que pugui oferir un centre. Els comitès també incorporen representants dels centres locals i mestres i és l'òrgan encarregat d'assessorar als centres sobre els continguts o branques a desenvolupar segons la situació del mercat laboral local. Els centres, amb una gran autonomia, adapten els continguts que ofereixen l'FP a les recomanacions dels comitès locals de formació, ja que els centres són els responsables de la planificació local dels programes d'FP i queda reflectit en el que es denomina "El pla local educatiu".

Aquesta realitat suposa que els continguts d'una mateixa titulació d'FP pot variar depenent del centre on s'imparteixi, ja que aquests s'enfocuen a adaptar-se a les necessitats del mercat laboral local. Tots els centres desenvolupen plans específics formatius per a les seves titulacions d'FP en col·laboració directa de les empreses i agents socials.

13.4 FP Dual a Dinamarca.

El sistema d'FP danès planeja dues vies de formació professional: 1) La formació en alternança i 2) la denominada "Practical Training Routes in the New Apprenticeship". La primera és seguida pel 60% dels alumnes d'ensenyaments professionalitzadors, la segona per un 40%.

Formació Professional en alternança:

La formació professional en alternança es divideix en dues etapes concretes, "el curs bàsic" i el "curs principal". El curs bàsic es desenvolupa al l'inici de la formació i té una duració d'entre 5 i 6 mesos. En aquest curs els alumnes segueixen matèries comunes com llengua danesa, llengua anglesa o matemàtiques. Aquestes assignatures, tot i ser comunes, són específiques i aplicades al llenguatge i necessitats dels sectors concrets de formació de l'alumne. Així les matemàtiques que cursen els futurs mecànics i els futurs electricistes, per exemple, són diferents i adaptades al seu sector.

Un cop superat aquest curs bàsic té lloc el curs principal, amb una durada d'entre 3 i 3,5 anys de mitja. Durant aquest temps la formació en empresa suposa entre un 50% i un 70% de la formació. L'estructura d'aquest aprenentatge és la denominada "sandwich-type programme" en que la formació a empresa i centre es succeeixen en períodes que van de les 5 a 10 setmanes. Aquesta formació en empresa es desenvolupa a partir d'un contracte d'aprenentatge entre empresa i alumne, on l'alumne percep un sou (entre el 56% i el 72% del salari mínim danès depenent de l'any en curs)¹³ i compta amb la supervisió d'un tutor format i acreditat pels Comitès Comercials Locals. El salari de l'aprenent en empresa és a compte de l'empresa, que també col·labora amb els costos de la formació de

l'aprenent quan aquest s'està formant al centre. Les empreses que participen de l'FP Dual reben incentius a participar en programes de FP Dual a través d'un fons creat per a aquest objectiu (Arbejdsgivernes Elevrefusion) que l'any 2018 va arribar als 508M€¹⁴.

Per finalitzar la seva formació, els alumnes de formació dual han de passar un examen únic per a tot el país (per garantir estàndards de qualitat i assoliment d'objectius) confeccionat i sota control dels comitès nacionals.

Practical Training Routes in the New Apprenticeship

Les denominades "Practical Training Routes in the New Apprenticeship" estan orientades a "estudiants que prefereixen la formació pràctica a la formació a l'escola" (Ministeri Educació danès) i es desenvolupa íntegrament a una empresa. Els estudiants es comprometen a adquirir les mateixes competències comunes que els companys que han cursat el curs bàsic en el primer any d'estada a l'empresa. Aquest programa requereix de més flexibilitat per part de tots actors implicats (estudiant, empresa i centre). Aquesta opció formativa es va introduir per facilitar l'accés d'estudiants "més inclinats cap a l'aprenentatge a través mètodes pràctics" (Ministeri Educació danès).

Quadre resum de l'FP dual a Dinamarca

	FP Dual finlandesa
Pes en el volum d'alumnat d'FP Dual	96,8% ¹⁵
Reconegudes al programa formatiu	Dintre del programa formatiu
Duració programes Duals	Normalment 3-4 anys (tenen màxim establert per llei de 4 anys i 6 mesos)
Governança del sistema	Centres d'FP són independents (state freehold)
Qui determina el contingut formatiu en empresa	Centre Formatiu
Salari	Entre el 56% i el 72% del salari mínim.
Temps d'estada en empresa	Mitjana de 2/3 del període formatiu
Model d'alternança	Períodes successius centre – empresa de 5 a 10 setmanes de duració.
Acreditació	Estada en empresa acreditada
Nivell de Formació assolit	Normalment secundària (EQF 3 o 4) encara que existeix oferta de grau superior (EQF 5)

¹³Finish National board of Education (2016) / ¹⁴<https://www.atp.dk/atp-som-administrator/pension-og-erhvervssikring/aub>

¹⁵Finish National board of Education (2016) / ¹⁶<https://www.apprenticeship-toolbox.eu/>

13.5 Elements destacats dels cas:

- Es sistema danès és un dels que més autonomia local i als centres atorga. Aquest fet marca de manera determinant la metodologia de fixació de continguts formatius dels programes d'FP dels centres, molt enfocats al mercat laboral local.
- L'autonomia dels centres s'enfoca, entre altres aspectes, a disposar d'una adaptació gradual dels continguts impartits a les necessitats del mercat laboral en comptes de recórrer a reformes de currículums o plans formatius de manera disruptiva / brusca.
- Una altra característica definidora del model és la importància que tenen els agents locals en la presa de decisions en termes tant d'estructuració de l'FP (branques) com en el contingut dels plans formatius. Tenen funcions decisòries en comptes de consultives. Les decisions es prenen de manera col·legiada entre administració i agents socials.
- L'actor local que contribueix com a cadena de transmissió de les necessitats del mercat laboral local i

els centres són els denominats "Comitès locals de formació", formats per representants territorials dels sectors. Aquests assessoren als centres del territori de referència sobre necessitats formatives i continguts que han de tenir els programes d'FP a cada centre per incrementar la ocupabilitat dels graduats al territori de referència i els centres, basant-se en la seva àmplia autonomia, adapten els programes formatius. Aquest fet implica que una mateixa titulació s'imparteix de maneres diferents depenent de la realitat del mercat laboral local.

- L'estructura de l'FP dual danesa es denominada "sandwich-type programme", en que la formació a empresa i centre es succeeixen en períodes que van de 5 a 10 setmanes.
- Els alumnes de formació dual han de passar un examen únic per a tot el país (per garantir estàndards de qualitat i assoliment d'objectius) confeccionat i sota control dels comitès nacionals.

Bibliografia:

- BOSCH, N., ESPASA, M. (2008) Las competencias de los gobiernos locales supramunicipales. Fundación Democracia y Gobierno Local y Diputació de Barcelona
- CEDEFOP(2012) Panorama series. Vocational Education and Training in Denmark.
- EQAVET (2016). Report of Denmark Spring 2016
- FINISH NATIONAL BOARD OF EDUCATION (2016), Key figures on apprenticeship training in finland, 2016:7
- IMPROVING VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING OVERVIEW OF REFORM OF THE DANISH VOCATIONAL EDUCATION SYSTEM.(2014). Daish Ministry of Education.
- OCDE (2015) Política educativa en perspectiva 2015: HACER POSIBLES LAS REFORMAS. OCDE y Fundación Santillana
- TARRIÑO, A., LLORET (2011), T. Ejemplos Internacionales de innovación en FP. Estudios sobre educación 21/2011. Universidad de Navarra.
- THOMAS DEISSINGER & JOSEF AFF & ALISON FULLER & CHRISTIAN H. JØRGENSEN (EDS.) 2011: Hybrid Qualifications – structural and political issues in the context of European VET policy Bern, Zürich, New York, London. Peter Lang Publ..

Webs Consultades:

- Apprenticeship toolbox <https://www.apprenticeshiptoolbox.eu/denmark/education-system-and-vet-system-in-denmark/153-education-system-and-vet-system-in-denmark>
- CEDEFOP: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/apprenticeship>
- Ministeri d'Infància, educació i equitat de gènere danès <http://eng.uvm.dk/>
- Ministeri d'Educació danès <http://eng.uvm.dk/Education/Overview-of-the-Danish-Education-System>
- Ministeri d'Educació danès <http://eng.uvm.dk/Education/Upper-secondary-education/Vocational-Education-and-Training-%28vet%29>
- Ministeri assumptes exteriors danès <http://spanien.um.dk/es/conoce-dinamarca/informacion-sobre-dinamarca/educacion>
- Pàgina Angloinfo <https://www.angloinfo.com/denmark/how-to/page/denmark-family-schooling-education-the-school-system>
- Pàgina Informationplanet <http://www.informationplanet.es/dinamarca/estudiar-en-dinamarca/sistema-educativo-de-dinamarca>
- Pàgina Unesco: http://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.0.html?&tx_drwiki_pi1%5Bkeyword%5D=Denmark
- Pàgina MavoieProEurope <http://mavoieproeurope.onisep.fr/en/initial-vocational-education-and-training-in-europe/denmark/>
- EURYCIDÉ <https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Denmark:Overview>
- Portal Study in Denmark <http://studyindenmark.dk/>

14. Recull de bones pràctiques i recursos

Els diferents models de ciutats abordats en aquesta segona part del projecte apunten a múltiples mecanismes, dispositius i maneres de gestionar els sistemes d'aprenentatge i formació vàlids en el seu context i fruit d'una distribució competencial concreta entre els diferents nivells administratius.

Com a comú denominador sembla que l'accent d'aquestes polítiques es posa sobretot en la participació dels agents socials, l'anticipació a les necessitats formatives i a l'impuls de dispositius/mecanismes per facilitar l'accés al sistema dual de formació professional a tots als agents implicats (centres, alumnes i empreses)

Donat que d'aquests casos exposats no se'n pot derivar un model o recepta única per les ciutats del nostre territori, a continuació s'enumeren diversos elements i recursos dirigits a la gestió i la millora del sistema d'aprenentatge agrupats per tipologia. L'objectiu és que les ciutats i agents supramunicipals o autonòmics tinguin aquesta eina de consulta per tal d'avaluar les possibilitats d'implementar aquells mecanismes o iniciatives que més s'adapti a les seves necessitats o, si més no, serveixi com element per tal d'inspirar-se o basar-se per tal de desenvolupar la/les seva/es iniciativa/ves.

14.1 Bones pràctiques detectades vinculades al sistema d'FP

Models d'organització administrativa de la Formació Professional

Les diferents esferes de decisió on s'ubica el comandament i planificació de l'FP sovint assenyala el grau d'importància que té a un país o regió l'FP en el seu model productiu o el pes "demogràfic" que té de l'FP a la seva distribució de nivells d'instrucció. Sovint situar l'FP en esferes de decisió política elevades, com podria ser el primer ministre, o vincular diversos ministeris en la planificació i execució de l'FP contribueix a una visibilització d'aquesta i a un lloc privilegiat a l'agenda política dels governs. A banda dels exemples que es destaquen a continuació s'ha de mencionar el cas d'Euskadi, on el sistema d'FP

depèn del Lehendakari, o a l'Estat espanyol, on el ministeri d'Educació incorpora a la nomenclatura la Formació Professional elevat l'FP a rang de Ministeri i no de direcció general.

- **HOLANDA:** un total de 5 ministeris intervenen en la gestió i desenvolupament de la Formació Professional (Educació, Agricultura, Economia, Treball i Justícia) donat el pes estratègic i quantitatiu de la formació professional al país.

- **SUISSA:** Els cantons (regions) són els encarregats de desenvolupar el Currículum marc dels estudis professionalitzadors. Aquest model permet l'adaptació territorial dels estudis a realitats molt concretes lligades al teixit productiu dels territoris.

- **AUSTRÀLIA:** La planificació de l'FP es responsabilitat del Consell de Ministres per a l'FP (MCVTE). Les esferes de decisió impliquen al primer ministre de la federació, als primers ministres de les 6 regions que componen el territori d'Austràlia així com diversos ministres federals.

- **QUÉBEC:** l'educació fins a nivells d'FP es gestionada per les denominades Comissions Escolars (amb un abast local o agrupació de municipis), els representants dels quals són escollits per sufragi universal a cada barri o districte de la ciutat. Els defensors d'aquest sistema d'elecció dels gestors de l'educació/formació afirmen que d'aquesta manera els candidats a ser representants a la Comissió Escolar han de tenir molt en compte, tant al seu programa com mandant, les necessitats formatives / educatives dels territori que representa i prima la planificació local formativa vs. una planificació amb interessos regionals on poden sorgir desequilibris territorials. En el cas concret del Quebec, són aquestes comissions qui eleven al ministeri de la regió propostes d'itineraris duals i modificacions de l'oferta formativa.

- **IRLANDA:** la gestió i planificació de l'FP s'articula a partir de les Education Training Boards (ETB), que tenen un abast municipal. Són conformades per representants dels ajuntaments, representants dels treballadors, món econòmic i representants de famílies.

- **FINLÀNDIA:** Les municipalitats (termes municipals o agregacions d'aquests) són les majors proveïdores de formació professional amb un 80% de l'oferta. Els centres són de titularitat municipal i gaudeixen d'una autonomia molt àmplia en termes de docència i estructuració de continguts.

■ **BRUSSEL·LES:** A la ciutat s'estableixen els denominats "Contractes de Gestió" vinculats a l'Educació – Formació. En aquests es fixen objectius macro que s'han de treballar i assolir en períodes temporals de 4 anys.

Coresponsabilitat dels agents socials:

Als països amb una FP de referència existeix una forta vinculació dels agents socials amb la planificació i execució d'aquest tipus de formació. La interacció de les administracions responsables de l'FP i els agents socials es basa en una co-responsabilitat d'aquests amb la planificació i actualització de continguts, però també sovint en l'acreditació d'empreses per acollir aprenents o la generació i correcció d'exàmens dels aprenents. Normalment són les cambres de comerç, gremis, o agrupacions sectorials o empresarials de diversos tipus les que desenvolupen aquest paper d'interrelació i de co-responsabilització amb les administracions responsables.

■ **ALEMANYA:** Les cambres de comerç alemanyes tenen el control i organitzen els exàmens finals dels alumnes amb l'objectiu d'estandarditzar el criteri i fixar un mínim comú d'acreditació de competències dels aprenents. També participen directament dels processos d'actualització dels continguts formatius, processos de contractació d'aprenents, supervisió de la qualitat dels ensenyaments duals a empresa i es necessita la seva aprovació per tal de modificar, ampliar o reduir l'oferta formativa professionalitzadora.

■ **SUÏSSA:** el teixit productiu del país s'organitza en 600 associacions professionals. Aquestes són les responsables de traslladar a les administracions responsables, de manera periòdica, les necessitats del teixit productiu per a l'actualització o modificació de l'oferta formativa.

■ **AUSTRÀLIA:** el Consells nacionals industrial (Industry Skills Council) són agrupacions empresarials sectorials que juntament amb les administracions modifiquen o amplien els denominats "Training Packages" que incorporen els estàndards nacionals de les qualificacions i fixen els criteris de reconeixement d'aquestes.

■ **DINAMARCA:** Els comitès sectorials a nivell nacional i els Comitès locals de formació a nivell local són els principals organismes d'actualització i programació de l'oferta d'FP. Aquests són presents al claustre dels centres Formatius i confeccionen l'examen únic que els estudiants d'FP han de passar a tot el país per obtenir el seu títol

■ **IRLANDA:** Les empreses fixen els estàndards mínims a partir dels quals els diferents centres d'ensenyament superior i ETBs desenvolupen el currículum formatiu.

■ **IRLANDA:** Un terç dels membres de les ETB són agents socials. Les ETB planifiquen l'oferta formativa del seu territori.

■ **QUEBEC:** La tasca de renovació i expansió de l'oferta formativa es desenvolupa conjuntament amb el teixit productiu representat en una trentena de Comitès sectorials que defineixen les necessitats sectorials de mà d'obra. Els comitès sectorials contemplem conjuntament la participació de més 400 organitzacions del mercat de treball, aglutinen representant dels treballadors, patronals, associacions sectorials i gremis.

■ **HOLANDA:** Els agents socials de cada sector fixen per conveni la retribució dels aprenents duals, que mai pot ser inferior al SMI.

■ **FRANÇA:** Els agents socials poden adaptar contractes de formació a objectius concrets a través d'acords sectorials per tal de desenvolupar perfils emergents

Orientació de les reformes

■ **HOLANDA:** A partir de la reforma educativa de 1996 (Wet Educative Beroepsonderwijs) el país va reduir significativament el nombre de centres d'FP fins arribar a la quarantena de centres, els denominats Regionaal Opleidingscentrum (ROC), amb una capacitat d'entre 2.000 i 24.000 alumnes de formació professional (la mitjana és de 10.000 alumnes per centre). L'objectiu és generar un entorn de campus d'FP, amb una concentració de recursos i sinergies que de manera atomitzada és difícil d'assolir. Aquesta reforma també va posar l'accent de la descentralització de competències estatals vers als macro centres, atorgant-los més autonomia i adaptabilitat al sector de referència.

■ **IRLANDA:** l'Eduaction and Trainnig Boards Act de 2013 és la principal (que no única) reforma del sistema d'FP del país. Es creen les denominades Education Training Boards, que són agregacions municipals per a la gestió de la formació. L'objectiu d'aquesta reforma és la de descentralitzar la gestió i programació de la formació en favor dels territoris representats a les Education Training Boards (municipis), que són els co-responsables de la programació dels itineraris duals als seus territoris.

- **DINAMARCA:** Al 2015 Dinamarca va portar a terme una reforma de l'FP enfocada a que més estudiants escollissin l'FP, incrementar la taxa de finalització dels estudis d'FP, mantenir les elevades taxes d'inserció dels graduats i a incrementar la confiança de les empreses en els estudis professionalitzadors.
- **FINLANDIA:** orientada a vincular una proporció del finançament dels centres (15%) als resultats (continuació estudis i inserció laboral), així com una reducció del número i aprofundiment de les competències que integren el marc de qualificació finlandès. Aquesta mesura estimula l'arrelament dels continguts formatius a les necessitats del teixit productiu de referència del centres per tal d'aconseguir millores en la inserció dels graduats i així obtenir més fons.

Centres d'esperits per desenvolupar continguts i antcipació de qualificacions

Diversos casos contemplats compten amb centres d'investigació i innovació específics per tal d'adequar / modificar l'oferta de Formació Professional així com liderar i implementar processos d'innovació (curricular, docent...). Es tracta de centres d'investigació potents que han esdevingut referència i que acostumen a integrar agents territorials, administracions públiques i agents socials.

- **ALEMANYA:** Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) alemany (Institut federal de Formació Professional).
- **SUISSA:** Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SERFI).
- **AUSTRÀLIA:** National Centre for Vocational Education Research (NCVER), qualificat com un dels centres d'investigació en FP amb més dades i informació compilada al voltant d'aquest subjecte.
- **HOLANDA:** des de 1954 Holanda contempla una figura molt singular com són els centres d'expertís sectorials, els Kennijcentrum Beroepsnderwijs Bedrijfsleuen (KBB). Es tracta d'un total de 19 centres vinculats a sectors concrets que desenvolupen els currículums de les titulacions professionalitzadores associades i fan d'intermediaris entre sector productiu i formatiu. Estan compostats per empresaris, representats dels treballadors i centres formatius d'una branca productiva concreta.
- **FINLANDIA:** el National Forum for Skills Anticipation finès depèn del govern central i l'integren representants dels treballadors, empreses, representats de centres formatius, investigadors i experts. Contempla la 9 sectors de treball i la seva missió és anticipar-se,

a nivell nacional, a les qualificacions que aquests sectors necessitaran en un futur, per tal d'assegurar una ràpida adaptació dels continguts formatius vinculats.

- **BRUSSEL·LES:** Des de l'Observatori de treball i formació de Brussel·les (OBEP) i les denominades Instance Bassi Enseignement Fomration Emploi es detecten i les necessitats en termes de formació del teixit productiu per tal d'implementar-les als centres de formació de la ciutat. En aquest procés de detecció hi col·laboren els diferents sectors productius.
- **BÈLGICA:** Les Instances Bassin són dispositius de tipus local que actuen com a interface entre el món educatiu i empresarial. Orientem l'oferta de formació professional en funció de les necessitats del mercat de treball identificant les necessitats dels sectors/ professions així com la detecció de nous sectors i professions.



■ **DINAMARCA:** El Consell Assessor de la Formació Professional Inicial (Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser – REU), és un òrgan que actua a nivell nacional, compost per 25 membres procedents dels agents socials, associacions de centres, associacions de professors i altres membres designats pel ministeri d'Educació. La seva tasca és la de monitoritzar les tendències del mercat laboral i elaborar recomanacions per establir nova oferta formativa d'FP, adaptar l'existent o descatalogar titulacions desfasades.

Modificació curricular àgil

La modificació curricular àgil és un dels aspectes crítics de qualsevol sistema d'FP, i més en el moment actual, en que les noves tecnologies i l'evolució de la indústria ha incrementat els cicles d'innovació i la digitalització està penetrant a tots els sectors, modificant els perfils professionals que les empreses requereixen i també els coneixements i habilitats que aquests perfils han d'incorporar. Una resposta àgil des de la planificació curricular esdevé clau en aquest context:

■ **IRLANDA:** les ETB poden realitzar una revisió anual del 10% dels continguts curriculars dels estudis que imparteixen i cada 5 anys, obligatòriament, es revisen els currículums de totes les formacions.

■ **DINAMARCA:** L'elevada vinculació d'ens locals en la programació de continguts de formació professional aporta al sistema el que els danesos anomenen "capacitat d'adaptació gradual", que prima els canvis curriculars graduals segons les necessitats del territori en lloc de reformes abruptes del currículum.

■ **IRLANDA:** l'Apprenticeship Council, creat el 2014, desenvolupa propostes per crear oferta i continguts d'FP en aquelles àrees productives emergents on l'FP no hi és pressent i on es requerirà mà d'obra qualificada amb competències avançades. Aquest consell està format per empreses, sindicats i diverses administracions públiques vinculades a la Formació.

■ **DINAMARCA:** El Ministeri d'Educació pot nomenar comitès comercials per desenvolupar ràpidament noves professions per assegurar així una ràpida adaptació a les necessitats de qualificació del mercat de treball. Aquests comitès són sufragats pels mateixos agents socials i normalment es doten d'un secretariat que elabora les anàlisis sectorials i casos d'estudis, entre d'altres funcions

14.2 Bones pràctiques detectades vinculades sistema d'FP Dual

Remuneració progressiva dels aprenents.

La remuneració progressiva és una incentivació a l'aprenent a seguir al sistema formatiu i incrementar paulatinament el seu poder adquisitiu a mesura que la seva edat i experiència s'incrementen. També és un mecanisme que permet a l'empresa ajustar la remuneració a l'aportació que l'aprenent realitza a l'empresa amb la seva tasca, que se suposa que s'incrementa a mesura que l'aprenent guanya experiència i es professionalitza a l'empresa.

■ **FRANÇA:** La retribució dels aprenents es calcula a partir de dues variables: edat i any de la formació en curs. A mesura que avança l'edat dels aprenents i el curs formatiu, s'incrementa el percentatge del SMI a partir del qual es determina la retribució. La retribució més baixa se situa en el 25% del SMI i la més elevada en el 78%.

■ **SUISSA:** La retribució dels aprenents és incremental a mesura que avancen els cursos. Normalment la retribució mensual el primer any és de 540€ de mitjana i el quart any és de 1.200€ de mitjana, tot i que els sous varien substancialment depenent del sector on s'ubiqui l'empresa formadora.

■ **IRLANDA:** És de tipus incremental en funció del curs. La quantia de la retribució també depèn del sector d'activitat en que s'ubiqui l'empresa. El primer any la retribució mensual se situa al voltant dels 600€ i pot arribar a un màxim de mitjana al voltant dels 1.200€.

■ **AUSTRÀLIA:** La remuneració dels aprenents és progressiva en funció del curs on es trobin. La quantia de la remuneració però, no només depèn d'aquesta variable, també en depèn del sector o territori en que s'ubiqui l'empresa.

Centres específics per cursar FP dual.

Hi ha països que la diferent evolució de l'alumnat dual i no dual es plasma en centres específics per als alumnes dualitzats on respectar els diferents ritmes docents en la vessant teòrica.

■ **FRANÇA:** Els Centres de Formation d'Apprentis (CFA) són centres específics on l'alumnat de la modalitat dual desenvolupa els continguts teòrics del seu currículum. Les instal·lacions d'aquest centre poden estar dins o fora d'un altre centre de Formació Professional. L'objectiu d'aquesta diferenciació és poder



donar resposta als possibles diferents requeriments i necessitats d'aquest tipus d'alumnat. El director del centre és escollit pel consell regional, cambres de comerç, altres centres d'ensenyament i associacions vinculades a l'activitat formadora del centre.

- **BRUSSEL·LES:** Els aprenents d'itineraris duals desenvolupen la part curricular teòrica de la seva formació a centres específics per aprenents en dual, els denominats Centres d'Education et de Formation en Alternance (CEFA). Aquests centres generalment s'integren dintre d'un centre de secundària general, o bé, com a dispositiu independent

Formació a diverses empreses.

Un exemple paradigmàtic de sistema d'FP dual en que els aprenents poden desenvolupar fàcilment (i de fet és habitual) el seu aprenentatge a diverses empreses és SUÏSSA, ja que sovint l'estructura de PIME del seu sistema productiu no permet a una única empresa desenvolupar la totalitat de continguts formatius contemplats al currículum. En aquests casos l'aprenent pot desenvolupar la seva formació a diverses empreses per tal de cobrir tots els continguts curriculars.

No límit d'edat per cursar FP Dual.

Diversos casos abordats no contemplen un límit d'edat superior per tal d'accedir a la modalitat o contracte de tipus dual. Normalment aquesta circumstància obeeix al fet que l'FP Dual es considera una eina tant de requalificació com d'inserció. Per altra banda és més fàcil no situar un límit d'edat d'accés al contracte d'FP dual en aquells països on les condicions laborals del contracte d'aprenentatge (remuneratives i horàries), així com avantatges socials disponibles, permeten a població adulta subsistir durant el període d'aprenentatge dual.

En aquest sentit no existeix límit d'edat d'accés a l'FP dual a FINLÀNDIA, ALEMANYA, SUÏSSA, AUSTRÀLIA, IRLANDA I A BÈLGICA. En aquest darrer cas no hi ha límit d'edat en el nivell superior de formació professional mentre que al mitjà sí.

Incentivació a empreses per desenvolupar FP Dual.

La incentivació de la Formació Professional dual per part de les administracions públiques també aborda la incentivació econòmica o fiscal per fer front a despeses derivades del procés de formació dels aprenents. També es bonifica en alguns casos que l'aprenent finalitzi el seu itinerari o la inclusió de col·lectius específics.

▪ **FINLANDIA:** L'empresa rep una compensació del 30% del sou de l'aprenent si aquest estava en situació d'atur abans d'iniciar l'itinerari dual. Aquesta mesura pren molt sentit quan l'FP dual és una opció requalificadora per a tota la població (com en efecte és a Finlàndia) independentment de la seva edat.

▪ **DINAMARCA:** Des de 1.977, disposa d'un fons creat específicament per a la incentivació d'estades formatives d'estudiants a empresa (Arbejdsgivernes Elevrefusion), dotat anualment de pressupost, i que al 2018 va estar dotat de 580 milions d'euros.

▪ **HOLANDA:** Les empreses reben una subvenció de 2.500€ per cada itinerari formatiu dual que generin.

▪ **AUSTRÀLIA:** Existeixen diversos incentius a acollir estudiants en dual. El finançament estàndard és d'entre 800 i 1.000€ per aprenent, però també hi ha incentius si les empreses acullen a un aprenent que ha abandonat el sistema formatiu i 1.700€ per cada aprenent que finalitza amb èxit el seu itinerari dual.

▪ **IRLANDA:** Les administracions públiques poden complementar el sou dels aprenents.

▪ **IRLANDA:** Les empreses poden rebre beneficis fiscals i/o ajuts si acullen a aprenents de col·lectius específics, com dones, treballadors no qualificats, aturats de llarga duració o persones amb discapacitat.

▪ **SUISSA:** La confederació assumeix el 25% dels costos de la formació dual dels aprenents en empresa.

▪ **FINLÀNDIA:** La municipalitat assumeix el 58% dels costos de la formació dual de les empreses. Per altra banda l'empresa rep, des de l'administració pública, una compensació del 30% del sou de l'aprenent/a si aquest/a es trobava amb anterioritat en situació d'atur.

Accreditació oficial d'empresa per acollir estudiants duals.

A diversos casos abordats per aquest estudi, les empreses que participen d'itineraris duals han de rebre una acreditació oficial per tal de poder desenvolupar aquests itineraris. Normalment aquest procés

certifica que l'empresa reuneix condicions bàsiques per a l'aprenentatge, com disponibilitat de tutors/es formats, suficient grau de tecnologia, riscos laborals, i capacitat per formar al/als aprenents en tot allò comprès en l'acord marc. Aquest és el cas per exemple de:

▪ **ALEMANYA:** L'acreditació produeix de les cambres de comerç del sector.

▪ **FINLÀNDIA:** L'acreditació produeix del Ministeri d'Educació.

▪ **IRLANDA:** Un organisme de nivell nacional vincular a l'FP, el SOLAS (Further Education and Skills Service en anglès) ha d'acreditar les empreses per poder acollir aprenents.

▪ **SUISSA:** Les empreses han d'assolir un certificat oficial per poder desenvolupar FP Dual.

▪ **AUSTRÀLIA:** Les empreses han de formar part d'un registre d'empreses autoritzades per desenvolupar FP Dual. Formar part del registre significa que l'empresa demostra que compleix unes mínimes condicions per acollir aprenents

▪ **DINAMARCA:** Els comitès sectorials nacionals (Faglige udvalg) certifiquen les empreses per a que puguin acollir aprenents atenent a que aquestes disposin d'un nivell mínim tecnològic i que ofereixin una varietat

de tasques suficient per assegurar el compliment del programa formatiu a empresa.

Dispositius de suport a l'aprenent i a empresa per dualitzar-se

Diversos països abordats disposen d'oficines o dispositius específics de suport a l'FP dual per tal de donar recolzament als processos de dualització, tràmits necessaris per a tots els actors implicats (alumnes, empreses i centres) i actuar en alguns casos com a finestra única de tràmits, informació i gestions. Aquests dispositius contribueixen a la reducció de complexitat burocràtica, que sovint frena la iniciativa de les empreses per acollir aprenents, i a fer l'encaix entre necessitats de les empreses d'aprenents



Diversos casos abordats no contemplen un límit d'edat superior per tal d'accedir a la modalitat o contracte de tipus dual. Normalment aquesta circumstància obeeix al fet que l'FP Dual es considera una eina tant de requalificació com d'inserció.

i la necessitat dels aprenents de trobar una empresa, ja que aquests dispositius/oficines de suport normalment centralitzen gran part de la demanda i oferta de llocs d'aprenentatge a un territori de referència. En alguns casos també porten a terme funcions de suport complementàries com per exemple la formació de tutors, aprovació del certificat necessari que les empreses necessiten per acollir aprenents o gestionen projectes de mobilitat.

- **FINLANDIA:** les Oficines Regionals o Locals de l'Aprenent (Oppisopimustoimisto) actuen fent de pont entre alumnat i empreses, porten a terme accions de formació a tutors/res d'empresa i gestionen projectes de mobilitat a una regió o municipalitat concreta. Aquesta tasca de pont entre empresa i aprenent també entra dintre de les diferents atribucions de les denominades Oficines de desenvolupament econòmic i de mercat laboral (TE-Toimisto)

- **SUISSA:** Les oficines cantonals de formació professional que donen suport a la creació de llocs

d'aprenentatge a les empreses i actua de pont entre aprenents i empresa.

- **AUSTRÀLIA:** Les State Training Authorities (STAs) a nivell regional i els Australian Apprencia Centres (AAPs) des del nivell federal són oficines vinculades a l'FP dual que actuen com a intermediaris entre empreses i aprenents i col·laboren en la tramitació i gestions necessàries.

- **IRLANDA:** Les ETB i les oficines públiques d'inserció, fan de pont entre alumnat i empresa per tal de millor l'encaix entre oferta i demanda d'FP dual.

- **BÈLGICA:** "Le délégué à la tutelle". Té el paper d'orientar i ajudar a persones que cerquen empreses per incorporar-se en modalitat dual i fer d'intermediari amb les empreses. Aquesta figura sovint és de tipus sectorial i també s'encarrega dels aspectes administratius i de gestió necessaris per a iniciar l'estada de l'aprenent a l'empresa i, percepció de salaris, beques...



Model organitzatiu de l'FP	Corresponsabilitat agents socials	Modificació Curricular Àgil
<ul style="list-style-type: none"> Implicació varis ministèris i examiacions finals Entitat gestora metropolitana ad-hoc ETB Irlanda Comissions Escolars Quebec Bruxelles Formation Belçica Municipalitats Finlàndia <p>Centres d'experfís per desenvolupar CV i continguts</p> <ul style="list-style-type: none"> BIBB alemany NCEVER australià KBB's Holandesos NFSA Finlandès OBEF de Brusselles REU Dinamarca 	<ul style="list-style-type: none"> Cambres comerç; control continguts i examiacions finals Traslaladen a administracions necessitats de modificació/ampliació oferta formativa vinculada a totes les branques productives Integració d'aquests a claustrats dels centres formatius Detecció local de necessitats formatives a tenir en compte en modificacions / actualització curricular Incloure'ls com agents amb poder de decisió en aspectes de gestió de la formació Fixació de la retribució de l'aprenent Certificació d'empreses que poden fer dual Validació de modificacions de l'oferta formativa Els agents socials poden adaptar contractes de formació a objectius concrets a través d'acords sectorials per tal de desenvolupar perfils emergents 	<ul style="list-style-type: none"> ETB Irlanda: Modificació anual del 10% dels continguts curriculars sense necessitat d'aprovació expressa d'administració superior Actualització dels continguts formatius cada 5 anys Canvis en continguts graduals anuals basant-se en necessitats locals en comptes de reforma abrupta del CV Creació de comitès específics per desenvolupar contingut formatiu de noves professions o sectors Apprentice ship council (RL)
Condicions aprenents	Centres específics per aprenents	Orientació reformes
<ul style="list-style-type: none"> Remuneració incremental tenint en compte curs en curs i edat Contracte específic FP Dual Formació a diverses empreses si una única no pot cobrir tot el CV formatiu No límit d'edat d'accés a FP Dual Primes a la finalització de cada curs finalitzat 	<ul style="list-style-type: none"> Centres de Formation d'Apprentis (CFA) a França Centres d'Education et de formation en alternance (CEFA) belgues 	<ul style="list-style-type: none"> Reducció del Nº de centres per afavorir macro-centres Descentralització pressa decisions vers territoris (municipis o agrupació de municipis) Finançament centres lligat en part a resultats d'inserció Incrementar taxa finalització estudis
Incentivació empreses	Dispositius de suport a la dualització	Acreditació oficial empreses
<ul style="list-style-type: none"> Compensació 25%-30% sou aprenent Fons específic públic d' incentivació estades en empreses Subvenció per cada aprenent Subvenció per finalització amb èxit Subvenció per acollir col·lectius específics com aprenents duals Administracions poden complementar sou aprenent a empresa Administració assumeix el 58% del cost de la dual a empresa 	<ul style="list-style-type: none"> Ofícines regionals / locals d'aprenents fineses (Oppi-sopimus/toimisto) Ofícines cantonals de formació professional suïsses State Training Authorities (STAs) Australianes Australian Apprentice Centers (AAPs) ETB irlandeses Le délégué à la tutelle Belga 	<ul style="list-style-type: none"> Per part de les cambres de comerç o organitzacions del sector com els comitès sectorials nacionals danesos. Per part del Ministeri d'Educació Per un servei específic

15. Recomanacions per a l'impuls de l'FP dual

Un cop analitzats aquests casos i havent estudiat els diferents models, uns amb una òptica més estatal, altres més regional i altres amb l'accent al món local, des del present estudi s'efectuen les següents recomanacions, tot tenint en compte el marc competencial i l'estructura administrativa i de recursos actual. Els objectius d'aquestes recomanacions són impulsar l'FP Dual al nostre territori i entre aquestes recomanacions. Entre aquestes hi ha marge de treball per a l'àmbit local i supramunicipal a més, és clar, de l'autonòmic.

15.1 Recomanació 1: Creació d'oficines d'aprenents / FP dual al territori.

Els països del nostre entorn¹⁷, alguns des de fa dècades, implementen recursos al territori de referència per a donar suport als processos de dualització. Aquestes oficines o dispositius sovint actuen de finestreta única per a tots els actors implicats i contribueixen als tràmits per a la dualització d'un itinerari: alumnat, empreses i centres.

Aquest recurs sembla necessari, al nostre territori i situació actual, donada la dispersió d'informació i tramitacions necessàries per iniciar un itinerari dual. Sovint, el desconeixement de l'opció dual i les dificultats objectives actuals per a que una empresa incorpori aprenents a la seva estructura són un fre a la incorporació d'empreses i alumnat a aquesta modalitat formativa. Normalment aquesta tasca d'informació, orientació i suport vers als tràmits es desenvolupa des dels diferents centres i per part del professorat, que a banda d'aquesta tasca en desenvolupa d'altres vinculades com la prospecció d'empreses per a acollir aprenents del seu centre.

Idealment aquesta oficina hauria de centralitzar tant les demandes d'aprenents de les empreses com la disponibilitat d'alumnat dels centres que volen cursar dual per, des d'una òptica de territori i de manera més o menys centralitzada, es pogués fer cassar amb eficàcia i eficiència l'oferta i demanda d'FP Dual i tota la informació i tràmits vinculats amb el procés de dualització per a tots els actors implicats. Aquesta hipotètica oficina també pot orientar i donar informació amb un únic criteri, ja que actualment són els mateixos centres els que porten a terme en gran mesura aquesta tasca, amb una diversitat de criteris i heterogeneïtat de realitats i contextos.

Els beneficis per als diversos actors implicats són els següents:

- Alumnat: Punt únic d'informació i orientació, ventall ampli d'opcions al territori per esdevenir aprenent no circumscrites únicament als contactes del centre on estudia, possibilitat de tramitar possibles beques i ajuts.
 - Empreses: Finestreta única per tal de portar a terme tots els tràmits necessaris per incorporar aprenents (conveni/s amb centre, alta dels aprenents a seguretat social, assistència en l'elaboració del contracte, accés a formació de tutors, possibles certificacions) i punt únic d'informació per a tot el que convingui.
 - Centres: Accés a empreses del territori de referència que volen incorporar aprenents, finestreta única de gestions (convenis amb empreses) i descàrrega de tasques de gestió i prospecció vers el centre formatiu.
- Altres funcions que podrien desenvolupen aquestes són:
- Potenciació de la mobilitat internacional de l'FP Dual
 - Assessorament a empreses sobre FP Dual / esdevenir empresa formadora
 - Possible acreditació empreses per al desenvolupament de l'FP dual
 - Formació de tutors d'empresa / centre en l'àmbit de la dual.
 - Centralització de la tasca de prospecció i difusió de l'FP Dual entre el teixit productiu (captació d'empreses per a l'FP Dual)
 - Accions de comunicació a centres i alumnat.
 - Identificació i difusió de bones pràctiques.

L'àmbit d'aquestes oficines pren encara més sentit des de l'òptica local o de territori. A partir d'aquest òptica aquestes oficines es poden arrelar a la seva realitat productiva de referència i oferta formativa. Per això aquesta recomanació és compatible amb àmbits municipals referents a ciutats, consells comarcals, Àrea Metropolitana de Barcelona,

¹⁷Bèlgica, Irlanda, Finlàndia, Austràlia, Suïssa

diputacions o altres àmbits municipals, a més de ser compatible amb una xarxa autonòmica amb diverses delegacions territorials.

15.2 Recomanació 2: Acreditació oficial d'empreses per formar

Un altre fet diferencial important amb els nostres entorns de referència és l'acreditació de les empreses per part de poder portar a terme formació en modalitat dual. Aquesta procediment normalment acredita de manera oficial, per part del ministeri, gremi o cambra associada a la branca d'activitat, o altra administració pública, a una empresa com a empresa formadora. Normalment qui té un pes més important en aquesta certificació són els agents socials vinculats a la branca productiva relacionada, però les opcions poden ser diverses.

Dit procediment normalment acredita les condicions necessàries per acollir i formar aprenents a nivell de recursos, tecnologia, instal·lacions, formació dels tutors, riscos laborals, anàlisis de funcions dels aprenents... Aquesta acreditació estandaritza la qualitat de la formació a l'empresa i contribueix a detectar (i solucionar) situacions formatives no òptimes i situacions en que la qualitat de la formació no assoleix els mínims fixats per aquesta acreditació. Els mínims s'han de fixar des del sector, coneixedor de la realitat productiva, però també des d'instàncies públiques per assegurar aspectes més formals lligats a reglamentacions, normatives i legislació comú.

15.3 Recomanació 3: Contracte específic d'FP Dual

La creació d'una figura contractual específica per a aprenents de formació dual es podria situar dintre de les mesures a desenvolupar a mig termini donada la seva complexitat i articulació des d'instàncies estatals. Aquest contracte no hauria de contemplar, límit d'edat superior per acollir-se i hauria de contemplar que en el cas dels estudis de CFGM, l'aprenent pot tenir 15 anys en el moment de la seva dualització (fet que actualment no es contempla en el contracte de Formació i Aprenentatge). Per altra banda es pot incloure en aquest contracte altres elements diferenciadors i adaptats a la dual com una remuneració progressiva vinculada al curs que esta desenvolupant l'aprenent, d'aquesta manera s'incentiva a l'aprenent a restar dins del sistema formatiu i també l'empresa pot ajustar/modular el cost de la formació dual al rendi-

ment productiu de l'aprenent durant la seva estada en empresa. Aquest contracte, idealment, hauria de ser l'única forma d'articulació de l'FP Dual i deixar enrere la doble via, basada en contracte/beca, que genera dos itineraris formatius duals amb condicions i duracions molt diferenciades i que poden suposar un greuge comparatiu entre aprenents.

15.4 Recomanació 4: Dispositius de detecció de les necessitats del teixit productiu

A diversos països de referència es desenvolupa un gran esforç per detectar les necessitats de formació del teixit formatiu per tal d'incorporar les diverses necessitats formatives del seu territori de referència. L'objectiu és el de generar oferta formativa que esdevingui atractiva per a les empreses i així incrementar la inserció dels titulats/des així com la demanda d'aquest tipus d'estudis.

En aquest aspecte cal que s'impulsi una tasca de prospecció, des d'instàncies lligades al territori (ajuntaments, administracions supralocal...), de detecció d'aquestes necessitats, conjuntament amb els agents socials, per tal que entitats més arrelades a la realitat del territori (com pot ser un ajuntament, consell comarcal, Àrea Metropolitana de Barcelona...) puguin elevar a les autoritats competents aquestes necessitats. Aquesta tasca actualment s'està impulsant, per exemple, des dels Consells de Formació Professional que impulsen diverses ciutats i Consells Comarcals. Sovint aquesta tasca de detecció i consens és un pas imprescindible de cara a poder portar a terme amb èxit un procés amb l'administració competent per tal de generar nova oferta formativa o generar alguna mesura flexibilitzadora que en doni resposta a les necessitats del territori.

15.5 Recomanació 5: Incentius a dualitzar-se

Amb caràcter permanent, transitori o vinculades a col·lectius, situacions o banques professionals concretes, es poden establir incentius seguint l'exemple de molts països i casos de referència abordats en aquest estudi. En aquest moment "inicial" del sistema d'FP Dual pot esdevenir una bona mesura d'incentivació per fer més atractiva a empreses, centres i alumnes l'FP dual. A continuació se'n destaquen alguns basant-se en les experiències d'altres països i casos analitzats.



■ **Incentius a les empreses:** A més de les bonificacions a la seguretat social ja establerts es poden crear d'altres com per exemple una bonificació (econòmica o d'altre tipus) a les empreses per cada itinerari dual finalitzat amb èxit, a la creació de places d'aprenents en sectors que es considerin estratègics, per acollir a col·lectius concrets com aturats de llarga duració, aturats de més de 45 anys, dones, persones amb discapacitat o aprenents amb dificultats de tipus socials/econòmiques. Aquests incentius potenciarien l'FP Dual entre col·lectius amb més dificultats d'accés que la mitjana de la població a aquest tipus d'itinerari formatiu i ampliaria també el ventall d'aprenents a incorporar en empresa.

■ **Incentius a alumnat:** actualment s'està apreciant una diferència entre factors crítics en el sistema d'FP Dual. Si en cursos anteriors s'identificava una manca d'empreses per acollir aprenents, actualment la tendència sembla que s'ha invertit i en determinades banques la demanda d'aprenents supera la

disponibilitat d'aquests. A banda de tots els recursos d'orientació a l'abast dels aprenents aquests podrien comptar amb incentius de tipus econòmic, com per exemple, complements salarials per sobre del SMI o beques complementàries per incentivar aquest increment d'aprenents en aquells sectors o territoris amb una manca d'oferta d'aprenents.

■ **Incentius a centres:** Econòmics o d'altre tipus. Per potenciar la proactivitat de centres que encara romanguin sense dualitzar cap de les seves línies o centres amb oferta formativa vinculada a aquells sectors/territoris on hi ha una demanda insatisfeta d'aprenents en dual. L'objectiu d'aquests incentius seria el de sumar línies i/o alumnes dualitzats a branques d'activitat o territoris on s'asseguessin places d'empreses on desenvolupar un itinerari dual i que cap empresa amb vocació d'acollir aprenents es quedi sense aquesta oportunitat per una manca d'oferta d'aprenents disponibles.



Fundació BCN Formació Professional

Plaça d'Espanya, 5 · 1a planta

08014 Barcelona

Tel. 934 132 101 · fundaciofp@bcn.cat

fundaciobcnfp.cat



**Ajuntament
de Barcelona**

