

Proposta estratègica per potenciar l'FP al territori metropolità

Observatori de l'FP
Març 2023



Índex

Contextualització [pg. 2]

Oportunitats actuals de l'FP [pg. 6]

Reptes de la FP [pg. 7]

Recomenacions [pg. 11]

Bibliografia [pg. 16]

Aquesta publicació ha estat elaborada per l'Observatori de l'FP de la Fundació BCN Formació Professional.

Tota la informació que conté aquesta publicació es pot descarregar gratuïtament des de la pàgina web de la Fundació BCN Formació Professional. fundaciobcnfp.cat

Fundació BCN
Formació Professional
Pl. de España, 5, 1.ª planta.
08014 Barcelona

Contextualització:

Actualment es pot afirmar que la Formació Professional, no només a l'Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB) sinó a tota Catalunya, es troba en el seu millor moment com així és després de diverses realitats observades, com és el cas per exemple del ritme de matriculacions i desplegament d'oferta formativa. Les xifres a nivell metropolità han passat de 35.000 matriculacions al curs 2004/05 a 63.000 matriculacions en l'actualitat, xifra estable des de fa tres cursos, i que significa una increment del 80% de les matriculacions en el transcurs dels darrers 17 anys. Aquesta evolució ha significat que el 24% de la població actual estudiant a la província de Barcelona, estigui cursant alguna titulació de FP¹.

Per altra banda a nivell territorial, els municipis han pres consciència de la importància i estratègia que juga l'FP tant pel seu teixit productiu de proximitat com també per a la inserció i requalificació de la seva ciutadania, així s'evidencia en la creació i impuls de tota una diversitat de Consells de la Formació Professional municipals per tot el territori metropolità (i català). Molts d'aquests (17) s'han associat en el Fòrum de les ciutats amb Consell d'FP per potenciar la seva col·laboració, articular demandes i compartir coneixement en matèria de d'FP. Per altra banda, l'interès i impuls general de l'FP també s'evidencia amb el desplegament i generació de normativa específica al respecte, tant per part de l'Estat espanyol a partir de la Llei Orgànica 03/2022, coneguda com la Llei d'FP, i el seu incipient desplegament a través d'un Reial Decret específic, com per part de la Generalitat de Catalunya, que des de ja fa uns anys es troba immersa en el desplegament de la Llei 10/2015 de Formació i Qualificació Professional que ha promogut, entre d'altres ítems, la creació de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya (Agència FP), que es troba impulsant diverses accions de gran rellevància pel sistema com és l'acreditació massiva de competències, l'articulació dels centres integrats d'FP o un sistema de perspectiva formativa que ha de guiar la planificació i desplegar oferta formativa, entre d'altres accions.

Sense dubte aquesta focalització, impuls i interès vers l'FP per part de les diferents administracions obeeix al fet observat del gran diferencial de titulats/des d'FP respecte a d'altres països desenvolupats del nostre entorn i els efectes negatius que aquest fet comporta, ja que actualment la disponibilitat de talent és un dels principals factors contemplats, per empreses i les inversions en economia productiva, que es tenen en compte. Aquests desequilibris suposen també un fre a la innovació i desenvolupament de sectors emergents per una falta de talent tècnic capaç de gestionar, mantenir i operar aspectes clau d'entorns tecnològics i innovadors,

¹ Elaboració pròpia a partir de dades del IIIT de l'EPA de 2022. INE.

verdaders *drivers* de la nova economia. En aquest sentit, per exemple, Espanya és el país de la UE amb una major taxa de sobrequalificació de tots els països membres, on el 36% de les persones amb estudis tenen ocupacions que no corresponen amb el seu nivell instructiu, llocs que s'han de cobrir amb aquest tipus de perfils sobrequalificats, en part, per una manca de perfils tècnics, però també per desconeixement i/o infravaloració de les potencialitats de l'FP. En el cas de França i Portugal aquesta xifra de graduats/des universitaris/àries que ocupen llocs de treball pels quals estan sobrequalificats és del 20,7% i 14,2% respectivament². Aquest context de desajustos es materialitzen en una dificultat molt manifesta del sector productiu per cobrir posicions de mà d'obra tècnica qualificada, com es desprèn del fet que un 41% de les vacants de les empreses a Espanya contempen graduats/des en FP i que 8 de cada 10 empreses manifesti tenir dificultats per ocupar llocs vacants³, dificultat que agents socials de tot tipus han fet evident i traslladat a esferes polítiques i de gestió educativa a través de la diversitat d'espais de treball conjunt que existeixen.

A més de la creixent demanda actual de professionals d'FP, cal afegir la necessitat de reemplaçament generacional de les plantilles (jubilacions): al voltant del 80% de les oportunitats d'ocupació fins al 2030 al mercat laboral espanyol seran generades per les oportunitats denominades de "reemplaçament"⁴ i la majoria d'elles seran de caràcter tècnic. Es calcula que el volum de reemplaçament generacional a la província de Barcelona serà de 500.000 llocs de treball en 10 anys⁵.

La Formació Professional suposa pels seus graduats i graduades millors opcions dintre del mercat de treball, ja que de manera agregada a Barcelona província la taxa d'atur mitjana (població de 16-67 anys) és de 9,4%, mentre que la de titulats/des en FP és de 8,4%, el que significa una reducció del gairebé el 12%. Aquesta reducció encara és més acusada quan comparem aquestes taxes registrades per nivells instructius més baixos / no especialitzats com ESO o batxillerat.

Si observem l'efecte que té l'FP en termes d'edat observem que en un context d'atur juvenil (16-24 anys) molt elevat que ascendeix al 26,4%, l'FP aconsegueix disminuir-lo en fins a un 20%, una xifra encara relativament elevada però mitigada en part per l'efecte de l'FP.

² Informe CYD 2021/2022, a partir de Eurostat. Labour Force Survey.

³ <https://diarifp.cat/2022/11/10/com-sesta-veient-lfp-des-del-mon-de-lempresa/>

⁴ Cedefop & OECD. (2022). Apprenticeships for greener economies and societies. Publications Office of the European Union. Cedefop reference series; N° 122. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/628930>

⁵ Estimació realitzada a partir de dades del IIIT de l'EPA de 2022

Les diferències més importants, però s'observen quan es passa d'un nivell de secundària no especialitzat (ESO o Batxillerat) a FP, moment en el qual s'observen grans diferències entre les taxes d'atur, amb el que es pot afirmar que a tenor de les dades observades, l'FP situa les persones al volant de la mitjana d'atur i suposa un gran salt qualitatiu respecte als nivells instructius inferiors.

Taxes d'atur per col·lectiu d'edat i nivell d'instrucció. Província de Barcelona. IIIT 2022.

Total	ESO o inferior	14,90%
	Batx	12,40%
	FP	8,30%
	Universitari	4,40%
	Total	9,40%
16-24	ESO o inferior	37%
	Batx	25%
	FP	20%
	Universitari	18%
	Total	26,40%
24-34	ESO o inferior	22%
	Batx	24%
	FP	10%
	Universitari	4%
	Total	11,70%
35 i +	ESO o inferior	10%
	Batx	6%
	FP	6%
	Universitari	4%
	Total	6,30%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades EPA

La presència de l'FP al teixit productiu és transversal, tot i que està més present a activitats específiques, vinculades especialment al món sanitari, serveis socials, fabricació de mercaderies, manteniment i reparació, així com magatzems, activitats en les quals l'FP suposa més d'un terç del conjunt de es plantilles.

Activitats econòmiques amb plantilles amb major % d'FP. Província de Barcelona. IIIT 2022.

Activitat econòmica	Ocupació a BCN prov.	% Plantilla amb FP
Venda i reparació de vehicles de motor i motocicletes	30.837	64%
Fabricació de maquinària i equips	37.614	49%
Activitats de serveis socials amb allotjament	42.536	43%
Activitats d'oficina i altres activitats auxiliars a les empreses	25.738	42%
Activitats de serveis socials sense allotjament	42.404	39%
Activitats sanitàries	162.137	37%
Fabricació de productes metàl·lics	29.440	36%
Fabricació de vehicles de motor	58.839	35%
Altres activitats de serveis personals	47.225	34%
Emmagatzematge i activitats afins al transport	44.203	33%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades EPA

En relació amb la demanda de persones titulades d'FP per part del mercat laboral, els sectors que més ofertes d'ocupació van generar en 2021 han estat: Administració i Gestió (10,3%), Electricitat i Electrònica (7,7%), Instal·lació i Manteniment (4,9%), Fabricació Mecànica (4,1%), Comerç i Màrqueting (3,8%) i Informàtica i Comunicacions (3,2%). Altres sectors destacables, però amb un volum d'oferta inferior (entre l'1% i 2% del volum de demanda) són: Sanitat, Transport i Manteniment de Vehicles i Química⁶

⁶Infoempleo & Adecco, 2021

Oportunitats actuals de l'FP: Digitalització, sostenibilitat, hibridació, noves professions i actualització de competències.

Actualment tots els sectors productius, en major o menor mesura, estan treballant de manera intensa dos vectors de transformació: la digitalització i la sostenibilitat. Aquests dos vectors es posicionen clarament com a co-generadors, a mitjà termini, de més i millors llocs de treball. En aquest sentit, el sistema d'FP ja està treballant en la generació i actualització d'oferta formativa, com són per exemple adaptacions curriculars a perfils professionals específics o també en la generació de cursos d'especialització i oferta de formació ocupacional, treball que s'haurà d'intensificar i accelerar si es vol donar una resposta adient als reptes de la nova economia i necessitats de talent. Aquesta transversalitat de l'increment de la digitalització i necessitat d'esdevenir més sostenible ja està generant, a més, la necessitat de perfils híbrids que contemplin dos camps de coneixement, el primer vinculat a un sector específic, el segon, vinculat a les noves tecnologies/sostenibilitat, un exemple d'aquest tipus de perfil és el tècnic/a d'impressió 3D en l'àmbit clínic, o el tècnic/a de documentació blockchain en l'àmbit del comerç internacional. Aquestes tendències també estan generant noves ocupacions, com per exemple els reparadors/ores de drons, experts/es en gestió d'economia circular i ecodisseny o especialistes de piles d'hidrogen.

Camps com les energies renovables i alternatives a les energies fòssils són un vector clar de futur, així mateix la transmissió i emmagatzematge d'aquesta energia, la mobilitat elèctrica i noves maneres de produir bens i serveis de forma més sostenible i amb menor impacte ambiental és un gran vector d'ocupació entorn al qual cal portar a terme una intensa tasca de prospectiva per tal de generar i actualitzar els perfils necessaris. En aquest camp concret, cal un esforç suplementari per part de sistema formatiu per tal de poder avançar-se a unes necessitats de talent que seran més urgents a mesura que s'acostin *deadlines* com el de la UE consistent en la prohibició de construcció de vehicles de combustió al 2035 o objectius climàtics signats en el Pacte Verd Europeu com "L'Objectiu 55" de la UE que obliga legalment a tots els estats membres de la UE a reduir en un 55% les emissions al 2030, entre d'altres *deadlines*.

Per altra banda a l'FP també hi ha tot un camp de treball que s'eixampla vinculat a l'actualització de la població activa, camp de treball considerat i articulat per la nova llei de Formació Professional 2022 a l'espera de poder ser aterrat per les diferents CCAA. En aquest sentit destaca la creixent necessitat d'actualitzar-se i requalificar-se per part de la població treballadora / en recerca de treball. Aquesta tendència no només es dona a Barcelona o Catalunya, sinó que

és una tendència molt marcada a tota la UE com així s'expressa a la "Proposta de recomanació del Consell relativa a l'enfoc europeu de les microcredencials per a l'aprenentatge permanent i ocupació"⁷. La ràpida adopció i desenvolupament de noves tecnologies està modificant molts llocs de treball vers a una concepció més tècnica, especialitzada i polivalent. Caldran cada cop més, més mecanismes per tal d'actualitzar tant plantilles com persones en atur, que hauran de canviar de sector d'activitat o requalificar-se molt intensament dintre del mateix sector, sovint a causa de la desaparició del seu lloc de treball per un increment de l'automatització de processos. S'hauran de revisar continguts i tipus de competències a implementar a l'oferta formativa per tal de poder adaptar les potencialitats de les plantilles a les necessitats productives de l'economia a través d'un sistema de formació ocupacional molt dinàmic i flexible.

Reptes de la FP: actualització, professorat, atracció vers la nova oferta, no segregació i col·laboracions amb altres entorns.

Els reptes del sistema són molts i diversos, alguns d'aquests enquistats en el temps i on s'identifica una conjunció de causes no sempre ubicades dintre de l'àmbit formatiu. L'abandonament escolar i la baixa presència de les dones en les titulacions STEAM són dos dels reptes que més temps fa que afronta el sistema d'FP, amb resultats poc significatius.

Abandonament Escolar prematur a l'FP

La problemàtica de l'abandonament prematur a FP se centra principalment, tot i que no únicament, en el primer curs dels cicles formatius de grau mitjà assolint nivells del 40% mentre que a Batxillerat suposa el 24%⁸. Les causes tradicionalment associades han estat una manca d'orientació acadèmica que genera percepcions distorsionades en l'alumnat sobre el grau de FP escollit, el desinterès generat per segones o terces opcions en el procés d'assignació de plaça i situacions específiques de vulnerabilitat⁹. Per aquest motiu, cal que la Formació Professional, a través de tot el seu sistema, adopti i mantingui plans de xoc d'aquesta problemàtica que en el seu conjunt suposa una repercussió equivalent al 1% del PIB.

⁷ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9237-2022-INIT/es/pdf>

⁸ Fundació Bofill, 2022. "Una agenda de xoc contra l'abandonament escolar prematur a Catalunya".

⁹ Grup de recerca d'Educació i Ciutadania (EIC), de l'IRIE (2021), Prevenir l'abandonament dels estudis a la formació professional: Orientacions i propostes.

Baixa participació de les dones a les titulacions STEAM

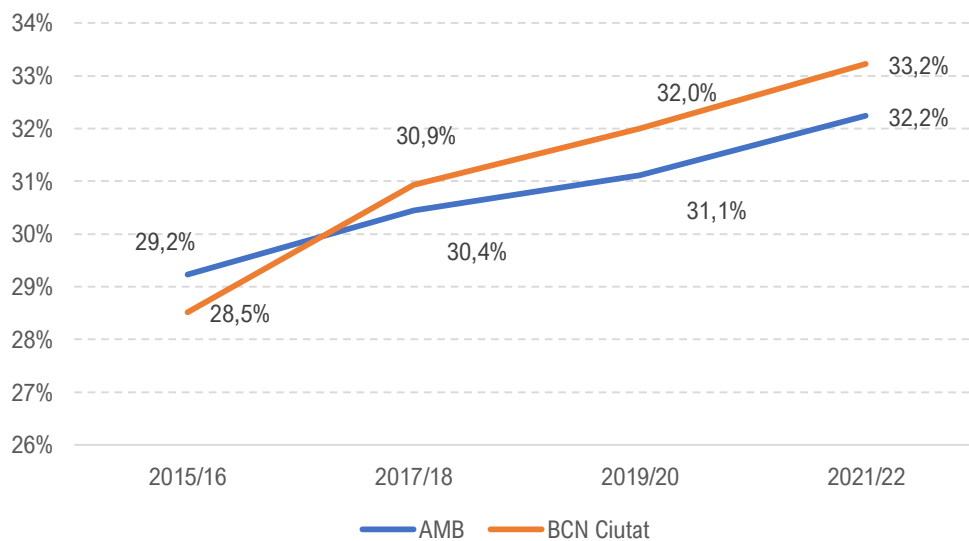
S'observa una baixa participació de les dones en les titulacions STEAM¹⁰ en comparació amb els homes. En conjunt, entre les famílies professionals considerades STEAM, hi ha una participació de les dones del 32,2% al context de l'AMB i del 33,2% al context de Barcelona ciutat.

Els dos vectors de generació d'ocupació i transformació de l'economia (digitalització i sostenibilitat) estan estretament relacionats amb aquestes famílies professionals, on les dones suposen només un terç de l'alumnat. Si bé és veritat que durant els darrers anys aquest percentatge s'ha incrementat molt tímidament, aquest increment no és suficient per abordar una bretxa de gènere que pot tenir un gran impacte en les oportunitats laborals comparades futures de noies i nois.

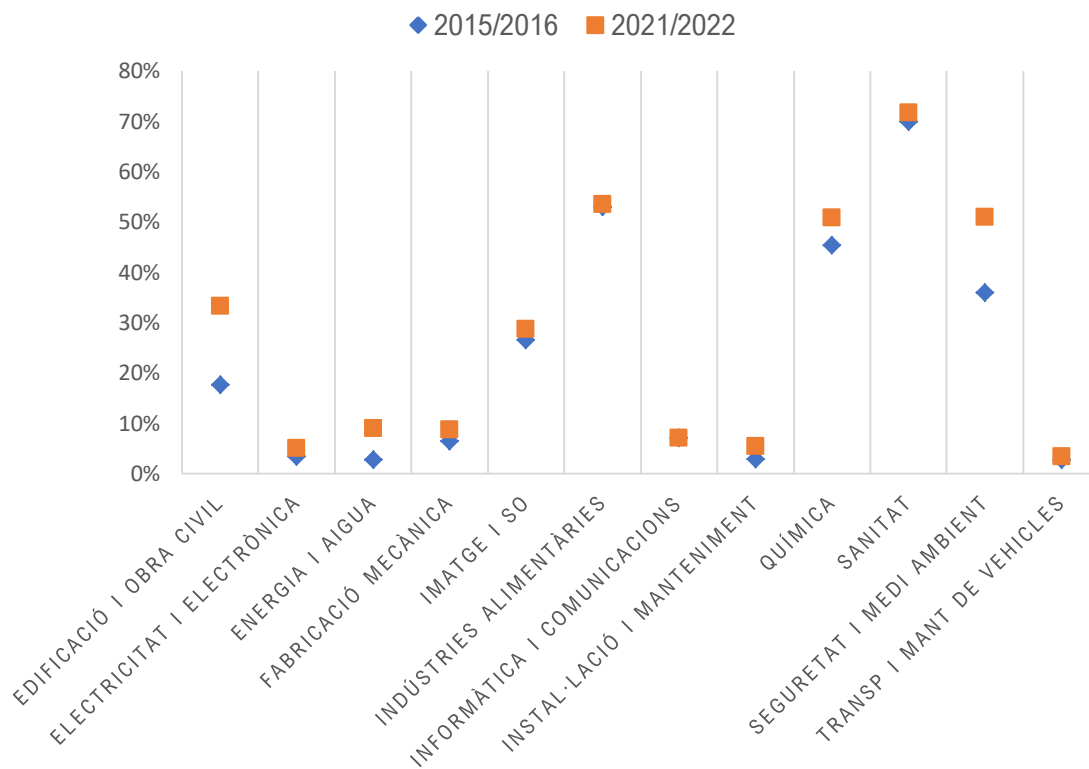
Internament, entre les diferents famílies professionals STEAM, s'observa una evolució heterogènia des del curs 2015/16 fins l'actualitat: mentre que a les famílies professionals Edificació i Obra Civil i Seguretat i Medi Ambient es dona un cert increment del percentatge de dones matriculades, en altres com Informàtica i comunicacions, Instal·lació i manteniment i Transport i manteniment de Vehicles s'observa, no només una pràctica inexistent presència de dones, sinó també una evolució gairebé imperceptible de la seva presència.

¹⁰ S'ha emprat la classificació de famílies professionals de FP vinculades a les disciplines STEAM constuïda i emprada pel Ministeri d'Educació i Formació Professional a través de la Unidad de Igualdad del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2022): Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM. Un estudio en detalle de la trayectoria educativa de niñas y mujeres en España. Madrid: Ministerio de Educación y Formación Profesional. Dita classificació contempla 14 famílies professionals: edificació i obra civil, electricitat i electrònica, energia i aigua fabricació mecànica, imatge i so, indústries alimentàries, informàtica i comunicacions, instal·lació i manteniment, química, sanitat, seguretat i medi ambient, transport i manteniment de vehicles.

Noies participants en titulacions STEAM



Evolució del pes de les de noies matriculades (%) en famílies professionals STEAM. AMB.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Departament d'Educació.

Les dades de matriculació del sistema d'FP apunten a una clara bretxa de gènere en les trajectòries educatives i professionals de les dones joves. L'elecció dels ensenyaments professionals per part de la població jove reproduceix amb molta contundència estereotips de gènere. Les dones joves continuen matriculant-se en major mesura en titulacions de les famílies relacionades amb serveis, atenció a les persones, imatge personal o tèxtil i moda, entre altres. En canvi, els homes joves mostren un major interès per les famílies professionals STEAM, moltes d'elles vinculades amb l'esfera tecnològica i digital (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2022.). Aquesta elecció no només implica una reproducció acrítica dels estereotips de gènere tradicionals sinó també de les posicions i rols socials que ocupen les dones en la nostra societat i, en concret, en el mercat de treball, sobre els quals s'erigeixen i sostenen les principals desigualtats laborals.

Ritmes diferents, tecnologies diferents, manca de professorat i actualització

Aquests tres reptes tenen molt a veure entre sí, doncs comparteixen causes i efectes. Si bé és necessària una major velocitat i intensitat en l'actualització i generació de nova oferta formativa acord amb els nous perfils professionals i ocupacions que sorgiran i tipologia de competències necessàries, el sistema té procediments, processos i tempos que es dilaten més en el temps que l'aparició de noves necessitats. Les noves tecnologies, la velocitat i l'abaratiment dels costos de transmissió del coneixement esta generant una potència d'innovació a nivell global mai vista on els cicles d'innovació cada cop es completen més ràpidament. Aquesta innovació genera una cascada de noves necessitats formatives/competencials i en paral·lel una altra cascada de competències i coneixements que queden obsolets a una velocitat que s'incrementa gairebé exponencialment. Aquest fet, traslladat al sistema d'FP, es tradueix en una impossibilitat d'aparellar el ritme d'evolució de les noves tecnologies amb les tecnologies a l'abast dels centres de formació i amb els coneixements que pot abastar el professorat a un ritme racional. Per altra banda, la manca de professionals precisament en els camps tecnològics situa al sistema d'FP en competència directa per cercar docents amb el teixit productiu, que també cerca aquest talent i ofereix salaris més avantatjosos.

L'actualització del professorat, peça clau del sistema, és una línia de treball a abordar i intensificar pel mateix motiu. Les tecnologies evolucionen, al igual que les metodologies de treball, els espais de treball canvien i també les ocupacions. Inevitablement el professorat ha de reciclar-se i actualitzar-se per acompanyar aquesta evolució del teixit productiu, especialment

aquells més relacionats amb els camps tecnològics per poder acompanyar des de la docència aquest procés d'evolució.

Recomanacions:

A partir d'aquesta contextualització, identificació de les principals oportunitats i reptes de l'FP, s'evidencien com a necessàries les següents línies de treball:

1. Repensar les instal·lacions formatives:

Les instal·lacions formatives són una peça central del sistema que necessiten adaptar-se a les noves tendències del teixit productiu per no perdre el seu paper central en la generació de talent tècnic

1A. Centres integrats i de referència sectorial

Actualment el concepte de centre integrat impulsat per l'Agència d'FP, en el qual un centre d'aquestes característiques només pot desenvolupar oferta d'FP integrant tots els subsistemes, és una línia encertada de treball en que se singularitza l'FP en tots els seus aspectes convertint-la en la prioritat del centre, assimilant així aquest tipus de centre als seus homòlegs europeus.

Per altra banda, el model que està adoptant el Consorci d'Educació de Barcelona consistent en generar centres de referència de sectors productius, com per exemple l'Institut de Logística de Barcelona (ubicat al Port de Barcelona) o l'Institut dels Aliments (ubicat a Mercabarna), entre d'altres centres de referència on s'ubica únicament una oferta transversal d'utilitat per a un sector (d'una mateixa família professional o més) és un altra línia de treball molt encertada i seria una línia a potenciar a tot el territori metropolità.

Una xarxa de grans centres de referència d'FP són la pedra angular dels sistemes d'FP d'èxit com el de Països Baixos o Danès. La centralitat d'un centre de referència ubicat a l'entorn empresarial vinculat a un sector situa a aquest centre com a referència clara per tal de cercar talent i crear una xarxa d'empreses per tal d'ubicar estudiants en pràctiques o en modalitat dual i centralitzar aquesta tasca. Permet al centre, a més, disposar del suficient pes específic per liderar grans projectes tant en l'entorn formatiu (innovació, generació de nous perfils professionals, concentració de recursos...) com de la mà del teixit productiu o sistema

universitari / recerca per tal d'establir col·laboracions en matèria d'actualització docent o ús de tecnologies actualitzades.

1B. Generar mecanismes per compartir recursos formatius costosos.

L'actualització dels equips docents com maquinària i tecnologies necessàries per poder oferir una formació adaptada a les necessitats de les empreses és cada cop més difícil i costosa de portar a terme, i encara més difícil garantir que aquesta actualització es pugui portar a terme a tots i cadascun dels centres que aborden una mateixa família professional. L'FP dual és un bon recurs per situar alumnat en entorns actualitzats, però aquest recurs per si sol no és suficient en molts casos per a que el conjunt de l'alumnat es formi de manera actualitzada. Es proposa com a línia de treball planificar/generar espais de formació compartits per a centres d'una mateixa família professional que concentri tots els recursos disponibles a tal efecte i pugui portar a terme un paper d'interlocutor amb el sector productiu i universitats / recerca per a possibles col·laboracions / donacions / utilització d'equipaments per a us formatiu.

2. Adaptabilitat de l'oferta formativa

La detecció de noves tendències, perfils i necessitats competencials és una tasca que s'està portant a terme intensament des de diverses administracions en col·laboració amb agents socials i teixit productiu. Agència d'FP, SOC, Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya o la mateixa Fundació BCN Formació Professional, entre d'altres actors territorials, detecten i visualitzen aquestes necessitats. Cal però que aquestes necessitats es traslladin ràpidament al catàleg formatiu de Formació Professional, a tots els nivells. En ocasions, però, es dona la casuística que quan una d'aquestes necessitats es transforma en oferta formativa, aquesta no atrau al potencial alumant o no la visualitzen.

En aquest sentit es proposen tres línies de treball:

2A. Millorar els mecanismes de transferència entre la detecció de nous perfils i els mecanismes implementadors d'aquests perfils a l'oferta formativa. Poder aquesta tasca pot ser més efectiva si es porta a terme de manera més territorialitzada i en col·laboració amb agents estratègics territorials i grans agents aglutinadors del sector. Alguns exemples serien, Port de Barcelona i Consorci de la Zona Franca en el cas de la logística i comerç, IREC en el cas de les energies renovables o Mercabarna en temes de indústria alimentària.

2B. Acompanyar la generació de nous perfils i oferta formativa amb accions de comunicació i orientació consistent per tal d'omplir i maximitzar la utilitat de la nova oferta formativa. Aquestes campanyes i informació, ha d'arribar amb certa capil·laritat a tota la diversitat de serveis municipals d'orientació acadèmica i professional, amb el que s'haurien de potenciar aquests canals de comunicació.

2C. Cal avançar-se a la necessitat de perfils professionals tot dissenyant i incorporant al catàleg formatiu adaptacions curriculars i perfils híbrids encara que aquests no s'hagin d'implementar en l'oferta immediatament. L'objectiu d'aquesta línia de treball és guanyar temps i operativitat per a quan un perfil emergent amb poca demanda quantitativa esdevingui de demanda més massiva, com per exemple, especialistes en cotxe elèctric o en les darreres tecnologies vinculades a les energies renovables. Aquesta línia de treball pot reduir el temps de resposta a necessitats de sectors emergents com el de les energies renovables, mobilitat elèctrica o àmbits tecnològics emergents com per exemple el de la impressió 3D.

3. Re-skilling / Up-skilling del professorat

Una de les peces clau del sistema d'FP és el professorat. Com s'ha mencionat anteriorment, aquest escasseja en determinades àrees de coneixement, especialment entre aquelles que tenen a veure amb l'àmbit tecnològic, a més, molts dels continguts es troben en revisió permanent i cal que el professorat els tingui en compte per tal d'assegurar una qualitat docent i utilitat dels ensenyaments de FP.

3A. Es recomana anar a buscar el coneixement necessari a tal efecte allà on es genera, com és el cas del teixit productiu, entorns de recerca/universitari o clústers sectorials per tal d'establir acords i accions per requalificar i actualitzar el professorat.

3B. Es recomana la creació de plans estratègics específics sostinguts en el temps de col·laboracions conveniades amb aquest tipus d'actors i generar els mecanismes que permetin i assegurin requalificar-se més intensament al professorat de FP.

4. Plans de xoc per col·lectius

Hi ha dos circumstàncies que, tot i una tímida millora en el temps, encara són persistents i que suposen la llavor de futures problemàtiques agreujades i desigualtats, aquestes circumstàncies són l'elevat abandonament de l'alumnat dels cicles formatius de grau mig i la baixa participació de les noies en famílies professionals STEAM. Les realitats que provoquen aquestes dues circumstàncies són polièdriques i multicausals, fet pel qual és molt difícil solucionar-les

únicament des de la vessant del sistema formatiu, però en tot cas aquest té la seva parcel·la de responsabilitat que li pertoca assumir. Es proposa en aquest sentit dos plans de xoc:

4A. Pla de xoc contra l'abandonament a d'FP, reunificant diagnosis al respecte i implementant mesures efectives acompanyades de recursos. Aquest pla de xoc ha de ser sostingut en el temps, esdevenir un programa transversal del sistema i alinear-se amb altres plans de xoc en curs per abordar aquesta problemàtica.

4B. Pla de xoc dones i STEAM. D'igual manera, el sistema d'FP ha de situar la participació equilibrada de noies i nois en les famílies professionals vinculades a les STEAM com una de les prioritats del sistema i generar els mecanismes efectius i necessaris per a poder assolir aquest objectiu. Les campanyes i accions de visualització han de seguir el seu recorregut i en paral·lel identificar quines mesures i polítiques poden adaptar-se al nostre context per aconseguir un tomb en els indicadors d'una manera significativa.

Resum de línies de treball i accions

<p>L1 Repensar les instal·lacions formatives</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 1A. Centres integrats i de referència sectorial - 1B. Generar mecanismes per compartir recursos formatius costosos.
<p>L2 Adaptabilitat de l'ofert formativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 2A. Millorar els mecanismes de transferència entre la detecció de nous perfils - 2B. Acompanyar la generació de nous perfils i oferta formativa amb accions de comunicació i orientació - 2C. Avançar-se a la necessitat de perfils professionals incorporant al catàleg formatiu adaptacions curriculars i perfils híbrids encara que aquests no s'hagin d'implementar immediatament
<p>L3 Re-skilling / Up-skilling del professorat</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 3A. Acords específics amb teixit productiu, centres de recerca i clústers - 3B. Creació 'un pla estratègic d formació de professorat a vairs anys vista
<p>L4 Plans de Xoc per col·lectius</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 4A. Pla de xoc contra l'abandonament a d'FP - 4B. Pla de xoc dones i STEAM

Bibliografia:

- Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya (2021): STEM Women FPCAT. Generalitat de Catalunya.
- Cedefop & OECD. (2022). Apprenticeships for greener economies and societies. Publications Office of the European Union. Cedefop reference series; N° 122. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/628930>
- EPA (2022). Tercer trimestre. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- Formació i Treball (2022). L'Àrea de formació per a l'ocupació tanca "Passarelles cap a l'ocupació i la inclusió" amb més de 80 persones formades. Consultado en 19/01/2023. <https://www.formacioitreball.org/larea-de-formacio-per-a-locupacio-tanca-passarelles-cap-a-locupacio-i-la-inclusio-amb-mes-de-80-persones-formades/>
- Fundació Bofill, 2022. "Una agenda de xoc contra l'abandonament escolar prematur a Catalunya".
- Fundació periodisme plural. Diari de l'FP <https://diarifp.cat/2022/11/10/com-sesta-veient-lfp-des-del-mon-de-lempresa/>
- Fundación CYD. Informe CYD 2021/2022, a partir de Eurostat. Labour Force Survey.
- Grup de recerca d'Educació i Ciutadania (EIC), de l'IRIE (2021), Prevenir l'abandonament dels estudis a la formació professional: Orientacions i propostes.
- IBERMATICA. (2019). Jóvenes y emancipación en España. Consultat el 26/01/2023 <https://fad.es/analisis-y-debate/jovenes-y-emancipacion-en-espana/>
- Infoempleo & Adecco (2020). Informe 2019: Oferta y Demanda de Empleo en España. <https://cdn.infoempleo.com/infoempleo/documentacion/Informe-infoempleo-adecco-2019.pdf>
- Infoempleo & Adecco (2021). Informe 2020: Oferta y Demanda de Empleo en España. <https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2021/07/informe-infoempleo-adecco-julio-2021-compressed-1.pdf>
- Unidad de Igualdad del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2022): *Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM. Un estudio en detalle de la trayectoria educativa de niñas y mujeres en España*. Madrid: Ministerio de Educación y Formación Profesional.
- Observatorio de la Formación Profesional. (2022). Informe 2022: Una nueva Ley de FP para unos Nuevos tiempos. CaixaBank Dualiza.
- Pin, J. R., & García, P. (2018). Reflexiones sobre la Formación Profesional de Grado medio y Superior en España. Fundación ATRESMEDIA, & Fundación MAPFRE, Edits.) IESE ST-476, Accesible en: <http://www.ieseinsight.com/fichaMaterial.aspx>.
- SEPE. (2021). Informe anual del mercado de Trabajo. Consultat el 20/01/22. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/observatorio/informes-mercado-trabajo/informes-anuales-mercado-trabajo-estatal/ver-resultados.html?documentType=informes&tipo=1&periodo=anual&ambito=Nacional>

- SOC (2022). Itineraris formatius recomanats. Consultado en 19/01/2023. https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/01_SOC/02_Com-ens-organitzem/Centres-propis-de-formacio-CIFO-i-CFPA/01_Centres-dInnovacio-i-Formacio-Ocupacional-CIFO/CIFO-Barcelona-La-Violeta/ItinerarisFormatius-CIFO-Violeta/Itineraris2nSemestre2022-CIFOVioleta.pdf
- Unión Europea (2022). Vocational education and training: Skills for today and for the future. <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/inspiration/research/vocational-education-and-training-skills-today-and-future>



Fundació BCN Formació Professional
Plaça d'Espanya, 5. 1a planta 08014 Barcelona. Tel. 934 132 101
info@fundaciobcnfp.cat fundaciobcnfp.cat



En conveni amb:

