

# FORMACIÓ DUAL I INSERCIÓ LABORAL DELS UNIVERSITARIS A CATALUNYA

**Teresa Torres Solé**

Universitat de Lleida, membre  
del Grup de Recerca GRASE

**M. Jesús Gómez Adillón**

Universitat de Lleida, membre  
del Grup de Recerca JOVIS

**L**'Organització Internacional del Treball (OIT) assegura que la formació professional dual realitzada al centre d'Europa en països com Alemanya<sup>1</sup>, Àustria, Dinamarca, Suïssa o França ha esdevingut un bon mecanisme per reduir la taxa d'atur i millorar les aptituds i habilitats dels joves per accedir al mercat laboral, gràcies a la seva proximitat al lloc de treball i a l'empresa (OIT, 2012). Aquest model dual, caracteritzat per l'alternança entre el centre educatiu i l'empresa, amb reconeixement acadèmic dels aprenentatges adquirits en l'entorn laboral, té una valoració positiva per l'elevada participació d'alumnes, l'alt índex

---

**1 Davant la greu escassetat de treballadors qualificats en el sector de les tecnologies de la informació (TI), a finals de la dècada dels noranta Alemanya va desenvolupar nous programes d'aprenentatge dissenyats per satisfer les necessitats específiques del sector. En aquests programes es donava especial èmfasi a ajudar els joves a planificar i realitzar el seu treball de manera independent. Actualment, els programes de pràctiques en TI tenen una gran acceptació, han donat lloc a un procés de contractació més fluid i han facilitat el procés de reforma encaminat cap a un sistema dual més flexible i adequat.**

d'inserció laboral i l'acceptació social. Es basa en un contracte laboral, una excel·lent coordinació entre els centres formatius i les empreses i una xarxa fonamentada en el diàleg tripartit<sup>2</sup>. El seu èxit resideix en la creença que la inversió en formació té retorn econòmic i social (Federació Educació CCOO, 2015). Altres organismes internacionals com l'OCDE o la Unesco també reconeixen les virtuts d'aquest tipus de formació dual (Euler, 2013, i OCDE, 2010).

Gómez (2015) destaca que Alemanya i Suïssa van ser el bressol de la formació dual que permet atansar els joves a l'ocupació mitjançant l'inici d'una autèntica relació laboral. Afirmar, tanmateix, que la formació dual admet diferents interpretacions i maneres de dur-se a terme, en funció del lloc on es realitzin les pràctiques, el percentatge del temps dedicat a la part teòrica i a la part pràctica i pel nivell de relació formal que s'estableix amb l'empresa durant el període de formació.

A Espanya, la formació professional dual s'incorpora al sistema educatiu l'any 2011 a través dels programes pilots i és

---

**2 En aquesta xarxa es defineixen les titulacions, els currículums i la seva avaluació rigorosa tant al centre formatiu com a l'empresa. La figura del tutor d'empresa esdevé clau i la seva capacitat pedagògica, també.**

a partir de l'any 2012 quan s'implanta legalment<sup>3</sup> i s'expandeix a totes les comunitats autònomes, atès que tenen la competència en matèria d'educació i són les que adapten el model segons les necessitats del seu territori. Sobre això, el Govern de Catalunya va publicar la Resolució ENS/1204/2012, de 25 de maig, d'organització de la formació en alternança en els ensenyaments de formació professional inicial. Anteriorment s'havia aprovat el Decret 284/2011, d'1 de març, d'ordenació general de la formació professional inicial, que estableix diverses mesures flexibilitzadores de l'oferta dels ensenyaments de formació professional, entre les quals es comprenen la formació professional en alternança. La formació professional dual, que combina els processos d'ensenyament i aprenentatge en l'empresa i en el centre de formació, es realitza en règim d'alternança entre el centre educatiu i l'empresa, amb un nombre d'hores o dies d'estada de durada variable entre ambdós<sup>4</sup>.

Segons el Ministeri d'Educació, Cultura i Esport, aquesta és una nova modalitat per mitjà de la qual les empreses poden donar suport a nous models d'organització de la formació professional que es dirigeixin cap a la cerca de l'excel·lència en la relació de l'empresa amb els centres de formació, i promoure'n la responsabilitat social corporativa. A la vegada, es treballa per fomentar una cultura de la formació en les empreses i els centres que proporcionen a les persones la formació especialitzada i polivalent que requereixen, i atansar els ensenyaments dels títols de formació professional a la realitat socioeconòmica del mercat de treball, donant resposta a les necessitats de desenvolupament personal i de qualificació dels diferents sectors productius i de serveis de les economies del país.

Sobre aquesta qüestió, l'OIT (2012) destaca que hi ha un ampli reconeixement respecte a la necessitat de crear ponts sòlids entre els mons de l'ensenyament i del treball per garantir que els joves adquireixin les qualificacions que necessita el mercat de treball. Els països que han tingut un cert èxit en incrementar l'ocupabilitat dels joves vinculen estretament la formació professional amb les necessitats del mercat laboral.

---

**3** Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual.

**4** Les dades constaten la bona acollida de la formació professional dual a Espanya per part dels estudiants que han passat de 9.550 l'any 2013 als 18.000 el 2015.

L'OCDE (2010) afirma que la formació en el lloc de treball facilita la contractació, atès que permet que els ocupadors i els possibles treballadors es coneguin entre ells, a la vegada que els alumnes contribueixen a la producció de l'empresa. Indica que les oportunitats d'aprenentatge en el lloc de treball són també una manifestació de les necessitats dels ocupadors, i que són aquests els més interessats a oferir aquestes oportunitats en aquells àmbits en què hi ha escassetat de personal qualificat. Experts de l'OIT assenyalen que davant l'absència d'experiència laboral, la formació impartida en l'empresa ajuda els joves a tenir un punt de referència en el món del treball (OIT, 2012).

La crisi econòmica viscuda en els darrers anys i el seus efectes en les elevades taxes d'atur, sobretot juvenil, ha induït determinats països a atorgar una gran rellevància a la formació dual en tots els seus nivells educatius i a potenciar les polítiques i reformes per al desenvolupament d'aquest sistema de formació. En aquesta línia, algunes universitats espanyoles han centrat la seva atenció en la formació dual universitària. Per al cas del sistema universitari català, la formació dual es presenta com una altra via de formació per millorar l'ocupabilitat i el desenvolupament individual, incrementar l'adequació i la continuïtat entre les exigències del món professional i la formació inicial dels estudiants universitaris i aconseguir una millor eficiència econòmica i integració social (ACUP, 2014). És per aquest motiu que l'article se centra a explicar les característiques i el procés d'aplicació del model de formació dual en el sistema universitari.

En aquest sentit, l'article s'organitza de la manera següent. Després de la introducció, en el segon apartat s'ocupa de les diferents experiències de formació dual en educació superior que s'ofereixen en el context internacional i espanyol. En el tercer, s'explica el desenvolupament de la formació dual en el sistema universitari català, tot indicant els principis bàsics que ha d'acomplir. Les experiències de formació dual en educació superior a Catalunya s'exposen en el quart apartat. El cinquè se centra en els avantatges que ofereix la formació dual als estudiants i a les empreses que hi participen, i el sisè tanca amb les principals conclusions.

### **Experiències de formació dual en l'àmbit de l'educació superior en el context internacional i espanyol**

A Europa, la formació dual en l'àmbit de l'educació superior té una forta tradició i està reconeguda en els sistemes educatius de països com Alemanya o França. El sistema dual

alemany és un dels més coneguts i es remunta a principis del segle XIX. La *Fachhochschule* és el sistema de formació dual que es va establir a Alemanya als anys seixanta i té la mateixa consideració que la formació universitària. Es tracta d'un model que integra la teoria dels centres educatius amb la pràctica del món empresarial, i on els agents socials tenen un paper molt actiu per determinar-ne els coneixements, capacitats i competències necessàries que recullen els reglaments de formació, fet que garanteix que la formació que s'ofereix s'adapta plenament a les demandes empresarials i/o institucionals.

Els coneixements de la formació inicial es poden ampliar per aconseguir el títol de tècnic (*Techniker*) i posteriorment el títol de mestre (*Meister*). Des de l'any 2012 i segons el Marc Alemany de Qualificacions per a l'Aprenentatge Permanent (*Deutscher Qualifikationsrahmen* o *DQR*), els títols de tècnic tenen el mateix nivell que un grau universitari (*Bachelor of Science* o *Engineering*). Les empreses contracten els aprenents que reben una remuneració econòmica de formació segons el que estipula el conveni col·lectiu del sector. Les dades de l'any 2011 indiquen que en un 66% dels casos l'aprenent va obtenir un contracte fix en la mateixa empresa on va realitzar el procés formatiu (Pin *et al.*, 2014).

Així per exemple, la Universitat de Formació Dual de Baden Wurtemberg atorga graus acadèmics reconeguts internacionalment, i a més està ampliant la seva oferta amb cursos de màster que compaginen treball i estudi. Entre les innovacions més importants destaca la integració de les empreses col·laboradores en els òrgans de la universitat amb la finalitat de fomentar la recerca cooperativa. La qualitat reconeguda és la clau de l'èxit i és una garantia per una futura incorporació en el mercat laboral. En els darrers anys, més del 85% dels estudiants han aconseguit un lloc de treball fix en graduar-se (DHBW, 2015).

A França, el model dual s'anomena *formació en alternança* i és una de les quatre modalitats existents per assolir una titulació en educació superior (Sauvage, 2015). Es tracta d'un model de formació amb una forta tradició, ja des dels anys vuitanta, i que és vist com una oportunitat tant per als joves com per a les empreses i el territori o regions que han assumit aquesta competència. Compta amb el suport de l'Estat francès que ha establert un marc legal (codi de treball, obligacions i quotes d'efectius obligatòries) i ha aprovat dos ti-

pus de contractes per a la formació en alternança: el contracte d'aprenentatge (adreçat als estudiants en formació inicial) i el contracte professionalitzador (per a majors de 26 anys i/o aturats), de manera que l'estudiant es beneficia d'un contracte de treball i un salari. Disposa d'un estatut específic d'aprenent, un finançament compartit entre les empreses que aporten la taxa d'aprenentatge (equivalent al 0,68% de la massa salarial) i els fons propis de les Regions, i un finançament directe de la formació en alternança. Per la seva banda, les empreses són part activa del procés formatiu i obtenen certs avantatges fiscals. Actualment, el nombre de joves en formació secundària i universitària en alternança arriba als 665.000. Aquesta xifra dóna una idea de la creixent importància d'aquesta opció i oferta formativa a França (Boudjaoui *et al.*, 2015).

La mateixa metodologia s'ha exportat amb èxit a Hongria per mitjà de la Universitat Tècnica de Budapest i amb el suport del Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) i Ingenieurs 2000, que gestiona l'organització i els contactes amb els empresaris i que està subvencionada pels governs regionals i les associacions empresarials.

També en universitats americanes i canadenques trobem projectes similars que ofereixen una formació global incorporant l'estudiant en l'empresa. És el cas de la University of Tennessee, mitjançant la University of Tennessee Office of Cooperative Engineering and Professional Practice, de la University of Victoria o també de la University of Alberta.

A l'Estat espanyol el desenvolupament de la formació dual en l'educació superior és encara incipient, tot i que se'n poden destacar algunes experiències com el Grau en Enginyeria en innovació de processos i productes dual que, des del curs 2012-2013, s'imparteix a l'Escola Universitària de l'Institut de Màquina-Eina d'Elgoibar (IMH) adscrita a la Universitat del País Basc. Es tracta del primer grau universitari en sistema dual a Espanya. No obstant això, l'IMH comptava des de l'any 1996 amb l'Escola Universitària d'Enginyeria Dual on es portaven a terme estudis superiors en enginyeria.

Segons manifesta l'IMH, durant el procés de formació de l'Enginyeria en alternança, l'estudiant s'inicia en el mercat laboral, formant-se segons les necessitats de l'empresa i en conseqüència n'adquireix un elevat grau d'adequació a aquesta. Això facilita que, en finalitzar els estudis, un 78% hi continuï

## “ *Al'Estat espanyol el desenvolupament de la formació dual en l'educació superior és encara incipient, tot i que se'n poden destacar algunes experiències* ”

treballant (dades del curs 2012-2013). Pel que fa a la resta, tot i que no s'insereix en la mateixa empresa, accedeix amb major facilitat a un lloc de treball gràcies als tres anys d'experiència laboral que acredita.

El procés s'inicia amb la sol·licitud d'inscripció de l'estudiant al grau dual que imparteix l'IHM. El currículum dels alumnes admesos són enviats a diferents empreses segons el perfil que han demanat. Posteriorment, els candidats són entrevistats en l'empresa i acorden la contractació. Les condicions laborals estan regulades mitjançant un conveni de cooperació educativa entre la universitat i l'empresa durant el primer any, a partir del qual es formalitza un contracte laboral en funció de l'origen d'accés al grau. Per a l'alumnat procedent de batxillerat, durant els dos primers anys de formació en alternança se signa un contracte de pràctiques a temps parcial amb vinculació formativa, sempre que s'acompleixin les condicions legals perquè se'ls pugui contractar. A partir del tercer any es negocia el contracte amb la mateixa empresa. Pel que fa a l'alumnat procedent dels cicles formatius, durant els dos primers anys el contracte pot ser a temps parcial, si es compleixen les condicions legals requerides. També a partir del tercer any es negocia el contracte amb la mateixa empresa.

En l'aspecte econòmic, l'Administració pública del País Basc s'ha implicat de manera activa en la formació en alternança mitjançant la subvenció de les estades en les empreses dels estudiants universitaris. Així, el Decret 126, de 4 de maig de 1993 (BOVP 18.5.93), ja preveia, al començament de la dècada dels noranta, subvencions als centres universitaris que fomentessin en alternança.

### **Desenvolupament de la formació dual en el sistema universitari català**

Segons l'Associació Catalana d'Universitat Públiques (ACUP), els canvis viscuts en el sistema universitari espanyol en el procés de convergència cap a l'Espai Europeu d'Educació

Superior han donat lloc a una major importància en les relacions entre les institucions universitàries i les empresarials i a una major valoració de les noves necessitats de les empreses i la societat. En aquest sentit una relació fluida entre universitat i empresa, des de l'etapa inicial de la formació universitària, és fonamental per a l'adequada adquisició de competències i per facilitar la inserció dels titulats universitaris en el món professional.

La formació dual en el sistema universitari és una aposta de l'ACUP que busca nous mecanismes per millorar la transició del món universitari al món laboral i fer front a la creixent situació d'atur juvenil viscuda en els darrers anys. Segons l'Eurostat, Grècia i Espanya encapçalen el rànquing de països de la UE amb majors taxes d'atur dels joves menors de 25 anys<sup>5</sup>.

Atesa la importància creixent que l'esmentada associació atorga a la formació dual en l'àmbit de la formació superior, aquesta ha elaborat un informe per mitjà del qual es pretén promocionar i explicar el desenvolupament de la formació dual en el sistema universitari català (ACUP, 2014). En aquest informe es destaquen els principis bàsics que ha d'acomplir la formació dual:

1. Reconèixer un temps únic de formació que fa referència a dues seqüències complementàries i interactives, una en l'entorn acadèmic i l'altra en l'entorn professional. De manera que l'empresa i la universitat es coresponsabilitzen del procés de formació i avaluació dels estudiants que ara esdevenen també aprenents a l'empresa.
2. Tot el procés de formació dual està estructurat i organitzat com un sistema coherent en el qual es juxtaposen els elements de formació de la universitat i l'empresa o institució.
3. Acompanyament per mitjà d'un sistema de doble tutorització reconegut. En la formació dual l'acompanyament i la doble tutorització són elements clau. Cada aprenent té un tutor d'empresa i un tutor acadèmic que l'acompanyen durant tot el procés de formació, amb la finalitat que adquireixi una pro-

---

**5 Les dades de l'oficina estadística europea xifraven en 775.000 el nombre d'espanyols menors de 25 anys que no tenien feina l'abril del 2015, una dada molt superior a la de qualsevol altre país de la Unió Europea. Aquesta xifra suposava una taxa d'atur juvenil del 49,6% a Espanya, enfront del 7,2% d'Alemanya.**

gressiva autonomia per desenvolupar les competències professionals i acadèmiques.

**4.** Des de l'inici de la seva formació, l'empresa i l'aprenent estableixen una relació contractual per mitjà d'un contracte de treball específic per a la formació dual, que confereix l'estatut de treballador a l'aprenent. Per tant, durant el període de formació l'aprenent desenvolupa una situació professional responsable en la comunitat de treball.

**5.** Reconeixement formal que sanciona el conjunt de les seves competències professionals, i no únicament les seves capacitats tècniques, mitjançant el reconeixement explícit en el diploma oficial de la titulació.

La correcta aplicació d'aquests principis en el model de formació dual del sistema universitari afavoreixen les millores qualitatives següents: professionalització, motivació i relació universitat-empresa/institució, que reverteixen en benefici dels tres actors implicats en la formació dual, els aprenents, els tutors d'universitat i els tutors d'empresa.

**a)** La professionalització permet identificar el grau de vocació professional de l'estudiant/aprenent quan encara no ha adquirit les competències específiques de la professió. Mitjançant la formació dual l'aprenent adquireix el compromís, la responsabilitat, l'ètica professional i l'autonomia a la vegada que configura la seva identitat professional.

**b)** La formació dual comporta una major motivació vers la professió per part dels aprenents, la universitat, el seu professorat, les empreses/institucions i els tutors de les empreses, atès que hi ha un apropament en l'àmbit professional de l'empresa i un reconeixement social d'aquest nou model d'ensenyament/aprenentatge adquirit mitjançant la praxi professional.

**c)** La formació dual dona lloc a l'aparició de nous rols professionals. D'una banda, el tutor de l'empresa, que esdevé a la vegada un professional i un formador que comparteix la responsabilitat formativa amb el tutor universitari. D'altra banda, l'aprenent compagina el rol d'estudiant i aprenent en dos contextos de formació. D'aquesta manera, la relació universitat-empresa obliga els tres actors participants a una actualització dels processos formatius continuada i permanent.

*“El model de formació dual ofereix un seguit d'avantatges que beneficien tant els estudiants que la realitzen com les empreses que els formen”*

A partir d'aquesta anàlisi, l'ACUP potencia el desenvolupament d'un sistema de formació dual en educació superior<sup>6</sup>. Amb aquest objectiu representants de les vuit universitats públiques, del Govern de la Generalitat de Catalunya i dels sectors empresarials debaten com aquest model es pot adaptar i implementar al conjunt del sistema d'educació superior a Catalunya.

### **Experiències de formació dual en l'àmbit de l'educació superior en el context català**

A Catalunya, l'any 2001 l'Escola Politècnica Superior d'Enginyeria de Vilanova i la Geltrú (EUPVG) en va ser pionera en impartir sis titulacions en alternança (Català i Hurtado, 2003). Un total de disset estudiants es van incorporar al nou model en alternança: cinc en Enginyeria Tècnica Industrial (ETI) en Mecànica, sis en ETI Electrònica Industrial i sis en ET en Telecomunicacions, especialitat en Sistemes Electrònics. Al mateix temps es van designar onze tutors professionals d'empresa i set tutors acadèmics (cadascun del quals podia tutoritzar un màxim de tres estudiants).

El model preveia la incorporació de l'estudiant a l'empresa al llarg de dos quadrimestres no consecutius<sup>7</sup>, a raó de vuit hores diàries, amb la finalitat d'adquirir les habilitats i responsabilitats pròpies del lloc de treball. Hurtado *et al.* (2003) destaquen que, un cop finalitzat el quadrimestre de formació inicial a l'empresa, es va detectar la necessitat d'introduir el primer canvi en el programa dissenyat, atès que moltes empreses no volien perdre el contacte amb l'estudiant durant el següent quadrimestre de formació a la universitat i per aquest motiu van sol·licitar una pròrroga per als estudiants que ja coneixien. Aquests autors indiquen que treballar no suposa exclusiva-

**6** Segons l'ACUP, la formació dual està pensada per a aquelles titulacions de caire més professionalitzador com ara Educació, Enginyeria, Dret, Administració i Direcció d'Empreses o Comunicació Audiovisual, entre d'altres.

**7** La incorporació de l'estudiant a l'empresa es realitzava en el cinquè quadrimestre de l'Enginyeria.

ment abocar els coneixements adquirits sinó que implica un seguit de relacions, actituds i aptituds que s'adquireixen al llarg de la vida laboral, de manera que la formació en alternança en facilita l'aprenentatge. És per aquest motiu que en lloc dels dos períodes no consecutius de contacte amb l'empresa, previstos inicialment, es van establir tres estades continuades i amb una dedicació parcial que permetés compaginar la formació a l'empresa amb la formació acadèmica.

L'any 2003 l'Escola Universitària Politècnica de Vilanova i la Geltrú (EUPVG) passa a denominar-se Escola Politècnica Superior d'Enginyeria de Vilanova i la Geltrú (EPSEVG). A partir del curs 2011-2012 l'EPSEVG no oferta places d'Enginyeria en alternança.

Posteriorment, és la Universitat de Lleida (UdL) la que pren el relleu a l'EPSEVG en la formació universitària en alternança a Catalunya. El curs 2012-2013 es va iniciar el Grau de Mestre especialitat Primària en formació en alternança a la Facultat d'Educació, Psicologia i Treball Social de la UdL. Es tracta d'un model d'alternança en què l'alumne combina dos escenaris des del 1r. curs. L'educatiu a la Universitat i el professional a l'Escola d'Educació Primària, on desenvolupa un 40% de la seva activitat formativa presencial<sup>8</sup> (Coiduras et al., 2015).

El curs 2014-2015 la UdL fa un pas més en oferir el primer Màster dual en Direcció d'Operacions i Distribució (títol propi). El màster està estructurat amb una jornada laboral a l'empresa de dilluns a dijous, des de gener fins a desembre, i docència a la Universitat de Lleida els divendres matí i tarda i els dissabtes al matí. Amb un doble acompanyament per part del tutor de la universitat i el de l'empresa. El curs 2015-2016 l'oferta de màsters a la UdL s'amplia amb el Màster en Enginyeria Informàtica, i és la primera universitat de l'Estat espanyol en oferir formació dual en un títol oficial de màster. Les empreses ofereixen a l'alumnat una modalitat de contracte en pràctiques a jornada completa d'un any i mig de durada, la mateixa que el màster. Durant el període lectiu, l'alumnat combina quatre hores al matí de formació i treball a l'empresa,

---

**8 Tots els centres on es concreta la presència dels estudiants en alternança estan reconeguts pel Departament d'Ensenyament com a centres formatius de pràctiques. A primer i quart curs l'estudiant assisteix a un centre escolar de la ciutat de Lleida; a segon curs, a una escola que forma part de les zones escolars rurals (ZER), i a tercer curs, a un centre educatiu d'alta diversitat.**

amb quatre hores a la tarda de classes a la universitat. En els períodes no lectius, l'alumnat realitza la totalitat de la jornada a l'empresa. Aquest curs 2015-2016 també s'oferta el Màster en Direcció de Recursos Humans i Desenvolupament de Competències (títol propi), esdevenint el tercer màster dual que ofereix la UdL.

### **Avantatges de la formació dual en l'àmbit universitari per als estudiants i per a les empreses**

El model de formació dual ofereix un seguit d'avantatges que beneficien tant els estudiants que la realitzen com les empreses que els formen (Tejada i Coiduras, 2015). Pel que fa als primers, suposa una combinació molt favorable de formació en l'àmbit empresarial/institucional i el d'educació superior a través del personal expert de l'empresa/institució i el personal docent de l'acadèmia. Permet aconseguir la primera ocupació amb poc més de 20 anys. Es tracta del primer contacte amb el mercat laboral i suposa un atansament a la vida real que els espera en finalitzar l'educació superior. A la vegada, afavoreix la incorporació de competències bàsiques i específiques del món laboral com pot ser la responsabilitat en el lloc de treball. És una bona oportunitat per comprovar si la titulació escollida s'escau a la seva vocació professional. En aquells casos en què la formació dual és remunerada, això li permet certa independència econòmica. La taxa d'abandonament per part dels estudiants que segueixen el model de formació dual és molt baixa. Finalment, l'experiència laboral adquirida durant la formació dual afavoreix l'accés al mercat de treball un cop finalitzat el procés formatiu.

En relació amb les empreses i institucions que participen en el procés de formació dual, un dels avantatges és que el procés d'admissió dels estudiants el porta a terme ella mateixa seguint els seus propis criteris. En segon lloc, forma futurs professionals adaptats a les necessitats de l'empresa, la qual cosa li facilita la retenció de talent precoç. Es tracta d'un procés formatiu que permet establir vincles estrets amb els estudiants i en el qual l'estudiant es familiaritza amb la feina i amb el funcionament de l'empresa o institució, a més és una via d'accés fàcil per a nous empleats. La relació que s'estableix entre l'empresa i la institució d'educació superior afavoreix la mútua transferència de coneixement i la cooperació.

L'experiència de països com Alemanya o França durant les darreres dècades permet afirmar que la formació dual és un



model contrastat en què tant els estudiants com les empreses obtenen avantatges, és a dir ambdós en surten beneficiats, i això es tradueix amb uns indicadors del mercat de treball més favorables respecte altres països amb greus problemes d'atur juvenil. En cap cas es tracta d'un model exempt de dificultats. No obstant això, els experts afirmen que els avantatges de la formació dual o en alternança superen els inconvenients. Entre les principals dificultats destaquen els problemes d'adaptació curricular, de coordinació entre els diferents agents implicats (universitat, empresa o institució, estudiants) per facilitar el doble acompanyament, la disponibilitat de pocs mecanismes per valorar l'eficàcia del treball continuat que realitza l'estudiant a l'empresa i avaluar-ne els resultats obtinguts, i la reticència de certes empreses a remunerar l'estudiant quan aquest s'incorpora sense una formació prèvia, així com la necessitat d'un marc de regulació laboral específic.

## Conclusions

Malgrat la incorporació de les pràctiques externes curriculars en els plans d'estudis del sistema universitari i la possibilitat d'ampliar el nombre d'hores en l'empresa amb les pràctiques extracurriculars, aquestes no són remunerades, no estan formalitzades mitjançant un contracte laboral i tenen una durada puntual que no permet a l'estudiant obtenir una visió global de l'empresa o institució. En canvi, el sistema de formació universitària dual o en alternança ofereix a l'alumnat una titulació acadèmica reconeguda i una experiència professional de valor en el mercat, qualifica els estudiants de manera adequada a les necessitats de les empreses, ofereix una contractació i remuneració durant el període de formació i facilita als joves la inserció en el mercat de treball.

Els experts destaquen que la formació dual o en alternança suposa una relació beneficiosa per al conjunt dels actors implicats. A més d'una formació vinculada a l'exercici de les competències, la universitat en el seu acostament a la professió pot confrontar el saber formalitzat amb el saber pragmàtic. Els professionals, en l'acompanyament, troben elements d'actualització i contrast amb el coneixement sorgit de la recerca. Tanmateix, el desenvolupament de la formació dual o en alternança també presenta un seguit de dificultats que cal tenir presents per aconseguir-ne el reconeixement.

En l'àmbit universitari, un dels principals inconvenients és que la normativa laboral actual no preveu cap tipus de contracte específic per als seus estudiants en alternança, a diferència

del que disposa la normativa per al cas de la formació professional dual. Això impedeix que els estudiants d'educació superior es puguin incorporar com a treballadors de l'empresa a temps complet, amb un contracte de vuit hores, de les quals quatre són hores de treball i quatre, de formació. Actualment, només hi ha la possibilitat de formalitzar un contracte de vinculació formativa, a temps parcial, que no abasta tots els aspectes que requereix la formació dual universitària. Pel que fa a la contractació de l'estudiant en alternança, la seva remuneració econòmica també és un aspecte que cal tenir present.

En l'èxit de la formació universitària dual és clau que els centres esmercin esforços a cercar empreses *partner* adequades per a l'adquisició de competències de la titulació. En aquest sentit, cal una relació fluida entre les empreses i la universitat i una implicació activa de l'empresa en el procés formatiu. Les empreses s'han de reorganitzar el treball tenint en compte que una part del temps es dedica a la formació de l'alumnat. És per això que sovint l'empresa reclama certs avantatges fiscals o bonificacions de les quotes empresarials que abona a la Seguretat Social, com a eina per fomentar la contractació en alternança a semblança de la resta de països del centre d'Europa que han adoptat aquesta oferta formativa d'estudis superiors des de fa dècades. De la mateixa manera, és necessària la implicació d'altres òrgans com poden ser les cambres de comerç, indústria i serveis amb la finalitat que assessorin les empreses i supervisin els estàndards de formació.

En el moment d'implementació de la formació dual en educació superior és important definir els currículums de les diferents matèries en alternança i l'avaluació rigorosa del seu procés formatiu, mitjançant reunions pedagògiques. És necessari implementar una doble tutoria personalitzada, i tenir en compte els perfils formatius dels tutors d'empresa (capacitació) i dels tutors acadèmics de la universitat, així com el perfil acadèmic de l'estudiant que s'incorpora a l'empresa mitjançant una correcta definició del seu pla formatiu. És convenient la signatura d'un conveni de compromís a tres bandes, per part de l'empresa, la universitat i l'estudiant.

El disseny d'una proposta de grau dual de 240 ECTS que incorpori el reconeixement acadèmic podria ser el següent:

- Adaptar els plans d'estudis dels graus actuals, introduint en l'estructura del títol la formació dual en les matèries optatives. Es tracta de configurar un itinerari d'assignatures "dual" de 30 ECTS que, juntament amb l'assignatura ja prevista de les

## “El sistema de formació universitària dual o en alternança ofereix a l'alumnat una titulació acadèmica reconeguda i una experiència professional de valor en el mercat”

pràctiques externes curriculars i el treball final de grau, podrien atorgar una càrrega docent d'entre 54 i 60 crèdits (22-25%). Aquest itinerari formatiu dual s'hauria de reflectir en el suplement europeu del títol (SET).

- L'aplicació d'aquesta formulació implicaria que l'estudiant universitari s'incorpora a la formació dual a l'empresa a partir de tercer curs del grau. En aquest sentit cal definir la temporalització d'aquestes matèries que es realitzen a l'empresa. En el model alemany, l'estudiant alterna estades de tres mesos a la universitat amb estades de tres mesos a l'empresa (sovint en centres universitaris dedicats específicament a la formació dual). A França, els centres compaginen l'estada a l'empresa amb l'assistència a les classes a la universitat. Així per exemple, l'École Universitaire de Management, IAE Lille, organitza la docència en 40 setmanes de formació en empreses, amb un ritme d'alternança de dos dies de classe (de dilluns a dimecres) a la universitat i dos dies a l'empresa (dijous i divendres). Una tercera possibilitat, seria adquirir els coneixements a la universitat en un torn de matí i a la tarda desenvolupar les capacitats pràctiques a l'empresa/institució, o a l'inrevés.

Atesa l'experiència d'altres països europeus en què el model de formació dual universitària, que combina el coneixement i l'experiència real, millora les habilitats professionals dels estudiants i permet reduir la taxa d'atur juvenil, en l'àmbit català l'ACUP impulsa el desenvolupament d'un sistema de formació dual en educació superior. L'associació potencia estratègies per portar a la pràctica la formació dual dins de les universitats que permetin assolir coneixement, competències i experiència professional.

Finalment, destacar que es tracta d'un model de formació que fomenta la responsabilitat social corporativa de les empreses mitjançant la seva contribució a la resolució d'un desequilibri greu com és l'atur juvenil per mitjà de la seva inserció laboral. ■

## Referències

- Associació Catalana d'Universitats Públiques** (2014). *Promoció i desenvolupament de la formació dual en el sistema universitari català*. ACUP.
- Boudjaoui, M., Clénet, J., Kaddouri, M.** (2015). "La formación en alternancia en Francia: entre prácticas sociales y objeto de investigación". *Educar* (vol.51/2, p.239-258).
- Català, A., Hurtado, A.** (2003). *Educación en alternancia: un programa en expansión*. Comunicació presentada al XI Congreso Universitario de Innovación Educativa en las Eneñanzas Técnicas. Vilanova i la Geltrú 23, 24 i 25 de juliol de 2003.
- Coiduras, J.LL., Isus, S., Del Arco, I.** (2015). "Formación inicial de docentes en alternancia. Análisis desde las percepciones de los actores en una experiencia de integración de aprendizajes". *Educar* (vol. 51/2, p.277-297).
- DHBW** (2015). *La formación dual universitaria tiene futuro. La Berufsakademie se convierte en Universidad de Formación Dual*. Universidad de Formación Dual de Baden-Wurtemberg (Alemania).
- Euler, D.** (2013). *El sistema dual en Alemania – ¿Es posible transferir el modelo al extranjero?* Fundación Bertelsmann Stiftung.
- Federació Educació CCOO** (2015). *Informe sobre la Formació Professional (FP) a Catalunya*. Comissions Obreres.
- Gómez, S.** (2015). "La formación dual y la generación de empleo juvenil". *Ideas* (n. 139, p. 20-23).
- Hurtado, A., Díaz, M., Català, A.** (2003). *Un año en alternancia en la EUPVG*. Comunicació presentada al XI Congreso Universitario de Innovación Educativa en las Eneñanzas Técnicas. Vilanova i la Geltrú 23, 24 i 25 de juliol de 2003.
- Ministeri d'Educació, Cultura i Esport**. <http://www.todofp.es/todofp/sobre-fp/informacion-general/formacion-profesional-dual/fp-dual-en-sistema-educativo.html>
- OCDE** (2010). *Lernen für die Arbeitswelt". OECD-Studien zur Berufsbildung*. OECD-Publishing. Hrsg. París.
- OIT** (2012). "Dar a los jóvenes las cualificaciones adecuadas para los empleos de hoy". *Revista Trabajo. Revista de la OIT* (n.74, p 13-15).
- Pin, J.R., Roig, M., Susaeta, L., Apascaritei, P.**(2014). *La formación profesional dual como reto nacional*. IESE i Citi Foundation.
- Sauvage, F.** (2015). *L'alternança en educació superior a França*. Seminari: La formació universitària dual. Organitzat per l'ACUP el dia 25 de maig de 2015.
- Tejada, J., Coiduras, J.LI.** (2015). "Formación en alternancia en la Educación Superior: Perspectivas y experiencias". *Educar* (vol. 51/2, p. 231-233).