

# Les pràctiques d'FP com a eina de formació i d'inserció en el mercat de treball

Josep M. Rotger

## 1. Introducció

Quan analitzem l'evolució del nostre país en el camp educatiu, particularment en el camp de la formació, comprovarem que ha seguit un camí que, almenys en certa mesura, ha anat relacionat amb l'evolució econòmica i social, sense que això hagi d'implacar cap dependència directa ni una total coordinació: de fet, cada subsistema social té la seva pròpia dinàmica i les seves inèrcies.

La Llei general d'educació de 1970, entre altres coses, va intentar donar resposta a les necessitats d'estendre l'escolarització bàsica a tota la població i establir les bases d'una escolarització de masses en els nivells secundari i superior. Es tractava d'ordenar el sistema educatiu i d'adaptar-lo als canvis que s'havien anat produint durant els anys anteriors del *desarrollismo* dels seixanta. Avui, vint-i-cinc anys després, amb els impulsos donats a l'educació per la democràcia, podem dir que allò és una realitat.

La formació professional, tal com era concebuda en aquella Llei, suposava una sortida de segon ordre, —o aquesta, almenys, fou la imatge social percebuda— en convertir-se en l'opció obligada per a aquells que no havien obtingut el certificat escolar; a més, la forma de dur-la a terme era mitjançant un plantejament estrictament escolar i totalment separat del món de les organitzacions. De fet, la forma com s'havia concebut i dut a la pràctica, responia a la tradició del model d'aprenentatge basat fonamentalment en sabers purament instrumentals i adreçada a un model de producció monòton i repetitiu, en què la qualificació responia a les demandes d'un entorn rutinari, tal i com ha estat descrit per Bruno.<sup>1</sup>

A la LOGSE es va intentar canviar aquest plantejament per una concepció que s'acostés més a una educació nova, que estigués més en consonància amb el que requereix la societat de la informació, amb un major apropament entre els coneixements acadèmics i els sabers més pràctics, però, sobretot, que donés un major protagonisme a les organitzacions, particularment a les empreses, a l'hora de completar l'educació dels alumnes que segueixen plans de formació

---

(1) BRUNO, S.: «Nuevas estrategias educativas para moldear nuestro futuro», a *CEDEFOP Formación Profesional*, 2/1991, pp. 37-43.

professional, tot fent obligatòries les pràctiques dels estudiants a les empreses; tot això, naturalment, sense sortir del model escolar.

La LOGSE a l'Estat espanyol ha aportat una reforma profunda dels ensenyaments mitjans, en haver instituit un canvi d'orientació en l'ensenyança general dels batxillerats, en la formació professional i en la relació que s'estableix entre totes dues.

El prolongament de l'escolarització obligatòria fins als 16 anys, d'acord amb els objectius d'aquesta Llei, ha de permetre uns requisits mínims de formació general més amplis, que han de portar a l'entrada en el mercat de treball amb una major formació.

Els batxillerats especialitzats haurien de facilitar la consolidació d'una formació de base per a posteriors especialitzacions, ja sigui de nivell superior universitari, o mitjançant la formació professional. D'aquesta manera, la formació professional es consideraria com una especialització necessària per a qualsevol incorporació qualificada en el mercat de treball, com un pont entre l'ensenyament general i la pràctica professional, i no com una via de segon ordre per a la incorporació als treballs menys qualificats.

Els cicles professionals mitjà i superior haurien estat concebuts com el mitjà d'adquisició dels coneixements tècnics i les capacitats professionals bàsiques per a una especialització professional, que preparin les no-

ves generacions per incorporar-se al món productiu de les empreses. En aquest sentit, les pràctiques de formació professional esdevenen obligatòries, en la línia dels països més avançats del nostre entorn i d'acord amb les recomanacions dels organismes internacionals d'educació, amb la finalitat bàsica d'apropar el sistema educatiu al món de la producció.

Les pràctiques a les empreses en la formació professional del nostre país són un fet relativament recent i, per tant, no existeixen referències experimentals àmplies que serveixin d'orientació al respecte, per la qual cosa requereixen una atenció especial.

Quan es considera qualsevol tema concernent a l'educació i a la seva relació amb el món del treball, el que s'hauria de plantejar, en primer lloc, és la relació que hi ha entre el món de les organitzacions i la seva cultura i el món de l'escola i la seva cultura.

L'objectiu principal de les organitzacions, i particularment el de les empreses, com a entitats economicojurídiques, és fonamentalment la producció o extracció de béns o la prestació de serveis, a través de la realització d'activitats dutes a terme per persones, ocasionalment utilitzant certs mitjans de producció, amb la finalitat de produir i obtenir béns destinats al canvi i, en definitiva, a obtenir guanys.

En canvi, l'objectiu del sistema d'ensenyament està relacionat fonamentalment amb l'organització, l'aprenentatge i la transmissió de coneixements, valors, habilitats i actituds; el control i la modificació de conductes i la creació d'hàbits; la selecció cultural i social de les persones; la custòdia i l'entreteniment dels individus en edats considerades poc aptes o no aptes per al treball, amb una finalitat bàsicament social, i tot això, en connexió i interacció amb els altres sistemes socials, culturals i econòmics.

Són, per tant, realitats que tenen aspectes en comú, però també moltes diferències, la qual cosa genera cultures i formes d'entendre la realitat molt divergents, tant a escala institucional i d'organització, com pel que fa als actors. És per això que a l'hora d'analitzar un punt de confluència d'ambdós sistemes, com el de les pràctiques de formació professional a l'empresa, s'han de tenir en compte quines són les característiques diferencials d'aquestes dues cultures.

Aquest mateix fet diferencial, que separa la cultura de l'escola de la de l'empresa, fa que es concebi la inserció dels estudiants en el món del treball de forma diferent. Aquestes dues perspectives afloren sovint en les manifestacions que fan els representants d'aquests dos sistemes en els estudis que recentment s'han realitzat sobre el tema. A continuació exposem les conclusions a què hom ha pogut

arribar a partir d'una recerca sobre les pràctiques d'FP a Catalunya, feta a través de procediments de tipus qualitatiu, amb grups de discussió tant de l'àmbit escolar com de l'empresa<sup>2</sup>.

## 2. L'experiència de les pràctiques d'FP a l'empresa

### 2.1 Els objectius de les pràctiques

Les reunions amb empreses i centres d'ensenyament reflexionen dos aspectes diferents que cal distingir a l'hora de fer una valoració global de la utilitat de les pràctiques de formació professional per als alumnes.

- L'experiència de les pràctiques com a experiència formativa, fent referència al grau d'acompliment dels objectius;
- L'experiència de les pràctiques com a mecanisme d'inserció en el mercat de treball.

---

(2) Investigació feta per encàrrec de la Cambra de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona al CIEM i duta a terme per María Caprile i Josep M. Rotger, el qual n'és, a més, el director.

## 2.2 Les pràctiques com a experiència formativa

Tant les empreses com els centres d'ensenyament assenyalen que les pràctiques responen a un doble objectiu formatiu.

- D'una banda, les pràctiques tenen una finalitat socialitzadora: el coneixement del món real de l'empresa, l'adquisició d'hàbits i el desenvolupament d'actituds davant el treball i les relacions humanes en el treball (saber ser i saber estar).

- D'altra banda, les pràctiques tenen una finalitat d'aprenentatge de coneixements i habilitats: el desenvolupament en un context de treball real dels coneixements curriculars apresos a l'escola i l'aprenentatge de nous coneixements i d'habilitats més específiques (saber i saber fer).

El consens al voltant d'aquest doble objectiu formatiu és força ampli, un fet que també remarquen M. Inglés y X. Farriols<sup>3</sup> en el seu estudi sobre les pràctiques. Malgrat això, l'ambigüitat entorn dels objectius formatius de les pràctiques és encara molt gran: de fet, sota aquests objectius genèrics es constaten, tant per part de les empreses

com per part dels centres, concepcions molts diferents dels objectius formatius que s'han d'assolir amb les pràctiques.

L'experiència de diverses empreses —generalment grans o mitjanes— en la introducció de canvis significatius en la gestió dels recursos humans i la formació a l'empresa, posant èmfasi en la cultura d'empresa, el treball en equip, la polivalència i la formació permanent, afavoreix que en aquest tipus d'empreses es doni més importància a la vessant actitudinal de les pràctiques: es considera, així, que les pràctiques han de ser un primer contacte amb el món de l'empresa per tal d'afavorir fonamentalment el desenvolupament dels hàbits i les actituds més adients davant el treball.

Des d'una perspectiva com aquesta, que defensa el concepte de formació permanent i polivalència, l'objectiu principal de les pràctiques no és que l'alumne —que ja té un nivell mitjà de formació dins el sistema educatiu— assoleixi determinats coneixements tècnics o habilitats pràctiques, el que es pretén és que l'alumne sigui capaç de desenvolupar els hàbits i les actituds necessàries per poder assolir-los més endavant.

En aquest tipus d'empreses s'intueix, tot i que de vegades encara és de manera poc sistematitzada, un «model de formació» per a les pràctiques basat en el desenvolupament de la capacitat de treball en equip, de

---

(3) INGLÉS, M.; FARRIOLS, X.: *De l'Escola a la feina*, Barcelona: Fundació de Serveis de Cultura Popular, ICE-Universitat de Barcelona Horsori, 1993.

la capacitat d'aprendre i d'enfrontar-se amb situacions noves, de la iniciativa i del sentit de la responsabilitat.

Aquesta perspectiva, tanmateix, no és compartida pel conjunt de les empreses. Concretament, hom constata que determinades empreses donen molta importància a la predisposició dels alumnes i a les actituds davant del treball d'una forma molt intuïtiva, sense explicitar ni desenvolupar realment aquests conceptes.

En altres casos, les empreses ofereixen llocs de pràctiques per a un perfil professional molt determinat i especialitzat, i valoren sobretot l'aprenentatge de determinats coneixements i habilitats específiques durant les pràctiques, sense tenir en compte conscientment la resta d'aspectes.

En aquestes situacions hom constata que no hi ha un model de formació tan clar per a les pràctiques dins l'empresa: en alguns casos, perquè l'empresa no ha tingut la capacitat de desenvolupar-lo; en d'altres, perquè la realització de les pràctiques és molt conjuntural i està molt condicionada per les necessitats més immediates de selecció de personal.

Finalment, també hi ha empreses que mostren una certa reticència envers els objectius formatius de les pràctiques en general; afirmen que moltes vegades no saben diferenciar ben bé els aspectes formatius del

treball productiu. El contrast entre el món empresarial i el món de l'escola és ben evident: aquestes afirmacions, implícitament, mostren les dificultats per combinar el concepte més acadèmicista de formació, molt estès a l'escola, amb l'experiència real de la formació a l'empresa, on treball i formació van alhora. Aquests tipus d'afirmacions suggereixen que, tot i que en moltes ocasions les empreses no tenen un «model de formació» propi per a les pràctiques, tampoc no comparteixen les concepcions més acadèmiques de la formació presents al món escolar.

De fet, són sobretot els centres d'ensenyament els que insisteixen en la necessitat de distingir entre formació i treball. Tot i que en certs casos aquesta posició és una conseqüència del fet d'haver hagut d'enfrontar-se a situacions d'abús per part de determinades empreses, que han utilitzat l'alumnat en pràctiques només per cobrir certes necessitats laborals en un moment donat, assignant als estudiants determinades feines o tasques repetitives i sense cap mena d'interès de cara a l'aprenentatge, hom pot constatar que també respon sovint a una concepció acadèmica i formalista de la formació, molt allunyada de l'experiència de la formació en el treball. Sovint des de determinades perspectives acadèmiques o escolars no es valora suficientment la vessant formativa i la veritable font de coneixement i d'aprenentatge que suposen el

treball i la pràctica, se li confereix una mera funció vicària — i d'aquí la poca importància que s'atorga, en aquests casos, a les pràctiques i a la seva avaluació. De tota manera, caldria assenyalar que la concepció de la formació en els centres d'ensenyament depèn molt de la relació amb les empreses: les concepcions més marcadament acadèmiques de la formació predominen en els centres amb menys tradició de col·laboració real amb les empreses.

La insistència en els aspectes socialitzadors de les pràctiques és més acusada en els centres que en les empreses: treball en equip, responsabilitat o iniciativa són termes que s'utilitzen sovint. Cal remarcar, tanmateix, que aquest tipus d'objectius no es contrasten generalment amb l'experiència socialitzadora de l'escola, quan el que caldria és demanar-se si només dins l'empresa es poden aprendre totes aquestes coses. En aquest sentit, hom constata que els centres tenen un discurs teòric molt elaborat sobre els objectius socialitzadors que s'han d'assolir amb les pràctiques, però que en molts casos tenen dificultats per concretar aquests aspectes no tan sols en l'experiència de les pràctiques, ans en l'experiència molt més propera de la pròpia escola.

Les opinions dels centres sobre la utilitat de les pràctiques per assolir determinats coneixements i habilitats són més divergents, tot i que caldria remarcar que generalment els centres consi-

deren que aquesta vessant és menys rellevant que la socialitzadora. Sovint es dona molta més importància als coneixements i les habilitats que s'aprenen a l'escola, es considera que l'objectiu de les pràctiques és, literalment, «posar en pràctica» el que ja s'ha après en el sistema educatiu. D'altra banda, els centres solen mostrar-se molt menys crítics que les empreses envers el tipus de coneixements i habilitats que imparteix el sistema educatiu.

En qualsevol cas, en l'àmbit escolar també es posen de manifest dificultats per passar de la teoria a la pràctica: el ventall de coneixements i d'habilitats que cal assolir o consolidar al llarg de les pràctiques està generalment ben definit en la teoria, però hi ha dificultats a l'hora de concretar-lo.

Per finalitzar, cal remarcar que són sobretot els centres d'ensenyament els que posen més èmfasi en la distància que encara hi ha entre allò que les pràctiques haurien de ser i allò que realment són. Aquests tipus d'opinions reflecteixen, indubtablement, la responsabilitat dels centres a l'hora de donar impuls i millorar les pràctiques, però també confirmen el fet que molts centres es troben amb dificultats per traslladar a la pràctica un model de formació més proper al món de l'escola que no pas al de l'empresa.

En resum, al voltant dels objectius formatius de les pràctiques

hom constata un contrast molt acusat entre dues cultures: la del món de l'empresa i la del món de l'escola, alhora que també s'apunten diferències importants en el si de les empreses i als centres d'ensenyament. Es tracta d'un fet poc sorprenent, ja que l'experiència de les pràctiques encara és relativament recent. Entre les empreses que ofereixen llocs de pràctiques, la concepció dels objectius formatius de les pràctiques depèn sobretot del tipus de gestió dels recursos humans i de les polítiques de desenvolupament, així com del rol de la formació a l'empresa; entre els centres, depèn de la tradició de col·laboració amb les empreses.

Tot i així, cal remarcar que la valoració general de les pràctiques com a experiència formativa per als alumnes és bastant positiva, tant per part de les empreses com per part dels centres.

### *2.3 Les pràctiques com a mecanisme d'inserció en el mercat de treball*

Els objectius formatius de les pràctiques sovint es presenten molt entrelaçats amb l'objectiu més implícit d'inserció en el mercat de treball. Aquest és un fet que també remarquen M. Inglés i X. Farriols, els quals assenyalen que des de la posada en marxa de les pràctiques hi ha hagut molta confusió entre aquests dos grans vectors, el de la formació i el de la inserció.

Formació i inserció, tanmateix, no sempre són complementàries quan es parla d'inserció laboral directa, és a dir, d'inserció en la mateixa empresa on s'han fet les pràctiques.

En primer lloc, la inserció depèn molt de factors externs a les pràctiques, com ara la conjuntura econòmica general o la situació concreta de l'empresa.

En segon lloc, la possibilitat de rebre una formació de qualitat durant les pràctiques no sempre va acompanyada de la perspectiva de contractació en acabar-les. Generalment, les empreses que tenen un model de formació més elaborat ofereixen llocs de pràctiques amb regularitat, al marge de les necessitats més urgents de realitzar noves contractacions. Les pràctiques formen part de les polítiques de desenvolupament del personal i d'un conjunt més ampli de mesures de reclutament general, entre les quals hi ha comptar amb borses de treball de les quals passen a formar part els alumnes amb una bona avaluació. Les perspectives de contractació, en molts d'aquests casos, no solen ser immediates, sinó més aviat a un termini mitjà.

Per contra, les possibilitats de contractació generalment són més elevades a les empreses que utilitzen les pràctiques de forma molt més conjuntural, com a mecanisme de selecció de personal, per afrontar la necessitat de realitzar noves contractacions. En aquest tipus d'empreses els

Índexs d'inserció solen ser més alts perquè les pràctiques són un mecanisme privilegiat de reclutament, però la realització de les pràctiques està molt orientada a la selecció i els aspectes formatius de vegades perden relleu.

Generalment els centres tenen ja prou dificultats per aconseguir suficients llocs de pràctiques com per establir criteris massa restrictius, però, tot i així, hom pot constatar que tracten d'establir estratègies diferents en la relació amb les empreses, cercant l'adequació als objectius concrets que cada centre atorga a les pràctiques. Si es prioritza els aspectes formatius, els centres solen inclinar-se més aviat vers l'establiment de convenis amb empreses grans i mitjanes, que normalment tenen més experiència en formació interna i garanteixen la rotació dels alumnes per diferents departaments i llocs de treball. Quan es prioritza la inserció professional, els centres normalment solen preferir la formalització de convenis amb petites empreses.

Tot i així, la majoria dels centres considera que les pràctiques afavoreixen la inserció, tant per la via de la contractació en la mateixa empresa on s'han fet les pràctiques com, en general, al mercat de treball, on l'experiència es considera sempre un mèrit. De totes formes, caldria dir que es tracta d'una opinió de caire intuïtiu i no gaire fonamentada, ja que la major part de centres dispo-

saren de molt poca informació al voltant de la inserció dels alumnes en acabar les pràctiques.

Actualment només disposen de dades molt genèriques sobre els índexs d'inserció laboral directa, sense tenir en compte si les contractacions són de tipus eventual o per incorporar-se realment a la plantilla de l'empresa. A més a més, les dades d'inserció existents només reflecteixen els percentatges de contractació en acabar les pràctiques, ja que no hi ha estudis longitudinals ni seqüencials. Finalment, no hi ha dades per comparar la inserció dels alumnes que han fet pràctiques amb la resta, tret de casos molt aïllats on els centres s'han preocupat d'aquest tema.

De totes maneres, un bon nombre de centres considera que les pràctiques encara no són prou reconegudes en el món empresarial i només alguns remarquen que, tot i que amb lentitud, les empreses comencen a tenir en compte la realització de pràctiques a l'hora d'adreçar-se a les borses de treball dels centres.

#### *2.4 Els avantatges de les pràctiques per a les empreses*

En aquest àmbit, les opinions de les empreses i dels centres són bastant coincidents, hi ha un ampli consens al voltant d'aquesta qüestió. L'avantatge més immediat i evident és la utilització de les pràctiques com una via

de selecció i reclutament per part de l'empresa. De fet, les pràctiques permeten conèixer força bé els alumnes, molt millor que mitjançant les formes més tradicionals de selecció de personal. En aquest sentit són una via privilegiada per a moltes empreses per ampliar la seva borsa de treball amb gent jove, amb un nivell mitjà de qualificació inicial, i a punt d'iniciar la carrera laboral.

A les reunions amb els centres i les empreses no s'ha tractat gaire quins avantatges comporten les pràctiques respecte d'altres vies de selecció i reclutament a l'empresa, com ara els contractes de formació. A l'estudi de M. Inglés i X. Farríols s'assenyala que les empreses utilitzen normalment les pràctiques com una forma de selecció de personal prèvia a la signatura d'un contracte formatiu. Les pràctiques són una oportunitat de formar l'alumne i de conèixer amb profunditat les seves qualitats amb un cost baix i, en aquest sentit, són molt apreciades perquè contribueixen a reduir les despeses i els riscos posteriors en cas de contractació.

Tot i que aquest és l'avantatge més immediat i evident, se'n poden apuntar d'altres que moltes vegades resten més implícits. En particular, les pràctiques han afavorit un cert acostament entre el món de l'empresa i el món de l'escola, han permès a les empreses gaudir d'un coneixement profund de les qualificacions i dels perfils professionals que ofe-

reix el sistema educatiu. D'altra banda, les pràctiques els han permès descobrir l'existència de les borses de treball dels centres, un recurs emprat cada vegada amb més freqüència. Finalment, també hom pot constatar que per a certes empreses l'experiència de les pràctiques ha estat útil per posar més en relleu la importància de la formació dins l'empresa com un factor estratègic de la gestió dels recursos humans.

### *2.5 Les inquietuds envers la reforma*

Cal remarcar que existeix una certa preocupació entre les empreses i els centres envers la reforma de la formació professional. Com tot procés de canvi, la reforma desperta inquietuds d'ordre molt divers.

Coherentment amb el que ja s'ha plantejat abans, les principals inquietuds dels centres fan referència a la necessitat d'un major suport. Els centres consideren que l'obligatorietat de les pràctiques comportarà un augment molt important del nombre de convenis i d'alumnes en pràctiques i demanen a l'Administració l'increment dels recursos humans i materials per poder fer-hi front i que, ensems, se'ls doni suport a l'hora de contactar i informar les empreses.

Les inquietuds de les empreses són més diverses:

- Hi ha una certa actitud crítica envers els continguts formatius dels nous mòduls professionals. D'una banda, s'assenyala que el nivell formatiu dels mòduls, en certs casos, és més baix que a l'antiga FP. En altres casos es planteja que el tipus de formació que s'imparteix en determinats mòduls no és la més adient per donar resposta a les necessitats de personal qualificat de les empreses.

Sota aquestes afirmacions hom pot constatar un fet molt clar: que la definició dels perfils professionals dels nous mòduls es troba en una fase experimental i que encara no s'ha confrontat suficientment amb les necessitats del món empresarial. Si més no, hom podria suggerir que les pràctiques poden ser una bona oportunitat per conèixer l'opinió de l'empresa sobre els avantatges i problemes que comporta el nou disseny de la formació professional. De fet, aquesta és una opinió que alguns centres també comparteixen.

- Molt relacionat amb el que s'acaba de plantejar, les empreses es mostren crítiques envers un altre aspecte de la reforma: la flexibilització i diversificació dels itineraris formatius pot tenir, en opinió de les empreses, efectes «perversos». Especialment les empreses es mostren molt crítiques envers l'itinerari formatiu BUP-MP3-universitat. Es considera que els mòduls 3 d'un any són molt insuficients, des d'un punt de vista formatiu, per als alumnes que vénen de BUP. I

d'altra banda, es planteja que per a aquest tipus d'alumnes, les pràctiques molt sovint són només una obligació, perquè no tenen la voluntat d'inserir-se immediatament en el mercat de treball, sinó que conceben el mòdul com una via indirecta cap als estudis universitaris.

De fet, la preocupació per les conseqüències no desitjades de la implantació de les pràctiques obligatòries està molt estesa en el món empresarial, tot i que en termes generals es considera un fet positiu, ja que dona a tots els alumnes l'oportunitat de formar-se en alternança. La possible burocratització de les pràctiques o la manca de motivació de l'alumnat davant uns pràctiques imposades són els temes que es plantegen més sovint. I també des de l'escola s'apunta cap a preocupacions semblants. Hom constata que l'obligatorietat de les pràctiques està, de fet, provocant en els centres d'ensenyament i les empreses una certa redefinició dels objectius formatius i d'inserció de les pràctiques, tot i que es tracta d'un procés encara molt incipient. Els aspectes més rellevants al respecte són els següents:

- Un bon nombre de centres i empreses considera que amb les pràctiques obligatòries es pot perdre la bona predisposició dels alumnes que les feien de forma voluntària, ja que, per als que no volen inserir-se immediatament en el mercat de treball, les pràctiques seran només una imposició, un tràmit més per

aconseguir el títol. Aquest tipus de consideracions indiquen que les pràctiques són concebudes, moltes vegades, tant a l'escola com a l'empresa, més com un mecanisme d'inserció en el mercat de treball que no pas com una experiència formativa, puix que es considera que les pràctiques no són una experiència formativa prou atractiva per als alumnes si no van acompanyades de la perspectiva d'inserció laboral directa. En aquest sentit, alguns centres consideren que l'obligatorietat de les pràctiques pot tenir efectes positius si contribueix a donar més relleu als objectius formatius de les pràctiques.

En qualsevol cas, els aspectes formatius i d'inserció de les pràctiques es troben a l'actualitat en un procés de redefinició, també per motius més estructurals: el nombre d'alumnes en pràctiques anirà augmentant progressivament, i és més que probable, al marge d'aspectes merament conjunturals, que aquest fet provoque un descens dels índexs d'inserció laboral directa.

- En aquesta redefinició la durada de les pràctiques ocupa un lloc important. Ja s'han comentat abans les diferències d'opinió entre les empreses i els centres al voltant d'aquest tema. L'obligatorietat de les pràctiques agreuja encara més el problema, fins al punt que hi ha empreses que tenen dificultats per allargar les pràctiques més enllà de les 200 hores que prescriu el mínim legal. Els motius són diversos. En certs

casos, els alumnes prefereixen circumscriure's en aquest mínim perquè no es troben prou motivats per allargar-les, o bé perquè agreugen la pressió del treball acadèmic en disposar de menys temps per a l'estudi i la preparació de les classes i dels exàmens. En d'altres, els centres es troben amb dificultats per aconseguir llocs de pràctiques per a tots els alumnes i prefereixen fer-les més curtes per tal de poder col·locar-ne més. Finalment, també hi ha centres que prefereixen les pràctiques més curtes perquè creen menys problemes a l'hora de combinar-les amb la programació docent. Aquests fets fan encara més necessari resoldre les diferents concepcions sobre l'aprenentatge i la formació presents en el món de l'empresa i en el món de l'escola per tal d'arribar a un acord raonable sobre la durada òptima de les pràctiques.

- Finalment, tant les empreses com els centres consideren que l'obligatorietat de les pràctiques comportarà un grau més elevat d'esforç i de col·laboració de les empreses. Per tal d'estimular les empreses a oferir llocs de pràctiques s'apunta que hi hauria d'haver un cert reconeixement institucional i estímuls econòmics, per exemple, subvencions directes o compensacions fiscals.

### 3. Consideracions finals

A diferència d'altres països del nostre entorn, en el nostre encara hi ha poca tradició de col·laboració entre el món acadèmic i el de l'empresa. També es veu que, malgrat que les coses van canviant, i en alguns casos molt ràpidament, a les empreses del nostre país en general no hi ha una cultura que valori la formació: la prova d'això és que encara es demanen incentius per col·laborar amb les pràctiques de formació professional, quan realment els destinataris primers i primers beneficiaris d'aquestes pràctiques són les pròpies empreses, encara que aquest benefici no sigui sempre a curt termini.

Malgrat que la verbalització oficial sigui sempre els grans mots de la necessitat de la formació i dels beneficis que aporta a les organitzacions i a l'economia en general, el to dominant en el món empresarial és d'escepticisme o fins i tot de crítica vers el sistema d'ensenyament. Les pràctiques, considerades com a part d'aquest sistema, no s'escapen de la crítica. Emperò, també és cert que moltes de les empreses que han col·laborat i encara col·laboren en la realització de les pràctiques cada vegada són més conscients dels avantatges.

Resulta una mica precipitat, amb tan poc temps d'experiència en aquest camp, fer-ne una valora-

ció suficientment raonable; però ja es comencen a veure quins són els primers fruits de la col·laboració entre el món de l'ensenyament i el de les organitzacions: cada vegada són més les empreses que reben estudiants en pràctiques i les que veuen els avantatges de comptar amb aquesta ocasió de contactar amb la nova força de treball que surt del sistema educatiu.

No hi ha dades suficients a l'abast —o almenys no hem pogut comptar-hi a l'hora de redactar aquest article— sobre la quantitat d'estudiants en pràctiques que s'insereixen en el món productiu mitjançant aquest mecanisme de les pràctiques, ni molt menys sobre si aquesta inserció és definitiva o temporal, però el cert és que hom ha pogut constatar els comentaris favorables de les empreses que col·laboraren amb la nostra recerca.

L'evolució dels recursos humans i de la formació no són separables de l'evolució dels sistemes socioeconòmics en els quals es produeixen. Si es vol comprendre quina és la seva realitat, no podem prescindir de l'anàlisi d'aquesta evolució ni de les complexes relacions establertes entre els diversos sistemes que conformen la nostra societat.

Els sistemes d'ensenyament a les societats desenvolupades han crescut de tal manera que han convertit la socialització i la culturització dels individus en l'educació escolar com a única opció de dur a terme i d'entendre

aquests processos, d'altra banda realment necessaris. De tal manera això és així que, quan es parla de sistema educatiu, popularment hom entén que ens estem referint a l'escola. La realitat és molt distinta, però aquesta forma d'entendre-la i practicar-la té tota una sèrie d'efectes, alguns d'enormement perversos.

El nostre segle representa un període de transició entre unes societats rurals, relativament pobres i estancades, el sistema productiu de les quals estava basat fonamentalment en l'agricultura, un artesanat més o menys desenvolupat i una indústria que tot just iniciava el desplegament en alguns països molt determinats, i unes altres societats caracteritzades per l'alta productivitat, la riquesa, la capacitat d'innovació i amb una fort creixement del sector terciari. La innovació i el canvi, que caracteritzen les nostres societats exigeixen, doncs, altres formes d'aprenentatge i una col·laboració més estreta entre el món productiu i els sistemes d'ensenyament.

En aquesta nova situació, el desenvolupament dels recursos humans passa a tenir un paper fonamental. La formació inicial de la força de treball requereix un sistema d'ensenyament en diàleg constant amb els centres d'innovació científica i tecnològica i també amb el món productiu; però, a més a més, la innovació i el canvi exigeixen una capacitat de renovació i posada al dia constants, d'aquí que la

formació continuada sigui una necessitat permanent.

Tot això, òbviament, afecta el sistema d'ensenyament, la seva ordenació, la seva estructura i, fins i tot, en qüestiona la concepció bàsica i les relacions amb els altres sistemes institucionals. Si la polivalència i la flexibilitat són els elements més necessaris, avui, cal que es posi menys èmfasi en els coneixements consolidats de la formació professional tradicional i es doni més importància a l'aprenentatge obert. No es pot seguir aprofundint el decalatge existent entre la cultura acadèmica tradicional i el món del treball i de les organitzacions. A la societat del saber vers la qual caminem són cada vegada més necessàries les capacitats d'autoaprenentatge i d'innovació dels coneixements i les habilitats, així com unes actituds flexibles i obertes al canvi. En definitiva, fa molta més falta *saber per què* que no pas *saber com*.

Però també cal entendre que la qualificació de les persones és un procés de construcció social que no pot quedar reclòs dins l'escola, sinó que necessita el món de les organitzacions, de les empreses, de les institucions i administracions, i que no es pot realitzar només a partir d'una experiència tan específica com és la del sistema d'educació formal. Cal, per tant, plantejar-se una renovació profunda dels processos que contribueixen a la qualificació dels individus i, particu-

larment, del paper que han de jugar-hi l'escola i el món productiu.

Cal un esforç per tal de rompre la inèrcia actual del sistema d'ensenyança i el seu tancament sobre si mateix, per tal de trobar fórmules que permetin una major connexió real entre el món del treball i l'escola. En aquest sentit, les pràctiques de formació professional tal vegada siguin un primer pas en la bona direcció, però cal anar avançant i apropar-nos a fórmules plantejades amb més audàcia, reconeixent les limitacions del sistema d'educació formal, i potenciant la capacitat formativa que té el món del treball.

Mentre es vulgui dur a terme la formació exclusivament des dels sistemes d'ensenyament, no hi haurà una autèntica qualificació de les persones de cara al treball. Hi ha molts elements de formació que només poden provenir de la pràctica laboral, tant pel que fa als valors, com a actituds bàsiques, com, fins i tot, a coneixements i habilitats que sols es poden assolir plenament amb la pràctica.

Mentre això no sigui possible, tampoc no ho serà massa una aproximació a les necessi-

tats reals del sistema productiu, i el problema de la inserció inicial de la força de treball continuarà comptant no sols amb les dificultats intrínseques de la planificació en una economia de mercat lliure, sinó amb les dificultats sobreafegides pel distanciament entre el món de l'educació formal i el del treball. Cal, doncs, una major relació de l'educació formal amb el món del treball, evitar aquesta escissió profunda que ha separat l'educació formal i l'organització social del treball i de la producció, si volem respondre a les necessitats de la societat del coneixement, una societat en canvi que, com la nostra, demana noves solucions a vells i nous problemes, ara, tot just a les portes del segle XXI.

## **Paraules clau**

*Formació professional*

*Ensenyament mitjà*

*Pràctiques professionals*

*Sistema educatiu*

*Inserció laboral*

## Abstracts

*El artículo, a partir de un estudio realizado en el medio empresarial y en centros de enseñanza, contrasta las opiniones del personal académico con las de los representantes de las organizaciones, con el fin de analizar el papel de las prácticas de formación profesional como mecanismo de formación y de inserción laboral. No obstante, se intenta ir más allá, ampliando el marco de reflexión al rol jugado por sistema de enseñanza, y analizando el papel social que ha jugado la escuela y los sistemas de formación a lo largo de nuestro siglo, en relación con el mundo del trabajo y el sistema productivo en general. Así mismo, se intentan ver las perspectivas y los cambios que nos deparan la sociedad del saber y de la información en las que nos estamos adentrando ya en nuestros días, en los albores del siglo XXI, y las repercusiones que todo ello debería implicar para los sistemas educativos y la sociedad en su conjunto.*

*À partir d'une étude réalisée dans les milieux professionnels et dans les établissements scolaires, l'auteur oppose dans cet article les opinions des membres du corps enseignant et celles des représentants des organisations afin d'analyser le rôle des stages de formation professionnelle en tant que mécanisme de formation et d'insertion professionnelle. Il essaie néanmoins d'aller au-delà en élargissant la réflexion au rôle du système éducatif et en analysant le rôle joué par l'école et les systèmes de formation tout au long de notre siècle, en liaison avec le monde du travail et le système productif en général. Il essaie de même de montrer les perspectives et les changements que nous offre la société du savoir et de l'information dans laquelle nous entrons aujourd'hui, à l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle, ainsi que les répercussions que cela devrait impliquer pour les systèmes éducatifs et la société dans son ensemble.*

*From a study carried out in the business world and at educational centres, the article contrasts the opinions of academic staff with those of the representatives of the organisations in order to analyse the role of practice in professional training as a training and work entry mechanism. Nevertheless, the article aims to go beyond that, broadening the framework of the reflection to include the role played by the educational system, and analysing the social role that the school and the training systems have played this century in relation to the world of work and the productive system in general. It also attempts to see what prospects and changes the society of knowledge and information we are entering now on the threshold of the 21st century hold in store and how the educational systems and society as a whole should respond to them.*