

La formació als centres de treball: tendències de desenvolupament i factors d'èxit per l'eficàcia als cicles formatius

Óscar Mas Torelló*

Berta Espona Barcons**

Carla Quesada Pallarès***

Natalia García****

Resum

La formació professional és una etapa clau del sistema educatiu en la capacitació de nous professionals i l'element configurador imprescindible del seu currículum és la Formació als Centres de Treball (FCT). Per això, si es vol millorar, resulta de gran importància conèixer com s'està desenvolupant la FCT i quins són els factors d'èxit per la seva eficàcia implicats en el procés. Amb aquestes finalitats es desenvolupà la recerca que es presenta en aquest article, en concret, els resultats qualitius sobre factors d'èxit per a l'eficàcia de la FCT, obtinguts a partir de la revisió de la bibliografia científica i d'entrevistes efectuades a diferents agents clau relacionats amb la FCT.

Paraules clau

formació professional, Formació en Centres de Treball, eficàcia, tendències

Recepció de l'original: 13 de novembre de 2012

Acceptació de l'article: 8 de març de 2013

Context de la recerca¹

En aquest article es presenten els resultats qualitius obtinguts en el marc d'una recerca més àmplia, desenvolupada en centres de formació professional reglada de l'àrea de Barcelona durant el curs 2009-2010. La finalitat d'aquest estudi era esbrinar la situació actual de la Formació en Centres de Treball (FCT), conèixer els factors que determinen la

(*) Doctor i llicenciat en Pedagogia, màster en Formació de Formadors, professor de l'Àrea de Didàctica i Organització Escolar del Departament de Pedagogia Aplicada de la UAB i membre principal del grup CIFO on desenvolupa recerques relacionades amb la formació de formadors, formació pel treball, formació professional, competències i formació del professor universitari, didàctica universitària, etc. Adreça electrònica: oscar.mas@uab.cat

(**) Llicenciada en Pedagogia, està cursant el Màster d'Investigació en Sociologia Aplicada a la UAB. Tècnica de suport a la recerca al Departament de Pedagogia Sistemàtica i Social de la UAB en investigacions relacionades amb la transferència de la formació a les organitzacions. Adreça electrònica: berta.espona@uab.cat

(***) Llicenciada en Psicologia, postgraduada en Gestió de la Formació, màster en Recerca en Educació, doctoranda en Educació a la UAB, i cursant el Màster de Metodologies de les Ciències del Comportament a la UNED. És personal investigador en formació al Departament de Pedagogia Aplicada de la UAB, on desenvolupa recerques relacionades amb la transferència de la formació a les organitzacions. Adreça electrònica: carla.quesada@uab.cat

(****) Llicenciada en Pedagogia, màster en Formació de Persones Adultes. Tècnica de suport a la recerca al Departament de Pedagogia Sistemàtica i Social de la UAB en investigacions relacionades amb la transferència de la formació a les organitzacions. Adreça electrònica: natalia.garcia@uab.cat

(1) Aquest article és fruit de la recerca «FCT on Plus: Avaluació de l'eficàcia de la Formació en Centres de Treball» finançada per la Fundació Barcelona Formació Professional, organització de naturalesa privada impulsada per l'Ajuntament de Barcelona. Hi han participat, a banda dels autors d'aquest article, Pilar Pineda (coordinadora de l'estudi), Anna Ciraso i Adrià Zancajo.

seva eficàcia, avaluar aquesta eficàcia amb un instrument d'elaboració pròpia i realitzar propostes per a la seva millora. La recerca s'organitzava en diverses fases: les dues primeres de caire qualitatiu, els resultats de les quals es presenten en aquest article; i una tercera de caire quantitatiu que consistia en l'aplicació a alumnes² de formació professional del Qüestionari de l'Eficàcia de la Formació en Centres de Treball (EFCT) elaborat en el mateix estudi fruit dels resultats de les dues primeres fases.

Els resultats qualitius d'aquest estudi van permetre obtenir la visió que tenien de la FCT els agents implicats en el procés, fet que va aportar elements de triangulació importants a l'hora d'analitzar les dades quantitatives recollides posteriorment. La possibilitat de considerar la visió dels diferents agents i institucions que intervenen en tot el procés de la FCT era un element essencial i característic d'aquesta recerca, que permetia tenir accés a una font d'informació de primera mà sobre la realitat del sistema, aprofundir més enllà dels resultats obtinguts amb la revisió de la bibliografia i contrastar les diferents dades obtingudes amb la visió normativa.

La formació professional integrada dins el sistema educatiu es considera una formació professional inicial, que pretén preparar l'alumnat per treballar en un camp professional concret, a més de potenciar les competències que els permetin adaptar-se als canvis laborals als que s'enfrontaran al llarg de la seva vida i contribuir al seu desenvolupament personal com a ciutadans³. Els objectius del sistema de formació professional giren al voltant del desenvolupament de competències generals de la qualificació professional per la que preparen a l'alumnat, així com la capacitat de treballar en equip i de resolució de conflictes, l'esperit emprenedor, el coneixement del mercat laboral i l'aprenentatge al llarg de la vida⁴.

Per assolir aquests objectius, el sistema de formació professional s'estructura en cicles formatius: de grau mitjà i de grau superior. Els primers corresponen a l'educació secundària postobligatòria i porten a l'obtenció del títol de tècnic i, en canvi, els segons formen part de l'educació superior i permeten aconseguir el títol de tècnic superior⁵. Aquests cicles formatius tenen una durada d'un o dos cursos acadèmics i comprenen entre 1.300 i 2.000 hores de formació, on es comptabilitza la formació realitzada dins el centre educatiu i a l'empresa de pràctiques.

Tots els cicles formatius es classifiquen dins d'una família professional i s'estructuren a partir de mòduls professionals, que deriven de la formació especificada en els mòduls formatius del Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals⁶; un d'aquests mòduls professionals és el de la FCT.

(2) Per no dificultar la lectura del document sempre que fem referència a expert, alumne, coordinador, etc., s'entén que fem referència a ambdós gèneres.

(3) Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació, títol I, capítol V, article 39.

(4) Reial Decret 1538/2006, de 15 de desembre, pel qual s'estableix l'ordenació general de la formació professional del sistema educatiu, capítol I, article 3.

(5) Reial Decret 1027/2011, de 15 de juliol, pel que s'estableix el Marc Espanyol de Qualificacions per l'Educació Superior.

(6) Reial Decret 1128/2003, de 5 de setembre, pel qual es regula el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals; i Reial Decret 1416/2005, de 25 de novembre pel qual es modifica el Reial decret 1128/2003, de 5 de setembre, pel qual es regula el Catàleg Nacional de les Qualificacions Professionals.

La Formació en Centres de Treball (FCT) és un mòdul obligatori de caràcter no contractual, que consisteix en la realització de pràctiques professionals per part de l'alumnat en una empresa, organització, institució, etc. Aquest mòdul, depenent de cada cicle, té assignades entre 300 i 700 hores i es pot desenvolupar en diferents formats: el més habitual és fer-lo paral·lelament a la resta de mòduls (no coincidint en l'horari), però també es pot desenvolupar de forma intensiva sense solapar períodes docents al centre o en un format mixt. Sempre existeix la possibilitat que els alumnes que acreditin experiència professional accedeixin a exempcions totals o parcials d'aquest mòdul.

Es poden delimitar dos grans objectius de la FCT: 1) completar l'adquisició de les competències necessàries per assolir la qualificació professional pertinent; i 2) facilitar a l'alumne una primera experiència en el món laboral que faciliti la seva inserció professional posterior⁷. L'avantatge principal d'aquest mòdul és la possibilitat que té l'alumnat d'aplicar allò que ha après dins el centre educatiu a situacions reals de treball que d'altra manera són impossibles d'experimentar. I a banda d'això, permet potenciar la identitat i la maduresa professional dels estudiants, fet que els permetrà més endavant seguir formant-se, dins la lògica de l'aprenentatge al llarg de la vida, element que també es vol potenciar des del sistema de formació professional⁸.

D'altra banda, els centres educatius i les empreses es beneficien d'aquest conveni de pràctiques. Per al sistema educatiu és una oportunitat d'adaptar el currículum a la realitat laboral i conèixer les últimes novetats del propi camp professional, i per les empreses, moltes vegades suposa un procés de captació de talent, de futurs treballadors, però sense prendre cap compromís amb ells més enllà del període de pràctiques.

Aquestes pràctiques professionals compten amb un seguiment exhaustiu per part del centre educatiu a través de la figura del tutor/a de pràctiques, que té com a tasques: la gestió administrativa del conveni de pràctiques i la gestió acadèmica, que consisteix en l'establiment, juntament amb el tutor d'empresa, del pla d'activitats a desenvolupar, del seguiment de les pràctiques a partir del contacte periòdic amb l'alumne i el tutor d'empresa i, també, de la gestió d'incidències. En alguns centres també existeix la figura del coordinador de pràctiques, que s'encarrega especialment de la coordinació dels tutors i tutores, i de la gestió del mòdul de la FCT⁹.

El pla d'activitats que estableixen els dos tutors (institut i centre de treball), prèviament a l'inici de la FCT, permet acordar aquelles competències que l'alumne haurà de desenvolupar i les tasques a realitzar durant el període de pràctiques i que permetran l'assoliment dels objectius del mòdul. Aquest pla d'activitats, juntament amb les dades del conveni, el seguiment i l'informe final del tutor de pràctiques de l'empresa es reflecteixen al quadern de pràctiques (en el moment de desenvolupar la recerca s'estava implantant la darrera versió del programari informàtic *online* Q-BID, que acabaria subs-

-
- (7) Per a més informació consultar: Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya. *Normativa de les pràctiques i estades a les empreses. Instruccions d'aplicació curs 2010-2011*, p. 21.
- (8) Reial Decret 1538/2006, de 15 de desembre, pel qual s'estableix l'ordenació general de la formació professional del sistema educatiu.
- (9) Ordre EDU/416/2007, de 13 de novembre, per la qual es modifica l'article 5 de l'Ordre ENS/193/2002, de 5 de juny, per la qual es regula la formació pràctica a centres de treball i els convenis de col·laboració amb empreses i entitats, modificació de l'article 5, apartat 5.5.

tituint completament a aquest quadern de pràctiques). Aquest document pot ser utilitzat com a currículum de la primera experiència laboral de l'alumne, un cop obté el vistiplau del Servei de Relacions Escola-Empresa de la Direcció General de Formació Professional.

L'avaluació d'aquest mòdul la fan conjuntament el tutor de pràctiques del centre educatiu (que manté un contacte periòdic mínim de 3 visites amb el tutor de pràctiques de l'empresa) i el tutor de l'empresa (que dirigeix i supervisa el treball de l'alumne durant les pràctiques i vetlla pel compliment del pla d'activitats)¹⁰, a partir dels criteris d'avaluació establerts inicialment en el pla d'activitats i que s'han utilitzat durant el seguiment del període de pràctiques. Finalment, la Junta d'Avaluació, en funció de la valoració que fa el tutor d'empresa, el tutor del centre formatiu i les aportacions de l'alumne, determina la qualificació final.

Disseny metodològic

L'estudi que es presenta en aquest article es va desenvolupar en tres fases pràcticament durant tot l'any 2011.

Taula 1. Fases de la recerca

Fase 1	Revisió teòrica	Metodologia qualitativa
Fase 2	Entrevistes a agents clau	Metodologia qualitativa
Fase 3	Aplicació del Qüestionari d'Eficàcia de la Formació en Centres de Treball (EFCT)	Metodologia quantitativa

La *primera fase* va consistir en una *aproximació teòrica* al sistema de formació professional català, amb especial incidència en la FCT, i abordant el concepte d'eficàcia de la FCT tot posant èmfasi en els elements que influeixen. Per conèixer l'estat de la qüestió es va fer una *anàlisi de continguts* (Ruiz Olabuénaga, Aristegui i Melgosa, 2002; Bisquerra, 2004), utilitzant tant bases de dades internacionals i nacionals¹¹ com d'altres publicacions i pàgines webs pròpies dels diferents organismes públics estatals i catalans relacionats amb el sistema de formació professional, així com tesis doctorals relacionades amb la temàtica. Els resultats d'aquesta *primera fase* van ser útils per conèixer i situar l'objecte d'estudi i per establir un conjunt de categories i variables referents als models de FCT existents a la realitat i als aspectes influents en la seva eficàcia.

Aquests resultats van ser utilitzats com a base teòrica per preparar el guió semi-estructurat de les entrevistes qualitatives (Bisquerra, 2004) que es van dur a terme en la *segona fase*. Tot i tenir un esquema comú, el guió de cada entrevista s'adaptava en funció de la institució de procedència de cadascú (instituts, empreses, administració

(10) Ordre EDU/416/2007, de 13 de novembre, per la qual es modifica l'article 5 de l'Ordre ENS/193/2002, de 5 de juny, que regula la formació pràctica a centres de treball i els convenis de col·laboració amb empreses i entitats, modificació de l'article 5, apartat 5.5.

(11) ERIC, ISI Web of Knowledge, etc.

educativa). Aquestes *entrevistes* es van utilitzar per recollir la visió que tenien els diferents agents implicats sobre el sistema de la FCT, amb l'objectiu de conèixer les diverses tendències en el seu desenvolupament i esbrinar aquells elements que podien influir en la seva eficàcia.

Tenint en compte l'objectiu d'aquesta fase, la selecció de la mostra d'experts per a la realització de les entrevistes es va fer de manera consensuada entre la Fundació BCN FP, que va ser qui facilità el contacte, i l'equip de recerca. D'aquesta manera va quedar configurada una unitat mostral intencional no probabilística per l'àrea de Barcelona, on es van seleccionar els informants en base a la seva expertesa en la temàtica, així com per la informació que podien aportar degut al lloc que ocupaven en una institució determinada.

Taula 2. Mostra implicada a les entrevistes (segona fase)

Àmbit Sistema Educatiu	5 persones de l' <i>Administració Educativa</i>	Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya Consorci d'Educació de Barcelona (responsables, tècnics i inspectors)
	1 tutor i coordinador de pràctiques de <i>centre educatiu</i>	Famílies Professionals al centre: Informàtica, Administració, Activitats físiques i esportives, Electricitat i electrònica
Àmbit Empresarial	4 tutors i coordinadors d' <i>empresa</i>	Sectors empresarials: Químic, Mecànica Industrial, Administració i Gestió, Informàtica
	2 persones del <i>Consell de Cambres</i>	Responsables

Les entrevistes (fetes al març de 2011) van ser gravades en àudio i varen tenir una durada entre 60 i 90 minuts. La transcripció dels enregistraments es va traspassar a unes «graelles de buidatge», per situar la informació obtinguda a la variable e indicador adequat (generats durant la primera fase corresponent a la revisió teòrica). Posteriorment, aquesta informació va ésser sintetitzada i classificada segons si feia referència a models de FCT existents o a aspectes influents en la seva eficàcia, i es va incorporar a 4 noves «graelles de buidatge» comparatives, una per cada àmbit o sector (empresa, administració educativa, cambra de comerç, àmbit educatiu), per contrastar les informacions obtingudes de cada un dels informants del mateix àmbit a cada variable i indicador i, posteriorment, entre els diferents àmbits.

La *tercera etapa* va consistir en la construcció del Qüestionari de l'Eficàcia de la Formació en Centres de Treball (EFCT), a partir dels resultats de la revisió bibliogràfica i de les entrevistes. Aquest qüestionari el van respondre 1026 alumnes, de 43 centres de l'àrea de Barcelona, de diferents cicles formatius (grau mitjà i superior) de cinc famílies professionals (Serveis socioculturals i a la comunitat, Administració i gestió, Electricitat i electrònica, Hoteleria i turisme i Fabricació mecànica), i tenia com a finalitat la recollida d'informació sobre el desenvolupament de la FCT i la seva eficàcia, per acabar realitzant propostes de millora.

Una formació en centres de treball eficaç

En aquest apartat es presenten els resultats de la revisió teòrica realitzada a la primera fase de l'estudi. L'objectiu que es perseguia amb aquesta investigació era avaluar l'eficàcia de la FCT. Ara bé, durant la revisió bibliogràfica no es van trobar documents que permetessin definir el que s'entenia per una FCT eficaç, i és per això que el grup de recerca, a partir de la revisió de la normativa, van definir una FCT eficaç com aquella que permet:

- Complementar les competències o coneixements adquirits al centre educatiu durant el cicle formatiu.
- Adquirir les competències pròpies de la professió en una situació real.
- Adquirir les actituds i habilitats necessàries per a la inserció laboral de l'estudiant.

Una revisió acurada de la literatura sobre l'eficàcia de la FCT va evidenciar que pràcticament no s'havia treballat aquesta temàtica des de l'àmbit acadèmic més enllà dels models d'avaluació de l'eficàcia de la formació contínua en base a factors de transferència¹². A l'àmbit de la formació contínua s'entén que una formació eficaç és aquella que genera aprenentatge als participants de la formació i els permet aplicar el que han après al lloc de treball un cop finalitzada l'acció formativa, és a dir, que es produeix el que s'anomena transferència de la formació.

Així, per poder avaluar l'eficàcia de la FCT en el marc de la formació professional reglada, tot seguint la perspectiva de l'avaluació de factors de transferència de la formació contínua, és necessari identificar els factors que en determinen l'èxit. En aquesta línia, els resultats obtinguts a partir de la revisió teòrica es van dividir en cinc grans dimensions: alumne/a, centre educatiu, empresa, disseny de la formació i relacions entre els agents implicats. Dins cadascuna d'aquestes dimensions es van poder detallar un seguit de variables que es podrien assimilar a factors d'èxit per a l'eficàcia de la FCT. A la taula següent es veuen detallades les variables que conformen cada dimensió i el seu origen:

Taula 3. Factors d'èxit de l'eficàcia de la FCT detectats durant la revisió bibliogràfica

<i>Dimensions</i>	<i>Variables</i>
1. Alumne/a	Coneixements bàsics (Cambra de Comerç de Barcelona, 2005) Aprenentatges previs (Spouse, J., 2001) Control del propi aprenentatge, autoregulació, pràctica reflexiva, autoavaluació (Virtanen, A. i Tynjälä, P., 2008; Williams, C., 2010) Coneixement processos productius i funcionament d'una empresa (Cambra de Comerç de Barcelona, 2005; UGT, 2009) Competències generals per l'empleabilitat (Abdala, E., 2000) Actituds de l'alumne (ganes d'aprendre; iniciativa, motivació i persistència; responsabilitat i actitud envers el treball; motivació i responsabilitat i pel coneixement) (Robertson, I., 1998; Abdala, E., 2000; Aarkrog, V., 2003; Consell de la Formació Professional de Barcelona, 2005; VVAA, 2010) Motivacions laborals (Abdala, E., 2000)

(12) Noe, 1986; Baldwin i Ford, 1988; Rouiller i Goldstein, 1993; Thayer i Teachout, 1995; Holton, 1996, 2005; Burke i Hutchins, 2008; Pineda, Quesada i Moreno, 2010.

	<p>Eficiència (Abdala, E., 2000) Autoestima (Abdala, E., 2000) Creativitat (Abdala, E., 2000) Interès en l'aprenentatge permanent (Abdala, E., 2000) Expectatives i necessitats (Abdala, E., 2000) Autoeficàcia (Consell de la Formació Professional de Barcelona, 2004)</p>
2. Centre	<p>Flexibilitat per establir durada de la FCT i la resta de mòduls (Harris, R., Simons, M., Willis, P. i Carden, P., 2003; Suárez, Y. i Ledezma, T., 2005; Kis, V., 2010) Relació necessitats del mercat laboral i oferta de cicles (Abdala, E., 2000; Hermosilla, A., 2003; Cambra de Comerç de Barcelona, 2005) Actituds de l'alumne treballades a l'escola (adaptació al canvi; treball individual/grupal, coneixements tècnics, actituds) (Hermosilla, A., 2003; VVAA, 2010) Apropament de la formació a l'empresa (Cambra de Comerç de Barcelona, 2005; CE-DEFOP, 2010; VVAA, 2010) Recursos i materials didàctics adequats (Robertson, I., 1998; Suárez, Y. i Ledezma, T., 2005) Avaluació de les pràctiques (tutor/a de pràctiques, sistema nacional estàndard d'avaluació) (Robertson, I., 1998; Spouse, J., 2001; Kuczera, M., Brunello, G., Field, S. i Hoffman, N., 2008) FCT com a recurs pedagògic a l'escola (Consell de la Formació Professional de Barcelona, 2005) Tasques de l'escola com a forma de control (Virtanen, A. i Tynjälä, P., 2008) Professors/es escola: - preparació (Suárez, Y. i Ledezma, T., 2005; Fundació BCN FP, 2010 [2]) - especialista (Fundació BCN FP, s.d.) - perfil, continuïtat, competències i recursos (Consell Formació Professional de Barcelona, 2005) - actualització (VVAA, 2010) - formació idònia per ser tutor pràctiques (Consell de la Formació Professional de Barcelona, 2005)</p>
3. Empresa	<p>Valoració de la quantitat i no de la qualitat de l'aprenentatge de l'alumne durant la FCT (Aarkrog, V., 2003; Angelis, E. (dir), 2008; Pineda, P. (dir), 2010) Procés amb resultats i aplicacions reals (Consell de la Formació Professional de Barcelona, 2005) Disponibilitat del tutor/a (Peris, P., 2006; Grollman, P. i Kämäräinen, P., 2008; Virtanen, A. i Tynjälä, P., 2008) Implicació del tutor (Grollman, P. i Kämäräinen, P., 2008) Promoció i incentius als tutors (Consell de la Formació Professional de Barcelona, 2004) Temps invertit per part de l'empresa (Ashton, D., Sung, J., Raddon, A. i Riordan, T., 2008) Suport a la transferència de l'alumne per part de caps i companys (Chiaburu, D.S., Van Dam, K. i Hutchins, H.M., 2010) Relació alumne-companys de feina (Virtanen, A. i Tynjälä, P., 2008) Elements d'orientació i inserció laboral (Peris, P., 2006) Tutors/es empresa: - perfil, continuïtat, competències i recursos (Consell de la Formació Professional de Barcelona, 2005; Peris, P., 2006) - formació (Robertson, I., 1998) - formació específica psicopedagògica (Peris, P., 2006; Kis, V., 2010; Pineda, P. (dir) 2010) - motivació (Pineda, P. (dir) 2010) - coneixements de les habilitats a adquirir i treballar per part de l'alumne (Robertson, I., 1998) - coneixement del cicle formatiu (Peris, P., 2006) - perfil innovador (Peris, P., 2006) - valoració de les pràctiques (Peris, P., 2006) - valoració de la pròpia professió (Peris, P., 2006) - reflexió (Peris, P., 2006) - compartir habilitats de transferència amb l'alumne/a (Grollman, P. i Kämäräinen, P., 2008)</p>
4. Disseny de la formació	<p>Disseny del pla d'estudis encarat a la transferència durant la FCT (Aarkrog, V., 2003; Fundació BCN FP i Consorci d'Educació de Barcelona, 2010)</p>

	<p>Aplicabilitat dels coneixements a la pràctica (Robertson, I., 1998; Suárez, Y. i Ledezma, T., 2005)</p> <p>Preparació per a la transferència (Watts, A.G., 2009)</p> <p>Adequació continguts i competències del mòdul amb la FCT (Aarkrog, V., 2003; Consell de la Formació Professional de Barcelona, 2003; Cambra de Comerç de Barcelona, 2005; Consell de la Formació Professional de Barcelona, 2005; Gabinet d'Estudis Econòmics de la Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona, 2005; Virtanen, A. i Tynjälä, P., 2008; CEDEFOP, 2010)</p> <p>Actualització dels coneixements i la tecnologia dels centres (Hermosilla, A., 2003; Fundació BCN FP i Consorci d'Educació de Barcelona, 2010; VVAA, 2010)</p> <p>Planificació tasques a fer durant la FCT (Robertson, I., 1998; Spouse, J., 2001; Smith, P.J., 2003; Consell de la Formació Professional de Barcelona, 2005; Peris, P., 2006; VVAA, 2010)</p> <p>Seguiment de les tasques durant la FCT per part del centre educatiu (Consell de la Formació Professional de Barcelona, 2004, 2005; Pineda, P. (dir), 2010; VVAA, 2010)</p> <p>Seguiment de les tasques durant la FCT per part de tutors/es empresa i companys/es (Spouse, J., 2001)</p>
5. Relacions entre els agents implicats	<p>Nivell de col·laboració empresa-escola (Robertson, I., 1998; Consell de la Formació Professional de Barcelona, 2004; Cambra de Comerç de Barcelona, 2005; Fundació BCN FP, 2010 [2]; Pineda, P. (dir), 2010; VVAA, 2010; Fundació BCN FP, s.d.)</p> <p>Relació alumne-tutor escola (Robertson, I., 1998; Peris, P., 2006; Virtanen, A. i Tynjälä, P., 2008)</p> <p>Relació alumne-tutor empresa (Robertson, I., 1998; Peris, P., 2006; Virtanen, A. i Tynjälä, P., 2008)</p> <p>Relació tutor escola-tutor empresa (Spouse, J., 2001; Harris, R., Simons, M., Willis, P. i Carden, P., 2003; Peris, P., 2006)</p>

Resultats de les entrevistes a agents clau

Els resultats que es detallen a continuació són fruit de l'anàlisi de la informació extreta de les entrevistes realitzades en la segona fase. En primer lloc es detallen les tendències de desenvolupament de la FCT des de la percepció dels agents clau entrevistats. Aquests resultats van permetre ampliar el coneixement sobre l'objecte d'estudi i contrastar els resultats de la revisió teòrica amb les dades aportades pels experts entrevistats (triangulació de la informació). D'aquesta manera es va poder contrastar el model normatiu (establert per les diferents lleis i normatives) que apareixia a la revisió teòrica amb altres variants i tendències que es produïen en el desenvolupament de la FCT i que hi conviuen paral·lelament. I, en segon lloc, es detallen alguns dels factors d'èxit de la FCT que, segons els agents entrevistats influeixen en l'eficàcia de la FCT.

Tendències en el desenvolupament de la FCT des de la percepció dels agents clau

Com a principals dades obtingudes a les entrevistes cal destacar que, tot i l'existència i compliment de les *normes i orientacions establertes per l'Administració Educativa* sobre el procediment a seguir pel desenvolupament de la FCT, els diferents agents implicats en aquest procés percebien algunes semblances i adaptacions de com es produïa el desenvolupament de la FCT en cada cas. Entre altres variables, segons les persones entrevistades, les adaptacions poden estar influïdes per:

- La tradició, l'experiència i la importància que se li dona a la formació i a l'alumne a l'empresa on es desenvolupen les pràctiques; així com la mida i l'organigrama de la pròpia empresa, el sector productiu/serveis on se situa, etc.

- El model de gestió de la FCT que segueix el *centre educatiu*, la tradició, l'experiència, les famílies professionals que s'hi imparteixen, les línies i grups de formació professionals que hi ha, l'organigrama, els recursos disponibles, etc.

Fent referència al *disseny de la FCT*, a les entrevistes els agents clau esmentaven un alt grau de compliment de la normativa quant a la planificació conjunta (empresa-escola), de l'estada de pràctiques i de les pròpies pràctiques a desenvolupar; fent coincidir així els objectius del conveni i les necessitats d'aprenentatge de l'alumne amb les necessitats i àmbit d'especialització de l'empresa. De la mateixa manera també es destacava l'existència de diferències pel que fa referència a l'establiment del pla de treball. En alguns casos els plans de treball són consensuats entre l'empresa i el centre educatiu, i en d'altres són proposats únicament per l'empresa (sempre considerant el currículum formatiu i amb el vistiplau del centre educatiu), tal com afirmava un tutor d'empresa: «el que és el pla de formació, el tenim definit nosaltres, que és sobretot encomanar tasques que siguin d'utilitat i que siguin de profit per ambdues parts»; aquest pla de treball es manté al llarg dels anys si s'estableix una relació estable entre el centre educatiu i l'empresa. D'altra banda, s'identificava que en alguns casos la FCT pot desenvolupar-se en un lloc de treball creat específicament per què els alumnes desenvolupin les pràctiques;; això implica que l'empresa coneix el cicle formatiu que desenvolupa l'alumne, que considera el seu perfil professional, les competències a desenvolupar, etc. En altres casos, l'alumne, durant el desenvolupament de la FCT, dóna suport a un lloc de treball ja existent dins l'empresa.

Directament relacionat amb aquest fet es troba la concepció que té l'empresa de les pràctiques, ja que en aquest cas els agents entrevistats també mostraven diferències entre empreses acollidores d'alumnes. Algunes consideren que les pràctiques són una ocasió per tenir un treballador novell en plantilla per fer tasques pròpies de l'empresa; un tutor comentava: «nosaltres hem buscat un lloc que ens sigui útil a nosaltres i, a més a més, els serveixi a ells per aprendre». D'altres veuen aquest procés formatiu com una oportunitat per l'empresa de captar talent, seleccionar nou personal en formació, recollir noves visions o orientacions de vells problemes, etc.; altres empreses arriben a planificar tasques amb una alta càrrega formativa, dissenyades especialment pels alumnes en pràctiques.

Així doncs, l'aprenentatge adquirit per l'alumne, segons l'empresa, pot variar des de fets tan genèrics com aprendre a treballar i les implicacions que això comporta, fins a aprendre a realitzar tasques específiques; en alguns casos i segons la família professional, també poden conèixer i treballar amb equips i tecnologies d'última generació a les que no és possible accedir des del centre educatiu, coincidint això amb les aportacions que realitzen Sarceda i Rial (2011) producte d'una recerca realitzada a Galícia. D'altra banda, les persones entrevistades destacaven, com aspecte positiu, la possibilitat d'aplicació majoritària dels continguts que es treballen als centres educatius a les necessitats de les empreses receptores d'alumnes, exceptuant casos concrets d'empreses que treballen en àmbits molt especialitzats, amb tecnologia punta, innovacions, etc. Finalment, s'identificaven també diferències notables en el desenvolupament de la FCT en funció de:

- La modalitat escollida: extensiva/intensiva.

- Si l'empresa només acull un alumne o diversos simultàniament, que permet desenvolupar tutories entre iguals.
- Si l'alumnat realitza el conveni només en una empresa o el fracciona en diverses empreses per poder abastar un ventall més ampli d'organitzacions, especialitats, etc.

Una altra dimensió de la FCT destacada durant les entrevistes era el *seguiment i relació entre els agents implicats durant la FCT*. En els aspectes que fan referència al procés de presa de contacte, seguiment i avaluació, acostuma a ser l'escola la que fa el primer contacte amb les empreses amb què ha col·laborat en altres ocasions i les empreses habitualment continuen col·laborant amb els mateixos centres educatius; això permet deduir la satisfacció entre les dues parts amb el funcionament i resultats de la FCT.

Ambdós tutors i/o coordinadors es posen en contacte, sovint de manera telefònica, durant el període de pràctiques. Habitualment, el tutor de centre és l'encarregat de la relació escola-empresa i de totes les gestions burocràtiques, ja que normalment al ser empreses que ja han col·laborat ho tenien tot estructurat i determinat, facilitant així una ràpida i correcte gestió de la FCT. Aquest és un aspecte molt valorat per les empreses a l'hora de continuar signant convenis amb una escola determinada. La bona relació i funcionament d'aquestes dues figures, des dels agents entrevistats, es considerava clau per la imatge que el centre formatiu transmet a les empreses del sector, ja que sovint és l'únic referent que tenen del centre educatiu.

Els agents entrevistats coincidien en què la utilització de la darrera versió del Q-BID¹³ facilita que el seguiment de la FCT sigui més exhaustiu, sistemàtic i homogeni per part de tots els tutors/es, centres educatius i empreses. Aquesta darrera versió del programari permet verificar millor si els tutors i els alumnes han seguit el protocol estandarditzat per fer el seguiment i l'avaluació de les pràctiques. Degut a la implantació del Q-BID es fa quasi inevitable, per part dels responsables i alumnes, fer el seguiment de les pràctiques de la manera establerta oficialment, ja que tot el procés està detallat i queda enregistrat instantàniament de manera electrònica.

Però a banda de la utilització del Q-BID també s'identificaven diferències a l'hora de fer el *seguiment i l'avaluació de la FCT*; els agents entrevistats van remarcar que, segons la normativa, cal dur a terme una avaluació conjunta entre el centre educatiu i l'empresa de les activitats del pla. Aquesta es du a terme amb els instruments disponibles i en base a resultats d'aprenentatge i criteris d'avaluació prèviament establerts; per això i per al bon funcionament de les pràctiques, és clau el fet d'efectuar tres visites mínimes obligatòries a l'empresa per part del/de la tutor/a del centre educatiu.

Els agents entrevistats coincidien a dir que al final del període de pràctiques es fa habitualment una reunió d'avaluació; però, tot i així, als tutors del centre educatiu els manquen evidències per poder afirmar si s'ha fet tot allò que consta en el quadern de pràctiques. Aquesta opinió es pot veure reforçada pel fet que en algunes empreses es

(13) En el moment de la recerca hi havia centres educatius que utilitzaven la darrera versió del Q-BID com a programari de gestió de la FCT i també alguns que no la utilitzaven, provocant això diferències momentànies pel que fa referència a l'organització i desenvolupament de la FCT.

valora més l'aprenentatge d'actituds que el de coneixements tècnics; en paraules d'un tutor d'empresa, el seu objectiu era «donar als nois més les actituds, que no les aptituds; és a dir, el que tenim molt en compte és que aprenguin a treballar».

Un altre punt que s'identificava a les entrevistes és el fet que hi ha pocs casos d'estudiants que no superin la FCT; els agents de l'Administració Educativa afirmen que representen un nombre mínim, de la mateixa manera que les sol·licituds de canvi durant el seu desenvolupament. Ara bé, en cas de produir-se un canvi, normalment és degut a un incorrecte comportament de l'alumne, a la falta d'orientació professional, a la no adaptació de l'alumnat dins l'empresa, etc.; encara que prèviament a qualsevol canvi, el tutor d'institut intenta reconduir la situació parlant amb el tutor del centre de treball i amb l'alumne, la cancel·lació del conveni és la darrera opció en cas de no solucionar-se el problema.

Els resultats de l'avaluació de la FCT es tradueixen en apte o no apte. Un agent de l'Administració Educativa comentava que, tot i que seria necessari millorar aquest sistema de qualificacions de la FCT, «amb 400 hores és molt difícil afinar més del que estem fent. A veure, es podria, és clar que es podria, però el cost seria molt alt diria jo». Ara bé, d'altra banda, un tutor d'un centre educatiu explicava que al seu centre havien decidit posar nota numèrica de la FCT als seus alumnes, a banda del prescriptiu apte o no apte, ja que servia per matisar la dedicació, rendiment, interès, adquisició de competències, etc. entre els alumnes.

En referència als tutors de pràctiques, tutors d'empresa i coordinadors de FCT, a la normativa s'explicita que en el cas dels tutors de FCT del centre educatiu, existeix una dedicació horària dins el propi horari laboral del professorat, determinant el nombre segons la tipologia de centre, línies, grups, cicles i famílies professionals desenvolupades, nombre d'alumnes, etc. En referència a la tasca del coordinador de la FCT del centre educatiu, existeix una compensació econòmica i/o una reducció horària dins la dedicació docent del professor/a que desenvolupa aquesta tasca de gestió, sempre també en funció de les variables esmentades anteriorment. En relació als tutors i coordinadors del centre educatiu hi havia gran coincidència en les funcions assignades, però també existien fets diferencials. Per exemple, segons la titularitat i l'organització del centre educatiu respecte a la FCT, hi havia casos en què existia la figura d'un coordinador o bé es disposava de suport administratiu exclusiu per gestionar els convenis de la FCT. Fins i tot hi havia diferències en la compensació i dedicació dels tutors en funció del nombre d'alumnes assignats i de si els cicles formatius eren de nova creació, ja que en aquest cas calia fer contactes amb noves empreses, entre d'altres tasques.

D'altra banda, els agents entrevistats coincidien en remarcar l'altruisme dels tutors d'empresa, ja que habitualment no gaudeixen de cap tipus de compensació, ni econòmica, ni d'assignació de temps dins del seu horari laboral per gestionar aquesta tasca sobrevinguda. Aquesta manca de compensació pot ser el motiu pel qual majoritàriament no participen en formació referent a com gestionar la FCT i els seus alumnes. Encara que la Cambra de Comerç realitza accions formatives de curta durada pels tutors d'empresa, normalment és el tutor o coordinador del centre educatiu qui acaba fent aquesta formació de manera informal i personalitzada amb cada tutor o coordinador d'empresa, tal com explicava un tutor d'empresa al dir «les tutores d'escola, quan vénen

amb el noi o noia i amb el llibret [quadern de pràctiques] el primer dia, t'expliquen: mira aquest llibret funciona així, l'has de complimentar de tal manera...».

En relació a la *selecció de les empreses i dels alumnes*, segons els agents entrevistats, és important destacar l'ús que fan les empreses del període de pràctiques com a «procés de selecció». Els «bons alumnes» de pràctiques habitualment són incorporats a les seves bases de dades per considerar-los en futurs processos per cobrir places vacants, substitucions o, fins i tot, són incorporats directament a l'empresa. Fent referència a l'alternança escola-treball a la formació professional inicial, Francí afirma:

Per a les empreses és un bon procediment de selecció de personal: les empreses perceben els períodes de pràctiques com un bon mitjà per a la selecció de personal. Els permet constatar de forma directa la capacitat d'aprenentatge, d'adaptació i d'aportació a l'empresa dels joves que hi fan pràctiques. És, per tant, un procediment de selecció de personal de fiabilitat força superior als habitualment emprats a la majoria d'empreses. (Francí, 1996, p. 222)

Des d'una altra lògica, però en referència al mateix tòpic, les empreses poden triar amb quins centres educatius treballar, tot i que no acostumen a fer-ho; però segons l'opinió dels agents entrevistats preferien treballar amb els centres educatius on sabien que els alumnes s'adaptaven amb més facilitat a l'empresa i amb els centres on els tutors i/o coordinadors feien un seguiment més acurat dels alumnes i de tot el procés formatiu. De la mateixa manera, encara que cada cop és menys freqüent, algunes empreses estableixen un procés o prova de selecció per escollir l'alumnat; però en l'actualitat el més habitual és que el tutor/a del centre educatiu faci l'assignació alumne-centre, sempre considerant la tipologia, característiques i necessitats de l'empresa, la realitat del sector, les característiques, actituds i coneixements de l'alumne, disponibilitat horària i/o compatibilitat amb la feina, motivació per alguna especialitat i/o empresa en concret (ja que sovint els alumnes tenen els seus criteris propis d'elecció: empreses grans i conegudes per tenir un valor afegit al currículum, proximitat geogràfica,...), etc.; tot això condicionat per la dificultat o facilitat de trobar empreses en aquell sector concret o per aquella família professional.

Segons l'opinió dels agents entrevistats, en el *perfil de l'alumnat* també hi resideix una de les causes d'èxit o fracàs de l'aprofitament de la FCT, essent determinant la variable edat, estretament relacionada amb el fet de cursar un cicle de grau superior o de grau mitjà, amb l'elecció dels estudis en torn de matí o tarda, amb la situació laboral del moment i amb la seva experiència anterior; també és un element important la motivació i orientació rebudes per cursar aquell cicle formatiu en concret. Tots aquests aspectes poden fer que l'alumne encari les pràctiques a l'empresa com un pur tràmit que cal superar o com una oportunitat d'aprenentatge i d'inserció laboral.

Els agents entrevistats també coincidien en identificar la FCT com un element de gran utilitat per aconseguir la posterior inserció laboral, en la mateixa o en una altra empresa; sense oblidar la seva utilitat per l'adquisició de nous coneixements, per assolir actituds adequades a l'entorn laboral, per conèixer la dinàmica d'una empresa determinada i podent fins i tot arribar a millorar el rendiment escolar de l'alumne si es realitza una FCT motivadora, adequada i satisfactòria. Això coincideix plenament amb les aportacions de Sarceda i Rial (2011, p. 240), quan afirmen que la FCT és important per «aconseguir un major coneixement del món del treball i de les empreses al permetre treballar en la professió per a la que es forma l'alumne. Igualment, existeix acord en què són un

mecanisme que afavoreix, en major o menor mesura, la inserció laboral de l'alumne en l'empresa en la que realitza les pràctiques o en altres i en aquest sentit són un element molt valuós que s'ha de potenciar», i amb les aportacions de Francí (1996, p. 221), que fent referència al component d'alternança escola-treball a la formació professional inicial afirma que «incideix positivament en la inserció professional: l'alternança escola-empresa elimina obstacles en la transició de l'escola al treball» i també «incentiva l'aprenentatge escolar».

Factors d'èxit per l'eficàcia de la FCT

A cadascun dels blocs de l'entrevista es va demanar als agents que explicitessin quins factors consideraven clau per al desenvolupament eficaç o exitós de la FCT. A continuació s'han agrupat aquests factors d'èxit en categories temàtiques.

En primer lloc, i en referència al propi *mòdul de FCT*, els entrevistats van destacar com a factors d'èxit: la revalorització curricular de la FCT; la utilització de la darrera versió del Q-BID; la transparència en el procés i el seguiment dels passos establerts; l'equilibri entre la càrrega formativa i «la feina productiva»; l'acompliment i flexibilitat del pla d'activitats (possibilitat d'afegir tasques, activitats,...); la coherència entre els aprenentatges del cicle i les demandes de les empreses; la possibilitat de complementar els aprenentatges del cicle formatiu; la flexibilitat de la FCT per aconseguir una millor adaptació a alumnes, cicles formatius i sector; la possibilitat de repetir la FCT si s'escau; la realització d'una avaluació mitjançant un sistema d'indicadors, i la incorporació d'una qualificació quantitativa.

Pel que fa al paper de l'*Administració Educativa* durant el procés de la FCT, les persones entrevistades consideraven necessàries: l'acreditació i control extern (inspecció, supervisió,...); l'establiment de coneixements bàsics mínims idèntics per a tots els centres educatius; el control de les exempcions de les pràctiques a l'empresa; l'existència d'una normativa adequada; la implicació de l'Administració Educativa en la FCT; l'establiment de facilitats per als diferents agents, i la consideració del rol d'altres agents (per exemple la Cambra de Comerç).

En relació als *alumnes* alguns dels elements d'èxit destacats a les entrevistes eren la importància que els alumnes identifiquin els objectius de la FCT (aprendre, treballar,...); coneguin el pla d'activitats i les pràctiques que realitzaran; disposin d'uns coneixements de base, itinguin una actitud positiva vers la FCT.

Fent referència al paper de les *empreses* durant el procés de la FCT, les persones entrevistades consideraven que una FCT exitosa depèn de les pròpies característiques de l'empresa; l'existència d'una definició dels llocs de treball i dels perfils professionals existents a l'empresa en base a competències (CQP); la concepció de la FCT que tingui l'empresa; l'actitud de corresponsabilitat amb la FCT que adopti cada empresa; la implicació i disponibilitat del tutor; les experiències prèvies amb la FCT (tant amb alumnes com amb els centres); l'atenció adequada a l'alumne i dels seus coneixements; el foment de l'adaptació de l'alumne dins l'empresa; l'assignació d'unes tasques amb una càrrega formativa adequada segons el cicle cursat i les capacitats individuals de l'alumne; el fet de situar en un lloc físic adequat l'estudiant per desenvolupar les pràctiques; la motivació i curiositat de l'alumne; el foment de l'autonomia de l'estudiant, i el

seguiment directe del procés i dels processos de rendiment de comptes establerts de l'alumne amb l'empresa.

Un altre àmbit en el que van aparèixer elements d'èxit per la FCT durant les entrevistes era el propi *centre educatiu* i el seu paper durant el procés de la FCT. En aquest cas es destacaven com a elements a tenir en compte per l'èxit de la FCT: la tipologia de centre educatiu (organigrama de gestió de la FCT, nombre d'alumnes, nombre d'especialitats i grups,...); la possessió d'una certificació de qualitat (per exemple la norma ISO); la visió i concepció que es té de la FCT; la reducció d'hores lectives per als professors dedicats a la FCT; la implicació del centre educatiu durant tot el procés de FCT; la implicació del tutor del centre educatiu més enllà de la simple tasca administrativa i el seu coneixement del mercat laboral, de l'alumne i de l'empresa de pràctiques; l'assignació d'alumnes i empreses en funció de l'adequació mútua i segons interessos d'especialització; la formació i actualització del professorat; el foment entre el professorat d'estades formatives a les empreses amb les que el centre té conveni de pràctiques; l'establiment de sistemes d'orientació professional per l'alumnat abans d'iniciar el cicle formatiu i/o la FCT, i la realització de tutories per explicar a cada alumne en què consisteix la FCT.

I finalment també es van detectar elements d'èxit per la FCT en la *relació establerta entre centre educatiu i empresa*, en funció de l'estabilitat de la relació; l'existència d'un acord entre empresa i centre sobre el pla d'activitats a desenvolupar; el contacte constant; la relació ben fonamentada entre els dos tutors; la seva implicació, i la senzillesa del procés de gestió de la FCT a l'empresa. Cal destacar un element diferenciador, com a generador de sinèrgies, les col·laboracions, formacions i nous projectes establerts entre algunes empreses i centres educatius a partir de compartir alumnes desenvolupant la FCT; com diu Francí «és un punt fort en la creació de xarxes escola-empresa en l'àmbit local [...] és un primer nus per a l'establiment d'una xarxa escola-empresa que pot tenir moltes altres utilitats» (1996, p. 221).

Coincidint amb diferents aspectes esmentats del nostre estudi, Sarceda i Rial (2011) producte de la seva recerca, presenten uns grans eixos responsables de la qualitat i potencialitat de la FCT, entre altres aspectes importants pel seu desenvolupament:

- «l'alumne, les empreses, el programa formatiu, el nivell de formació dels tutors (empresa i centre formatiu), les relacions que s'estableixen entre ambdues institucions i l'avaluació del mòdul» (2011, p. 235),
- «la planificació de les pràctiques és un element fonamental en el seu futur desenvolupament» (2011, p. 239),
- «necessitat de vincular la participació entre l'Administració i els agents socials» (2011, p. 235).

Per concloure

La FCT és una part clau dels estudis de formació professional ja que, en primer terme, permet a l'estudiant adquirir, desenvolupar i aplicar contextualitzadament les seves competències professionals; en segon lloc, dona una informació directa al món empresarial sobre la potencialitat dels estudis de formació professional per formar treballa-

dors qualificats; i, en darrer lloc, facilita informació al centre de formació de com està evolucionant el sector laboral per al que preparen als seus estudiants. En definitiva, estableix uns canals de comunicació que beneficien tots els implicats, a banda de les possibles sinèrgies que es poden generar: participació en projectes comuns, cessions de materials, formació al centre educatiu de treballadors de l'empresa, formació o estades de professors a l'empresa, etc.

Per als estudiants de formació professional, dur a terme una FCT eficaç és clau pel seu aprenentatge ja que és un element nuclear per a la seva formació com a futurs professionals; garantint així, també a la societat en general i a les empreses en particular, l'existència de professionals ben preparats en tots els sectors. Malgrat aquesta importància de la FCT, reconeguda en tots els estaments, la informació que es té sobre la seva eficàcia és molt reduïda. Així doncs, el fet que els resultats presentats en aquest article (i en major mesura a l'estudi d'on sorgeix) permetin identificar els factors clau que influeixen en l'eficàcia de la FCT, constitueix una important contribució a la millora d'aquest sistema, ja que treballant aquests aspectes identificats es pot optimitzar i millorar la Formació en Centres de Treball, i en conseqüència la formació professional, tot contribuint a la seva revaloració social.

Una aportació especialment interessant que fa aquest estudi és la possibilitat de conèixer la visió real de les diferents persones que dia a dia conviuen amb el seu desenvolupament; una encertada aproximació a la realitat és la clau per a un bon diagnòstic de la situació actual de tot el sistema de formació professional i concretament del mòdul de la FCT. Aquestes diferents visions que tenen els diferents agents que intervenen a la FCT han estat recollides amb les entrevistes realitzades, aquestes aporten les perspectives de l'àmbit polític, de l'àmbit educatiu i també les de l'àmbit empresarial (triangulació d'informants); és a dir, des d'aquelles persones que desenvolupen les polítiques i les lleis fins a les persones que les apliquen en darrer terme. Així doncs, els resultats obtinguts a l'estudi realitzat i, parcialment els aquí presentats, permeten tenir una visió polièdrica i global de la FCT.

Referències

- Aarkrog, V. (2003). «The coherence between practice situations and ways of transfer. Examples from the Danish vocational training programmes». *Paper at the ECER 2003, VETNET, University of Hamburg, 17-20 September 2003*. Disponible a: http://www.cedefop.europa.eu/etv/upload/projects_networks/paperBase/AarVi01.rtf. [accés: 15.01.13]
- Abdala, E. (2000). *Evaluación de impacto: un reto ineludible para los programas de capacitación juvenil*. Disponible a: <http://www.oitcinterfor.org/art%C3%ADculo/evaluaci%C3%B3n-impacto-reto-ineludible-programas-capacitaci%C3%B3n%C2%A0-juvenil>. [accés: 15.01.13].
- Angelis, E. [dir.] (2008). «Quality and impact of a new apprenticeship approach in the Italian Region of Marche». A Conference Proceedings. International Network on Innovative Apprenticeship. Situated Competence Development thorough Innovative Apprenticeships. The Role Of Different Stakeholders, p. 139-145. Disponible a: <http://www.inap.uni-bremen.de/dl/inap%20conference%20proceedings%202008.pdf>. [accés: 13.02.13].

- Ashton, D., Sung, J.; Raddon, A.; Riordan, T. (2008). «Challenging the myths about learning and training in small and medium-sized enterprises: Implications for public policy». Disponible a: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103625.pdf. [accés: 15.01.13].
- Baldwin, T.T.; Ford, J.K. (1988) «Transfer of training: a review and directions for future research», *Personnel Psychology*, (41), p. 63-105.
- Bisquerra, R. [coord.] (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid, La Muralla.
- BOE 223 (2003). Reial Decret 1128/2003, de 5 de setembre, pel qual es regula el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals. Disponible a: http://www.boe.es/boe_catalan/dias/2003/10/16/pdfs/A03659-03662.pdf. [accés: 15.01.13].
- BOE 289 (2005). Reial Decret 1416/2005, de 25 de novembre, pel qual es modifica el Reial decret 1128/2003, de 5 de setembre, pel qual es regula el Catàleg Nacional de les Qualificacions Professionals. Disponible a: http://www.boe.es/boe_catalan/dias/2005/12/16/pdfs/A02835-02837.pdf. [accés: 15.01.13].
- BOE 106 (2006). Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació. Disponible a: <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-7899>. [accés: 15.01.13].
- BOE 3 (2007). Reial Decret 1538/2006, de 15 de desembre, pel qual s'estableix l'ordenació general de la formació professional del sistema educatiu. Disponible a: http://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/01/11/pdfs/A00267-00278.pdf. [accés: 15.01.13].
- BOE 185 (2011). Reial Decret 1027/2011, de 15 de juliol, pel que s'estableix el Marc Espanyol de Qualificacions per l'Educació Superior. Disponible a: <http://www.boe.es/boe/dias/2011/08/03/pdfs/BOE-A-2011-13317.pdf>. [accés: febrer 2013].
- Burke, L.A.; Hutchins, H.M. (2008) «A Study of Best Practices in Training Transfer and Proposed Model of Transfer». *Human Resource Development Quarterly*, 19 (2), p. 107-25.
- Cambra de Comerç de Barcelona. Àrea de Desenvolupament Empresarial. Servei de Formació Empresarial. (2005). «Propostes de la Comissió de Formació de la Cambra de Comerç de Barcelona sobre el repte de l'educació no universitària a Catalunya». Disponible a: http://www.cambrabcn.org/c/document_library/get_file?folderId=14210&name=DLFE-542.pdf. [accés: 15.01.13].
- CEDEFOP (2010). «Learning outcomes approaches in VET curricula. A comparative analysis of nine European countries». Disponible a: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5506_en.pdf. [accés: 15.01.13].
- Chiaburu, D.S., Van Dam, K. i Hutchins, H.M. (2010). «Social Support in the Workplace and Training Transfer: A longitudinal analysis». *International Journal of Selection and Assessment*, 18, (2), p. 187-200. Disponible a: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2389.2010.00500.x/pdf>. [accés: 15.01.13].
- Consell de la Formació Professional de Barcelona. Observatori de la formació professional i transició al món del treball a Barcelona. (2003). «Informe 3: Formació en centres de treball. Promoció 2001». Disponible a: http://www.cambrabcn.org/c/document_library/get_file?folderId=14210&name=DLFE-530.pdf. [accés: 15.01.13].

- (2004). «Informe 5: Valoració de les empreses respecte a la Formació en Centres de Treball». [informe tècnic].
- Consell de la Formació Professional de Barcelona. (2005). «La Qualitat per a la Formació en Centres de Treball a la ciutat de Barcelona. Proposta del Consell de la Formació Professional de Barcelona». [informe tècnic].
- Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya. (2010). «Normativa de les pràctiques i estades a les empreses. Instruccions d'aplicació curs 2010-2011». Disponible a: http://agora.xtec.cat/iesjaumemimo/moodle/file.php/1/normativa_curs_2010-2011.pdf. [accés: 15.01.13].
- DOGC 5014, de 22-11-2007. ORDRE EDU/416/2007, de 13 de novembre, per la qual es modifica l'article 5 de l'Ordre ENS/193/2002, de 5 de juny, per la qual es regula la formació pràctica a centres de treball i els convenis de col·laboració amb empreses i entitats. Disponible a: <https://www.gencat.cat/diari/5014/07317017.htm>. [accés: 15.01.13].
- Francí, J. (1996). «Alternatives de suport a la inserció en la formació professional inicial». *Temps d'Educació* (15), p. 219-231.
- Fundació BCN FP. Observatori FP (s.d.). Els sectors econòmics emergents i la formació professional a la RMB: logística, medi ambient, mèdia, biotecnologia. Disponible a: http://cbab.bcn.cat/uhtbin/cgiisirs/x/0/0/57/520/6709?user_id=CATALA. [accés: 15.01.13].
- Fundació BCN FP; Consorci d'Educació de Barcelona (2010). Guia 2010-2011 Formació Professional a Barcelona. Disponible a: <http://www.barcelonesjove.net/sites/default/files/filelibrary/guia-FP2010-CAT.pdf>. [accés: 15.01.13].
- Fundació BCN FP. Observatori FP. (2010). 2a Tribuna FP. La Formació Professional i l'Educació Superior. Tendències internacionals. Disponible a: <http://www.fundaciobcnfp.cat/index.php/ca/publicacions/373-tribunes-fp> [accés: 15.01.13].
- Gabinet d'Estudis Econòmics de la Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona (2005). «Monogràfic: El repte de l'educació no universitària a Catalunya: situació actual i propostes d'actuació». *Perspectiva econòmica de Catalunya*, Març 2005, p. 61-67. Disponible a: http://www.cambrabcn.org/c/document_library/get_file?folderId=14210&name=DLFE-544.pdf. [accés: 15.01.13].
- Grollman, P.; Kämäräinen, P. (2008). «Comparing two cases of trainers' practice – implications for professional development». *A Conference Proceedings. International Network on Innovative Apprenticeship. Situated Competence Development thorough Innovative Apprenticeships. The Role Of Different Stakeholders*, p. 103-108. Disponible a: <http://www.innovative-apprenticeship.net/>. [accés: 15.01.13].
- Harris, R.; Simons, M.; Willis, P.; Carden, P. (2003) «Exploring complementarity in on- and off-job training for apprenticeships». *International Journal of Training and Development*, 7 (2), p. 82-92.
- Hermosilla, A. (2003). «El perfil del nuevo trabajador industrial. Resumen ejecutivo». Disponible a: http://www.cambrabcn.org/c/document_library/get_file?folderId=14210&name=DLFE-535.pdf. [accés: 15.01.13].
- Holton, E.F. III. (1996). «The flawed four-level evaluation model». *Human Resources Development Quarterly*, (7), p. 5-21.

- (2005). «Holton's evaluation model: New evidence and construct elaborations». *Advances in Developing Human Resources*, 7 (37), p. 37-54.
- Kis, V. (2010). *Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training. Ireland*. Disponible a: <http://www.oecd.org/dataoecd/2/6/44592419.pdf>. [accés: 15.01.13].
- Kuczera, M.; Brunello, G.; Field, S.; Hoffman, N. (2008). *Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training. Noruega*. Disponible a: <http://www.oecd.org/dataoecd/45/34/41506628.pdf>. [accés: 15.01.13].
- Mas, O. (2007). «La Formación Profesional y los Centros Integrados». *Guía para la Gestión de Centros Educativos*, (Febrer), p. 1-9.
- Noe, R.A. (1986). «Trainees' attributes and attitudes: Neglected influences on training efficacy». *Academy of Management Review*, (11), p. 736-49.
- Peris, P. (2006) *Valoració de la Formació Professional per part dels agents implicats: alumnat, tutors a les empreses i professorat*. Bellaterra: Departament de Pedagogia Aplicada-UAB (Tesi doctoral inèdita).
- Pineda, P. [dir.] (2010). *Avaluació de la Formació Professional a Catalunya. Línies 1 i 2. Informe*. [informe tècnic].
- Pineda, P.; Mas, O.; Quesada, C.; Espona, B. (2012). *FCT on Plus: Avaluació de l'eficàcia de la Formació en Centres de Treball* [informe tècnic complert]. Disponible a: http://www.fundaciobcnfp.cat/attachments/article/252/858__FCT-on-PLUS-Informe-Complert.pdf [accés: 21.2.13].
- Pineda, P.; Quesada, C.; Moreno, M.V. (2010) «The ETF, a new tool for Evaluating Training Transfer in Spain». 11th *International Conference on Human Resource Development: Human Resource Development in the Era of Global Mobility*. Pécs: University of Pécs.
- Robertson, I. (1998). «Workplace based training in small business enterprises; an employer survey». A McIntyre, J. i Barrett, M. (ed). *VET [Vocational Education and Training] Research: Influencing Policy & Practice. Proceedings of the National Conference of the Australian Vocational Education and Training Research Association (AVETRA) (1st, Sydney, Australia, February 16-17, 1998)*. Disponible a: http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED452418&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED452418. [accés: 15.01.13].
- Rouiller, J.Z.; Goldstein, I.L. (1993). «The relationship between organizational transfer climate and positive transfer of training». *Human Resource Development Quarterly*, 4 (4), p. 377-390.
- Ruiz Olabuénaga, J.I.; Aristegui, I.; Melgosa, L. (2002). *Cómo elaborar un proyecto de investigación social*. Bilbao: ICE-Universidad de Deusto.
- Sarceda, M.C.; Rial, A. (2011). «De las prácticas en alternancia a la inserción laboral: resultados de una investigación». *REDU. Revista de docencia universitaria*, 9 (2), p. 231-252.
- Smith, P.J. (2003). «Workplace Learning and Flexible Delivery». *Review of Educational Research*, 73 (1), p. 53-88. Disponible a: <http://rer.sagepub.com/content/73/1/53.short>. [accés: 15.01.13].
- Spouse, J. (2001). «Work-based learning in health care environments». *Nurse Education In Practice*, (1), p. 12-18. Disponible a: <http://ac.els-cdn.com/S1471595301900034/1->

- s2.0-S1471595301900034-main.pdf?_tid=6f44bd52-df1e-11e2-8d23-00000aab0f27&acdnat=1372333438_760593d5f3f4604de796df2c5d808d31. [accés: 15.01.13].
- Suárez, Y.; Ledezma, T. (2005). «Evaluación del sistema de formación "Desarrollo del aprendizaje en empresa" ejecutado por Fundamental, según la opinión de los beneficiarios». *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, XI (2), p. 203-222 Disponible a: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/364/36411212.pdf>. [accés: 15.01.13].
- Thayer, P.W.; Teachout, M.S. (1995) «A climate for transfer model». *Amstrong Laboratory/Human Resources*, (35), p. 1-41.
- UGT (2009). Debats del Congrés: La Formació Professional que necessitem a Catalunya. Disponible a: http://www.ugt.cat/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=191&Itemid=159. [accés: 15.01.13].
- Virtanen, A.; Tynjälä, P. (2008). «Students' experiences of workplace learning in Finnish VET». *European journal of vocational training*, (44), p. 199-213. Disponible a: <http://www.eric.ed.gov/PDFS/EJ808778.pdf>. [accés: 15.01.13].
- VVAA (2010). «La nova formació professional». *Revista Barcelona Educació*, (73), p. 9-13.
- Watts, A.G. (2009). The Relationship of Career Guidance to VET. Disponible a: <http://www.oecd.org/dataoecd/20/13/44246616.pdf>. [accés: 15.01.13].
- Williams, C. (2010). «Understanding the essential elements of work-based learning and its relevance to everyday clinical practice». *Journal of Nursing Management*, (18), p. 624-632. Disponible a: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2834.2010.01141.x/pdf>. [accés: 15.01.13].

La Formación en los centros de trabajo: tendencias de desarrollo y factores de éxito para la eficacia en los ciclos formativos

Resumen: La formación profesional es una etapa clave del sistema educativo en la formación de nuevos profesionales, teniendo como elemento configurador imprescindible de su currículum la Formación en los Centros de Trabajo (FCT). Por esta razón, si se quiere mejorar, resulta de gran importancia conocer cómo se está desarrollando la llamada FCT y qué factores de éxito para su eficacia están implicados en el proceso. Con estas finalidades se desarrolló la investigación «*FCT on Plus: Avaluació de l'eficàcia de la Formació en Centres de Treball*» (financiada por la Fundació Barcelona Formació Professional) de la cual se presentan en este artículo los resultados cualitativos sobre factores de éxito para la eficacia de la FCT. Estos se obtuvieron a partir de la revisión realizada de la bibliografía científica existente sobre el objeto de estudio y de las entrevistas realizadas a diferentes agentes clave relacionados con la FCT.

Palabras clave: formación profesional, Formación en Centros de Trabajo, eficacia, tendencias

La formation dans les centres de travail. Tendances de développement et facteurs de succès pour l'efficacité dans les cycles de formation

Résumé: La formation professionnelle est une étape clé du système éducatif dans la formation de nouveaux professionnels, ayant comme élément configurateur indispensable de leur curriculum la Formation dans les Centres de Travail (FCT). C'est la raison pour laquelle, si l'on souhaite l'améliorer, il est très important de savoir comment se développe cette FCT et de connaître les facteurs de succès pour son efficacité qui sont impliqués dans le processus. C'est dans ce but que s'est développée la recherche «*FCT on plus: Avaluació de l'eficàcia de la Formació en Centres de Treball*» (financée par la Fondation Barcelona Formació Professional) dont nous présentons dans cet article les résultats qualitatifs sur les facteurs de succès pour l'efficacité de la FCT. Ceux-ci ont été obtenus à partir de la révision de la bibliographie scientifique existante quant à l'objet d'étude ainsi que d'entrevues effectuées avec différents agents clés en rapport avec la FCT.

Mots clés: formation professionnelle, formation en centres de travail, efficacité, tendances

Training in the workplace. Trends in development and factors that increase the effectiveness of vocational training

Abstract: Vocational training is a key stage in the educational system for training new professionals. One essential aspect of vocational training curriculums is training in the workplace. In order to improve, we must first know how training in the workplace is developing and discover the success factors in the process that increase its effectiveness. To this aim, we carried out a study entitled «*FCT on plus: Avaluació de l'eficàcia de la Formació en Centres de Treball*», which was funded by the Fundació Barcelona Formació Professional. Here, we present the qualitative results of this study on success factors that increase the effectiveness of training in the workplace. The data were obtained from a review of scientific literature on the subject and from interviews carried out with stakeholders involved in training in the workplace.

Key words: vocational training, training in the workplace, effectiveness, trends