



Arxiu històric FUNDACIÓ JAUME BOFILL

# The technology debate

The impact of new technologies on  
employment, working conditions and industrial  
relations

Tiziano Treu

OCTUBRE 1986

FUNDACIÓ  
*Fundació*  
JAUME  
*Jaume*  
BOFILL  
*Bofill*

## The technology debate (II)

### The impact of new technologies on employment, working conditions and industrial relations

by Tiziano Treu\*

*The October-December 1983 issue of Labour and Society presented two articles on Japan which permitted us to launch concretely in these pages the "technology debate" which dominates our times.*

*Continuing this debate, we publish below an article by Tiziano Treu which deals with the impact of new technologies on employment, working conditions and labour relations, particularly, though not exclusively, in the Italian context. Certainly typical, this case is illustrative of the new structural problems created for governments, employers and, above all, trade unions by the wave of technological change in industrialised countries.*

*The two parts of this article are revised versions of two separate papers presented to the Japan-Europe Industrial Symposium organised by Tokai University in Copenhagen in December 1983. The first part deals with the impact of micro-electronics on employment and working conditions, drawing on the Italian experience for illustration. Part two concentrates on new technologies and industrial relations from a more global perspective.*

*This analysis has led the International Institute for Labour Studies to formulate the reflections which are found in the postscript to the article on research which should be undertaken in this field.*

*In a future issue of Labour and Society we shall be presenting a Third World point of view on the impact of new technologies and the problems they pose in developing countries.*

---

\* Professor of Labour Law, University of Pavia; President of the Fondazione Regionale Pietro Seveso, Istituto per la ricerca, formazione e documentazione sindacale, Via Mirabellino 3, Parco di Monza, I-20052 Monza.

## Introduction

The introduction of new technologies and their impact on employment are a much debated issue in Italy as in most industrialised countries, but research is still sorely wanting, information is partial and opinions are often divided. This report must therefore be taken as very tentative.

The general hypotheses which should guide research are also biased and rather controversial. First of all, the very concept of the *social impact* of new technologies is questioned. It is widely recognised that automation and electronic technologies in particular will greatly influence the quantity and quality of work, but researchers tend to refuse a deterministic approach to their impact. This is true even for the new ones, which appear to be "revolutionary" for their speed of change, scope of applications, etc., with respect to past innovations.

The correlation between new technologies and employment or work organisation depends on many variables: the structure of the labour market and productive units; costs of productive factors; strategies of the social actors, plus the type of technology itself. For this reason, it is argued that stronger emphasis should be placed on new technologies in terms of labour policies and social planning or organisational design more than on the sheer forecasting of their social impact.<sup>1</sup>

In fact the multifaceted nature of our problem has posed serious difficulties in analysing this impact. Macro-economic analysis does not yet provide models capable of including all the significant technical and economic variables to interpret adequately the general results.

Empirical research is thus the most widely adopted method, concentrating on case studies where these variables can be identified. Here again there are difficulties when an attempt is made to generalise the results of case studies even for individual economic sectors—particularly in evaluating indirect consequence of new micro-electronic (ME) technology. Most empirical research confirms that no uniform effects of new technologies can be forecast: the impact of automation on employment and on the organisation of work varies according to the circumstances and to the choices of the industrial relations actors.

### I. The impact of micro-electronics on employment and working conditions

It is commonly asserted that in Italy the degree of technological innovation is seriously hindered by various factors, in particular the lack of investments in research and of adequate public policies. The negative results of the technological balance of payment is a clear indicator. In fact, Italian exports of technologically advanced products decreased during the 1970s from 11.5 to 10.6 per cent of total exports (the figures for the United States and Japan are presently 31 and 19.4 per cent respectively).

In spite of this, different kinds of technological developments are under way on a wide scale in different areas.<sup>1</sup> *Transformation technologies* (from more efficient mechanical machine tools and numerically controlled machines (NCMs) to new chemical processes, from robots in assembly welding and painting to computerised control in process industries);<sup>2</sup> *transportation technologies* (material handling, etc.);<sup>3</sup> *data processing technologies* (the introduction of central process units (CPUs), small computers, etc.) have been introduced to a great extent in all areas of industrial application such as management, administration and sales; manufacturing, and research and development (R & D), while office automation is starting to appear (particularly in banks and insurance companies);<sup>4</sup> so-called *system technologies* (many managerial approaches to decision-making are largely computer-based).<sup>2</sup>

Unlike some other countries, such as the Federal Republic of Germany or Japan, most of these technological innovations are introduced in Italy on a scattered day-to-day basis, in line with a "small steps" policy beyond the scope of general programmes and without consistent public support. (A few attempts at public planning such as the 1978 national programme for informatics have proved to be very weak.) They have been well accepted by the country's small and smallest production units, which have shown great *vitality*, flexible specialisation and competitiveness (but they have also proved to be particularly resistant to social control).

This lack of a comprehensive policy accounts for marked variations and imbalances in technological innovation. Highly sophisticated applications of technologies exist side by side with the traditional organisation of the enterprise. Another negative consequence is the apparently growing imbalance between the demand and offer of new technologies. Such is the case with the number of industrial robots used and produced in Italy (a total of 1,200 as against 900 in 1982), a trend confirmed by the forecast for 1990. We can also see it clearly in another crucial area, that of electronics and informatics, particularly where the negative results of our commercial balance have grown from 90 thousand million lire in 1976 to 500 thousand million in 1981 for informatics and have reached 1,500 thousand million in the electronics sector as a whole.

Only a few general hypotheses can be advanced regarding the influence of automation on the quantity of employment. Here too opinions are divided. On the whole, attitudes have been mostly optimistic, and this applies to other countries besides Italy. It is true that most applications of technology both in production and in the office tend to reduce the amount of work needed. But the introduction of these technologies has spurred the new production of machines and an even greater growth of services more or less related to their use. This, in turn, has contributed to an increase in employment in the same sectors. The optimists can point out that better results in employment can be seen in technologically advanced countries and they usually stress the potential capacity of employment in information related activities. In fact Italy has seen a rapid growth of these activities: in 1981 they employed 2,470,000 people while forecasts for 1990 indicate 1.7 million more jobs mostly in small firms (Italtel estimates).

Table 1. Service sectors in decreasing order of employment growth, 1980-90

Sector	Growth (%)	
	1970-80	1980-90
Banking and insurance	69.7	60.0
Various services (professionals, etc.)	31.2	35.0
Communications	37.5	20.0
Public employees (not including teachers)	34.0	18.0
Trade	14.8	17.8
Internal transports	17.7	16.5
Hotels and public operations	12.9	13.0
Auxiliary transport activities	9.8	10.0
Air and sea transport	0.9	0.8
State teachers	51.5	0.0
Other services (domestic, etc.)	1.6	0.0

Estimates by N. Cacace, IRSI (Istituto di studi dalle relazioni industriali), Rome, 1983.

All these results depend, however, on the productive mix of the individual country. Increased employment in manufacturing has been possible in countries such as the United States and Japan, where the production of micro-electronic machines is the most concentrated, whereas Europe has suffered by comparison. The Council of Europe's estimates indicate that Italy would have had 2 million more jobs if technological development had kept pace with the United States and Japan.

During the 1970s Italy, like most industrialised countries, expanded service employment, this being stimulated to a great extent by technological innovations. This has by and large balanced the "savings of labour" made possible by new technologies in the production of goods and services themselves. The employment trends in manufacturing and the services are significant. In 1960 industry accounted for 33.8 per cent and services 39.7 per cent of the labour force; in 1975 the figures were 38.1 and 46.5 per cent; in 1981, 37.3 and 49.4 per cent respectively. Now services account for more than 50 per cent of the labour force.

However, prospects for the future are less clear, especially for the weakest members of the European community and in the light of economic recession. How long this balance can continue is doubtful. The labour-saving effect of new technologies is already slowing down employment growth in services, which may be hampered by limits on public spending necessary to fight inflation. Table 1, though tentative and probably optimistic, clearly shows a slow-down of growth in tertiary employment during the 1980s in relation to the 1970s. On the other hand, it is generally forecast that the decline in manufacturing employment will be increasingly intense. Estimates for Italy and France show that 200,000 jobs will be suppressed each year and industrial

employment in Italy will be reduced below 30 per cent by the mid-1990s (blue-collar workers being affected the most at less than 10 per cent).

Some sectoral analyses confirm a possible negative balance. Employment in the banking sector, among the fastest growing in the 1970s, is now stagnant and was reduced for the first time in 1982. The introduction of electronic data processing (EDP) technologies and office automation are among the major causes of this reversal in trend (+23 per cent of investments in 1982) (see tables).

Labour saving is most evident due to the diffusion of terminals (from 32,000 to 63,000 from 1979 to 1981) and minicomputers (from 2,000 to 4,700 in the same period). Average job reduction is estimated at more than four per terminal in medium-large sized banks. The only possibility to balance this labour-saving influence is to develop new or collateral banking services in an environment of new economic growth, a possibility that meets with some optimism in the United States but is hardly feasible for Italy.<sup>3</sup>

General forecasts of this type are not available for the industrial sectors, but the labour-saving effect of industrial robots, for example, is commonly held to be considerable: estimates indicate a ratio of one robot to two to four workers, depending on their use. According to FIAT estimates, one robot (welding) implies the substitution of one-and-a-half workers (direct) per shift. The figures for the actual implementation of robots seems to reveal an even higher rate of substitution. In the Robogate (a system of robots), the latest automated device applied at FIAT Rivalta with 65 robots, 50 workers are presently employed (per shift) as against 200 previously, with production remaining roughly the same.

In spite of the lack of precise data—and of possible alternatives in labour and economic policies—the general assumption is that the net balance of employment resulting from automation processes will be negative at least in the near future: particularly if economic expansion is not positively sustained. The same processes will pose problems in the redistribution of manpower of unprecedented dimensions between economic sectors, in particular between industry and services. This assumption is reinforced by a trend which has been emerging even in countries and sectors where new technologies have not yet caused a net reduction in employment but only stagnation: namely, the offer of employment has increased among women and young people due to cultural reasons and also to changes in the quality of work, while older people resist early retirement. Unemployment problems for these groups are made even more serious by—among other things—the impact of new technologies on the quality of work.

The prospects of growing technological unemployment are, in fact, regarded with deep concern by social and political groups. This is one of the reasons why the reduction of working time has already become a major issue in collective bargaining and labour market policies. The results obtained so far through bargaining are little more than token (40 to 50 hours per year below the 40-hour work-week). More drastic reductions (down to 35 hours) are currently being proposed; and in fact a deeper reorganisation of the work-

year and work-life is anticipated. This is considered by trade unions as a necessary measure, although not sufficient to cope with the problem (economic growth and expansion of demand being essential conditions).

Most conversion technologies in production and in the office reduce the amount of direct work *needed*. Human work is "incorporated into machines", and any sort of work can be performed by automatic devices due to the sophistication of microprocessors and EDP applications. This will have a tremendous influence on the quality of *human work*: the qualitative effects of new technologies are as important as the quantitative impact on employment. Here again the actual qualitative influence on *tasks* and job contents may vary according to different variables.

Recent research<sup>4</sup> has established a strong connection between the contents of tasks and four types of automation: (1) localised automation in poorly integrated production systems and predictable input/output (automatic assembly and packaging; single robots; computerised numerical control (CNC) in mass production). The work left to man is ancillary to the machine and may be of poor quality unless different choices of technology and job design are made. (2) Automation of both single processes and the entire production unit with low uncertainty (automatic trains, refineries). Quality of work problems may arise mainly from the monotony of tasks and from isolation. (3) Automation of processes and entire units with some degree of uncertainty (papermill plants, automated transfer lines). The greater uncertainty prevents a complete formalisation of process control and requires a higher level of intervention from the operators (control tasks). (4) This is similar to the previous type, but involves more manual work.

All four types permit different organisational arrangements whose impact on the quality of working life varies. Two extreme cases of the different types of workers resulting from automation may be detected: the *ancillary worker* (who is in charge of supplementing the imperfection of automated equipment) and the *process control worker* (who has control over the processes and related knowledge). Their diffusion and relative importance will depend on organisational and labour policy choices: how to combine tasks, how to design organisational structures, how to allocate jobs, how to train and pay people.

This assumption corroborates a general evaluation of the possible impact of new technologies on the quality of work, i.e. these technologies tend to "polarise" job contents and professional profiles. Traditional intermediate "skills" linked to direct manual capacities are often abolished (and replaced by machines). This is the case with many blue-collar jobs linked to tool machines, which accounted for the bulk of semi-skilled workers and union members in the metal trades. The introduction of robots at Fiat clearly confirms this trend. The same holds true for many "secretarial" jobs—stenotypist and the like—related to traditional office work and for bank employees affected by the use of terminals. These areas of manpower are exposed to serious risks of deskilling-marginalisation and/or unemployment. Blue-collar positions will, in general, be greatly reduced (although in Italy the process is still a slow

Table 2. New jobs for the 1990s in Italy

Activity	Demand for experts
Experts and those employed in information technology	450 000
Experts and technicians	300 000
Experts and those employed in new agricultural techniques	300 000
Technicians for the handling, management and use of industrial robots	200 000
Energy technicians	200 000
Technicians for the production and use of special materials	200 000
Experts and those employed in biotechnology	200 000
Technicians in building restructuring, restoration and construction	150 000
Technicians and experts in the preservation of artistic and cultural works	150 000
Assistants to pre-school children	150 000
Environmental technicians	100 000
Paramedic technicians for emergency medical aid	100 000
Assistants to the elderly	100 000
Computer-aided design (cad) technicians	100 000
Computer-aided manufacturing (cam) technicians	100 000
Experts and technicians in industrial applications of the laser	50 000
Experts in non-destructive controls	50 000
Experts in bionics	50 000
Technicians of computerised diagnostic systems	50 000
Technicians of computer instruction systems	50 000
Experts in video-games and other applications of information technology for free time	50 000
Experts and technicians in nuclear medicine	25 000
Dialysis technicians	25 000
Experts and technicians in the use of "marginal" lands	20 000
Experts and technicians in soil stabilisation	20 000
Experts and technicians of water resources	20 000

Estimates by U. Colombo, ENEA, published in *L'espresso*, 20 Nov. 1983, p. 84.

one: in 1971 blue-collars accounted for 52 per cent of the workforce; in 1981, 46 per cent).

On the other hand, automation tends to increase the demand for technical and organisational skills necessary to control and guide the new productive processes. For example, in the banking sectors the demand for officers and lower-middle managers is on the rise. However, the capacities required of them are now very different from those the old head office once demanded, e.g. control over procedures and over general organisational factors which influence the quality of working life. Hence the crucial nature of professional training in this respect; but the timing (recurrent training) and methods (deskilling and flexibility; life skills teaching, etc.) are different from the past.<sup>5</sup>

Futurologists estimate that new kinds of "technical jobs" will be multiplied by advanced technologies. Table 2 shows that as a result of automation

more than 3 million jobs could be created in the new professions—mostly in the services—in the 1990s. Here again most of these professions will require that new training and school programmes be implemented.

Parallel changes in the proposition of tasks and skills are also forecasted for the blue-collar position in industry. While robotisation at Fiat has reduced direct production workers (unskilled or semi-skilled) from 70 to 10 per cent at Robogate, it has increased the proportion of *indirect* service workers from 9 to 12 per cent at Robogate and of maintenance men from 17 to 71.5 per cent. At Olivetti the introduction of work groups has changed most of the basic skills required, once again away from direct production activities to control, diagnosis and maintenance tasks.<sup>6</sup>

Case studies in the textile sector indicate that new technologies will have similar effects: e.g. simplification of manual tasks; new control tasks because of the individual handling of many automatic machines; some job enlargement and a few cases of job enrichment (where work groups are introduced).

Many researchers stress the fact that all new technologies may give rise to a better quality of working life, provided adequate organisational choices and professional training facilities for workers are adopted. Purposeful design can create "process control workers", full task rotation and opportunities for job enrichment through work groups in almost any situation. It can also reduce unnecessary grade differentiation among workers and distinctions between blue- and white-collar workers. Incorrect design, on the other hand, can increase polarisation, with a few workers who are overskilled while a majority are given simple repetitive jobs.

Sectoral analyses and case studies in Italy show that both alternatives are present, but a single dominant trend has yet to emerge. This is a further confirmation of the decisive importance of policy attitudes and social control on the introduction of technologies, especially in light of labour market segmentation and growing unemployment. These latter two conditions, together with old social patterns and ideologies, may spur the trend towards "polarisation" of the occupational structure which contradicts with the functional requirements of work recomposition.

The attitude and strategies of the social parties are rather ambivalent concerning this problem as they are with respect to many other aspects of industrial relations in Italy. On the one hand there is growing awareness among union leaders that new technologies cannot be resisted and that industrial adjustment, modernisation and productivity are the only alternatives to economic decline.

However, old fears and ideological attitudes still play a major role in forming the union representatives' attitude of opposition or resistance to change instead of encouraging confrontation and attempts at adapting collective bargaining and union action to the new challenge. Thus two types of attitudes are often present in both social parties: acceptance and resistance; opposition and involvement.

In most cases employers clearly show a reluctance to accept constraints on work organisation. The most common request is for greater flexibility and

external *labour mobility*, i.e. freedom to dismiss redundant workers (who are currently heavily protected by Italian legislation) in order to facilitate production restructuring. This request is largely rejected by the unions, particularly if and for as long as no system of joint regulation of labour mobility is provided.

In most cases employers clearly show a reluctance to accept constraints on work organisation. The most common request is for greater flexibility and external *labour mobility*, i.e. freedom to dismiss redundant workers (who are currently heavily protected by Italian legislation) in order to facilitate production restructuring. This request is largely rejected by the unions, particularly if and for as long as no system of joint regulation of labour mobility is provided.

But some innovative managements are paying more and more attention to the internal rather than external labour markets and mobility in order to handle restructuring. In some cases this attitude has met with union co-operation.

The impact of technologies on employment and work organisation has become the object of information, consultation and bargaining between the parties in many enterprises. The major national agreements already provide information and consultation procedures on many strategic aspects of enterprise management, including the introduction of new technologies.<sup>7</sup> Active union involvement in these matters has been experienced in a number of large enterprises (Olivetti, Dalmine, Italtel, Italsider, Mondadori, Pirelli, Siai Marchetti and to some extent Fiat). And the results have been positive.<sup>8</sup> A framework agreement on all matters of restructuring—including technological innovation—is being discussed with the Istituto per la Ricostruzione industriale (IRI) (Institute for Industrial Reconstruction).

These examples are difficult to generalise. *Information* is still very often provided only *after* major decisions are taken, and this does not help to facilitate mutual trust. On the other hand, unions are often reluctant to intervene in industrial restructuring for fear of being involved in difficult decisions; or they are not in a position to use effectively the information they receive because of lack of expertise and know-how. The traditional attitude is still widespread among unions of bargaining the *consequences* of given decisions instead of trying to influence the process of technological innovation from the beginning. And *management prerogatives* are interpreted by enterprises in restrictive ways in order to limit union intervention.

Hence the situation is uneven. A trend towards greater union involvement and control on technological change, particularly at the enterprise level, can be detected even though it meets with resistance. And at the national level the framework agreement of 21 January 1983 states that all matters of industrial policy and restructuring should be the object of information and joint examination between the parties. Yet the application of this directive is slow, also due to the lack of consistent public industrial policies and persistent social tensions on the two major problems of inflation and unemployment.

Alguns argumentos de que a estabilidade econômica é necessária para o desenvolvimento econômico  
 1/ estabilidade econômica  
 2/ governos inclinados sempre a favor dos trabalhadores.

II. New technologies and industrial relations

Most recent social analysis and the core of industrial relations in industrialised market economy countries have been based on several assumptions which are now being challenged. Among the most important is the *stability of economic growth* and productive structures. On the political front a parallel stability is often implicitly assumed. This assumption is that governments are inclined to favour labour, or at least not to oppose it, and to sustain full employment. But stability in the 1980s appears to be increasingly less certain, being replaced by change and *discontinuity* at all those levels. The development of new technology is one of the contributing factors. Its decisive influence—and discontinuity with respect to other factors, including past technological change—has often been stressed.

The rapidity of change and its potential effects are *now* universally recognised, but its real impact, particularly on social and industrial relations, is hazy. Industrial relations experts, though somewhat enthusiastic at first, are usually very cautious, in contrast with the widespread trust and optimism among technicians. Different views are still being expressed on the basic alternatives of change: the crisis of unemployment and deskilling versus qualitative improvements and the changing nature of work; the crisis of consumption (public and private) versus the growth of the service sectors; the resource crisis versus the improvement of the quality of working life, etc.

More fundamentally, the possible causes of these alternatives are debated. Deterministic views regarding future developments of post-industrial societies are being reasserted as is the convergence hypothesis of industrial relations systems. In addition to the economic imperatives, automation and information technologies would appear to encourage the development of common characteristics in all advanced industrial societies. However, more and more evidence from empirical research seems to contradict this assumption.

Technologies—like other structural factors—can be influenced by political and cultural values. Therefore it may well be that the various industrial relations and economic systems react differently, and that these differences *outweigh* the similarities among countries, contrary to the dreams or forecasts of the first analysts.<sup>9</sup> The degree of technological rigidity or flexibility depends on choices. The impact of technologies on the quantity and quality of work is not deterministic either. In fact most researchers in various countries point out that these technologies, micro-electronics in particular, influence aggregate work, i.e. the amount of work needed per unit of production, but that what comes after the aggregate work is determined by other social, economic and technical factors.

(2) The *quantity of work* affected and the impact on the labour market depend mostly on macro-economic factors and choices such as the composition of the productive structure of a country; the capacity of the system to adjust rapidly to the demands of goods and services created by new technologies and available at potentially lower costs (machine production, services provided to industries); the capacity to expand production in sectors where the labour-saving effects of new technologies are most evident.

no at deterministic  
 → tecnologia

(2) The same or an even greater complexity can be seen in the link between automation on the one hand and work organisation and the quality of work on the other. Different uses of technologies are possible and in fact are implemented according to the productive and organisational environment. Most technologies permit different organisational choices that produce negative and positive results on working life, job content and the professional qualifications of manpower. Case studies provide examples in both directions.

In general, even many optimistic observers underline the fact that recent events such as the world-wide economic crisis, imbalance among countries, public sector deficits, together with political choices (less concerned with employment problems) increase the uncertainties of the impact of technological change. Unless appropriate policies are implemented by the various actors (employers, labour unions and public powers) this impact might prove to be very heavy for both unemployment and labour market polarisation. ←

The lack of positive adjustment to the new technologies, in the form of adequate economic, organisational and educational choices capable of guiding their use, tends to favour negative effects on both levels. This occurs on the international scene where those countries which have been more active in planning innovation (such as the United States and Japan) have a better employment and industrial balance than some European countries which have been less responsive to the technological challenge.

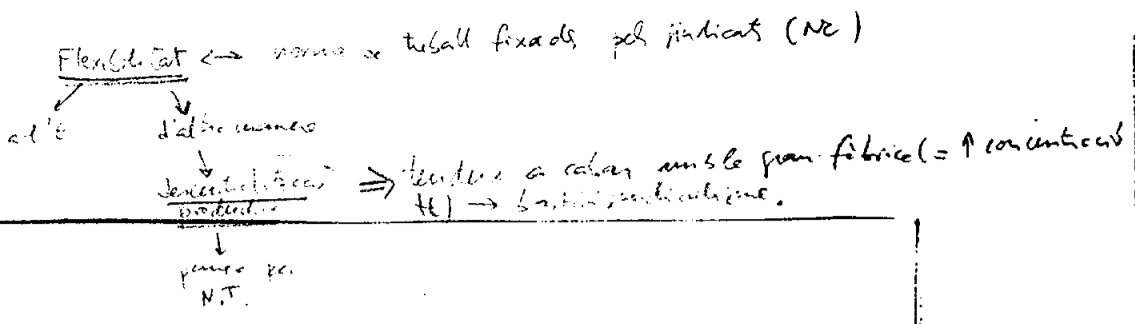
Similar differences can be observed on the internal labour markets between innovative enterprises and traditional firms or sectors. The difference is not necessarily linked to the size of the enterprise as it was in the past. Often small enterprises have been able to adapt better to unstable markets and use more appropriate flexible specialisation than large (bureaucratic) enterprises which have been the protagonists of the Tayloristic production model of the 1950s and 1960s.<sup>10</sup>

The various components of the labour force have also reacted differently. The traditional jobs and occupations which until now represented the core of the organised working class and hence of labour union strength (semi-skilled production workers and low-level administrative white-collar workers) appear everywhere to be most affected by the so-called polarisation of the workforce. They are likely to disappear or to be drastically reduced as such. The guarantee of individual positions and careers is linked to continuous professional retraining more than to stability and legal or collective guarantees (as in traditional labour law).

Positive adjustment to new technologies and the consequences thereof are thus a matter of choice. The crux of the matter is who will determine and influence these choices. Many would agree that a solution is too complex to be left to technologists alone; the main actors in the industrial relations systems, whose role is open to question and to different types of solution, are directly challenged. And, as we have already said, all traditional models and instruments are challenged. The role of trade unions and of traditional collective bargaining seem to be questioned the most.

Many aspects of the new technologies seem to contradict the traditional basis of union strength and collective bargaining. Flexibility undermines fixed

Flexibilitat  
Descentralitzacio  
Norms ocupacionals



work rules and the normative guarantees acquired by the unions for their members through quantitative and normative collective bargaining. Management has unprecedented means to escape collective controls from the "outside". If flexibility cannot be obtained within the firm, management can achieve its end by decentralising production, which is also made easier by flexible technologies. Job demarcations and occupational identities on which union representative powers have so far been based, at least in Western countries, are blurred. The emerging groups of occupations are highly mobile, harder to identify and therefore difficult to be collectively represented. The growing number of white-collar workers, technicians and service employees is in itself a challenge to union power which so far has been based mostly on industrial (blue-collar) workers; not to mention the expanding sectors of the population holding part-time or temporary jobs who are less inclined to identify themselves and their life with work and hence with labour organisations. Decentralisation of production threatens the existence of the large factory with a concentrated labour force which is the basis of industrial unionism.

These are structural phenomena but their influence may be enhanced by positive employer initiatives and by state policies. In some countries there is evidence that employers and managers are openly taking the first step at the enterprise level, using among other things technological reorganisation to recover control of manpower. In fact, technologically advanced sectors are taking the lead in "doing business" and handling labour relations without unions. Even where technological innovation is not recognised by law as a managerial prerogative, it appears to be controlled by managers more easily than by union shop-floor representatives. This is particularly so in countries where these representatives have been trained only for "quantitative" conflictual bargaining.

This managerial initiative may be reinforced by government policies inclined to return to laissez-faire practices and to the market regulation of industrial relations. Such policies have already gained ground in some of the oldest and strongest industrialised countries such as the United States and the United Kingdom. One of their assumptions is that traditional collective bargaining and union action prevent or weaken an effective use of new technologies (which should in fact be left to the market, i.e. to the unilateral initiative of the enterprise).

The combination of these factors—changes in the social composition of the workforce and of production structures plus laissez-faire economic policies and management initiatives—might radically alter the core of industrial relations as we know it. Indeed it might imply a progressive shift from collective labour relations back to an individual form, i.e. to labour relations handled between individual employers and individual or small groups of employees without the mediation of collective methods of regulation. Such a scenario can hardly guarantee a balanced and socially acceptable impact of new technologies on labour conditions. Market forces are likely to increase the existing imbalances and bring out the negative side of technological innovation in a period of recession. But this possible outcome is too easily over-

(I)

Grups d'ocupacions emergents

- 1/ molt mòbils
- 2/ difícils d'identificar
- 3/ de representació col·lectiva.

II

(P)

(G')

(I) + (II)

↓  
convergent RL

NC → RL basats rel individual R' → d'altres + pot. p'p'te + sense mediació NC

Què són  
estructural & polític  
efecte vides d'una o  
altres unions per  
P': G'

in 1970 needs of  
of activists!  
↓  
1970-1975

looked by unions, practitioners and industrial relations experts, including those sociologists who have probably overestimated the occupational identity of a so-called "new working class".

A possible reaction of the trade unions to this challenge might be a new drive towards economic bargaining, supported by new or old forms of industrial conflict and resistance to technological change. Such a reaction is not likely to occur on a large scale for many reasons, the first of which is the political opposition by most governments and probably by central trade union organisations themselves. Indeed, carrying to its extreme the old pattern of bargaining for "more of the same" may be possible only for small sectors of the labour force, and it is bound to be a short-term strategy. It would lead to further fragmentation of labour representation and to growing imbalances in income distribution. Both are factors of instability and uncontrolled conflict which cannot be seen favourably by central unions and governments (even those sympathetic to labour). In fact a few attempts in this direction made in different countries (e.g. the United Kingdom and Italy) have shown decreasing returns in all respects, wages included. Traditional economic bargaining

alone cannot cope with technologically advanced enterprises in the ability selectively to pay small groups of employees.

In a future marked by technological change and inflation, even economic gains can be achieved by organised labour only through some sort of productivity bargaining capable of providing a fair distribution of the results of new technologies. Resistance to new technologies can at best slow down their application and temporarily reduce their impact on employment, but it will not satisfactorily solve the economic and social problems that these technologies have already posed.

Another possible answer to the problem is for labour unions to influence the planning and introduction of new technologies, research, legislation, etc., from the "top", i.e. by participating in public institutions and decision-making processes concerned with the issue. A similar line of action is part of a general drive on the part of industrial relations in some European countries (mainly middle-northern but also Mediterranean) towards some sort of neo-corporatist system or centrally concerned action. The effectiveness of this action requires certain prerequisites external and internal to industrial relations: the existence of pro-labour governments (or at least not anti-labour), significant public intervention in industrial policies and innovations through legislation, administrative bodies, etc., plus a relative centralisation of labour market organisations and industrial relations structures.

As in the case with the role of the State in industrial relations in general, the second characteristic is becoming increasingly common. In fact, state financial and institutional support may become a decisive factor in helping unions to control industrial innovation. Indeed it appears to be decisive in protecting the union as such from the loss of power on the economic market due to unemployment, the shrinking industrial base and the change in the structure of the workforce.

Emphasis on central tripartism and union participation in national socio-economic institutions is probably mandatory for the social control of tech-

ALTERNATIVE/  
SINDICALS

1

2

2

sw) Seguroto → d  
manant'ime

Reaccion sindical

previsión 15

pape  
decisión de l'  
ajuda de l'EST

central level

↓  
necessity  
per

- 1/ nological innovation. It is necessary in order to guarantee some general conditions favourable to a positive and socially acceptable adjustment to new technologies. First of all, a balanced economic growth which is considered a basic prerequisite for a smooth technological revolution (as the Japanese experience itself teaches us)<sup>11</sup> and accordingly consistent industrial and research policies.
- 2/ Secondly, an appropriate public training system, particularly for small and medium-sized enterprises. Lastly, a common framework for collective bargaining and consultation with respect to the new technologies at the enterprise level.
- 3/ A uniform strategy is more imperative than ever also in order to resist the objection made by the entrepreneurs that technological agreements impose additional and differentiated costs on the enterprise.<sup>12</sup> A common framework is particularly important to allow social control of the large number of small productive units which have so far largely escaped traditional union action by and large. Control of these small units is in itself a major challenge to union representativeness, and it might require new techniques of organisations and representation at the territorial level.

Not all the forms of institutional union participation experienced thus far are adequate for coping with new problems. The experience of collective participation, e.g. in social security bodies, may not be of help for the institutions involved in planning research, professional retraining and industrial policy.

The expertise required here is different as is the timing of the intervention. In this case the phases of preparation and implementation of decisions are crucial, whereas social parties have traditionally been prepared to participate only in the normative aspects of decision-making or in ex post consulting and ratifying ready-made decisions. Often the same is true for central public bureaucracies, formally called upon to control industrial innovations.

Whatever the effectiveness of union (and employer) participation in public institutions and whatever the powers of these institutions, institutional interventions at the central level are hardly enough to implement social control of the new technologies. If exclusively applied, they may even prove counterproductive. Central tripartite agreements supported by institutional participation may be effective in solving general distributive problems such as those faced by traditional income policies (where in fact they have usually proved short-lived). Certainly they are not suitable for handling the problems of industrial reorganisation, adjustment to new technologies and work organisation. Reliance only on tripartite agreements might lead to low profile trade-offs, which consume public resources rather than spur innovation and productivity at the enterprise level. Problems of technological innovations and their repercussion on employment—both the quality and quantity of work—and on productivity can be solved only at the decentralised level (enterprise, plant). Herein lies the focus of technological innovations and here the ways and means should be found for social control of their application.

This is a challenge for traditional union action and collective bargaining in particular. So far this action has been directed mostly toward distributive or quantitative results (wages) for large groups of workers and to obtaining normative control on management by way of rigid rules, again applicable to large

PARTICIPAR  
a agudes nivel  
reprezentativ  
ni nivel M.M. de  
preparacio



numbers of workers. Both directions are less and less practicable due to the economic crisis but even more so to the flexibility and diversities introduced by new technologies.

If the use of technology is not to be left to the market, i.e. to the discretionary powers of management, and must be socially controlled, it is essential for unions to become more deeply involved in the design and introduction of new technologies, particularly at the enterprise level. This requires an adaptation of the scope and techniques of union action and probably that of legislation as well. The normative or protective approach which has characterised labour law and collective action since the beginning of industrialisation must give way to a wider range of interventions capable of influencing decision-making before and during the process of technological innovation.

Only by means of such an extensive *ex ante* intervention is it possible to influence the actual use of technologies and their impact on the quality and quantity of work. The multiplicity of possible choices indicated by the technologists exists only before and during the design of technological change. After that, rigidity is the rule. Legal and collective bargaining interventions can only reduce the possible negative effects of this innovation on manpower.

→ This is not social control, but social "assistance".

A shift from static *ex post* intervention to *ex ante* participation in technological innovation is advocated by labour unions and by industrial relations experts in many countries and is actually being experienced to some extent.<sup>13</sup>

How to extend and implement this change is open to discussion. The various instruments and methods of industrial relations are on a continuum: from information and consultation (where union intervention remains external to decision-making and the "last word" rests with the employer) to collective bargaining (where joint decisions can be taken) to union participation within the decision-making organisms of the enterprise (where union power may greatly vary and influence the process according to the intensity of participation). Information is prejudicial to bargaining and participation, but it must be functional to some sort of real influence on the decision-making process.

According to some opinions and the experience of several countries, labour management relations of this kind are to be handled not through collective bargaining but through consultation and worker participation in various forms and often via representative channels different from that of the union. The underlying rationale is that consultation and participation are considered more suitable than collective bargaining (which implies confrontation and conflict) for handling enterprise problems such as organisation of work, social effects of restructuring and new technologies, production programmes and future organisational patterns.

On the other hand, such consultation and worker participation imply recognition that they are either within or so close to management prerogatives that they cannot be dealt with through collective bargaining in the same way as economic issues.

The distinction between bargaining and participation has been questioned in other countries, particularly where collective bargaining is firmly ent-

NO - N.C.  
SI - CONSULTA  
PARTICIPACI-  
ON

→ renched and where the union is the single channel of representation within the enterprise. The unions in these countries—especially in the United Kingdom and Italy, which have no tradition of institutional worker participation at the enterprise level—reject the idea that such problems are a management prerogative. The unions' response is to enlarge the scope of collective bargaining as an instrument of control on major enterprise decisions.

Even in countries which have experienced forms of worker participation, unions seem to believe that these are not sufficient to face the new issues of industrial reorganisation. And indeed even there the unions are more familiar with negotiating in the large stable enterprise of the past than with the constantly changing markets of the 1980s.

At the same time, these unions would hardly trade off collective bargaining as a means of direct influence and control on enterprise decision-making against consultation and participation which are less easily controllable and influential.

Significantly enough, the unions in the Federal Republic of Germany advocate more collective bargaining at the plant level in order to have a direct influence on the issues related to enterprise policies.

①  
NC There is no absolute answer to the question. The strong point of collective bargaining may be its flexibility and capacity to allow effective joint planning and regulation of the subject-matter. Its weak point may lie in its traditional *ex post* approach and in an all too often ideological overload of conflictuality.

②  
PART On the other hand, institutional participation may be more conducive to continuous involvement in the planning and implementation of enterprise decisions, but it may be burdened by formalities and biased in favour of management prerogatives.

③  
\* || Therefore, it is probably true that all the various methods have to be adjusted to the new problems. Institutional participation may have to become more flexible and informal and collective bargaining more continuous and less conflict-prone. The possible area of convergent interest among the employers, unions and employees—including the new groups of white-collar workers and technicians—may be wider than expected and easier to achieve through bargaining, provided management prerogatives are not rigidly interpreted.

The issue of management prerogatives is proving to be more crucial than ever before. In fact, in order to control technological development union action must go deeply into the area of strategic decision-making. This is perhaps the major difference compared with the previous practice of *industrial relations*. In the past it was aimed mostly at guaranteeing equitable wages and working conditions within a *given context* of enterprise strategies. Given the growing complexity of society and the pervasive effects of new technologies, *industrial relations are more concerned with power relations* (both at the macro and micro levels). For the control of the effects on working conditions the target must be aimed towards the "origin" of managerial decisions.

With respect to the method, a multiple approach by means of a variety of instruments (information, consultation, bargaining and institutional participation) may prove best suited to implement control on technological change.

In some countries this approach is already adopted, e.g. in Japan the distinction between consultation and collective bargaining is far from rigid and both methods are used (and planned ahead) in order to reach agreement on crucial issues such as new technologies and industrial reorganisation. Of course the results of these methods will depend very much on the context of industrial relations: the nature and attitude of the parties, management strategies and tactics and the institutional framework.

A/ A flexible, non-ideological social control on new technologies may be easier to achieve in countries such as Scandinavia which have a tradition of strong and united unionism and the exercise and normative recognition of some sort of information, consultation and participation at both the macro- and micro-economic levels.

B/ On the contrary, it may prove difficult in countries such as the United Kingdom and Italy (and the United States as well) with a tradition of conflictual and distributive bargaining and unstable relations between industrial relations and the political system. Extremely important are the composition and culture of trade unions themselves. The present composition and culture in many countries reflect the era of "normative" *ex post* bargaining and may be an obstacle to social control on new technologies. For an effective implementation of this control there must be continuous involvement of all the interested parties and socialised knowledge of technological implications in addition to the legislative recognition of powers and periodical bargaining ending in technological agreements. If the new information technology is socially oriented it can favour this diffusion of knowledge and *decentralisation* of responsibilities among employees in the exercise of many organisational and productive functions.

The degree of involvement of the new groups of educated employees (technicians and non-technicians) working in the post-industrial enterprise is particularly significant. Their consensus and know-how are essential for governing the changing labour relations vis-à-vis the new technologies. If their consensus is not acquired collectively and used through union representation suited to their needs, it will be sought by management on an individual basis. Collective action and representation seem to be preferable in terms of industrial democracy as opposed to a return to individual bargaining. This is particularly true if the dramatic implications of technological change are to be socially controlled.

Collective representation, however, must adapt itself to the emerging needs of the new groups of employees to be potentially represented. Certainly these needs are more complex and diversified than those of the mass-production workers predominantly represented by trade unions thus far. They are not necessarily confined to short-term economic benefits. Group identity and group control of the new productive processes (which escape individual influence) might still be real needs that appeal to the educated and mobile manpower of the technological firm; but they must be adequately explored and interpreted. This is a challenge to the labour unions of the same historical magnitude as that of the transition from craft unionism to industrial unionism.

## Notes

<sup>1</sup> F. Butera: "Impact of new technologies on work organisation in production", in L. Beckerman (ed.): *European employment and technological change* (Maastricht, European Centre for Work and Society, 1982).

<sup>2</sup> See, in general, Ricerca FAST: *Tecnologia e occupazione* (Milan, 1982; mimeographed); on office automation, E. Bartezzaghi and P. Montobbio: *Extent of introduction of electronic machinery in the office*, RSO, Research Final Report to the European Foundation (Dublin 1982; mimeographed).

<sup>3</sup> L. Frey: "L'andamento dell'occupazione bancaria in Italia e le ristrutturazioni in corso", in *Tendenze dell'occupazione 1983* (Rome, CERES), Nos. 11-12.

<sup>4</sup> F. Butera, in F. Butera and J. Thurman (eds.): *Automation and work design: An ILO project*, Ch. 2: "Designing work in automated systems: A review of the case studies", and Ch. 5: "Automation and work: Concepts and models for analysis and design" (forthcoming).

<sup>5</sup> L. Frey: "Nuove tecnologie e formazione, Economia del lavoro, 1982", in *CERES*, No. 4 (Rome).

<sup>6</sup> Ricerca FAST: *Tecnologia e occupazione*, op. cit., pp. 212 ff.

<sup>7</sup> For an evaluation of the practice of the right to disclosure of information see T. Treu: "Diritti di informazione e relazioni sindacali in azienda", in *Prospettiva sindacale* (Turin, Rosenberg and Selliez, 1983), No. 49, pp. 115 ff.

<sup>8</sup> Reports of some of these cases can be found in *Formazione e ricerca*, Bulletin of the Fondazione Regionale Pietro Seveso, Monza, Nos. 25/26, 1982; for the Fiat case see S. Negrelli, A. Collidà: "Il futuro dell'automobile", in *Argomenti*, Research No. 3, 1983, Fondazione Regionale Pietro Seveso; part of the study on *Industrial relations and industrial change in the world automobile industry*, directed by W. Streeck. See also the essays in *Il Progetto* (Rome, Edizioni Lavoro), Nos. 17/18, 1983.

<sup>9</sup> See general report by D. Guest: "Industrial relations in post-industrial societies", in VI World Congress, IIRA (Kyoto, 28-31 March 1983), Vol. 1.

<sup>10</sup> See the hypothesis and cases discussed in C. Sabel: *Work and politics* (Cambridge University Press, 1982); and idem: *Technological innovation and the art of improvisation: The diffusion of new technologies in small and medium firms* (mimeographed paper presented to the Nomisma Conference held in Milan, 2-3 December 1983).

<sup>11</sup> See the paper by T. Sasaki: *Social control of microelectronic technology*, presented to the Japan-Europe Industrial Symposium, organised by Tokai University, Copenhagen, December 1983.

<sup>12</sup> See T. Sasaki's suggestion to standardise the introduction of social costs of new technologies and to condition public aids to enterprises to accept their consensual introduction.

<sup>13</sup> European Trade Union Institute (ETUI): *Negotiating technological change* (Brussels, 1982; mimeographed).

## By way of a postscript: Reflections on the future of labour and the social mastery of technology

Tiziano Treu's analysis reveals the factors leading to the destabilisation of industrial relations, resulting from the introduction of new technologies in an advanced country like Italy. In fact, this analysis is not only relevant to this country but has a much wider scope. It raises questions on the future of social dynamics, with which the States, employers and especially trade unions are faced.

The author's views cannot be associated with those held by advocates of a strict technological determinism, views which are at present under heavy fire by sociology critics (see *Labour and Society*, Vol. 8, No. 4, Oct-Dec. 1983). On the contrary, he stresses that it is becoming important once again to make technological choices in the light of political and cultural values. This bi-univocal analysis therefore demonstrates the extent of the structural phenomena unleashed by the new technologies,<sup>1</sup> and the extent of the challenges facing the social partners with respect to the organisation of production and of labour.

As far as the relationship *technology* → *production* → *labour* is concerned, there is little doubt as to the trend in the advanced industrialised countries. It is likely that "manufacturing will change more in the next 15 years than it has in the past 75 years".<sup>2</sup> These changes will bring about modifications in the structure of activities and employment. For example, alongside a drop in employment in many industrial sectors, Japan is planning to increase employment by 30 per cent in the capital goods manufacturing sector,<sup>3</sup> which includes robots; however, these are complex products from a technological standpoint and are only accessible to a limited number of countries.<sup>4</sup> The industrial restructuring taking place is therefore giving rise to a new international division of labour, accompanied by new power relationships.

Although, as a general rule, those identifying future trends are correct, their forecasts are more often than not marred by errors as soon as they have to predict the impact of these trends and the speed in which they are implemented. This leads us to make a first observation: *we must get away from over-generalised formulae to examine in a more concrete way the prospects of innovation in sectors invaded by new technologies*. The latter present differences of penetration, linked to the very structure of the various types of technology in use at the moment, to the corresponding production organisation and to social factors.

An analysis of future trends in the capital equipment sector would make it possible to cast light on new problems, as it is the cornerstone of technological progress (it corresponds to Section I of capital in socialist economies). It is the crux of successive labour systems: *man-product*, through the agency of simple tools; *man-machine*, in which the worker uses machinery and equipment adapted to one or several given technical operations; *machine-product*, in which the production equipment is used for processing systems in which the equipment is supervised by operators in control units. It is well known that the capital equipment industry is a hierarchical system, with different levels of varying technological complexity, and that the speed in which products are renewed can vary from two years to twice a century. Any attempt to analyse future trends in the capital equipment industry requires knowledge of its structure, of the way in which its inputs are marshalled and their technological alternatives.<sup>5</sup> This would be extremely instructive, not only "upstream" for the future of machine manufacturing but also "downstream" for the identification of corresponding developments in content and

qualifications of work, thereby making it possible to determine the direction which future vocational training programmes should take and the way in which machines should be incorporated in new forms of production organisation.<sup>6</sup>

The advantage of getting away from vague generalisation is demonstrated by the following considerations; indeed, it is pertinent to ask: whether economies of scale have reached saturation point and, if so, in which groups of capital equipment; whether the recent trend in some sectors of constituting smaller units is going to continue; whether micro-electronics will facilitate this trend of scaling-down innovation; whether the flexibility introduced by the new equipment, which makes it economically feasible to produce smaller batches and a wider variety of products, is a harbinger of a large-scale movement away from mass production and towards the diversification of production;<sup>7</sup> whether this implies—and in which sectors—that specialised equipment will give way to multi-purpose machines and that, in the organisation of labour, Taylorism and Fordism will decline, leading to an upheaval of forms of organisation which have dominated industry for more than 60 years; whether, in spite of the fact the driving force of technology opens the way for a new freedom of movement in the organisation of production and labour, these might also become vehicles of social bargaining.

At this point, we can understand the importance of the second reciprocal relationship: *organisation of labour* → *organisation of production* → *technological choices*, more often than not neglected or underestimated, which largely explains the errors made in forecasting future trends and organisational design.<sup>8</sup> As soon as one views the problem in terms of dialectic as opposed to univocal relations, the analysis becomes more complex, as Tiziano Treu points out in his article. The variables involved no longer cover only those inherent in production systems—in other words, sets of inter-related subsystems of technology, the organisation of production and labour—but also those variables intrinsic to the environment: cultural, socio-political, economic, demographic, ecological, etc. The debate is how to approach this complexity in our societies. As Treu stresses, we constantly swing between a macro-economic analysis and case studies. It is well known that the first approach only retains quantifiable components and leaves aside vital factors which do not enter this category, whereas the generalisations made on the basis of the second approach are sometimes rash. Basically, this intellectual and practical impasse is closely akin to that encountered in “arrogant globalism” or “incrementalism”.<sup>9</sup> The new intellectual theories and methods of action are based on the premise that any attempt at modelling weakens and detracts from an infinitely more complex reality. However, if one fails to make a quantitative analysis of relations, there must be at least an identification of inter-related components, the links established between them, their agents and strategies. After making a qualitative categorisation, an attempt is then made to quantify, whenever this is possible. If one readopts a methodological approach and carries out a systemic analysis, it is possible, later, by detecting the inter-relating “links”, to concentrate on their key points.

The view that there is a need to go more deeply into the complexity of inter-relations is held by the ILO. Its recent publication *World Labour Report* is a description and true state of the art of important labour problems, and is strongly recommended. At the end of a key chapter on employment, the following conclusion is drawn: "One cannot help feeling that a systematic, in-depth analysis has not been made of the situation or, if it has, that it is based on an inadequate theoretical and conceptual framework." After having noted with interest the studies carried out over the past few years, the Report continues: "It is not certain, however, that they have brought to light all of the important factors that were already at work before the crisis or the profound changes that are taking place in the operation of the economy and the behaviour of individuals and social groups." There is therefore a need to step up investigation into the underlying factors and have joint consultation which might "at the very least be expected to produce a better understanding of the relative part played by various macro-economic factors and the behaviour of individuals and social groups in the cause and development of the situation, the nature of the changes that have taken place—for example, in resource-allocation and price-fixing machinery—and the transitional or permanent character of the phenomenon. Without such an analysis, the best intentioned measures for absorbing unemployment may turn out to have harmful effects in the medium term". After having noted that "theoretically, an important gap unfortunately exists concerning the role of institutions, ideologies, social groups and individual behaviour in economic life", the authors of the Report come to the logical conclusion that it is necessary "to place the debate on the political level as well and to stress the importance of institutions and machinery that allow a minimum platform of agreement to be achieved—which does not rule out clashes or conflicts".<sup>10</sup>

Here we have the necessary blueprint for an operational analysis of the problems involved and of future labour prospects. This blueprint must transcend the barriers which have been set up between international institutions and requires a reintegration of concepts between disciplines,

*Bi-univocal relations between technology, production, labour and the environment call for—and this is a second requirement—a systemic approach: this seems, at least at present, to be the only intellectual tool that can be used in managing complex systems.*<sup>11</sup> The International Institute for Labour Studies is carrying out some initial experiments on these lines, based on a methodology which consists of identifying the basic "active processors", their interrelations, their nature, intensity and the basic timing of the process.<sup>12</sup> This reveals the interlocking of cause and effect which runs through several systems and generally passes unnoticed as a result of the compartmentalisation between different disciplines. It even becomes possible to detect the links in the process and, through these, to understand the means of social adjustment (French: *régulation*).<sup>13</sup> This approach also implies a conceptual change and, especially in economics, hypotheses offering an alternative to those based on the theory of general equilibrium, which today is obviously leading nowhere.<sup>14</sup> The work undertaken in various disciplines, including

labour sociology, provides material which should make it feasible to build up new theoretical structures. Of course, everything is open to debate: the existence of active processors (or subsystems or variables depending on the terminology used) and the meaning of the relationships, whether these are teleologic, causal, circular, retroactive, and, depending upon the case, their motor functions and dependency, the processing time outside and inside the active processors, etc. Furthermore, the components vary depending upon the economic and social frameworks, the means of production and national characteristics; and in all this, the different factors involved enter into play at different speeds. This is not simple to grasp, but then we cannot expect social reality to be otherwise.

*In summing up: there is a need for a systemic approach to grasp the complex inter-relations between the great systems of the environment, technology, production and labour; there is an additional need to understand and approach more thoroughly the structure of components in production systems.*

In this context, Tiziano Treu's article encourages us to pay greater attention to the reciprocal aspect of the relationship, more often than not overlooked as we have already pointed out: the retroactive effect of social policies, the participation of agents armed with projects and ideologies on technological choices. He stresses the need for an *ex-ante* intervention of the social partners, before and during the design of technological change, to influence the impact of technology on the quality and quantity of work. After that, rigidity is the rule.

The outcome and significance of collective bargaining obviously depends upon whether this takes place *ex-ante* or *ex-post* strategic decisions taken by the undertaking or sector. *Ex-ante* bargaining, as the author has pointed out, may take different forms according to the intensity of participation<sup>15</sup> and lead to a change in the power relationship between employers and employees, even if this only concerns the power of information. Technological decisions which have to be taken vary according to the sector, the size of the undertaking, the extent of the problem and the investment required. Technological information is a crucial input of strategic decision-making. As far as North-South technological transfers are concerned, it has been observed that there is a need, in guiding the South's policy-makers's main choices, to build up technical, economic and trade information which is not freely available in present-day literature so that this might be used during feasibility studies.<sup>16</sup> Afterwards, there is also rigidity. The new relations emerging between employers, employees and governments also require the building up of information (although, in this case, it must be technical, economic and social) and methods for assessing the available alternatives. A review of the methods available should therefore be undertaken to see whether, amongst those used, for example by the Office of Technology Assessment of the United States Congress, some could also be applied in the field of industrial relations. Furthermore, an analysis should be made of the outcome of the experience in Scandinavian countries, where technological choices recently became incorporated into contractual bargaining.

The distribution of *productivity* gains is a topic common to both *ex-ante* and *ex-post* collective bargaining. This is a field which, during the 1950s and 1960s in the Western countries, and still now in the socialist countries, attracted the attention of the social partners and gave rise to numerous studies and discussions. Today, this issue is once more at the forefront. The cut in profit rates observed in many market economy countries, considered a major sign of crisis and also a characteristic of the latter, is accompanied by counter-trends pointing to economic recovery. Foundations for capital accumulation are being built up once again, and, as a consequence, the model of labour organisation handed down by Taylor and Ford is being questioned. The Ford assembly line no longer represents the ultimate in time saving. The system results in considerable losses, especially in the time used by the machines and in stocking parts. Automatisation results in considerable savings, both in investment and floating capital, and also makes more intensive use of the remaining labour factor. This type of technical progress reduces the time consumed by the use of both machines and processes. It also modifies the concept of economy of scale and the flexibility of production reduces financial risks. The new generation of computers now makes it possible to adopt a flexible manufacturing system (FMS), capable of efficiently manufacturing a changing variety of products; computer-aided designs (CAD) contribute greatly to increasing productivity, as do simulation methods of manufacturing systems. Computers have now opened the way to *process* design and to a new quality of inter-relations between the design stage and automatised manufacturing. In a nutshell, the combination of these new factors adds up to an enormous potential for increasing productivity, no longer arithmetic but geometric,<sup>17</sup> within the undertaking.

The emergence of a new productivity is characterised by the reduction in actual manpower and, under the various forms of robotisation, by the fact that former tasks carried out by workers are incorporated into the new systems. The pertinent question is how to measure productivity in these circumstances:<sup>17</sup> there is the obvious productivity of the work itself, either physical or in terms of value, the productivity of invested capital, the overall productivity of the factors involved, economic surplus, calculating the time of work integrated in the system, etc. The question is not only of theoretical interest. Past experience has shown that many productivity policies have failed because they have been inadequately assessed, or not at all, and because of the consequent impossibility of controlling the distribution of results. The collective memory of these discussions has no doubt been forgotten and it would be useful to stir it once again. At present, productivity assessment has assumed another significance: it is less important now to be for or against a "productivist" ideology but to incorporate into negotiations criteria providing workers with an interest and participation in the economic running and social conditions of the undertaking and sector concerned. From now on, management geared to short and medium-term profit maximisation, a combination which has apparently succeeded in Japan,<sup>18</sup> should be adopted.

Tiziano Treu's article finally points out that *ex-ante* social control is dependent upon the increase in knowledge of the employees, achieved by

means of distributing technical information; this would result in a decentralisation of discussions on technical choice, which would then take place at the various operational levels. This need can be expressed in other terms: there must be a *technical culture*. This has been defined as "a state in which human thought overrides and is in control of technology".<sup>19</sup> This mastering of technology again is an "integration into culture, acquired once again by the entire population". There must be an end to the division between technology and culture and, "by accepting that technology is an integral part of culture, we must admit the material universe in which we live". We shall not bring technology under control on a social level by adopting a technophobic attitude but, on the contrary, by combating a lack of technical education. New trends in education are already emerging, with plans to instruct children in technological systems from a very young age.<sup>20</sup> Initiation into the working of these systems requires appropriate educational methods. Of all the "active processors" instrumental to production systems, technical culture is probably one of the most influential. It should be included in continuous training. "Vocational education" based on technical culture<sup>21</sup> is a concept which promises to combine knowledge acquired in school and in vocational training establishments with other sources of information.

New adjustments in learning to meet the needs of technological development require profound changes in *curricula*. There are various factors in favour of a polytechnical education, or at least a system of training encouraging versatility: the flexibility of production organisation, the nature of the new technologies—which transcend disciplines, sectors and are linked—and the possibility of job mobility during a career.

*Vocational training* is confronted with tremendous challenges everywhere. In the advanced industrialised countries, vocational training is being thoroughly overhauled as a result of a new technical and production system, as well as the economic crisis and international competition. As an ILO report<sup>22</sup> points out: "the responsibility for the installation, operation, maintenance and repair of complex equipment is expected to shift gradually from engineers to specially trained technicians and highly skilled workers. High-level technical skills will be in great demand as well as more general skills such as abstract thinking, planning skills, creativity, ability to process information, positive attitudes towards change and innovative capacities. As production processes at a very different level of technical sophistication will continue to co-exist, training needs will become increasingly diversified."

In developing countries, "the issue is further complicated by the fact that they will have to continue to import the necessary know-how along with the new production processes and equipment".<sup>22</sup> It should be added that planning is difficult, not only because of a lack of statistical information but also because of the doubts inherent in technological choices. Wide-scale projects within the framework of international industrial programmes have therefore become the main conveyer of specific sectoral training which forms part of technological trade transfers. A training market is being set up but it is imperfect.<sup>23</sup> As a general rule, it is not brought in line with the national mechanisms

of vocational training. Whether or not national training is adapted to needs is dependent upon the choice of technologies imported; in the final analysis, it will depend in the next decades upon the extent in which the new technico-productive system of the industrialised countries will be introduced into the developing countries.

Access to industrial control, fast becoming one of the Third World's major claims, requires new methodologies of action.<sup>24</sup> An analysis of technical complexity at the various levels might help to identify the pattern educational methods should follow and to organise educational modules.<sup>25</sup> The direction of vocational training also depends upon the social objectives sought: fragmentary training specific to an undertaking, which has the advantage of curbing the turnover of staff but binds the worker for life or a more versatile training which gives him greater mobility and a greater facility for adaptation at a later date. Social dictates handed down to training institutions are not generally clear on this matter. Furthermore, there is also uncertainty as to the social objectives which have to be attained. This is intensified by the lack of assessment of training methods.<sup>26</sup>

In the final analysis, as the ILO report states: "in both industrialised and developing countries, the advent of new technologies has rendered the once-and-for-all approach to training less appropriate than ever".

A new approach consists of increasing interest in vocational training systems as distinct from vocational training institutions—systems catering for life-long education as well as changing labour market needs, caused by technological and structural changes.<sup>27</sup> This integrated approach—systemic—has arisen from the recognition that vocational training is influenced by many variables which are mutually interdependent: economic growth, structural change, technological and scientific progress, income distribution, employment, domestic and international allocation of production factors, international trade, migration, consumption patterns, investment behaviour, working time and leisure as well as other factors of lesser importance.<sup>28</sup> It is therefore apparent that there is no single reference model but that each country must set up a training system which corresponds with the characteristics of other systems and with its own objectives.

Vocational training is a slow-acting but powerful "processor" which develops hand in hand with social values. The destabilisation of technical productive systems and the internationalisation of production—as well as that of demographic and cultural systems in some cases—creates a new situation for vocational training, requiring solutions which are a match for the forces at play.

Although there is usually a consensus that manpower training requires new dynamic approaches it is curious to note that this does not apply to the management of undertakings. However, the latter is undergoing extreme difficulties in market economy countries. The rigid system of programming introduced in large undertakings has been upset by the massive increase in energy costs. The recession has led to a style of crisis management.<sup>29</sup> "Playing by ear" is the trend, whilst changes in foundations of technology, the organisa-

tion of production and labour herald new upheavals. Management techniques are also an inherent part of technology. There is therefore an urgent need to link studies on its development with those on the prospects of productive and labour systems.

These are the main ideas and thoughts conveyed in Tiziano Treu's article. We hope that they give rise to other contributions so that the "technology debate" might become both wider and more precise.

Pierre F. Gonod,  
International Institute for Labour Studies

#### Notes

<sup>1</sup> For a general interpretation of these phenomena, see Radovan Richta: *Civilisation at the crossroads* (International Arts and Sciences Press Inc., 1968). *The scientific and technological revolution and society* (Moscow, Progress Editions, 1973), and, for another philosophical interpretation, see Jacques Ellul: *Le système technicien* (Paris, Calman-Lévy, 1977); Alvin Toffler: *The third wave* (New York, William Morrow and Co. Inc., 1980).

<sup>2</sup> "Twelfth Annual Meeting and Technical Conference of Computer-Aided Manufacturing International Inc., Dallas, Texas, Nov. 1983", in *The Institute of Electrical and Electronics Engineers*, Feb. 1984.

<sup>3</sup> *Japan in the year 2000* (Tokyo, The Japan Times Ltd., 1983).

<sup>4</sup> The manufacturing of robots requires a knowledge of precision engineering for their mechanical structure, electrical and mechanical engineering for their source of energy, measuring instruments and apparatus for the sensorial equipment. See Y. Bouchut, F. Cochet and J. H. Jacot: *Robotique industrielle et choix d'investissement* (University of Lyon II, Economie des changements technologiques, May 1983).

<sup>5</sup> On the structure of capital goods, see P. F. Gonod: "Un outil d'analyse de la complexité technologique", in *Revue d'économie industrielle*, No. 20, second quarter, 1982.

<sup>6</sup> Amongst the rare studies on the machine lay-out in production lines, see John L. Burbidge: *Final report of a study of the effects of group production methods on the humanisation of work* (Turin, International Centre for Advanced Technical and Vocational Training, June 1975) and idem: *Seminar on the effects of group production methods on the humanisation of work—Proceedings* (Turin, International Centre for Advanced Technical and Vocational Training, June 1976).

<sup>7</sup> Alvin Toffler: *Previews and premises* (New York, William Morrow and Co. Inc., 1982).

<sup>8</sup> There are very few works on this relationship and, for the most part, the groundwork still needs to be done on the subject. This fact was also noted by the ILO Director-General in his Preface to the *World Labour Report*, in which he regrets the relative scarcity of works on labour "to enable us to appreciate better the nature of a value so central to our civilisations and the ideology it implies".

<sup>9</sup> M. Crozier: *La société bloquée* (Paris, Seuil, 1970).

<sup>10</sup> ILO: *World Labour Report* (Geneva, 1984).

<sup>11</sup> On the management of complex systems and the systemic approach, see: *Science and technology in the management of complex problems*, Meeting of Ministers of Science of the OECD Countries (24-25 June 1975); *The scientific and technological revolution and society*, op. cit., "Planning and financing of research at branch level", pp. 518-529.

<sup>12</sup> An active processor is a black box, active in time, the inputs and outputs of which are constantly identified: Jean-Louis Le Moigne: *La théorie du système général. Théorie de la modélisation* (Paris, PUF, 1977). In English the term "active processor" is used, to distinguish it from "processor" in data processing. As in political economy, the fact that it is an active unit is stressed. See the work of F. Perroux: *Unités actives et mathématiques nouvelles, révision de la théorie de l'équilibre économique général* (Paris, Dunod, 1975).

<sup>13</sup> The French term "régulation", translated in the text as "adjustment", is defined as follows: "The adjustment to each other, according to a set rule or standards, of a number of motions or acts, as well as their effects or products, which were previously unrelated in nature and sequence." G. Canguilhem: "Régulation (épistémologie)", in *Encyclopaedia Universalis*, Vol. XIV.

<sup>14</sup> Those readers interested in the subject should consult the work carried out by the research group under G. de Bernis on how capitalist economy is regulated. See collection of texts 1979-1983: *Crise et régulation* (University of Grenoble II, 1983).

<sup>15</sup> On the characteristics of participation and industrial democracy, see Rudi Supek (Institute of Social Research, University of Zagreb): *Problèmes, méthodes et techniques relatives à l'institutionnalisation de la participation des populations au développement dans différents contextes socio-économiques, politiques et culturels, en particulier dans les pays à régime socialiste comme la Yougoslavie et les pays en développement* (Paris, UNESCO, Study of Development Division, Sep. 1979).

<sup>16</sup> German Framignan, Pierre Gonod and Carlos Martinez Vidal: "Información para la transferencia de tecnología", in *Comercio exterior* (National Bank of Mexico, Oct. 1976).

<sup>17</sup> See in Alain Cotta's book: *Le triomphe des corporations* (Paris, Grasset, 1983), the chapter: "Le travail et le robot" (work and the robot).

<sup>18</sup> "Industrial Japan '83—Sources of competitive strength", in *Far Eastern Economic Review*, 22 Dec. 1983.

<sup>19</sup> Jocelyn de Noblet: *Manifeste pour le développement de la culture technique* (Paris, Centre de recherche sur la culture technique, 1981).

<sup>20</sup> It is interesting to note the study undertaken in New York State in the United States to reform education by incorporating the analysis of technological systems into education. See Michael Hacker's report: *A system approach to technology education* (New York, 1983). Furthermore, in the electronics field, a centre for integrated systems has been set up at Stanford University (California). "This centre, which has arisen out of tripartite co-operation between the university, industry and the Federal Government, will be geared both towards the training of students, who will be able to obtain overall competence in different branches fragmented up until now—equipment, integrated circuits and data processing—and towards research for identifying and developing new methods for designing and manufacturing integrated systems." (*Le Monde*, 25-26 Mar. 1984). The need to reintegrate technologies was raised 20 years ago in a book commissioned by British Shell: Leslie Holliday: *The integration of technologies* (London, Hutchinson, 1966).

<sup>21</sup> A. d'Iribane: "La nécessité d'une éducation professionnelle — Les nouvelles technologies", in *Formation professionnelle* (Berlin, CEDEFOP), No. 11, June 1983.

<sup>22</sup> "In-depth review of the ILO's vocational training programme", doc. GB.224/PFA/10/1, 224th Session, Geneva, Nov. 1983.

<sup>23</sup> *Background paper prepared by the Secretariat of UNIDO in collaboration with the Secretariats of the ILO and UNESCO*, doc. ID/WG-3811 (Vienna, UNIDO, 1982), First Consultation on the Training of Industrial Manpower, Stuttgart, 22-26 Nov. 1982.

<sup>24</sup> *La formation de la main-d'œuvre industrielle, sa problématique, sa pratique et sa place dans les processus d'accès à la maîtrise industrielle* (Vienna, EUREQUIP-UNIDO, Feb. 1982).

<sup>25</sup> On the restreaming of vocational training in the capital goods industry, see F. Vidossich: *Recursos humanos y complejidad tecnológica de los bienes de capital* (UNIDO, 1983).

<sup>26</sup> It is interesting to note that this point has already been made in UNIDO's sectoral consultation (see especially the report on the First Consultation on the Training of Industrial Manpower, op. cit., and the *Third Consultation on the Iron and Steel Industry, Caracas, Venezuela, 13-17 Sep. 1982* (Vienna, UNIDO, 1982). This is also confirmed by the vast opinion survey carried out by the ILO amongst various countries (see note 22), since training methodologies are considered to be the most important area in which the ILO could help to develop new approaches (see note 22, para. 139).

<sup>27</sup> See note 22, para. 149.

<sup>28</sup> See note 22, para. 107.

<sup>29</sup> Peter F. Drucker: *Managing in turbulent times* (London, Heinemann, 1980).



Generalitat de Catalunya  
 Departament d'Ensenyament  
**Direcció General d'Ensenyaments  
 Professionals i Artístics**

Reun 6-5-85

Propose TOAM. ensenyament antitipogràfic per ordenador (paleo i amb Ramon Junquera)  
 (experiència pilot tot de Israel) C/. Aragó

- Secundària. Plans d'impulsió als propis centres. (Francesc Roborel)  
 (model francès) CRIEP. (Centre Recursus Informàtics, Educació Professional) Junquera, 2
- S'he creat un centre d'informàtica. (com Junquera)  
 curs de proves internes (800 hores) 20 professors  
 " extern (45 i 50 hores)
- Introducció informàtica al camp del educatius
- " de la informàtica o camps tècnics (mèll, electrònica...)

- Més andròmedes. departament. - Com a base.  
 fons de vídeo

- Hi ha experiències de l'alternàcia Ensenyament-Treball (De compta a l'est)

llocs de treball:

C/. Junquera	- Pere Roig.
	- Pep Selas.

pedis del  
 Centre de Treball  
 Professional.

estudis

equip d'estudis en urbanisme, desenvolupament i societat

MUNTANER 178 5<sup>o</sup> BARCELONA 36 Tel: 321 18 81

PROJECTE D'ESTUDI

LA INTRODUCCIO DE LES NOVES TECNOLOGIES A

L'ENSENYAMENT MITJA (B.U.P. I F.P.)

MARÇ 1985

## I. Presentació general

### 1.1. La revolució tecnològica actual.

A través de la crisi econòmica actual està en procés de gestació un nou model tecnològic i social, a nivell mundial.

Molts autors coincideixen al atribuir als canvis actuals el caràcter d'una veritable "revolució tecnològica" que, al contrari de la revolució industrial del segle XIX, no s'orienta directament cap als sectors d'energia i de la indústria de transformació, sino que gira entorn d'un nucli de noves tecnologies relacionades amb la Informació i la Comunicació.

En efecte, en el camp de :

- la imatge
- la comunicació i
- el tractament de la informació

s'han donat una sèrie de salts tecnològics i un abaratiment dels costos que han permès canviar completament els paràmetres tecnico-econòmics que limitaven la difusió de les tècniques de reproducció, magatzament, transmissió i procès de les informacions.

Aquests canvis estàn tenint unes repercussions considerables no solament en relació als sectors productius (automatització de la producció, robòtica, etc.), sino també en els sectors de serveis.

En efecte, els progressos introduïts a nivell de la transmissió a distància de la imatge i a nivell del processament de les informacions, tendeixen a transformar radicalment

les condicions de producció i de treball en quasi totes les activitats econòmiques.

L'àrea del treball administratiu i d'oficina, en el qual semblava difícil aconseguir augments significatius de productivitat, es troba actualment en plena evolució gràcies a:

- la generalització de les tècniques de tractament de textos,
- la difusió de processos automatitzats de comptabilitat, gestió de stocks, nòmines, gestió de clients, etc.,
- la introducció de tecnologies de teletransmissió de documents i d'informacions.

Més enllà del treball administratiu i de gestió, aquestes tecnologies noves irrompen també en els treballs de concepció, anàlisi i disseny, amb la posta a punt progressiva d'eines noves com el C.A.D. (Computer Assisted Design) i amb el desenvolupament de programes especialitzats per activitats de ciència, enginyeria, arquitectura, estadístiques, etc.

Aquest software està ja a la disposició d'un públic molt ampli, gràcies als progressos realitzats en la microinformàtica, que ofereix actualment microordenadors d'alta capacitat de tractament a un cost assequible i que manté una forta tendència cap a la baixa.

#### 1.2. Catalunya i la futura divisió del treball.

L'acceleració recent del procés de difusió d'aquestes tecnologies noves pot afectar considerablement el futur econòmic i social dels països i nacions, de la mateixa manera que la revolució industrial del segle XIX va marcar diferències difícilment salvables entre els països que es varen industrialitzar i els països que restaren

al marge del procés d'introducció de les màquines.

Catalunya va assolir un lloc significatiu en la divisió territorial del treball, tant a nivell de l'estat espanyol com a nivell internacional, aconseguint una certa especialització en activitats industrials de transformació. Aquesta mateixa especialització fa que Catalunya sigui actualment especialment sensible a la crisi del sistema industrial i que apareixin greus riscos de desindustrialització per obsolescència de certs processos productius de la primera generació (tèxtil, transformació de metalls, etc.).

La introducció de noves tecnologies, que es generalitza a nivell mundial, representa per consegüent, un repte, al mateix temps que una oportunitat sense precedents per Catalunya, que ha de posar les bases d'un nou model tecnològic i social adaptat al segle XXI.

En aquest sentit, apart de les mesures directes de cara a les empreses o a les institucions autonòmiques per tal de fomentar la transformació tecnològica, la principal variable d'actuació pública es situa en el camp de l'ensenyament.

### 1.3. L'ensenyament com vector de la revolució tecnològica.

Encara que, a nivell microeconòmic, la decisió de la introducció de les noves tecnologies es situa a nivell d'empresa, la consolidació del procés i la seva generalització passa per la transformació dels continguts de l'ensenyament.

En efecte, qualsevol retard observat en la introducció de les noves tecnologies en els curricula, es tradueix per un desajust qualitatiu entre l'oferta i la demanda de mà d'obra qualificada capaç de dominar i d'utilitzar aquests nous processos tècnics.

Aixó pot representar un fre important en la modernització de l'aparell productiu català.

Hem sigut testimonis d'una situació semblant en el sector de la Informàtica, a on la manca de capacitat de resposta del sector públic de l'ensenyament ha provocat la proliferació d'escoles i acadèmies privades, que no sempre han ofert les condicions mínimes de garantia a nivell de la qualitat.

Recenment, les autoritats estatals i autonòmiques estan demostrant una ferm voluntat de recuperar el terreny perdut i d'introduir ràpidament en l'ensenyament mitjà (B.U.P. i F.P.) les noves tecnologies i en particular la Informàtica.

Tanmateix, el balanç d'experiències similars realitzades en països més avançats com Estats Units, Anglaterra o França, mostren una sèrie de dificultats i d'errors que seria necessari evitar en el nostre país, com per exemple, en el cas dels ordenadors: inadequació del material (hardware) i dels programes (software), manca de consideració dels costos de manteniment i de funcionament i d'actualització dels equips, manca de formació del professorat, etc.

Per altra banda, convindria distingir entre:

- a) La formació general que ha d'incorporar la comprensió dels fonaments i dels principis bàsics d'aquestes noves tecnologies, com elements indispensables d'una cultura general adequada a la societat del futur.
- b) La formació especialitzada orientada cap a formar la mà d'obra qualificada d'aquestes noves activitats econòmiques.
- c) La formació dels futurs usuaris que en cada branca d'activitat hauràn d'utilitzar les noves eines, l'ús de les quals es generalitza i difond en tots els sectors.

i adaptar els plans d'estudis per tal que aquestes diferents necessitats es cobreixin racionalment.

#### 1.4. L'ensenyament com objecte de les transformacions tecnològiques.

En un segon nivell, cal considerar que la pròpia activitat docent, com activitat de transmissió de coneixements, pot i deu incorporar les noves tecnologies de transmissió de la imatge i del processament de dades.

Aquestes tecnologies poden transformar radicalment els mètodes de l'ensenyament augmentant la motivació de l'alumnat i la productivitat del personal docent.

Aquest aspecte no es pot deslligar del punt anterior, ja que difícilment l'ensenyament podrà jugar un paper de difusor del progrés tecnològic, si no incorpora de forma creativa aquestes noves tecnologies en el seu propi procés de comunicació del coneixement.

En aquest sentit, l'experiència recent permet constatar que l'ensenyament a Catalunya no ha sapigut utilitzar plenament les tècniques de difusió de la imatge i més aviat s'ha resistit a incorporar de forma interactiva l'evolució dels mitjans de comunicació de masses.

Sovint s'ha creat una dicotomia entre el consum familiar de la imatge i dels continguts culturals a través, per exemple, de la televisió, i el procés escolar que s'ha mantingut orientat quasi exclusivament vers la transmissió oral i escrita del coneixement, constatant-se una pèrdua important de motivació per part dels alumnes més sensibles a la comunicació audio-visual.

La voluntat actual d'introducció de l'ordinador en l'ensenyament mitjà marca, en certa manera, el intent de les institucions escolars de recuperar un cert protagonisme, i aquesta circumstància favorable s'hauria d'aprofitar per modernitzar més en profunditat el procés educatiu.

En tot cas, no s'ha de caure en l'error d'assimilar la modernització de l'educació amb la compra de tal o qual màquina i les experiències internacionals poden ésser útils per deixar patent el risc d'una tal confusió.

Els aspectes que acabem d'assenyalar ens obliguen, en conseqüència, a enfocar l'estudi des del punt de vista de la millora de la qualitat de l'ensenyament, a la qual ha de contribuir la incorporació viva i creativa de les noves tecnologies que s'imposen en el sector productiu i que representen al mateix temps un factor molt atractiu per l'alumnat.

Només així l'Ensenyament Mitjà podrà jugar un paper d'elevació qualitativa del nivell de formació de la mà d'obra a Catalunya i de difusor del progrés tècnic en el sistema productiu del futur.

## II. Plantejament del Treball

D'acord amb l'enfocament general assenyalat anteriorment, l'estudi es centrarà sobre la introducció de les noves tecnologies d'informació i comunicació en l'Ensenyament Mitjà a Catalunya, i es farà insistència en les tecnologies de creació i difusió de la imatge (video, televisió...) i en les de tractament de la informació (informàtica).

L'estudi tindrà una doble vessant:

### A. Introducció en els continguts de l'Ensenyament Mitjà, distingint:

- 1) Formació general  
(exemple: iniciació a la programació, estudi dels mitjans de comunicació de masses, etc.)
- 2) Formació d'usuaris  
(exemple: formació a la utilització del tractament de textos, o de programes d'aplicacions)
- 3) Formació d'especialistes :  
(exemple: formació de programadors, formació d'especialistes de video, etc.).

Tenint en compte que el B.U.P. i la F.P. s'orienten cap a un cos únic d'ensenyament, com a prolongació de l'ensenyament obligatori, l'últim aspecte surt del camp estricte de l'estudi i es tractarà simplement a nivell orientatiu.

### B. Transformació del mètodes de l'ensenyament mitjà.

S'analitzarà l'estat actual i les perspectives d'incorporació d'aquestes noves tecnologies en els mètodes d'ensenyament intentant distingir en particular:

- 1) Les transformacions que accentúen o afavoreixen la centralització i la uniformització dels mètodes.  
Per exemple: difusió d'un material educatiu concebut a nivell central (programes de televisió, etc.).  
- Utilització de programes standard, etc.
- 2) Les transformacions impulsades des d'una perspectiva de

descentralització i autonomia dels centres educatius.

Per exemple: creació de videos, elaboració de programes informàtics propis, etc.

- 3) Els mecanismes d'intercanvi i difusió d'experiències entre centres educatius.

En aquest fi, s'estudiarà una mostra constituïda per establiments educatius de B.U.P. i F.P. de Barcelona i del cinturó industrial de Barcelona, que s'analitzaran a nivell de:

- pla d'estudis
- material disponible
- contingut de les assignatures
- opinió dels professors
- etc.,

mitjansant una enquesta i unes entrevistes complementàries.

Si el pressupost disponible ho permet, es complementarà el treball per la recollida sistemàtica i la síntesis de la informació existent sobre experiències similars a Estats Units, Anglaterra i França.

1. Direcció General comprovada els mèrits acadèmics i la valoració de la capacitat del candidat proposat efectuada pel Claustre i resolta, en conseqüència, si el candidat proposat no obté la conformitat de l'Administració, es procedirà segons el que preveu l'article sisè.

III

NOMENAMENT, PERFECCIONAMENT I CESSAMENT DELS DIRECTORS

Article divuit. — El nomenament de Directors s'efectuarà per Ordre del Departament d'Ensenyament, abans del començament del curs escolar. El càrrec tindrà una durada de tres anys, i el seu titular podrà optar novament a ésser candidat per a un període de tres anys més, tret que hagi rebut el qual no podrà presentar-se a un nou mandat com a Director abans del transcurs d'un any.

Article dinou. — Els Directors de Centres Docents Públics a què fa referència aquest Reial Decret hauran d'assistir als cursos de perfeccionament que programi el Departament d'Ensenyament.

Article vint. — El cessament en el càrrec de Director es produirà en els casos següents:

- a) Per finalització del termini del seu mandat.
- b) Per renúncia raonada i acceptada per l'Administració.
- c) Per resolució del Departament d'Ensenyament a proposta justificada per escrit dels dos terços dels components del Claustre i majoria absoluta del Consell de Direcció.
- d) Per remoció acordada pel Departament d'Ensenyament, mitjançant l'opòrtia expedient, en els casos d'incompliment dels deures de la funció directiva.

DISPOSICIONS ADICIONALS

Primera. — Els funcionaris del Cos de Directors Escolars en situació a extingir conservaran els drets que els corresponen com a funcionaris del Cos esmentat.

Segona. — En el cas de Centres de nova creació, el Departament d'Ensenyament nomenarà provisionalment per a un any el Director, d'acord amb les prescripcions de l'article sisè.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. — Els actuals Directors nomenats per a tres o quatre anys a l'empara del que disposen el Reial Decret 264 1977, de 21 de gener i l'Ordre Ministerial de 30 de novembre de 1975, el mandat dels quals no hagués finit a la publicació del present Reglament, continuaran en el seu càrrec fins a l'acabament del període per al qual foren nomenats, llevat que renunciïn expressament.

Segona. — El nomenament de Directors pel procediment establert en el present Reglament s'efectuarà al llarg de tres anys, comptats a partir del començament del curs escolar 1981-1982.

Amb aquesta finalitat, el Departament d'Ensenyament determinarà les vacants a cobrir en cadascun dels cursos acadèmics vinents.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. — S'autoritza el Departament d'Ensenyament per adaptar les normes del present Reglament als Centres amb règim de practiques i en particular als Centres de caracter experimental, els Centres d'Ensenyaments Integrats i el Centre amb règim de conveni.

Segona. — Es faculta el Departament d'Ensenyament per interpretar tots els dubtes i aclariments que puguin suscitar l'aplicació d'aquest Reglament.

Tercera. — És llista de competències de la Generalitat de Catalunya i en el seu àmbit territorial no s'ha de duplicar cap altra competència administrativa de caracter sectorial que contradigui

DI 1617/82

de 8 de gener de 1982, que crea la Comissió Central de Seguiment per a l'aplicació dels convenis de practiques compartides a la Formació Professional

El Reial Decret 707 1976, de 5 de març, d'ordenació de la Formació Professional, preveu en els seus articles 3.2 i 4.2 la possibilitat que els alumnes perfeccionin la seva formació simultanejant l'estudi amb la practica professional.

L'establiment d'un nou tipus de practiques per a la Formació Professional mitjançant convenis signats amb diversos sectors professionals obliga a una estructuració d'aquestes activitats acadèmiques en funció de la participació de les empreses com a estament col·laborador de la formació professional.

Per tal d'assolir la solució més adequada que permeti la qualificació dels alumnes afectats amb les garanties exigides, i d'assegurar les practiques indispensables que requereixi la formació professional de cada especialitat:

A proposta del Conseller d'Ensenyament i d'acord amb el Consell Executiu.

DECRET:

Primera. — La realització de practiques compartides a la Formació Professional es portarà a terme mitjançant convenis entre els corresponents col·lectius professionals i el Departament d'Ensenyament.

Segona. — 1. Es crea la Comissió Central de Seguiment per a l'aplicació dels convenis de practiques compartides a la Formació Professional, la qual quedara adscrita al Departament d'Ensenyament.

2. La Comissió Central de Seguiment serà formada pels següents membres:

— El Director General d'Ensenyaments Professionals i Artístics, que en serà el President.

— Un representant de cadascun dels Departaments d'Indústria i Energia, de Sanitat i Seguretat Social, de Comerç i Turisme, de Treball i de Governació. Aquests representants seran nomenats per Ordre dels Consellers respectius.

— Un representant de la Ponència de Formació Professional del Consell d'Ensenyament, designat pel Director General d'Ensenyaments Professionals i Artístics.

— Un representant de cada gremi o sector professional que hagi signat con-

venint amb els Departaments d'Ensenyament i de Treball. Els representants designats pel gremi o sector respectiu assistiran a la Comissió Central de Seguiment en el moment de la signatura del conveni.

— Un Cap de Servei de la Direcció General d'Ensenyaments Professionals i Artístics, designat pel seu titular.

— Un Secretari de la Comissió, designat per la Direcció General d'Ensenyaments Professionals i Artístics.

3. Es podran crear Comissions Especials de Seguiment per a cada branca professional per tal de portar a terme els deures establertes en cadascun dels casos.

Tercera. — La Comissió Central de Seguiment tindrà les següents funcions:

1. Impulsar l'ordenació de la Formació Professional de primer i segon grau en la part referent a la qualificació acadèmica i practica professional.

2. Impulsar l'establiment de nous convenis.

3. Avaluuar els resultats dels convenis a través de l'anàlisi realitzada des de cada sector d'activitats acadèmiques i professionals.

4. Assessorar la Direcció General en tots aquells assumptes relacionats amb el desplegament de les tècniques d'ensenyament professional de practiques compartides.

5. Estudiar les reconversions professionals que es considerin necessaries per als nous aprenentatges.

6. Assessorar la Direcció General en les tasques d'ordenació referents a les activitats no reglades que l'evolució laboral aconselli.

7. Acollir altres encomanes pel Departament d'Ensenyament.

DISPOSICIÓN FINAL

S'autoritza el Conseller d'Ensenyament per al desplegament i l'execució del que disposa aquest Decret.

Barcelona, 8 de gener de 1982.

JORDI PUJOL  
President de la Generalitat de Catalunya

JOAN GUITART I AGELL  
Conseller d'Ensenyament

ORDRE

de 1<sup>a</sup> de desembre de 1981, convocant concurs i proves selectives per proveir una plaça de col·laborador tècnic, al Servei de Relacions Institucionals del Departament d'Ensenyament

Per tal de poder assegurar el bon funcionament del Departament d'Ensenyament i d'acord amb el que disposa l'article 6 del Decret de 18 de setembre de 1981, sobre organització i competències dels òrgans dels Departaments.

ORDENO:

Primera. — Es convoquen proves selectives per proveir una plaça de col·laborador tècnic, en règim de contractació administrativa temporal, al Servei de Relacions Institucionals al Departament d'Ensenyament.



GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENT  
PROFESSIONALS I ARTÍSTICS

CABINET D'OPINIÓ EDUCATIVA

INDEX:

- 1.- Decret 325/84 de la Presidència de la Generalitat.
- 2.- Real Decret 1.992 / 84, del Govern Espanyol.
- 3.- Full Informatiu del Departament de Treball.
- 4.- Full Informatiu del Departament d'Ensenyament.
- 5.- Desenvolupament acadèmic-pedagògic.
- 6.- Annex:
  - 6.1. Tipus d'aprenentatges
  - 6.2. Conveni 140 de la O.I.T.
  - 6.3. Xarxa de centres de Formació, del Departament d'Ensenyament.

Decret 308/1984 de 8 de novembre de 1984, sobre l'aprenentatge i el treball en pràctiques

L'article 11e de l'Estatut dels Treballadors recentment modificat per la Llei 32/1984 de 2 d'agost regula els contractes de treball per a la formació i el contracte de treball en pràctiques.

Les línies generals del contracte per a la formació són les següents: l'edat que s'estableix entre els 16 i els 20 anys excepte en els dels minusvàlids, en els quals no s'estableix límit d'edat; la forma escrita necessària d'aquests contractes; la duració, que s'estableix entre tres mesos i tres anys; l'alternança obligatòria del treball efectiu amb la formació teòrica; i el temps mínim d'aquesta darrera en el treball de l'aprenent i les exempcions o reduccions de cotitzacions a les Assegurances Socials.

Les línies generals del contracte de treball en pràctiques són les següents: El temps per a concertar-los, que és entre tres i quatre anys següents a la finalització dels estudis; la titulació, que s'estableix a la de nivell universitari o equivalent, batxillerat o de formació professional, que habilitin legalment per a la pràctica professional; la duració, que s'estableix d'entre tres mesos a tres anys; la redistribució i les reduccions de les cotitzacions a les Assegurances Socials.

El Govern de la Generalitat de Catalunya, dins del conjunt de les mesures generals que s'han adoptat i que es projecten per a disminuir l'atur, considera prioritàries les que contribueixen a facilitar la primera ocupació als joves per la transcendència que en tots dos ordres socials suposa l'atur d'aquestes:

El Decret s'orienta envers les següents finalitats:

- 1) Fomentar l'ocupació d'aprenents i titulats en pràctiques mitjançant la divulgació entre les empreses dels avantatges d'aquestes modalitats contractuals.
- 2) Fer un seguiment estadístic dels contractes per a la formació i en pràctiques.
- 3) Establir en favor de les empreses que ocupen aprenents i titulats en pràctiques els suports, ajuts i subvencions que es regulen en aquest Decret.
- 4) Fer extensives aquestes mesures als col·lectius de Joves que decideixen associar-se per a treballar a través de qualsevol de les formes legalment establertes.

L'aprenentatge ha deixat de tenir el sentit gremial que tenia quan es limitava als oficis clàssics, i per això sembla convenient d'establir una formació adaptada a qualsevol dels llocs de treball que pot oferir l'actual activitat empresarial i fixar l'ensenyament que millor es compleixi i que permeti a l'aprenent d'assolir fites més ambicioses en el seu desenvolupament professional.

El contracte en pràctiques permet la incorporació dels nous titulats a l'empresa, familiaritzant-se amb la vida laboral i completant la seva formació mitjançant el treball.

La precisió de l'actual legislació sobre la temporalitat d'aquests contractes, no deixa cap dubte de l'eficàcia de la resolució en finalitzar el temps convingut. Però, si com és propòsit d'aquesta norma, es crea una profitosa relació entre l'empresa-aprenent o titulat en pràctiques, i es vetlla pel bon compliment de la seva formació, es donarà el canvi de naturalesa per a la provisió dels llocs permanents de treball que puguin crear les empreses.

Ates en que estableixen els articles 9 i 11 i 52 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya:

Per tot això, la proposta dels Consellers d'Ensenyament i de Treball i d'acord amb el Consell Executiu:

## DECRET

**Article primer.** El present Decret té per objecte estimular i afavorir la contractació d'aprenents i titulats en pràctiques, així com la seva formació.

**Article segon.** Seran subjectes d'aquest Decret les empreses i treballadors que prestin els seus serveis en l'àmbit de Catalunya i que estableixin contractes de treball en pràctiques i de formació regulats en l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors, modificat per la Llei 32/1984 de 2 d'agost.

**Article tercer.** Els beneficis que es regulen en aquest Decret podran gaudir-se amb independència de les exempcions i de les bonificacions de les cotitzacions de les Assegurances Socials i altres incentius que atorguen la legislació sobre Treballadors i disposicions reglamentàries, sempre que no sigui indispensable la presentació dels contractes convenientment formalitzats i registrats en els Serveis Territorials del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

**Article quart.** El Departament de Treball designarà coordinadors, als quals se'ls podrà encomanar, entre d'altres, les següents funcions:

- a) Orientar i facilitar a l'empresa contractant la tramitació i gestió dels ajuts i subvencions que s'atorgen en aquest Decret;
- b) Assessorar, si és el cas d'acord amb el tutor d'aprenentatge, les necessitats formatives de l'aprenent, tenint en compte la realitat de l'empresa i del sector on està enquadrada la seva activitat;
- c) Difondre els avantatges d'aquest tipus de contractacions;
- d) Fomentar i assegurar la realització de cursos de formació en les empreses o entitats educatives.

**Article cinquè.** El Departament d'Ensenyament nomenarà tutors d'aprenentatge per als contractats als que es refereix aquest Decret, que estiguin inscrits o que s'inscriguin en Centres d'Ensenyament Secundari. Els tutors tindran les funcions següents:

- a) Programar el temps dedicat a formació teòrica i els seus continguts;
- b) Fer el seguiment del procés de formació dels joves aprenents en el marc escolar.

El Departament d'Ensenyament organitzarà cursos i programes de formació i assessorarà a les empreses en aquestes qüestions d'interordinació dels cursos en el sistema educatiu.

**Article sisè.** La Generalitat de Catalunya, d'acord amb les seves possibilitats pressupostàries, atorgarà una subvenció a les empreses que contractin aprenents en formació o titulats en pràctiques, la qual cosa es farà efectiva trimestralment.

En el supòsit que la contractació del titulat en pràctiques no ho fos per la jornada completa existent a l'empresa, la subvenció serà proporcional a la jornada total contractada.

**Article setè.** Totes les mesures previstes en aquest Decret, podran fer-se extensives als col·lectius de joves que s'associïn per a treballar en qualsevol de les formes legalment establertes.

**Article vuitè.** El Departament de Treball portarà un registre estadístic actualitzada de l'evolució d'aquests contractes, i, en especial, dels índex d'ocupació que generin.

**Article novè.** Per a aconseguir la finalitat que preten aquest Decret es podran establir els convenis que siguin necessaris amb empreses i amb organitzacions empresarials.

**Article desè.** Es crea una Comissió de Seguiment de l'aplicació d'aquest Decret que quedarà adscrita al Departament de Treball i que estarà composta per un representant de cada un dels Departaments següents: de Treball; d'Ensenyament; de Comerç, Consum i Turisme; d'Indústria; d'Energia; i de la Direcció General de la Joventut del Departament de Presidència.

**Disposició Transitoria.** Durant l'any 1985, les subvencions a les que fa referència l'article sisè, seran de 120.000 pessetes per any i contracte de formació i de 180.000 pessetes per any i contracte de titulat en pràctiques, proporcionals a la durada de la contractació.

Disposició Final Primera: S'autoritza als Consellers d'Ensenyament i de Treball, dins del seu àmbit de competència, a dictar les disposicions que exigeixi el desenvolupament d'aquest Decret.

Disposició Final Segona: Aquest Decret entrarà en vigor des del dia de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, excepte pel que fa referència a les subvencions previstes en l'article sisè, que s'aplicaran a partir del primer de gener de 1985.

Barcelona, 2 de novembre de 1984.

JORDI PUJOL I SOLEY  
President de la Generalitat de Catalunya

JOAN GUITART I AGELL  
Conseller d'Ensenyament

ORIOL BADIA I TOBELLA  
Conseller de Treball

... período de prueba de (7) ...  
... período de prueba de (8) ...  
... período de prueba de (9) ...  
... período de prueba de (10) ...  
... período de prueba de (11) ...  
... período de prueba de (12) ...  
... período de prueba de (13) ...  
... período de prueba de (14) ...  
... período de prueba de (15) ...  
... período de prueba de (16) ...  
... período de prueba de (17) ...  
... período de prueba de (18) ...  
... período de prueba de (19) ...  
... período de prueba de (20) ...  
... período de prueba de (21) ...  
... período de prueba de (22) ...  
... período de prueba de (23) ...  
... período de prueba de (24) ...  
... período de prueba de (25) ...  
... período de prueba de (26) ...  
... período de prueba de (27) ...  
... período de prueba de (28) ...  
... período de prueba de (29) ...  
... período de prueba de (30) ...  
... período de prueba de (31) ...  
... período de prueba de (32) ...  
... período de prueba de (33) ...  
... período de prueba de (34) ...  
... período de prueba de (35) ...  
... período de prueba de (36) ...  
... período de prueba de (37) ...  
... período de prueba de (38) ...  
... período de prueba de (39) ...  
... período de prueba de (40) ...  
... período de prueba de (41) ...  
... período de prueba de (42) ...  
... período de prueba de (43) ...  
... período de prueba de (44) ...  
... período de prueba de (45) ...  
... período de prueba de (46) ...  
... período de prueba de (47) ...  
... período de prueba de (48) ...  
... período de prueba de (49) ...  
... período de prueba de (50) ...  
... período de prueba de (51) ...  
... período de prueba de (52) ...  
... período de prueba de (53) ...  
... período de prueba de (54) ...  
... período de prueba de (55) ...  
... período de prueba de (56) ...  
... período de prueba de (57) ...  
... período de prueba de (58) ...  
... período de prueba de (59) ...  
... período de prueba de (60) ...  
... período de prueba de (61) ...  
... período de prueba de (62) ...  
... período de prueba de (63) ...  
... período de prueba de (64) ...  
... período de prueba de (65) ...  
... período de prueba de (66) ...  
... período de prueba de (67) ...  
... período de prueba de (68) ...  
... período de prueba de (69) ...  
... período de prueba de (70) ...  
... período de prueba de (71) ...  
... período de prueba de (72) ...  
... período de prueba de (73) ...  
... período de prueba de (74) ...  
... período de prueba de (75) ...  
... período de prueba de (76) ...  
... período de prueba de (77) ...  
... período de prueba de (78) ...  
... período de prueba de (79) ...  
... período de prueba de (80) ...  
... período de prueba de (81) ...  
... período de prueba de (82) ...  
... período de prueba de (83) ...  
... período de prueba de (84) ...  
... período de prueba de (85) ...  
... período de prueba de (86) ...  
... período de prueba de (87) ...  
... período de prueba de (88) ...  
... período de prueba de (89) ...  
... período de prueba de (90) ...  
... período de prueba de (91) ...  
... período de prueba de (92) ...  
... período de prueba de (93) ...  
... período de prueba de (94) ...  
... período de prueba de (95) ...  
... período de prueba de (96) ...  
... período de prueba de (97) ...  
... período de prueba de (98) ...  
... período de prueba de (99) ...  
... período de prueba de (100) ...

**ANEXOS ADICIONALES**

Y para que así conste se extiende este contrato por cuadruplicado, cumpliendo en el lugar y fecha a continuación indicada por las partes interesadas:

En Madrid a ... de ... de 1984  
El representante legal de la Empresa  
El representante de la Empresa

... de respeto de establecido en el artículo 141 del Estatuto de los Trabajadores (máximo de seis meses para los técnicos superiores y para los demás trabajadores cualificados quince días laborales para los trabajadores no cualificados)  
... de respeto de (seis) meses naturales  
... fecha ha de ser coincidente con la de contrato o tiempo de trabajo sustituido  
... fecha ha de ser coincidente con aquella en que el trabajador alcanza la edad necesaria para la jubilación ordinaria

**876 REAL DECRETO 2802/1984 de 21 de octubre, por el que se regulan los contratos en prácticas y para la formación.**

La Ley 2/1980 de 2 de enero, modifica entre otros el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores que regula los contratos en prácticas y para la formación, en el sentido de eliminar aquellos aspectos más limitativos y obsoletos para su utilización en los últimos años.  
Las citadas modificaciones, así como la experiencia obtenida de la aplicación de estas modalidades de contratación, hacen necesario proceder a desarrollarlas reglamentariamente derogando y modificando la sección 3ª del capítulo II del Real Decreto 1445/1962 de 25 de junio que había ahora regulado dichos contratos y para la formación con la pretensión de facilitar la inserción en el empleo de los jóvenes trabajadores. Dicho desarrollo reglamentario el Gobierno lo lleva a cabo precisamente, a través de la presente disposición, habiendo para ello de la autorización contenida en los artículos 11, 3 y 17, 3 de la Ley 2/1980 de 20 de marzo, en la medida dada por la Ley 22/1984 de 2 de agosto.  
En su virtud a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de acuerdo con el Consejo de Estado, concertadas Organizaciones sindicales y Asociaciones empresariales más representativas y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 31 de octubre de 1984.

**DISPONGO:**

**CAPITULO PRIMERO**

**Contrato en prácticas**

Artículo 1º El contrato de trabajo en prácticas es el celebrado entre quien esté en posesión de una titulación universitaria o equivalente, el título de Bachiller, el título de Formación Profesional u otras titulaciones académicas o laborales que sean legalmente para la práctica profesional y un empresario para la prestación de un trabajo retribuido que permita al trabajador aplicar y perfeccionar sus conocimientos y de facilitar una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.  
Artículo 2º 1) El contrato en prácticas podrá celebrarse por trabajadores a que se refiere el artículo anterior dentro de cuatro años inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios necesarios para la titulación de que se trata.  
El cumplimiento por parte del trabajador durante dicho período del servicio militar o de la prestación social sustitutoria del mismo interrumpe el cómputo del periodo de cuatro años.

En el caso de emigrantes titulados en el extranjero el contrato a que se refiere el artículo anterior se efectuará desde el momento de la convalidación de los estudios en España.  
La convalidación de la titulación deberá efectuarse o acreditarse mediante el correspondiente título o en su defecto la declaración de su solicitud o de la terminación de los estudios por derecho a la obtención del mismo.

Artículo 3º La duración del contrato no podrá ser inferior a tres meses ni superior a tres años.

2) Podrá establecerse un periodo de prueba conforme al artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

3) A la finalización de contrato el trabajador tendrá derecho a que se le expida por parte del empresario o correspondiente certificado en el que conste la duración, las características de las prácticas efectuadas y la rotación de las mismas, en su caso, así como el grado de práctica alcanzado.

Artículo 4º La retribución del trabajador en prácticas será la establecida en el contrato o en su caso en Convenio Colectivo, sin que en su defecto pueda ser inferior a la base mínima de cotización vigente en cada momento correspondiente a la categoría profesional, todo ello en proporción a la duración de la jornada de trabajo pactada en el contrato.

Artículo 5º Las Empresas que contraten a tiempo completo a trabajadores para la realización de prácticas laborales tendrán derecho a la reducción durante la duración del contrato, del 75 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes por trabajadores contratados según los artículos anteriores.

**CAPITULO II**

**Contrato para la formación**

Artículo 6º El contrato de trabajo para la formación es aquel por el que el trabajador se obliga, simultáneamente, a prestar un trabajo y a recibir formación, y el empresario a retribuir el trabajo y, al mismo tiempo, a proporcionar a aquél una formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo.

Artículo 7º 1) Podrán concertar el trabajo para la formación laboral las personas que en el momento de la firma del contrato sean mayores de diecisiete años y menores de veinte años. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minorválido.  
2) Cuando se precise legalmente, se exigirá el consentimiento o autorización de los padres o representantes legales del trabajador.

Artículo 8º 1) La duración del contrato para la formación tendrá un mínimo de tres meses y un máximo de tres años.  
2) Los tiempos dedicados a enseñanza podrán concentrarse o alternarse con los de trabajo efectivo en la Empresa según las fases del proceso formativo que se fijen en el contrato, y sin que el tiempo global correspondiente a aquélla pueda ser inferior a un cuarto ni superior a un medio del convenido en el contrato. A través de planes tipo elaborados por el Instituto Nacional de Empleo o de las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas, podrá definirse el contenido de la formación técnica por actividades en el caso de que la Empresa por su reducida dimensión u otras circunstancias, no presente un plan propio.

La enseñanza podrá realizarse en la propia Empresa o bien, mediante convenios o concertos de colaboración, en Centros autorizados de Formación Profesional o del Instituto Nacional de Empleo.

3) Las faltas de puntualidad o de asistencia a las enseñanzas, así como las faltas de aprovechamiento, serán calificadas en cada caso como faltas al trabajo o como disminución del rendimiento a los efectos legales oportunos.

Artículo 9º La retribución del trabajador, que corresponderá únicamente a las horas efectivamente trabajadas, será la establecida en el contrato o en su caso, en el Convenio Colectivo correspondiente sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional que corresponda en proporción a la jornada de trabajo efectivo.

Artículo 10º A la finalización del contrato el empresario expedirá un certificado en el que consten la duración, la formación adquirida y la naturaleza o clase de las tareas realizadas en la Empresa por el trabajador.

Artículo 11º 1) Las Empresas que contraten a tiempo completo a trabajadores para la formación quedarán exentas de la totalidad de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes por trabajador contratado, siempre que la plantilla de la Empresa esté formada por menos de 25 trabajadores.  
En caso de que las Empresas tengan al menos 25 trabajadores se reducirá la señalada cuota empresarial, por trabajador contratado, en el 50 por 100.

2) Para determinar la base mensual de cotización a la Seguridad Social en los contratos para la formación en los que se haya pactado la concentración del tiempo de enseñanza, la retribución global que corresponda percibir al trabajador por las horas efectivamente trabajadas se prorrateará uniformemente a lo largo del periodo de vigencia del contrato.

**CAPITULO III**

**Normas comunes**

Artículo 12º 1) Las Empresas que pretendan celebrar contratos de trabajo con arreglo al presente Real Decreto deberán solicitar a los trabajadores mediante oferta pública o nominativa de la correspondiente Oficina de Empleo:

2. Los contratos en prácticas y para la formación se formularán siempre por escrito en triplicado y en los modelos oficiales que figuran como anexo del presente Real Decreto, debiendo constar en todo caso la duración del contrato la jornada laboral y la retribución convenida.

El contrato se registrará en la correspondiente Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar, otro, debidamente diligenciado se adjuntará a la solicitud de alta en la Seguridad Social.

3. En los contratos en prácticas deberá constar, además, la titulación del trabajador, el objeto de las prácticas y el período de prueba, en su caso.

4. En los contratos para la formación figurará necesariamente la distribución de la jornada en enseñanza y trabajo efectivo. Estos contratos se acompañarán de la autorización o consentimiento a que se refiere el número 2 del artículo 7.º en su caso.

Art. 13. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante la vigencia de los contratos en prácticas o para la formación, así como el cumplimiento por parte del trabajador del servicio militar o de la prestación social sustitutoria de mismo, interrumpirá el cómputo de la duración del contrato, salvo que se acuerde expresamente lo contrario.

Art. 14. 1. Los contratos en prácticas y para la formación concertados por una duración inferior a la máxima establecida podrán prorrogarse por acuerdo expreso entre las partes, por períodos no inferiores al mínimo de duración, siempre que la duración inicial más la de la prórroga o prórrogas sucesivas no superen al máximo de tres años.

2. Los contratos regulados en los artículos anteriores se extinguirán por expiración del tiempo convenido.

Si llegados al término no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

3. En caso de que el interesado se incorpore sin solución de continuidad a la Empresa en que hubiese realizado las prácticas o la formación, el tiempo de duración de éstas se deducirá del período de prueba si se hubiese concertado computándose a efectos de antigüedad.

Art. 15. Adquirirá la condición de trabajadores fijos los contratados en prácticas o para la formación cuando no hubiese sido dado de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiese transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba establecido para la actividad de que se trate o no se hubiesen observado las disposiciones sobre exigencias de celebración por escrito del contrato, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o servicios prestados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Art. 16. 1. No podrán acceder a los beneficios previstos en este Real Decreto las Empresas que no estén al corriente en el pago de sus obligaciones a la Seguridad Social, salvo que tuvieran concedido aplazamiento.

2. Tampoco se concederán los beneficios previstos para los contratos en prácticas y para la formación cuando éstos se celebren con el contrato ascendiente o descendiente y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, de empresario o de quienes ocupen puestos de alta dirección en las Empresas.

Art. 17. Los trabajadores contratados en prácticas o formación laboral tendrán derecho a todas las prestaciones de Seguridad Social, no computándose el tiempo del contrato a efectos de carencia para la pensión de jubilación. La aportación de los trabajadores a la Seguridad Social por contingencias comunes se obtendrá multiplicando las cuotas devengadas por los trabajadores por el coeficiente que anualmente determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 18. Las infracciones que pudieran cometerse en relación con lo dispuesto en la presente norma se sancionarán con arreglo a lo previsto en el artículo 57 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y supondrán la pérdida de las reducciones o exenciones en las cuotas de la Seguridad Social desde la fecha en que se produjo la correspondiente infracción.

Art. 19. Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación del presente Real Decreto las prácticas profesionales realizadas por estudiantes al amparo de la legislación educativa vigente como parte integrante de sus estudios académicos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—El coeficiente aplicable a las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social devengadas por contingencias comunes, a que se refiere el artículo 17, será para el año 1984 de 0,6516.

Segunda.—Por las Administraciones Públicas podrá acomodarse estos modelos de contratos a las peculiaridades de las mismas respetándose en todo caso las cláusulas contenidas en los modelos que como anexo figuran en el presente Real Decreto.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Los contratos en prácticas y para la formación vigentes en el momento de la entrada en vigor de la presente disposición seguirán rigiéndose por las normas con arreglo a

las cuales se concertaron. No obstante, el plazo de duración de los mismos podrá ampliarse previo acuerdo de las partes, hasta el límite máximo de tres años. En este caso, el tiempo durante el cual se prorrogue el contrato, éste se regirá por lo dispuesto en el presente Real Decreto.

Segunda.—Los empresarios que hayan celebrado contratos en prácticas y para la formación entre las fechas de entrada en vigor de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, y del presente Real Decreto podrán optar entre continuar recibiendo los beneficios que le fueron concedidos o acceder, a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto, a las reducciones o exenciones en las cuotas de la Seguridad Social previstas en el mismo, previa comunicación a la correspondiente Oficina de Empleo.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en el presente Real Decreto, y expresamente las secciones 3.ª del capítulo II y 3.ª del capítulo III del Real Decreto 1445/1982, de 22 de junio, salvo lo previsto en la disposición transitoria primera.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas normas sean precisas para la ejecución de lo dispuesto en el presente Real Decreto.

Segunda.—El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Dado en Madrid a 31 de octubre de 1984

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, JOAQUIN ALAGONIA AMANN

ANEXOS

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO EN PRACTICAS, CELEBRADO AL AMPARO DEL REAL DECRETO 1982/1984

POR LA EMPRESA

Formulario for the company section including fields for Date of document, DNI Number, Concept, Company, Activity, Domicile, and Social Security numbers.

EL TRABAJADOR

Formulario for the worker section including fields for Date, DNI Number, Domicile, and Level of studies completed.

Con la asistencia legal en su caso, de D. .... edad .... documento nacional de identidad .... en calidad de (2) .....

DECLARAN

- El trabajador: a) Que está en posesión del título de (1) ... b) Que no ha transcurrido cuatro años desde la terminación o anulación de los estudios ...

social sustitutoria cuyo cumplimiento tuvo lugar desde ..... hasta (6) .....  
 c) Que este inscrito en la Oficina de Empleo de ..... desde ..... como demandante de empleo con el número ..... y con la profesión principal de .....

El representante de la Empresa:

- a) Que sí/no (6) está al corriente de pago en sus obligaciones con la Seguridad Social o que sí/no (6) tiene concedido aplazamiento por resolución de fecha .....
- b) Que el trabajador sí/no (6) tiene con el empresario o con el personal de alta dirección de la Empresa la relación de parentesco (7) a que se refiere el artículo 182 del Real Decreto .....
- c) Que sí/no (6) celebra el presente contrato a tiempo completo

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

**CLAUSULAS**

Primera.—El trabajador prestará sus servicios como (8) ..... en prácticas con la categoría profesional de ..... en el Centro de trabajo ubicado en ..... constituyéndose el objetivo fundamental de la práctica .....

Segunda.—La jornada de trabajo será de ..... horas semanales prestadas de ..... a ..... con los descansos establecidos legal o convencionalmente.

Tercera.—El trabajador percibirá una retribución total de ..... pesetas brutas (9) que se distribuye en los siguientes conceptos salariales (10) .....

Cuarta.—La duración del presente contrato será de (11) ..... y se extenderá desde ..... hasta ..... estableciéndose un período de prueba de (12) .....

La situación de incapacidad laboral transitoria del trabajador, así como el cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria, sí/no (6) interrumpirán el plazo de duración del contrato.

Quinta.—La duración de las vacaciones anuales será de (13) .....

Sexta.—El contrato se extinguirá automáticamente por la expiración del tiempo convenido incluido en su caso, el de las prórrogas que se puedan acordar a amparo de lo dispuesto en el artículo 141 del Real Decreto.

Si al término de este contrato el trabajador se incorpora a la Empresa sin solución de continuidad el tiempo de duración de este contrato se deducirá del nuevo período de prueba si se concierne y se computará asimismo a efectos de antigüedad.

Séptima.—A la finalización del presente contrato la Empresa se obliga a expedir un certificado al trabajador en el que conste la duración, las características de las prácticas efectuadas y la rotación de las mismas así como el grado de prácticas alcanzado.

Octava.—En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto .....

Novena.—El presente contrato quedará registrado en la Oficina de Empleo de .....

**CLAUSULAS ADICIONALES**

Y para que así conste se extiende este contrato por sus triplicados ejemplares en el lugar y fecha a continuación indicados firmados las partes interesadas:

En ..... de ..... de 1984...  
 El trabajador: El representante legal de menor a proceso: El representante de la Empresa:

1) Se acreditan con la exhibición de la cartilla militar o documento acreditativo de cumplimiento de la prestación social sustitutoria que no proceda.

2) La relación de parentesco a que se refiere el artículo 182 del Real Decreto es la de conyugal, ascendencia o descendencia y demás que, por consanguinidad o afinidad, hasta a segundo grado, .....

3) Indicar la profesión.

4) Datos personales mensuales no inferior al sueldo base a la categoría de colocación de su categoría profesional en proporción a la jornada.

5) Salario base complementos salariales plusas.

6) No inferior a tres meses ni superior a tres años.

7) Indicar el momento en el que se dispuso en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, limitado de seis meses para el trabajador que presta sus servicios para los demás trabajadores cuando el objeto del laboratorio para los trabajadores de cualificación.

8) Mismo de treinta días naturales.

**MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACION CELEBRADO AL AMPLIO DEL REAL DECRETO 1982/1984**

POR LA EMPRESA:

Don .....

Fecha de nacimiento	Número DNI	Fecha de nacimiento de (1)
---------------------	------------	----------------------------

Empresa	Apartado
---------	----------

Domicilio	Número S. S. (Centro de trabajo)	Número trámite de plantilla
-----------	----------------------------------	-----------------------------

Domicilio (Centro de trabajo)	Número S. S. (Centro de trabajo)	Número trámite (Centro de trabajo)
-------------------------------	----------------------------------	------------------------------------

**EL TRABAJADOR**

Don ..... Nivel de estudios terminados .....

Fecha de nacimiento (2)	Número DNI	Domicilio
-------------------------	------------	-----------

Con la asistencia legal, en su caso, de D. ...., edad ..... DNI ..... en calidad de (3) .....

**DECLARAN**

El trabajador:

- a) Que este inscrito en la Oficina de Empleo de ..... desde ..... como demandante de empleo con el número ..... con la profesión principal de .....
- b) Que tiene reconocido la condición de minusválido desde ..... como se acredita con la resolución/terminación que se acompaña de .....

El representante de la Empresa:

- a) Que sí/no (4) está al corriente en el pago de sus obligaciones con la Seguridad Social o que sí/no (4) tiene concedido aplazamiento por Resolución de fecha de .....
- b) Que el trabajador sí/no (4) tiene con el empresario o con el personal de alta dirección de la Empresa la relación de parentesco (5) a que se refiere el artículo 182 del Real Decreto .....
- c) Que sí/no (4) celebra el presente contrato a tiempo completo

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración de presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

**CLAUSULAS**

Primera.—El trabajador es contratado para prestar sus servicios con la categoría profesional de ..... en el Centro de trabajo ubicado en ..... para adquirir formación en la profesión ..... que se recibirá en (6) .....

Segunda.—La jornada será de ..... hora (7) .....

- 1) Director, Gerente etc.
- 2) El trabajador debe ser menor de veintidós años y no haber alcanzado el límite de edad.
- 3) Padre, madre o representante legal.
- 4) Tabasco k que no proceda.
- 5) La relación de parentesco a que se refiere el artículo 182 del Real Decreto es la de conyugal, ascendencia o descendencia y demás que, por consanguinidad o afinidad, hasta a segundo grado, inclusive.
- 6) Indicar a la Empresa, o al Centro de trabajo, el trabajador contratado en el INE.
- 7) Datos personales mensuales.

30376

La duración de la jornada en tiempo de trabajo efectivo...

Tercera - El trabajador percibirá por la prestación de sus servicios una remuneración de 110 pesetas brutas (11) distribuidas en los siguientes conceptos salariales (12)...

Cuarta - La duración del presente contrato será de (13) meses y se extenderá desde... hasta... la situación de incapacidad laboral transitoria del trabajador...

Quinta - El trabajador tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones de (14) días y a los demás descansos establecidos legal y convencionalmente.

Sexta - La Empresa obliga a proporcionar dirección e indemnización al trabajador y éste a recibir la formación objeto de este contrato.

Las faltas de puntualidad y de asistencia a las existencias, así como las faltas de aprovechamiento serán consideradas, en cada caso, como faltas al trabajo o como disminución del rendimiento de ciertos trabajadores.

Séptima - El contrato se extinguirá automáticamente por la expiración de tiempo convenido, incluido en su caso el de las prórrogas que se acuerden al amparo de lo dispuesto en el artículo 143 del Real Decreto...

Si al término de este contrato el trabajador se incorpora a la Empresa se señalará de conformidad el tiempo de duración de prueba de dicho periodo de prueba y se acordará y firmará el mismo a efectos de antigüedad.

Octava - A la finalización del presente contrato la Empresa se obliga a expedir un certificado al trabajador en el que conste la duración del mismo, la formación adquirida y la naturaleza y cantidad de las tareas realizadas en la Empresa por el trabajador.

Novena - En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto...

Decimo - El presente contrato quedará registrado en el Oficio de Registro de...

CONDICIONES ADICIONALES

Y para que las partes se extiende este contrato por cuadruplicado en sus partes y en sus partes y fecha y continuación indicados firmados las partes en pesetas:

En... de... de 1964. El trabajador... El responsable de... El representante de...

Anexo al contrato de trabajo para la formación. Distribución del tiempo dedicado a la formación.

Table with columns for months (I, II, III, IV, V, VI) and 'Meses y año'.

- 1. El tiempo de formación... 2. El tiempo de formación... 3. El tiempo de formación...

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

24877 ORDEN de 3 de octubre de 1964 por la que se regula la comercialización en origen de la bacaladilla para la campaña de 1964

En su virtud, a propuesta del FROM, y en base a las atribuciones concedidas a este Ministerio en el Real Decreto 1778/1964, he tenido a bien disponer lo siguiente: Artículo 1º A los efectos de lo que se dispone en la presente Orden se regula la comercialización en primera venta de la especie denominada «Micromesistius pouassoni»...

En su virtud, a propuesta del FROM, y en base a las atribuciones concedidas a este Ministerio en el Real Decreto 1778/1964, he tenido a bien disponer lo siguiente

Artículo 1º A los efectos de lo que se dispone en la presente Orden se regula la comercialización en primera venta de la especie denominada «Micromesistius pouassoni»...

Art 2º Queda establecida una clasificación comercial del producto regulado, en base a los siguientes criterios:

- 2.1 Categoría de frescura - Vendrá determinada por el grado de frescura que presente el producto... 2.1.1 Clase A - Estará definida por los siguientes caracteres: a) Piel con pigmentación viva y tornasolada...

2.2 Categoría de colorado - Estará definida en el número de piezas de pescado contenidas en un lote...

Talla 1 de 4 a 20 piezas por Kg. Talla 2 de 21 a 25 piezas por Kg. Talla 3 de más de 25 piezas por Kg.

Art 3º Se fijan como mercados regulados de origen por el comercio nacional en la formación de primera venta: Amber, Guet, Santa Eugenia de Ribera, Marín, Santa Eulalia, Terranova, Euzes, Palamos y Rossa.

Art 4º El precio de orientación para la campaña de 1964 queda establecido en 71 pesetas fuertes como precio de referencia en todo el territorio nacional el día 31 de julio de 1964 a las 12 horas por 100 del precio de orientación.

Art 5º Se fija para cada tipo comercial de los establecidos en el artículo 2º de la presente disposición un precio tipo, el cual resultará de aplicar al precio de referencia el coeficiente de coeficientes que se indica a continuación:

Table with columns: Clase, Talla, and values for L, A, B.



GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENT  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

CABINET D'ORIENTACIÓ EDUCATIVA

DESENVOLUPAMENT ACADÈMICO-PEDAGÒGIC  
DEL DECRET 325/84, DE LA PRESIDÈNCIA  
DE LA GENERALITAT, SOBRE L'APRENEN-  
TATGE I EL TREBALL EN PRÀCTIQUES.

---



## GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENT  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

CABINET D'ORDENACIÓ EDUCATIVA

### DESENVOLUPAMENT ACADÈMICO-PEDAGÒGIC DECRET 325/84.

Entenem que el Decret 325/84 significa la definició d'una política de formació de joves, entre 16 i 20 anys, que no han pogut assolir els nivells adequats de formació cultural. D'altra banda, considerem que l'esmentat Decret vol donar resposta a les demandes socio-econòmiques de formació tècnica bàsica i d'augment de la capacitat de requalificació dels treballadors.

Així doncs, els continguts d'aquesta formació han estat elaborats tenint en compte les premises següents:

#### 1.- Objectius:

- 1.1. que el jove recuperi els nivells bàsics educatius i de formació professional que hagi interromput.
- 1.2. que el jove i l'adult puguin aconseguir una més gran integració social i laboral per mitjà de:
  - l'elevació del nivell cultural, completant la seva formació bàsica;
  - l'augment de la capacitat de requalificació i d'adaptació als canvis tecnològics;
  - la integració cultural d'immigrants o fills d'immigrants;
  - l'assoliment d'una formació sindical bàsica;
  - la capacitació per a obtenir formació permanent.

#### 2.- "Menús" d'aprenentatge:

A l'annex 1 resten reflectits els quatre tipus de "menús" d'aprenentatge que s'ofereixen als acollits a la normativa establerta al Decret 325/84.



## GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

CABINET D'ORDENACIÓ EDUCATIVA

Aquests "menús" d'aprenentatge han estat elaborats tenint present que el Departament de Treball resta encarregat de la formació estrictament ocupacional i que el Departament d'Ensenyament té la responsabilitat de la formació permanent i de la formació recurrent.

Així mateix, els continguts dels "menús" tenen present que el Conveni 140 de l'Organització Internacional del Treball (24 de Juny de 1.974), sobre la "Llicència pagada d'estudis", ratificat per l'Estat espanyol amb data 16 d'agost de 1.978 (Annex 2).

### 3.- Formació:

El Decret 325/84 preveu que el Departament d'Ensenyament, i en aquest cas la Direcció General d'Ensenyaments Professionals i Artístics, nomenarà tutors d'aprenentatge als centres d'Ensenyament Secundari per als contractats als que fa referència el Decret.

És necessari, doncs, establir una xarxa de centres arreu de Catalunya a fi de poder assumir les demandes de formació provinents dels joves i de les empreses. Així mateix, s'ha d'establir el perfil del tutors d'aprenentatge d'acord amb l'article cinquè de l'esmentat Decret.

#### 3.1. Xarxa de Centres:

A l'annex nº 3 són reflectits els centres on es farà la formació dels joves aprenents o en pràctiques. S'estableix una xarxa de centres, d'arreu de Catalunya, tenint present el següent:

##### 3.1.1. En la seva condició de Politècnics de Formació Professional:

Barcelona: "Escola del Treball" de Barcelona, Cornellà I, Esplugues de Llobregat, Granollers, Manresa,



**GENERALITAT DE CATALUNYA**

**DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT**

**DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS**

**GABINET D'ORDENACIÓ EDUCATIVA**

Mataró, Terrassa, Vic, Vilanova i la Geltrú i "Verge de la Mercè" de Barcelona.

Girona: "Montilivi" de Girona, "La Garrotxa" d'Olot.

Tarragona: "Comte de Rius" de Tarragona, "Vidal i - Barraquer" de Tarragona, "Baix Camp" de Reus, Tortosa i Valls

**3.1.2. Per llur condició de centres amb tradició de treball en el tema Escola Empresa:**

Barcelona: I.F.P. de Badalona I, de Cornellà II, de Sant Cugat del Vallès, de Santa Coloma I.

**3.1.3. Per la seva ubicació geogràfica comarcal:**

Barcelona: I.F.P. d'Igualada, de Molins de Rei, el "Patronat Ribas" de Barcelona, i l'I.F.P. de Ripollet.

Girona: I.F.P. de Blanes, de Palafrugell.

Lleida: I.F.P. de Tàrrrega.

**3.2. Tutors d'aprenentatge:**

D'acord amb l'apartat b) de l'article 5è del Decret 325/84, els tutors tindran com a obligació "fer el seguiment del procés de formació dels joves aprenents en el marc escolar".

Considerem que aquesta funció hauria de referir-se tant als joves amb contracte de formació, com als joves i adults contractats en pràctiques. Així doncs, pertocarà al tutor d'aprenentatge:

**3.2.1. Realitzar el seguiment de la Formació dels practicants amb titulació de F.P., B.U.P. o C.O.U.**

**3.2.2. Tutoritzar els joves amb contractes d'aprenentatge i realitzar el seguiment de llur formació.**

Aquests tutors d'aprenentatge reuniran les següents condicions:

- Tenir dedicació exclusiva a l'ensenyament amb una



**GENERALITAT DE CATALUNYA**

**DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT**

**DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS**

**CABINET D'ORDENACIÓ EDUCATIVA**

antiguetat de dos anys (com a mínim) al mateix Institut:

- impartir docència a alumnes de F.P.2.;
- tenir experiència al camp dels contractes amb empreses;
- conèixer l'entorn geogràfic i la realitat de la situació del treball a la zona.



**GENERALITAT DE CATALUNYA**

**DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT**

**DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS**

**CABINET D'ORDENACIÓ EDUCATIVA**

antiguetat de dos anys (com a mínim) al mateix Institut:

- impartir docència a alumnes de F.P.2.;
- tenir experiència al camp dels contractes amb empreses;
- conèixer l'entorn geogràfic i la realitat de la situació del treball a la zona.





**GENERALITAT DE CATALUNYA**

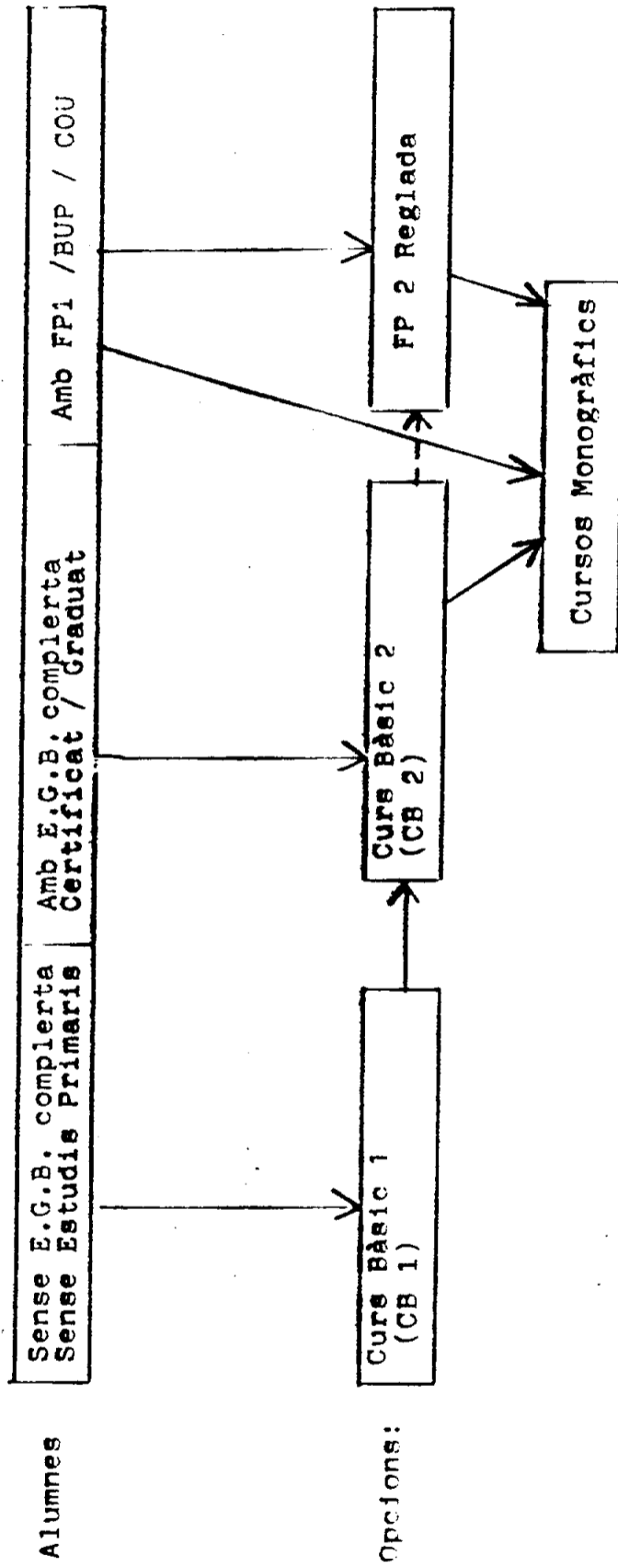
DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

CABINET D'ORDENACIÓ EDUCATIVA

**ESTUDIS PER A CONTRACTES EN FORMACIÓ**

(Desenvolupament Decret 325/84)





# GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

CABINET D'ORDENACIÓ EDUCATIVA

## A.- CURS BÀSIC 1

- Destinat a alumnes sense l'Ensenyament General Bàsic complet.
- L'objectiu d'aquest curs és que l'alumne assoleixi un nivell mínim en aspectes educatius bàsics.
- Durada total del curs: 192 hores (4 mesos lectius),  
3 hores diàries de classe, 4 dies setmana (1).
- Continguts distribuïts en tres àrees comuns: Llenguatge, Socials i Ciències.

Llenguatge	Socials	Ciències
1 professor	1 professor	1 professor
<b>Català:</b> 3 hores setmanals Domini de l'expressió oral.	<u>Geografia</u> <u>Història</u> <u>Economia</u> Globalització en el mar de l'estudi local, comarcal i nacional .	<u>Matemàtiques</u> <u>Física-Química</u> <u>Ciències Natura</u> Globalització i experimentació a nivell de laboratori.
<b>Castellà:</b> 3 hores setmanals Domini de l'expressió oral i escrita		



# GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENDEYNAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENDEYNAMENT  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

CABINET D'ORDENACIÓ EDUCATIVA

## B.- CURS BÀSIC 2

- Destinat a alumnes: provinents dels CB1,  
amb Certificat d'Escolaritat de l'E.G.B.  
amb Graduat Escolar de l'E.G.B.  
provinents de la F.P.1., sense finalitzar.
- L'objectiu principal és donar uns coneixements que permetin  
l'alumne afrontar les "proves de maduresa" de la F.P.1.
- Durada total del curs: 210 + 30 hores, en 4 mesos lectius,  
3 hores diàries de classe, en 5 dies set  
manals.
- Continguts: 3 àrees bàsiques comuns,  
1 àrea bàsica específica (tècnica),  
1 àrea de formació empresarial bàsica.

ÀREA BÀSICA COMÚ			Àrea específica	Àrea Form. Empresarial
Llenguatge	Idioma estranger	Ciències		
3 h. setm.	3 h. setmanals	3 h. setm.	6 h. setmanals	30 h. totals
1 professor	1 professor	1 professor	1 professor	1 professor
Optatiu: Castellà Català	Optatiu.	Matemàtiques Física- Química.	Optatiu en funció funció dels sectors econòmics:	Seguretat i Higiene
Domini de l'expressió oral i es- crita de l'i- dioma esco- llit.	Domini bàsic de lectura i traducció de l'idioma escollit.	Ampliació de coneixements	<u>primari</u> , agrària marítim-pesquera; <u>industrial</u> : mecànica, electri- citat, química, - tèxtil, gestió de la producció; <u>serveis</u> : adminis- tratiu, sanitària comerç, hosteleria (1)	<u>Monogràfic en</u> 15 hores. <u>Organització</u> <u>monogràfic de</u> 15 hores. Introduir als alumnes en els aspectes bà- sics de legis- lació, organit- zació i nor- mes de segure- tat i higiene.

(1) Assinatures:

Tecnologia: 3 hores setmanals.

Introducció a la tecnologia en  
pràctica en cada sector específic.

Tècniques d'expressió: 3h. setm. Introducció a la tècnica de co-  
municació i d'expressió de cada professió específica.



## GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT  
DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENT  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS  
CABINET D'OPINACIÓ EDUCATIVA

### C.- FORMACIÓ PROFESSIONAL REGLADA

Per als alumnes que vulguin obtenir la titulació de F.P.2., provinents de la F.P.1., del B.U.P. o del C.O.U.

### D.- CURSOS MONOGRÀFICS

- Destinat als alumnes provinents del CB 2  
als alumnes amb titulació mínima de F.P.1.
- Aquests cursos monogràfics tenen com a objectiu satisfer la demanda de formació en temes concrets, que normalment són considerats com a "extraescolars", i lògicament s'ajustaran a la demanda existent:
  - Idiomes.
  - Formació cooperativa / sindical / empresarial.
  - Usuaris de màquines microelectròniques (gestió/producció).
  - Informàtica bàsica (120 hores; per a alumnes amb titulació mínima de F.P.1 o equivalent).

**25740 ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS.—Instrumento de ratificación de 16 de agosto de 1978 (Jefatura), del Convenio de 24 de junio de 1974, número 140, de la OIT, relativo a la licencia pagada de estudios.**

**JUAN CARLOS I  
REY DE ESPAÑA**

Por cuanto el día 24 de junio de 1974, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio número 140 sobre la licencia pagada de estudios

Vistos y examinados los diecinueve artículos que integran dicho Convenio.

Aprobado su texto por las Cortes Españolas, y por consiguiente autorizado para su ratificación.

Vengo en aprobar y ratificar cuanto en él se dispone, como en virtud del presente lo apruebo y ratifico, prometiendo cumplirlo, observarlo y hacer que se cumpla y observe puntualmente en todas sus partes, a cuyo fin, para su mayor validación y firmeza, mando expedir este Instrumento de ratificación firmado por Mí, debidamente sellado y refrendado por el infrascrito Ministro de Asuntos Exteriores.

Dado en Madrid a 16 de agosto de 1978.—JUAN CARLOS.—El Ministro de Asuntos Exteriores, Marcelino Oreja Aguirre.

**CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

**CONVENIO 140. RELATIVO A LA LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 1974 en su quincuagesima novena reunión.

Tomando nota de que el artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que toda persona tiene derecho a la educación;

Tomando nota además de las disposiciones existentes en las actuales recomendaciones internacionales de trabajo en materia de formación profesional y de protección de los representantes de los trabajadores;

Considerando que la necesidad de educación y formación permanentes en relación con el desarrollo científico y técnico y la transformación constante del sistema de relaciones económicas y sociales exigen una regulación adecuada de la licencia con fines de educación y de formación, con el propósito de que responda a los nuevos objetivos, aspiraciones y necesidades de carácter social, económico, tecnológico y cultural;

Reconociendo que la licencia pagada de estudios deberá concederse en función de una serie de condiciones que deberán ser determinadas por los Estados miembros del Convenio;

Después de haber decidido adoptar proposiciones relativas a la licencia pagada de estudios cuestión que constituye el cuarto punto de su orden del día, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio internacional.

Adopta, con fecha 24 de junio de 1974, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la licencia pagada de estudios 1974.

**Artículo 1**

A los efectos del presente Convenio, la expresión «licencia pagada de estudios» significa una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas

**Artículo 2**

Cada Miembro deberá formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas la concesión de licencia pagada de estudios con fines:

- a) De la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural;
- b) A la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la Empresa y de la comunidad;
- c) A la promoción humana, social y cultural de los trabajadores, y
- d) De manera general, a favorecer una educación y una formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual.

**Artículo 3**

Esta política deberá tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de los diferentes sectores de actividad y deberá coordinarse con las políticas generales en materia de empleo, educación y formación profesional y con las relativas a la duración del trabajo, y tomar en consideración, en los casos apropiados, las variaciones estacionales en la duración o en el volumen del trabajo.

**Artículo 4**

La concesión de la licencia pagada de estudios podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional.

**Artículo 5**

Las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones u organismos dedicados a la educación o a la formación deberán aunar sus esfuerzos, según modalidades adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales, para la elaboración y puesta en práctica de la política destinada a fomentar la licencia pagada de estudios

**Artículo 6**

La financiación de los sistemas de licencia pagada de estudios deberá efectuarse en forma regular, adecuada y de acuerdo con la práctica nacional.

**Artículo 7**

La licencia pagada de estudios no deberá negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

**Artículo 8**

Cuando sea necesario, deberán establecerse disposiciones especiales sobre la licencia pagada de estudios.

**Artículo 9**

a) En los casos en que categorías particulares de trabajadores, tales como los trabajadores de pequeñas Empresas, los trabajadores rurales y otros que habiten en zonas aisladas, los trabajadores por turnos o los trabajadores con responsabilidades familiares, tengan dificultad para ajustarse al sistema general;

b) En los casos en que categorías particulares de trabajadores, como las Empresas pequeñas o las Empresas estacionales, tengan dificultad para ajustarse al sistema general; o la inteligencia de que los trabajadores ocupados en esas Empresas no serán privados del beneficio de la licencia pagada de estudios

**Artículo 10**

Las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrán variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto:

- a) La formación profesional a todos los niveles
- b) La educación general, social o cívica
- c) La educación superior

**Artículo 11**

Las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrán variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto:

- a) La formación profesional a todos los niveles
- b) La educación general, social o cívica
- c) La educación superior

**Artículo 12**

Las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrán variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto:

- a) La formación profesional a todos los niveles
- b) La educación general, social o cívica
- c) La educación superior

**Artículo 13**

Las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrán variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto:

- a) La formación profesional a todos los niveles
- b) La educación general, social o cívica
- c) La educación superior

**Artículo 14**

Las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrán variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto:

- a) La formación profesional a todos los niveles
- b) La educación general, social o cívica
- c) La educación superior

**Artículo 15**

Las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrán variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto:

- a) La formación profesional a todos los niveles
- b) La educación general, social o cívica
- c) La educación superior

**Artículo 16**

Las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrán variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto:

- a) La formación profesional a todos los niveles
- b) La educación general, social o cívica
- c) La educación superior

**Artículo 17**

Las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrán variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto:

- a) La formación profesional a todos los niveles
- b) La educación general, social o cívica
- c) La educación superior

**Artículo 18**

Las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrán variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto:

Artículo 11

1. El período de licencia para el estudio de los efectos de determinar...

Artículo 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas para su registro al Director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones...

Artículo 14

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años...

Artículo 15

1. El Director general de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones...

Artículo 16

El Director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario general de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas...

Artículo 17

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio...

Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario...

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

ESTADOS QUE HAN RATIFICADO EL CONVENIO

Table with 3 columns: Country, Date, and Country. Includes Cuba, Checoslovaquia, Francia, Guinea, Hungría, Irak, México, Países Bajos, Reino Unido, República Democrática Alemana, República Federal Alemana, and Suecia.

Madrid, 24 de octubre de 1979

- (1) Extensión a Jersey el 20-12-1977
(2) Incluido el Land de Sarre.

El presente Convenio número 140 entró en vigor el 23 de septiembre de 1976, y para España el 18 de septiembre de 1976...

Madrid, 24 de octubre de 1979.—El Secretario general técnico del Ministerio de Asuntos Exteriores, Juan Antonio Pérez-Urrutia Maera.

PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO. CREDITOS EXTRAORDINARIOS Y SUPLEMENTARIOS. 25741

Resolución de 22 de octubre de 1979 de la Presidencia del Congreso de los Diputados (Cortes Generales) por la que se ordena la publicación del acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 16/1979...

«BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO». TARIFAS.—Real Decreto 2492/1979, de 26 de octubre (Presidencia), por el que se revisan las tarifas del «Boletín Oficial del Estado». 25742

De conformidad con lo dispuesto en el artículo once, punto dos, de la Ley de Entidades Estatales Autónomas...

Artículo primero.—El precio de venta del ejemplar del diario «Boletín Oficial del Estado» se fija en veinte pesetas. El precio de la suscripción anual será de seis mil pesetas para el territorio nacional...

Artículo segundo.—La tarifa de anuncios en el «Boletín Oficial del Estado» se establece en ciento veinticinco pesetas por milímetro de altura del ancho de una columna de trece caracteres.

Artículo tercero.—Los precios anteriores regirán a partir de primero de enero de mil novecientos ochenta.

Dado en Madrid a veintiséis de octubre de mil novecientos setenta y nueve.—JUAN CANALS R.—El Ministro de la Presidencia del Gobierno, José Pedro Pérez-Llorca y Rodrigo.

AGRICULTURA. MEDIDAS DE AYUDA AL GASOLEO B. 25743

Orden de 30 de octubre de 1979 (Presidencia) que desarrolla las medidas de ayuda al gasóleo B empleado en la agricultura durante el segundo semestre de 1979.

Por acuerdo de Consejo de Ministros en su reunión del día 5 de octubre de 1979, se han establecido las medidas de ayuda...

\* De acuerdo con la naturaleza de este repertorio se omite la inclusión del texto de esta disposición.



# GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

CABINET D'ORDENACIÓ EDUCATIVA

## CONVENI 140 DE L'O.I.T. I LLUR APLICACIÓ A EUROPA

### 1) Importància de l'aplicació del Conveni.

- a) El seu objectiu principal es reconèixer el dret a una formació personal, diferenciada de les necessitats del món productiu.
- b) Es tracta de definir una política clara de formació de joves i adults.
- c) Aquesta importància resta reflectida als objectius de l'aplicació del Conveni:
  - c.1. Elevar els nivells culturals de la població jove i adulta, afavorint la millora de les relacions socials.
  - c.2. Donar resposta a l'exigència bàsica de la necessitat de formació a fi d'aconseguir una més gran integració cultural i social dels fills d'inmigrants.
  - c.3. Donar resposta a la necessitat de requalificació - dels treballadors, deguda a la nova organització del sistema productiu i dels canvis tecnològics.
  - c.4. Oferir una educació sindical que atorgui, per mig - d'una formació econòmico-social i cultural, una capacitat de participació en les institucions de caràcter públic i empresarial.



## GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS

PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

CABINET D'ORDENACIÓ EDUCATIVA

### 2.- Experiències a Europa

#### A.- Aspectes legals

Es reflecteix aquí un resum d'aquestes experiències que poden incidir en l'adaptació a Catalunya del referit Conveni 140.

La finalitat als diferents països és doble: "millorar les condicions de vida del treballador, facilitant una segona oportunitat educativa i social, i obrir una estratègia social a llarg termini".

"Llevat del cas d'Anglaterra i d'Alemanya, als altres països la llicència té l'objectiu de possibilitar que el treballador recuperi els nivells bàsics educatius".

En quant a Itàlia, Alemanya i Suècia, la llicència és part d'una estratègia més àmplia de transformació social, normalment reivindicada pels sindicats.

Legalment s'han adoptat formes diferents: lleis, convenis col·lectius i d'altres. A França, concretament, els acords estan sotmesos a la negociació prèvia d'un acord entre les parts socials.

L'accés a la "llicència d'estudis és controlat principalment pels mecanismes de finançament. Les empreses, d'altra banda, tenen certes limitacions: 1) la "llicència" pot ser un dret individual que poden exercir els treballadors (Alemanya, Bèlgica, Suècia); 2) el dret està condicionat a la grandària de l'empresa (França). Aquest darrer sistema discrimina a les petites i mitjanes empreses.

#### B.- La Formació

b.1. França. Al marc de la formació permanent en **dos** àmbits: formació obrera i formació cívico-cultural.



# GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

CABINET D'ORDENACIÓ EDUCATIVA

La llicència pagada d'estudis distingeix cinc modalitats:

- a) Permís de formació i readaptació professional.
- b) Permís d'educació obrera.
- c) Permís de formació sindical.
- d) Permís de formació de "responsables i animadors per a la joventut".
- e) Permís de formació econòmica o social per a treballadors amb responsabilitats sindicals.

El temps de llicència oscil·la entre 1.200 hores/ 1 any i 500 hores/ 6 mesos (despeses a càrrec del treballador).

En casos de llicència menor a 500 hores les despeses son a càrrec de l'empresa.

- b.2. Gran Bretanya. Existeixen els permisos pagats als representants sindicals i les llicències no remunerades per als membres d'un sindicat, per a l'assistència a cursos de formació sindical. El dret a gaudir d'altres tipus de permisos de formació existeix però d'una manera molt fragmentària.
- b.3. Itàlia. Existeix un acord sindicats-empresaris sobre una llicència pagada d'estudi, anomenada "les 150 hores". Aquesta iniciativa sindical s'ha dirigit fonamentalment cap a una finalitat cultural de recuperació de l'escolaritat obligatòria. En aquest sentit, cada treballador té dret a un permís retribuit de 250/300 hores, si es preparen per a un diploma de fi d'estudis obligatoris. Dins de la formació impartida gaudeix d'un pes important la formació sindical.
- b.4. Suècia. La llicència pagada d'estudis es dona com a conseqüència de l'importància del paper reconegut als representants



## GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

GABINET D'ORDENACIÓ EDUCATIVA

dels treballadors i sindicats en matèria de condicions de treball i formació.

Es concedeix, d'altra banda, un permís-formació de 240 hores remunerades als treballadors immigrants per a poder accedir al coneixement de la llengua suïsa.

b.5. Bèlgica: Es donen tres tipus de llicència:

a) llicència de formació professional. Dirigida als treballadors desocupats que cobren atur, joves aturats que - hagin treballat prèviament i adults que han perdut la feina.

A tots aquests casos es condiona el cobrament del subsidi d'atur a l'assistència a la formació.

b) Llicència per a la promoció social. Inclou cursos de legislació laboral i social, cursos de formació cívica, de seguretat i de formació cultural

Es donen, a més a més, cursos de caràcter universitari. Per aquesta llicència es concedeixen fins a un total de 200 hores/any, fins a 15 dies/curs si es tracta de formació universitària.

b.6. Altres països: existeixen també normatives legals sobre la llicència d'estudis a la República Federal, d'Alemanya, a Dinamarca, als Països Baixos, als E.E.U.U. i a Iugoslàvia.





RELACIÓ DE CENTRES

Politécnics Públics

Barcelona:

- 1) "Escola del Treball" de Barcelona
- 2) Cornellà I
- 3) Esplugues
- 4) Manresa
- 5) Terrassa
- 6) "Verge de la Mercè" de Barcelona
- 7) Vic
- 8) Vilanova i la Geltrú
- Privats:
- 9) Granollers
- 10) Batoró

Girona:

- 11) "Montilivís" de Girona
- 12) Olot

Lleida:

- 13) "La Caparrella" de Lleida

Tarragona:

- 14) "Comte de Rius" de Tarragona
- 15) Reus
- 16) Valls
- 17) "Vidal i Barraquer" de Tarragona
- 18) Tortosa

Instituts

Barcelona :

- 19) Badalona I
- 20) Cornellà II
- 21) Igualada
- 22) Molins de Rei
- 23) "Patronat Ribas" de Barcelona
- 24) Ripolllet
- 25) Sant Cugat del Vallès
- 26) Santa Coloma I

Girona:

- 27) Blanes
- 28) Palafrugell

Lleida:

- 29) Tàrraga

NUM. ALUMNES	CENTRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2	IFP "Sanz Orrio"(I'Hospitalet)		2									
5	IFP "La Mirna" (Sant Adria B)		5									
2	IPFP Tortosa		1	1								
1	IFP Viladecans			1								
1	IFP Hospitalet II	1										
86	IPFP Esplugues Llob	2	21		31			6			26	
7	IFP Ripollet	1	4		2							
2	IFP Balaguer				2							
3	"Comte de Rius"	2					1					
1	IFP "Mancomunitat Sab-Terr."		1									
2	Cornellà II	4						8				
TOTAL		53	247	17	98	29	17	36	2	101	26	22

- 1.- Electricitat
- 2.- Automoció/Maquinaria
- 3.- Fusta
- 4.- Administració/Informàtica
- 5.- Metall
- 6.- Química

- 7.- Delineació
- 8.- Construcció
- 9.- Sanitària
- 10.- Llar
- 11.- Perruqueria

ALTRES CENTRES:

ALUMNES

"Escola del treball" de Granollers

17



MIQUEL RENU I TRESSERRAS

Director General d'Ensenyaments  
Professionals i Artístics

Barcleona, 20 de maig de 1985

Sr. Jordi Porta  
Fundació Bofill  
Barcelona

Benvolgut amic,

D'acord amb la nostra conversa,  
et faig a mans la documentació que necessitaves;  
si en qualsevol moment el cal alguna altra cosa,  
estic a la teva disposició.

Ben cordialment,

Miquel Renu i Tresserras



INFORME DELS CONVENIS DE COL.LABORACIÓ ESCOLA-EMPRESA

El Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya és conscient de la necessitat que els estudis de Formació Professional han de compartir l'assistència a l'escola amb unes pràctiques acadèmiques a l'empresa. És per això, que poc després d'assolits els traspassos en matèria d'ensenyament, i més concretament de Formació Professional, es va signar un acord de col.laboració amb diversos gremis a fi de poder col.locar alumnes de segon grau de Formació Professional a realitzar pràctiques en empreses. En aquest acord hi participaren els següents gremis:

- . Associació Catalana de Motlles i Matrius
- . Associació de Decolletadors de Catalunya
- . Gremi de Fusters, Ebanistes i similars
- . Gremi d'Electricitat, Fonteneria i afins
- . Gremi de Serrallers i Ferrers de Barcelona
- . Gremi de Reparació d'automòbils
- . Unió d'Empresaris d'Automoció del Vallès Oriental

Les condicions del conveni de col.laboració es poden resumir en els següents punts:

- a) L'alumne no rep cap retribució pel temps de la seva estada a l'empresa.
- b) Les activitats que realitza l'alumne a l'empresa són objecte d'avaluació per part del professor o tutor i per part de l'empresari.
- c) Els contractes escola-empresa tenen una durada per cada alumne d'un mínim de tres mesos i un màxim d'un any.
- d) Al tractar-se d'activitats acadèmiques de l'alumne (no laborals) estan cobertes per l'assegurança escolar obligatòria. I així ho reconeix l'INSS.
- e) Només poden acollir-se a les pràctiques els majors de 16 anys i menors de 20 que estiguin matriculats en alguna branca de segon grau de Formació Professional.

../..



Generalitat de Catalunya  
Departament d'Ensenyament  
**Direcció General d'Ensenyaments  
Professionals i Artístics**

Es va crear per Decret de la Generalitat de Catalunya 3/1982 de 8 de gener, una Comissió de Seguiment encarregada de fer una valoració d'aquestes pràctiques. Aquesta Comissió elabora uns fulls de seguiment de les pràctiques, a omplir per l'empresa, l'alumne i el professor.

A fi de potenciar l'extensió de les pràctiques en empreses, el proppassat dia 22 de març de 1985 el M.H. President de la Generalitat i l'Hble. Conseller d'Ensenyament van signar convenis de col.laboració amb les següents entitats:

- . Foment del Treball Nacional
- . Petita i Mitjana Empresa de Catalunya (P.I.M.E.C.)
- . Confederació del Comerç de Catalunya
- . Confederació de Cooperatives de Catalunya
- . Associació Catalana de Municipis
- . Federació de Municipis de Catalunya
- . Federació d'Indústries de la Carn (FECIC)
- . Agrupació de Constructores d'Obres de la Província de Barcelona
- . Gremi de Constructores d'Obres de Barcelona
- . Gremi de Fabricants de Sabadell
- . Torras Hostench, SA
- . Associació Professional d'Empresaris Tèxtils d'Olot i comarca
- . Unió d'Empresaris Metal.lúrgics de la comarca de La Garrotxa
- . Policlínica del Vallès
- . Hospital General de Granollers
- . Mútua de Ntra. Senyora del Carme de Granollers
- . Cambra Oficial de Contractistes d'Obres Públiques de Catalunya
- . Hoechst Ibèrica, SA
- . Federació d'Associacions Professionals d'Empresaris d'Hosteleria de la Província de Girona.

Així mateix, i com a actuació immediata, el Departament d'Ensenyament subscriurà una pòlissa d'assegurances amb una companyia a fi de cobrir suplementàriament els riscos de responsabilitat civil de les empreses que tenen alumnes en pràctiques.

../..



Generalitat de Catalunya  
Departament d'Ensenyament  
**Direcció General d'Ensenyaments  
Professionals i Artístics**

Aquesta assegurança comprèn una indemnització important en cas d'accident, invalidesa o mort de l'alumne.

En l'actualitat podem afirmar que entre centres públics i privats de Formació Professional, més de 2.000 alumnes de segon grau de Formació Professional a Catalunya hauran realitzat pràctiques en empreses.

DOCUMENTACIÓ ADJUNTA

- model de conveni Gremi-Generalitat
- model de conveni I.F.P.-Empresa
- tríptic explicatiu
- instruccions generals
- fulls de seguiment (en fase de modificació)
- Decret 3/1982 de 8 de gener



GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

# CONVENI DE COL·LABORACIÓ INSTITUTS DE F. P. — EMPRESSES

**CURS 198 - 198**

D'una banda el Sr. \_\_\_\_\_  
Director de l'Institut de F.P. de \_\_\_\_\_  
en nom i representació de la Direcció General d'Ensenyaments Professionals i Artístics del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, i per una altra banda el Sr. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, com a representant  
legal de l'empresa \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, afiliada al \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ amb el núm. \_\_\_\_\_, subscriuen el  
present contracte de col·laboració pel qual s'obliguen al compliment de les normes establertes  
en el conveni signat en data 30 de juny de l'any 1981 pels Honorables Consellers d'Ensenyament  
i Treball i pel President del Gremi abans esmentat, i que afecta les activitats de l'alumne \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ de conformitat amb les següents.

## CLÀUSULES

- a) L'alumne no percebrà cap quantitat econòmica en concepte de retribució pel treball que pugui resultar de les pràctiques.
- b) No es podrà subscriure contracte de treball entre l'alumne i l'empresa durant aquest període, ja que és un conveni subscrit entre l'escola i l'empresa.
- c) Qualsevol eventualitat d'accident laboral que es pogués produir serà contemplada a tenor de l'assegurança escolar, d'acord amb la reglamentació que estableix el Decret 2078/71 de 13 d'agost, B.O.E. del 18 de setembre de 1971. No serà d'aplicació el règim d'assegurances de les lleis laborals per tal com no existeix contracte laboral, sense perjudici de la legislació que pugui emanar de la Conselleria de Treball.
- d) El contingut i desenvolupament de les pràctiques pot ser en qualsevol moment objecte de valoració i supervisió per part de l'escola en la persona del professor de tecnologia i/o de pràctiques.
- e) L'alumne portarà un Diari d'Activitats que serà segellat per l'empresa en finalitzar cadascun dels exercicis efectuats, amb especificació del temps emprat.
- f) El grup de pràctiques de cada període s'haurà de complir d'acord amb allo que estableix la Comissió mixta constituïda per personal docent i empresariat.
- g) D'acord amb la disposició addicional quarta, punt 2 de la Llei General d'Educació de 4 d'agost de 1970, l'empresa que subscriu contracte de col·laboració amb una escola en els termes que es contemplen en aquest document, podrà beneficiar-se de la reducció de les taxes de Formació Professional fins a un màxim d'un 30% del seu import total, reducció que serà sol·licitada d'acord amb el que s'estableix a aquest efecte.
- h) La presència d'alumnes en pràctiques no suposarà, en cap cas, la cobertura d'un lloc de treball en la plantilla de l'empresa.
- i) En qualsevol moment, si hi concorreguessin causes que ho aconsellessin, es podrà rescindir el contracte per iniciativa de qualsevol de les dues parts. S'adjuntarà a la decisió l'informe de la Inspecció Tècnica de Formació Professional.

*Segueix al revers*



**GENERALITAT DE CATALUNYA**

**DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT**

**DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS**

MODEL DE CONVENI



GENERALITAT DE CATALUNYA

PRESIDÈNCIA

CONVENI-MARC DE COL·LABORACIÓ PER A LA REALITZACIÓ DE PRÀCTIQUES COMPARTIDES A LA FORMACIÓ PROFESSIONAL.

---

Barcelona, vint-i-dos de març de 1985.

REUNITS :

El Molt Honorable President de la Generalitat de Catalunya, senyor Jordi Pujol i Soley, assistit de l'Honorable Conseller d'Ensenyament, senyor Joan Guitart i Agell, actuant en ús de les prerrogatives pròpies del seu càrrec.

El senyor Juli Lara i Sitjar, en concepte de legal representant de la "Federació d'Associacions Professionals d'Empresaris d'Hosteleria de la Província de Girona".

EXPOSEN :

La Llei 14/1970, de 4 d'agost, General d'Educació, conforma la Formació Professional com el conjunt d'ensenyances tendents a oferir als alumnes una adequada preparació professional, al mateix temps que una sòlida formació integral. En aquesta línia, a tenor d'allò que disposa l'art. 41.3 de la Llei citada, el Reial Decret 707/1976, de 5 de març, d'ordenació de la Formació Professional, recull la possibilitat que els alumnes perfeccionin la seva formació, simultanejant l'estudi amb la pràctica professional. A tal efecte, la mencionada disposició preveu la participació de les empreses en el desenvolupament de la Formació Professional i en aquest sentit, s'estableix la figura de l'Empresa col·laboradora dels Centres Docents on haurà de culminar la formació dels alumnes, en contacte amb la realitat laboral.

Recentment s'han operat en l'àmbit laboral diverses modificacions legals i reglamentàries, amb la pretensió de possibilitar l'inserció en l'ocupació dels joves treballadors. Amb idèntica finalitat, s'estima que la potenciació de les pràctiques professionals com a part integrant dels estudis acadèmics, constitueix el complement imprescindible per tal de proporcionar als alumnes la capacitat adequada per a l'exercici d'una professió, la qual cosa, en definitiva, els haurà de facilitar en un futur immediat, veritables possibilitats pràctiques d'incorporació al mercat de treball.



## GENERALITAT DE CATALUNYA

### PRESIDÈNCIA

Aquestes consideracions porten indefectiblement a instrumentar mesures que potencin una major interconnexió entre la Formació Professional i el sistema productiu, establint una estreta relació de les diverses branques de l'ensenyament professional amb la dinàmica de la previsible evolució econòmica i social del país. S'entén que l'adequada adaptació dels programes d'estudi al desenvolupament tecnològic i empresarial, requereix la participació dels distints sectors econòmics, com a estament col·laborador de l'ensenyament professional, mitjançant la concertació dels corresponents convenis de col·laboració entre els col·lectius professionals interessats i el Departament d'Ensenyament, en la línia iniciada pel Decret 3/1982, de 8 de gener, de creació de la Comissió Central de Seguiment per a l'aplicació dels convenis de pràctiques compartides a la Formació Professional.

Dins d'aquest context, la Generalitat de Catalunya i la "Federació d'Associacions Professionals d'Empresaris d'Hosteleria de la Província de Girona" han acordat d'establir un marc de concertació en el qual s'hauran de materialitzar els convenis específics de col·laboració en l'àmbit de pràctica laboral concreta de l'entitat abans esmentada.

Per tot l'abans exposat, ambdues parts acorden la formalització del present conveni, de conformitat amb les següents

### CLÀUSULES

PRIMERA. La realització de les pràctiques compartides a la Formació Professional es podrà portar a terme a les empreses registrades a la "Federació d'Associacions Professionals d'Empresaris d'Hosteleria de la Província de Girona", les quals tindran a tots els efectes la consideració d'Entitats col·laboradores.

SEGONA. Els Instituts de Formació Professional que imparteixin ensenyaments de segon grau, podran efectuar els oportuns convenis individualitzats de cooperació amb qualsevol de les Entitats mencionades, sempre que estiguin situades al seu entorn. Els convenis esmentats hauran de materialitzar-se en el model normalitzat que en el seu moment aprovarà el Departament d'Ensenyament.

TERCERA. L'objecte dels convenis referits serà la realització a les esmentades entitats, de les pràctiques corresponents a l'especialitat de



GENERALITAT DE CATALUNYA

PRESIDÈNCIA

què es tracti. En qualsevol cas, com a requisit de validesa, s'exigirà l'anuència de l'alumne, el nom i la signatura del qual s'incorporarà al document del conveni.

QUARTA. Podran efectuar les pràctiques compreses al corresponent conveni, els alumnes que en el moment de la signatura a què es refereix la clàusula anterior, siguin majors de 16 anys i menors de 20. Així mateix, hauran d'estar en possessió del títol de tècnic auxiliar o en condició d'obtenir-lo per haver finalitzat els estudis corresponents, i trobar-se matriculats a la branca d'especialitat a segon grau de Formació Professional.

CINQUENA. L'acompliment de les pràctiques esmentades, es portarà a terme com a part integrant dels estudis acadèmics. El temps dedicat a les pràctiques, s'haurà d'alternar amb el d'ensenyança escolar i s'estructurarà sempre possibilitant la normal evolució dels ensenyaments cursats als centres.

SISENA. En cap supòsit l'execució de les pràctiques implicarà relació de serveis retribuïts, per la qual cosa, l'Entitat col·laboradora no podrà utilitzar els exercicis de l'alumne per a fins propis de la seva activitat empresarial.

Les funcions en pràctiques, que descansaran en el respecte i consideració mutus, en absolut suposaran l'incorporació de l'alumne a l'àmbit d'organització i direcció de l'empresa. A aquests efectes el contingut i desplegament de les pràctiques s'efectuarà segons les directrius elaborades pel propi centre, que seran aprovades amb l'Entitat col·laboradora.

Les pràctiques estaran sota la immediata valoració i supervisió del centre, en la persona del professor de tecnologia i/o pràctiques. Al seu torn, l'entitat col·laboradora restarà obligada a la vigilància de l'alumne dins l'empresa i haurà de donar part a l'escola de qualsevulla incidència que en aquest respecte es produeixi.

SETENA. El Departament d'Ensenyament concertarà les assegurances corresponents per tal de cobrir, amb l'abast i extensió que es determini, les contingències que no es trobin protegides pel sistema escolar, sempre que se suscitin com a conseqüència de les pràctiques mencionades i no vinguin de fets que donin lloc a responsabilitat criminal i/o laboral, ni de responsabilitats administratives,



GENERALITAT DE CATALUNYA

PRESIDÈNCIA

derivades d'infraccions de l'ordenament de Seguretat Social i de les normes de seguretat i higiene en el treball.

VUITENA. El conveni de cooperació s'extingirà:

1. Per mutu acord de les parts.
2. Expiració del temps convingut o realització de les pràctiques concertades.

Seran causes de rescissió del conveni a petició de part:

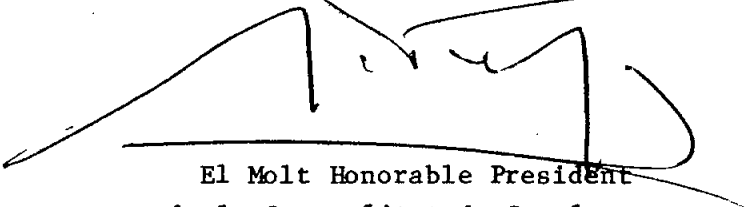
1. Desestiment de part, amb un preavís mínim de tres mesos.
2. Cessament de la indústria, comerç o servei.
3. Per força major, causes econòmiques o motius tecnològics que impossibilitin l'exercici de les pràctiques.

El desig manifest de l'alumne de deixar les pràctiques o la seva conducta impròpia, implicarà la exclusió d'aquest de l'àmbit del conveni, el qual seguirà vàlid per a la resta d'alumnes que empari.

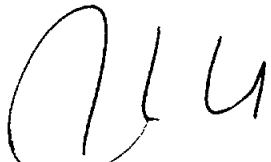
CLÀUSULA ADDICIONAL

La "Federació d'Associacions Professionals d'Empresaris d'Hosteleria de la Província de Girona" designarà els representants que hagin d'integrar-se a la Comissió Central de Seguiment, prevista pel Decret 3/1982, de 8 de gener.

Per tal que així consti, s'estén aquest instrument per exemplar quadruplicat i en prova de conformitat, les parts implicades el signen a un sol efecte, en el lloc i data ut supra.



El Molt Honorable President  
de la Generalitat de Catalunya



L'Honorable Conseller  
d'Ensenyament



El Sr. Juli Lara i Sitjar



GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

DOCUMENTS DE SEGUIMENT



GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICSDOCUMENT PER A SUBSCRIURE  
L'EMPRESA. —

1. EMPRESA:
2. CENTRE:
3. ALUMNE:
4. BRANCA:
5. ESPECIALITAT:

TRIMESTRE

Començament de les pràctiques / / 198

Assistència: (Nombre de faltes)

Puntualitat:

Interès per la feina:

Integració dins del grup de treball:

Capacitació d'assimilació en el treball:

Precisió i qualitat en el treball:

Diligència:

ACTITUDS: A, excel·lent; B, bona; C, normal; D, passiva; E, negativa.

DATA , de de 198

: Empresari o Cap de Taller

: Signatura:

V-i-P. del CENTRE

Professor



GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

DOCUMENT PER A L'ALUMNE

1. ALUMNE:

2. CENTRE:

3. EMPRESA:

4. BRANCA:

5. ESPECIALITAT:

DATA:

TEMA:

TREBALL REALITZAT (i temps dedicat a cada tipus de treball)

V-i-P. Empresa

Signatura:

V-i-P. del CENTRE



GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFESSIONALS I ARTÍSTICS

*Institut o Centre de Formació Professional:*

*Branca:*

*Especialitat:*

*Nombre total d'alumnes 2n grau:*

*Nombre d'alumnes en pràctiques a temps compartit:.....del.....trimestre;*

*Empreses amb les quals s'ha subscrit contracte:*

1)

2)

3)

4)

5)

6)

7)

8)

9)

10)

11)

12)

13)

14)

15)







GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

CONVENI DE COL.LABORACIÓ ENTRE INSTITUTS  
DE FORMACIÓ PROFESSIONAL - GREMIS PER A  
LA REALITZACIÓ DE PRÀCTIQUES COMPARTIDES

INFORMACIÓ GENERAL



GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

La programació i organització de les pràctiques compartides a les empreses, intenta cercar la possibilitat que els alumnes perfeccionin la seva formació simultaniejant l'estudi amb la pràctica professional i es faciliti, de manera més positiva, el contacte de l'alumne amb l'àmbit del treball dins d'un marc real, completant així l'ensenyament pràctic desenvolupat en els Tallers del Centre, i aconseguint una preparació més adient per a la seva incorporació al món laboral.

A continuació s'exposa l'aspecte funcional del sistema. Informació que es complementa amb els documents que al final s'adjunten (Model de Conveni, Decret 3/1982 pel qual es crea la Comissió Central de Seguiment, etc.)

#### SIGNATURA DE CONVENI DE COL.LABORACIÓ

La iniciativa de les gestions per a la signatura d'un nou Conveni, pot ésser del Gremi o del Servei de Centres de la Direcció General d'Ensenyaments Professionals i Artístics.

Una vegada establert l'interès del Gremi per a signar el Conveni, es confecciona un expedient que s'eleva a la Comissió Central de Seguiment.

Aquesta Comissió Central estudiarà l'expedient i emetrà un informe aconsellant l'establiment, o no, del nou Conveni de Col.laboració.

Si l'informe emès fos positiu, es procedirà a la signatura del Conveni.



GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFESSIONALS I ARTÍSTICS

COMISSIONS ESPECÍFIQUES DE SEGUIMENT

Una vegada signat el Conveni de Col.laboració amb un determinat Gremi, es formarà la Comissió Específica de Seguiment corresponent.

Les Comissions Específiques de Seguiment estaran formades per:

- a) Tres professors de centres oficials de Formació Professional corresponents a l'especialitat objecte del Conveni.
- b) Tres representants del gremi afectat amb la deguda capacitat professional.
- c) El Secretari de la Comissió Central.

La reglamentació del funcionament de les esmentades Comissions serà establerta per resolució de la Direcció General d'Ensenyaments Professionals i Artístics.

FUNCIONS DE LES "COMISSIONS ESPECÍFIQUES DE SEGUIMENT"

Establir llistes trimestrals de pràctiques, amb la prelación deguda, dins de cada activitat i nivell.

Formular l'inventari de material mínim necessari per a realitzar les pràctiques bàsiques.

Normalitzar els quaderns de pràctiques de cada especialitat i reglamentar la seva utilització.

Analitzar periòdicament les pràctiques.

Resoldre les incidències que es puguin produir, degudament informades per la Coordinació de Formació Professional.

Establir criteris que facilitin l'ordre de prelación entre els alumnes, per a la participació en les pràctiques.



**GENERALITAT DE CATALUNYA**

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

Elaborar propostes que permetin ampliar o segregar el nombre i tipus de pràctiques a realitzar.

Proposar nous tipus d'activitats o variacions que puguin millorar el sistema.

GESTIÓ DEL CONTRACTE

- 1.- El Contracte de Col.laboració s'ha d'omplir per duplicat, en els espais que corresponen al Centre.
- 2.- Seguidament l'alumne afectat els portarà a l'Empresa perquè aquesta ompli els espais que li corresponen.
- 3.- Completats els dos exemplars, l'alumne els ha de portar a segellar a la Seguretat Social, la qual es reservarà un exemplar.
- 4.- De l'exemplar restant es treuran dues còpies i en seran dipositaris:
  - a) Original ..... Empresa
  - b) 1a. còpia ..... Centre
  - c) 2a. còpia ..... Gremi (aquesta còpia li serà tramesa per part del Centre)

En cap cas, un alumne haurà d'iniciar les pràctiques abans d'haver estat signat el contracte per part del Centre i de l'Empresa, i d'haver estat diligenciat per la Seguretat Social (INSS), la qual segellarà un exemplar i retindrà l'altre.

Quan un alumne hagi finalitzat el primer període trimestral de pràctiques i desitgi prorrogar-les durant el següent trimestre en la mateixa empresa, no solsament donarà el vist i plau el Director del Centre i de l'Empresa, com s'indicava en les instruccions inicials, sinó que s'omplirà un nou model de



GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

contracte (original i còpia), signant el Director del Centre i de l'Empresa en la casella de la pròrroga corresponent. Aquest nou contracte, una vegada signat, es presentarà a la Seguretat Social (INSS) d'igual manera que el primer contracte. L'INSS li farà la diligència i tornarà la còpia. Aquest tràmit es farà abans que s'iniciï el període de pròrroga corresponent, doncs l'asegurança escolar cobreix des de la data de la diligència de l'INSS.

Els períodes de pràctiques hauran d'ajustar-se als següents trimestres: gener-març, abril-juny, juliol-setembre, octubre-novembre. L'esmentada organització és l'aconsellable, tant per motius funcionals com per coincidir amb els trimestres acadèmics.

Si en la zona geogràfica d'influència del Centre Docent, l'oferta de places de pràctiques fos nul·la o insuficient per part d'algun gremi, aquest extrem es comunicarà per part del Director del Centre al Servei de Centres d'aquesta Direcció General (els Centres que ja han efectuat aquesta comunicació no hauran de repetir-la).

L'ALUMNE A L'EMPRESA

Per part de la Comissió Específica de Seguiment corresponent, s'estableixen unes llistes de pràctiques. Aquestes llistes d'activitats han estat confeccionades per professors de l'especialitat i empresaris qualificats a títol indicatiu, podent ésser modificades o perfeccionades, si s'escau, a criteri del professor corresponent.

L'alumne realitzarà les feines normals del taller, sense distinció, però no haurà de fer treballs de remesa o de producció en sèrie.



GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

Per això s'estableixen aquestes pràctiques mínimes, flexibles, però que restaran representades en el fulls d'activitats que omplirà l'alumne explicant el desenvolupament de l'activitat, i que segellarà l'empresa a més del posterior vist-i-plau del Professor de Tecnologia o Mestre de Taller.

Així mateix, l'empresa omplirà un full d'avaluació en general de l'alumne i l'enviarà al Centre en acabar el trimestre (Annex 1).

El full d'activitats (Annex 2) l'omplirà l'alumne un cop s'hagi acabat la pràctica i el segellarà l'empresa. El Professor de Tecnologia o Mestre de Taller li donarà el vist-i-plau.

D'aquesta manera es podrà observar el treball de l'alumne a l'empresa i la responsabilitat d'ambdues parts.

En el cas que es produeixi alguna incidència, hi ha dues vies:

1.- Si l'alumne no és responsable amb la seva feina, l'empresa ho comunicarà al Professor de Tecnologia o Pràctiques, el qual prendrà les mesures que cregui oportunes.

Si, malgrat tot, es reincideix, comunicarà el cas al Gremi o Associació i es podrà anul·lar el contracte. El gremi notificarà a la Direcció General l'anul·lació.

2.- Si l'empresa no entén els objectius reals d'aquestes pràctiques, i fa realitzar treballs de producció o solament un determinat tipus d'activitat, l'alumne ho comunicarà al Centre.

En el cas de produir-se uns fets que aconsellessin rescindir el contracte, es demanarà informe a la Coordinació. El Coordinador emetrà un informe a la Direcció General d'Ensenyaments Professionals i Artístics, la qual avisarà al Gremi, actuant aquest directament sobre l'empresa: s'anul·larà el contracte i no es permetrà que tingui més alumnes en



**GENERALITAT DE CATALUNYA**

**DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT**

**DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS**

pràctiques, si s'escau.

L'horari de pràctiques s'haurà de convenir entre l'Empresa i el Centre, d'acord amb l'horari escolar de l'alumne. Les empreses creuen convenient 3 o 4 hores diàries, però si l'alumne no pot abastar-ho tot, estudis i pràctiques, es podrà estudiar la solució amb l'Empresa.

Si s'escau, els Professors de Tecnologia o Pràctiques i i la persona designada per l'empresa, es poden posar en contacte per tenir un canvi d'impressions sobre el desenvolupament de les pràctiques que realitza l'alumne a l'empresa.

---

Ministerio de la Seguridad Social  
Padre Damian, 4  
4501500 - 4505150 - 4505200  
MADRID - 16  
DIRECCION GRAL. DE  
GESTION.

U. Adm. Seguro Escolar G. 2  
Incl. 222/15  
efecto al contestar  
022719 9 JUN 01  
SALIDA

*J. J. J. J.*  
*J. J. J. J.*

Sr. Secretario del Ilustre Colegio Oficial  
de Químicos  
Avda. Puerta del Angel, 24, 1º  
BARCELONA -2

**PRÁCTICAS EN EMPRESAS**

Con referencia a la consulta planteada en su escrito de fecha 28 del pasado mes de mayo, relativa a los posibles accidentes que sufran los estudiantes que realicen prácticas en Empresas, debemos informarles que de acuerdo con la resolución de la Dirección General de la Seguridad Social, de 15 de febrero de 1973, solamente increcerán la calificación de Accidente Escolar, cuando se den las circunstancias siguientes:

1. Que las actividades que efectúen estén relacionadas directa o indirectamente con su condición de estudiante, y siempre que tales actividades hayan sido organizadas o autorizadas por el Centro de enseñanza, conforme al concepto de Accidente definido en el artículo 11 de los Estatutos de este Seguro.
2. Que el Centro docente haya trasladado, con la suficiente antelación, a la Dirección provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social, la relación de los alumnos que vayan a efectuar las prácticas.
3. Entodo caso, que no exista ninguna relación laboral con la Empresa y, por tanto, no estén vinculados a la misma mediante sueldo o remuneración alguna.

En consecuencia, el Seguro Escolar solo atenderá a la cobertura de los accidentes en aquellos casos en que los mismos tengan el carácter de escolar y reúnan los demás requisitos anteriormente citados.

Dios guarde a Vd.  
EL DIRECTOR GENERAL,



Asimismo y tal es el criterio que según la información recibida se ha seguido en la práctica, que los Centros docentes deben responsabilizarse ante la Mutualidad del Seguro Escolar, certificando de forma fehaciente que los alumnos accidentados lo han sido como consecuencia de actividades que de forma previa y expresa han sido organizadas y autorizadas por aquéllos.

Por último y en lo que respecta al proyecto de contrato entre el estudiante en práctica y una Empresa a efectos de estipulaciones referentes a horarios, disciplina, gratificaciones o ayudas económicas, orientación profesional, guardar los secretos propios de la Empresa con-

sobre Ordenación de la Formación Profesional

conocimientos profesionales y la continuación de la formación integral de los alumnos.

Dos. Teniendo en cuenta la edad escolar de los alumnos que acceden normalmente a este grado, su plan de estudios abarcará dos años, pero los correspondientes programas podrán establecer, durante el segundo año, una adecuada simultaneidad entre estudio y práctica profesional, desarrollándose ésta, cuando sea posible, en Empresas, Entidades o Instituciones colaboradoras, coordinadas todas ellas con el correspondiente Centro docente, de acuerdo con las normas que al efecto dicte el Gobierno, a propuesta de los ministros de Educación y Ciencia y de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical.

Tres. Para determinadas profesiones, especialmente del sector agrario, la práctica profesional podrá iniciarse desde el primer momento, incluso en explotación de carácter familiar, en la forma que oportunamente se establezca.

Artículo cuarto.—Uno. La Formación Profesional de segundo grado se instrumentará a partir de los conocimientos propios del nivel de Bachillerato, ofreciendo los medios necesarios para la adquisición por los alumnos de técnicas de trabajos adecuadas, acordes con su edad y su preparación, y consolidando su formación integral.

Dos. Teniendo en cuenta la edad de los alumnos que acceden normalmente a este grado, y los conocimientos de carácter general previamente adquiridos, los programas de estudio tendrán un contenido básicamente profesional, y la duración adecuada, no superior a dos años, para garantizar el suficiente conocimiento de las correspondientes técnicas. Para las profesiones en que sea preciso, podrá establecerse un período de práctica profesional, en la forma prevista en el artículo anterior.

Artículo cinco.—La Formación Profesional de tercer grado atenderá a la formación de Técnicos especializados. Los programas de estudio tendrán la duración precisa, no superior a dos años, para cada especialización concreta y se instrumentarán bajo la supervisión de las Universidades al nivel adecuado de formación del primer ciclo universitario.

Artículo seis.—Uno. Las enseñanzas complementarias de acceso del primero al segundo grado de Formación Profesional posibilitarán al alumno la comprensión de los estudios de este grado y se desarrollarán normalmente en un curso académico, en régimen de enseñanza personalizada.

**1r. CICLE DE L'ENSENYAMENT SECUNDARI A CATALUNYA**

**(MODEL D'ESCOLARITZACIÓ DE 14 A 16 ANYS)**

PRIMER CICLE DE L'ENSENYAMENT SECUNDARI A CATALUNYA

(Model d'escolarització de 14 a 16 anys)

- I. EXPOSICIO DE MOTIUS
- II. CONSIDERACIONS GENERALS: PROPOSTA-MODEL PER TAL D'ASSOLIR LES FINALITATS PROPOSADES  
PRIMER CICLE DE L'ENSENYAMENT SECUNDARI
  1. Objectius generals
  2. Objectius específics
- III. ESTRUCTURA DEL PRIMER CICLE DE L'ENSENYAMENT SECUNDARI
  - A. Distribució temporal de l'activitat educativa
  - B. Tipus de crèdits: desenvolupament
    - a) - crèdits comuns 1
    - b) - crèdits comuns 2
    - c) - crèdits variables
- IV. CONSIDERACIONS I ACLARIMENTS DIVERSOS
- V. L'ORIENTACIÓ ESCOLAR
- VI. L'AVAUACIÓ
  1. Reunions trimestrals
  2. Crèdits d'avaluació
  3. Final del primer any
  4. Superació del cicle
  5. Repetició
- VII. SEGON CICLE DE L'ENSENYAMENT SECUNDARI
- VIII. PROPOSTA D'EXPERIMENTACIÓ DEL MODEL

## I. EXPOSICIO DE MOTIUS

El seguit dels plans educatius espanyols del segle té com a factor comú la constant del fracàs i el desencant, llur anàlisi, malgrat que superficial, ens mostra com a raó de la crisi l'emascament de la realitat: els diversos sistemes educatius perpetuaven unes formes socials dissimuladores dels conflictes profunds en elles existents, conflictes que reclamaven reformes avançades i projectes educatius eficaços per superar la resistència al canvi inherent a l'organització social.

Les condicions sòcio-polítiques actuals exigeixen de formular un projecte capaç de mudar el sistema educatiu existent i les seves manifestes deficiències.

El nostre model és fonamentat en la ferma creença que l'educació secundària és un valor i un servei social en una societat democràtica i que ha d'abastar tots els ciutadans siguin quins siguin llurs orígens i estatus socials i llur capacitat per a l'aprenentatge, la qual cosa haurà de tenir-se en compte per a la comprensió del model educatiu que proposem.

En aquesta declaració de principis ha d'enunciar-se necessàriament per tal d'obviar l'ambigüitat tradicional de les reformes o canvis haguts o proposats i alhora per posar de relleu els fonaments d'una alternativa educativa que forci a una nova organització de l'ensenyament, a l'elaboració de diferents currículums, a una sèrie de propostes didàctiques i a l'avaluació personalitzada de l'aprenentatge.

Enunciem com a finalitat primordial de l'educació del període comprès entre els 14 i 16 anys el de l'escola en general: desenvolupar les capacitats dels ciutadans i ajudar-los a descobrir llurs aptituds i habilitats. La segona finalitat és la d'oferir als alumnes la preparació per a continuar estudis o per incorporar-se al treball remunerat, en el benentès que la situació econòmico-social actual no proporcionar una oferta ocupacional estàtica, sinó movable i qualif

cada, factor que ens obliga de preparar l'alumne per a la seva inserció a la societat canviant i per a l'aprenentatge de l'elecció dura el transcurs de la seva vida.

La dificultat de formular un model educacional d'aquestes característiques estriba en l'aparent contradicció entre una ensenyança accessible a totes les capacitats, que satisfaci el conjunt dels ciutadans i que alhora els prepari per a diferents opcions: la d'incorporació immediata a una primera fase d'aprenentatge en el món del treball i la de seguir uns estudis propedèutics cap a una professió o cap a l'educació superior.

El model actual dels ensenyaments secundaris és basat en una selecció per capacitats cognoscitives; el que proposem ho és en el reconeixement de la diversitat de la persona i en el desenvolupament d'aquesta amb l'exercitació de la diversitat. És la nostra creença que la política educativa no es pot establir per imposar un model únic sinó per crear les condicions adequades perquè proporcionen el major grau possible de llibertat a fi de respondre de manera diferent a les diverses situacions plantejables.

## II. CONSIDERACIONS GENERALS

Creiem que tot el que precedeix connecta amb la visió que es té a Catalunya, pel que fa a les qüestions generals, d'allò que durant molt de temps s'ha anomenat tronc comú - vella reivindicació dels moviments de renovació pedagògica - en el benentès que tronc comú no vol dir, per a nosaltres, homogeneïtzació de currículums, sinó objectius comuns a assolir pels ciutadans de setze anys.

El primer cicle d'Ensenyament Secundari formaria part d'un període educatiu més ampli, el començament del qual podria situar-se a l'últim cicle de l'ensenyança general bàsica. Això ens permet fer les consideracions següents pel que fa als eixos d'allò que ha de ser el canvi del sistema educatiu als ensenyaments secundaris.

1. Cal, per part de l'escola, un reconeixement de la diversitat de recursos per aprendre; de la diversitat de camins per arribar a mateix final, la diversitat de ritmes, etc.

Aquestes diferències no han de ser font de marginació, ans al contrari, han d'implicar la creació de diferents situacions d'aprenentatge que permetin als nois de treballar, des de la seva situació, els conceptes bàsics que calen en la societat actual.

- 1.2. Els nois han d'ésser capaços d'utilitzar correctament tot allò que aprenen, no només dins l'escola, sinó fonamentalment a la societat on viuen.

- 1.2.1. La tecnologia és un dels factors, no l'únic, importants en aquest sentit, entenent-la com una aportació al lligam de la teoria i la pràctica.

- 1.3. Cal recuperar la relació escola-vida. L'escola secundària ha d'estar oberta a l'exterior perquè la societat entri dins ella. Al mateix temps ha de sortir fora d'ella mateixa per relacionar-se amb la societat. Això comporta fonamentalment

## II. CONSIDERACIONS GENERALS

Creiem que tot el que precedeix connecta amb la visió que es té a Catalunya, pel que fa a les qüestions generals, d'allò que durant molt de temps s'ha anomenat tronc comú - vella reivindicació dels moviments de renovació pedagògica - en el benentès que tronc comú no vol dir, per a nosaltres, homogeneïtzació de currículums, sinó objectius comuns a assolir pels ciutadans de setze anys.

El primer cicle d'Ensenyament Secundari formaria part d'un període educatiu més ampli, el començament del qual podria situar-se a l'últim cicle de l'ensenyança general bàsica. Això ens permet fer les consideracions següents pel que fa als eixos d'allò que ha de ser el canvi del sistema educatiu als ensenyaments secundaris.

1. Cal, per part de l'escola, un reconeixement de la diversitat de recursos per aprendre; de la diversitat de camins per arribar a mateix final, la diversitat de ritmes, etc.

Aquestes diferències no han de ser font de marginació, ans al contrari, han d'implicar la creació de diferents situacions d'aprenentatge que permetin als nois de treballar, des de la seva situació, els conceptes bàsics que calen en la societat actual.

- 1.2. Els nois han d'ésser capaços d'utilitzar correctament tot allò que aprenen, no només dins l'escola, sinó fonamentalment a la societat on viuen.
  - 1.2.1. La tecnologia és un dels factors, no l'únic, important en aquest sentit, entenent-la com una aportació al lligam de la teoria i la pràctica.
- 1.3. Cal recuperar la relació escola-vida. L'escola secundària ha d'estar oberta a l'exterior perquè la societat entri dins ella. Al mateix temps ha de sortir fora d'ella mateixa per relacionar-se amb la societat. Això comporta fonamentalment

- 1.3.1. Que s'hi practiqui la democràcia, la llibertat, la solidaritat i la pluralitat.
- 1.3.2. Esser conscients que l'escola no és l'únic canal de formació; per tant, caldrà establir el lloc que ocupa l'escola en la formació de l'adolescent i preparar aquest per a la seva formació permanent.
- 1.4. Es necessari un ajut constant i decidit als professors que treballen en aquesta etapa. Són aquests els que fan viable una reforma i/o qualsevol projecte educatiu. Caldrà una nova professionalitat per l'ensenyament d'aquest cicle, atès que manté l'especialització que garanteix el rigor dels diferents aprenentatges alhora que es constitueix bàsicament en educador.
- 1.5. Els professionals d'aquest cicle educatiu han de conèixer les característiques psicopedagògiques dels nois d'aquesta etapa. L'adolescent es troba encara en un període de desenvolupament i transformacions personals en el qual està construint dins d'un mitjà social determinat, la seva pròpia intel·ligència i els seus instruments intel·lectuals. L'escola ha d'ajudar en aquesta construcció i incidir positivament en el desenvolupament afectiu i social.

## 2. FINALITATS DEL PRIMER CICLE

### 2.1. Cicle d'escolarització obligatòria

Això implica:

- 2.1.1. Tots els nois han de poder seguir i acabar el cicle assolint els mínims necessaris quant a actituds, continguts, habilitats i màxim desenvolupament de llurs potencialitats.
- 2.1.2. El cicle ha d'estar adaptat a la diversitat dels nois i a la diversitat d'objectius, dins d'un marc general d'ensenyament obligatori que comporta diversitat d'estratègies, de ritmes d'aprenentatge i de treball, d'aportacions, etc., per assolir uns mateixos objectius.

Es a dir, que la diferència no s'ha de convertir en discriminació. Caldrà partir d'allò que el noi sap i de com ho sap; de com aprèn i utilitza el que ha après.

- 2.1.3. Ja que s'estan realitzant els dos darrers anys de l'ensenyament obligatori, s'ha de preveure la sortida del cicle i oferir als nois la possibilitat d'accedir amb garanties de realització personal i d'èxit, a
  - estudis post-obligatoris de FP-2
  - estudis pre-universitaris
  - inseriment en el món del treball i accés a la pràctica permanent, així com proposició per fruitir de temps lliure conjunturalment cal considerar també el problema de l'atur.

L'adaptació a la diversitat de nivells escolars i de desenvolupament psicològic dels nois d'aquest cicle comporta la necessitat de cercar formes organitzatives, mètodes i instruments addients als diferents processos de creixement i maduració.

- 2.1.4. S'han de donar els instruments per a la inserció professional dels alumnes, en tant que és etapa terminal del cicle obligatori. Això comporta que l'objectiu fonamental és proporcionar a tots els nois una formació sòlica per adaptar al món canviant d'avui i una formació integral que els permeti de ser autònoms.

2.2. Lligam entre la teoria i la pràctica

Això comporta redefinir els objectius obligatoris mínims indispensables per a un jove que està formant-se en la societat actual.

- 2.2.1. La introducció d'una formació tecnològica que sigui pont entre la teoria i la pràctica, entesa com la cultura i no com a especialització en una branca concreta
- 2.2.2. Cal oferir, en la pràctica educativa de cada dia de cada disciplina, moments de reflexió teòrica i realització pràctica sense primar l'una sobre l'altra. Comparar el treball manual amb l'intel·lectual.

2.2.3. Cal procurar posar l'alumne en contacte amb el món econòmic i les ciències aplicades.

### 2.3. Vinculació de l'escola amb l'entorn

El noi/a ha de conèixer la situació que l'envolta per situar-se davant d'ella de manera crítica i creativa. Treballar l'entorn més immediat li ha de permetre conèixer també altres realitats més llunyanes tot inserint-se dins la cultura universal. S'han de reconèixer les múltiples vies d'aprenentatge a més de les acadèmico-convencionals.

### 2.4. Flexibilitat

Cada comarca, cada Institut, cada grup social, té una realitat peculiar que pot portar a alguns plantejaments organitzatius metodològics, etc. diferents d'altres comarques, Instituts i realitats socials. Aquest model deixa autonomia d'organització als centres.

### 2.5. Tenir en compte les característiques psicopedagògiques de l'adolescent

2.5.1. Dels 12 als 16 anys es desenvolupa progressivament el pensament formal de l'alumne. S'obren noves possibilitats en la manera d'aprendre i d'abordar les situacions: abstracció, pensament hipotètico-deductiu, etc. S'ha d'oferir estímuls suficients per fer possible la producció màxima en aquest període.

2.5.2. L'activitat i la concrecció segueixen essent elements necessaris en la construcció dels coneixements, encara que cal matisar les diferències del primer cicle de secundària.

2.5.3. Els nois estan cercant un marc de referència que els permeti avançar cap a la maduresa mitjançant la construcció de llur jo personal. Necessiten models amples, clars, plurals i no tancats. L'especialització prematura, doncs, no els convé.

2.5.4. Els nois construeixen la seva personalitat en grup. D'aquí la importància d'aquest en llur desenvolupament.

Cal aclarir que no solament s'entén per grup el grup-classe o grup escolar, sinó també els grups de pertinença, de referència.

2.5.5. La nova competència intel·lectual i social permet al jove comprendre alguns elements del funcionament dels centres; per això cal que es compti amb ell en un seguit de decisions que l'afecten directament. S'haurà de possibilitar al màxim la participació democràtica dels alumnes en l'organització i funcionament dels centres.

2.6. L'autonomia intel·lectual, personal, en la recerca de recursos metodològics i de criteris, ha de ser una fita important a aconseguir al final del cicle.

2.7. Orientació professional i escolar.

Es fan avenços en la comprensió dels fets diferenciats. L'adolescent comença a descobrir interessos, opcions, possibilitats. Cal oferir moments de la vida escolar que l'ajudin a escollir o aclarir les seves aficions intel·lectuals, professionals, artístiques, etc. L'especialització durant aquest període no és prou convenient, tant pel que s'ha dit com per l'etapa formativa en què es troba el noi. Com és fàcil de suposar, la funció del tutor adquireix una dimensió d'extraordinària importància.

2.8. Accés al cicle.

Tothom podrà accedir al cicle. Per aclarir-ho millor -i ment no hi hagi el cicle 12-16- hi accediran:

- els qui tinguin el Graduat Escolar;
- els qui hagin fet els vuit cursos d'EGB i tinguin el Certificat d'Escolaritat, encara que no hagin assolit els nivells fixats a EGB: en el benentès que aquells alumnes que presentin dificultats o mancances greus en els seus aprenentatges podran beneficiar-se dels projectes educatius i programes recuperadors que els Instituts organitzin d'acord amb els criteris que estableixi el Departament d'Ensenyament. Amb l'ajut dels Equips dels E.A.P.

la zona s'hauran de buscar moments de reflexió per assolir conjuntament els nivells de secundària i EGB i per tractar les respostes organitzatives i, Àdhuc de matriculació per a aquells nois que presentin fortes dificultats d'aprenentatge.

1. Cognitius, que es plasmen en una sèrie d'operacions:

- coneixement dels fets
- comprensió dels coneixements
- aplicació d'aquests coneixements
- anàlisi
- síntesi
- avaluació

Aquests cercaran en la connexió de les diferents àrees, l'adquisició de coneixements objectius i el coneixement crític de la societat a través dels fets històrics i socials, així com el coneixement científic de la natura i de les activitats que l'han transformada. Es buscarà, alhora, l'adquisició d'instruments expressius i operatius per tal de fer capaç l'alumne d'enfrontar-se amb els canvis, és a dir, d'aprendre a aprendre.

2. Afectius, bassats en:

- actituds
- interessos
- valors

Els objectius afectius es relacionen amb els d'altres menes i poden entendre's com a causa i efecte dels cognitius: actituds diverses, comportament social -entès com a actitud cívica i participativa i presa de posició davant de determinats fets- i el desenvolupament d'interessos i la formació d'un esquema de valors relacionats als continguts culturals.

3. Psicomotors, entesos com:

- habilitats de comunicació
- habilitats manuals-mecàniques
- habilitats físiques

El compromís d'assoliment d'aquests objectius generals a través dels específics és indispensable per a l'avaluació de la maduresa requerible als alumnes en finalitzar el primer cicle (vegeu Annex

II.2. Els Objectius específics de les diverses àrees i matèries són lligats ineludiblement als generals i llur operativitat als continguts i metodologia que hom ha emprat, amb tot, caldrà advertir que la característica d'aquesta i l'estabilitat d'aquells han de construir-se d'acord amb les característiques dels grups d'alumnes, de la mateixa manera que la individualització dels objectius i l'establiment dels continguts de les matèries haurà d'afermar-se per mitjà de particions equivalents a unitats didàctiques formulades, realitzables i avaluables en un període de temps equivalent a 24 hores, que es el que anomenem CREDIT (vege Annex II).

### III. ESTRUCTURA DEL PRIMER CICLE DE L'ENSENYAMENT SECUNDARI

L'estructura del cicle respon alhora a les condicions generals de la formació obligatòria i al caràcter del cicle posterior: batxillerat o formació professional II o incorporació a la vida activa. Per una banda, s'articula d'acord amb els recursos existents -professors/intitulacions i centres- i parteix dels nuclis d'interès de l'ensenyament secundari tradicional; per altra, és al servei de la formació de l'alumne que és el centre de la seva organització i l'autor de part del seu currículum, la qual cosa imposa els trets generals següents:

1. Àrees o matèries comunes i opcionals
2. Ampliació de l'oferta formativa rebuda a l'educació general bàsica a les àrees de llengua, social i matemàtica
3. Generalització de la formació tecnològica i tècnica
4. Oferiment d'una àmplia dimensió cultural per mitjà de la varietat de crèdits i de la interdisciplinarietat
5. Establiment de la tasca d'orientació com a un aspecte de l'activitat educativa

#### L'estructura es basa en el crèdit

Període de temps equivalent a 24 hores en el qual s'imparteix una o diverses unitats didàctiques d'una matèria considerada independentment o com a segment d'una línia de coneixement que permet personalitzar l'aprenentatge.

A la seva formulació ha de constar:

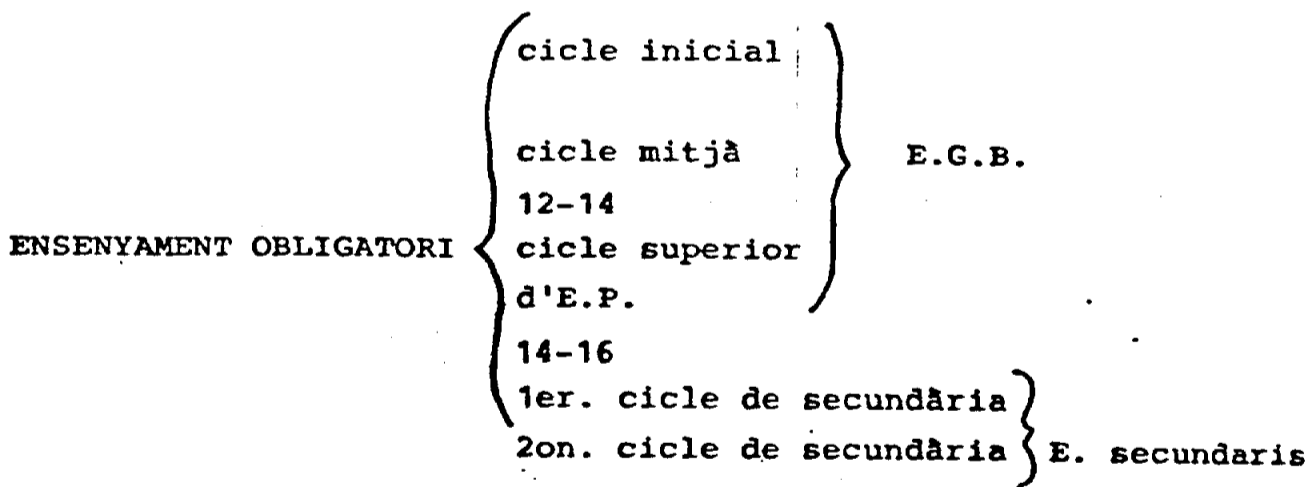
- Objectius específics
- Incardinació d'aquests dins dels que són generals a la matèria i del primer cicle de secundària (cognitius, afectius, psicomotors)
- Programa de continguts. Metodologia
- Activitats que cal que realitzin els alumnes que segueixen el crèdit
- Incardinació a l'avaluació general

Classifiquem els crèdits com segueix:

- A) Comuns: Són els destinats a l'aprenentatge dels mínims comuns per a tots els alumnes. La seva estructura comuna a la de tots els crèdits correspon a unitats didàctiques de 24 hores. Són de dos tipus: 1, de duració al llarg del cicle, i 2, d'aprenentatge obligatori reduït.
- B) Variable: Conformen el currículum de l'alumne: amb ells s'assegura la diversificació i es pretén la consecució del desenvolupament de les aptituds. En cap cas la línia de crèdits variables seguida no serà determinant per a les opcions futures per les quals es decideixi l'alumne en acabar el primer cicle de secundària.

Atès que tots els components del sistema han de concórrer a l'assoliment dels objectius generals abans exposats i correspondre a la finalitat ja expressa de l'educació secundària obligatòria, els crèdits comuns han d'ésser pocs i, evidentment, no s'exclou la seva incardinació dins les àrees d'aprenentatge que és possible que com vingui establir.

L'ensenyament obligatori quedaria esquematitzat tal com segueix:



### III.A. DISTRIBUCIO TEMPORAL DE L'ACTIVITAT EDUCATIVA

En conjunt, la distribució de l'activitat educativa és feta basant- en la setmana com a unitat de temps, però és perfectament factible una distribució que, tot mantenint el mateix nombre global d'hores/ setmana de mitjana, agrupi els crèdits per períodes de 12 setmanes (un trimestre). L'alumne, segons el model proposat, pot tenir hores lectives dins uns límits, que són:

- a) Un màxim de 30 h. setmanals de mitjana (és convenient que sigui un màxim absolut d'hores per setmana)
- b) Un mínim de 26 h. setmanals de mitjana

La distribució horària del cicle pot ésser la que segueix:

A. Hores dedicades a crèdits comuns I Corresponen als crèdits que am la concurrència de la resta dels curriculumms dels alumnes han d'assegurar la consecució dels objectius que, quant a coneixemen i habilitats, siguin considerats com a mínims. Al conjunt del cicle es dedicaran 11 hores setmanals de curs.

B. Hores dedicades a crèdits d'activitats i tallers. Crèdits comuns II. Correspo crèdits que complementen la formació de l'alumne i que l'obligue a una determinada activitat. Han de permetre la consecució de l'objectiu global del cicle referent a introduir l'alumne al món professional, artístic o dels estudis superiors. En principi s'organitzarien en unitats de dues hores de durada i no serien destinats a ampliació de coneixements quant a quantitat d'informació, sinó a desenvolupar i descobrir les habilitats i aptituds de l'alumne. En conjunt caldria dedicar-hi un mínim de 6 hores setmanals al llarg del cicle, a raó de 3 tallers o activitats setmanals de 2 hores.

C. Hores dedicades a crèdits variables. Corresponen a crèdits que permetin a l'alumne augmentar els seus coneixements i habilitats en àrees determinades, incloses les que ja figuressin com a crèdits de tipus obligatori. Permeten a l'alumne un major coneixement, especialment, d'aquelles matèries que li seran necessàries per a continuar estudis i per desenvolupar les seves capacitats personals suposen també un principi d'especialització entesa com a possibilitat de comprendre millor una determinada àrea del coneixement. El seu tret fonamental és de possibilitar l'adequació del sistema a les capacitats d'aprenentatge i interessos de l'alumne.

En conjunt, tot alumne dedicarà 9 hores setmanals al llarg del cicle a crèdits d'aquest tipus. Cada crèdit serà en principi equivalent a una mitjana de 3 a 2 hores setmanals.

En principi, no hi ha inconvenient que siguin repetits a diferent nivell els continguts globals d'un crèdit.

#### RESUM HORARI DE LA PROPOSTA

En conjunt, si considerem una duració real de 36 setmanes completes per a un curs normal, el nombre d'hores que al llarg del curs es farien seria el que segueix:

<u>Tipus de crèdit</u>	<u>Per setm.</u>	<u>Per curs</u>	<u>Per cicle</u>
1. Crèdits comuns A.1	11 h.	396 h.	792 h.
2. Crèdits variables 3 h.	9 h.	324 h.	648 h.
3. Crèdits comuns A2 2 h.	6-10 h.	216/360 h.	432/720 h.
<b>TOTALS</b>			
Màx.	30 h.	1080 h.	2160 h.
Mín.	26 h.	936 h.	1872 h.

Els camins de crèdits que pot seguir l'alumne són teòricament molts, ja que les possibilitats d'entrada són molt grans. A la pràctica hi haurà d'haver certes limitacions que potser en l'experimentació podria consistir en l'enquadrament dels crèdits i tallers dins les àrees d'aprenentatge seguint unes determinades proporcions. Per exemple, podria ser:

25%	de	Crèdits i tallers de l'àrea	Filològica
25%	de	Crèdits i	" " " Científica
15%	"	"	" " " de Socials
20%	"	"	" " " Tecnològica
10%	"	"	" " " Artística
5%	"	"	" " " Psicomotriu

### III.B. TIPUS DE CREDITIS. DESENVOLUPAMENT

Representació gràfica:

		Tipus de crèdits				
CREDITIS COMUNS	1 Coneixements bàsics	Llengua	Matemàtiques	Entorn físic i social		
	Tipus de tallers i activitats					
CREDITIS VARIABLES	2 Tallers i activitats	Tecnologia Pràctica	Coneixement de l'espai	Educació Física	Religió i ètica	Artística
	3	De l'àrea Filològica	De l'àrea Científica	De l'àrea de les C. Socials	De l'àrea Tecnològica	

#### a) Crèdits comuns 1

El seu nombre, qualitat i durada seran invariables al conjunt del cicle. El nombre d'hores que s'hi dedicarien segons la proposta é el que segueix, amb múltiple combinació distributiva:

1. Coneixement de la Llengua catalana	cicle 6 crèdits
2. Coneixement de la Llengua Castellana	6 crèdits
3. Idioma modern	6 crèdits
4. Matemàtiques	6 crèdits
5. L'entorn social (humanitats) i l'entorn físic (ciències)	6 crèdits

---

TOTAL CREDITIS (TOT EL CICLÉ)

30 crèdits

b) Crèdits comuns 2: tallers i activitats

Amb el mot genèric de taller es vol indicar una sèrie d'activitat de coneixement i aprenentatge que els alumnes hauran de fer, ja sigui al llarg del curs escolar o en períodes més curts de temps.

Els crèdits-tallers s'han d'entendre com els fonaments de l'aprenentatge tecnològic-pràctic i de l'educació visual-expressiva, e seu atractiu ampliarà el ventall d'interessos dels alumnes per la seva versalitat.

No exclou aquest projecte que alguns d'aquests tallers siguin a temps compartit amb entitats, comerços, tallers, etc. de l'entorn

Si és cert que l'horari lectiu d'un alumne pot ésser de 26 hores, és també possible, i molt probable que sigui així en la pràctica a molts centres, que l'estada real de l'alumne al centre sigui de 30 hores (no totes lectives), la qual cosa permet, a criteri del centre, que l'alumne faci voluntàriament més de tres tallers, o que realitzi altres activitats al centre (biblioteca, activitat d'alumnes, reunions etc.), i, d'acord amb el tutor, permet a l'alumne perfeccionar les habilitats i coneixements bàsics si es preveuen tallers especialment dedicats a això.

El nombre de tallers que en principi ha d'oferir un centre és, per a cada curs, superior al nombre de grups a fi que la relació d'alumnes-professor en els tallers sigui inferior a la de 35 del grup base.

Hi haurà un mínim de 18 crèdits-tallers i un màxim de 30.

Hom inclou també en aquest apartat la formació física i esportiva a la qual tot alumne dedicarà l'equivalent a un taller, o sigui 2 hores setmanals com a mínim, i es tindrà en compte que un nombre determinat de crèdits haurà de dedicar-se a la comprensió de l'espai, de la música i al coneixement de la religió o l'ètica.

### Alguns exemples de tallers possibles

S'indiquen algunes possibilitats pel que fa a tallers i a activitats, tot i que caldria deixar autonomia al centre per tal que l'oferta sigui segons les possibilitats reals derivades de l'entorn social, el professorat amb què es compte i les preferències de l'alumnat.

1. Tallers relacionats amb l'Àrea tecnològica i científica

- 1.1. Taller de comptabilitat
- 1.2. Taller d'informàtica
- 1.3. Taller de mecanografia
- 1.4. Taller d'electricitat
- 1.5. Taller de ràdio i televisió
- 1.6. Taller de tècniques de laboratori a ciències
- 1.7. Taller de tècniques de laboratori a física
- 1.8. Taller de química experimental
- 1.9. Taller de cartografia
- 1.10. Taller d'automoció (motors combustió)
- 1.11. Taller de geologia
- 1.12. Taller d'electrotècnica I (electromagnetisme i circuits elèctrics)
- 1.13. Taller d'electrotècnica II (màquines elèctriques)
- 1.14. Taller d'electrotècnica III (control industrial I i II)
- 1.15. Taller d'electrotècnica IV (aparells i tècniques de mesura I)
- 1.16. Taller de transport de mercaderies
- 1.17. Taller de fusteria I (eines i treballs elementals)
- 1.18. Taller de fusteria II (tècniques de fusteria)
- 1.19. Taller de pneumàtica
- 1.20. Taller de motors tèrmics d'èmbol I i II
- 1.21. Taller d'enllumenat
- 1.22. Taller d'electrònica
- 1.23. Taller de navegació
- 1.24. Taller de metall I (metrologia)
- 1.25. Taller de metall II (operacions a mà)
- 1.26. Taller de metall III (màquines i eines)
- 1.27. Taller de metall IV (soldadura)
- 1.28. Taller d'electrodomèstics
- 1.29. Taller d'hoteleria I (cuina)
- 1.30. Taller d'hoteleria II (organització i administració hotelera)
- 1.31. Taller de confecció
- 1.32. Taller de salut i medi ambient
- 1.33. Taller d'higiene i seguretat al treball. Malalties professionals
- 1.34. Taller de primers auxilis
- 1.35. Taller de metal·lúrgia
- 1.36. Taller d'indústria gràfica de reproducció



1. Tallers relacionats amb l'àrea tecnològica i científica

- 1.1. Taller de comptabilitat
- 1.2. Taller d'informàtica
- 1.3. Taller de mecanografia
- 1.4. Taller d'electricitat
- 1.5. Taller de ràdio i televisió
- 1.6. Taller de tècniques de laboratori a ciències
- 1.7. Taller de tècniques de laboratori a física
- 1.8. Taller de química experimental
- 1.9. Taller de cartografia
- 1.10. Taller d'automoció (motors combustió)
- 1.11. Taller de geologia
- 1.12. Taller d'electrotècnica I (electromagnetisme i circuits elèctrics)
- 1.13. Taller d'electrotècnica II (màquines elèctriques)
- 1.14. Taller d'electrotècnica III (control industrial I i II)
- 1.15. Taller d'electrotècnica IV (aparells i tècniques de mesura I)
- 1.16. Taller de transport de mercaderies
- 1.17. Taller de fusteria I (eines i treballs elementals)
- 1.18. Taller de fusteria II (tècniques de fusteria)
- 1.19. Taller de pneumàtica
- 1.20. Taller de motors tèrmics d'èmbol I i II
- 1.21. Taller d'enllumenat
- 1.22. Taller d'electrònica
- 1.23. Taller de navegació
- 1.24. Taller de metall I (metrologia)
- 1.25. Taller de metall II (operacions a mà)
- 1.26. Taller de metall III (màquines i eines)
- 1.27. Taller de metall IV (soldadura)
- 1.28. Taller d'electrodomèstics
- 1.29. Taller d'hoteleria I (cuina)
- 1.30. Taller d'hoteleria II (organització i administració hotelera)
- 1.31. Taller de confecció
- 1.32. Taller de salut i medi ambient
- 1.33. Taller d'higiene i seguretat al treball. Malalties professio.
- 1.34. Taller de primers auxilis
- 1.35. Taller de metal·lúrgia
- 1.36. Taller d'indústria gràfica de reproducció

**2. Tallers relacionats amb l'àrea artística**

- 2.1. Taller de dibuix artístic
- 2.2. Taller de disseny gràfic
- 2.3. Taller de ceràmica i escultura
- 2.4. Taller d'enquadració i arts gràfiques
- 2.5. Taller de fotografia i cinema
- 2.6. Taller de so i imatge
- 2.7. Taller de teatre
- 2.8. Taller de música i cant coral

**3. Tallers relacionats amb l'àrea de coneixements i habilitats comuns al cicle**

- 3.1. Expressió escrita en castellà
- 3.2. Expressió escrita en català
- 3.3. Comprensió de la lectura
- 3.4. Comprensió i interpretació de textos
- 3.5. Taller de mesura i càlcul numèric

**4. Activitats relacionades amb els esports**

- 4.1. Gimnàstica
- 4.2. Atletisme
- 4.3. Basquetbol
- 4.4. Handbol
- 4.5. Natació
- 4.6. Altres esports

### c) Crèdits variables

En principi, i com ja s'ha dit, poden tenir una durada de 108 hores, que poden ésser repartides al llarg del curs escolar a raó de 3 hores setmanals per crèdit o, a criteri del centre, concentrades en períodes de temps més curts: això comporta problemes d'horari, encara que no insolubles.

Aquests crèdits són els que, en relació amb l'objectiu del cicle han de permetre proporcionar habilitats i coneixements a l'alumne perquè continui estudis superiors, ja sigui els relacionats amb el món tècnic i professional, o bé científic i humanístic, o per madurar mitjançant les disciplines que més li escouen per tal d'introduir-se al món del treball.

Aquests crèdits permetran ja un relatiu coneixement d'aspectes molt determinats, i caldrà que cada un sigui programat amb certa independència dels altres crèdits (l'alumne no els fa pas tots), però sempre en funció dels crèdits que hem considerat comuns. D'altra forma, la finalitat del cicle cal que es trobi per damunt de la de cada crèdit optatiu en particular, i, si per exemple un objectiu del cicle és que l'alumne redacti amb correcció, és tan important aquest objectiu com els particulars del crèdit, i cal que això ho tingui molt present el professorat en programar crèdits no obligatoris ni comuns.

Respecte al nombre de crèdits que cal oferir i els possibles continguts i objectius d'aquests, és convenient que siguin en nombre no inferior, quant a grups, del que resulta de sumar el 50% al nombre de grups del curs i multiplicar el resultat per 3. Exemple Amb 4 gr. de 1r. seran, per primer,  $4 \text{ més } 2 = 6$  i  $6 \times 3 = 18$  grups de crèdits optatius. En aquest cas, i si partim d'una ràtio de 35 al./grup, es pot tenir una ratio mitjana d'uns 23 alumnes per grup a l'hora de fer els crèdits optatius. Cal observar que

segons aquest projecte i a fi que sigui possible fer un horari, és important fixar el nombre de grups dedicats a aquests crèdits. Es perfectament possible, i a més probable, que calgui fer més d'un grup d'un mateix crèdit i fins i tot és convenient segons els horaris que s'adoptin a la pràctica.

Determinats conjunts de crèdits podran representar ja un inici d'especialització envers determinats coneixements.

El total de crèdits variables podrà oscil·lar entre 18 i 24 crèdits segons que siguin de tres o dues hores.

Alguns exemples de crèdits variables (utilitzem un vocabulari de caràcter tradicional)

1. Crèdits de l'àrea filològica i literatures

- 1.1. Llengua catalana
- 1.2. Llengua castellana
- 1.3. Llengua francesa
- 1.4. Llengua anglesa
- 1.5. Llengua catalana
- 1.6. Literatura castellana
- 1.7. Literatura universal
- 1.8. Llengua i literatura grega
- 1.9. Llengua i literatura llatina

2. Crèdits de l'àrea de les ciències socials

- 2.1. Geografia general
- 2.2. Geografia física
- 2.3. Geografia humana i econòmica
- 2.4. Geografia de Catalunya i Espanya
- 2.5. Geografia Universal
- 2.6. Història antiga i medieval
- 2.7. Història moderna i contemporània
- 2.8. Història de l'Art
- 2.9. Principis de filosofia
- 2.10. Història de la música
- 2.11. Psicologia i sociologia
- 2.12. Fonaments de dret administratiu i del treball
- 2.13. Teoria i història de l'activitat esportiva

3. Crèdits relacionats amb l'àrea tecnològica i científica

- 3.1. Fonaments de física
- 3.2. Fonaments de química inorgànica
- 3.3. Fonaments de química orgànica
- 3.4. Fonaments de biologia
- 3.5. Fonaments de geologia
- 3.6. Fonaments de tecnologia
- 3.7. Tècniques d'expressió gràfica
- 3.8. Dibuix lineal (tècnic)

- 3.9. Geometria plana
- 3.10. Geometria de l'espai. Descriptiva
- 3.11. Fisiologia humana i formació sanitària
- 3.12. Fonaments d'agricultura
- 3.13. Inici de la zoologia i botànica

#### 4. Crèdits interdisciplinaris

- 4.1. L'espai i el temps. Concepte, mesura, orientació, filosofia
- 4.2. La terra (origen, geologia, geografia física, sistemes...)
- 4.3. L'home (antropologia física i cultural, biologia, geologia, història, filosofia)
- 4.4. El món clàssic. Cultures grega i llatina
- 4.5. L'economia en el món actual
- 4.6. La comarca (geografia, economia, agricultura, indústria, biologia, geologia...)

#### d) - Crèdits de reforç

Són crèdits obligatoris de durada variable la funció dels quals és la recuperació, per part de l'alumne, d'aquells coneixements i habilitats considerats indispensables per assegurar la consecució dels objectius fixats per al cicle i relatius als crèdits comuns I. La decisió sobre els crèdits de reforç que han de cursar els alumnes correspon a l'equip avaluador en funció dels resultats acadèmics d'aquells.

#### IV. CONSIDERACIONS I ACLARIMENTS DIVERSOS

1. La consecució dels objectius generals del primer cicle necessita dues fórmules col·legials: la multidisciplinarietat i la interdisciplinarietat; per a la primera, cada disciplina, autònoma, concorrerà a la solució dels problemes que es plantegen amb la necessària interacció amb les altres sense discussió de metodologies concretes. Per a la interdisciplinarietat, certes disciplines treballaran de manera anàloga quant als processos lògics, instrumentals i metodològics que els són propis al llarg de tot el cicle, o fins a l'assoliment de determinats objectius comuns; per exemple, les disciplines que formen l'àrea de llengua i les que s'inclouen a la de socials.
2. Els objectius generals exposats i la generalitat dels que són específics, no s'han d'interpretar com a indiferència pels continguts de les diferents matèries; mai no podrà un ciutadà gaudir plenament d'aquesta condició sense una ferma preparació cultural la qual es trobarà a l'àmbit específic de cada una de les disciplines comunes i variables.

V. L'ORIENTACIÓ ESCOLAR

Dins del marc de la nostra proposta, l'orientació dels alumnes de 14 a 16 anys d'edat és un més dels aspectes de l'activitat educativa, atès que aquells es troben en una fase evolutiva d'influència decisiva per a eleccions posteriors, fase en la qual han de desenvolupar llur formació bàsica, llurs interessos i llurs actituds.

Durant els últims anys la psicologia ens ha ofert valuoses indicacions sobre aquesta fase temporal de l'adolescència en què el noi madura les decisions: viscut l'estadi dels interessos, que coincideix amb el cicle superior de l'educació general bàsica, l'alumne entra en el de les capacitats aproximadament als 14 anys, quan adquireix consciència de la necessitat d'introduir la realitat a les seves consideracions, entre els 15 i els 16 anys es troba situat psicològicament a l'estadi dels valors, en què pren en consideració molts elements. Interessos, capacitats i valors que un cop desenvolupats hauran de preparar l'alumne per a les exigències de la societat actual.

En el període comprès entre els 14 i els 16 anys els alumnes hauran de dilucidar què els agrada fer, què volen fer, què són capaços de fer i què poden fer. En aquesta fase, el procés d'elecció és essencial: els alumnes hauran de créixer humana ment i intel·lectualment amb el coneixement i desenvolupament de les seves capacitats i habilitats a través de la participació en l'elaboració del seu currículum.

El disseny del currículum i l'elecció que comporta ha de fonamentar-se en l'orientació, i aquesta en el coneixement. L'alumne, en ingressar al cicle, serà rebut pel tutor, que haurà de prestar-li el guiatge adient pel camí dels crèdits -de reforç, de nivell, de variabilitat- tenint en compte:

- l'expedient acadèmic anterior
- les opinions aportades per la família
- els interessos de l'alumne
- les disponibilitats del centre

Les eleccions successives de crèdits que hauran de formar el currículum seran objecte d'orientació per part de l'equip d'avaluació,

composat pels professors de l'alumne, que tindrà en compte:

- els resultats obtinguts
- les opinions aportades pel tutor i la família
- els interessos de l'alumne
- les disponibilitats del centre

I és, l'equip d'avaluació juntament amb la figura del tutor, un factor important dins de l'estructura del cicle pel que fa a l'orientació i a l'avaluació.

Tot el que precedeix cal inserir-ho dins d'un projecte global d'organització escolar i de les possibilitats i projecció del centre al seu entorn.

## VI. L'AVALUACIÓ

L'avaluació, òbviament part integrant de l'activitat educativa, ofereix un sistema mixt al seu procediment: per una banda, cada professor recull de la seva matèria dades avaluadores dels seus objectius específics i dels generals; per una altra, l'equip d'avaluació obté per mitjà del crèdit d'avaluació adient la competència suficient per emetre judici sobre el grau de maduresa assolit per l'alumne quant als objectius generals educatius.

Entendrem l'avaluació no com una definició estàtica del nivell dels alumnes sinó com un ajut a la promoció d'aquest nivell.

La qualificació correspon al judici sobre els resultats acadèmics observats i mesurats a través de les operacions intel·lectuals: memòria, coneixements, aplicació d'aquests darrers. L'avaluació és l'emissió d'un judici sobre la maduració de l'alumne. La primera correspon a cada professor pel que fa a la seva matèria, la segona a l'equip d'avaluació. Una i altra han de basar-se en el progrés de l'alumne i amb referència a ell; mai no han de prendre altre terme de comparació que el nivell de partida de l'alumne i el seu ritme de treball.

### CONSIDERACIONS SOBRE L'AVALUACIÓ

Caldrà que els equips avaluadors posin molta cura en el procés d'avaluació i ajudin a perfeccionar-lo, perquè, sobretot a l'etapa experimental, l'avaluació del rendiment dels alumnes portarà implícita una primera valoració de l'alternativa presentada.

Haurem de tenir com a punt de mira, forçosament, la formulació d'objectius i currículum del cicle 14-16 anys d'ensenyament secundari. Caldrà tenir presents, entre d'altres, els aspectes que comentem a continuació, cadascun dels quals comportarà consideracions diferents per a l'avaluació:

- a) adquisició d'habilitats, capacitats, actituds.
- b) assimilació d'un bagatge mínim de coneixements, propis de l'etapa secundària.
- c) possibilitat de diversos currículums que facilitin el desenvolupament de les diverses aptituds diferenciadores dels alumnes.

## 1. REUNIONS TRIMESTRALS

L'equip avaluador, a causa de les diferents línies dels alumnes als crèdits variables, estarà format per tots els professors dels alumnes, tant els dels crèdits comuns com els dels variables i tallers, i el tutor.

Tanmateix, cal considerar que això pot portar com a conseqüència equips avaluadors molt nombrosos i, doncs, poc operatius. La pràctica de l'etapa experimental ensenyarà si podria ser millor que l'equip avaluador estigués format pels professors dels ensenyaments obligatoris i el tutor, i que la resta de professors que té l'alumne actuessin com a assessors.

Aquests equips es reuniran trimestralment i realitzaran una avaluació global, favorable o desfavorable, de l'alumne, que anirà acompanyada d'un informe on constarà:

- a) avaluació del rendiment de l'alumne en cadascun dels crèdits que hagi cursat, amb escala numèrica o amb l'actual sistema literal, segons el sistema de valoració establert a cada crèdit per separat.

Tanmateix no es pot oblidar, tal com ja s'ha comentat en parlar de la programació, que la finalitat global del cicle cal que sigui considerada per damunt de la de cada crèdit en particular, i per això serà fonamental el punt b).

- b) Valoració del rendiment de l'alumne en els aspectes bàsics: nivell d'adquisició de coneixements, de capacitats, hàbits de treball, actitud enfront de l'estudi i habilitats. A part de la consideració general de totes les dades que permetin valorar l'alumne, sembla convenient la introducció d'uns "crèdits d'avaluació", de què més endavant es dona la idea.
- c) Consell orientador, encaminat a la possible variació a l'elecció dels crèdits i tallers que l'alumne pretengui cursar, i indicació, si s'escau, de la necessitat de sessions de reforç per tal d'assolir els mínims obligatoris.

## 2. CREDITS D'AVALUACIO

Amb aquest nom entenem uns períodes d'activitats encaminades a comprovar l'assoliment progressiu dels objectius globals del cicle, amb un treball de l'alumne o grup d'alumnes, que permeti valorar el seu aprofitament.

Es pot pensar en un temps aproximat d'una setmana i en activitat de tipus conferències, anàlisi de textos, sortides amb guió de temes a treballar, etc., amb unes proves posteriors per a l'alumne pensades molt més com una "prova de maduresa" que no com un "examen".

Aquest crèdit tindrà com a finalitat principal l'avaluació del rendiment de l'alumne en relació amb els objectius globals del cicle, sobretot pel que fa al nivell de capacitats operatives.

Serán els equips avaluadors els que hauran de valorar aquests crèdits i ajudar a perfeccionar-los, tot aportant les seves idees i opinions. Una realització acurada d'aquests crèdits ajudarà, sens dubte, la valoració de l'alternativa que es presenta, i per això serà fonamental la col.laboració dels equips avaluadors. Es pensa, a priori, que es podria portar a la pràctica un d'aquests crèdits durant el tercer trimestre, que ajudaria a valorar el rendiment de l'alumne a la sessió final del primer any, i un altre durant el cinquè o sisè trimestre del cicle, tot procurant, així sí, que de cap manera no es pugui confondre amb un "examen final". A partir d'aquests crèdits se'n programaran de reforç obligatoris per a l'alumne i de duració variable.

### 3. FINAL DEL PRIMER ANY DEL CICLE

La reunió del tercer trimestre no té cap transcendència especial.

A l'inici del segon any caldrà posar un èmfasi molt especial en les orientacions, perquè és en aquest moment quan s'ha de dibuixar el camí de crèdits i tallers de l'alumne. No es repetirà primer, sino que, en cas d'haver-hi deficiències detectades en l'assoliment d'objectius bàsics, ja sigui als crèdits o bé a partir dels "crèdits d'avaluació", es programaran els corresponents crèdits de reforç, obligatoris per a l'alumne i de duració variable.

### 4. SUPERACIÓ DEL CICLE

Al final del cicle l'equip avaluador ha de decidir, en una valoració global, si l'alumne ha aconseguit la suficiència o no. En tot cas, la suficiència del cicle haurà de comportar, a part de les altres consideracions que s'han comentat:

- Avaluació positiva al "crèdit d'avaluació"
- Avaluació positiva als crèdits i tallers obligatoris
- Superació d'un nombre determinat de crèdits variables i tallers.

(Resta per fixar quin serà aquest nombre. Només la pràctica a l'etapa experimental ajudarà a fixar-lo. A priori cal pensar que aquest nombre podria ser que fos equivalent a la meitat del temps dedicat a crèdits variables i tallers opcionals).

Caldrà excloure d'aquest còmput els crèdits de reforç que determinats alumnes hauran de cursar per pal·liar deficiències.

En cas que l'alumne obtingui la suficiència com a valoració global i també de cara a determinades qüestions que requereixen dades numèriques concretes (com, per exemple, beques) s'establirà una NOTA de l'alumne mitjançant la consideració de les dels crèdits i tallers obligatoris i també d'aquells que s'hagin considerat necessaris, d'entre els optatius, per superar el cicle. Per fer la mitjana, les notes de crèdits i tallers es consideraran ponderades segons la duració de cadascun d'ells.

Quan l'alumne hagi superat els mínims establerts a l'apartat anterior se li donarà el títol o certificat i això li permetrà de fer qualsevol de les opcions que se li presentin a segon cicle.

5. REPETICIO

Si a l'avaluació final del cicle l'equip avaluador considera que l'alumne no supera els mínims, l'autoritzarà a continuar 1 any més i disposarà així de tres anys d'escolarització per superar el cicle. En aquest supòsit convé que l'equip avaluador emeti un informe clar i detallat sobre les activitats de recuperació.

**VII. SEGON BIENNI: SEGON CICLE D'ENSENYAMENT SECUNDARI**

Assolits els nivells mínims establerts de les matèries obligatòries i exercides les opcions segons el ventall dels interessos personals i l'ajut o impuls de l'orientació, l'alumne ja major de 16 anys prosseguirà els estudis (Batxillerat específic, Formació Professional II, d'altres), o entrar  al món del treball remunerat.

El segon bienni de l'ensenyament secundari atorga el títol que permetrà perllongar els estudis a les Facultats i Escoles Universitàries i Tècniques Superiors; el ciutadà que treballa i/o que no desitja la intitulaci  acadèmica hi tindrà accés a través d'aules de formació permanent que anomenem provisionalment "Aula lliure".

### VIII. PROPOSTA D'EXPERIMENTACIÓ DEL MODEL

Proposem el canvi del sistema secundari com un procés que implica innovació i difusió d'aquesta innovació.

El procés experimentador comença en un limitat nombre de centres que voluntàriament desitgin participar en l'inici de l'experimentació.

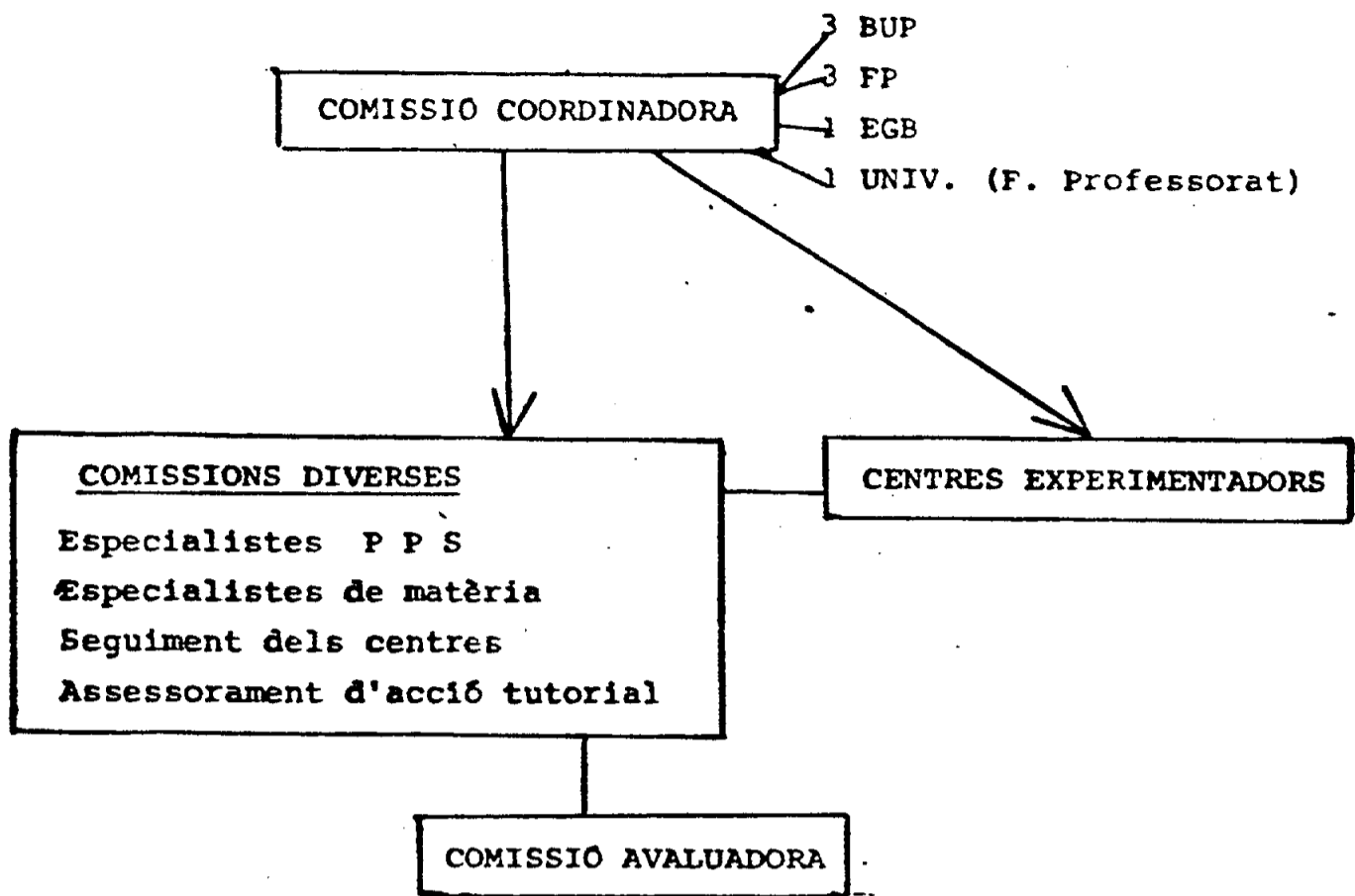
Tots aquests centres han de comptar amb les coordenades següents

- L'experimentació no ha de restar al marge de tots els aspectes curriculars del cicle 12-16, des d'una perspectiva sociològica, pedagògica i psicològica.
- Cal considerar els objectius terminals pel que fa a les matèries dels crèdits comuns que hagin elaborat els grups de treball del G.O.E. d'Educació General Bàsica.
- La nova actitud del professorat ha de rebre suport quant a la formació permanent a càrrec del temps que dedica al centre. Aquesta formació es basarà: a) en el coneixement actualitzat de les disciplines que cal impartir i dels mètodes de treball; b) en el coneixement de la psicologia del noi i de tots aquells condicionants socials que incideixen en l'aprenentatge; c) en la didàctica específica de la matèria.

Cal, però, recordar que són els aspectes més professionals els que han de tenir un ajut prioritari.

Per tal que l'experimentació tingui efectivitat cal comptar amb tots aquells centres la història dels quals demostrï que ja han iniciat experiències innovadores.

Així mateix, i per tal de difondre tot allò que sigui considerat positiu a l'experimentació i en dependència de les comissions que cal crear a aquest efecte, s'organitzaran trobades dels professors implicats per tal d'intercanviar material i reflexionar en comú. També cal donar a conèixer el material i, en general, el procés de l'experiència, per la qual cosa es potenciaran reunions de caire informatiu i de discussió i anàlisi amb els professors interessats, encara que no participin directament en l'experimentació.



A N N E X IOBJECTIUS: DETALL

Hom recorda una classificació d'objectius amb exemples aclaridors.

1. OBJECTIUS COGNITIUS:

Recordar o reconèixer allò que s'ha après.

1.1. ConeixementsConeixements concrets:

- terminològics ("llenguatges" que permetin continuar l'adquisició de coneixements: matemàtic, vocabulari bàsic d'anglès, etc.)
- de dades concretes (les principals lleis que regulen la vida comunitària: Constitució i Estatut; les professions i el món laboral)

Coneixements de mètodes de tractar els coneixements concrets:

- mètodes i notacions convencionals (símbols, imatge)
- classificacions i categories
- criteris (sobre elements bàsics per a dur una vida sana, alimentació, sexualitat, educació física, etc)

Coneixements d'universals1.2. Comprensió dels coneixements:

- traducció (expresar coneixements de manera organitzada: pensaments, sentiments)
- interpretació
- extrapolació (deduir, fer estimacions)

1.3. Aplicació - utilització adequada dels coneixements apresos a situacions noves.1.4. Anàlisi

- d'elements
- de relacions

### 1.5. Síntesi

- producció d'una comunicació original
- d'una actuació
- d'un conjunt de relacions abstractes

### 1.6. Avaluació

- en funció dels criteris interns
- de criteris externs

## 2. OBJECTIUS AFECTIUS

### 2.1. Actituds

- cívica: respectar el patrimoni cultural, les institucions, el pluralisme social-polític-cultural, l'entorn
- participativa: activa i crítica a la societat escolar, familiar, social

### 2.2. Interessos

- administratius
- artístics
- literaris
- mecànic-tècnics
- social-humanístics
- científics
- d'altres

## 3. OBJECTIUS PSICOMOTORS

- Habilitats de comunicació: expressar-se amb dicció correcta, presentar els treballs escrits amb correcció, etc.
- Habilitats manuals-mecàniques: manipulació
- Habilitats físiques

A N N E X I I

EXEMPLES D'ELABORACIÓ

DE CRÈDITS DIVERSOS

Crèdits variables de menys de 108 hores

Els crèdits de tipus "semestral" o trimestral", de 72 i 36 hores respectivament, cal que reuneixin una sèrie important de condicions si volem que s'adaptin al projecte tal i com ha estat redactat.

Aquestes condicions són originades per la necessitat que tot professor tingui un horari setmanal fix (estimable en 18 hores lectives) i per la conveniència que l'horari de l'alumne sigui al més compacte possible (de fet totalment compacte), i al mateix temps que el calendari sigui el mateix al llarg del primer, segon o tercer trimestre.

Conseqüentment, la programació d'un crèdit de 36 hores de durada obliga:

1. Que el professor programi altres dos crèdits de la mateixa durada o bé un de 72 hores.
2. Que un altre professor, com a mínim, faci el mateix (cas que siguin tots trimestrals), ja que no té sentit programar crèdits de 72 hores si en finalitzar-los l'alumne no pot canviar ni de crèdit ni de professor. Si únicament ho fan dos professors, l'existència d'uns crèdits condiciona automàticament els altres, i forçosament dos dels crèdits dels tres que fa l'alumne seran donats pel mateix professor. Si són tres els professors que fan crèdits de 36 hores, la situació millora quelcom, però és fàcil comprendre que el nombre de crèdits es fa molt gran i el nombre que n'ha de triar l'alumne (en principi a l'inici de curs) es multiplica considerablement.

Exemple 1

Es podria muntar un horari i programació d'un curs, seguint el model general del projecte amb les variacions següents

Professor A (de ciències)

Oh.	36h.	72h.	108h.
Fisiologia	reproducció	genètica	embriologia

Professor B (de lletres)

Oh.	36h.	72h.	108h.
Teatre a Grècia	Teatre a Roma	Poesia a Roma	

Professor C (de lletres)

0h.	36h.	72h.	108h.
L'Art romànic	L'Art gòtic	L'Art modernista.	

Aquest muntatge permet:

- a) que un alumne faci reproducció el primer trimestre, teatre romà el segon i art modernista el tercer.
- b) que un altre alumne faci reproducció, genètica i embriologia (aleshores per a aquest no té gaire sentit que siguin tres crèdits diferents).
- c) hi ha altres combinacions possibles matemàticament, però que poden no tenir una significació quant a millora de l'ensenyament. Penseu en el cas d'un alumne com el de a) que ha trobat molt interessant la fisiologia de la reproducció i que per raó de la seva opció no continuar fent genètica i ha d'anar a conèixer l'art gòtic.

Cal tenir present també que, si s'ha dit que tot alumne farà 3 crèdits variables de 3 hores per curs, en el cas d'aplicar-se crèdits de 36 hores el nombre de crèdits variables passa a ser de 3 a 5 (i fins a 6 com a màxim en el cas que tots els crèdits que ofereix el centre siguin de 36 hores).

### Exemple 2

Un model que sembla més adequat pedagògicament podria ésser el de crèdits interdisciplinaris de 3 hores setmanals, formant tres professors un equip que treballa al voltant d'un mateix "centre d'interès", com per exemple:

1. L'Home.
  1. Evolució (C.N.)
  2. Protohistòria (G.H.)
  3. Llengua i lit. (Ll.C/LL. Cast).
2. La Comarca
  1. Entorn natural (C.N.)
  2. Entorn socio-econòmic (G.G.)
  3. Manifestacions lingüístiques (LL).

3. El treball

- 1. Sociologia del treball (Fil, G.H.)
- 2. Dret administratiu (F.P.)
- 3. Economia (F.P.).

4.

- 1. Genètica
- 2. Estadística
- 3. Demografia.

Organització:

- a) Activitats de gran grup (si hi ha més d'un grup). Taula rodona a professors que tractarien aspectes puntuals, (ex. Filosofia, Religió, ètica, esports, etc.). Discussions sobre sortides, sessions cinema, video, diapositives, etc.
- b) Treball de grup. Són possibles almenys dos models d'organització:
  - 1. Que cada professor dediqui una hora setmanal per grup a la part del crèdit que li correspon, i això al llarg de tot el curs.
  - 2. Que cada professor, amb independència de les activitats de grup, desenvolupi la seva activitat durant 3 hores setmanals un únic període de 12 setmanes. Això implica l'existència de grups d'alumnes que facin el mateix crèdit.

LLENGUA

Els exemples de possibles crèdits comuns i variables de Llengua i Literatura són formulats de tal manera que s'assemblen al més possible al que podem dir objectius específics de final de cicle (mínims obligatoris o ampliacions per a aquells alumnes als quals convinguin). Catalunya cal considerar que el fet de la cooficialitat de les dues llengües facilita i no perjudica els mínims (quant a nombre d'hores). Per això, el crèdit obligatori que acompanya aquest exemple correspon a totes dues llengües, és a dir, que ha d'ésser repartit al llarg dels dos anys del cicle entre les dues llengües.

Cal, a més, considerar, com es fa als objectius generals (esperit democràtic, convivència, etc.), que els objectius a assolir són del conjunt de professors, en tant que tots ells utilitzen una llengua com a vehicle. La normalització del català és considerada molt més pel seu ús com a llengua vehicular que no pels crèdits específics.

Els centres hauran d'establir els programes de continguts, la metodologia, la distribució entre català/castellà, llengua/literatura i l'avaluació específica dels crèdits, i, evidentment, la gran varietat de material didàctic que cal preparar (fitxes d'ortografia, dossiers de textos, exercicis de redacció, etc...).

Crèdit Llengua: a distribuir entre català/castellà

1. Llenguatge oral

1.1. Comprensió

1.1.1. Distingir, partint d'exemples, les diferents maneres de comunicació oral no prou treballades a E.G.B.: debat, argumentació, exposició, conferència, discurs, entrevista.

1.1.2. Escoltar comunicacions orals (debats, exposicions, conferències, discursos) i ser capaç de fer un resum sobre el que s'ha dit.

1.2. Expressió

1.2.1. Ser capaç de produir comunicacions orals del tipus que s'esmenten en 1.1.2. tot desenvolupant els hàbits propis d'aquestes comunicacions orals (escoltar amb atenció i respecte, no interrompre el qui parla, no fugir del tema, distingir el que és essencial al que és l'accessori, retenir el que s'ha dit ...)

1.2.2. Exposar les idees oralment en diverses situacions tot augmentant gradualment la dificultat:

- Sintetitzar un tema en un temps determinat.
- Ampliar i desplegar un tema en un temps determinat.
- Exposar un tema en un temps determinat.
- Improvisar una exposició.

1.2.3. Parlar amb riquesa lèxica i flexibilitat expressiva. Expressar una mateixa idea de diverses maneres i amb diferents matisos. Distingir els trets humorístics o irònics d'un missatge oral.

- 1.2.4. Utilitzar trets humorístics en els missatges propis.
- 1.2.5. Llegir expressivament textos en prosa i vers de complexitat creixent.

### 1.3. Reflexió

- 1.3.1. Analitzar críticament missatges orals (propis o d'altri) quant a la seva articulació, lèxic, correcció i adequació a les idees i sentiments que expressen.
- 1.3.2. Analitzar i jutjar críticament converses, debats, etc.

## 2. Llenguatge escrit

### 2.1. Comprensió

- 2.1.1. Interpretar missatges de la vida quotidiana
  - Imprès de sol.licitud de beques
  - Oficis, saludes, cartes comercials
  - Sol.licitud de feina/instàncies de tota mena
  - Contractes de compra-venda
  - Instruccions de maneig de màquines
  - Declaració de renda
- 2.1.2. Interpretar missatges que afectin la vida quotidiana
  - Articles de la Constitució i Estatut
  - Articles de lleis: normalització lingüística, L.O.D.E., etc.
- 2.1.3. Interpretar el llenguatge científic de llibres de text i consulta
- 2.1.4. Distingir categories del llenguatge en un text donat (estàndar col.loquial, variants dialectals, etc.)
- 2.1.5. Llegir obres (assaig, novel.la, poesia) i fer-ne ressenyes.

### 2.2. Expressió

- 2.2.1. Expressar ordenadament el pensament per escrit, amb puntuació i ortografia adequada i tot distingint els trets diferencials dels "llenguatges".
- 2.2.2. Redactar missatges de la vida quotidiana
  - Imprès de beques
  - Sol.licitud de feina/instàncies de tota mena

## Currículum

Instruccions de maneig de màquines senzilles

Talons bancaris

Oficis, saludes, cartes comercials

### 3. Lèxic

#### 3.1. Comprensió

3.1.1. Utilitzar els diccionaris especialitzats

Distingir significat general

Distingir significat contextual

Interpretar abreviatures

3.1.2. Conèixer el procés de formació de tecnicismes i cultismes

3.1.3. Conèixer el significat dels principals prefixos cultes

### 4. L'home i la llengua

4.1. Conèixer la història de la llengua i la seva relació amb la història del país.

4.2. Conèixer les característiques dels diversos dialectes

4.3. Conèixer la situació lingüística de l'estat espanyol i els principals aspectes legals i sòcio-lingüístics que organitzen la relació entre les diverses llengües

4.4. Conèixer les característiques més destacades de les llengües de l'estat espanyol

4.5. Id. de les llengües del món.

### 5. Tècniques de treball i aprenentatge

5.1. Saber interpretar sistemes de signes i codis (circulació, avis de tota mena, etc.)

5.2. Saber interpretar gràfiques, escales, mapes

5.3. Prendre apunts

5.4. Transcriure missatges lingüístics a codis no lingüístics

5.5. Transcriure codis no lingüístics a missatges lingüístics

### 6. Mitjans de comunicació

6.1. Reconèixer els diversos components dels llenguatges no verbals  
Relacionar imatge-text verbal

6.2. Conèixer i utilitzar la premsa escrita

Crèdit variableLiteratura: Teoria literària

- Conèixer la tècnica narrativa: novel·la, conte. Lectura comprensiva. Comentari de textos
- Conèixer la tècnica teatral. Teatre llegit. Teatre representat.
- Conèixer la tècnica poètica. llenguatge poètic i comentari de textos

Crèdit reduït obligatori

- Fer una ressenya d'una novel·la o de diverses
- Comentar una obra teatral
- Comentar un determinat nombre de textos poètics

Els seminaris han d'elaborar el programa, determinar la metodologia i establir sistemes d'avaluació.

Crèdit variableGramàtica

1. Reconèixer i construir oracions simples explicitant tots els seus components
2. Construir adequadament l'expressió de les diverses circumstàncies de temps, lloc, manera, causa, conseqüència -i analitzar la pròpia i d'altri-
3. Reconèixer, analitzar i utilitzar l'encadenament de grups d'oracions per juxtaposició i coordinació.
4. Reconèixer, analitzar i utilitzar les relacions de subordinació que s'estableixen a un fragment de discurs.
5. Reconèixer, analitzar i utilitzar la possibilitat de substituir qualsevol dels grups funcionals d'una oració per una oració subordinada que tingui la mateixa funció

MATEMÀTIQUES: SUGGERIMENTS

Aprofitem aquesta matèria per a il·lustrar el que podria ser una graduació de les exigències a diferents nivells de crèdits.

OBJECTIUS MÍNIMS

Si considerem que és un objectiu general que els ciutadans posseeixin els coneixements mínims instrumentals i les capacitats, aptituds i habilitats necessàries per a inserir-se a la societat a partir dels 16 anys, un programa de mínims a matemàtiques podria ésser:

- Saber sumar, restar, multiplicar i dividir amb naturals, decimals i fraccions. Sobretot en el sentit de poder-ho aplicar a operacions concretes necessàries
- Saber emprar les calculadores elementals
- Domini del sistema d'unitats i mesures més corrents. Canvis d'unitats
- Coneixements geomètrics elementals pràctics i relacions numèriques que se'n deriven
- Proporcionalitat elementals
- ...

CRÈDIT COMÚ

- Operar correctament amb nombres naturals, decimals i fraccionaris. Aproximacions i errors
- Relació entre decimals i fraccionaris
- Resoldre problemes aritmètics que impliquin les operacions elementals i llurs combinacions
- Potències i arrels: notació, comprensió i càlcul per calculadora
- Càlculs de percentatges. Saber fer un descompte. Comptar un interès simple. Repartiments proporcionals
- Coneixement del sistema mètric i dels sistemes d'unitats més corrents. Problemes aritmètics amb unitats i de canvi d'unitat
- Figures geomètriques elementals: triangle, quadrat... Estudi de les propietats i aplicacions mètriques. Àrees i volums. Pitàgoras, Tales ...
- Proporcionalitat i semblança. Aplicacions pràctiques
- Equacions de primer grau i sistemes. Aplicacions
- Inequacions de primer grau. Aplicacions
- Estadística ...
- Trigonometria elemental ...
- ...

La seva formulació més operativa s'acompanyaria de suggeriments meto-

dològics i d'activitats adequades.

### CRÈDIT VARIABLE

De matemàtiques generals per a aquells alumnes que desitgin seguir estudis de caràcter tècnic o científic, o per a aquells que hi tinguin bona disposició i als quals, per tant, pugui ser una eina útil de desenvolupament de capacitats intel·lectuals. Aquest crèdit podria elaborar-se:

- Nombres irracionals. Operacions amb radicals i exponents racionals
- Successions i progressions
- Equacions de segon grau. Equacions irracionals
- Polinomis, Ruffini ...
- Funcions: lineal, quadràtica. Gràfiques, domini, creixement ...
- Combinatòria i probabilitat
- Geometria del pla i de l'espai. Ampliació
- Geometria analítica del pla
- Ampliació de trigonometria
- Funcions exponencial i logarítmica
- ...

Evidentment caldria explicitar una mica més aquest programa.

### D'ALTRES CRÈDITS VARIABLES

- Interessos
- Amortitzacions
- Descomptes
- Accions, obligacions, pagarés
- Crèdits
- Estadística aplicada al comerç
- ...

Agafant simplement el diari surt una llista de temes que tenen relació amb les matemàtiques, o amb el llenguatge matemàtic, que podrien originar altres crèdits curts, o formar part de crèdits interdisciplinaris, o que en alguns aspectes podrien esdevenir tallers o activitats unidisciplinàries o interdisciplinàries per exemple:

- Monedes estrangeres. Canvis. Comerç internacional
- Data. Calendari. Mesura del temps. Astronomia
- Mesures meteorològiques. Meteorologia. Clima. Entorn
- Gràfics. Estadístiques. Anàlisi d'una estadística. Possibilitat d'inferències. Enquestes ...
- Augment de preus, taxes, inflació, balança de pagaments, producte interior brut, divises, pagarés, amortització, accions, cotitzacions, índex ponderat, renda, préstec, plus-vàlua, actiu, passiu, suspensió de pagaments ...
- Mesures. Relativitat, exactitud, comparació, errors ...

En tot cas, els seminaris corresponents haurien de detallar el programa, tot destriant els objectius parcials a aconseguir, distribuint-lo temporalment, projectant la metodologia i activitats a seguir i els sistemes d'avaluació que es pensen emprar; d'acord amb les disponibilitats de professorat escollir quins crèdits variables dins de la llista dels possibles s'ofereixin i també proposar i experimentar crèdits nous projectes interdisciplinaris.

A N N E X   I I I

---

ESTUDIS SOBRE LA VIABILITAT DE LA

---

PROPOSTA PEL QUE FA ALS RECURSOS

---

## Els recursos actuals i els necessaris

Els recursos amb què comptem per a realitzar el canvi educatiu són de tres classes:

1. Humans
2. D'infraestructura
3. L'entorn

1. Humans- Els professors i llur capacitat de formació contínua per part d'altres "formadors".

Una política clara de formació de "formadors" d'ensenyants suposa ja una transformació radical del sistema educatiu; atesa l'existència d'un col·lectiu important cal considerar com a tasca prioritària la seva formació contínua ja que l'organització de **LA FORMACIÓ DEL PERSONAL ENSENYANT ACTUAL ÉS MÉS IMPORTANT QUE LA SELECCIÓ O FORMACIÓ DELS ENSENYANTS DE L'ESDEVENIDOR.**

2. D'infraestructura - Els centres d'ensenyament que degudament i assenyada equipats poden ésser accessibles al canvi.

3. L'entorn - La indústria i els serveis han de proporcionar facilitats per a assajar opcions.

1. Els professors - El professorat és el recurs més important amb què el Departament ha de comptar en emprendre aquest canvi educatiu i és alhora l'element motiu per excel·lència d'aquest canvi. Els docents, com els alumnes o els pares d'aquests, se senten insatisfets del procés educatiu que portem a terme i desitgen un canvi, la implantació del qual total i súbita significaria una ruptura amb el sistema rutinari o habitual que pot no ésser ben acollida de manera massiva, malgrat ésser desitjable i desitjada: Entre altres hi pot haver dos motius al fons del refús:

a) El manteniment de condicions que pressionen la realitat educativa, tals com l'elevat nombre d'alumnes per aula, la manca de material didàctic, les baixes retribucions, la diferència en aquestes per realitzar el mateix treball, la falta d'edificis adients, etc.

b) La consideració que el canvi pot disminuir la seva autoritat docent o la de la matèria de què és titular; la reconver

sió per impartir una assignatura diferent de l'habitual o de manera diferent.

Malgrat aquesta premissa, la viabilitat de la proposta de la nova escola secundària en condicions semblants a les actuals pel que fa al nombre de professors i ratios corresponents a aquests i als alumnes és demostrada al resum de l'estudi "ad hóc" següent

### ESTUDI DEL COST DEL PROJECTE QUANT A PROFESSORAT

1. Cost actual aproximat per a 1r. curs de BUP o 1r. curs de Formació Professional en hores lectives setmanals.

1.1. Primer curs de BUP. Podem comptar que aproximadament per fer les 34 hores de primer curs són necessàries unes 37 hores lectives quant a professorat (desdoblament FR/ANG als grups mixtos, algun desdoblament de pràctiques, de gimnàstica, d'ètica-religió, etc.)

1.2. Primer curs de F.P. Es treballa actualment amb xifres d'ordre de 42 hores lectives setmanals quant a professorat, atès que sistemàticament es desdoblen els tallers.

2. Cost segons el projecte

Si el calculem segons un mínim de 4 grups de primer, les xifres seran de:

11 hores fixes x 4 grups =	44 hores
6 x 9 hores optatives =	54 hores
30 tallers de 2 h. =	60 hores

---

TOTAL PER 4 GRUPS =	158 hores
Per grup 158 h./4 =	39.5 h.

Es pot observar que per a aquest càlcul, 39.5 és exactament la mitjana entre les 37 hores que representa un 1r. de BUP i les 42 hores que representa un 1r. de F.P., per la qual cosa, en grans nombres, el cost econòmic quant a professorat podria ser el mateix que hi ha amb l'actual pla d'estudis de BUP i FP. Cal també considerar que els ratios baixen (partim de 35 al./grup) considerablement. En 1/3 part del temps el ratio és de 35, en altres d'uns 2

al./gr. i en l'altre (tallers) d'uns 14 alumnes/grup.

## 2. Els centres

D'antuvi pot semblar que un dels majors inconvenients per a l'aplicació de la proposta és el fet que els centres d'ensenyament actuals no han estat projectats amb adequació al model proposat.

Coneixem les deficiències dels nostres centres, però hem de considerar que tot centre construït segons la normativa vigent, ja sigui institut, ja sigui centre homologat, disposa com a mínim de cinc locals aptes per reunir-hi unes 25 persones (3 laboratoris, 1 sala d'usos múltiples, 1 gimnàs, 1 biblioteca, 1 aula de dibuix...). De fet, el nombre d'espais utilitzables és generalment molt més gran, atès que molts centres disposen d'aules de desdoblament. Però cal també tenir present que alguns centres, per motiu de la provisionalitat de la seva construcció, no disposen d'aquest mínim de cinc espais utilitzables.

Per a l'adaptació dels centres al projecte seria convenient la creació de nous espais dedicats a tallers (informàtica, fang, cinema, mecanografia, etc.), però tenint present que econòmicament això només té sentit si són utilitzats la major part de la jornada escolar. De fet, s'ha d'intentar obtenir un major rendiment de les instal·lacions escolars. És lògic pensar que no és possible muntar un taller de fang per a dues hores setmanals, però sí que és lògic si és utilitzat també per a linòleum, escultura, ceràmica, xilografia, etc., diversos dies de la setmana.

És desitjable la no utilització d'espais com són les biblioteques per a portar a terme el projecte.

### Model de màxim rendiment d'un Institut de Batxillerat de 16 unitats

Permet d'escolaritzar en bones condicions 16 grups, segons aque projecte (actualment no permet escolaritzar bé més de 12 grups) Podríem pensar que únicament són necessàries per a fer els crèdits comuns 8 aules (i no 16 com fins ara), sempre i quan els

crèdits comuns i obligats de primer curs siguin cursats a hores diferents que els de segon. Així el 1r. A ocuparia la mateixa aula que el 2n. A (la podríem anomenar aula A), i restarien utilitzables aproximadament 1/3 del temps per a altres crèdits, fet 8 hores que es poden dedicar, si és necessari, a fer-hi crèdits variables.

<u>Exemple</u>	<u>Aules A, B, C, D, E, F, G, H</u>
1.2.	Ocupades per crèdits comuns obligatoris de 1r.
hora	3.4. Ocup. 2 h. per obl. de 1r. i 2n. <u>lliures 8 h.</u>
	5.6. Ocupades per crèdits comuns obligatoris de 2n.

Si seguim aquest model hem d'acceptar que restaran lliures per a altres crèdits (únicament podran ésser els variables i talle vuit aules, que podem anomenar 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, i que é perfectament factible que siguin dedicades a determinada activitat de forma continuada, a més de les resta de les instal.lacions que en principi hem fixat en un nombre mínim de cinc.

En aquest cas podríem fer:

	1.2. Fins a 13 tallers diferents per a 2 h per dia
hora	3.4. Fins a 194 hores la setmana per crèdits variables (aules A a H i 50 h. altres labs.) tant de 1r. com de 2n. L'oferta podria ésser de fins a 21 crèdits simultanis, xifra difícil d'utilitzar (ratio=25) i llunyana dels 24 simultanis recomanables
	5.6. Fins a 13 tallers diferents per a 1r. per dia (ratio menor de 14)

Es podria considerar que és millor que tot alumne disposi d'aula pròpia. També és possible si anomenem les aules 1A....1H i 2A...2H, però això comporta l'inconvenient que no poden adequar-se aules a activitats "fixes" i d'altra banda les 2/3 parts de temps l'aula de qualsevol grup serà ocupada per alumnes d'altres grups.

Si considerem aquest model, es poden escolaritzar força bé i amb un bon rendiment de les instal.lacions, uns 35 x 16 alumnes o sigui 560 alumnes, en comptes dels hipotètics 640 que a la r

alitat eren uns 400 alumnes, amb un mòdul aproximat del tipu  
4.3.3.3. o 4.3.3.2.

Aquest model no és aplicable, tal i com s'ha exposat, si hi  
ha també alumnes de Batxillerat Superior al mateix centre, p  
rò ho és si el nombre d'aules és relacionat amb el de grups  
totals.

Us Institut de mòdul 4.3.3.2. pot passar, per causa de l'es-  
colarització obligatòria, a un mòdul 6.6. com a màxim (20% n  
escolaritzat), però difícilment, als pobles, a un mòdul 8.8.  
que representaria aquest model presentat.



**GENERALITAT DE CATALUNYA**

**DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT**

**DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS**

**PROPOSTA DE PROJECTE DE REFORMA DE LA FORMACIÓ  
PROFESSIONAL, EN EL MARC DE LA REFORMA DEL SE-  
GON CICLE DELS ENSENYAMENTS SECUNDARIS.**

**Gabinet d'Ordenació Educativa  
Direcció General d'Ensenyaments  
Professionals i Artístics.  
Gener, 1985**



# GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFESSIONALS I ARTÍSTICS

## PREAMBUL

Per encàrrec del Sr. Director General d'Ensenyaments Professionals i Artístics, el Gabinet d'Ordenació Educativa, ha elaborat la proposta que segueix del Projecte de Reforma a Catalunya de la Formació Professional, en el marc de la Reforma dels Ensenyaments Secundaris.

Aquesta elaboració s'ha basat : 1) en la proposta del juny de 1984 de la Comissió Assesora de Segon Grau de la Direcció General d'Ensenyaments Professionals i Artístics creada de fet, encara que no formalment, durant el curs 1983-1984, i 2) en la aportació d'aspectes diversos suggerits a la reunió del 19 de gener de 1985, convocada pel Sr. Director General d'Ensenyaments Professionals i Artístics a Castelldefels, on van estar presents diverses persones del món de l'ensenyament i de l'empresariat.

És evident que es tracta d'una proposta oberta a qualsevol aportació i/o esmena, que fonamentalment pretén ordenar i facilitar un debat inaplacable. És precisament d'aquest debat que pensem n'han de sortir les conclusions que marquin les línies a seguir en les transformacions a emprendre.

Aquesta proposta ha estat redactada per una comissió, designada per el Sr. Director General d'Ensenyaments Professionals i Artístics, i formada per :

En Miquel Inglés, Cap del Gabinet d'Ordenació Educativa de la Direcció General d'Ensenyaments Professionals i Artístics. En Josep Antón Blasco, inspector de Formació Professional. En Emili Palacios, responsable de FP-2 ( sector serveis ) del Gabinet d'Ordenació Educativa de la Direcció General d'Ensenyaments Professionals i Artístics.



# GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

## 1. ELEMENTS QUE FONAMENTEN LA REFORMA DELS ENSENYAMENTS DE SEGON GRAU DE F.P.

A) El "boom" de l'ensenyament els anys setanta va ser la resposta al desenvolupament econòmic dels anys precedents, caracteritzat "a grosso modo" per les grans unitats productives basades en la indústria de l'automòbil i l'electrònica de consum. Es justificava un enfocament funcionalista (capital humà, qualificació, ocupació) del sistema educatiu. La Llei d'Educació és el cas particular espanyol. Alhora, aquesta llei, ja en el seu origen, presentava una anacronia en el seu contingut i el desenvolupament econòmic mundial.

Fins a finals dels setanta, quan encara es veia possible la sortida de la crisi econòmica, es podia formar els joves fora del contexte d'aquesta crisi. Avui, la seva persistència té ressò sobre les línies bàsiques de formació tècnica de base i, d'altra banda, fa trontollar el funcionalisme.

En aquest sentit, els EE.SS. i sobre tot l'ensenyament professional, se'ls carrega tots els mals del sistema. S'acostuma a considerar com una fallida d'aquests ensenyaments la dada estadística del reduït nombre de joves que troben feina a la branca professional que han estudiat, quan el problema principal és la contractació del mercat de treball, especialment per a la joventut.

B) Històricament, des del model "genètic" de divisió del treball en treballs, ideat per Plató, passant pel model "smithià" de "tasques", fins l'actual fragmentació "taylorista" del treball (nombrosos treballadors passen llurs jornades fent un trauc, i aplicant una etiqueta o fixant un tub d'escapament).



GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT  
DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFESIONALS I ARTÍSTICS

La reducció del treball a feines "fonamentalment elementals" originen greus problemes i, fins i tot es converteix en una angoixa humana. Aquests models de treball estan avui dia en crisi, i cal trobar nous models que atorguin compensacions al treball personal.

C) L'automatització de la producció i del treball exigeix un coneixement global del mateix, una disminució de la capacitat de fer, enfront d'un continu augment de la capacitat d'aprendre. Com a conseqüència de l'atomatització ha augmentat l'exigència de treballadors intel.lectualment més preparats.

En general, l'automatització actúa en dues direccions contemporàniament: transforma determinats processos productius per als que exigeix personal més alta i diversament qualificat i alhora, aïlla d'altres tasques elementals, cadascuna de les quals converteix en treballs independents.

Aquesta automatització comportarà una doble exigència en el futur: temps de treball i temps de reciclatge (formació permanent) i a la vegada deixarà al treballador un temps lliure durant el qual podrà recuperar els energies físiques i psíquiques consumides en l'activitat laboral. Però, serà necessari que aprengui a utilitzar amb profit aquest temps lliure.

D) La situació d'atur juvenil i la necessitat que l'ensenyament professional no estigui allunyat de la realitat laboral, demanen mesures des del camp educatiu que facilitin l'alternança del treball i l'estudi. I exigeixen, fins i tot, que el sistema educatiu integri en el seu sí, l'alternança escola-treball.

.../...



# GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

Aquest document es presenta com a marc on s'integren les línies generals de la reforma dels ensenyaments de segon grau de F.P., a partir de les premisses explicades més amunt. Posteriorment, caldrà establir:

1. Ordinació general del segon cicle de secundària.
  - 1.1. Estructura i organització dels currícula
  - 1.2. Organigrama
  - 1.3. L'ensenyament tècnico-professional: estructura i organització.
2. Plans d'estudi.
  - 2.1. Branques/especialitats: informe per branques/especialitats/alumnat/Instituts/formació inicial i permanent.
  - 2.2. Diferents currícula: durada per branques
  - 2.3. Programacions: tècnica/capacitació professional
  - 2.4. Horaris/assignatures/horari de departament més que de professors.  
Mòduls o crèdits (no assignatures)
  - 2.5. Metodologia
  - 2.6. AlternançaBuscar dos exemples extrems per comparar i exemplificar la validesa del model.
3. Aplicació:
  - 3.1. Centres: mapa escolar (districte escolar, especialització gestió descentralitzada.
  - 3.2. Professorat, titulacions/contractes de col./reconversió.
  - 3.3. Gabinetes: centres de recursos i oficines tècniques.
4. Procés de reforma:
  - 4.1. Pla de treball
  - 4.2. Procés d'experimentació: direcció, experimentació, avaluació.
  - 4.3. Calendari d'actuacions.

.../...



# GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT  
DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

## 2. CANVIS TECNOLÒGICS I ORGANITZATIUS

Podriem caracteritzar les innovacions tecnològiques d'univer-  
sals i turbulentes. La universalitat fa que aquestes innova-  
cions acaben afectant tots els processos de producció i distri-  
bució, i totes les activitats del món actual; la turbulència  
es caracteritza per la rapidesa dels canvis, les quantioses in-  
versions que suposa i les dificultats per a preveure el futur  
en termes que facin possible llur planificació.

Caldrà, doncs, tenir present de quina diversa forma afecta la  
innovació tecnològica, tant en el volum com en l'estructura de  
l'ocupació en cadascuna de les esferes econòmiques. És evident  
que són molt diferents els efectes d'innovacions de procediments  
i els efectes de les innovacions de productes o serveis (conse-  
qüència de la universalitat), així com la incidència sobre deter-  
minats camps d'activitats professionals (producte de la turbulèn-  
cia).

Els canvis tecnològics accentuen les transformacions en l'estruc-  
tura de les ocupacions. Així, podem observar una evident reducció  
de l'ocupació industrial, enfront a un augment relatiu de l'ocu-  
pació en el sector servei. Però, sobretot, una "terciatització"  
accentuada de les funcions de producció (desenvolupament de tas-  
ques de concepció i disseny, control, manteniment, gestió...)

Les innovacions tecnològiques estan possibilitant un gran desen-  
volupament de l'ergonòmia que ens permetrà millorar les condi-  
cions de treball i en certa manera superar la fins ara distribu-  
ció de les activitats per sexe, i eliminar barreres d'entrada a  
persones disminuïdes físicament i/o psíquicament.

La tendència a la terciatització està variant radicalment els  
professiogrames.

Avui hauríem de parlar de formar "operadors" enfront a les vel-  
les figures de l'artesà i l'obrer, corresponent a superades formes  
històriques.

.... / ....



## GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

El que caracteriza al "operador" és el " FER SABER " ( o sigui que ha de tenir capacitat de comunicar a d'altres - quasi sempre automàtes - com executar ) i " SABER SABER FER " ( o sigui tenir capacitat d'aquisició de nous coneixaments).

Aquests " FER SABER " i " SABER SABER FER " cal pensar-los en una situació complexa caracterizada per seqüències de salts de control per gestionar variables tant de procés com de producció.

Com a trets característics d'aquest nou operador podriem assenyalar :

- a) Pel que fa a les activitats "terciaritzades" podriem dir que es tracta d'un tècnic de desenvolupament i/o manteniment, capaç de modificar, adoptar, aplicar i/o fer manteniment de sistemes amb microprocessador ( o la tecnologia que el substitueixi ).
- b) La "terciarització " de les ocupacions suposa entre altres aspectes disposar d'una " mentalitat informàtica ".
- c) Haurà d'entendre el cicle productiu com un conjunt, no fragmentat. Haurà de gaudir, doncs, d'una formació polivalent, amb capacitat d'abstracció.
- d) A la vegada tindrà obligacions de traducció i assistència decisòria. Haurà d'aprendre a prendre decisions.
- e) L'activitat serà cada vegada menys individualitzada i cada cop més integrada en equips de treball. Això , , exigirà uns hàbits i preparació adequada per al treball en equip.
- f) Els canvis tecnològics previsibles fan necessari un reciclatge intermitent i inevitables requalificacions periòdiques al llarg de la vida professional.
- g) Aquest alt grau de responsabilitat de les tasques a desenvolupar pel tècnic exigeixen, unes personalitats molt més sòlides i equilibrades, i , a la vegada, una formació ètica que permeti situar-se de forma crítica en el procés social, cultural, artístic i productiu.



## GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENTS  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

### 3. CANVIS PSICO-SOCIALS

Als factors ja esmentats de l'accelerat canvi tecnològic i ràpida evolució de l'organització del treball, afegim-hi com a dada l'elevat nombre de joves que cerquen el seu primer treball contribuint amb un percentatge cada cop més significatiu en les xifres globals de l'atur. La mateixa realitat ens demostra que la figura tradicional de l'aprenent ha desaparegut i que en el seu lloc s'han de buscar fórmules alternatives.

Més enllà de la noció d'adquisició de coneixements per a una professió, s'ha de respondre globalment a les demandes de desenvolupament continuat de l'individu. Així, doncs, cal tenir en compte d'altres aspectes de la seva "vida quotidiana" i facilitar llur adaptació a la ràpida evolució de la societat al llarg de la seva vida professional. A vegades, es la mateixa definició d'allò que constitueix la "vida professional" que n'és difícil d'explicar. L'educació, però té el deure de permetre a cadascú tenir una vida social i cultural cafida.

Hi ha, doncs, una exigència social de canvi en el sistema educatiu de l'Ensenyament Secundari tècnic-professional, basada no sols en factors de tipus objectiu ( millor preparació científica , requalificació ...), sino també en factors de tipus subjectiu ( demanda d'instrucció, importància social dels estudis nous, expectatives socials ...)

Finalment, si considerem el subjecte protagonista del tema que ens ocupa, resulta patent la desconexió cada cop més gran dels adolescents i joves amb el sistema educatiu que se'ls ofereix. És un factor no despreciable en el fracàs escolar i que no s'acostuma a tenir en compte en la planificació/reestructuració d'ofertes educatives.

...../.....



#### 4. CONDICIONAMENTS ACADÈMICO-PEDAGÒGICS

En el marc general de la RES amb un cicle general i obligatori fins els 16 anys, és imprescindible la reforma dels actuals Ensenyaments Professionals de Segon Grau ja que ni assoleixen un prestigi a nivell de formació bàsica ni una formació tecnològica adequada al futur del mercat del treball.

Les actuals estructures de F.P. han arribat prop del màxim de desacord entre els objectius proposats i els medis per assolir-los : programacions inadequades, descoordinació entre totes les àrees, irracionalitat en la planificació de les especialitats, així com en les assignacions horàries per matèries i una excessiva reiteració de continguts. La qual cosa ens porta a una redefinició de programes i continguts en funció de la seva pròpia coherència i de l'aportació de l'educant en el seu procés de realització personal i professional.

Un altre aspecte que no pot restar al marge és la urgència d'una institucionalització de la formació inicial i permanent del professorat. El criteri i la formació del professor determinen la realització de l'assignatura, amb la qual cosa les seves deficiències i prejudicis es reproduïen en els alumnes amb massa facilitat, sobretot si no es fomenta en absolut l'esperit crític i la participació de l'alumnat.

El nou sistema formatiu ha de donar una importància substancial als mètodes aplicats pels professors : el professor ha de donar l'idea eix del treball, els alumnes han d'elaborar models, variacions i experimentacions. Els professors han d'estar preparats per impartir formació i no tant sols instrucció.

...../.....



# GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENT  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

## 5.- EIXOS DE LA RENOVACIÓ CURRICULAR

És palesa la necessitat de la Reforma de la FP2 per les raons internes i externes més amunt exposades. Cals doncs, una revalorització des de perspectives noves dels ensenyaments professionals. Aquestes perspectives haurien de passar per els següents eixos:

### 5.1. Introducció de noves tecnologies

La innovació tecnològica confirma la formació com procés en el que es desdibuïen els límits entre formació inicial i reciclatge intermitent o formació permanent.

Aquestes noves tecnologies passen pel camp de la microelectrònica que afecta tots els camps de les activitats i les professions: des del control numèric de les màquines, fins la impressió, el treball d'administració i de gestió, etc.

### 5.2. Polivalència i qualificació

Les transformacions de les estructures socials i de la producció, fan que la formació al camp tècnic i professional resti fora dels esquemes estructurals i dels plans d'estudi rígits, aplicats fins ara. Avui s'intenta donar a l'individu més capacitats amples d'adaptació, que generalment s'anomenen "polivalència".

Aquesta formació polivalent haurà de facilitar l'adaptació a canvi tacit de tecnologia (reciclatge) com d'activitat (requalificació). I per suposat la fàcil adaptació al lloc de treball específic.

Ahora, aquesta polivalència ha d'ésser en un doble sentit: polivalència "horizontal" (perllongament i ampliació de l'educació bàsica general) i polivalència "vertical" (capacitació per a l'adquisició de coneixements succesius i adquisició d'habilitats pràctiques paral·leles). Amb aquesta perspectiva qualsevol individu resta capaç de desenvolupar

.../...



GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENT  
PROFESIONAL I ARTÍSTIC

funcions al llarg de la seva vida professional i és capaç de madurar aquesta capacitat segons ritmes i modalitats - així mateix diversos.

En aquest sentit, a més a més de les "habilitats matemàtiques fonamentals", i a fi d'assolir una polivalència intel·lectual, és totalment necessària una formació a les àrees següents:

- àrea tècnico-científica bàsica;
- àrea històrico-crítica-estètica;
- àrea del comportament;
- àrea del llenguatge i la comunicació;
- àrea de la programació.

Això ens porta a considerar la polivalència en termes actius i responsables, no tan però en termes de capacitat - instrumentals.

Així, doncs, la polivalència "vertical" hauria d'ésser - l'objectiu d'antuvi de l'educació permanent.

5.3. Integració dels Instituts a l'estratègia d'incorporació - del jove al treball

Els principis determinants de la qualitat del treball i els factors que delimiten llur contingut n'exigeixen, per part del jove, una consciència del paper que representa en el procés total de la producció, i un coneixement de la importància de la seva funció en el producte final. - D'això l'exigència d'incorporar dins els estudis tècnico professionals la formació a l'empresa.

No es tracta doncs, de sotmetre l'escola a l'empresa, amb plantejaments d'una formació molt especialitzada i menyspreant d'altres aspectes de la formació instrumental i polítècnica.



GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENT  
PROFESIONAL I ARTÍSTIC

5.4. EDUCACIÓ PERMANENT FORMACIÓ OCUPACIONAL.

L'entrada ha de restar clara que quan parlem de formació permanent no ens referim a l'educació d'adults. La diferència principal d'ambdós tipus de formació està en comprendre el desenvolupament dels processos i dels instruments de l'educació dels individus que han finalitzat l'educació obligatòria.

Les característiques bàsiques de l'educació permanent es poden concretar el en següent:

- 1.- El seu objectiu principal no és pas completar l'educació de les persones que no han pogut aprofitar plenament de la mateixa a l'edat apropiada, sinó que es tracta d'establir oportunitats d'aprenentatge per a tothom, d'acord amb les exigències socio-econòmiques actuals.
- 2.- Hauria d'oferir una àmplia varietat d'oportunitats educatives, canviant-hi la funció de transmetre coneixements a la funció de desenvolupar interessos i habilitats, a fi que es puguin adquirir nous coneixements al llarg de la vida.
- 3.- Aquesta varietat d'oportunitats educatives s'ha d'oferir a persones de qualsevol edat, per a qualsevol tipus de necessitat educativa.

Un bon sistema d'integració de l'educació permanent seria oferir la possibilitat d'incorporació al món del treball (a fi de poder comprovar allò que s'ha après) i deixar la possibilitat d'un retorn posterior a la formació. Mitjançant aquest sistema, es podria satisfer l'esigència d'una preparació que inclougui formació de base i d'actualització progressiva.



## GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

DIRECCIÓ GENERAL D'ENSENYAMENT  
PROFSSIONALS I ARTÍSTICS

CABINET D'ORDENACIÓ EDUCATIVA

D'altra banda, al nivell dels setze anys, resulta evident que ens trobarem davant d'un gran grup de joves, les possibilitats dels quals, de més a més de les circumstàncies personals o interessos, no es corresponguin amb les diferents ofertes de l'ensenyament secundari.

El propòsit fonamental dels ensenyaments ocupacionals seria capacitar els alumnes per a l'incorporació al treball. Sembla evident que no es pot minimitzar la importància d'aquest tipus d'ensenyaments, tant per la presumible importància numèrica com per la seva vessant social. Així no obstant, també creiem que no s'ha de tractar d'un ensenyament paral·lel basat en la mera supressió de les àrees teòriques, ja que amb això es falsejaria tant els ensenyaments secundaris tecnològics com els ensenyaments ocupacionals.

### 5.5. Flexibilitat

L'ensenyament tècnico-professional ha de gaudir d'una gran flexibilitat, tant en relació als currícula, facilitant en tot moment el ~~decisió~~ més apropiat a les necessitats individuals, com en relació als possibles canvis d'orientació professional.

La flexibilitat tracta de no fixar ni imposar uns programes completament definits, sinó de deixar sector i aspectes susceptibles de ser desenvolupats a mida que avança la formació.

### 5.6. Formació del professorat

A la institució educativa se li demana una capacitat de captació i de comprensió dels fenòmens laborals per mitjà de la investigació, que faciliti la integració als ensenyaments dels elements de canvi del treball i de la professionalitat. Objectius que han de ser aplicats a totes i cadascuna de les matèries del nivell tècnico-professional.

L'administració, a aquest respecte, facilitarà a través de l'estructura dels centres de recursos l'actualització dels continguts de l'ETP, i garantirà la formació permanent del professorat.



GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

## PLANIFICACIÓ DEL SEGON CICLE D'ENSENYAMENTS SECUNDARIS

Notes sobre els sis punts proposats pel Ministeri d'Educació i Ciència per orientar el treball tècnic de disseny d'aquest segon cicle. Han estat redactades per una comissió formada per: J. Blasco, M. Inglès, P. Pifarré & P. Solà.

### 1. ACCES AL CICLE

Podrien accedir al segon cicle d'ensenyaments secundaris tots aquells alumnes que haguessin superat el primer cicle; sense examen ni prova addicional.

En el cas de fer-se un primer cicle amb possibles currículums diferents això no ha de condicionar de cap manera l'elecció de la branca o àrea del segon cicle.

### 2. DIRECTRIUS BASIQUES

2.1 Ha de ser un cicle que contempli tres finalitats:

2.1.1 Terminal. Que dongui la formació no estretament lligada a camins posteriors; que contempli la gran quantitat d'alumnes que després del segon cicle ja no continuen estudiant.

2.1.2 Propedèutica. Que prepari per a estudis superiors.

2.1.3 Polivalent. Que contempli la gran diversitat de línies de professionalització possibles després del segon cicle, la qual cosa no vol dir que no es puguin seguir, dins del propi cicle, línies d'aprenentatge per camps d'especialitats.



GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

- 2.2 Ha d'ampliar la formació bàsica. No es pot pensar en un ensenyament molt especialitzat que deixés de conrear l'aprofundiment en el coneixement del món en tots aquells aspectes fonamentals que caiguessin fora de l'especialització.
- 2.3 Ha de ser flexible en dos aspectes:
- 2.3.1 En el del sistema, és a dir, que permeti intercanvis, que les eleccions que faci l'alumne no siguin irreversibles.
- 2.3.2 En el del currículum, és a dir, que permeti diversificar l'oferta de matèries, que possibiliti orientació escolar i professional.
- 2.4 Ha de facilitar la incorporació de les bases de les noves tecnologies.
- 2.5 Ha d'incorporar en el propi model les possibilitats de presència dels alumnes en el món de la empresa per completar el seu procés formatiu (alternança escola-empresa) de manera que faciliti la seva incorporació posterior al treball.
- 2.6 Ha de contemplar el lligam amb la formació permanent necessària professionalment.
- 2.7 Ha de comptar amb el perfeccionament i adaptació del professorat.

3. DURADA

Tot el segon cicle hauria de tenir una mateixa durada.

Per tal de no forçar les estructures ja existents, anteriors (EGB i primer cicle) o posteriors (estudis superiors), el millor és deixar-ho en dos anys. Una durada de tres anys obligaria a tocar les



GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

altres estructures o a allargar la durada total del sistema educatiu.

Amb tot, determinades professions poden exigir continuar la formació inicial amb períodes d'estudi de durada variable que s'haurien d'afegir al final del segon cicle i que estarien en funció dels perfils de la professió corresponent.

#### 4. ESTRUCTURA POSSIBLE

Podria tenir una estructura anàloga a la del primer cicle, és a dir, a base de crèdits. D'aquests crèdits uns serien comuns (entre els quals n'hi hauria d'estrictament obligatoris i d'altres obligatoris dins de certes possibilitats) i els altres variables.

La diferència amb el primer cicle estaria en què els crèdits comuns no serien exactament iguals per a tot el segon cicle sinó que estarien agrupats en nuclis de crèdits comuns, nuclis que seguirien grans àrees de classificació. Tindriem així diferents branques (o àrees, o nuclis, o...) d'ensenyament secundari de segon cicle. Aquesta proposta suggereix les següents:

CIENTIFICA

TECNICA

FILOLOGICA-SOCIAL

ARTISTICA

GENERAL

A cada una d'aquestes branques hi hauria:

PART COMUNA DEL CICLE

PART COMUNA DE LA BRANCA

PART VARIABLE DE LA BRANCA



GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

La PART COMUNA DEL CICLE la constituïrien els crèdits de les matèries següents:

LLENGUA

IDIOMA MODERN

Les pròpies d'una formació cultural bàsica (Caldrà decidir entre geografia, història, ciències experimentals, art, dret, filosofia, economia, literatura,....)

EDUCACIO FISICA

La PART COMUNA DE LA BRANCA la constituïrien els crèdits de les matèries comunes pròpies de la branca. Per exemple, a la Científica hi podria haver:

MATEMÀTIQUES

FISICA

QUÍMICA

BIOLOGIA

.....

La PART VARIABLE DE LA BRANCA la constituïrien majoritàriament matèries pròpies de la branca, sense excloure, però, la possibilitat de cursar matèries no incloses específicament en l'àrea pròpia. Aquesta part variable permetria dibuixar currículum corresponents a tècniques subbranques però, com passa en el projecte de primer cicle, sense estar clarament definides. Per exemple, dins l'àrea artística hi podria haver un currículum majoritàriament definit, en la part variable, per les matèries d'expressió artística (o professionalització) relacionades amb la música; dins l'àrea tècnica hi podria haver un currículum majoritàriament definit, en la part variable, per matèries corresponents a la professionalització electrònica (en el sentit que això tingui en la FP2



GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

actual d'electrònica); etc.

Podrien il.lustrar això amb l'esquema següent:

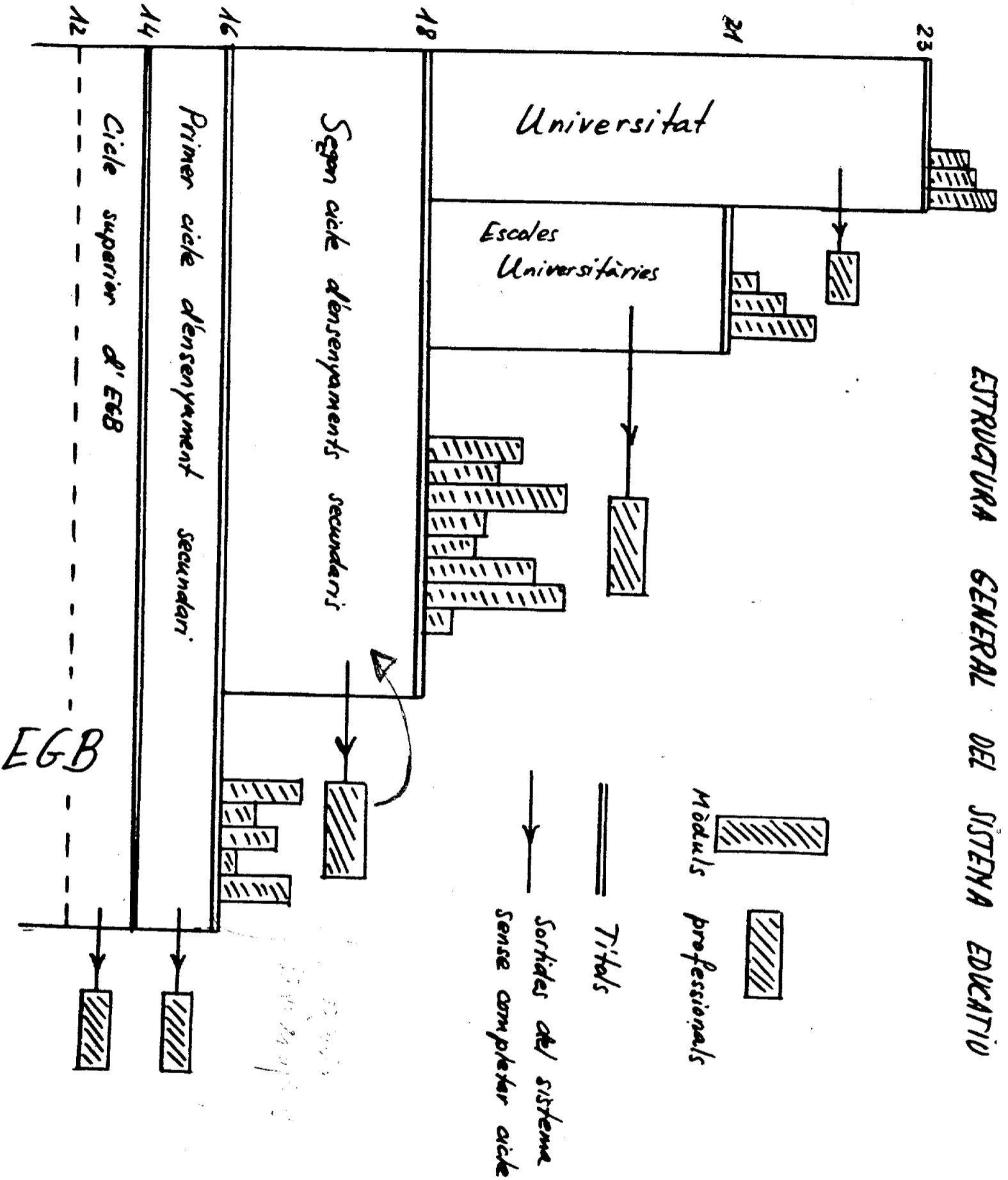


Els crèdits comuns podrien seguir una programació general que permetria homologar curriculum. A més dels crèdits de les matèries comunes indicades, que constarien a totes les branques, hi hauria altres crèdits que també podrien tenir una programació comuna general encara que no figuressin a totes les branques. Per exemple, hi podria haver crèdits de matemàtiques a la branca científica i a la tècnica, i potser també a la general, com a matèria comuna de branca, i com a variable a qualsevol branca, però les programacions podrien ser diferents, és a dir, podria haver-hi Matemàtiques A, Matemàtiques B, Matemàtiques C, ... en A, B, C, ... poden indicar diferents nivells de dificultat o programació. És clar que també en lloc de crèdits amb la denominació general de Matemàtiques hi podria haver crèdits amb denominació específica (geometria analítica del pla, sistemes lineals, ...) que indiquin ja d'entrada el possible contingut del crèdit.

Aquest segon cicle s'incorpora a una estructura general del sistema educatiu que respon al gràfic següent



ESTRUCTURA GENERAL DEL SISTEMA EDUCATIU





Els mòduls professionals representats en l'esquema són períodes d'estudi de durada variable. Podran tenir caràcter estrictament ocupacional o bé ser l'etapa final de la formació inicial. A més a més aquests mòduls professionals podran formar part dels plans de formació permanent. El seu disseny flexible i amb relació estreta amb la professió a la qual van dirigits permetrà la més gran facilitat d'adaptació a les característiques canviants de la demanda professional. Aquests mòduls podran impartir-se tant dins del propi sistema educatiu, com a fora, com amb sistema mixt.

##### 5. INTITULACIO FINAL I EFECTES

El segon cicle d'ensenyaments secundaris hauria de tenir un títol final únic. Amb efectes acadèmics. Els efectes professionals els anirà determinant el món del treball.

Aquest títol final permetria l'accés als estudis superiors sense condicionar-ne l'elecció.

El cicle té sentit en si mateix i no va directament lligat a la universitat. Molts dels alumnes que acabin el segon cicle s'incorporaran al treball directament o bé a través d'estudis professionals. No sembla, doncs, procedent traslladar els problemes de la selectivitat universitària al nivell secundari.

Una prova final desvirtua qualsevol procés de renovació i millora pedagògica, perquè si hi ha una prova tothom es dedica a ensinistrar alumnes per superar la prova.

Una prova només mesura determinats objectius i encara amb una gran



GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

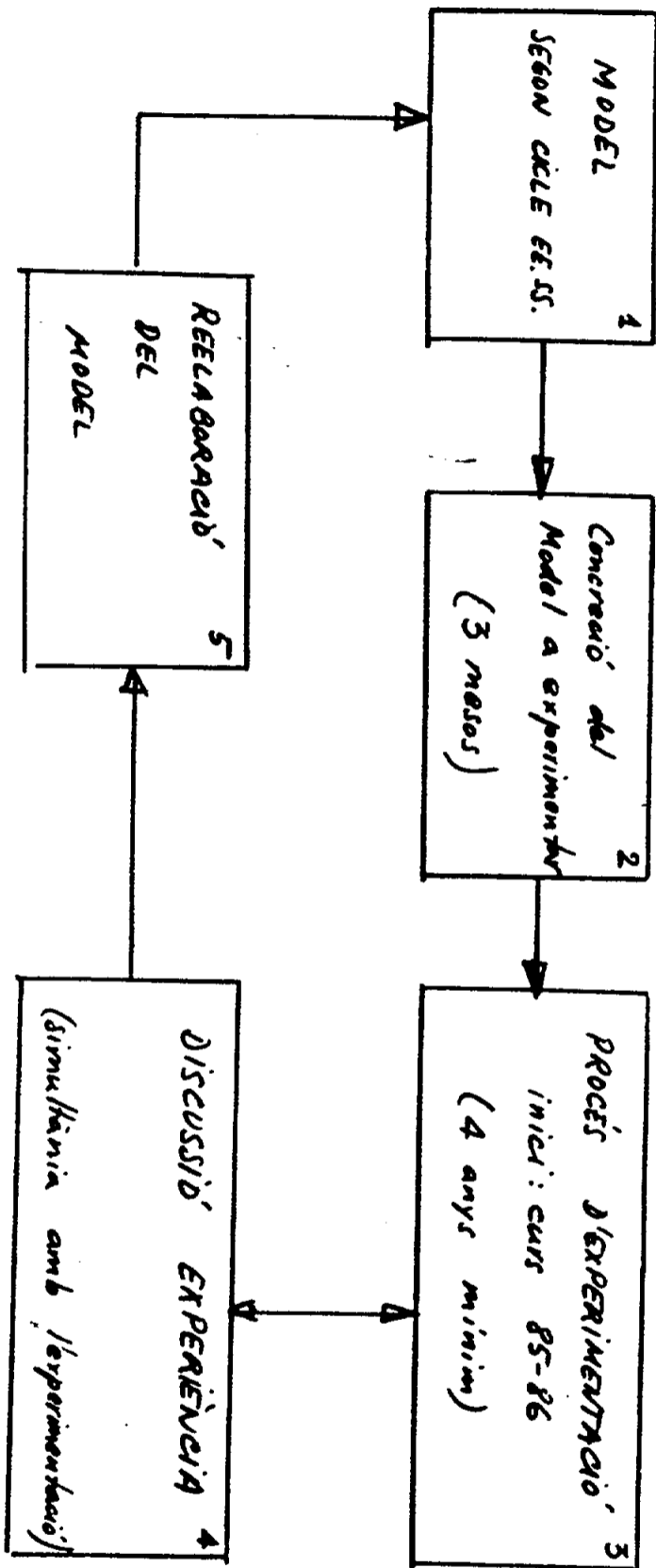
possibilitat d'error. A la llarga superar una prova d'aquestes només indica això: que se sap superar la prova. Es corre, en conseqüència, el risc que tot el sistema educatiu treballi en el futur de cara a la prova dels 18 anys.

Com es pot lligar una prova homogeneïtzadora amb currículum que volen ser diversos, polivalents, de funció múltiple, etc? Com es pot lligar una prova homogeneïtzadora amb un ensenyament arrelat al medi?

La combinació d'una prova amb l'expedient acadèmic no té sentit. Si l'expedient és de fiar, no cal la prova. Si l'expedient no és de fiar, falseja la combinació resultant.

#### 6. PLA DE TREBALL PER A L'ARTICULACIÓ DEL CICLE

Ha de tenir una elaboració, el model de cicle, sense presses i participada. Hauria de seguir els passos indicats en l'organigrama següent:



*Nota: Als passos 2, 4 i 5 cal consultar amb Universitats, Indústria, etc.*



Any Internacional de la Joventut  
1985

# Mesures de la Generalitat per a ajudar els joves de Catalunya a trobar la primera feina

(comentari del Decret 325/1984, de 8 de novembre - D.O.G. 485; correcció d'errades D.O.G. 495)

La Generalitat de Catalunya, preocupada per la situació d'atur en què es troben molts joves de Catalunya, vol impulsar, en el marc de les seves competències i possibilitats, mesures que ajudin la joventut a trobar la primera feina i a cobrar un primer sou, i facilitar l'alternança del treball i l'estudi.

## Què hem fet?

La Generalitat de Catalunya, mitjançant els Departaments d'Ensenyament i de Treball, ha publicat un Decret que regula els contractes d'aprenentatge i de treball en pràctiques.

## Què vol dir això?

Amb aquest Decret, la Generalitat vol fomentar la contractació, per part de les empreses catalanes, de joves que estiguin estudiant o bé acabats de titular.

## Qui són aquests joves?

- Per al contracte en formació, els joves estudiants majors de 16 anys i menors de 20 anys, sense límit d'edat per als minusvàlids.
- Per al contracte de treball en pràctiques, els joves que no faci més de quatre anys que hagin acabat els estudis.

## I el sou?

Aquests contractes obliguen les empreses a pagar un sou als joves contractats, segons l'establert al conveni del sector, i, a més a més, els joves gaudiran dels beneficis de la Seguretat Social.

## I les empreses, què hi diuen?

Les empreses amb aquest tipus de contractes assoleixen dos objectius:

- a) Ajudar a formar bons professionals en el seu ram, la qual cosa els permetrà comptar amb personal qualificat.
- b) Per cada contracte d'aprenentatge o en pràctiques que realitzen, tant la Generalitat com l'Estat o la Seguretat Social (mesures establertes pel RD 1992/84 - BOE del 9-11-84), els ofereixen una sèrie de subvencions i avantatges fiscals importants.

## I qui ho controla?

La Generalitat de Catalunya posa personal especialitzat per fer el seguiment d'aquests contractes:

- a) El Departament de Treball designarà uns coordinadors que tindran per funció orientar i facilitar a l'empresa contractant la tramitació i gestió dels ajuts que s'atorguen, promoure entre les empreses aquests tipus de contracte i fer un seguiment de les activitats de l'aprenent.
- b) El Departament d'Ensenyament nomenarà uns tutors d'aprenentatge que tindran les funcions següents: programar el temps destinat a formació teòrica i els seus continguts, fer el seguiment del procés de formació dels joves en el marc escolar i assessorar les empreses en el terreny pedagògic.

**PRESIDÈNCIA  
DE LA GENERALITAT  
Decret 325/1984,**

de 2 de novembre, sobre l'aprenentatge i el treball en pràctiques

L'article 11 de l'Estatut dels Treballadors, recentment modificat per la Llei 32/1984, de 2 d'agost, regula els contractes de treball per a la formació i el contracte de treball en pràctiques.

Les línies generals del contracte per a la formació són les següents: l'edat, que s'estableix entre els 16 i els 20 anys, excepte en els dels minusvàlids, en els quals no s'estableix límit d'edat; la forma escrita necessària d'aquests contractes; la duració, que s'estableix entre tres mesos i tres anys; l'alternança obligatòria del treball efectiu amb la formació teòrica, i el temps mínim d'aquesta darrera; la retribució de l'aprenent i les exempcions o reduccions de les cotitzacions a les Assegurances Socials.

Les línies generals del contracte de treball en pràctiques són les següents: el temps per concertar-los, que és dintre dels quatre anys següents a la finalització dels estudis; la titulació, que s'estén a la de nivell universitari o equivalent, batxillerat, o de formació professional, que habilitin legalment per a la pràctica professional; la duració, que s'estableix d'entre tres mesos a tres anys; la retribució i les reduccions de les cotitzacions a les Assegurances Socials.

El Govern de la Generalitat de Catalunya, dins del conjunt de les mesures generals que s'han adoptat i que es projecten per disminuir l'atur, considera prioritàries les que condueixen a facilitar la primera ocupació als joves, per la transcendència que en tots els ordres socials té l'atur d'aquests.

El Decret s'orienta envers les següents finalitats:

1) Fomentar l'ocupació d'aprenents i titulats en pràctiques, mitjançant la divulgació entre les empreses dels avantatges d'aquestes modalitats contractuals.

2) Fer un seguiment estadístic dels contractes per a la formació i en pràctiques.

3) Establir en favor de les empreses que ocupen aprenents i titulats en pràctiques els suports, ajuts i subvencions que es regulen en aquest Decret.

4) Fer extensives aquestes mesures als col·lectius de joves que decideixin associar-se per treballar a través de qualsevulla de les formes legalment establertes.

L'aprenentatge ha deixat de tenir el sentit gremial que tenia quan es limitava als oficis clàssics, i per això sembla convenient d'establir una formació adaptada a qualsevol dels llocs de treball que pot oferir l'actual activitat empresarial, i fixar l'ensenyament que millor el complementi i que permeti a l'aprenent d'assolir fites més ambicioses en el seu desenvolupament professional.

El contracte en pràctiques permet que els nous titulats s'incorporin a l'empresa, es familiaritzin amb la vida laboral i completin la seva formació mitjançant el treball.

La precisió de l'actual legislació sobre la temporalitat d'aquests contractes no deixa cap dubte de l'eficàcia de la rescissió en finalitzar el temps convingut. Però, si com és propòsit d'aquesta norma, es crea una profitosa relació empresa-aprenent o titulat en pràctiques i es vetlla pel millor acompliment de la seva formació, es donarà el camí natural per a la provisió dels llocs permanents de treball que puguin crear les empreses.

Atès el que estableixen els articles 9.1. i 52 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya;

A proposta dels Consellers d'Ensenyament i de Treball, i d'acord amb el Consell Executiu,

## DECRETO:

Article primer. — El present Decret té per objecte estimular i afavorir la contractació d'aprenents i titulats en pràctiques, així com la seva formació.

Article segon. — Seran subjectes d'aquest Decret les empreses i el treballadors que prestin els seus serveis en l'àmbit de Catalunya i que estableixin contractes de treball en pràctiques i de formació regulats en l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors, modificat per la Llei 32/1984, de 2 d'agost.

Article tercer. — Els beneficis que es regulen en aquest Decret podran gaudir-se amb independència de les exempcions i de les bonificacions de les cotitzacions de les Assegurances Socials i altres incentius que atorguin l'Estatut dels Treballadors i les disposicions reglamentàries, essent requisit indispensable la presentació dels contractes convenientment formalitzats i registrats en els Serveis Territorials del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Article quart. — El Departament de Treball designarà coordinadors, als quals es podran encomanar, entre d'altres, les següents funcions:

Possibilitats  
per a joves

## TREBALLAR APRENENT

Treballar com a aprenent  
o titulat en pràctiques



Escola de Treball. Foto: Oriol Nubiola



Generalitat de Catalunya  
Departament d'Ensenyament  
Departament de Treball  
Direcció General de Joventut

a) Orientar i facilitar a l'empresa contractant la tramitació i la gestió dels ajuts i les subvencions que s'atorguen en aquest Decret.

b) Analitzar, si és el cas d'acord amb el tutor d'aprenentatge, les necessitats formatives de l'aprenent, tenint en compte la realitat de l'empresa i del sector on està enquadrada la seva activitat.

c) Difondre els avantatges d'aquest tipus de contractacions.

d) Promoure, si escau, la realització de cursos de formació en les empreses o entitats educatives.

Article cinquè. — El Departament d'Ensenyament nomenarà tutors d'aprenentatge per als contractats a què es refereix aquest Decret, que estiguin inscrits o que s'inscriguin en Centres d'Ensenyament Secundari. Els tutors tindran les funcions següents.

a) Programar el temps dedicat a formació teòrica i els seus continguts.

b) Fer el seguiment del procés de formació dels joves aprenents en el marc escolar.

El Departament d'Ensenyament organitzarà cursos i programes de formació i assessorarà les empreses en les qüestions d'incardinació dels cursos en el sistema educatiu.

Article sisè. — La Generalitat de Catalunya, d'acord amb les seves possibilitats pressupostàries, atorgarà una subvenció a les empreses que contractin aprenents en formació o titulats en pràctiques, la qual es farà efectiva trimestralment.

En el supòsit que la contractació del titulat en pràctiques no ho fos per la jornada completa existent a l'empresa, la subvenció serà proporcional a la jornada total contractada.

Article setè. — Totes les mesures previstes en aquest Decret podran fer-se extensives als col·lectius de joves que s'associïn per treballar en qualsevulla de les formes legalment establertes.

Article vuitè. — El Departament de Treball portarà una estadística actualitzada de l'evolució d'aquests contractes, i en especial dels índexs d'ocupació que generin.

Article novè. — Per aconseguir la finalitat que pretén aquest Decret es podran establir els convenis que siguin necessaris amb empreses i amb organitzacions empresarials.

Article desè. — Es crea una Comissió de Seguiment de l'aplicació d'aquest Decret, que quedarà adscrita al Departament de Treball i que serà composta per un representant de cada un dels Departaments següents: de Treball, d'Ensenyament, de Comerç, Consum i Turisme, d'Indústria i Energia i de la Direcció General de Joventut del Departament de la Presidència.

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Durant l'any 1985, les subvencions a què fa referència l'article sisè seran de 120.000 pessetes per any i contracte de formació i de 180.000 pessetes per any i contracte de titulat en pràctiques, proporcionals a la durada de la contractació.

#### DISPOSICIONS FINALS

Primera. — S'autoritza els Consellers d'Ensenyament i de Treball, dins del seu àmbit de competències, a dictar les disposicions que exigeixi el desenvolupament d'aquest Decret.

Segona. — Aquest decret entrarà en vigor des del dia de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, excepte pel que fa referència a les subvencions previstes en l'article sisè, que s'aplicaran a partir del primer de gener de 1985.  
Barcelona, 8 de novembre de 1984.

JORDI PUJOL  
President de la Generalitat  
de Catalunya

JOAN GUITART I AGELL  
Conseller d'Ensenyament

ORIOI BADIA I TOBELLA  
Conseller de Treball

## I on us podeu informar?

### Departament de Treball

Serveis Territorials de Barcelona  
Gran Via de les Corts Catalanes, 612  
Telèfon: (93) 301 41 04  
Serveis Territorials de Girona  
Av. Jaume I, 41 4rt.  
Telèfon: (972) 21 04 16  
Serveis Territorials de Lleida  
Av. Segre, 2  
Telèfon: (973) 24 86 54  
Serveis Territorials de Tarragona  
c/ Ixart, 11  
Telèfon: (977) 23 36 14

### Departament d'Ensenyament

Direcció General d'Ensenyaments  
Professionals i Artístics  
c/ Sepúlveda, 143  
Telèfon: (93) 323 57 16  
Serveis Territorials de Girona  
c/ Ultònia, 13  
Telèfon: (972) 21 40 50  
Serveis Territorials de Lleida  
Passatge Pompeio, 2  
Telèfon: (973) 24 53 00  
Serveis Territorials de Tarragona  
c/ Sant Francesc, 7  
Telèfon: (977) 23 90 05

### Direcció General de Joventut

c/ Viladomat, 319  
Telèfon: (93) 259 01 87  
Serveis Territorials de Barcelona  
Ronda de Sant Pere, 17  
Telèfon: (93) 302 28 58  
Serveis Territorials de Girona  
c/ Juli Garreta, 14  
Telèfon: (972) 20 15 54  
Serveis Territorials de Lleida  
c/ Governador Montcada, 9  
Telèfon: (973) 27 03 03  
Serveis Territorials de Tarragona  
Av. Andorra, s/n  
Telèfon: (977) 21 13 00

Serveis Comarcals  
Amposta  
Av. Sant Jaume, 1 1r.

**Figueras**  
c/ Anicet Pagès, 2  
Telèfon: (972) 50 12 13

Igualada  
c/ Plaça Sant Miquel, 12  
Telèfon: (93) 804 67 00

La Seu d'Urgell  
c/ Major, 8 2n.

Manresa  
c/ Born, 6  
Telèfon: (93) 872 19 17

Mataró  
c/ Ibran, s/n  
Telèfon: 790 22 60

Olot  
Plaça de Clarà, 6  
Telèfon: (972) 26 42 00

Ripoll  
c/ Núria, 10  
Telèfon: (972) 70 03 52

Sabadell  
Rambla de Sabadell, 69-71  
Telèfon: (93) 725 33 94

Tortosa  
c/ La Rosa, 10 entl.  
Telèfon: (977) 44 50 03

Vic  
Passeig de Verdager, 1  
Telèfon: (93) 885 21 63

Vilanova i la Geltrú  
c/ Sant Sebastià, 11  
Telèfon: (93) 893 01 28

### DEPARTAMENT D'INDÚSTRIA I ENERGIA CIDEM (Centre d'Informació i Desenvolupament Empresarial)

Passeig de Gràcia, 55  
Barcelona  
Telèfon 215 71 78

I també als Instituts Politècnics de FP: «Escola de Treball» i «Verge de la Mercè» de Barcelona, «Cornellà I» de Cornellà de Llobregat, Esplugues de Llobregat, Girona, Lleida, Manresa, Olot, Reus, «Comte de Rius» i «Vidal i Barraquer» de Tarragona, Terrassa, Tortosa, Valls, Vic i Vilanova i la Geltrú.

Possibilitats  
per a joves

APRENDRE  
A L'INSTITUT  
I A L'EMPRESA

---

Estudiar Formació Professional  
i realitzar les pràctiques  
acadèmiques en centres  
de treball



Generalitat de Catalunya  
Departament d'Ensenyament

# Mesures preses per la Generalitat de Catalunya perquè els joves que cursen estudis de segon grau de Formació Professional puguin fer les pràctiques acadèmiques en empreses o altres centres laborals

La Generalitat de Catalunya, i més concretament el seu Departament d'Ensenyament, està fermament decidida a impulsar els ensenyaments professionals a Catalunya i donar-los el nivell acadèmic i tècnic que la societat industrial catalana exigeix. Com tots sabem prou un bon ensenyament teòric ha d'anar acompanyat d'unes pràctiques, i això esdevé imprescindible quan parlem de **Formació Professional**. Per això la Generalitat de Catalunya ha endegat des de fa alguns anys el sistema de pràctiques acadèmiques en empreses i centres de treball.

## Què hem fet?

Els Departaments d'Ensenyament i Treball de la Generalitat de Catalunya van signar el 30 de juny de 1981 un conveni de col·laboració amb diversos Gremis de Catalunya per tal que alumnes dels Instituts de Formació Professional poguessin signar contractes per a la formació en pràctiques en empreses agremiades. La Generalitat de Catalunya amplia aquests **convenis** amb d'altres gremis, amb associacions patronals, associacions de corporacions locals, entitats de crèdit, empreses públiques i privades, associacions de cooperatives, etc.

## Què vol dir això?

Amb aquests Convenis, les empreses o centres de treball acullen alumnes de Formació Professional que durant unes hores al dia (màxim mitja jornada) hi realitzen les pràctiques acadèmiques. Les condicions són les següents:

- a) Aquesta activitat de l'alumne de Formació Professional de segon grau en centres laborals no comportarà **en cap cas** un contracte laboral,

## DECRET 3.1982

*de 8 de gener, pel qual es crea la Comissió Central de Seguiment per a l'aplicació dels convenis de pràctiques compartides a la Formació Professional.*

El Reial Decret 707 1976, de 5 de març, d'ordenació de la Formació Professional, preveu en els seus articles 3.2 i 4.2 la possibilitat que els alumnes perfeccionin la seva formació simultanejant l'estudi amb la pràctica professional.

L'establiment d'un nou tipus de pràctiques per a la Formació Professional mitjançant conveni signat amb diversos sectors professionals obliga a una estructuració d'aquestes activitats acadèmiques en funció de la participació de les empreses com a estament col·laborador de l'ensenyament professional.

Per tal d'establir la normativa adequada que permeti la qualificació dels alumnes afectats amb les garanties exigides, i d'assegurar les pràctiques indispensables que requereixi la formació professional de cada especialitat;

A proposta del Conseller d'Ensenyament i d'acord amb el Consell Executiu,

---

### DECRETO:

Primer. — La realització de pràctiques compartides a la Formació Professional es portarà a terme mitjançant convenis entre els corresponents col·lectius professionals i el Departament d'Ensenyament.

Segon. — 1. Es crea la Comissió Central de Seguiment per a l'aplicació dels convenis de pràctiques compartides a la Formació Professional, la qual quedarà adscrita al Departament d'Ensenyament.

2. La Comissió Central de Seguiment serà formada pels següents membres:

—El Director General d'Ensenyaments Professionals i Artístics, que en serà el President.

—Un representant de cadascun dels Departaments d'Indústria i Energia, de Sanitat i Seguretat Social, de Comerç i Turisme, de Treball i de Governació. Aquests representants seran nomenats per Ordre dels Consellers respectius.

—Un representant de la Ponència de Formació Professional del Consell d'Ensenyament, designat pel Director General d'Ensenyaments Professionals i Artístics.

Un representant de cada gremi o sector professional que hagi signat conveni amb els Departaments d'Ensenyament i de Treball. Els representants designats pel gremi o sector respectiu s'integraran a la Comissió Central de Seguiment en el moment de la signatura del conveni.

—Un Cap de Servei de la Direcció General d'Ensenyaments Professionals i Artístics, designat pel seu titular.

—Un Secretari de la Comissió, designat per la Direcció General d'Ensenyaments Professionals i Artístics.

3. Es podran crear Comissions Específiques de Seguiment per a cada branca professional per tal de portar a terme les clàusules establertes en cada conveni.

Tercer. — La Comissió Central de Seguiment farà les següents funcions:

1. Impulsar l'ordenació de la Formació Professional de primer i segon grau, en la part referent a la qualificació acadèmica i pràctica professional.

2. Impulsar l'establiment de nous convenis.

3. Avaluar els resultats dels convenis a través de l'anàlisi realitzada des de cada sector d'activitats acadèmiques i professionals.

4. Assessorar la Direcció General en tots aquells assumptes relacionats amb el desplegament de les tècniques d'ensenyament professional de pràctiques compartides.

5. Estudiar les reconversions professionals que es considerin necessàries per als nous aprenentatges.

6. Assessorar la Direcció General en les tasques d'ordenació referents a les activitats no reglades que l'evolució laboral aconselli.

7. Aquelles altres encomanades pel Conseller d'Ensenyament.

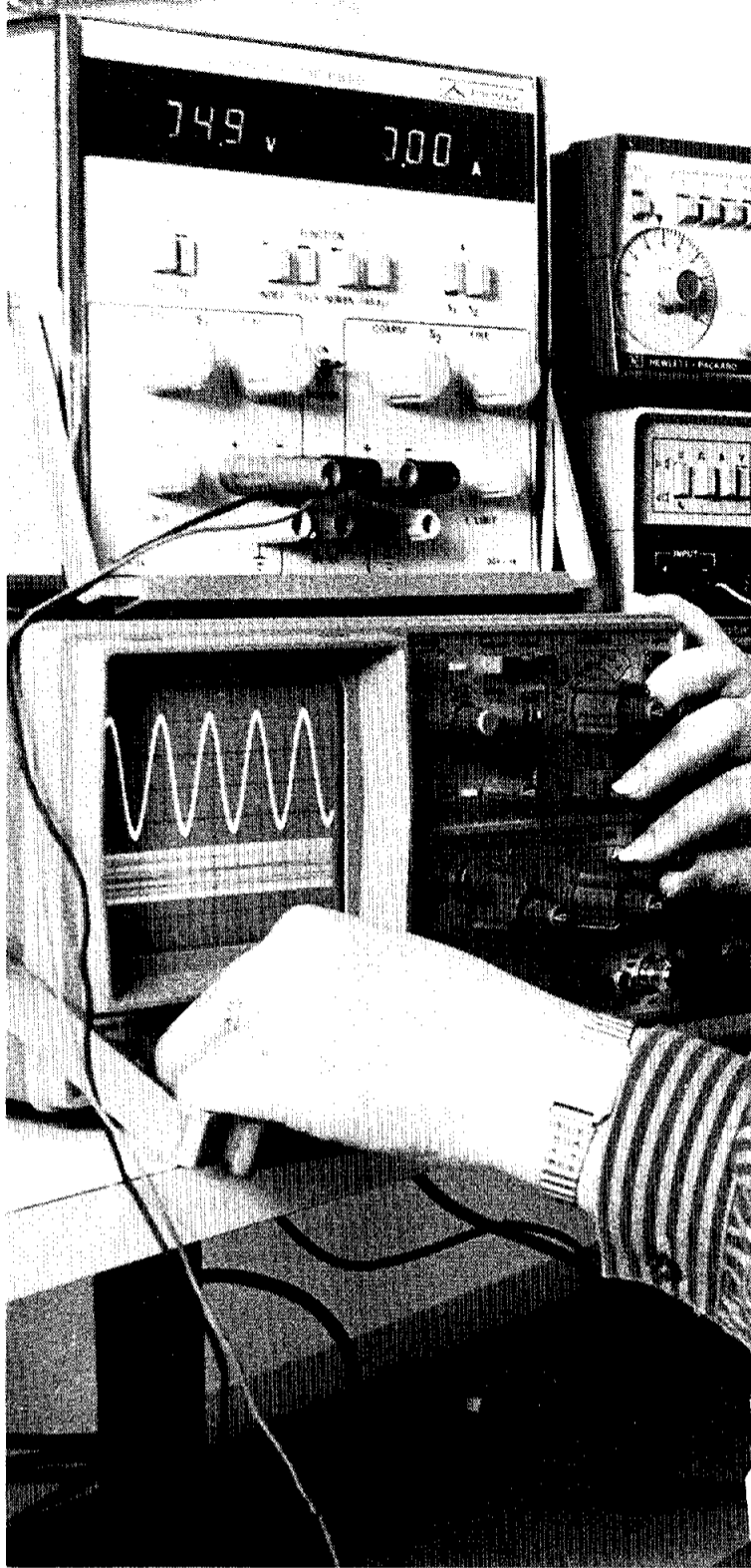
#### DISPOSICIÓ FINAL

S'autoritza el Conseller d'Ensenyament per al desplegament i l'execució del que disposa aquest Decret.

Barcelona, 8 de gener de 1982

JORDI PUJOL  
President de la Generalitat  
de Catalunya

JOAN GUITART i AGELL  
Conseller d'Ensenyament





perquè la Generalitat de Catalunya té establert el contracte laboral d'aprenentatge que no és l'objecte d'aquests convenis.

- b) L'alumne no percebrà en **cap cas** una retribució com a pagament pel treball fet de resultes de les pràctiques.
- c) Les activitats acadèmiques de l'alumne a l'empresa seràn objecte d'un control per part del professor designat pel centre d'on procedeix l'alumne, i hi haurà una col·laboració estreta, en l'aspecte acadèmic, entre l'escola i l'empresa.
- d) Les activitats de l'alumne al centre de treball són cobertes per l'assegurança escolar; per això el contracte subscrit per l'escola i l'empresa, per cada alumne que realitza les pràctiques, haurà de ser segellat per l'Institut Nacional de la Seguretat Social. Això sens perjudici de la cobertura suplementària a cura de la Generalitat de Catalunya.

### **I aquests Convenis en què afavoreixen l'empresa?**

Les empreses o altres entitats que signin contractes de col·laboració amb Instituts de Formació Professional, d'acord amb el conveni signat entre la Generalitat de Catalunya i el gremi, associació o agrupació a la qual pertanyin, obté la possibilitat de formar en la pràctica nois de FP2 en l'especialitat que interressi a l'empresa i de dotar-se, per a un futur pròxim de bons especialistes.

Al mateix temps l'empresa pot obtenir una bonificació de la quota de la Seguretat Social en les taxes de Formació Professional, d'acord amb la disposició addicional quarta, punt 2 de la Llei General d'Educació de 4/8/1970. En qualsevol moment, però, i si hi concorreguessin les causes que ho aconsellessin, es podrà rescindir el contracte per iniciativa de les dues parts. En tot cas, la durada de l'estada de l'alumne a l'empresa no podrà ser superior a un any, en períodes renovables de tres mesos.

### **I això qui ho controla?**

El control del funcionament d'aquesta modalitat d'aprenentatge en pràctiques el fa una COMISSIÓ CENTRAL DE SEGUIMENT creada pel Decret 3/1982 de 8 de gener (D.O.G. núm. 196 de 3/2/82).



Any Internacional de la Joventut  
1985

## **I on us podeu informar?**

### **Al Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya**

- **Direcció General d'Ensenyaments  
Professionals i Artístics**  
Sepúlveda, 143  
Barcelona 08011  
Telèfon 323 57 16
- **Serveis Territorials d'Ensenyament de  
Girona**  
Ultònia, 13. Telèfon (972) 21 40 50
- **Serveis Territorials d'Ensenyament de  
Lleida**  
Passatge Pompeio, 2. Telèfon (973) 24 53 00
- **Serveis Territorials d'Ensenyament  
de Tarragona**  
Sant Francesc, 7. Telèfon (977) 23 90 05

I a l'Institut de Formació Professional on cursen els  
estudis de FP2.