

ROSA M. MORÓN UGALDE

**LES COMPETÈNCIES QUE PREPAREN ALS JOVES DE FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A LA
INSERCIÓ AL MÓN LABORAL: UNA VISIÓ DES DE LA UNIÓ EUROPEA, DES DE L'EMPRESA I
DES DEL MÓN EDUCATIU**

TREBALL DE FI DE GRAU

DIRIGIT PER LA DRA. CHARO BARRIOS ARÓS

GRAU DE PEDAGOGIA



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

TARRAGONA 2015

Per tal de fer més lleugera la lectura s'ha utilitzat el masculí com a forma genèrica per anomenar els elements: *les alumnes, les professionals, les joves i les professores*, que apareixen repetidament al llarg d'aquest treball.

Les referències extretes de la bibliografia en altre llengua han estat traduïdes per la investigadora.

Índex

1.- Introducció	- 3 -
1.1 Plantejament i delimitació del Treball de Fi de Grau.	- 3 -
1.2 Justificació i objectius de la investigació.	- 5 -
1.3 Estructura de la investigació	- 6 -
2.- Bases epistemològiques	- 8 -
2.1 Marc conceptual.....	- 8 -
2.1.1 Concepte de competència educativa, d'on prové?	- 8 -
2.1.2 Concepte de competències	- 12 -
2.1.3 Competències laborals, socials i de desenvolupament personal.....	- 14 -
2.1.4 Competències per a la emprenedoria.....	- 16 -
2.2 Marc metodològic.....	- 18 -
2.2.1 Metodologia	- 20 -
2.2.2 Selecció dels instruments i tècniques de recollida de dades.....	- 22 -
3.- Disseny de la investigació	- 25 -
3.1 Objectius	- 25 -
3.2 Estratègies metodològiques	- 26 -
3.3 Rigor científic	- 33 -
4.- Desenvolupament	- 37 -
4.1 Recollida de dades	- 37 -
4.2 Anàlisi de dades.....	- 39 -
5.- Conclusions i Propostes	- 49 -
5.1 Aportacions a la investigació	- 49 -
5.2 Propostes de millora.....	- 53 -
5.3 Línies d'investigació futures	- 54 -
6.- Referències bibliogràfiques.....	- 55 -
7.- Annexos	- 59 -

1.- Introducció

1.1 Plantejament i delimitació del Treball de Fi de Grau.

En les darreres dècades s'han produït grans canvis en les economies dels països de la Unió Europea (la globalització, el canvi climàtic, l'envelliment de la població, la crisi financera de 2008), a més, el mercat de treball ha passat de l'agricultura a la indústria i ha proliferat el sector dels serveis. Aquests fets han ocasionat que la demanda de professions manuals sigui cada cop més baixa i, de la mateixa manera, les competències professionals relacionades amb el treball físic hagin patit també aquesta davallada. Per aquest motiu la demanda de competències cognitives i interpersonal, així com de competències d'alt nivell siguin les més demandades. Tant els Govern com les empreses treballen plegats per tal de recollir evidències sobre els canvis en la demanda de competències, presents i futures, que després es puguin fer servir per elaborar currículums que estiguin al dia i elaborar els sistemes d'ensenyament i formació professionals adients a aquestes demandes.

L'aposta per invertir en el desenvolupament de l'aprenentatge durant tota la vida de la persona és un punt essencial en tota política de la Unió Europea. A l'any 2012 l'Organització per a la Cooperació i Desenvolupament Econòmic (d'ara en endavant OCDE), va presentar unes línies (recomanacions) per tal que els països puguin millorar el seu desenvolupament econòmic. Aquestes recomanacions fan referència a l'activació i l'encaix de competències de les persones en el mercat de treball, dins un marc que detecta els punts més problemàtics pel que fa als enfocaments estratègics de les competències¹.

Actualment l'educació al llarg de la vida, la formació orientada a les necessitats del mercat de treball, la inadequació de les competències al mercat de treball o la projecció de les noves competències demandades són només alguns dels reptes que les societats contemporànies estan afrontant. Els departaments d'educació, universitats i ocupació dels diferents països intenten posar en marxa polítiques per fer-hi front. La Comissió Europea, com a comunitat de Dret, proposa temporalment noves estratègies polítiques (Europa 2020) i l'última (Europa 2030), per recolzar l'ocupació, la productivitat i la cohesió social a Europa.

¹ OCDE (2012). Mejores competencias, mejores empleos, mejores vidas. Enfoque estratégico de políticas de competencias

És doncs, dins aquest marc d'actualitat, que delimito aquest Treball de Fi de Grau. A partir de fer les següents preguntes:

- **quines són les competències recomanades per la OCDE i el món de l'empresa, que preparen als joves per a la inserció al món laboral?**
- **quines són les estratègies que es posen a disposició dels joves de Formació Professional per assolir aquestes competències?**
- **Quina és la percepció dels joves sobre la seva preparació per a la inserció al món laboral**
- **que valoren els joves per entrar al món laboral: les habilitats personals o la formació?.**

Aquest treball sorgeix de l'experiència de les pràctiques curriculars realitzades a l'Institut de Ciències de l'Educació de la URV (ICE). L'ICE entre d'altres objectius, es proposa millorar les relacions externes, tot construint i consolidant vincles de treball amb altres institucions educatives. És per això que dins de les activitats del període 2013/2015 ha estat la col·laboració al projecte europeu Comenius Regio *“European Key competences and future job”*. Aquest projecte té com a objectiu principal iniciar actuacions que ajudin al desenvolupament personal de l'alumnat i a la seva inserció social i laboral. El punt de partida són les recomanacions de l'OCDE (2012). Aquestes recomanacions són indicacions per a que els països millorin el desenvolupament i activin les competències de les persones per accedir al mercat laboral. Aquest programa consistirà en un treball de recerca i intercanvi d'experiències que, conjuntament amb unes accions pilot, portaran als centres educatius participants a implementar en el seu Projecte Curricular una sèrie d'activitats encaminades a afavorir l'adquisició d'aquestes Competències Clau Europees, especialment les relacionades amb el coneixement d'una llengua estrangera i les referents a l'ús de les noves tecnologies que afavoriran l'intercanvi d'informació i experiències entre l'alumnat dels centres educatius de les dues ciutats implicades, Mikołów (Polònia) i Tarragona (Espanya).

Tot i que el projecte està pràcticament acabat i que no es poden “viure” de primera mà les experiències realitzades a l'aula, sí que serveix de pont per a la realització d'aquesta investigació.

El tema escollit, la connexió de les competències recomanades per la OCDE amb el món de l'educació és actualment recent, per tant iniciarem la investigació amb un

anàlisi de l'estat de l'art sobre aquest tema. Dins el marc conceptual es parlarà de la seva actualitat i la seva controvèrsia, donat que per una banda, es parla de **competències bàsiques i competències clau** i per una altra, es concreta quines són les competències clau que preparen per a la transició al món laboral.

Convé aclarir que quan es parla de competències que preparen als joves per a la inserció laboral, es parla de les **competències claus** que tota persona precisa per al seu desenvolupament i per a la seva realització i desenvolupament personal així com per a la ciutadania activa, la inclusió social i l'ocupació. Les **competències bàsiques** fan referència a les capacitats bàsiques fonamentals de llengua, lectura i escriptura, el càlcul i les tecnologies de la informació i la comunicació. (Diari Oficial de la Unió Europea, 2006).

La investigació també pretén analitzar com els centres de FP ensenyen aquestes competències i com, per part dels alumnes són percebudes.

Aquest treball té els seus límits. El principal és el fet de no poder abastar la investigació a tots els cicles de l'educació (primària, secundària, educació d'adults, universitat...), és per això que s'ha limitat a la Formació Professional. Aquest ensenyament és el més pròxim a preparar els alumnes per una activitat professional, i es concreta en els centres que han participat en el projecte Comenius Regio, sobre competències professionals.

1.2 Justificació i objectius de la investigació.

Com ja s'ha dit, els canvis socials i econòmics a l'Unió Europea han fet que la demanda de treballadors que requereix el mercat de treball estigui subjecte a aquests canvis. Una de les grans apostes de la UE és preparar a les persones per una bona inserció laboral. La clau, segons la OCDE, està en les competències. Així doncs, el propòsit general d'aquesta investigació és, inicialment, descriure quines són aquestes competències. Què ens diu la teoria i què és per a l'empresa una persona competencialment preparada. Per tant, aquesta serà una de les qüestions de la investigació.

Donat que les competències són un tema a treballar per part de la població i que les indicacions de la UE, assenyalen l'educació/formació com a base per adquirir aquestes competències, convé saber, si des del món de l'educació es treballen aquestes competències com una àrea més dins el currículum o amb projectes o programes específics. Així doncs, una altra part de la investigació està dedicada a analitzar i descriure si aquestes competències es treballen al món de l'educació.

L'objecte del nostre estudi són els alumnes de FP. Aquest alumnes estan fent una formació que els prepara de manera immediata per al món laboral. Per tant, també s'investigarà si aquests tenen assolides les competències que es recomanen per a la inserció al món laboral i si, en el moment actual, se senten preparats per integrar-se al món laboral.

D'aquesta manera la nostra investigació pretén donar resposta als següents objectius:

- 1. Definir quin tipus de competències preparen als joves per a la transició a la vida adulta i la inserció al món laboral,**
- 2. Analitzar i interpretar si els alumnes tenen assolides les competències que es demanen des de la teoria i el món empresarial per a la inserció al món laboral**
- 3. Analitzar i interpretar si es treballen aquestes competències als instituts de Formació Professional,**
- 4. Analitzar i interpretar si els alumnes tenen la percepció d'estar preparats per la inserció al món laboral.**
- 5. Descriure si els alumnes valoren més la formació o les habilitats personals com a premissa per entrar al món laboral**

1.3 Estructura de la investigació

L'estructura d'aquest treball d'investigació conté 4 capítols diferenciats. Aquests descriuen tot el procés seguit per a la realització de la investigació.

La primera part treballa les bases epistemològiques, tant el marc conceptual com el marc metodològic que fonamenta la investigació (paradigma, instruments i tècniques de recollida de la informació).

La segona part està dirigida a dissenyar la investigació. Es detallen els objectius plantejats que es pretenen assolir, així com les estratègies que farem servir (instruments i tractament de les dades), i el rigor científic al que ha estat sotmesa la investigació.

El tercer capítol conté el desenvolupament de la investigació. En aquesta part es recull tot el procediment seguit en l'aplicació dels instruments i les tècniques emprades, així com l'anàlisi de les dades obtingudes

Finalment, el punt quart de la investigació reflecteix les conclusions i propostes derivades de la nostra investigació, es fan aportacions, propostes de millora i línies d'investigació que en un futur es poden seguir indagant.

El quadre núm. I reflecteix el disseny de la investigació:

Disseny de la investigació				
Analitzar i descriure	Quines són les competències que preparen als joves per a la inserció al món laboral			
Basat en	Visió de la UE	Visió de l'empresa	Visió dels centres educatius	Visió dels joves estudiants de FP
Focus d'atenció:	Recomanacions de la UE	L'empresa com agent d'ocupació	L'educació com promotor de competències	Els joves de FP com objectes d'estudi
Context	Empresa		Aules de FP	
Responent a	Donar resposta als objectius proposats			
Quadre I. Font: Barrios, Ch. (2015): <i>model disseny d'investigació</i> apunts assignatura Seminari Treball Fi de Grau				

2.- Bases epistemològiques

2.1 Marc conceptual

El context social actual, les seves dificultats, el canvi social, econòmic, sociològic i tecnològic ha sofert importants variacions en els darrers anys. Aquests canvis es veuen afectats per aquesta evolució, i per tant, el mercat de treball cada vegada demana més dels nostres sistemes educatius i de formació. Formar persones que convisquin en societat i responguin a les demandes del mercat laboral és una prioritat política.

Tant és així que a l'any 2012, l'Organització per a la Cooperació i Desenvolupament Econòmics (d'ara en endavant OCDE)² va presentar unes recomanacions comunes per a tota Europa. Aquestes recomanacions es van elaborar amb la finalitat d'oferir un enfocament global per millorar el desenvolupament, posada en pràctica i l'encaix de competències dels individus cap el mercat de treball. Aquest document recull, a més, els punts més problemàtics pel que fa a l'aplicació de competències dins els sistemes educatius.

Tot seguit, s'analitza l'origen que dona lloc al concepte de competències i la necessitat d'aquestes dins d'un món globalitzat.

2.1.1 Concepte de competència educativa, d'on prové?

Les competències bàsiques tenen el seu origen en l'Informe Delors (1997), el sobrenom pel qual es coneix l'Informe de la UNESCO titulat "*L'Educació amaga un tresor*", que va ser perllongat pel llavors president de la Comissió, Jacques Delors. L'informe emfatitzava principis educatius tals com el potencial democratitzador de l'educació, l'autonomia de l'alumne i la importància del diàleg alumne-professor, i la necessitat d'una formació permanent en un món que canvia ràpida i contínuament. Establia quatre pilars d'una educació que pogués seguir desenvolupant-se al llarg de tota la vida. Aquests "pilars" són el germen de les competències bàsiques recollides posteriorment en la legislació educativa de molts països.

² Organització internacional intergovernamental que reuneix als països més industrialitzats d'economia de mercat.

Els 4 pilars:

«Aprendre a conèixer

Consisteix a adquirir una cultura suficientment àmplia i aprofundir en els coneixements d'un nombre reduït de matèries. Suposa a més ser capaç d'aprendre a aprendre, contingut que posteriorment ha estat reforçat per la legislació espanyola en concedir-li l'estatut de competència en si mateixa.

Aprendre a fer

Aprendre a fer consisteix a adquirir capacitats per fer front a un gran nombre de situacions i treballar en equip.

Aprendre a ser

Aprendre a ser consisteix a desenvolupar la capacitat crítica, l'autonomia i el sentit de la responsabilitat, i crear així la pròpia personalitat.

Aprendre a conviure junts

Aprendre a conviure junts consisteix a desenvolupar la comprensió cap a l'altre, i la capacitat per realitzar projectes comuns i fer front als conflictes, des d'una actitud de respecte», (pàg.34).

A l'any 2000, el Consell Europeu³ celebra una sessió especial a Lisboa per tal d'acordar un nou objectiu estratègic de la UE per tal de reforçar l'ocupació, la reforma econòmica i la cohesió social. A partir d'aquesta sessió, s'inicia el procés d'elaboració d'un marc europeu comú de competències clau. En aquesta sessió es va reconèixer que l'adaptació a la globalització i al desplaçament cap a les economies basades en el coneixement és un repte per a Europa. Es va posar l'accent en el fet que «tot ciutadà ha de posseir els coneixements necessaris per viure i treballar en la nova societat de la informació» i que «un marc europeu hauria de definir les noves qualificacions bàsiques⁴ que han de proporcionar-se a través de la formació contínua: qualificacions en matèria de TIC, idiomes estrangers, cultura tecnològica, esperit empresarial i habilitats per a la socialització», (Recomendación del Parlamento Europeo y el

³ Les reunions del Consell Europeu són cimeres en les quals els dirigents de la UE es reuneixen per decidir sobre prioritats polítiques generals i iniciatives de gran importància. Normalment sol haver-hi quatre reunions a l'any, presidides per un president permanent.

⁴ Per qualificacions bàsiques s'entén per la capacitat de llegir i escriure i les competències mínimes d'aritmètica elemental; el Consell de Lisboa va sol·licitar la inclusió de les noves qualificacions necessàries en una societat del coneixement, tals com les qualificacions en matèria de TU i l'esperit empresarial.

Consejo, 2005, pàg. 2). A l'any 2000 ja es va constatar que les persones constitueixen la principal font europea per al creixement i l'ocupació, cita que s'ha reafirmat periòdicament.

Poc després, a l'any 2002, l'OCDE prepara l'informe DeSeCo (Definició i Selecció de les Competències, 2005) que serveix de base a les proves PISA (Programa Internacional per a l'Avaluació de Estudiants).

En aquest informe, DeSeCo fa la següent definició: «una competència és més que coneixements i destreses. Involucra l'habilitat d'enfrontar demandes complexes, recolzant-se en i mobilitzant recursos psicosocials (incloent destreses i actituds) en un context en particular. Per exemple, l'habilitat de comunicar-se efectivament és una competència que es pot recolzar en el coneixement d'un individu del llenguatge, destreses pràctiques en tecnologia i informació i actituds amb les persones que es comunica», (Informe DeSeCo, 2005, pàg. 3).

Al 2005 la “Comisión de las Comunidades Europeas” va elaborar el document de propostes anomenat “Recomendación del Parlamento Europeo y el Consejo, 2005”. En aquest informe defineixen quines són les competències clau per la educació. Aquestes competències clau ofereixen un marc de referència que pretén recolzar els esforços nacionals i europeus per aconseguir els objectius que s'han marcat. Aquest marc es dirigeix particularment als responsables polítics, els professionals de l'educació, els empresaris i els estudiants.

A mode de síntesi, aquest document diu que l'aprenentatge permanent és l'eina de referència per al creixement econòmic. Assenyala les competències com eines que constitueixen un conjunt de coneixements, capacitats i actituds adequats al context. Són particularment necessàries per a la realització personal dels individus i per a la seva integració social, així com per a la ciutadania activa i l'ocupació.

Les competències recomanades són 8 (Recomendación del Parlamento Europeo y el Consejo, 2005, pàg. 13-26):

La comunicació en la llengua materna, que és l'habilitat per expressar i interpretar conceptes, pensaments, sentiments, fets i opinions de forma oral i escrita (escoltar, parlar, llegir i escriure), i per interactuar lingüísticament d'una manera adequada i creativa en tots els possibles contextos socials i culturals.

La comunicació en llengües estrangeres, que implica, a més de les mateixes competències bàsiques de la comunicació en llengua materna, la mediació i comprensió intercultural. El grau de domini depèn de diferents factors i de les capacitats d'escoltar, parlar, llegir i escriure.

La competència matemàtica i les competències bàsiques en ciència i tecnologia. La competència matemàtica es la capacitat de desenvolupar i aplicar un raonament matemàtic per a resoldre problemes diversos de la vida quotidiana, fent recalcament en el raonament, l'activitat i els coneixements. Les competències bàsiques en ciència i tecnologia remetent al domini, la utilització i l'aplicació de coneixements i metodologia emprades per explicar la naturalesa. Per tant, comporten una comprensió dels canvis lligats a l'activitat humana i la responsabilitat de cada individu com a ciutadà.

La competència digital, que comporta un ús segur i crític de les tecnologies de la societat de la informació (TSI), i, per tant, el domini de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC).

Aprendre a aprendre, competència vinculada a l'aprenentatge, a la capacitat d'emprendre i organitzar un aprenentatge, ja sigui individualment o en grups, segons les necessitats pròpies de l'individu, així com a ser conscients dels mètodes i determinar les oportunitats disponibles.

Les competències socials i cíviques. La competència social remet a les competències personal, interpersonals i interculturals, així com a totes les formes de comportament d'un individu per a participar de manera eficaç i constructiva a la vida social i professional. Aquesta competència es correspon amb el benestar personal i col·lectiu. La comprensió dels codis de conducta i dels costums dels diferents entorns en els que l'individu es desenvolupa és fonamental. Un individu pot assegurar-se una participació cívica, activa i democràtica gràcies a aquestes competències cíviques, especialment a través del coneixement de les nocions i les estructures socials i polítiques (democràcia, justícia, igualtat, ciutadania i drets civils).

El sentit de la iniciativa i l'esperit d'empresa, que consisteix en l'habilitat de transformar les idees en actes i que està relacionat amb la creativitat, la innovació i l'assumpció de riscos, així com amb l'habilitat per planificar i gestionar projectes amb la finalitat d'aconseguir objectius. Les persones són conscients del context en el qual se situa el seu treball i poden aprofitar les ocasions que se'ls presentin. El sentit de la iniciativa i l'esperit d'empresa són el fonament per a l'adquisició de qualificacions i coneixements específics necessaris per a aquells que creen algun tipus d'activitat social o comercial o que contribueixen a ella. Aquest esperit hauria de comportar així mateix una conscienciació sobre els valors ètics i fomentar la bona governança.

La consciència i l'expressió culturals, que suposen la consciència de la importància de l'expressió creativa d'idees, experiències i emocions a través de diferents mitjans (la música, les arts escèniques, la literatura i les arts plàstiques).

És a l'any 2006 que el Parlament Europeu, al Diari Oficial de desembre de 2006, que aprova una recomanació als estats membres per a la incorporació en els seus currículums de les competències claus. Al mateix any, el MEC (Ministeri d'Educació i Ciència) incorpora en els Decrets de Mínims les competències bàsiques (RD 1513/2006, de 7 de desembre, pel qual s'estableixen les ensenyances mínimes de l'Educació Primària. RD 1630, de 29 de desembre, pel qual s'estableixen les ensenyances mínimes del segon cicle d'Educació Infantil. RD 1631/2006, de 29 de desembre pel qual s'estableixen les ensenyances mínimes corresponents a l'Educació Secundària Obligatoria).

Un cop revisats els antecedents, es fa necessari contextualitzar el concepte de competències i com aquestes afecten a la inclusió social i l'ocupació.

2.1.2 Concepte de competències

La definició de competència segons consta a l'informe de Cedefop⁵ (2008), és: «la capacitat d'aplicar els resultats d'un aprenentatge en un determinat context» (*educació, feina, desenvolupament personal o professional*). Així mateix descriu que «una competència no està limitada als elements cognitius» (*ús de la teoria, conceptes o coneixement implícit*), a més, «abasta aspectes funcionals (habilitats tècniques), atributs interpersonals (habilitats socials i organitzatives) i valors ètics», (pàg.48).

El Parlament Europeu (2006), va publicar, el concepte de competències com: «una combinació de coneixements, capacitats i actituds adequades al context. Les competències claus són aquelles que totes les persones precisen per a la seva realització i desenvolupament personals, així com per a la ciutadania activa, la inclusió social i l'ocupació», (pàg. 13).

L'OCDE juntament amb el Govern Espanyol (2014), van elaborar un material per al projecte "Construcción de una Estrategia de Habilidades efectivas para España". En aquest document es constata que les competències són transformadores de vides i que aquestes impulsen el desenvolupament econòmic. Afegeix, a més, que «les

⁵ Centre Europeu per al desenvolupament de la formació professional. El Centre té com a missió prestar assistència a la Comissió Europea per contribuir, a escala comunitària, a la promoció i el desenvolupament de la formació professional i contínua.

competències s'han convertit en el motor principal d'impuls del benestar individual i de l'èxit econòmic al segle XXI. Si no es produeix la inversió adequada en l'àmbit de l'adquisició de competències, els ciutadans es veuen abocats a la marginació social, el progrés tecnològic no es tradueix en creixement, i els països no poden competir en una societat basada cada vegada en major mesura en el coneixement. L'enfocament estratègic per al disseny i execució de polítiques més eficaces requereix la col·laboració dels governs en el seu conjunt i la cooperació i el diàleg amb els sectors implicats, des d'institucions educatives, passant per investigadors, empresaris i sindicats» (pàg 4).

Marina i Bernabeu (2007), assenyalen la necessitat d'introduir el concepte de competències en l'educació com un concepte nou per a donar resposta a una necessitat de la societat i determinen que, els alumnes, en finalitzar el cicle escolar, han de tenir un conjunt de capacitats mínimes per afrontar amb possibilitats d'èxit els seus projectes personals, és a dir, que adquireixin els recursos que són necessaris per a resoldre els problemes de la vida real amb el major nivell d'autonomia possible.

Esteban i Sáez (2008) consideren que «la noció de competència clau s'usa per designar competències que capaciten als individus per participar efectivament en contextos múltiples o camps socials, i que contribueixen a una vida reeixida en general per als individus i a un bon funcionament social (portant a importants i valuosos resultats individuals i socials). D'altra banda, les competències que són de domini específic, no s'apliquen a múltiples àrees rellevants de la vida (per exemple, tocar el piano o desenvolupar indicadors polítics rellevants), no són necessàries per tots o són irrellevants per a la millora de la vida individual i social. Algunes competències, tals com tocar el piano, serien importants per a l'èxit d'individus particulars en algunes àrees de la vida (tals com guanyar-se la vida), però en aquest nivell d'especificitat no són necessàries per tots i no s'apliquen a través de camps socials múltiples (per exemple, en el lloc de treball, en la vida familiar, en l'esfera política o el terreny sanitari) sinó en escenaris específics. El fet que DeSeCo es centri en les competències clau no qüestiona la importància de les competències de domini específic. De fet, les competències clau no substitueixen les competències de domini específic. Aquestes són necessàries i, amb freqüència, constitueixen importants recursos per fer front a les demandes de contextos i situacions particulars», (pàg. 6-7).

En conseqüència, el concepte de competències està íntimament lligat al desenvolupament econòmic d'un territori. El desenvolupament econòmic promou la innovació i incentiva la inversió i l'ocupació. A més, a nivell social, permet que els

ciutadans es desenvolupin a nivell personal, competències com el comportament cívic i social influeixen en el compromís democràtic i en les relacions econòmiques i empresarials d'una nació.

Dit això, es fa necessari emmarcar un concepte més aproximat respecte a quines són les competències personals que preparen als individus per la ocupació.

2.1.3 Competències laborals, socials i de desenvolupament personal

Els països no tenen tots els mateixos problemes ni necessitats. Per tant, no existeix una recepta única que pugui proporcionar solucions per a tots. l'OCDE (2012), proposa un marc conceptual per tal que els països puguin fer front als reptes que presenten les societats actuals. En aquest document es recull que, les competències tècniques (hard skills) i les competències personals (soft skills) són necessàries i que faciliten l'èxit de la persona a l'hora d'entrar al mercat laboral, així mateix, el fet de tenir una societat amb competències personals assolides fa que aquesta sigui més cohesionada i tolerant.

La publicació de l'OCDE (2011), aborda com millorar els sistemes de formació i la seva vinculació amb el mercat de treball. El focus principal és la promoció de les competències i habilitats personals, cognitives, socials i laborals de les persones. Així mateix parteix de la base que les competències són el motor de desenvolupament econòmic de la societat, entenent que ha d'haver una inversió adequada en competències i que un creixement econòmic no pot competir en una societat basada només en el coneixement.

A l'informe de la OCDE, (2012:26) s'indica que «cada vegada s'espera més de l'educació que promogui noves formes de pensar que impliquin la **creativitat, el pensament crític, la capacitat per a la resolució de problemes i la presa de decisions**, i per al **desenvolupament de noves modalitats de treball**, incloent-hi la **comunicació i el treball en equip**». Sovint aquestes competències s'agrupen sota l'etiqueta de les «Quatre C»: **creativitat, pensament crític (*critical thinking*), comunicació i col·laboració**.

Emili Pons⁶ (2012), indica que: «La qualitat de la formació ha de ser una realitat ja en els ensenyaments obligatoris. Que tots els joves puguin assolir les competències bàsiques respon al principi d'equitat i és la millor eina per assegurar la formació al llarg de la vida laboral en condicions favorables». Així mateix indica que «cal impulsar una formació que afavoreixi la **creativitat, el raonament crític, la resolució de**

⁶ Coordinador en matèria del sistema educatiu. Departament d'Ensenyament, Generalitat de Catalunya, citat a l'informe sobre Educació, núm. 42. Educació, competències i Mercat Laboral,(pàg. 51).

problemes i la presa de decisions. Solament d'aquesta manera la formació podrà donar resposta a les necessitats de l'economia i de la societat actuals», (pàg. 51).

A l'any 1995 l'antic INEM ara anomenat Servicio Público d'Empleo Estatal, va redactar un document per a la ordenació de la formació professional, en aquest document es recull que «les competències professionals defineixen l'exercici eficaç de les capacitats que permeten l'acompliment d'una ocupació, respecte als nivells requerits en l'ocupació. «És una mica més que el coneixement tècnic que fa referència en saber i en saber-fer».El concepte de competència engloba no només les capacitats requerides per a l'exercici d'una activitat professional, sinó també un conjunt de comportaments, **facultat d'anàlisi, presa de decisions, transmissió d'informació**, etc., considerats necessaris per al ple acompliment de l'ocupació», citat a Gómez (2005:47).

Per tant, dels enfocaments esmentats, es desprèn que les competències laborals, socials i de desenvolupament personal abasten més que el coneixement tècnic resultant d'una formació i que aquest coneixement va més enllà de la formació dirigida als coneixements tècnics, científics i culturals. Així doncs, la formació ha d'estar basada en competències claus i aquestes han d'estar connectades amb les competències personals de l'individu, com l'actitud i la conducta. Les competències han de ser transversals donat que preparen a la persona per adaptar-se les noves situacions laborals, als diferents llocs de treball i les noves necessitats que presenta la societat actual.

Com s'ha vist a les definicions anteriors, les actituds que conformen les competències claus dels professionals no són un complement útil a les competències tècniques per a les que una persona ha estat formada, sinó que són elements identificadors d'una actitud professional adequada als temps que vivim a l'actualitat.

En aquest punt, s'han contextualitzat les competències clau que poden portar a la millora de l'ocupabilitat i a la millora del teixit econòmic i social actual.

Parlant d'ocupabilitat, el Servicio Público de Empleo Estatal⁷ defineix el terme com «el grau de probabilitat que té un treballador per accedir al mercat de treball», (Informe de “Mercado de trabajo de los jóvenes”, pàg. 109). Fins ara en aquest marc teòric s'han abastat dues modalitats d'ocupació (per compte aliena i emprenedoria). Ara caldria veure quines especificitats són requerides per millorar l'ocupabilitat en el cas de persones emprenedores, quines són les competències clau en aquest cas concret.

⁷ Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

2.1.4 Competències per a la emprendoria

Com ja s'ha explicat en els punts anteriors, moltes són les recomanacions que s'han fet en els darrers anys. El Parlament Europeu, als darrers anys ha estat conscient que Europa pateix un dèficit empresarial i ha anat considerant que el foment de l'esperit emprendedor és clau per a la creació de l'ocupació i en la millora de la competitivitat i el creixement econòmic. A l'any 2013, va presentar una estratègia per oferir oportunitats pràctiques a aquells que estiguin disposats a assumir els riscos necessaris per a crear la seva pròpia empresa. Aquesta estratègia es recull al Pla d'acció 2020 redactat per la Comissió Europea. Així mateix, la UNESCO⁸ (2001) a les seves recomanacions, proposa que una de les característiques que ha de tenir el treballador del segle XXI és el fet de ser emprendedor i que per adquirir aquest esperit cal **una actitud individual oberta, creativa i capaç d'assumir riscos**.

La formulació de la Unió Europea dins el Programa "Educació i Formació 2010:20" de la Comissió Europea i, dins d'aquest, del Grup de Treball B "competències clau", defineix l'esperit emprendedor com «**la capacitat per a provocar un mateix canvis (component actiu) i habilitat per acceptar i recolzar canvis produïts per factors externs (component passiu)**». Inclou l'acceptació del canvi, assumint la responsabilitat de les pròpies accions (positives i negatives) marcant objectius i assolint-los i tenint motivació per aconseguir l'èxit. Comporta també, el coneixement d'oportunitats existents amb la finalitat d'identificar les més adients per als propis projectes personals i professionals.

Dins de les Recomanacions del Parlament Europeu i del Consell Europeu sobre les competències clau per a l'aprenentatge permanent (2005, 13-26), s'assenyalen les 8 competències (ja mencionades) necessàries per a la realització personal dels individus, per la seva integració social i per a la ciutadania activa i l'ocupació. La competència número set està relacionada amb la iniciativa i l'esperit emprendedor i es defineix com «l'habilitat de la persona per transformar les idees en actes. Està relacionat amb la **creativitat, la innovació i l'assumpció de riscos**, així com amb **l'habilitat per planificar i gestionar projectes amb la finalitat d'aconseguir objectius**, i és el fonament d'altres capacitats i coneixements més específics que precisen els empresaris en establir una activitat social o comercial».

En aquest sentit, la Llei d'Educació (LOE), fa una síntesi de la competència d'iniciativa i emprendoria i l'anomena **autonomia i iniciativa personal**. Aquesta competència engloba els aspectes de desenvolupament de l'autonomia i l'emprendoria i es refereix

⁸ Recomanació Revisada relativa a l'Ensenyança Tècnica y Professional

a ella com la competència que permet «l'adquisició de la consciència i aplicació d'un conjunt de valors i actituds personals interrelacionades», el sentit d'autonomia ja està desenvolupant dins el Projecte DeSeCo abans esmentat. Un exemple dels continguts d'aquesta competència són, **«la responsabilitat, la perseverança, el coneixement de si mateix i l'autoestima, la creativitat, l'autocrítica, el control emocional, la capacitat de triar, de calcular riscos i d'afrontar els problemes, així com la capacitat de demorar la necessitat de satisfacció immediata, d'aprendre dels errors i d'assumir riscos»**

Tot i que l'estat de l'art no deixa clara la diferència entre competència bàsica i competència clau (tema que no es prioritza en aquest treball), es considera oportú deixar aclarit que d'acord amb les recomanacions del Parlament Europeu, (2005:5) ja mencionades en aquest treball, les competències clau «són aquelles que totes les persones precisen per a la seva realització i desenvolupament personals, així com per a la ciutadania activa, la inclusió social i l'ocupació». En una línia semblant Rychen i Salganik (2003:54), recorden que, en el marc del programa DeSeCo impulsat per la OCDE, les competències clau «són competències individuals que contribueixen a una vida reeixida i al bon funcionament de la societat, són rellevants en les diferents esferes de la vida i són importants per a tots els individus». L'informe Eurydice⁹ (2002:14), s'assenyala que «la majoria dels experts, sembla, està d'acord en que una competència, per a poder ser considerada “clau”, “nuclear”, “essencial” o “bàsica”, ha de ser necessària i beneficiosa per a totes les persones i per a la societat en el seu conjunt».

Amb tot l'exposat, i per sintetitzar es poden anomenar a les competències que preparen per a la vida adulta i la inserció al món laboral com **competències personals, donat que aquestes fan referència a habilitats i actituds que ha de posseir la persona, tal i com s'ha vist en tota la bibliografia**. Aquesta és la nomenclatura que utilitza la OCDE i que fa referència a habilitats que van més enllà de les tècniques d'un ofici i estan vinculades amb la part emocional, la conducta, les motivacions, els valors... de la persona. D'aquesta manera s'engloben els termes que han anat sorgit al llarg d'aquest marc teòric.

⁹ Red española de información sobre Educación (Eurydice España-REDIE)) és un mecanisme de cooperació territorial al servei de les Administracions educatives de l'Estat

Per tal de concretar aquestes competències personals, es fa un recull d'aquelles que més s'han repetit al llarg del mar teòric. Aquestes competències serviran de marc per a la investigació d'aquest treball.

Competències personals: ***creativitat, iniciativa, assumpció de riscos, responsabilitat, autoconeixement, disponibilitat de la persona per entrar al món laboral.***

Un cop recollides les idees que fonamenten teòricament aquest treball, es passa a descriure quin serà el paradigma de la investigació i quin serà el model d'anàlisi en el que es basa aquest estudi, la selecció dels instruments i les tècniques de recollida de dades emprades.

2.2 Marc metodològic.

És important conèixer el marc metodològic per tal d'analitzar quins són els passos a seguir per a la òptima resolució de la investigació. El marc metodològic, també determinarà si les eines emprades per la investigació recolzaran de manera factible la nostra investigació. Per tant, en aquest punt, es determinen quins són els passos o mètodes plantejats per conèixer com es prosseguirà en la recerca.

Seguint els passos generals, es comença per definir quin és el paradigma de la investigació.

Al tractar-se d'una investigació centrada en la descripció i la comprensió d'una realitat educativa des dels significats de les persones implicades (Weber 1971), la realització científica que avala aquest treball s'acomoda sota el paradigma ***Interpretatiu***, entenent com a paradigma: «realitzacions científiques universalment reconegudes que, durant cert temps, proporcionen models de problemes i solucions a una comunitat científica», Khunh, (1986:13).

És un enfocament interpretatiu perquè el propòsit de la investigació és descriure i interpretar, a partir de bibliografia, d'entrevistes en profunditat als informants de la investigació i qüestionaris als subjectes de la investigació, quins conceptes personals tenen aquests participants respecte dels objectius de la investigació. Per aquest motiu, aquest treball es busca comprendre una realitat a partir de l'estat de l'art, context i les persones implicades.

Segons Lincoln i Guba (citats en González 2003, p. 3), les característiques de la recerca del paradigma interpretatiu són:

1. *Ambient natural: els fenòmens no poden ser compresos si son aïllats dels seus contexts*
2. *L'instrument humà. En aquest paradigma, el subjecte humà és l'instrument de la investigació donat que no és factible idear un instrument no humà capaç d'adaptar-se a les diferents realitats de cada context.*
3. *Utilització del coneixement tàcit. Juntament amb el coneixement de tipus proposicional, el coneixement tàcit ajuda a l'investigador interpretatiu a apreciar els subtils fenòmens presents als àmbits objecte d'indagació.*
4. *Mètodes qualitatius. Aquests mètodes s'adapten millor a les realitats múltiples amb les que s'ha de treballar.*
5. *Anàlisi de les dades de caràcter inductiu. L'investigador interpretatiu prefereix l'anàlisi inductiu perquè aquest procediment ofereix grans avantatges per a la descripció i comprensió d'una realitat plural i permet descriure d'una manera completa l'ambient en el qual estan ubicats els fenòmens estudiats.*
6. *Teoria fonamentada i arrelada. Es suposa que la teoria es conforma progressivament "arrelada" al camp i a les dades que emergeixen a llarg del procés d'investigació.*
7. *Resultats negociats. L'investigador naturalista prefereix negociar els significats i les interpretacions amb els subjectes humans que configuren la realitat investigada, contrastant amb ells la seva pròpia visió del procés*
8. *L'informe té la forma d'estudi de cas. No es tracta d'un informe de caràcter tècnic. Això significa que ha de recollir, entre altres aspectes, una descripció completa del context i del paper de l'investigador en el procés de comunicació amb els subjectes.*
9. *Interpretació ideogràfica. Les interpretacions es duen a terme remetent-se a la particularitat del cas analitzat i depenen del context concret i de les relacions establertes entre l'investigador i els informants.*

El següent quadre mostra les característiques metodològiques del paradigma interpretatiu.

Problema de recerca	Basat en percepcions i sensacions
<i>Disseny</i>	Obert/flexible
<i>Mostra</i>	No determinada i informant
<i>Tècniques de recollida de dades</i>	Qualitatives, comunicació personal
<i>Anàlisi/interpretació de dades</i>	Reducció, exposició, conclusions
<i>Valoració de la recerca</i>	Credibilitat, transferibilitat, dependència i confirmabilitat
Quadre II Font: apunts de l'assignatura "Treball Fi de Grau", Barrios, Ch. Curs 2014-2015	

Aquest paradigma, anomenat també *fenomenològic* o *naturalista*, descansa en el supòsit que les generalitzacions no són possibles, que el màxim que es pot esperar són hipòtesis de treball, que es refereixen a un context particular. Aquest plantejament naturalista es proposa desenvolupar un coneixement ideogràfic i es centra en les diferències entre els objectes, així com en les seves similituds, (Guba, E. en Gimeno i Pérez, 2008:149).

Per tant, en aquest treball no es pretén generalitzar les evidències sinó comprendre i interpretar una realitat en un context concret a partir de percepcions individuals i particulars dels participants a la investigació.

A partir de la posició en quan al nostre paradigma, es pot establir la metodologia i els criteris per l'ús d'eines apropiades a la investigació.

2.2.1 Metodologia

En aquest cas, la metodologia de la nostra investigació serà eminentment **qualitativa** mitjançant revisió exhaustiva de documents i bibliografia i instruments de comunicació personal (entrevistes).

Per la necessitat d'obtenir una informació més ampla, s'utilitzarà també metodologia **quantitativa** per interpretar/analitzar dades amb tècniques estadístiques (qüestionaris).

Segons Marín (2002:13), «la primera tasca d'un investigador és conèixer la documentació sobre el problema que s'està desenvolupant; per això, una fase fonamental a tota investigació de un investigador és l'anàlisi dels documents referents al tema estudiat». A més, és important contemplar la gran varietat de documents, i per això s'ha de recórrer a tots els que demandi el nostre problema, (Marín, en López 2002). Per tal de fer una classificació de documents, l'autor destaca els següents:

Documents impresos: llibres, articles o periòdics que tenen un caràcter verbal
Llibres o revistes professionals
Documents de caràcter icònic: fotografies, diapositives...
Documents verbo-icònics: televisió, cinema, vídeo
Quadre III Font: Marín en López (2002:13)

Donada la gran varietat de fonts a les que tenim accés a la nostra investigació, serà la font escrita (documents impresos), la utilitzada a la nostra recerca. La majoria dels documents seran de tipus legislatiu: Butlletins Oficials, Diaris Oficials. Donat que a la part teòrica d'aquesta investigació es parla de les competències contemplades al currículum dels centres educatius, les fonts emprades tenen un caràcter legislatiu, és a dir, es necessiten fonts que emparin la recerca sota el rigor legal de la temàtica escollida. Així mateix recorrerem a la informació en línia, tenint la cura necessària saber distingir la bona informació de la que no ho és amb criteris ètics i crítics.

Així mateix, per estar en estreta relació amb els fets, utilitzarem l'entrevista com a eina de proximitat i personal amb el problema de la recerca.

L'elecció d'ambdós mètodes respon a la necessitat de, per una banda obtenir una descripció de la realitat subjectiva i profunda dels participants i per una altra, obtenir dades comprovables i mesurables i que es puguin generalitzar.

Segons Guba (en Gimeno i Pérez, 2008:150), la utilització dels mètodes quantitatius estan relacionats amb el paradigma racionalista, mentre que els naturalistes prefereixen mètodes qualitatius, no obstant, tots dos mètodes són dimensions ortogonals, és a dir, «no hi ha raó intrínseca per la que ambdós paradigmes no es pugin acomodar i ser desenvolupats per ambdues metodologies». Per tant, en aquest

treball es pot contemplar la utilització dels dos mètodes sense distorsionar en cap cas la nostra investigació i els resultats que es puguin extreure.

La combinació d'estratègies metodològiques quantitatives i qualitatives oferiran al nostre treball punts de vista que es complimentaran i enriquiran. La utilització d'aquests dos mètodes permetran fer la **triangulació** de dades.

En el nostre cas el tipus de triangulació serà, per una banda, **metodològica** (entre mètodes) perquè combinem dos tipus de mètodes diferents (entrevista i qüestionari), i per una altra **de subjectes** perquè utilitzarem diferents persones per a la mostra: professors, alumnes i ocupadors (persones relacionades amb el món empresarial).

2.2.2 Selecció dels instruments i tècniques de recollida de dades

Com ja s'ha dit anteriorment, un dels instruments emprats serà l'entrevista. El fet d'utilitzar l'entrevista qualitativa per a la recollida de dades ens permet recopilar informació detallada del tema a tractar "quines són les competències que preparen als alumnes de FP per al món laboral, com es treballen i quines necessitats a nivell competencial presenten els joves per a la inserció al món laboral".

La finalitat de l'entrevista és que l'informant comparteixi oralment amb l'investigador allò concernent a un tema específic o esdeveniment ocorregut a la seva vida, tal i com diuen Fontana i Frey (2005). Així mateix la observació en el transcurs de l'entrevista servirà per donar més rigor a la investigació. D'aquesta manera, l'entrevista serà una eina útil per recollir informació específica i concreta del tema a investigar.

Aquesta metodologia de recollida de dades, l'entrevista, serà semiestructurada i oberta. Semiestructurada amb preguntes enunciades amb claredat i concreció. Seran preguntes simples que impliquen una idea principal que reflecteixi el tema central de la investigació, per tal de seguir el fil argumental de manera contínua i sense fragmentar-se (Lucca i Berrios, 2003). Oberta amb la finalitat de que el participant pugui expressar les seves experiències d'una manera natural i espontània.

L'entrevista semiestructurada i oberta segons Mayorga, (1987), té les següents característiques:

CARACTERÍSTIQUES D'ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA/OBERTA (Mayorga 2004)		
Característiques	Avantatges	Inconvenients
<i>Preguntes obertes</i> <i>Permet relacionar temes</i> <i>Requereixen gran atenció per part de l'entrevistador/a</i> <i>Si l'investigador/a no realitza una escolta activa, es poden perdre matisos</i>	<i>Adaptable i susceptible d'adaptar-se a tota classe de subjectes en situacions diverses</i> <i>Permeten aprofundir en temes d'interès</i> <i>Orienten possibles hipòtesis i variables quan s'exploren àrees noves</i>	<i>Requereixen més temps</i> <i>És més costós per la inversió de temps dels entrevistadors</i> <i>Requereix molta habilitat tècnica per obtenir la informació i major coneixement del tema</i>
Quadre IV Font: Mayorga (2004)		

L'entrevista es realitzarà atenent a aquestes característiques i es tindran en compte tant els avantatges com els seus inconvenients, aquests es tindran en compte en el moment de realitzar l'entrevista i el seu anàlisi. Les entrevistes tindran les mateixes característiques per als participants del món de l'educació i del món de l'empresa, i les respostes seran contrastades entre el que diuen cadascun dels participants. D'aquesta manera es podrà fer una triangulació de dades donarà *credibilitat* i *consistència* a la recerca, confirmant d'aquesta manera les característiques metodològiques del paradigma *Interpretatiu*.

En quan a l'elecció del qüestionari per recerca, aquest el farem servir en paral·lel amb l'entrevista, és a dir, per una banda utilitzem entrevistes per als participants de la investigació i per una altra utilitzem el qüestionari pels alumnes objecte de la investigació.

El qüestionari, com diu García (2003:3), «és un instrument molt útil per la recollida de dades, especialment aquells difícilment accessibles per la distància o dispersió dels

subjectes als que interessa considerar, o per la dificultat per reunir-los. Permet, a més, en paral·lelisme amb l'entrevista, identificar i suggerir hipòtesi i validar altres mètodes».

Així mateix Rojas, (en Martínez 2004:21) és: «una tècnica que permet obtenir informació empírica sobre determinades variables que es volen investigar per tal de fer un anàlisi descriptiu dels problemes o fenòmens...Els instruments de l'enquesta són el qüestionari i la cèdula d'entrevista».

En el nostre cas, el grup objecte de la investigació, és molt ampli i dispers, són alumnes de diferents instituts i que fan formació dual, és a dir, combinen treball i formació, aquesta casuística fa que estiguin al centre un temps molt limitat i per tant, ens trobem amb dos dificultats: disposar del temps necessari per a fer el qüestionari i la reduïda estada al centre. Per tant, el fet de passar el qüestionari ens estalviarà temps i problemes d'organització per la recollida de dades. A més utilitzarem el qüestionari per abastar aspectes qualitatius i quantitatius.

El qüestionari estarà format per preguntes tancades sota una escala quantitativa corresponent al grau d'acord o desacord amb la pregunta. Les preguntes seran sobre fets i opinió. Aquest tipus de preguntes de fets i opinió «sol·liciten informació que l'enquestat sol conèixer millor que ningú i que no admet dubtes. No obstant això, alguns fets com la "edat", ítem freqüent en molts qüestionaris, pot necessitar ser contrastat amb altres fonts documentals, per un possible interès en no ser veraç en la dada. No obstant això, hi ha fets que no poden ser contrastats, perquè només coneix el subjecte», (García, 2003:5). Donat que al qüestionari ens podem trobar amb alguna pregunta d'aquestes característiques, dir que aquestes, reuneixen les condicions necessàries per conèixer els fets i aspectes necessaris de la nostra recerca.

3.- Disseny de la investigació

3.1 Objectius

La nostra investigació tracta de descriure, definir, analitzar i interpretar una situació concreta, per aquesta raó no es centra en cap hipòtesis de treball per descriure els resultats de la recerca. Els objectius són eminentment interpretatius i descriptius. Aquests són:

- 1. Definir quin tipus de competències preparen als joves per a la transició a la vida adulta i la inserció al món laboral,**
- 2. Analitzar i interpretar si els alumnes tenen assolides les competències que es demanen des de la teoria i el món empresarial per a la inserció al món laboral**
- 3. Analitzar i interpretar si es treballen aquestes competències als instituts de Formació Professional,**
- 4. Analitzar i interpretar si els alumnes tenen la percepció d'estar preparats per la inserció al món laboral.**
- 5. Descriure si els alumnes valoren més la formació o les habilitats personals com a premissa per entrar al món laboral**

Per tal de poder desenvolupar aquests objectius, es necessari el plantejament altres objectius primordials que donaran lloc als resultats necessaris que es pretenen a la nostra recerca. Aquest són:

- Realitzar una revisió bibliogràfica en profunditat per tal de conèixer que diuen les teories respecte el tema a investigar: les competències (bàsiques, claus, personals...), i quines són les competències, segons les teories, que preparen per al món laboral,**
- Realitzar una revisió bibliogràfica en profunditat per tal de conèixer que diuen els teòrics respecte la metodologia en investigació,**
- Realitzar una revisió bibliogràfica respecte la creació d'instruments en investigació,**

- **Crear un instrument, entrevista adreçada als professionals de l'educació i del món empresarial, que ens permeti recopilar informació detallada del tema a tractar,**
- **Crear un qüestionari, adreçat als alumnes de FP, que reuneixi les condicions necessàries per conèixer els fets i aspectes necessaris de la nostra recerca,**
- **Recollir i analitzar les dades obtingudes amb els instruments emprats per la investigació,**
- **Realitzar un informe de conclusions i propostes.**

En quan als instruments emprats i els destinataris (mostra) seran els següents, segons mostra el quadre IV.

INSTRUMENTS	DESTINATARIS
Entrevista	Responsable de la Petita i Mitjana Empresa de Catalunya (PIMEC)
Entrevista	Responsable d'emprenedoria Tarragona Impulsa (Ajuntament de Tarragona)
Entrevistes	2 professors de 2 instituts de la ciutat de Tarragona
Qüestionaris	36 alumnes dels instituts 1 i 2 de la ciutat de Tarragona que cursen FP dual
Quadre V. Fons elaboració pròpia.	

3.2 Estratègies metodològiques

En aquesta part del treball s'explicarà el procés que s'ha portat a terme a la nostra investigació.

Sobre aquest aspecte, Martínez (2004:6) diu que: «la metodologia sempre implica una reflexió i argumentació respecte els passos i operacions (decisions clau) que l'investigador ha de donar per a construir informació i coneixement sobre el seu objecte d'estudi».

Per a Quiroz (2003:70), «la metodologia implica una selecció de tècniques d'investigació que donen lloc a la selecció d'estratègies i de la selecció d'aquestes dependrà l'èxit i la validesa dels resultats»

Per tant, el treball d'investigació no sorgeix del no res, sinó que respon a tot un seguit de passos donats amb raonament i reflexió.

Com ja s'ha parlat en aquest treball, la metodologia serà quantitativa i qualitativa. Aquesta metodologia implica la utilització de diferents instruments que serviran per la recollida i l'anàlisi de la informació i que és necessari donar-les a conèixer.

Per ordre cronològic i per requisit organitzatiu, es diferencien dos grups de tècniques aplicades en el treball d'investigació, les **tècniques per la recollida d'informació i les tècniques per analitzar la informació** (Martínez 2004:27).

La primera fase de la investigació correspon a les tècniques de recollida d'informació, la segona fase està dedicada a l'anàlisi de la informació obtinguda a la primera fase de la investigació, aquesta segona fase s'explica en l'apartat 4.2 Anàlisi de les dades (veure pàg. 39).

La recopilació d'informació és imprescindible. Sense conèixer les investigacions prèvies, l'estat de la qüestió, la seva actualitat, que diuen les teories, que opinen els participants i obtenir informació empírica, aquest treball no estaria fonamentat i no tindria valor científic. Està clar que posteriorment es recorrerà a l'anàlisi de la informació per tal de comprendre, descriure i interpretar tota la informació que s'ha obtingut inicialment.

D'aquesta manera, la primera tècnica emprada en aquest treball és qualitativa. La *recopilació de la informació*, comença amb la recerca bibliogràfica, antecedents, estat de l'art i metodologies d'investigació. Aquesta informació, com ja s'ha dit en aquest treball, s'ha elaborat amb documents impresos (llibres, articles, revistes, apunts de l'assignatura...) i documents en línia. Afegir que, la documentació oficial (Diaris Oficials), ha servit per tenir tota la informació legal necessària a la investigació. La informació obtinguda servirà per comprendre i conèixer en profunditat el context d'estudi, les teories, autors, investigacions prèvies, en definitiva l'estat de l'art que servirà per donar forma al marc contextual i al disseny de la investigació d'aquest treball.

Una altra tècnica emprada per recopilar informació ha estat **l'entrevista** en profunditat als participants de la nostra investigació. Aquesta estratègia metodològica també és qualitativa.

Les persones seleccionades a la mostra han estat escollides com a informants rellevants per la vinculació tant estreta que tenen amb el món de l'educació i amb el món de l'empresa. A més ells poden descriure, sense cap dubte, quines són les exigències, a nivell competencial, que comporta la inserció laboral dels joves. La informació obtinguda serà clau per aprofundir respecte el tema a tractar a la nostra investigació.

Quant a l'estructura de l'entrevista aquesta és semiestructurada i oberta. S'han escollit preguntes amb una estructura molt concisa i clara. La idea principal han estat les competències, què s'entén per competències, quines són les que preparen per al món laboral, i quina percepció tenen respecte de les necessitats que presenten els joves per a la inserció al món laboral. El fet de ser oberta fa que els participants puguin expressar les seves experiències d'una manera natural i espontània.

S'ha realitzat dos models d'entrevista, una per als professionals de l'educació i una altra per als professionals de l'empresa. Totes dues tenen la mateixa estructura, no obstant, es diferencien per dos preguntes:

- La primera recull una pregunta més concreta que pertany al món l'educació: si es treballen les competències als instituts, com, i si existeixen projectes relacionats.
- El segon model d'entrevista recull una pregunta estretament relacionada amb l'empresa: perfil de treballador que demanen els empresaris, quines competències el determinen.

La raó principal és tenir informació des de diferents perspectives, és a dir, amb la mateixa tècnica, l'entrevista, obtenir informació subjectiva des del món de l'educació formal i des del món empresarial.

Model d'entrevista professionals educació

INSTITUT

Persona responsable:

Càrrec:

1.- Que entén vostè per competències i quins tipus distingeix?

2.- Què entén vostè per una persona competent per al món laboral?

3.- Creu que actualment els joves estan preparats, competencialment, per l'accés al món laboral?

4.- Quines necessitats (si n'hi ha) presenten els joves per l'accés al món laboral? 5.- Existeixen assignatures, projectes o programes des de d'institut per treballar les competències que preparen als alumnes per al món laboral? 6.- Quines són les competències que més es treballen? 7.- Com es treballen i quan de temps es dediquen? 8.- A més de les competències tècniques pròpies de la professió, quines competències personals són essencials per a la inserció al món laboral? 9.- Troba diferències en el nivell competencial dels joves en funció de la seva formació que facilitin la seva inserció professional? (cicles formatius, batxiller, PQPI, universitat...). Quines? En què? (tècniques professionals, habilitats personals...) 10.- Quin perfil de persones s'interessen sobre emprenedoria? Tarragona a de de 2015
Quadre VI. Font: elaboració pròpia

Model entrevista professionals empresa

Persona responsable: Càrrec: 1.- Que entén vostè per competències professionals i quins tipus distingeix? 2.- Què entén vostè per una persona competent per al món laboral? 3.- Quin perfil de treballador competent demanen els empresaris? 4.- A més de les competències tècniques pròpies de la professió, quines competències personals són essencials per a la inserció al món laboral? 5.- Creu que actualment els joves estan preparats, competencialment, per l'accés al món laboral? 6.- Quines necessitats (si n'hi ha) presenten els joves per l'accés al món laboral? 7.- Troba diferències en el nivell competencial dels joves en funció de la seva formació que facilitin la seva inserció professional? (cicles formatius, batxiller, PQPI, universitat...). Quines? En què? (tècniques professionals, habilitats personals...) 8.- Quin perfil de persones (joves) demanen informació sobre emprenedoria? Tarragona, de de 2015
Quadre VII. Font: elaboració pròpia

Val a dir que l'instrument ha estat sotmès a la triangulació d'investigadors i que més endavant serà explicat, al punt 3.3. Rigor científic d'aquest treball, (veure pàg. 33).

La darrera tècnica emprada, en aquesta primera fase, correspon a metodologia quantitativa. Es tracta d'un qüestionari aplicat als subjectes de la investigació: els alumnes de Formació Professional dels Instituts 1 i 2 de la ciutat de Tarragona. Són alumnes dels GFGS, que fan formació dual.

El propòsit del qüestionari és de recopilar gran quantitat de dades de manera directa amb els destinataris, d'una manera econòmica i amb un mínim de temps. Així mateix, amb aquesta tècnica podem obtenir dades estadístiques sobre el tema investigat.

Per a la realització del qüestionari s'ha tingut en compte:

- La informació que es vol obtenir (els objectius)
- La població a la que es passarà el qüestionari (alumnes de FP)
- Els recursos disponibles (temporals, econòmics, materials...)
- El disseny del qüestionari (que sigui apropiat a l'objecte d'estudi)
- La validació per part d'altres investigadors (criteri de jutges, triangulació)

L'objectiu del qüestionari és obtenir informació per part dels subjectes respecte a les seves actituds/aptituds, concretament, obtenir informació que ens ajudi a conèixer les competències personals que disposen els alumnes per a la seva inserció al món laboral i com es perceben, a nivell competencial, de cara a una futura inserció laboral.

Per tant, ens interessa conèixer les competències personals (creativitat, autoconeixement, assumpció de riscos, responsabilitat, disponibilitat per entrar al món laboral, percepció personal...) que posseeixen els subjectes, i si aquestes són importants per a la seva inserció laboral. Així mateix també volem saber com es perceben ells mateixos de preparats competencialment.

El qüestionari consta de 28 preguntes disposades de manera aleatòria. Per l'avaluació de les preguntes del qüestionari s'ha utilitzat l'escala de Likert. L'escala del qüestionari està formada per una puntuació de l'1 al 5, entenent per 1 que no ens identifiquem gens amb el concepte i per altra banda, entenent per 5 que ens identifiquem al màxim.

La instrucció és: contestar el grau d'acord amb les afirmacions segons la teva percepció actual (no com t'agradaria que fos).

El disseny del qüestionari queda de la següent manera:

Totalment en desacord	1	2	3	4	5	Totalment d'acord
1.- M'agrada experimentar coses noves, encara sense saber si vaig per bon camí o no						
2.- Assumeixo les conseqüències dels meus actes						
3.- Em sento preparat per anar a treballar en un futur immediat						
4.- Quan genero idees per a alguna cosa, no m'importa si apareixen coses boges, irrealitzables o absurdes						
5.- M'agrada córrer riscos						
6.- A l'hora de buscar feina l'expedient acadèmic és el més important						
7.- Sóc conscient de fins on puc arribar						
8.- En un futur, a les entrevistes valoraran les meves habilitats personals						
9.- Tinc molta energia i dinamisme i estic ficat/da en projectes que m'il·lusionen						
10.- M'adono que sóc més creatiu/va que la gent que m'envolta						
11.- Compleixo amb els compromisos, les tasques, els deures						
12.- Prenc decisions, encara que no tingui molta informació en la qual pugui recolzar-me						
13.- Em conec bé a mi mateix/a						
14.- Tinc les competències necessàries per desenvolupar la meva professió						
15.- El que he après en els meus estudis m'han preparat per al món laboral						
16.- Em comprometo només amb el que sé que puc complir						
17.- M'agrada saber coses sobre temes diversos, més enllà del treball quotidià						
18.- Conec les meves capacitats i les meves limitacions a nivell personal						
19.- Em dóna satisfacció desobeir les regles i fer coses que surten de la norma						
20.- Faig les coses a la meua manera, no m'agrada què se'm digui com ho haig de fer						
21.- En el treball importa com sóc a nivell personal						
22.- A la feina no és necessari aportar idees						
23.- Quan treballem en equip sóc qui porta la iniciativa						
24.- Estic segur/a que tindrè el treball que havia pensat						
25.- Evito els compromisos, no vull càrregues						
26.- Tinc facilitat per expressar les meves idees de manera gràfica, a través de dibuixos, esquemes o mapes						
27.- Participo en situacions que impliquen risc						

28.- Se controlar les meves emocions

Quadre VIII. Font: elaboració pròpia

Cada pregunta està categoritzada de la següent manera:

CREATIVITAT	4
	10
	17
	26
INICIATIVA	1
	9
	20
	23
ASSUMPCIÓ DE RISCOS	5
	12
	19
	27
RESPONSABILITAT	2
	11
	16
	25
AUTOCONeixEMENT	7
	13
	18
	28
DISPONIBILITAT PER ENTRAR AL MÓN LABORAL	3
	14
	15
	24
VALORACIÓ PER PARTS DELS ALUMNES DEL QUE ES DEMANA AL MÓN DE L'EMPRESA (formació, habilitats personals).	6
	8
	21
	22
Quadre IX. Font: elaboració pròpia	

Aquest qüestionari ha passat pel procés de validació, criteri de jutges que serà explicat al punt 3.3. Rigor científic, (veure pàg. 33)

Per tant, un cop passat per la validació corresponent i sent aquest adequat a l'objecte de la investigació, es passarà a l'anàlisi de les dades.

Com ja s'ha dit anteriorment, l'anàlisi de dades correspon a la segona fase de la investigació, apartat 4.1. Recollida de dades, (veure pàg. 37).

Pel que fa als recursos emprats per a les fases de la investigació, han estat els imprescindibles, i s'han procurat el més econòmics i pràctics possible.

La investigació s'ha desenvolupat seguint les següents fases i tasques:

Febrer	Març	Abril	Maig
- Començament de les pràctiques - Propostes per vincular TFG amb pràctiques - Reflexió respecte el tema a escollir - Recollida de informació per a començar el TFG	- Redacció del marc teòric - Revisió per part de la tutora - Redacció marc teòric revisat - Recollida informació metodologia per investigació - Començament del disseny entrevistes - Començament del disseny enquesta	- Continuació amb la redacció del marc teòric revisat - Redacció metodologia investigació - Disseny entrevista - Disseny qüestionari - Validació dels instruments - Recollida d'informació (entrevistes, qüestionaris) - Anàlisi de la informació (qüestionaris) - Anàlisi de la informació (entrevistes)	- Finalització anàlisi informació - Valoracions i conclusions - Elaboració del TFG (provisional) - Correccions del TFG - Elaboració del TFG definitiu
Quadre X Font: elaboració pròpia			

3.3 Rigor científic

El procés d'avaluar un disseny d'investigació comporta l'adequació d'aquest als criteris de validesa per tal de seguir el rigor científic. Per tant, aquesta és la part més important d'un treball d'investigació.

Els instruments emprats, entrevista i qüestionari, per complir els objectius d'aquest treball, han estat valorats per tres docents/investigadors de la FCEP de la URV:

- 2 especialistes a la temàtica de formació en empreses
- 1 especialista en metodologia d'investigació educativa.

Per tal de d'obtenir la validació dels instruments, es van realitzar una sèrie de passos. En primer lloc, es va redactar una carta personalitzada a cada investigador amb els objectius de la investigació i els models dels instruments. Seguidament, de manera presencial uns, i per correu electrònic altres, es va fer el feed-back.

El model d'instrument presentat per a la validació de l'entrevista va ser el següent: (cada ítem està valorat amb un sí o un no en funció de la seva rellevància, pertinència i univocitat).

	RELEVANTE		PERTINENTE		UNIVOCO	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1.- Que entén vostè per competències professionals i quins tipus distingeix?	X		X		X	
2.- Què entén vostè per una persona competent per al món laboral?	X		X		X	
3.- Quin perfil de treballador competent demanen els empresaris?	X		X		X	
4.- A més de les competències tècniques pròpies de la professió, quines competències personals són essencials per a la inserció al món laboral?	X		X		X	
5.- Creu que actualment els joves estan preparats, competencialment, per l'accés al món laboral?	X		X		X	
6.- Quines necessitats (si n'hi ha) presenten els joves per l'accés al món laboral?	X		X		X	
7.- Troba diferències en el nivell competencial dels joves en funció de la seva formació que facilitin la seva inserció professional? (cicles formatius, batxiller, PQPI, universitat...). Quines?	X		X		X	
8.- Quin perfil de persones (joves) demanen informació sobre emprenedoria?	X		X		X	
Quadre XI.						
Font: elaboració pròpia						

El model d'instrument presentat per a la validació del qüestionari va ser el següent:
(cada ítem està valorat amb un sí o un no en funció de la seva rellevància, pertinència i unívoc).

	RELEVANTE		PERTINENTE		UNIVOCO	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
CATEGORIZACIÓ CREATIVITAT						
1.- Quan genero idees per a alguna cosa, no m'importa si apareixen coses boges, irrealitzables o absurdes						
2.- M'adono que sóc més creatiu/va que la gent que m'envolta						
3.- M'agrada saber coses sobre temes diversos, més enllà del treball quotidià						
4.- Tinc facilitat per expressar les meves idees de manera gràfica, a través de dibuixos, esquemes o mapes						
CATEGORIZACIÓ INICIATIVA						
5.- M'agrada experimentar coses noves, encara sense saber si vaig per bon camí o no						
6.- Tinc molta energia i dinamisme i estic ficat/da en projectes que m'il·lusionen						
7.- Faig les coses a la meua manera, no m'agrada què se'm digui com ho haig de fer						
8.- Quan treballem en equip sóc qui porta la iniciativa						
CATEGORIZACIÓ ASSUMPCIÓ DE RISCOS						
9.- M'agrada córrer riscos						
10.- Prenc decisions, encara que no tingui molta informació en la qual pugui recolzar-me						
11.- Em dóna satisfacció desobeir les regles i fer coses que surten de la norma						
12.- Participo en situacions que impliquen risc						
CATEGORIZACIÓ RESPONSABILITAT						
13.- Assumeixo les conseqüències dels meus actes						
14.- Compleixo amb els compromisos, les tasques, els deures						
15.- Em comprometo només amb el que sé que puc complir						
16.- Evito els compromisos, no vull càrregues						
CATEGORIZACIÓ AUTOCONeixEMENT						
17.- Sóc conscient de fins on puc arribar						
18.- Em conec bé a mi mateix/a						
19.- Conec les meves capacitats i les meves limitacions a nivell personal						

20.- Se controlar les meves emocions						
CATEGORIZACIÓ DISPONIBILITAT ELS ALUMNES PER ENTRAR AL MÓN LABORAL						
21.- Em sento preparat per anar a treballar en un futur immediat						
22.- Tinc les competències necessàries per desenvolupar la meva professió						
23.- El que he après en els meus estudis m'han preparat per al món laboral						
24.- Estic segur/a que tindrè el treball que havia pensat						
CATEGORIZACIÓ PERCEPCIÓ DELS ALUMNES RESPECTE AL QUE PENSEN QUE A L'EMPRESA PODEN VALORAR (a nivell competencial)						
25.- A l'hora de buscar feina l'expedient acadèmic és el més important						
26.- En un futur, a les entrevistes valoraran les meves habilitats personals						
27.- En el treball importa com sóc a nivell personal						
28.- A la feina no és necessari aportar idees						
Quadre XII. Font: elaboració pròpia						

Els suggeriments que es van desprendre de la validació van ser mínims. Pràcticament tots els ítems van ser rellevants i pertinents. Al qüestionari es van canviar un parell de preguntes per univocitat. També al qüestionari, es van canviar algunes paraules per altres més apropiades per als destinataris (joves).

L'entrevista va ser validada sense cap mena d'esmena.

Un cop rectificades les preguntes, es va refer el qüestionari i va quedar llest per la recollida d'informació.

Amb la validació dels instruments, per part dels investigadors, s'aconsegueix la qualitat necessària i rigorosa dels mateixos.

4.- Desenvolupament

4.1 Recollida de dades

Aquest punt correspon a la segona fase de la nostra investigació. Descriu la recollida de dades de la informació i com s'han analitzat aquestes.

Una vegada validats els instruments, el procediment va ser concretar les dates, amb els participants, per a la recollida de la informació.

El dia 2 d'abril es va recollir la informació a l'institut 1, mitjançant els qüestionaris i l'entrevista i. El dia 9 d'abril les de l'institut 2 amb el mateix procediment.

El procediment per passar el qüestionari va ser, primer de tot, explicar el motiu de la recollida d'informació, i en segon lloc les instruccions per omplir el qüestionari. Els alumnes van participar sense cap mena d'inconvenient. La investigadora va ser present en tot el procés.

Seguidament, en acabar el procés de realització del qüestionari, es va procedir a fer les entrevistes amb els professionals de l'educació. Es va explicar l'objectiu de la mateixa i l'ús que es farà servir de l'entrevista. La conversa va ser fluida i es van contestar les preguntes amb molta concreció i sense grans matisos. És a dir, es va anar al fons de la qüestió sense divagar. La recollida de la informació va ser molt valuosa per a la investigació. L'entrevista va ser recollida en llapis i paper i no va ser gravada.

Posteriorment, el 13 d'abril es va passar l'entrevista a la participant de la investigació de Tarragona Impulsa (Ajuntament de Tarragona).

Per últim, el 29 d'abril es va passar l'entrevista al participant de PIMEC.

En aquestes últimes entrevistes, el procediment va ser com els anteriors.

Tant els qüestionaris com les entrevistes es van enumerar per tenir els instruments codificats.

Un cop obtinguda tota la informació, es procedeix al buidatge de la informació. Aquest es va realitzar en dies diferents.

Primerament, es va començar amb el buidatge de les dades dels qüestionaris dels instituts. Val a dir que en tots dos es té en compte la variable sexe. La recollida de les

dades es realitza atenent a les categoritzacions de cadascú dels ítems. És a dir, recollida de dades per categories, en el nostre cas, *creativitat, iniciativa, assumpció de riscos, responsabilitat, autoconeixement i disponibilitat per entrar al món laboral*. L'anàlisi es donarà els resultats de les competències personals que els alumnes consideren que tenen assolides. És a dir, si es senten persones creatives, amb iniciativa, que assumeixen riscos, que són responsables, que tenen un alt coneixement de sí mateixos i que estan en disponibilitat per entrar al món laboral, (objectius 3 i 4).

El buidatge corresponent a la categoria de *percepció que tenen els alumnes respecte al que l'empresa espera d'ells*, o més concretament, que valoren les empreses, una bona formació o grans habilitats personals, es fa per separat. La raó és no barrejar les dades, donat que, per una banda, s'analitzen competències personals i per una altra, s'analitza la percepció que tenen els alumnes del que valoren les empreses. Són dos categories, *formació i habilitats personals*, (objectiu 5).

Tota aquesta informació es passa a un full de càlcul excel per tal de poder obtenir la informació de manera gràfica.

Seguidament es procedeix al buidatge de dades de les **entrevistes**.

El punt de partida, en aquest cas, són les categories extreïdes del marc conceptual, tal i com s'ha fet amb el qüestionari, (*creativitat, iniciativa, assumpció de riscos, responsabilitat, autoconeixement, disponibilitat per entrar al món laboral i percepció que tenen els alumnes respecte al que l'empresa espera d'ells*). A partir d'aquesta premissa, es busquen les coincidències i diferències en les respostes donades pels participants que provenen del món empresarial.

A l'hora de recollir les dades, les hem estructurat de manera que faciliti poder visualitzar, per una banda, quines són les competències personals que preparen als joves per accedir al món laboral (objectiu 1), en segon, lloc si el que diu la teoria coincideix amb el que demanda el món empresarial, (entrevistes PIMEC i Tarragona Impulsa).

La informació per donar resposta al primer objectiu s'extreu del marc conceptual i de les entrevistes realitzades als participants del món empresarial, (objectiu 1).

Es fan categories de totes les preguntes de les entrevistes, així mateix, s'extreuen les cites més rellevants donades pels participants tal i com es veu al quadre XI.

CATEGORIES	CITES RELLEVANTS
Concepte de competències (en general)	-
Tipus de competències personals essencials per a la inserció al món laboral	-
Necessitats que tenen els joves per l'accés al món laboral	-
Diferències competencials segons la preparació educativa	-
Perfil de persona emprenedora	-
Quadre XIII. Font: Elaboració pròpia	

D'altra banda, amb les entrevistes realitzades als professionals de l'educació, es veurà si aquestes competències es treballen als instituts (objectiu 2), tal i com es veu al quadre XII

CATEGORIES	CITES RELLEVANTS
Concepte de competències (en general)	-
Tipus de competències personals essencials per a la inserció al món laboral	-
Necessitats que tenen els joves per l'accés al món laboral	-
Preparació dels joves (en competències personals) des del món educatiu, FP	-
Diferències competencials segons la preparació educativa	-
Quadre XIV. Font: Elaboració pròpia	

4.2 Anàlisi de dades

Una vegada fet el buidatge de les dades, es detalla l'anàlisi obtingut amb les diferents tècniques emprades a la investigació.

Anàlisi dels qüestionaris:

En primer lloc es presenten les dades resultats corresponents l'anàlisi dels qüestionaris dels instituts 1 i 2, aquestes dades reflecteixen:

- 1r. Les competències que els alumnes consideren que tenen adquirides per a la inserció laboral. Entenent com a 1 (totalment en desacord) i 5 (totalment d'acord).

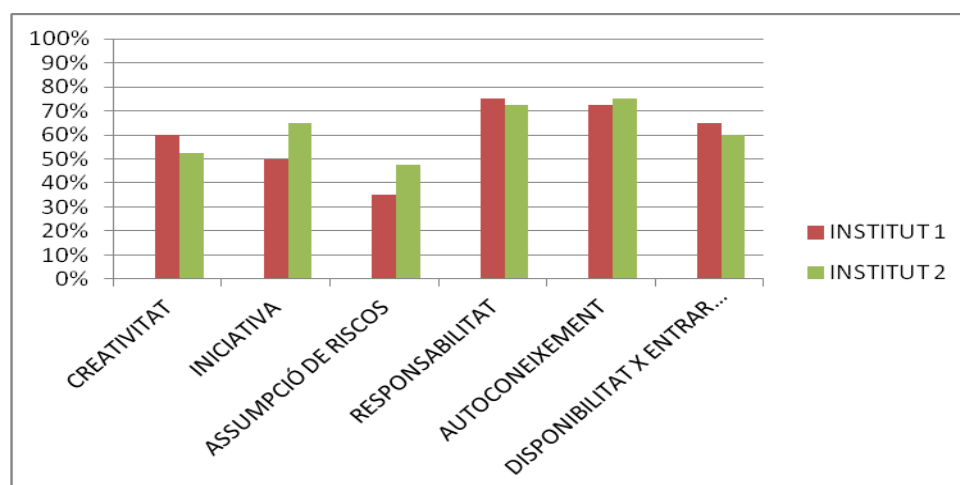
2n. El grau de preparació i disponibilitat que consideren que han assolit per poder accedir al món laboral. Entenent com a 1 (totalment en desacord) i 5 (totalment d'acord).

3r. La percepció que tenen els alumnes respecte a les competències que l'empresa valora més alhora de contractar un candidat: formació o habilitats personals. Entenent com a 1 (totalment en desacord) i 5 (totalment d'acord).

Aclarir que, si considerem que una puntuació de 5, equival a estar totalment d'acord en que la competència que s'avalua es percep com adquirida, llavors podríem parlar d'un 100% d'adquisició d'aquesta competència. Llavors una puntuació d'1 equival a un 0% d'adquisició, un 2 un 25%, un 3 un 50% i un 4 un 75%.

En quan a les dades que fan referència a la variable sexe, dir que aquesta no s'ha tingut en compte donat que la representació de dones no és significativa. Les dones representen un 3% de la totalitat dels alumnes dels dos instituts.

El gràfic 1 ens mostra les dades obtingudes als instituts 1 i 2 en quan a les competències que els alumnes consideren que tenen adquirides per a la inserció laboral:

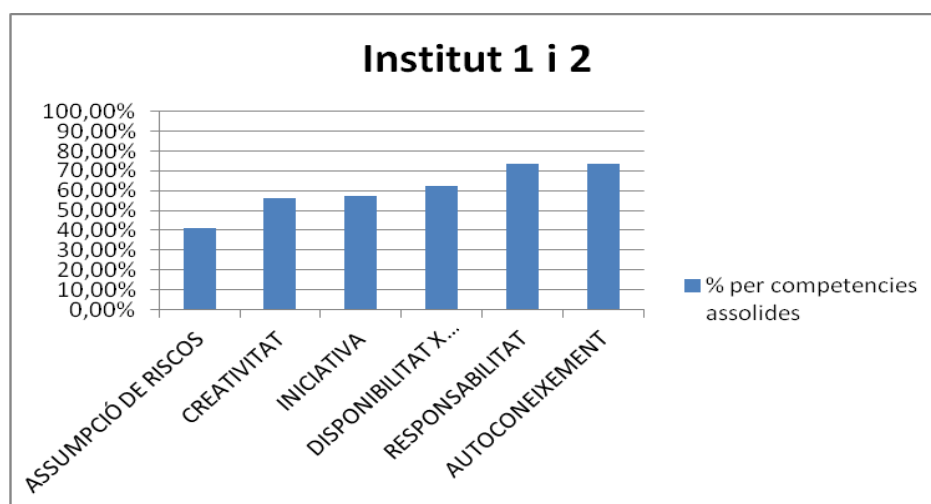


Gràfic 1 Font: elaboració pròpia

Com es pot observar no s'aprecien diferències significatives entre els dos instituts i valoren en el mateix ordre les competències que consideren que tenen assolides.

La puntuació més alta per l'institut 1 pertany a la categoria de **responsabilitat**, amb una puntuació d'un 75%, mentre que per l'institut 2 la més alta és per la categoria d'**autoconeixement** (75%). Les puntuacions més baixes són per la categoria d'**assumpció de riscos** per a tots dos instituts.

El gràfic 2 ens mostra els resultats dels dos instituts. Com es pot observar, les competències en **creativitat, iniciativa i assumpció de riscos** són les menys desenvolupades, cap d'elles arriba al 60%, aquestes competències, segons el món empresarial, són bàsiques en persones emprenedores. Les competències en **responsabilitat i autoconeixement** representen les més assolides pels alumnes de tots dos instituts.

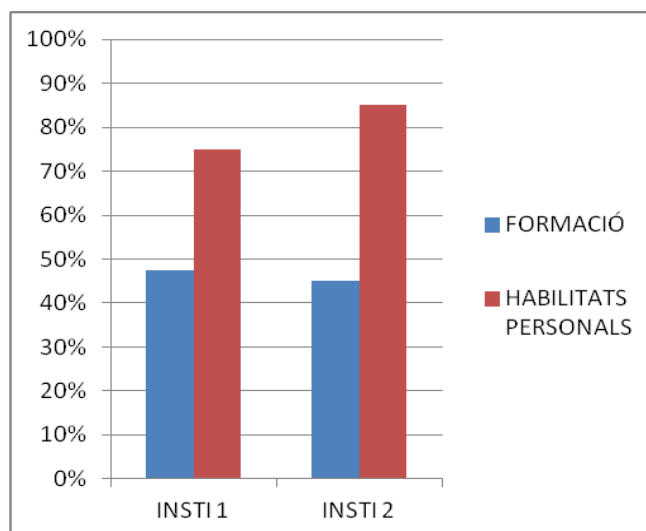


Gràfic 2. Font: elaboració pròpia.

L'anàlisi de les dades obtingudes als gràfics 1 i 2 també ens mostren el grau de preparació i disponibilitat que consideren, els alumnes, assolit per poder accedir al món laboral.

Com es pot observar al gràfic 1, entre els dos instituts no existeix cap diferència considerable, per tant, analitzem la gràfica 2. La dada ens mostra que els alumnes es consideren preparats en un 62,50%.

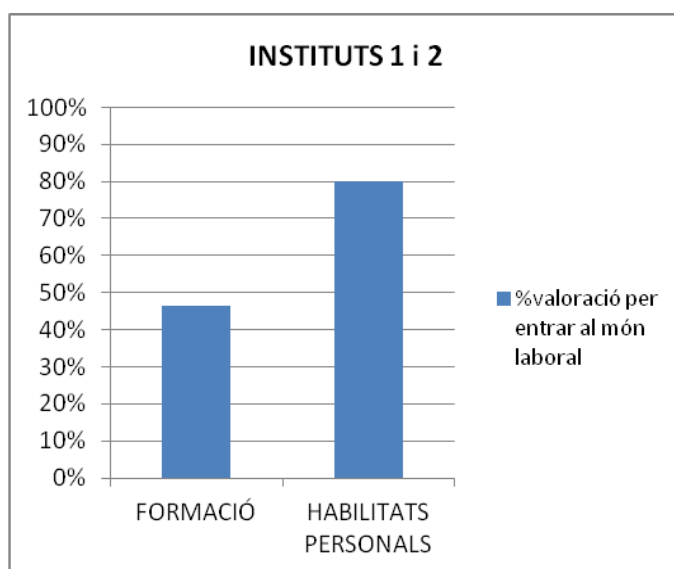
Pel que fa a la valoració realitzada pels alumnes respecte el que prima més per accedir al món laboral, la formació o les habilitats personals, l'anàlisi resultant és:



Gràfic 3. Font: elaboració pròpia

La diferència entre els dos instituts no és significativa. S'observen dades molt similars entre els dos. Per a l'institut 1 les habilitats personals són més importants que la formació laboral per accedir al món laboral, (habilitats personals 75%, formació 48%). Per a l'institut 2 les dades no són gaire diferents, (habilitats personals 85%, formació 45%).

Així doncs, si recollim les dades de tots dos instituts el resultat és que la totalitat dels alumnes valoren en un 80% les habilitats personals, mentre que la formació la valoren en un 46,50%, tal i com es mostra al gràfic 4:



Gràfic 4. Font: elaboració pròpia.

Anàlisi de les entrevistes:

Es presenten les categoritzacions de les preguntes i les cites més rellevants donades pels participants. Les cites més rellevants en permetran obtenir les coincidències i desacords amb la pregunta realitzada. Al mateix temps també obtindrem les coincidències i els desacords que existeixen entre els participants. Amb aquestes dades obtindrem una conclusió generalitzada respecte les preguntes objecte de la investigació.

En primer lloc es presenta la categorització de la pregunta que correspon al concepte de competències en general. Recull la transcripció i les cites més rellevants donades pels participants del món de l'empresa i del món educatiu.

CATEGORIES	CITES RELLEVANTS
Concepte de competències (en general)	- ...molt generalista, inconcret, la formació reglada no ho contempla.. (tècnic Tgona. Impulsa) - ...no hi ha claredat en el que s'espera de les competències...(Professor 2) - ...estan de moda, s'ha d'innovar...(Professor 1) - ...són la responsabilitat, innovació, assistència a classe, motivació, han de ser coherents amb el currículum, s'han de treballar en hores lectives...(Professor 2) - ...s'han de treballar des de petits, no només a l'aula, són l'entrenament base...(Professional PIMEC).
Quadre XV. Font: elaboració pròpia.	

El que s'extreu d'aquesta informació és, que el concepte de competències és un tema que, en general, resulta una mica ambigu, sense una teoria i metodologia clarificadora. Així mateix, tant els professionals del món de l'empresa com els professionals del món de l'educació opinen que, per una part, no es treballen a les aules i per una altra, que són necessàries, que s'han de treballar des de la infància. També anomenen algunes competències com ara, *innovació*, *motivació*, *assistència a classe* (que es pot traduir com *responsabilitat*...), com es pot observar, parlen de competències personals.

La següent categoria fa referència a les competències personals essencials per a la inserció laboral.

CATEGORIES	CITES RELLEVANTS
Tipus de competències personals essencials per a la inserció al món laboral	- ...actitud activa, treball en equip, comunicació, aquesta és la que costa més perquè la formació reglada no ho contempla...gestió de grup, treball en equip per sobre de tot...(tècnic Tgna. Impulsa) - ...motivació, capacitat d'aprenentatge, responsable, intel·ligència emocional, control d'impulsos, emocions, comprendre els interessos de l'empresa, organització, habilitats directives per a tothom a tots els nivells...(Professional PIMEC) - ...disposició per treballar, iniciativa, les ganes és el més important...(Professor 1) - ...creativitat, iniciativa, disponibilitat per aprendre, responsabilitat, comunicació, autoconeixement, assumpció de riscos...(Professor 2)
Quadre XVI. Font: elaboració pròpia.	

El que es desprèn de la informació obtinguda és que les competències per a la inserció laboral són competències que van més enllà de les pròpies de la formació. Com es pot veure, els professionals han parlat de competències com creativitat, iniciativa, disposició per aprendre, responsabilitat... així com de competències que tenen a veure amb les emocions (intrapersonals). Les competències que més han destacat els professionals com essencials per a la inserció al món laboral són: iniciativa, predisposició per aprendre... en definitiva una actitud proactiva cap el món laboral.

Tot seguit passem a destacar la informació obtinguda respecte les necessitats que tenen els joves per a la inserció al món laboral.

CATEGORIES	CITES RELLEVANTS
Necessitats que tenen els joves per l'accés al món laboral	- ...la mala comunicació i la inseguretat estan presents...(Tècnic Tgna. Impulsa) - ...la tasca difícil és l'emprenedoria, no hi ha actitud empresarial, no es transmet des de la infància, s'ha de canviar la visió tradicional d'empresari...(Professional PIMEC) - ...hi ha manca d'actitud i d'idiomes, desmotivació...(Professor 1) - ...la formació...(Professor 2)
Quadre XVII. Font: elaboració pròpia.	

Hi ha diversitat d'opinions a les entrevistes, els professionals del l'ocupació parlen de manca de comunicació i inseguretat, de manca d'actitud emprenedora. Els professionals de l'educació troben que les necessitats que presenten els joves són la manca d'actitud, idiomes, desmotivació i formació. Així doncs, els professionals de tots dos àmbits han trobat una mancança d'actitud per part dels joves per accedir al món laboral.

Seguidament es presenten els extractes de les entrevistes que mostren el que opinen els participants respecte les diferències competencials que tenen els joves segons la seva formació acadèmica.

CATEGORIES	CITES RELLEVANTS
Diferències competencials segons la preparació acadèmica.	- ...no sempre hi ha diferències. La diferència està en la gent buscadora de recursos. No està relacionat...(Tècnic Tgna. Impulsa) - ...la diferència està en l'esforç, al que li ha costat més esforç estudiar té una actitud més favorable, el no esforçar-se, comporta no formar-se i no tenir una actitud favorable per a treballar...(Professional

	PIMEC) - ...la FP prepara per al món laboral més que altres ensenyaments...(Professor 1) - ...no es pot comparar. La FP ha fet un pas endavant important. No tothom té recursos econòmics, també depèn de l'estudi escollit. Els PQPI surten de les enquestes de fracàs escolar, per tant, no hi ha projecció...(Professor 2)
Quadre XVIII. Font: elaboració pròpia.	

El que més significatiu és que tots els participants, sembla, no relacionen els estudis, si no una actitud favorable i activa. Destacar que en dos respostes es parla de la FP com una porta oberta al món del treball.

En aquest punt, donades les respostes anteriors, es qüestiona quina és la labor del sistema educatiu sobre competències personals. Si es treballen les competències personals als instituts i si existeixen programes, tallers, assignatures... a la FP. Per tant, les respostes corresponen només als professionals de l'educació.

CATEGORIES	CITES RELLEVANTS
Preparació dels joves (en competències personals) des del món educatiu, FP	- ...a primer curs dels CFGS, es detecten capacitats emprenedores, a segon curs es fomenten i motiven als alumnes amb aquestes capacitats... (Professor 2) - ...formació i orientació laboral, relació amb el projecte EUROPA DIRECT, no ho sap amb certesa...(Professor 1) - ...es treballen totes les competències menys les personals...(Professor 1)
Quadre XIX. Font: elaboració pròpia.	

Tot i que hi ha una resposta a la que es diu que es detecten competències concretes a 1r de CFGS i que a 2n es treballa amb aquells alumnes que mostren competències emprenedores, els dos entrevistats coincideixen en què no hi ha assignatures, programes o tallers concrets on es treballin les competències personals que preparen per a la inserció al món laboral.

Donat que al llarg de les entrevistes, per associar les competències personals, s'ha parlat d'emprenedoria, convé doncs, preguntar al món de l'empresa quin és el perfil de persona emprenedora. L'objectiu és saber si el perfil de persona emprenedora posseeix les competències personals que han estat categoritzades a la nostra investigació com les que preparen per a la inserció al món laboral.

Perfil de persona que s'interessa per l'emprenedoria	- ...de tot, persones que s'autoocupen per a obrir bars, o empreses tecnològiques, tot i amb això els hi falten competències transversals, amb la seva personalitat fan el que poden...(Tècnic Tgna. Impulsa) - ...persones grans, les persones que volen ser emprenedores no estan preparades per afrontar el tema comptable (bancs, balanços...) necessiten acompanyament...(Professional PIMEC) - ...persones que es relacionen molt, independents i autosuficients...de vegades la persona no sap que pot ser emprenedora, no es coneix...(Tècnic Tgna. Impulsa)
Quadre XX. Font: elaboració pròpia.	

El que podem veure a la llum de les respostes obtingudes, és què la persona que vol emprendre no té assolides les competències que es consideren fonamentals per l'ocupació. No queda clar si des del món de l'empresa no ho poden saber, o no

perceben en aquestes persones un perfil de persona creativa, amb iniciativa, responsable, capaç d'assumir riscos...

5.- Conclusions i Propostes

5.1 Aportacions a la investigació

Un cop arribats al final del recorregut del treball d'investigació, ens trobem amb una gran quantitat de dades enriquidores i significatives que poden donar lloc a futures investigacions. No obstant això, ens limitarem al donar-li significat als objectius de la nostra investigació.

Totes aquestes dades seran ordenades amb la finalitat d'obtenir uns resultats entenedors, comprensibles i que siguin significatius.

En primer lloc es faran les conclusions respecte a l'objectiu número 1 de la nostra investigació:

- **Definir quin tipus de competències preparen als joves per a la transició a la vida adulta i la inserció al món laboral,**

Com ja s'ha parlat, una de les bases per obtenir aquestes dades va ser la recopilació de la informació en forma de revisió bibliogràfica i entrevistes a professionals del món de l'educació i del món de l'empresa.

El que es desprèn la revisió bibliogràfica és que les competències que preparen als joves per a la seva inserció laboral, més que competències pròpies de la formació teòrica o professional són les competències personals. No volem dir amb això que les competències bàsiques derivades de la formació no serveixen o no fan a la persona competent, sinó que van lligades, les unes sense les altres no fan a la persona competencialment preparada. Competències com la creativitat, iniciativa, responsabilitat, assumpció de riscos, autoconeixement... completen el perfil de persona preparada per a la inserció al món laboral.

Mentre que a la informació extreta a les entrevistes no deixa un aclariment concret pel que fa al significat del terme de competències, per ser aquest un concepte amb una certa ambigüitat i gens aclaridor en quant a la seva definició, els professionals de l'educació i del món de l'empresa sí que tenen clar que les competències personals són un tema que s'ha de reforçar des de que la persona ingressa a l'aula, des de la infància. Així mateix, matisen que és un tema escolar, acadèmic, que es treballa a l'escola i que ha de ser un continu fins a arribar a l'edat de maduresa, de preparació per entrar al món laboral.

També anomenen les competències que, segons el seu punt de vista, són les necessàries i que preparen als joves per al món laboral. Aquestes són:

- Innovació
- Motivació
- Responsabilitat
- Autoconeixement

Així doncs, els professionals recolzen la conclusió d'estudis anteriors que s'ha anat concretant al marc conceptual d'aquest treball: consideren que les competències personals formen una persona preparada laboralment. No es centren en la preparació obtinguda amb la formació acadèmica, sinó que consideren aquestes competències personals com el segell identificatiu de persona preparada.

Quant al segon objectiu de la nostra investigació: **analitzar i interpretar si els alumnes tenen assolides les competències que es demanen des de la teoria i el món empresarial per a la inserció al món laboral**, l'anàlisi dels resultats dels dos instituts ens ha mostrat que els alumnes consideren aquestes competències com assolides. L'alt percentatge obtingut en competències com responsabilitat, autoconeixement, contrasta amb la baixa puntuació en les competències en creativitat, iniciativa i d'assumpció de riscos, cap d'elles arriba al 60%.

La creativitat, iniciativa i l'assumpció de riscos són les competències que perfilen a la persona amb esperit emprenedor (autoocupació), el fet que els alumnes no considerin aquestes competències com dèbilment assolides ens fa pensar en dos hipòtesis. Una podria ser que es senten més còmodes treballant per compte d'un altre, és a dir, amb contracte laboral i una altra podria ser que el context educatiu en el que es troben no ho afavoreixi (projectes, tallers...). Sembla, doncs, que als instituts, tot i que existeixen departaments d'empresa i emprenedoria, aquestes competències en concret no es perceben com adquirides com la resta de competències esmentades.

Si seguim amb aquestes hipòtesis, i observem la puntuació donada pels alumnes respecte a la disponibilitat que tenen per entrar al món laboral, i ho enllacem amb la poca puntuació per a les competències creativitat, iniciativa i d'assumpció de riscos, es pot suposar que els alumnes no tenen una bona preparació per emprendre però sí per treballar amb un contracte laboral per compte d'altre.

Així doncs, aquelles competències que la bibliografia i els professionals del món empresarial han considerat essencials per a la inserció al món laboral, no es perceben als perfils competencials dels alumnes, especialment pel que fa a la competència creativa, que està per sota d'un 50%.

Llavors, considerant el grau d'assoliment en competències personals que tenen els alumnes, caldria preguntar-se si aquestes es treballen des de l'educació. Una altra incògnita que sorgeix és el grau d'importància que li donen els instituts a aquestes competències, objectiu 3 de la investigació: **analitzar i interpretar si es treballen aquestes competències als instituts de Formació Professional,**

Aquestes respostes s'han anat a buscar als instituts de FP. Els instituts de FP, històricament, han estat els més relacionats amb el món empresarial. Segons el Ministeri d'Educació Cultura y Deporte (2014), la FP són els estudis més relacionats amb les ocupacions i el mercat de treball (...) i els converteix en una opció molt atractiva amb un alt percentatge d'inserció laboral. Per tant, l'elecció dels CFGS per a la nostra investigació, no és una qüestió de caprici si no que respon a una realitat que s'ha volgut tenir present.

Les dades extretes a les entrevistes amb els professionals dels centre de FP, ens van donar uns resultats una mica ambigus. A la pregunta de: *existeixen assignatures, projectes o programes des de l'institut per treballar les competències que preparen als alumnes per al món laboral, i quines són*, les respostes van ser diferenciades. Mentre que a l'institut 1 ens contestaven: «... *formació i orientació laboral, relació amb el projecte Europa Direct, no ho se amb certesa...*» i «...*es treballen totes les competències menys les personals...*», l'institut 2 ens deia que: «...*a primer curs dels CFGS, es detecten capacitats emprenedores, a segon curs es fomenten i motiven als alumnes amb aquestes capacitats...*». Encara que l'institut 2 ens diu que sí que es treballen les competències per l'emprenedoria, les dades mostrades pels alumnes ens diuen que consideren aquestes competències sensiblement assolides.

Afegir també que, tot i que a l'institut 2, motiven i fomenten als alumnes detectats a primer curs, no diuen res d'aquells alumnes als que no han detectat capacitats emprenedores, per tant caldria incidir en aquells alumnes que, pot ser, no es veuen capaços d'emprendre o no contempen aquesta possibilitat.

Així doncs, i a la vista d'aquests resultats, es pot concloure que caldria reforçar capacitats personals als instituts de FP.

Aclarir que aquests resultats no poden ser generalitzats a tots els instituts, donat que la mostra no representa a tot el territori de Tarragona o, per extensió, de Catalunya. La manca de temps fa que la investigació quedi limitada a dos instituts de Tarragona.

La conclusió anterior ens servei d'enllaç per arribar a l'objectiu 4 de la investigació: **analitzar i interpretar si els alumnes tenen la percepció d'estar preparats per a la inserció al món laboral.**

Com ja s'ha dit, les competències personals són un tema a reforçar per part del món de l'educació, però també, és un tema que pertany als alumnes. Volem dir que els alumnes han de conèixer aquestes competències, han de saber que poden ser innates o bé que es poden treballar mitjançant una educació i una preparació a fons, (Perrenoud, 2004).

És important, doncs, saber què pensen els alumnes respecte de les competències; si és un tema per a ells desconegut, si saben identificar les seves competències, i si aquestes els poden reafirmar com a persones preparades per al món laboral.

L'anàlisi de dades respecte a aquesta qüestió ens ha mostrat que els alumnes es consideren preparats per al món laboral. La puntuació obtinguda ha estat d'un 62,50% de preparació. Així doncs, els alumnes consideren que tenen les competències necessàries per una propera inserció.

No obstant, si unifiquem dades, observem que en el moment analitzar les competències personals que els alumnes consideren que tenen assolides, només donaven una alta puntuació a la responsabilitat i a l'autoconeixement com a competències essencials, quedant enrere competències com creativitat, iniciativa, assumpte de riscos...

D'aquesta manera les dades obtingudes ens donen pistes per concloure que els alumnes necessiten un procés d'ensenyament en competències. Es fa necessari una estructura més sòlida, que tinguin significat pels alumnes tal i com es pretén amb altres competències tècniques de qualsevol ensenyament, i és precisament des d'aquells àmbit, l'educatiu, on s'ha de fer aquest esforç.

D'acord amb tot l'exposat, arribem a l'objectiu 5 de la nostra investigació: **descriure si els alumnes valoren més la formació o les habilitats personals com a premissa per entrar al món laboral.**

Aquest fa referència a valor que els alumnes donen a la formació i a les habilitats personals en el moment de la contractació. És a dir, l'ordre d'importància que donen

els alumnes a la formació i a les habilitats personals com a premissa per entrar al món laboral.

Les dades obtingudes al qüestionari són molt interessants. Quan als alumnes se'ls hi pregunta la seva opinió respecte quin aspecte es valora més al món de l'empresa, la formació o les habilitats personals, els resultats obtinguts són d'un 80% en favor de les habilitats personals. Llavors, l'aportació que podem donar a la investigació es, per una banda, tot i que, als alumnes, els hi costa reconèixer l'assoliment de determinades competències personals, sí que valoren, per sobre de la formació, les competències personals a l'hora de trobar feina

Aquestes dades es mostren contradictòries: si els alumnes consideren les competències personals com una de les eines importants i essencials per a la inserció al món laboral, els resultats ens mostren que hi ha determinades competències que les tenen dèbilment assolides.

Així doncs, pensem que l'ensenyament en competències personals requereix la creació d'una àrea concreta i que aquesta hauria d'estar inclosa al currículum. Les competències personals necessiten d'un suport disciplinar que permeti la reflexió i l'estudi teòric i, al mateix temps, el seu aprenentatge sistemàtic en totes les àrees.

5.2 Propostes de millora

La realització d'aquest treball d'investigació ha permès donar resposta a les dades necessàries per l'assoliment dels objectius plantejats.

Primerament s'han pogut concretar quines són les competències personals essencials per a la inserció al món laboral dels joves estudiants de FP. En segon lloc s'ha pogut concloure quina és la percepció que tenen els alumnes en quan a l'assoliment d'aquestes competències. També s'ha pogut tenir una aproximació al treball que fan alguns instituts per fomentar aquestes competències cap els alumnes. Així mateix, s'ha fet una interpretació de la percepció que tenen els alumnes de la seva preparació per a la inserció laboral. I per últim, s'ha pogut descriure el que pensen els alumnes respecte al que, des de l'empresa es valora més alhora de contractar una persona, formació o habilitats personals. Per tant, les conclusions obtingudes, són força interessants per al món educatiu de l'empresa.

S'ha treballat de manera sistemàtica i amb el rigor i respecte possibles, no obstant, s'han de reconèixer les debilitats que pel camí s'han anat trobat. Aquestes debilitats que donen lloc a ser propostes de millora són:

- La limitació del temps, que dóna lloc a:

1r. Una mostra reduïda. Aquesta ha estat acotada i limitada s'ha hagut d'acotar i limitar a dos instituts del territori i a dos organitzacions del món de l'empresa. L'enriquiment que una mostra més ampliada en territori i diversa en participants, podria haver nodrit molt més aquesta investigació.

2n. Una major disponibilitat de temps, de recursos i de mostra, facilitaria contrastar el que pensen els alumnes de FP, respecte les competències personals, amb el que pensen d'aquestes les persones que ja estan dins del món laboral, com una realitat més palpable.

5.3 Línies d'investigació futures

La informació obtinguda del buidatge de les dades ens ha fet adornar-nos de la gran quantitat de dades que teníem a la nostra disposició. Tant és així que es va passar de tenir tres objectius inicials a tenir-ne cinc. Es va veure que la investigació estava "viva", que es movia constantment i que donava per més. Però el treball s'ha de limitar i posar-li un final.

El nostre és un treball descriptiu i interpretatiu, però arrel de les dades i els resultats obtinguts es pot obrir una línia que afavoreixi l'acció i la intervenció. És a dir, la realització de tallers, projectes, o programes als instituts on es treballi amb els alumnes i professors, de forma sistemàtica, les competències personals, podria ser una línia de continuació del nostre treball.

De la mateixa manera, també es podria investigar respecte altres variables que influeixen en la nostra investigació, com pot ser la zona d'influència, la població, dels sectors emergents del territori, de les famílies professionals que ofereixen els instituts..

Una altra línia a obrir és l'educació universitària, per tenir, aquest nivell d'estudi, una proximitat amb el món laboral. El fet de poder investigar respecte les competències que preparen per la món laboral als estudis universitaris donarien més llum a la qüestió.

Com ja s'ha dit, aquesta investigació és dinàmica, i a partir de les dades obtingudes, es pot anar enriquint i nodrint amb la finalitat de poder seguir treballant en un tema tant interessant com són les competències personals que preparen per a la inserció al món laboral.

6.- Referències bibliogràfiques

BARRIOS, CH. (2015). *Instruments de recollida d'informació*. Apunts de l'assignatura Seminari Treball Fi de Grau.

CAPSADA Q. (2013). *Educació, competències i mercat de treball*. Fundació Jaume Bofill Informes Breus. Núm. 42, Barcelona. Pàg. 51

CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL (2014). *Terminology of European education and training policy*. (Document en línia). Disponible des d'Internet a <https://europass.cedefop.europa.eu/es/education-and-training-glossary>. (15 de març de 2015). Pàgines: 2, 13-26

COMISIÓN DE LA COMUNIDADES EUROPEAS (2005). *Recomendación del Parlamento y del Consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente*. (Document en línia). Disponible des d'internet a:

http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com%282005%290548_/com_com%282005%290548_es.pdf. (16 de març de 2015).

COMISIÓN EUROPEA. DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN Y CULTURA (2004). *Puesta en práctica del programa de trabajo "Educación y Formación 2010"*. Disponible des d'internet a: http://www.colombiaaprende.edu.co/html/productos/1685/articulos-174000_clave.pdf (15 d'abril de 2015). Pàgines: 20

DESECO (2005). *La definición y selección de competencias clave*. (document en línia). Disponible des d'Internet a

<<http://www.deseco.admin.ch/bfs/deseco/en/index/03/02.parsys.78532.downloadList.94248.DownloadFile.tmp/2005.dscexecutivesummary.sp.pdf>> (15 de març de 2015). Pàgines: 3, 6, 7

DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA (30 de diciembre de 2006), núm. 2006/962/CE. "Recomendaciones del Parlamento Europeo Ley 394"

ESTEBAN, M.; SÁEZ, J. (2008). *Las profesiones, las competencias y el Mercado.. Formación centrada en competencias*. Red. U. Revista de Docencia Universitaria, núm. Monográfico II. (Revista en línia). Disponible des d'internet a: http://www.redu.m.es/Red_U/m2. (17 de març de 2015). Pàgines: 6, 7

EURYDICE (2002). *Key Competencies: a developing concept i general compulsory education*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad. Núm. 1, vol. 2. (Revista en línea). Disponible des d'internet a:

<http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol2n1/Rec7.htm> (12 d'abril de 2015).
Pàgines: 14

FONTANA, A; FREY, J. (2005). VARGAS, I (2012). *La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos*. Revista de Calidad en la Educación Superior. Núm. 1, vol. 3. (Revista en línea). Disponible des d'internet a:

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3945773> (2 de maig de 2015).

GARCÍA, T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*. (Document en línea). Disponible des d'internet a:

http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf. (30 d'abril de 2015).
Pàgines: 3, 5

INEM (1995). GÓMEZ, I.(2005). *Competencias Profesionales, una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas*. Educación y Educadores. Núm. 8. (Revista en línea). Disponible des d'internet a: [Dialnet-CompetenciasProfesionales-2040750%20\(3\).pdf](#). (3 d'abril de 2015)

KUNH, T. (1971). *La estructura de las revoluciones Científicas*. México: Fondo de Cultura Económica. 1986:13

LEGISLACIÓN Y PUBLICACIONES DE LA UE (2013). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo i al Comité de las Regiones. Plan de Acción sobre Emprendimiento 2020*. (Document en línea). Disponible des d'internet a:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0795:FIN:es:PDF>.
(17 de març de 2015). Pàgines: 20

LINCOLN, Y; GUBA, E. (1987) en González (2003). *El paradigma interpretativo en la investigación social y educativa: nuevas respuestas para viejos interrogantes. Cuestiones Pedagógicas*. (Document en línea). Disponible des d'internet a:

http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/15/art_16.pdf. (27 d'abril 2015). Pàgines: 3

LUCCA, N.; BERRÍOS, R. (2003). Vargas, I (2012). *Investigación cualitativa, fundamentos, diseños y estrategias*. Revista de Calidad en la Educación Superior. Núm. 1, vol. 3. (Revista en línea). Disponible des d'internet a: <http://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3945773.pdf>. (2 de maig de 2015).

MARÍN, I (1985). LÓPEZ, F. (2002). *El análisis de contenido como método de investigación*. Revista de Educación. Núm.4. (Revista en línea). Disponible des d'internet a: <http://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3945773.pdf>. (2 de maig de 2015).

MARTÍNEZ, J.S. (2004). *Asesorías del área de investigación. Estrategias metodológicas y técnicas para la investigación social*. (Document en línea). Disponible de d'internet a: <http://www.geiuma-oax.net/sam/estrategiasmetetytecnicas.pdf>. (30 d'abril de 2015). Pàgines: 6, 27

MAYORGA, M. J. (2004). *La entrevista cualitativa como técnica de la evaluación de la docencia universitaria*. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa. Núm. 10 (1) (revista en línea). Disponible des d'internet a: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=91610102>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTE. *Estrategia de competencias OCDE, construyendo una estrategia de competencias eficaz para España*. (2014). (Document en línea). Disponible des d'internet a: <http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/sistema-educativo/estudios-sistemas-educativos/espanol/especificos/estrategia-competencias-ocde>. (20 de març de 2015). Pàgines: 4

MINISTERIO DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTE. *Todo FP.es* (Document en línea). Disponible des d'internet a: <http://www.todofp.es/todofp> (23 de març de 2015).

OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2014). *Informe del mercado de trabajo de los jóvenes. Estatal. Datos 2013*. (Document en línea). Disponible des d'internet a: http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/IMT2014_Datos2013_Estatal_Jovenes.pdf. (20 de març de 2015).

OCDE (2011). *Better Skills. Better Jobs. Better Lives. A strategic approach to skills Policies (Millors competències, millors feines, millors vides. Un enfocament estratègic de les polítiques sobre les competències de les persones)* (Document en línea). Disponible des d'internet a:

<https://skills.oecd.org/documents/OECDSkillsStrategyFINALENG.pdf>. (23 de març de 2015). Pàgines: 26

QUIROZ, M.E. (2003). Martínez, J.S. (2004). *Asesorías del área de investigación. Estrategias metodológicas y técnicas para la investigación social*. (Document en línea). Disponible de d'internet a:<http://www.geiuma-oax.net/sam/estrategiasmetytecnicas.pdf>. (30 d'abril de 2015). Pàgines:48

PERRENOUD, PH. (2004). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar. Profesionalización y razón pedagógica*. Barcelona: Graó

ROJAS, R. (1989). Martínez, J.S. (2004). *Asesorías del área de investigación. Estrategias metodológicas y técnicas para la investigación social*. (Document en línea). Disponible de d'internet a:

<http://www.geiuma-oax.net/sam/estrategiasmetytecnicas.pdf>. (30 d'abril de 2015). Pàgines: 21

RYCHEN D.S. Y SALGANIK L.H. (2004) en MOYA, J; LUENGO, F; (2011). *Teoría y Práctica de las Competencias Básicas*. Barcelona: Graó. (Llibre electrònic). Disponible des d'internet a: <https://books.google.es/books>. (3 d'abril de 2015). Pàgines: 54

WEBER, G. (1971). *Inner-city children can be taught to read: four successful schools*. Washington, DC: Council for Basic Education.

7.- Annexos

7.1 Model d'entrevista (professionals instituts 1 i 2):

Persona responsable:

Càrrec:

1.- Que entén vostè per competències i quins tipus distingeix?

2.- Què entén vostè per una persona competent per al món laboral?

3.- Creu que actualment els joves estan preparats, competencialment, per l'accés al món laboral?

4.- Quines necessitats (si n'hi ha) presenten els joves per l'accés al món laboral?

5.- Existeixen assignatures, projectes o programes des de d'institut per treballar les competències que preparen als alumnes per al món laboral?

6.- Quines són les competències que més es treballen?

7.- Com es treballen i quan de temps es dediquen?

8.- A més de les competències tècniques pròpies de la professió, quines competències personals són essencials per a la inserció al món laboral?

- Creativitat
- Iniciativa
- Assumpció de riscos
- Responsabilitat
- Autoconeixement
- Disponibilitat personal per entrar al món laboral

9.- Troba diferències en el nivell competencial dels joves en funció de la seva formació, que facilitin la seva inserció professional? (cicles formatius, batxiller, PQPI, universitat...).

Quines?

En què? (tècniques professionals, habilitats personals...)

10.- Quin perfil de persones s'interessen sobre emprenedoria?

Tarragona a de de 2015

7.2 Model d'entrevista (professionals del món empresarial):

Entitat:

Persona responsable:

Càrrec:

1.- Que entén vostè per competències professionals i quins tipus distingeix?

2.- Què entén vostè per una persona competent per al món laboral?

3.- Quin perfil de treballador competent demanen els empresaris?

4.- A més de les competències tècniques pròpies de la professió, quines competències personals són essencials per a la inserció al món laboral?

- Creativitat
- Iniciativa
- Assumpció de riscos
- Responsabilitat
- Autoconeixement
- Disponibilitat personal per entrar al món laboral

5.- Creu que actualment els joves estan preparats, competencialment, per l'accés al món laboral?

6.- Quines necessitats (si n'hi ha) presenten els joves per l'accés al món laboral?

7.- Troba diferències en el nivell competencial dels joves en funció de la seva formació que facilitin la seva inserció professional? (cicles formatius, batxiller, PQPI, universitat...). Quines?

En què? (tècniques professionals, habilitats personals...)

8.- Quin perfil de persones (joves) demanen informació sobre emprenedoria?

Tarragona, de de 2015

7.3 Qüestionaris als alumnes de Formació Professional:

El qüestionari que es presenta a continuació pretén analitzar algunes les competències considerades necessàries per a la inserció laboral. Per omplir-lo s'ha de puntuar amb una escala de l'1 Al 5. Us preguem que contesteu el grau d'acord amb les afirmacions segons la vostra percepció actual (no com us agradaria que fos).

Les dades són anònimes i es tractaran amb total confidencialitat.

INSTITUT:

ENSENYAMENT:

CURS:

SEXE:

Totalment en desacord	1	2	3	4	5
1.- M'agrada experimentar coses noves, encara sense saber si vaig per bon camí o no					
2.- Assumeixo les conseqüències dels meus actes					
3.- Em sento preparat per anar a treballar en un futur immediat					
4.- Quan genero idees per a alguna cosa, no m'importa si apareixen coses boges, irrealitzables o absurdes					
5.- M'agrada córrer riscos					
6.- A l'hora de buscar feina l'expedient acadèmic és el més important					
7.- Sóc conscient de fins on puc arribar					
8.- En un futur, a les entrevistes valoraran les meves habilitats personals					
9.- Tinc molta energia i dinamisme i estic ficat/da en projectes que m'il·lusionen					
10.- M'adono que sóc més creatiu/va que la gent que m'envolta					
11.- Compleixo amb els compromisos, les tasques, els deures					
12.- Prenc decisions, encara que no tingui molta informació en la qual pugui recolzar-me					
13.- Em conec bé a mi mateix/a					
14.- Tinc les competències necessàries per desenvolupar la meva professió					
15.- El que he après en els meus estudis m'han preparat per al món laboral					
16.- Em comprometo només amb el que sé que puc complir					
17.- M'agrada saber coses sobre temes diversos, més enllà del treball quotidià					
18.- Conec les meves capacitats i les meves limitacions a nivell personal					
19.- Em dóna satisfacció desobeir les regles i fer coses que surten de la norma					
20.- Faig les coses a la meua manera, no m'agrada què se'm digui com ho haig de fer					
21.- En el treball importa com sóc a nivell personal					
22.- A la feina no és necessari aportar idees					
23.- Quan treballem en equip sóc qui porta la iniciativa					
24.- Estic segur/a que tindrè el treball que havia pensat					
25.- Evito els compromisos, no vull càrregues					
26.- Tinc facilitat per expressar les meves idees de manera gràfica, a través de dibuixos, esquemes o mapes					
27.- Participo en situacions que impliquen risc					
28.- Se controlar les meves emocions					

Totalment
d'acord