

# Informa't

Nº 12 / Setembre 2019

La Revista de la Formació Professional per a l'Ocupació

## L'art de formar-se



### **PILARÍN BAYÉS**

Dibuixant i ninotaire  
El reciclatge no te edat

### **VIRGINIA GARCIA DEL PINO**

Directora de cinema  
De "fer alguna cosa de profit"  
a directora de cinema d'autor

### **JOAN LLUÍS ESPINÓS ESPINÓS**

Director general de Formació  
Professional Inicial i Ensenyaments  
de Règim Especial  
La formació professional te un  
excel·lent estat de saluts

### **TONI ALBERT**

#### **MOTION PICTURES**

El camí és sovint complicat, però  
gairebé sempre val la pena i el  
producte final s'ho val

### **MAG EDGARD**

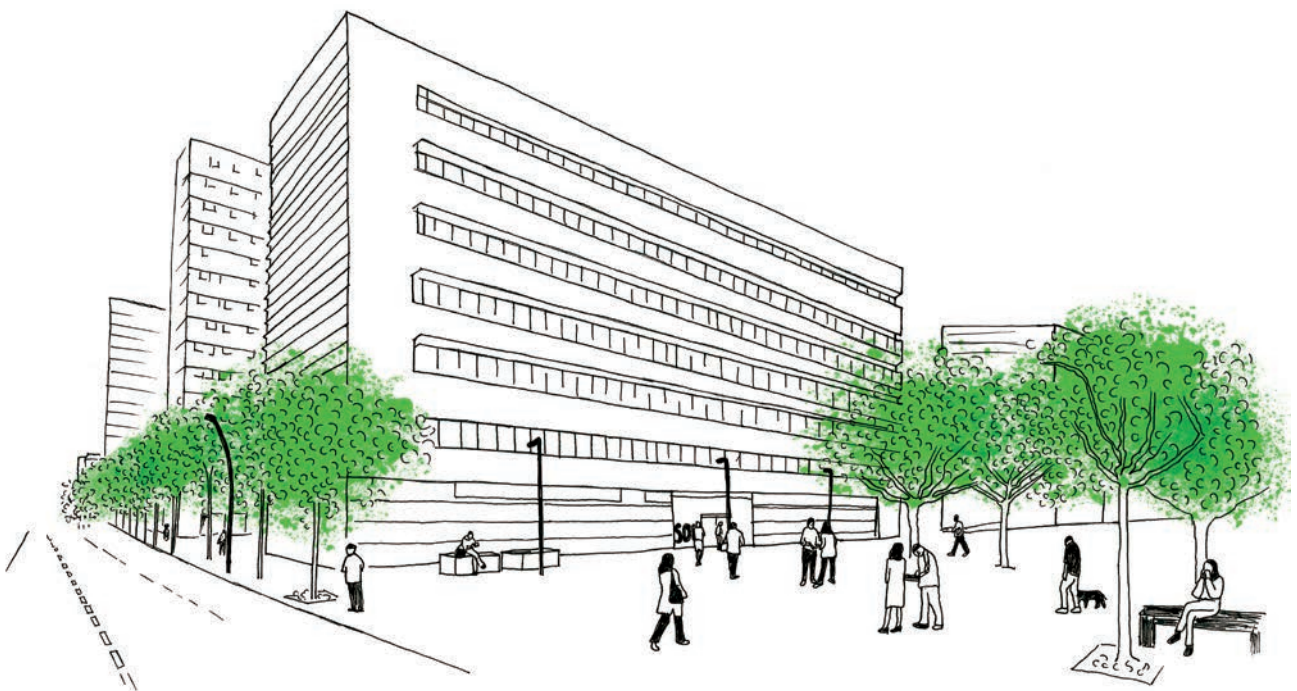
He vist coses que vosaltres  
no creuríeu



Generalitat de Catalunya  
Departament de Treball, Afers Socials  
i Famílies

# Vols millorar professionalment?

Al Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya t'ajudem a fer-ho.



Il·lustració: Lola Abenza

Enguany oferim als treballadors i les treballadores més de 6.000 cursos totalment subvencionats, de 800 especialitats diferents, en tots els àmbits professionals.

*Millorar sempre és possible!*



Generalitat de Catalunya  
Consorci per a la Formació Contínua  
de Catalunya

# Hi havia una vegada... l'art

**“Hem d'aconseguir apropar totes les professions a les persones joves”**

**E**n aquest número d'INFORMA'T, entre molts i diversos continguts, parlem de la formació lligada a l'art, l'artesania, la moda, la cultura, l'oci... Avui m'he adonat que com més aprofundeixo en la formació professional, en qualsevol dels seus formats, més clar tinc que l'única cosa que hem de millorar, necessàriament i urgentment, és el coneixement de centenars d'alternatives professionals i professions que hi ha en l'excel·lent oferta que tenim.

Quan una persona jove pren la decisió gairebé més important de la seva vida, la seva trajectòria professional, que possiblement marcarà la seva vida per sempre, ho fa gairebé a cegues.

Qui de vosaltres no té la sensació que el jove o la jove tria els seus estudis exclusivament en relació amb el seu entorn més immediat? Sap de què fan els seus familiars, el que surt a les sèries de televisió, el poc que ha après a través d'amics, etc.

Alguns exemples:

Penseu en una persona jove amb una alta sociabilitat, que li entusiasma l'exercici físic, el contacte amb la gent i que li agrada viatjar... Què penseu que podria estudiar? Amb aquestes dades, estic segura que la majoria heu pensat en la carrera d'educació física i els més agosarats en el cicle de grau mitjà de condicionament físic o el de conducció d'activitats físicoesportives en el medi natural. Algú ha pensat a recomanar-li l'Escola de Circ de Nou Barris? O una escola de màgia?

Penseu ara en un jove que dibuixa molt bé, amb molta creativitat, minucios, amb una elevada capacitat espacial i facilitat per interpretar els volums dels materials, que no és excessivament sociable, que li encanta tot el que està relacionat amb l'art... Què li recomanàrieu? Arquitectura? Delineació?... Algú ha pensat en joieria? Orfebreria? Restauració de mobles? Ebenisteria?

L'últim exemple. Un jove a qui li encanten els motors, la velocitat, que li encisa el mar, que li agrada treballar a l'aire lliure, que té molta habilitat manual... Què se us acudeix? Alguna enginyeria? Mecànica de motos? De cotxes? Fins i tot de bicicletes?... Sabeu que hi ha persones que treballen de mestre d'aixa i que fan molt de fusteria, ebenisteria, art?

No sé com ho podem fer, però hem d'aconseguir apropar totes les professions a les persones joves, i fer valorar els estudis i les professions vinculats amb les arts, la cultura, etc.

Us imagineu un món sense llibres? No? Doncs, ens calen escriptors i editors. Un món sense màgia? Doncs, ens calen mags. Un futur sense pel·lícules o sèries? Sense dibuixos? Sense moda? Sense Joies?... o, el que és pitjor, us imagineu un futur només amb professions de sèries televisives (informàtics, metges, advocats, policies, infermers, mestres, bombers, economistes, arquitectes...) majoritàriament en atur perquè tothom té les mateixes titulacions?

La feina representa un terç de la nostra jornada diària o, vist d'una altra manera, la meitat de la jornada diària en què estem desperts (l'altre terç estem dormint). Per mi amb això n'hi ha prou per intentar treballar en allò que realment ens agrada. Ja sabem que toca, o no?

**Ariadna Rectoret Jordi**

*Directora del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya  
Departament de Treball, Afers Socials i Famílies*

# Sumari

INFORMA'T és una publicació del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (CFCC)

## CONSELL EDITORIAL

Àlex Lobaco  
Álvaro Serrano  
Ester Morante  
Gemma Aguyé  
Glòria Clota  
Immaculada Soria  
Laure Díaz Gómez  
M<sup>a</sup> Elena Palacios  
Rut Macias  
Yolanda Barbero

## CONTACTE

revista@conforcat.cat

## WEB

conforcat.gencat.cat

## DISSENY ORIGINAL

Lola Abenza

## FOTO DE COBERTA

Shutterstock

## IMPRESSIÓ

Fotoletra, S.A.

Per a subscripcions:



ISSN:2565-0807

DIPÒSIT LEGAL: B7328-2018



Reconeixement – No Comercial

*(by-nc): es permet la reutilització i reproducció dels articles d'aquesta revista sempre que se'n reconegui l'autoria i es faci menció de la publicació i l'òrgan editor. Es permet la generació d'obres derivades sempre que no se'n faci un ús comercial. Tampoc no es pot utilitzar l'obra original amb finalitats comercials.*

## 05

### Breus

Treball per ocupacions és un recurs necessari en un mercat laboral canviant com el nostre.

El Consorci avança al tercer trimestre els atorgaments de les subvencions.

Aprenent a justificar per mòduls.

Apropant-nos al model canadenc de qualificació.

## 07

### Muntsa Vilalta.

Directora general de Comerç

Artesania: tradició i contemporaneïtat.

## 08

### La veu de l'empresa

**Toni Albert.** Productor creatiu Motion Pictures.

## 11

### La formació contínua al sector editorial

Entrevistem a:

**Pep Lafarga.** Director del Gremi d'Editors de Catalunya i **Eugènia Broggi.** Directora editorial de L'Altra Editorial.

## 14

### Pilarín Bayés.

Dibuixant i ninotaire

Tinc 78 anys i el que més m'agrada encara és dibuixar.

## 16

### La veu de l'entitat de formació

CAE formació i Serveis socioculturals.

## 18

### Virginia Garcia del Pino.

Directora de cinema

De fer "alguna cosa de profit" a directora de cinema d'autor.

## 20

### La veu del formador

**Maria Elias Navarro**

Formar-se per promoure la cultura.

## 22

### En primera persona

**Maria Lanau.** Joiera i orfebre

Els formadors i la teva motivació són claus.

## 24

### Edgard Mauri.

Mag

He vist coses que vosaltres no creuríeu.

## 26

### Bones pràctiques

**Escola EFA**

Quan les persones atenen persones.

## 28

### Mar Gaya.

Directora de Igualando

La perspectiva de gènere en la formació.

## 30

### Signatura convidada

**Edgard Garcia Casellas**

El Servei de Desenvolupament Empresarial de l'ICEC.

15 anys desenvolupant les empreses culturals catalanes.

## 33

### Contraportada

Entrevista a:

**Joan Lluís Espinós Espinós**

Director general de Formació Professional Inicial i Ensenyaments de Règim Especial.

# Treball per ocupacions és un recurs necessari en un mercat laboral canviant com el nostre

**Manuela Redondo Avilés**

Cap de l'Observatori del Treball i Model Productiu del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

► L'Observatori del Treball i Model Productiu, del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, ha creat una eina web, Treball per ocupacions, adreçada a la ciutadania i a les persones que es dediquen a l'orientació laboral, que permet consultar informació detallada de les aproximadament 500 ocupacions de la Classificació nacional d'ocupacions (CNO-2011).

Treball per ocupacions incorpora més de 850.000 dades i aporta informació sobre el mercat laboral que pot ajudar la ciutadania a prendre decisions sobre la seva orientació professional o bé sobre la seva requalificació professional.

L'eina compila informació del mercat de treball i proporciona una selecció d'indicadors que permeten, entre d'altres, valorar la situació de cada ocupació en el mercat de treball, tant en el conjunt de l'economia catalana com per comarques, i ofereix la informació en funció de tres eixos: contractes de treball signats, qualitat d'aquests contractes i persones demandants d'aquestes ocupacions a través del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC).

Per poder comparar les ocupacions, s'han construït tres índexs intermedis (un per a cada eix d'informació) i un índex sintètic global que recull la situació de cada ocupació en el mercat de treball del conjunt de Catalunya i per comarques. Així, els índexs permeten ordenar les ocupacions, de millor posicionades a pitjor, de manera global i també d'acord amb els criteris de contractació laboral, qualitat i demandants. Per obtenir l'índex sintètic global, ponderen amb un pes del 40% els indicadors sobre la contractació laboral, un 35% els de qualitat de la contractació i un 25% els de la demanda a través del SOC.

Entre altres funcionalitats, les persones usuàries poden comparar gràficament tres ocupacions alhora, així com consultar una fitxa descriptiva de les funcions de cada ocupació. L'eina també permet consultar el perfil de contractació d'una ocupació concreta. En aquest sentit, es mostra gràficament la distribució dels contractes signats en funció d'un conjunt de variables (sexe, edat, nacionalitat, nivell formatiu, mida, compte cotització, activitat econòmica i ETT) i es compara amb el global de contractes. També es pot consultar informació en relació amb el perfil de les persones demandants d'una ocupació concreta per sexe, edat, nacionalitat, nivell formatiu i durada de la demanda. A més, el portal mostra l'evolució mensual i interanual dels contractes i dels demandants no ocupats en una ocupació i la compara amb el global de les ocupacions.

L'eina té un disseny responsiu (de manera que es pot fer servir des de diversos tipus de dispositiu), ofereix una informació



completa sobre les ocupacions d'una manera senzilla i interactiva i permet la descàrrega de la informació en un format que en respecta la usabilitat.

Treball per ocupacions és un exercici de transparència que, mitjançant l'explotació de les dades disponibles, ofereix un coneixement valuós tant a les persones que busquen orientació com als orientadors i orientadores professionals. D'aquesta manera, s'assegura que qui cerca orientació o reorientació tingui clar quin és el nivell de contractació de cada ocupació, quina és la qualitat dels contractes formalitzats i quines són les ocupacions amb més demanda a través del servei públic d'ocupació. I, a més, que pugui disposar d'informació territorialitzada.

Així, doncs, aquesta informació, afegida al coneixement de la persona, de les seves competències i motivacions, experiència, formació i altres dades personals rellevants, contribuirà a la qualitat de la feina dels orientadors i orientadores, figures necessàries a l'hora d'ajudar les persones a prendre decisions sobre el seu futur professional.

**Més informació a:**

[treballperocupacions.observatoritreball.gencat.cat](http://treballperocupacions.observatoritreball.gencat.cat)  
[observatoritreball.gencat.cat](http://observatoritreball.gencat.cat)

L'Observatori del Treball i Model Productiu depèn del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i té com a missió proporcionar dades, informació i coneixement que siguin útils per conèixer i interpretar la realitat del món del treball i el model productiu de l'economia catalana.

# El Consorci avança al tercer trimestre els atorgaments de les subvencions

## Programes de formació

► El dia 12 de setembre es va publicar l'atorgament provisional de la subvenció per als programes de formació 2019, que s'executaran entre el darrer trimestre de 2019 i el 31 d'octubre de 2020.

En la programació de la formació professional hi ha dos períodes a l'any que són idonis per planificar els inicis de la formació a fi d'adequar-se a les necessitats dels treballadors i treballadores: el setembre, després de l'aturada de les vacances d'estiu, i el gener. Aquest any les entitats de formació poden avançar la programació per iniciar-la a finals de setembre.

Enguany s'han rebut 178 sol·licituds, que s'han repartit de manera equitativa entre els programes sectorials i els transversals. En l'àmbit territorial, s'ha cobert tot el territori, tant pel que fa a sol·licituds com a atorgaments, com ja va passar l'any passat.

Del total de les 178 sol·licituds de programes de formació, n'han rebut atorgament 105. Dels gairebé 35 milions d'euros atorgats, un 54,3% han anat a parar als programes transversals, mentre que el 45,7% restant es repartirà entre les accions formatives sectorials. Es preveu formar al voltant de 125.000 participants.

## Aprent a justificar per mòduls

► Durant el mes de setembre —i abans que comenci la justificació de les subvencions de la convocatòria del 2018, que enguany inclou la novetat del sistema de mòduls econòmics—, el Consorci ha volgut apropar-se a les entitats per explicar-los quines són les particularitats del nou sistema.

Per fer-ho de manera personalitzada i propera, el Consorci ha organitzat algunes trobades a les 5 demarcacions territorials. Això li ha permès interactuar de manera personalitzada amb els professionals de les entitats que gestionen dia a dia les subvencions i que fan possible que la formació professional per a l'ocupació arribi a tot el territori català.

L'experiència ha estat molt profitosa i esperem que hagi contribuït a resoldre els dubtes i neguits que sorgeixen durant l'execució dels programes de formació i la seva justificació.

## Apropant-nos al model canadenc de qualificació

► Com ja us vam explicar al número 10 d'*Informa't*, el Consorci participa en un projecte internacional amb la Federació de Cégeps del Canadà i el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya en el marc d'un acord del Govern de la Generalitat en l'àmbit de l'avaluació i l'acreditació de les competències professionals.

En aquell mateix número es va publicar la crònica de la primera visita de la delegació del Quebec a Catalunya, i ara els tècnics del Consorci han viatjat al país nord-americà per conèixer de primera mà els processos, les eines i els actors que formen part del seu procediment i per intercanviar informació sobre els sistemes respectius.

Entre el 15 i el 21 de setembre la delegació catalana va viatjar a la regió del Quebec i va celebrar reunions de treball amb diferents actors del sistema quebequès: el Ministeri de Treball, el d'Educació i diversos Cégeps que desenvolupen processos d'avaluació i acreditació de competències, tant a Mont-real com a la ciutat de Quebec.

Conèixer de primera mà les persones i com apliquen el procediment a les diferents institucions des de la visió del treball i l'educació i poder compartir les experiències mútuament, ha estat una oportunitat molt enriquidora com a palanca per implementar millores en els dos sistemes.

# “Artesania: tradició i contemporaneïtat”

Amb una llarga tradició a Catalunya, l'artesania representa una bona oportunitat per als i les joves que s'incorporen al món laboral. Una activitat que és transversal en la nostra societat, tant pel seu gran valor cultural i social, com per la seva importància econòmica: 8.204 empreses i professionals i més d'11.000 persones ocupades a Catalunya.

Per **Muntsa Vilalta**



## MUNTSA VILALTA I CAMBRA DIRECTORA GENERAL DE COMERÇ

Nascuda a Barcelona el 9 de setembre de 1965. Llicenciada en Ciències Econòmiques i Empresariales (UB); doctoranda en Direcció i Organització d'Empreses (UPF) i diplomada en Màrqueting de Serveis (ESADE) i en Alta Direcció en Vendes (IESE).

Ha desenvolupat la seva carrera professional en el sector de les organitzacions empresarials i de la consultoria estratègica i de màrqueting especialitzada en empreses de serveis i comerç. Alhora també ha exercit de manera permanent en el món de la docència universitària. Actualment és la directora general de Comerç i directora del Consorci de Comerç, Artesania i Moda de Catalunya (CCAM), on desenvolupa les polítiques de Comerç a Catalunya.

L'artesania és, doncs, una professió de present i de futur, que uneix coneixement (de la tècnica i de la matèria), art (creativitat, innovació i disseny), identitat (tradició i contemporaneïtat) i caràcter internacional (local i universal), trets que la fan especialment atractiva per a les persones amb inquietuds que desitgen transmetre una manera de fer diferent a la societat. Es tracta també d'un sector amb capacitat per crear llocs de treball que contribueix al desenvolupament d'un model econòmic sostenible i que transmet valors, a més d'atendre les necessitats dels consumidors de producte de qualitat i amb identitat.

L'artesania mira cap al futur i és per això que necessita l'expertesa dels artesans però també el talent emergent. Des de la Generalitat de Catalunya, a través del Consorci de Comerç, Artesania i Moda, orientem les actuacions en la promoció i captació d'aquest talent jove i, també, a potenciar la formació i professionalització de l'artesania.

La formació és molt important i necessària per a qualsevol professió, però en el cas de l'artesania pren una gran rellevància. El curs passat es van matricular 1.383 estudiants en cicles d'arts plàstiques i disseny de grau mitjà i 3.350 en els de grau superior. A més, Catalunya té l'únic grau universitari d'artesania a l'estat espanyol, que s'imparteix a l'Escola Massana, on ja s'han graduat 330 persones des de la primera promoció. Les escoles de

disseny també han detectat el valor afegit que l'artesania pot oferir als productes del futur, i cada cop són més els centres que ofereixen assignatures sobre artesania en els seus graus en disseny de producte. De la mateixa manera, molts estudiants de disseny opten per complementar la seva formació amb algun grau o post-grau sobre artesania, per ser capaços de dissenyar i fer els seus propis productes. Tot plegat conforma una oferta formativa que vincula el disseny amb la producció d'objectes contemporanis per donar resposta a les necessitats del consumidor actual amb els valors propis de l'artesania. Uns indicadors molt positius i esperançadors per al futur de les activitats artesanals i per establir sinergies amb altres disciplines creatives i productives.

Però, sobretot, l'artesania necessita formació contínua i al llarg de la vida professional. Per això, i en col·laboració amb el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, treballem per adequar les accions formatives a les necessitats i nous reptes de l'artesania i dels oficis i participem en els grups d'actualització permanent.

Des del Govern tenim clar que l'artesania és una expressió dels valors del futur (qualitat, proximitat, disseny) i és per això que apostem per la capacitat dels professionals en aquest àmbit i també pels joves, facilitant el relleu generacional i incrementant el seu prestigi cap a la societat. ●

# Motion Pictures

El Toni Albert es va llicenciar en Econòmiques i en acabar va començar a treballar a l'empresa familiar, la distribuïdora Motion Pictures, fent tasques de tot tipus per conèixer el sector des de dins. Posteriorment, va decidir fer els estudis d'Imatge i So al centre Calassanç, la llavor del que després seria l'Escola Superior de Cinema i Audiovisuals de Catalunya (ESCAC).

Amb aquesta potent base, el 2009 va complementar la seva formació amb un programa de desenvolupament directiu, volia millorar el seu perfil de productor creatiu.

Per M. Elena Palacios



**Bon dia Toni, sempre ens agrada començar aquesta secció coneixent una mica la història de l'empresa on treballa l'entrevistat. Així doncs, quan i com sorgeix Motion Pictures?**

Motion Pictures és una empresa familiar amb una llarga trajectòria que es pot resumir en dues fases: la primera s'inicia l'any 1977 amb la creació de l'empresa i la segona comença el 2012, quan els seus fundadors (els meus pares) es van jubilar. En la primera etapa, Motion va viure una gran expansió econòmica, en primer lloc, com a distribuïdora de VHS i, posteriorment, de DVD, ja que fins a aquell mo-

ment el cinema i la televisió eren gairebé les úniques maneres de consumir productes audiovisuals. D'altra banda, als anys 80, amb el naixement de les televisions autonòmiques, els canals necessitaven omplir les graelles d'emissió, i allà estava Motion!

En la segona etapa, el 2012, amb la jubilació dels meus pares, el meu germà i jo vàrem crear Motion Pictures Entertainment, SL, amb tres línies de negoci. La primera continua la tasca de distribució, i bàsicament consisteix a comprar productes internacionals i distribuir-los pel territori espanyol com ja havíem fet an-

teriorment amb dibuixos tan coneguts com *L'Inspector Gadget*, *Calimero*, *Els Barrufets*, etc. La segona línia és la creació de les nostres pròpies produccions i la seva distribució per tot el món, i la tercera, la confecció d'un producte a demanda d'una empresa.

**Quina és la teva missió a Motion Pictures? Quina ha estat la teva trajectòria a l'empresa?**

Jo soc productor creatiu. La meua tasca principal és detectar les necessitats dels clients, crear el producte, crear l'equip, buscar finançament i, un cop ho tenim,



fer el producte (dibuixos animats) i lliurar-lo. Dit així sembla senzill, oi? Doncs, per exemple, *Pumpkin Reports* (una sèrie de dibuixos animats) és fruit d'un treball de quatre anys, dos per buscar el finançament i l'equip i els altres dos per fer el producte. El camí és sovint complicat, però gairebé sempre val la pena i el producte final s'ho val.

**Explica'ns una mica més sobre Motion Pictures, quantes persones hi treballau i quins són els principals perfils que contracteu?**

Som una plantilla base d'unes 7 o 8 persones: el director financer, el tècnic, el de producció, el d'animació i també el comercial, els productors creatius i els propietaris de l'empresa. A partir d'aquí, per a cada projecte es contracten professionals completament diferents; cada projecte requereix el seu talent específic. No és el mateix el Rubius que la Mya Go, però principalment els professionals són tècnics (amb perfil de comunicació audiovisual) i amb coneixements artístics.

**Ha canviat molt aquest perfil en els darrers 10-15 anys?**

Fa 15 anys el perfil era molt diferent, ha canviat la tecnologia i ha canviat el perfil del treballador. Avui dia necessitem persones amb coneixements en realitat virtual, intel·ligència artificial, videojocs, etc. La realitat ha canviat força. Els nostres professionals han de tenir perfils molt actualitzats. Ara amb els videojocs tot es fa al moment, treballem tots a la vegada i des de diferents parts del món com Xile o la Xina. La manera de treballar en equip també ha canviat molt. Ara tots estem a diferents països i ens comuniquem contínuament amb les noves tecnologies, el canvi és abismal i els professionals ens hi hem d'adaptar.

**Llavors, la formació contínua és un factor fonamental en aquest procés d'actualització constant?**

La tecnologia és una de les peces clau del nostre sector i de fet ha ajudat molt a millorar les creacions, però també a difondre-les. Un exemple? Les plataformes com Netflix i HBO, que difonen els productes a escala mundial.



Membres de l'equip de Motion Pictures.

És per això que els treballadors del nostre sector han d'estar formant-se contínuament, ja que els programes amb què treballen canvien dia a dia, i una de les competències principals per treballar al nostre sector és, justament, estar al dia de les noves tecnologies aplicades al sector de l'animació i dels audiovisuals en general. Necessitem gent amb talent, però també amb la formació actualitzada.

Els treballadors del nostre equip es preocupen constantment per formar-se; ells mateixos fan formació per actualitzar-se.

**En l'àmbit dels recursos humans, heu trobat a faltar algun perfil professional?**

De fet, hem trobat a faltar el perfil de productor. Costa trobar professionals que vulguin ser productors i que estiguin formats amb totes les competències que requerim, més enllà de la creativitat i el talent.

Aquesta dificultat ens va portar a crear, juntament amb Productors Audiovisuals Federats Catalans (PROA), un màster de producció per intentar incentivar la gent a ser productors creatius: saber buscar un projecte, triar un producte, relacionar-se amb canals de televisió, administracions públiques o plataformes, però també entendre el món dels negocis, les gestions amb els bancs, la comptabilitat, etc. En definitiva, que tinguin coneixements sobre el món audiovisual però amb un punt de vista empresarial.

**El vostre és un sector molt competitiu, i no només en el nostre context geogràfic. La competència dels països emergents de l'Àsia és molt gran, oi? I la dels EUA?**

Som el cinquè país de producció d'animació al món i el segon a Europa per darrere de França. Podem estar orgullosos de ser un país molt competitiu. Encara tenim uns sous relativament baixos en relació amb altres països, però en canvi treballem a escala internacional, som bons tècnics, creatius, frescos, és a dir, bons professionals.

Quan va arribar la crisi, tots sabem que es van devaluar els sous i el nostre sector no en va ser l'excepció. Però si hem de mirar un aspecte positiu de tot plegat, és que va donar a conèixer els professionals del nostre país a escala internacional i cal tenir en compte que tenim professionals amb molt de talent. Ara, a poc a poc, els sous van millorant i el nostre talent es coneix arreu del món i per això ens segueixen contractant. Podem fer productes molt interessants a preus molt competitius.

Abans comentava que les grans plataformes ens havien ajudat a fer difusió, però també cal tenir en compte que, al final, la nostra competència real són els monopolis que s'instal·len a Espanya. Per això les administracions públiques haurien de defensar més els creadors del territori, i posar als de fora les mateixes condicions que tenim nosaltres. Els nord-americans estan muntant canals d'animació i televisió que ens fan →

competència directa i Europa ha de lluitar perquè les grans empreses prioritzin els seus propis recursos i el talent local.

**La igualtat de gènere s'ha convertit en una exigència social i la ciutadania demana canvis. Al sector de l'audiovisual hi ha bretxa salarial? Teniu mecanismes per combatre-la?**

Òbviament, les dones al món laboral han de combatre amb la desigualtat salarial. Cal entendre que tots els nostres treballadors funcionen per convenis laborals i, per tant, cobren el mateix salari. El que intentem és incorporar mecanismes de conciliació per a tots els treballadors. Per exemple, si una treba-

lladora està embarassada, pot treballar des de casa. D'altra banda, la jornada és flexible i permet que tant homes com dones puguin conciliar, i penso que aquestes propostes faciliten la paritat al nostre sector. Jo soc el primer que utilitzo la flexibilitat (tinc tres fills) i el teletreball, si és necessari.

Dins del món de l'animació, cal destacar les associacions Women in Animation, que lluita per promocionar la dona en l'àmbit de l'animació amb l'objectiu d'aconseguir la paritat l'any 2025, o Mujeres en la Indústria de la Animación (MIA), creada l'any 2018 i nascuda d'un petit grup de dones vinculades al món de l'animació decidides a lluitar per la paritat al sector de l'animació ●



Tony Albert.

# “A la feina iguals”!!



“a la feina, iguals”

*No us perdeu el MOOC “A la feina iguals”. Sis vídeos curts que, amb un format àgil, amè i accessible, permeten conèixer els principals conceptes al voltant de la igualtat entre dones i homes a la feina.*

## Programa del MOOC

- A la feina, iguals. Introducció
- Mercat laboral. Conceptes bàsics I
- Mercat laboral. Conceptes bàsics II
- Assetjament sexual i per raó de sexe
- I per què està passant tot això?
- Empreses i organitzacions



### Principal objectiu

- ▷ Conèixer la situació actual de dones i homes en el mercat de treball
- ▷ Quines són les principals situacions de desigualtat
- ▷ Prendre consciència de tot el que encara es pot i s'ha de fer millor



Pep Lafarga  
Director del Gremi d'Editors de Catalunya

# La formació contínua al sector editorial

Per Álvaro Serrano Sol

El sector editorial ha estat tradicionalment la punta de llança de les indústries culturals catalanes. Catalunya lidera juntament amb la Comunitat de Madrid la indústria estatal del llibre, ocupant directament a uns 4.700 treballadors. Aquesta xifra augmenta fins als 20.000 si tenim en compte també l'elevat nombre de treballadors autònoms que treballen al sector (correctors, maquetadors, dissenyadors, etc.).

**E**l sector, amb una llarga tradició a casa nostra ha superat la crisi econòmica i s'ha adaptat amb èxit a les noves formes de consum cultural i els nous mitjans audiovisuals.

El Gremi d'Editors de Catalunya representa les empreses i professionals de l'edició de llibres a Catalunya i entre els serveis que ofereix, destaca la formació contínua, tant en forma de jornades de treball o tallers sobre temes diversos, com retransmissions en streaming com sessions específiques sobre temes d'actualitat.

Segons Pep Lafarga, que dirigeix el Gremi des del 2015, es van plantejar tornar →

a oferir als agremiats, la formació del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, però en el seu abast catàleg formatiu sectorial, no van trobar cap curs pensat pel sector editorial o del sector del llibre, i molt pocs del sector cultural.

No obstant, en el catàleg d'accions formatives transversals, sí que van trobar propostes que podien ajudar a millorar els perfils professionals dels treballadors del sector: màrqueting, xarxes socials, recursos humans, programari de tractament d'imatge, etc.

Tot i així, Pep Lafarga ens confirma que en l'actualitat, l'oferta més important del Gremi en relació a la formació contínua, és la formació programada per les empreses *"Al nostre sector predominen les empreses petites, que no poden gestionar de forma autònoma la formació bonificada, i des del Gremi els ajudem a gestionar-la"*.

Aquest sistema permet al Gremi oferir cursos adaptats a les necessitats dels treballadors del sector en tant es creen a mida. Alguns exemples de continguts són els cursos de gestió del negoci editorial: de la creació al resultat, Editing, el màrqueting aplicat al món del llibre, etc.

Moltes empreses petites desconeixien l'existència de la formació programada per les empreses, i des del Gremi han fet una tasca important d'informació per tal de que totes les empreses coneguessin el sistema de formació professional per l'ocupació i les possibilitats de l'oferta programada per les empreses.

Pep Lafarga destaca l'àmplia oferta formativa existent a nivell universitari en el sector editorial: la UOC, la Universitat Autònoma i la UPF ofereixen màsters que els agremiats poden fer amb descomptes. En canvi, en l'àmbit de la for-

mació professional hi ha un cert dèficit. Només hi ha un certificat de professionalitat vinculat al sector, "assistència a l'edició" que s'imparteix al CIFO d'Hospitalet. A banda d'això, segons Pep Lafarga, no hi ha una oferta de formació professional vinculada al sector editorial: producció editorial, nous formats...

Des del Consorci, recollim la informació en relació a la mancança de formació contínua en el sector editorial per tal de millorar el nostre catàleg d'accions formatives, i convidem al Gremi d'Editors de Catalunya a participar en el disseny de la formació necessària mitjançant els [Grups d'Actualització Permanent \(GAP\)](#) on els representants dels sectors ens proposen la formació que necessiten i el Gremi accepta formar-hi part.

<https://www.gremieditors.cat/seminaris-sessions-informatives/> ●

## Entrevistem a:

**Eugènia Broggi, fundadora i directora editorial del segell independent L'Altra Editorial.**



Eugènia Broggi és l'editora de L'Altra Editorial, un segell literari, català i independent nascut el febrer de 2014. Anteriorment, va treballar com a llibrera a la mítica llibreria Foyles de Londres, va fer de lectora per Anagrama, i va col·laborar al programa de BTV "Saló de lectura". Va dirigir durant 10 anys l'editorial Empúries, del Grup62, i el 2007 va fundar el segell de butxaca més important del mercat català, la-butxaca. Encara dins del Grup 62, el 2011 va assumir també la direcció del segell literari El Aleph Editores, en llengua castellana, fins que va plegar del Grup 62 el juny de 2013. Té llarga experiència en el sector editorial i un ampli coneixement del mercat.

**Com ha canviat el sector editorial des de que tu vas començar a dedicar-t'hi al 2004?**

Quan jo vaig començar a Edicions 62, al 2004, les coses encara funcionaven com sempre. Uns anys més tard, amb la crisi econòmica i la consolidació dels nous mitjans de comunicació el sector va modernitzar-se molt. Els departaments de màrqueting, per exemple, van adquirir una importància enorme, igualant-se gairebé als departaments d'edició.

**Quina ha estat la teva relació com a treballadora a una editorial gran amb la formació contínua?**

En els meus temps a Edicions 62 ens informaven de forma recurrent dels cursos que oferien Editrain i Foment del Treball. A dins de la pròpia empresa ens formaven en qüestions com la prevenció de riscos o la utilització de nous programaris, si era el cas, però no amb una perspectiva de promoció personal o canvi. I aquest és un tret força característic de les empreses culturals a casa nostra: no se sol motivar als treballadors a adquirir noves habilitats o formar-se viatjant a altres països. D'alguna manera sembla que els empresaris o els caps tenen certa por a que els treballadors tinguin aspiracions.

**Tu has fet de formadora als cursos que ofereix el Gremi d'Editors, oi?**

Sí. I em vaig quedar molt parada. M'esperava que hi hagués un perfil d'alumne més aviat aficionat, amb interès per veure com funciona el món editorial, però em vaig trobar amb uns alumnes molt formats, d'entre 30 i 45 anys, gent del món cultural, comunicatiu o artístic amb moltes ganes d'ampliar horitzons i

dedicar-se al món editorial. Els participants eren majoritàriament dones, que treballaven al sector o sectors afins, però també hi havia alguns estudiants i un parell de senyors d'uns 55 que havien estat acomiadats i volien tirar endavant el seu propi projecte.

Crec que la crisi va fer que molta gent es plantejés moltes coses i s'atrevis a mirar al seu voltant, buscar allò que més li agradava i intentar dedicar-s'hi. I la formació contínua és una eina ideal per començar a fer-ho.

Una de les grans utilitats que té la formació en l'àmbit editorial, ja siguin els màsters oficials del món editorial, els cursos que organitzen llibreries, editorials o gremis, a banda dels coneixements específics, són els contactes. Alguns dels alumnes que han participat als cursos que he impartit han acabat aconseguint feina a editorials gràcies als contactes que han fet.

**Ara que dirigeixes una editorial petita, com veus la formació contínua?**

El sector editorial català està molt atomitzat, i totes les empreses petites tenim moltes dificultats per arribar a tot arreu i poder oferir els serveis que voldríem. El gran repte per totes les empreses petites és arribar algun dia a ser una empresa mitjana, com ara Anagrama, però per poder fer-ho t'ha d'anar força bé de forma sostinguda.

**Quines necessitats formatives creus que poden tenir els diferents perfils professionals del sector?**

Els editors i els caps de premsa s'emporten sovint tot el protagonisme a les editorials, però el sector el componen molts altres treballadors sense els quals la fei-

na no sortiria endavant. Per exemple, una gran manca d'alguns dels professionals del sector són les llengües. Tota la gent que treballa a drets d'autor, els que redacten els contractes, o els assistents editorials treballen constantment amb professionals estrangers o texts escrits en altres llengües, i per tant la necessitat de formar-se en idiomes és una constant. També és imprescindible, per altra banda la formació en la pròpia llengua, una formació que no s'atura mai i que cal anar evolucionant.

Una altra necessitat que hem detectat en molta gent de la nostra generació és la capacitat de crear continguts audiovisuals o gràfics. Els més joves, acostumats a les xarxes socials i als llenguatges més visuals, ja pensen en aquests termes i dominen les eines necessàries per comunicar-se de forma reeixida. I la comunicació és fonamental per aconseguir que la literatura sigui sexy.

**Com has vist l'impacte de les noves tecnologies al sector en aquests 15 anys d'experiència?**

Doncs és interessant el què em preguntes, perquè tot i que inicialment les impremtes van ser un pel reticents a la impressió digital, finalment totes han acabat adaptant-se i els seus treballadors amb elles. En l'àmbit dels serveis editorials ha passat una mica el mateix i el gran canvi encara està per venir. Algunes de les grans editorials estan intentant implantar sistemes de maquetació automàtica on les persones només incideixin a la fase final de correcció i ajustos. En el futur, els maquetadors seran substituïts per màquines, i això és un fet molt preocupant ●

Més informació a:  
<http://www.laltraeditorial.cat/>  
 @EugeniaBroggi



# “Tinc 78 anys i el que més m’agrada encara és dibuixar”

Per Yolanda Barbero

Pilar Bayés és dibuixant i ninotaire professional. Ha publicat gairebé un miler de llibres i alguns s’han traduït a vuit idiomes. Ha col·laborat en innumerables publicacions i exposicions d’obra original, i els seus dibuixos s’han aplicat a tot tipus de suports i formats. És una artista compromesa amb el seu país, va rebre la Creu de Sant Jordi a l’any 1991 i al 2011 la Medalla d’Or de la Ciutat de Vic.

## ELS INICIS

La Pilarín ens rep amb un somriure al seu estudi situat a Vic. Es tracta d’una caseta envoltada d’un gran jardí amb arbres, amplis finestrals i molta llum. El lloc convida a l’art i a la creativitat.

La Pilarín va néixer en plena dictadura franquista a Vic. No recorda exactament quina edat tenia quan va agafar el primer llapis, però segur que era de ben petita, devia tenir vora 5 anys, perquè als seus primers records d’infantesa ja dibuixava. Li agradava dibuixar cares, amb carbonet, a les sabates dels familiars i

amics que venien a casa i col·locaven els peus per escalfar-se sobre la llar de foc. Va estudiar belles arts a la ciutat de Barcelona mentre ho compaginava amb tasques de voluntariat en una institució cristiana del Bogatell —ara zona de platges i oci, però en aquells anys, barri de barraques, molt pobre i desestructurat—, on donava classes de dibuix i ensenyava a llegir als fills d'immigrants.

## “El reciclatge no té edat”

Quan va acabar la carrera, recorda que va fer un curs sobre edició de llibres i il·lustracions de l'editorial Vergara. Malauradament, en aquella època no hi havia una oferta tan àmplia com ara pel que fa a la formació per a l'ocupació.

La Pilarín ha treballat tots els formats: el dibuix animat; la il·lustració de llibres de contes de caràcter didàctic d'àmbits com la història, la geografia, les biografies, l'etnografia, o la narrativa; ceràmiques; pintures murals; joies; objectes de tota mena; jocs interactius; ninots en volum (gegants); quadres, i escultura.

### VIURE FORMANT-SE

Per poder reeixir en tots aquests formats, podríem dir que la formació continuada de la Pilarín es resumeix en tres vessants:

1. El fet d'envoltar-se de grans professionals i treballar en equip compartint tècniques i vivències ha fet que hagi desenvolupat dibuixos animats, escultura i ceràmica.
2. Els viatges que ha fet al llarg de la seva vida han format part de la seva formació, ja que l'han transportada a diferents cultures d'arreu del món, i ho ha reflectit en la seva extensa publicació. Manifesta que els viatges són la cultura “amb cames”, la cultura que fas caminant i que t'ajuda a entendre l'art de les diferents civilitzacions.
3. L'època universitària. En aquells temps anava a classes del Dr. Moragues (filòsof) i recorda, per exemple, que una vegada va assistir a una xerrada de Camilo José Cela. I és que la Pilarín és una

persona de recursos a qui li agrada envoltar-se de saber.

Actualment s'ha hagut d'anar actualitzant pel que fa a la forma de publicar a través de les noves tecnologies aplicades al dibuix. Per això, a hores d'ara, rep formació en 3D de professionals d'una empresa situada a les Filipines, cosa que posa en evidència que el reciclatge no té edat.

La Pilarín destina 14 hores diàries a la feina. És una autodidacta que aprèn a força de dedicació i constància, i ha fet de la seva afició, la seva feina. Té 78 anys i el que més li agrada encara és dibuixar. Potser el dia que no s'hi pugui dedicar professionalment deixarà de ser-ho, però avui encara està molt motivada per portar a terme els projectes que li van sortint.

A la Pilarín li agrada la fantasia, però amb caire pedagògic, i ha establert aquesta connexió amb els infants a còpia de treballar-hi. Considera que els nens són un públic molt exigent i agraït alhora, i utilitza una frase d'Albert Jané, director de *Cavall Fort* entre el 1979 i el 1997: “molt amor i respecte per als nens que t'han de llegir”.

## “Els nens són un públic molt exigent i agraït”

L'any 1964 va publicar el seu primer conte per a nens, a l'editorial La Galera, *El meu pardal*, i va començar a col·laborar amb la revista *Cavall Fort*, una publicació adreçada al públic infantil i juvenil, feta en català, divertida i interessant, que pretenia ajudar a adquirir el gust per lectura i a estimular la creativitat. Va ser la pedagoga Marta Mata qui la va introduir al món professional.

La Pilarín parla amb emoció i recorda amb il·lusió dos esdeveniments: el 1991, quan va rebre la Creu de Sant Jordi pel seu compromís amb Catalunya. Va ser un reconeixement a la feina realitzada per als infants i, a més, va tenir l'honor



Dibuix de Pilarín Bayés realitzat durant l'entrevista.

de ser la persona més jove a rebre-la. L'altre moment va ser el 2011, quan Vic li va atorgar la Medalla d'Or de la Ciutat per la seva trajectòria en el món de la il·lustració infantil, per la seva estima i arrelament a Vic i a Catalunya, i pel seu compromís social.

L'itinerari que ella recomanaria a una persona que es vol dedicar a l'art és cursar batxillerat artístic i, si té clar que vol decantar-se pel còmic, continuar la formació en acadèmies especialitzades, que n'hi ha de molt bones. Si, en canvi, no té clar per quina art optar, li recomanaria estudiar belles arts, ja que és una formació molt sòlida i especialitats com el cinema animat, el còmic i la il·lustració avui dia tenen grans sortides professionals ●

# CAE formació i Serveis socioculturals

## Centre d'Animació i Esplai (CAE)

El Centre d'Animació i Esplai va néixer l'any 1984 com a escola municipal de formació d'educadors en el lleure de l'Ajuntament de Manresa. L'any 1987 es va fundar l'associació CAE per oferir altres activitats i 35 anys després, el CAE és una entitat dinàmica que desenvolupa programes en l'àmbit juvenil, del lleure educatiu i el joc, que organitza un ampli ventall d'activitats lúdiques i de dinamització comunitària i que gestiona serveis educatius i de lleure.

Per **M. Elena Palacios**



### En l'àmbit de la formació professional per a l'ocupació, quines accions formatives desenvolupeu?

El CAE és centre col·laborador del departament de Treball des de l'any 1994. Enguany fa 25 anys ja. Tenim homologat el certificat professional de Dinamització d'Activitats de Lleure Educatiu Infantil i Juvenil. És una formació que té força demanda perquè capacita per intervenir en diferents àmbits i, a més a més, ofereix oportunitats laborals reals.

Per a moltes persones acostuma a ser una primera presa de contacte amb la intervenció educativa i una formació que els dona seguretat i impuls per començar una trajectòria formativa, laboral o voluntària en aquest àmbit.

En paral·lel, el CAE també ofereix programes formatius adreçats a persones que treballen en intervenció educativa, economia social i habilitats interpersonals.

### Quin valor afegit aporta la vostra oferta formativa?

Ens agrada dir que tenim ADN lúdic, és a dir, que portem el joc als gens, a la sang. Juguem per passar-nos-ho bé, però tam-



bé apostem pel joc com a metodologia d'aprenentatge i per això fem que a les nostres formacions sempre hi hagi un component participatiu, actiu i lúdic ben present.

Som una associació molt arrelada a Manresa i al territori de la Catalunya Central. Col·laborem amb diverses entitats i administracions i moltes vegades les nostres formacions estan impartides per persones expertes vinculades a entitats i activitats del territori.

Per nosaltres és fonamental poder compartir i socialitzar el nostre coneixement, especialment el que generem dia a dia com a entitat associativa. Aquesta expertesa ens permet formar i assessorar altres entitats més petites amb una gran implicació i motivació per les activitats que duen a terme, però amb força limitacions des del punt de vista de la gestió tècnica i administrativa.

### Com ha evolucionat la formació en el sector del lleure?

La formació del lleure educatiu neix i creix a partir dels moviments i les entitats d'educació en el lleure, amb un plantejament totalment voluntari de la intervenció educativa. És a partir de mitjans o més aviat cap a finals, dels anys 90 del segle passat que aquesta formació comença a incorporar la visió de la intervenció professional.

Això va suposar un gran salt: la formació en el lleure s'incorpora als catàlegs de formació ocupacional i això fa que arribi a nous perfils d'alumnes que busquen una formació amb possibilitats d'ocupació laboral. Més endavant es crea el certificat professional de Dinamització i Coordinació d'Activitats de Lleure Infantil i Juvenil i, finalment, la normativa inicial de la Direcció General de Joventut acaba adequant-se a aquest certificat.

Tot plegat té alguna cosa de contrasentit: es varen crear uns certificats professionals a partir d'unes titulacions existents de monitor/a i de director/a força consolidades. Les escoles d'educadors en el lleure i la Direcció General de Joventut varen fer una aposta i un gran esforç per adaptar aquestes titulacions als nous certificats de professionalitat, incorporant-hi nous continguts, modificant hores, perfeccionant els mecanis-

mes i criteris d'avaluació... I tot i així, després d'haver fet tota aquesta feina, els cursos de monitor/a i director/a no permeten obtenir el certificat de professionalitat. Aquesta és una incoherència que entre tots haurem de reconduir i esmenar els propers anys.

### Com valoraries les aportacions dels certificats de professionalitat en aquest sentit?

Creiem que la incorporació dels certificats de professionalitat ha ajudat a reformular i actualitzar els cursos de monitor/a i de director/a i a donar-los més mètode i més reconeixement. En canvi, les exigències administratives i burocràtiques d'aquesta formació professional i els requisits associats als certificats de professionalitat els estan restant frescor, flexibilitat, adaptabilitat...

### Quins canvis preveus en l'oferta formativa del sector en relació amb tot el canvi de paradigma de futur: des del punt de vista normatiu, tecnològic, de la digitalització, la sostenibilitat...?

Caldrà, com ha passat fins ara, que la formació s'adapti als canvis de l'educació en el lleure i pugui donar resposta a les necessitats formatives dels professionals que hi intervenen.

Els reptes de futur i els nous paradigmes educatius impliquen tenir una mirada global i estar més connectats a l'educació del sistema educatiu reglat, l'educació en el lleure, les institucions, les famílies i els agents socials. Caldrà buscar espais formatius capaços de crear aliances i que ens ajudin a transformar l'entorn social per fer-lo una mica millor.

### Què creus que podem fer des de l'Administració per donar suport als centres de formació, en general, i als del sector del lleure, en concret?

Destacaríem dues propostes. La primera és la racionalització de la formació. La formació en educació en el lleure és l'única formació a Catalunya regulada per dues administracions diferents —la Direcció General de Joventut i el Servei d'Ocupació de Catalunya. Totes dues regulen una mateixa formació, amb continguts, objectius i durada idèntics, però cadascuna té la seva titulació, requeri-



#### ROSA PORQUET PRAT COORDINADORA DE FORMACIÓ

[www.linkedin.com/in/rosa-porquet-prat-a1a920b8/](https://www.linkedin.com/in/rosa-porquet-prat-a1a920b8/)

Llicenciada en Pedagogia, Psicopedagogia i Assessora — Avaluadora sobre reconeixement de competències personals. Treballa al CAE des de fa 23 anys.



#### NASI MUNCUNILL ROCA DIRECTOR

<https://www.linkedin.com/in/nasi-muncunill-01058296/>

Arquitecte tècnic, habilitat com a educador/a social i amb diploma universitari d'Habilitats Directives en la Gestió d'Entitats d'Economia Social. Fa 25 anys que treballa al CAE, 23 dels quals treballa com a director.

ments i procediments tècnics concrets. Tal com hem dit abans, és vital construir ponts, simplificar procediments i basar la qualitat no tant en evidències documentals sinó més aviat en visites en els espais formatius.

La segona és una aposta pel reconeixement d'aquesta formació i la seva incorporació a la regulació de les activitats. Un exemple: per què el Departament d'Educació després de 23 anys d'haver aprovat el Decret de regulació dels menjadors escolars encara no ha validat el títol de monitor/a d'activitats de lleure com a titulació mínima indispensable per a les persones que s'encarreguen de l'atenció a l'alumnat d'aquest espai? ●

# De fer “alguna cosa de profit” a directora de cinema d'autor



La **Virginia García del Pino**, nascuda a Barcelona, és llicenciada en Belles Arts. És directora del nou cinema d'autor. Imparteix classes al Màster en Teoria i Pràctica del Documental Creatiu a la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). Les seves obres s'han projectat a festivals, museus i centres d'art contemporani internacionals com Marsella, Nova York, Mèxic, Los Angeles, Xile, entre d'altres. I va rebre el Premi al millor curtmetratge documental del Festival de Màlaga del 2018.

Per **Laia Dinarès Panadès**

La Virginia es passava el dia dibuixant i volia ser professora de dibuix. La seva família va insistir que fes “alguna cosa de profit” i va començar la carrera d’arquitectura, però, com diu ella: “així que vaig poder, ho vaig canviar per Belles Arts”.

## “Arribar al gènere documental va ser un camí llarg i sense premeditació”

Un cop finalitzada la llicenciatura de Belles Arts va començar a donar classes de dibuix tal com volia fer, però seguia amb la necessitat de fer coses, de pintar, dibuixar, fer escultures, el que fos. Així que, després d’uns anys, va demanar una beca a Arteleku i va fer el seu primer documental sense saber-ho, amb diapositives i una gravadora de casset.

Després d’aquesta beca en va demanar una altra per anar a Mèxic i se’n va anar un any. Allà va continuar fent pel·lícules amb diapositives i amb la seva gravadora i les va presentar a un concurs on el comissari Rafael Doctor li va exposar a la Casa de America de Madrid i al Museu Nacional Centre d’Art Reina Sofia (MN-CARS). A partir d’aquí, la Virginia es va comprar una càmera de vídeo i va seguir fent el mateix però amb imatge en moviment, “ara sí que eren pel·lícules de veritat”.

Va tornar a Mèxic per fer un documental sobre el servei domèstic i les senyores de les cases on treballaven, i després d’aquest documental en va venir un altre, i després un altre i fins avui.

És difícil obrir-se pas com a directora si ho vols fer ràpidament. En el seu cas, la Virginia fa anys que s’hi dedica. Ella ho volia fer i ho va fer. Com diu ella: “Es tracta de seguir i no desanimar-se pel camí”.

Segons la Virginia, les dificultats d’aquest món són les mateixes que en



Virginia García del Pino en un rodatge.

qualsevol disciplina artística d’aquest país, i com que s’inverteix molt poc en cultura, perquè suposa que no dona vots, has de compaginar el teu treball artístic amb un altre treball que et doni aliment, i això és el que la Virginia ha fet durant molts anys.

Tal com ens explica, “viure professionalment del gènere documental és molt complicat perquè hi ha poca inversió en cinema i encara menys en documental, però l’abaratiment dels mitjans tecnològics et permet anar treballant-hi a estones, com puguis i com vulguis, i això és el que vaig fer”.

Però quan comences a guanyar premis a festivals, els programadors es fixen en les teves pel·lícules i la teva obra comença a tenir certa rellevància. Per la Virginia és un camí lent, ja que hi ha molts directors que només fan una sola pel·lícula. Ella ha preferit anar a poc a poc per no morir en l’intent i sobretot per fer el que ella volia. Això ha sigut molt important perquè ha fet que les seves pel·lícules fossin diferents i destaquessin per alguna raó. Un cop ets coneguda, és fàcil que alguna productora aposti per tu, i a partir d’aquí pots començar a treballar d’una manera més professional i cobrar pel teu treball.

A la Virginia li agrada molt impartir classes, ja que, tal com ens explica, en gaudeix molt amb els alumnes i també l’obliga a investigar i estar al dia. Això també beneficia el seu treball com a directora. Actualment, imparteix classes al Màster Documental de la UAB i en altres universitats, que ho fa de manera puntual. Aquestes condicions li permeten compaginar-ho, ja que no ha d’estar presencialment moltes hores i es pot dedicar a fer els seus projectes.

## “Obrir-se pas com a directora de documentals i pel·lícules és qüestió de resistència i això significa temps”

Per la Virginia, la formació és molt important en el món de l’audiovisual, ja que cada cop hi ha més i millors escoles de cinema. Això, però, contrasta amb el fet que cada cop s’inverteix menys en el cinema. La majoria d’aquestes escoles tenen una part pràctica que és molt important, ja que el cinema s’aprèn construint-lo, o almenys aquesta és la seva experiència. Anar a una escola que permet formar-te, treballar amb companys i crear xarxes que t’ajuden a impulsar un projecte i posar part del teu treball és bàsic.

La Virginia té molt clar que la seva formació continua ha de ser i serà sempre existent i constant. Per ella el fet de viatjar, conèixer altres maneres de treballar i enriquir-se dels seus alumnes, que sempre aporten una visió diferent, és la millor formació que hi ha. En el món del cinema i del documental, que sempre està en moviment constant, si t’atures, desapareixes d’escena ●

Més informació a:  
[www.vimeo.com/user5072035](https://www.vimeo.com/user5072035)



**MARIA ELIAS NAVARRO**  
PEDAGOGA SOCIAL

@MariaElias11  
[www.linkedin.com/in/maria-elias-271669a6](http://www.linkedin.com/in/maria-elias-271669a6)

Apassionada de l'educació i la cultura, ha desenvolupat la seva trajectòria professional sempre en l'àmbit de l'educació en el lleure educatiu i la gestió cultural. Llicenciada en Pedagogia Social i formada en altres especialitzacions en docència i gestió d'equips i projectes.

Ha col·laborat amb diverses entitats culturals com a responsable de projectes especialment vinculats a la cultura popular i al foment i promoció de la lectura i literatura.

Actualment es dedica a la formació de Certificats de Professionalitat a la Fundació Pere Tarrés on exerceix també la coordinació acadèmica de l'àmbit de l'Animació Sociocultural.

# “Formar-se per promoure la cultura”

Per M. Elena Palacios



**“Treballar en cultura implica treballar amb gent i molt diversa, per tant cal una gran capacitat d'adaptació”**

**Maria, revisant la teva trajectòria professional, observem que sempre has estat vinculada al sector cultural. Però, quan vas decidir endinsar-te en aquest món? I quan decideixes vincular la teva trajectòria a la formació?**

Sempre he estat vinculada al món cultural, especialment des del voluntariat, especialment a col·les de cultura popular. I és des d'aquesta participació que vaig anar-me vinculant de manera remunerada a diferents projectes de la música tradicional i els festivals en un primer moment, i més tard com a responsable de projectes de foment de la lectura i la literatura a diferents entitats.

Jo soc llicenciada en Pedagogia i, per tant, sempre he estat vinculada al món de l'educació i la formació d'adults, especialment a l'àmbit del lleure educatiu i l'animació sociocultural.

Des que treballo a la Fundació Pere Tarrés he tingut ocasió de veure totes les vessants de la formació des de la gestió de grans plans formatius a la docència, que és on realment em sento còmoda i tinc l'oportunitat d'estar en contacte i acompanyar persones interessades en el sector de l'animació sociocultural.

**Actualment ets formadora del certificat de professionalitat (CP) de Dinamització, Programació i Desenvolupament d'Accions Culturals. Quines competències creus que han de tenir els professionals? Quines sortides professionals tenen?**

Els i les professionals del món cultural han de ser persones molt polivalents, 360 ° com es diu ara. Han de ser persones curioses, creatives i amb competències socials. Treballar en cultura implica treballar amb gent i molt diversa, per tant cal una gran capacitat d'adaptació. També és necessari que coneguin diversos àmbits de la cultura, tinguin coneixements tècnics i estiguin sempre actualitzats en les noves tendències.

Pel que fa a les sortides professionals, també són diverses. El certificat capacita per dissenyar, desenvolupar i avaluar projectes culturals i, per tant, qualsevol entitat o espai cultural que tingui interès a fer algun tipus de programació necessitarà algun tècnic o tècnica que la implementi. Centres cívics, entitats i associacions culturals, companyies artístiques o bé projectes més puntuals, com festivals, commemoracions i qualsevol tipus d'esdeveniment cultural de cert abast necessiten una persona professional que els pugui dur a terme.

### Quins perfils professionals destacaries dels participants interessats en aquest certificat?

Aquest és un dels aspectes que fan que aquest CP sigui tan enriquidor. Normalment ens trobem amb perfils molt diversos entre l'alumnat, i això permet que es formin grups molt heterogenis i, per tant, molt enriquidors.

Ens trobem des de persones que ja han cursat el màster oficial de gestió cultural i busquen eines de gestió més operatives fins a persones que mai han treballat al sector cultural i veuen en el curs una bona porta d'entrada. També tenim alumnat que té força experiència en el sector però no té titulació oficial i el certificat de professionalitat els resol aquesta mancança.

### En els teus anys d'experiència, has seguit la trajectòria d'algun dels alumnes que hagi pogut treballar en el sector?

Doncs, sí. Després d'haver participat en cinc edicions del curs amb prop d'un centenar d'alumnes, hem tingut algunes trajectòries que han destacat en diferents àmbits com la cultura popular, la creació d'associacions culturals...

Persones que venen a la formació amb una idea de projecte cultural concreta que acaben desenvolupant dins el curs i que els és molt útil després en la seva trajectòria professional posterior.

No obstant això, m'agradaria destacar dos projectes que van començar com un exercici a l'aula i es van acabar fent-los realitat: un projecte de foment de la lectura per a adolescents en situació de vulnerabilitat i, en la darrera edició, un grup de cinc alumnes van acabar dissenyant i desenvolupant la programació d'un petit barri del districte d'Horta-Guinardó.

### La revolució tecnològica també afecta el sector cultural? Creus que caldrà afegir al CP un mòdul que vinculi la cultura i la tecnologia?

L'equip de formadors i formadores que hem desenvolupat aquest CP a la Fundació Pere Tarrés sempre hem partit de la premissa que la tecnologia s'ha d'abordar de manera transversal a tot el curs més que en un mòdul específic.



Activitats a l'aula.

## “Sovint, són els mateixos alumnes que també ens descobreixen noves aplicacions i nous usos de la tecnologia”

Així, intentem reciclar-nos i oferir a l'alumnat diferents alternatives d'usos de la tecnologia en l'àmbit cultural. Aquestes van des d'usar diferent programari per a la gestió de projectes fins al mòdul de màrqueting cultural, tenint en compte les noves formes de cercar informació i de comunicar vigents degut a les xarxes socials.

Val a dir que, sovint, són els mateixos alumnes que també ens descobreixen noves aplicacions i nous usos de la tecnologia també en l'àmbit de la cultura.

### En els darrers anys es parla molt més obertament sobre les diferents formes de desigualtat en l'àmbit laboral i la necessitat de solucionar-les. Al sector cultural, quina és la situació?

Malauradament, el tema de la desigualtat de gènere transcendeix sectors professionals i es troba present a tot arreu. És una qüestió estructural, no de sector. Les poques opcions de conciliació familiar i laboral o la responsabilitat de la cura segueix sent un factor limitador en les dones treballadores.

Així mateix, hi ha una desviació important en la visibilització de les dones artistes i creadores respecte als homes. Hi ha manca de referents femenins evident vinculada a la poca presència als mitjans, a les convocatòries de premis, als jurats i equips directius artístics i tècnics dels projectes culturals més rellevants.

En el recent estudi del Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (CoNCA), *Desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya*, d'aquest 2019 es recullen de manera molt clara i exhaustiva totes aquestes evidències que manifesten que la desigualtat també és pròpia de la cultura ●

Més informació a:

@MariaElias11

[www.linkedin.com/in/maria-elias-271669a6](https://www.linkedin.com/in/maria-elias-271669a6)

# “Els formadors i la teva motivació són claus”

La Maria Lanau és tortosina i té 35 anys. Va estudiar el Cicle Formatiu en Joieria Artística a l'Escola d'Art i Disseny de Tarragona (EADT) i des de fa sis anys es mou entre Tortosa i Barcelona, on continua formant-se com a joiera a l'escola del Col·legi de Joiers, d'Orfebres, de Rellotgers i de Gemmòlegs de Catalunya (JORGEC). Paral·lelament, fa les seves joies i també treballa per encàrrec.

Per **Álvaro Serrano Sol**

## **Què destacaries del teu període formatiu i de la teva trajectòria artística i professional?**

Del període formatiu en destacaria els bons professors que m'he trobat pel camí i dels quals encara gaudeixo. Les persones que t'ensenyen són una de les claus, juntament amb la pròpia motivació, que és fonamental per continuar aprenent i millorar cada dia.

En destacaria la satisfacció que et dona veure una idea feta matèria. Tenir la capacitat de fer baixar al món físic allò que no existeix o existeix com a idea dona molts maldecaps... però també molta alegria!

També el fet que gent entesa i professionals del sector et reconeixin i et premien per la feina ben feta. Els reconeixements m'espanten, em reforcen i em diuen que vaig per bon camí.

## **Com va sorgir el teu interès en l'orfebreria? Com vas decidir cursar el CFGS en Joieria Artística a l'EADT? Et va aconsellar algú?**

Em vaig interessar en l'orfebreria després d'una època difícil, en què vaig aca-

bar deixant els estudis de belles arts. Vaig haver d'allunyar-me de mi i no ser... per saber qui era i què volia. I una tarda de manualitats amb una amiga em va fer veure la llum! Volia fer coses amb les mans sense haver d'explicar-me ni qüestionar-me existencialment.

Lavors la meua germana em va dir “per què no et mires què fan a l'escola de Tarragona? Potser trobes alguna cosa que t'anima i inspira!” I allí vaig iniciar-me amb la joieria, amb un curs monogràfic i en veure que m'agradava vaig fer el CFGS en Joieria Artística a l'EADT.

## **Com definiries el teu estil? Quines són les teves referències en l'àmbit de l'orfebreria?**

Crec que encara no tinc un estil definit, tot i que la gent que ja té alguna peça meua o em coneix identifica ràpidament si aquella peça és meua o no. Això ho trobo màgic! Suposo que el que em distingeix o identifica és la manera de treballar amb les joies: els bons acabats, els detalls, alhora que també penso que transmeten sensibilitat i amor. Intento tractar el millor que puc i sé cada peça,



*Maria Navas*

Joiera i orfebre

## **“La joieria va ser una il·luminació: volia fer coses amb les mans sense haver d'explicar-me ni qüestionar-me existencialment”**

objecte o persona que em trobo. I suposo que tot arriba.

No tinc unes referències definides, tot i que admiro la tècnica i les joies de l'època del modernisme. M'inspira la naturalesa, la geometria de les coses, les formes senzilles...

No he sigut mai gaire curiosa per mirar què fan els altres, però amb l'Instagram

i Pinterest he descobert molts joiers, gravadors, dissenyadors i artistes de moltes disciplines diferents realment admirables. Les xarxes socials t'obren i t'aproximen al món, i sí que m'he adonat que, a vegades, encara que separats per molts quilòmetres, arribem a les mateixes formes o conclusions. Al final ens nodrim de tot i de tots, d'alguna manera ja tot existeix i a vegades penso que estem més connectats del que ens pensem.

## “El món va molt ràpid, i l'aprenentatge dels oficis requereix un altre tempo”

### Com vas assabentar-te de la formació que ofereix el Col·legi Oficial de Joiers Orfebres Rellogers i Gemmòlegs de Catalunya?

Fa sis anys vaig buscar directament a internet cursos per aprendre a encastar... i vaig trobar aquesta meravellosa escola, de la qual encara soc alumna i per molts anys!

### Quina formació has realitzat i com ha estat la teva experiència com a alumna?

La joieria és un ofici de molts oficis i el fet que l'escola sigui tan oberta m'ha donat la llibertat de poder escollir i aprofundir sobre les matèries o disciplines que m'han interessat en un moment determinat.

El que més he fet ha sigut clavat de pedres precioses i posteriorment gravat a mà amb burí. També he fet dibuix per ordinador, gemmologia i sobretot... taller, que això no s'acaba mai! Recentment he fet dos cursos subvencionats pel Consorci per a la Formació Continua de Catalunya a la mateixa escola, un de comunicació i publicitat i l'altre d'esmalts al foc.



Taller de creació.

### Segueixes algun itinerari formatiu en concret?

En concret no, perquè he anat obrint portes i explorant diferents tècniques... I t'adones de la magnitud de la tragèdia quan veus que, d'una banda t'agraden massa coses i això significa inevitablement dispersió i, de l'altra, veig que el món i tot plegat va massa ràpid i l'aprenentatge, els coneixements i les mans no van a aquest ritme. Els oficis requereixen un altre tempo... falta temps!

### Des de la teva perspectiva, com complementa la formació contínua la formació reglada?

La formació contínua et facilita arribar on la reglada no arriba. De totes maneres, totes són importants. Crec que és fonamental estar constantment en formació... i amb els temps que corren, cada cop hem de saber més de tot i hem de ser millors amb el que ja sabem. Això és el que ens està marcant al segle XXI.

### La formació professional per a l'ocupació (FPO) t'ha obert alguna porta en l'àmbit laboral?

M'ha ajudat a adquirir, enriquir i ampliar coneixements en altres camps. Durant uns anys els meus esforços s'han cen-

trat en la formació, a tenir una bona base, a treballar per a mi i fent encàrrecs. És una inversió a llarg termini, estic segura que me n'obriran.

### Has trobat alguna mancança en l'oferta de formació contínua al teu sector?

Doncs sí, hi podria haver més nivells de dibuix per ordinador i no hi ha cursos pràctics de taller de joieria o d'oficis més específics, com el de gravar o clavar pedres. Seria fantàstic!

“Prenem nota”

### Quin futur professional et plantejes? On et veus d'aquí uns quants anys?

Com a futur immediat, busco feina per treballar a un taller de joieria a mitja jornada, a Barcelona, així que... aquí ho deixo! Tinc la intenció de combinar les meves creacions i encàrrecs i alhora treballar per algú altre.

D'aquí a uns anys em visualitzo amb un espai preciós on poder crear, produir i atendre al públic... i un petit equip treballant al meu costat! Voldria tenir la meva marca de joies, amb col·leccions de producció petita i també joies úniques. Encàrrecs... els que em vinguessin de gust! Per demanar... ●



# He vist coses que vosaltres no creuríeu

Edgard Mauri es va iniciar al món de la màgia l'any 1999, un món que des de ben petit l'havia seduït. Tot i estudiar per ser pilot d'avió, no va deixar de formar-se com a mag, perquè era la seva passió. Una passió que l'ha portat a crear la seva pròpia empresa, la Companyia Mag Edgard.

Per **Glòria Clota**

**U**n canvi radical com aquest va despertar la meua curiositat, i vaig decidir anar-lo a veure. El primer que em diu és que "la màgia va ser un amor a primera vista, i ser pilot era una il·lusió, però més tèbia. De fet,

mentre estudiava per ser pilot va ser quan va sorgir aquest primer contacte amb la màgia i a poc a poc vaig veure que era el que m'apassionava". M'explica que va acabar els estudis d'aviació, però en cap moment va deixar d'interessar-se per la

màgia; la clau, segons ell, és no deixar de formar-se. Comenta que actualment tot està enfocat de manera diferent, tenim accés a tot a través de les tecnologies, però quan ell s'interessava per la màgia, tot era un secret. Els principiants només



tenien accés al que deixaven els grans mags, no tenien accés a tanta informació i això feia que la màgia fos especial, i comenta que “s’ha perdut la part romàntica de la màgia”. La pregunta següent és ben clara: si no tenia accés als secrets, no hi havia espais per aprendre i el cercle era tancat i exclusiu, com es va formar el Mag Edgard?

“Un amic, l’Oriol, em va introduir en aquest món, em va posar la vacuna de la màgia”. De fet, sempre el té present quan li pregunten sobre els seus inicis i m’explica que ells dos van començar a experimentar amb la màgia, es movien per cercles de societat especials, sobretot botigues de màgia —recorda el Mágicus, al carrer Diputació de Barcelona—, i a poc a poc es van anar endinsant en un món molt tancat que els suscitava admiració i curiositat.

“Vaig aprendre llegint molt”, ens explica, “agafar un llibre et fa fer un esforç extra per captar tot el que ha de comunicar la màgia, he estat molt constant i no he deixat de formar-me”. Ho ha fet ell sol, abans no era tan fàcil accedir a la informació, i sense internet ni Youtube tot era molt més tradicional. Recorda com el gran Juan Tamariz li va dir en una ocasió que la màgia està tota escrita als llibres.

### ON ES POT APRENDRE MÀGIA?

Tothom es deu fer aquesta pregunta i segons l’Edgard Mauri hi ha societats i grups de trobada on es fan conferències i es descobreixen escoles de màgia, com la creada pel Mag Lari, que ofereix formació professional amb un pla d’estudis de tres anys per convertir el somni de molta gent en la seva professió (es pot consultar aquí:

<https://maglari.com/escola-de-magia/>)

Insisteix, però, que formar-se en aquest camp requereix molt d’esforç i constància. S’ha de fer de forma continuada: “per ser un bon mag cal aplicar a la pràctica el que s’està aprenent i no deixar de fer-ho mai”. “La màgia és un art molt pràctic, però en el món de la màgia no tothom és mag; el meu objectiu final és pujar dalt d’un escenari, a mi m’agrada treballar amb equips petits, però amb criteris comuns”, ens explica, “bàsicament perquè en equips grans la informació es dispersa



El Mag Edgard en el seu espectacle *Old time Bakery*.

i no funciona com jo vull”. Això el va portar a crear la seva pròpia empresa, la Companyia Mag Edgard.

### QUI FORMA LA COMPANYIA MAG EDGARD?

Mag Edgard és una companyia de teatre ubicada a la rodalia de Barcelona especialitzada en màgia per a tot tipus de públic. La formen ell i quatre persones més.

“Actualment treballo amb dos actors, que inconscientment en saben més que jo, perquè puguen amb mi a l’escenari, veuen moltes coses, toquen moltes coses. De fet, són més professionals que molts mags i això m’agrada molt perquè tenen una visió molt neta i tinc molt en compte el que em diuen’. Ells són Jordi Zamora i Pep Masnou, actors que omplen l’escenari. L’Edgard ens comenta que li agrada cedir protagonisme, que això és el que agrada a la gent, però que per fer-ho ha estat molt criticat: “tinc gent molt brillant al costat i és absurd no fer-los brillar, ells em fan ser millor”.

També compta amb la Pilar, la seva mànager, i l’Èric, el tècnic de so, de qui ens comenta que “ho veu tot” i que gràcies a ell poden pujar a l’escenari. Tot plegat “és com un trencaclosques que anem muntant entre tots perquè això sigui possible, jo sense ells no soc res, cal envoltar-se dels millors per ser el millor”, afirma.

Al voltant de la seva figura, però, també trobem altres professions, per exemple, les persones que creen i construeixen els

trucs de màgia, constructors se’n diuen. “Normalment, els bons constructors no més es dediquen a crear, i jo personalment treballo amb un grup petit de creadors de la meua confiança”. No podem explicar més, perquè descobriríem massa coses i no volem perdre la part romàntica de la màgia.

### QUÈ DIRIES A UNA PERSONA QUE ES VOL DEDICAR AL MÓN DE LA MÀGIA?

“Que ha de ser molt passional, t’ha d’agradar molt, requereix un sacrifici constant i un esforç enorme del qual no ets conscient fins que mires enrere per veure què has aconseguit i això només ho mou el motor de la passió”. L’Edgard parla de la màgia amb la passió que requereix, i a mesura que avança l’entrevista vaig pensant que el seu rostre em sona i no sé de què, fins que finalment ho trobo: l’Edgard Mauri va ser el guanyador del concurs televisiu *Pura magia*. No em puc estar de preguntar-li què li va aportar la televisió, i respon que “em va obrir moltes portes, vaig decidir participar-hi per deixar de banda les meves pors i potenciar els meus espectacles”. “Participar a la televisió és com un màster”, afegeix, i ens comenta que va aprendre moltes coses. “Vaig jugar bé les meves cartes i vaig guanyar”, una gran frase per acabar l’entrevista ●

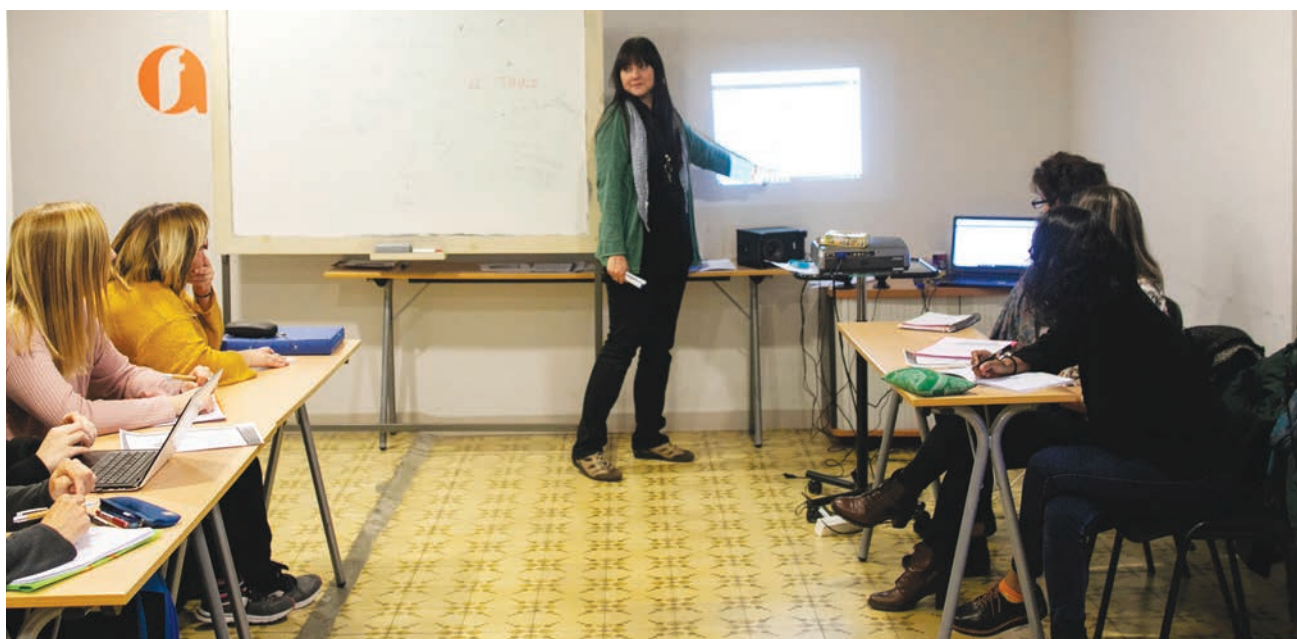
Més informació a:  
[www.magedgard.com](http://www.magedgard.com)

**Escola EFA**

# Quan les persones atenen persones

Sembla una obvietat, però no ho és. Des de l'escola Efa ho sabem especialment perquè som una iniciativa de l'[Acellec](#) (Associació Catalana d'Empreses del Lleure, l'Educació i la Cultura), i fa més de deu anys que ens dediquem a formar als professionals dels sectors del lleure, l'educació i la cultura. Per fer-ho, ens recolzem en el vincle amb l'Acellec i en la participació de les empreses sòcies, coneixedores de les principals necessitats i mancances dels professionals que hi treballen.

Per **Ferran Angulo**



Una de les conclusions a les quals vam arribar fa molt de temps és que l'educació és una tasca conjunta entre tots els actors que hi participen. Per això treballem des d'una perspectiva global quan organitzem formacions per als equips pedagògics, que després seran els responsables d'atendre

les persones que participin en els seus projectes educatius i socioculturals. Això vol dir que la nostra proposta de formació en l'educació no formal, de suport a l'escola, dinamització juvenil i animació sociocultural, no inclou només els coneixements acadèmics dels nostres formadors (psicologia, psicopedagogia, magisteri, educació soci-

al, humanitats, belles arts...), sinó que també entren en joc altres connexions que enriqueixen els nostres cursos, com la nostra experiència com a entitat de referència, la dels formadors o la dels alumnes, el coneixement de les empreses, la realitat d'altres professionals que realitzen teràpies paral·leles.



L'equip amb Clara Vergés i un dels gossos ensinistrats.

## L'AUTISME

En el cas de l'acció formativa d'Atenció a la Diversitat: Autisme, que impartim des de l'any 2016 com a complement de les formacions que ja oferim en l'àmbit privat als equips pedagògics, vam tenir la sort de comptar amb [Clara Vergés](#), psicòloga, coach i formadora habitual de l'escola Efa. Inquieta per naturalesa i sempre buscant arribar més enllà de la simple transmissió de coneixements, ens va proposar la col·laboració amb altres professionals que feien teràpies paral·leles per atendre les persones amb algun trastorn de l'espectre autista. Concretament, ens va parlar de l'[Associació Dis-can](#) (teràpia amb gossos) i del [Centre de Teràpies Assistides Mas Aragó](#) (teràpia amb gossos i cavalls).

El resultat va ser tot un èxit. A partir de l'experiència dels terapeutes i la possibilitat d'adaptació a les diferents realitats dels participants, els alumnes van conèixer noves formes de veure i viure la seva relació amb els infants i joves amb què treballen. A més, van tenir l'oportunitat de veure un dels gossos ensinistrats en acció. Tot un espectacle que recorden amb afecte:

"El que més em va sorprendre va ser el dia que va venir la noia amb el gos. Aquest animal estava ensinistrat per estar amb persones amb TEA, i vam veure com reaccionava en diferents situacions. Va ser molt xulo!!"

"Molt, molt interessant va ser el dia que va venir un gos d'assistència ensinistrat per estar amb infants amb TEA. La seva instructora ens va fer una demostració, i ens en va explicar tots els detalls. Ens va fer actuar com si tinguéssim algun problema i va ser espectacular la reacció i la cura de l'animal. Vaig viure el monogràfic i es va fer curt. En volia més."

"El que més em va agradar va ser el treball de casos pràctics a la vida real i la visita del gos d'assistència. I em va servir per ampliar coneixements a l'hora de poder treballar amb nens amb TEA o amb un altre tipus de diversitat."

Fruit d'aquesta experiència, no només mantenim la col·laboració amb el curs d'autisme, sinó que aquest any també hem inclòs la participació d'un terapeuta de Mas Aragó al curs d'Atenció a la Diversitat TDAH, i hem afegit una visita a una aula multisensorial de l'[Associació Aspànias](#), que treballa per a l'atenció amb persones amb diversitat funcional.

Tot plegat, per reforçar la creença que formem persones que atenen persones. Des de la inclusió, el respecte i la professionalitat ●

Més informació a:

[twitter.com/EscolaEFA](https://twitter.com/EscolaEFA)  
[instagram.com/p/B0XrYzvoprr/](https://www.instagram.com/p/B0XrYzvoprr/)  
[facebook.com/EscolaEfa](https://www.facebook.com/EscolaEfa)



## CLARA VERGÉS I TORRA

Formadora de l'escola EFA.

És llicenciada en Psicologia per la Universitat de Barcelona, ha cursat diversos màsters en Coaching Integral, en Prevenció de Riscos Laborals, en Direcció de Recursos Humans i dos postgraus en Teràpia Sexual i de Parella i en Teràpia Brev Estratègica.

Les seves especialitats són la gestió del talent i els aspectes terapèutics individuals i grupals. Creu en el valor de les persones i per això treballa per potenciar les seves habilitats i contribuir, així, al seu benestar.



## FERRAN ANGULO I PAREJO

Gestor dels programes formatius de l'Escola EFA.

És enginyer tècnic químic i gràcies a la seva vinculació a l'escoltisme i l'educació en el lleure ha reconduït la seva vida cap a allò en què creu, la millora contínua de les persones a partir de l'educació en valors i la gestió emocional. Fa dos anys va apostar per fer-ho des de l'Escola Efa, on és responsable dels programes del Consorci de Formació Contínua de Catalunya.



MAR GAYA

Llicenciada en Psicologia, Màster en Gestió i Direcció de Recursos Humans i tècnica superior en disseny i implantació de plans d'igualtat.

Directora de la consultoria *Igualando*, des d'on treballa en la integració de la perspectiva de gènere en la gestió de persones i la cultura organitzativa. Autora del llibre *Igualant* i de la Guia pràctica per diagnosticar la igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions, publicada per la Generalitat de Catalunya. Vicepresidenta de l'associació 50a50, membre de la Comissió Consultiva de la Fundació Factor Humà, membre de Consell de l'Observatori Dona, Empresa i Economia

**“És innegable que els estereotips de gènere encara condicionen la tria d'estudis de noies i nois”**

# La perspectiva de gènere en la formació: imprescindible per assolir la igualtat de dones i homes en el treball

Tot i que en les darreres dècades hem avançat molt, el Fòrum Econòmic Mundial estima que la bretxa global entre dones i homes trigarà més de 200 anys a desaparèixer

Per Mar Gaya

**P**er La normativa desenvolupada ha estat imprescindible. En el nostre àmbit, el del treball, sens dubte l'obligatorietat de les empreses de dissenyar plans d'igualtat, amb un diagnòstic previ de situació, ha servit per evidenciar les diferències i alhora prendre consciència de tot allò susceptible de millora. Ha servit també per integrar en la planificació de la formació contínua de les empreses la igualtat de dones i homes i, per tant, per fer les plantilles més conscients.

## SEGREGACIÓ

Ara bé, a vegades les empreses hereten situacions en les quals tenen poc marge de maniobra. Quan es fa una diagnosi de situació en una organització és habitual identificar diferents formes de segregació, vertical o horitzontal: la primera fa

referència a la distribució no uniforme de dones i homes en diferents nivells d'activitat, en què les dones es concentren en treballs de menys responsabilitat i també amb menys remuneració.

La segregació horitzontal fa referència a la distribució, de nou no uniforme, de les dones i els homes en un sector o llocs de treball determinats. Així, les dones es concentren en llocs de treball que són en bona part una prolongació de les activitats pròpies de l'àmbit domèstic o de cura. En general, són feines que es caracteritzen per estar més mal remunerades i menys reconegudes socialment.

Sens dubte, pel que fa a la segregació vertical, les empreses tenen molta capacitat d'influència: potenciar nous estils de lideratge, noves maneres de gestió del temps de treball que permetin equilibrar les diferents esferes de la vida, fer

# “L’estereotip de gènere sobre la capacitat intel·lectual se situa al voltant dels 5 anys”

una identificació proactiva del talent, entre moltes d’altres.

Pel que fa a la segregació horitzontal, les empreses també poden actuar, per exemple, visibilitzant dones en professions tradicionalment masculinitzades. Tanmateix, això requereix un treball conjunt entre les institucions educatives i les organitzacions laborals. No és estrany trobar empreses que desitgen incorporar dones a professions com el manteniment o l’electrònica, però quan publiquen l’oferta laboral reben molt pocs o, senzillament, no reben cap currículum de dones.

## DONA I FORMACIÓ

Aquest fet és totalment coherent amb les dades del dossier estadístic [Les dones a Catalunya 2019](#). Així, el 57% dels títols universitaris són obtinguts per dones, el 52,3% en ciències socials i jurídiques, però només el 8,5% en enginyeria i arquitectura.

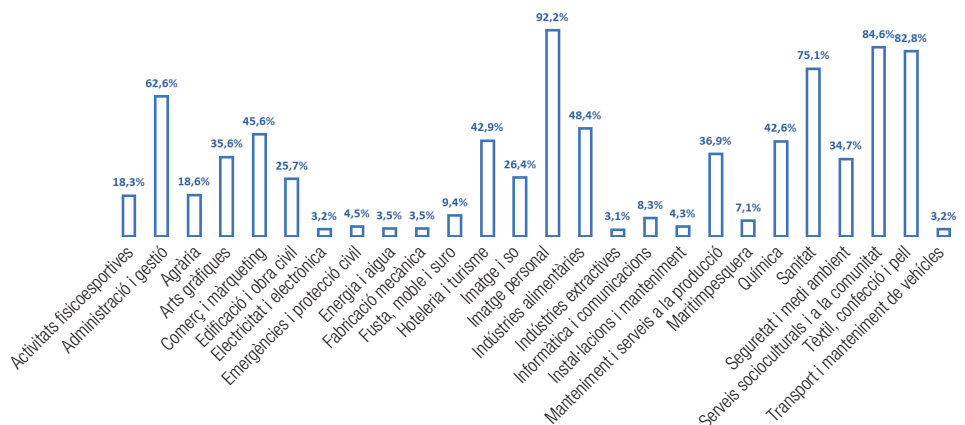
Pel que fa a l’FP, la proporció més alta de noies es troba a imatge personal, amb un 92,2%, seguida de serveis socioculturals i a la comunitat, amb un 84,6%, mentre que instal·lacions i manteniment només té una presència de dones del 4,3%, o electricitat i electrònica, un 3,2%.

[http://dones.gencat.cat/web/contenut/03\\_ambits/sensibilitzacio/dia\\_dones/2019/Dossier-8M-2019.pdf](http://dones.gencat.cat/web/contenut/03_ambits/sensibilitzacio/dia_dones/2019/Dossier-8M-2019.pdf)

És innegable que els estereotips de gènere encara condicionen la tria d’estudis de noies i nois. Les matèries STEM<sup>1</sup> són la punta de l’iceberg d’aquesta segregació horitzontal del treball.

Aquestes diferències en la tria de la formació provocaran que dones i homes s’ocupin en diferents sectors, i que aquells

Proporció de noies matriculades a FP segons matèria. Catalunya 2018



Font: Departament d’Educació.

feminitzats tinguin menys valor social i retribucions més baixes, cosa que influeixi de manera directa, entre altres causes, en la bretxa salarial de gènere.

## PERSPECTIVA DE GÈNERE

Per tant, és del tot imprescindible continuar treballant en la incorporació, de manera integral i transversal, de la perspectiva de gènere en la formació i que noies i nois, dones i homes, facin la tria dels seus estudis lliures d’estereotips de gènere. Certament s’ha de començar molt aviat: [una investigació publicada a la prestigiosa revista Science](#) evidència que l’estereotip de gènere sobre la capacitat intel·lectual, i la seva influència en els interessos de nens i nenes, se situa al voltant dels 5 anys.

Suposa, entre d’altres, generar nous referents, visibilitzar les persones que han estat importants en el seu àmbit i que han estat invisibilitzades. Coneixeu Milleva Maric, Ada Lovelace, Marion Gray? Heu vist la pel·lícula *Figures ocultes*?<sup>2</sup>

En aquest sentit, [la Dra. Ana López Navajas mostra](#) que les dones segueixen excloses dels llibres de text, cosa que genera “una menysvaloració social que les condiciona negativament, i impedeix un desenvolupament individual en igualtat de condicions”.

Implica també ser conscient de la influència del gènere de qui imparteix la matèria: té la mateixa influència en la vinculació amb la formació que sigui un professor o professora qui imparteix la matèria? Diverses [investigacions](#) corroboren que el sexe de la persona que imparteix la classe té impacte en el rendiment dels estudiants, especialment en el cas de les noies.

També suposa tenir molt present la influència de les famílies, però sobretot prendre consciència de quin és el nostre biaix de gènere, com a docent, com a cap, com a mare, com a pare, en totes les vessants de la nostra vida.

Coneixeu quin és el vostre biaix inconscient de gènere? L’IAT o test d’associació implícita és una eina dissenyada per mesurar associacions automàtiques. [La Universitat Harvard i el seu Projecte Implícit](#) us permetran tenir una orientació de l’assignació inconscient de la ciència als homes.

Som-hi. Perquè la feina conjunta entre el món educatiu i el de l’ocupació esdevi imprescindible per assolir la igualtat d’oportunitats de dones i homes, perquè, si treballem plegades, arribarem abans, perquè la societat necessita el talent de les dones. Per justícia ●

<sup>1</sup> STEM és un acrònim en anglès que significa *science, technology, engineering and mathematics* (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques)

<sup>2</sup> <http://www.cinemaperaestudiants.cat/cat/inici/pelicules/figures-ocultes/>  
Si us interessa descobrir les aportacions de les dones a la ciència, el blog <https://mujeresconciencia.com/> és una gran contribució.

# El Servei de Desenvolupament Empresarial de l'ICEC: quasi 15 anys impulsant les empreses culturals catalanes

Per Edgar Garcia Casellas



Edgar Garcia Casellas exerceix des del 2002 com a director de l'Àrea de Desenvolupament Empresarial de l'Institut Català de les Empreses Culturals (ICEC), organisme autònom adscrit al Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya. L'ICEC té com a principal objectiu promoure la competitivitat de les empreses culturals catalanes a través del suport financer a projectes (a través de línies de finançament com ara préstecs, aportacions reintegrables i préstecs participatius), així com de programes de consultoria empresarial i l'organització de sessions d'informació, a través del Servei de Desenvolupament Empresarial (SDE).

**N**ingú no neix ensenyat. La dita — que apareix al títol d'una vinyeta del dibuixant Cesc en el pròleg d'un diccionari— es pot aplicar a tots els àmbits de la vida i, per tant, també serveix per a l'arena empresarial. I en el món de les empreses culturals, on sovint —històricament— la passió ha guiat els projectes dels que s'hi dediquen més que cap altre factor, la capacitat i la formació dels professionals esdevenen, cada cop més, un element clau per al desenvolupament i la consolidació de les empreses i l'èxit dels seus projectes.

La formació d'aquests professionals i la consolidació de les empreses per a les quals treballen és l'eix principal sobre el qual s'articula el Servei de Desenvolupament Empresarial (SDE) de l'Institut Català de les Empreses Culturals (ICEC). Des del 2006, l'SDE té com a objectiu impulsar el creixement professional i empresarial del sector cultural i creatiu de Catalunya, amb la doble missió de proporcionar formació i serveis que permetin a les empreses, als seus treballadors i als professionals independents del sector cultural millorar la competitivitat, adoptar mesures d'innovació i conèixer les darreres tendències en cadascun dels seus sectors —de l'audiovisual, de les arts escèniques, de les arts visuals, del

**“Ja no esperem que el canvi vingui de fora, el canvi som nosaltres”**

*Cristian Pascual, Festival In-Èdit*

món del llibre i les editorials, de la música i de la cultura digital. Des d'aquesta perspectiva, l'oferta formativa de l'SDE sempre posa les empreses i els professionals al centre: ells i elles, els professionals de la cultura, són els protagonistes de la construcció d'un teixit cultural competitiu i de qualitat.

Potser per aquesta atenció constant, al llarg d'aquests prop de quinze anys de treball, l'SDE ha estat reconegut per les empreses com un servei innovador i de referència. Els professionals el consideren un ens proper, un servei que dona resposta als reptes i necessitats reals de les empreses culturals, amb una oferta formativa i de serveis de qualitat i actu-

alitzada. L'excel·lència de l'equip que hi ha darrere les sigles SDE i la importància de les xarxes en què participa també són valors que els usuaris del servei destaquen com a importants i necessaris.

## ELS EIXOS DE TREBALL DE L'SDE

Des de la seva creació, l'SDE ha treballat principalment en dos eixos d'actuació: formació i consultoria. Aquests vectors ofereixen a les empreses culturals una carta de serveis molt especialitzats en els sectors creatius i inclouen, d'una banda, diferents activitats, programes, jornades, tallers i itineraris formatius i, de l'altra, la possibilitat de rebre ajuts en l'assessorament per part d'empreses consultores externes mitjançant dues grans tipologies de consultories.

Adicionalment, l'any 2017 es va posar en solfa, en qualitat de prova pilot, un tercer eix, l'Espai d'Assessorament Cultural. Aquesta iniciativa ha suposat un pas endavant en l'oferta. Es tracta d'un servei gratuït d'assessorament presencial que posa l'accent en la gestió financera de les empreses culturals que el sol·liciten. L'ampliació d'aquest espai és un dels nostres principals reptes a curt termini.

## FORMACIÓ: MÉS DE 30.000 PROFESSIONALS FORMATS

Entre el 2006 i el 2018, hem ofert més de 616 activitats de formació en les quals han participat 32.481 professionals. Si tenim en compte un dels lemes del servei, "una persona per empresa i el màxim d'empreses possibles", podem fer-nos una idea de l'efecte multiplicador d'aquestes formacions. Les activitats de formació es distribueixen en sis àmbits diferenciats:

1. Competències transversals: lideratge empresarial i personal, treball en equip, habilitats de comunicació i de negociació i adaptabilitat al canvi, entre d'altres.
2. Competitivitat i innovació: capacitat en estratègies creatives, gestió de la recerca, desenvolupament de la innovació —ideació, pensament de dissenyador (*design thinking*), prototipatge— i noves narratives —relat de marca (*storytelling*), ludificació, transmèdia.
3. Gestió empresarial: gestió financera i econòmica, normativa jurídica i fiscal,



En una presentació al BizBarcelona.

**“Les activitats estan molt cuidades i sempre surts amb un plus de coneixement per aplicar després al teu dia a dia”**

*Participant en una de les activitats formatives de l'SDE*

clústers sectorials, negociació amb tercers i recerca d'oportunitats, organització interna i gestió de recursos, i capacitat per teixir aliances.

4. Internacionalització: exportació de productes, béns i serveis, recerca de mercats, xarxes i fires internacionals, màrqueting en clau internacional, coneixement de la legislació i la fiscalitat per països.

5. Màrqueting i comunicació: experiències sobre els instruments i tendències en comunicació en mitjans tradicionals i digitals, segmentació de públics, política de preus, anàlisi de la competència, preparació de minipresentacions (*pitchings*).

6. Transformació digital: fer front als reptes de la innovació en l'entorn digital, actualitzant les eines i els recursos (xarxes socials, nou programari, etc.) a l'abast de les empreses i els usuaris del sector cultural i creatiu.

Les activitats formatives inclouen sessions i tallers de caràcter presencial i en línia, conferències i taules rodones, jornades, *demoday*s i activitats *ad hoc* per a col·lectius específics, i s'han anat adaptant a les demandes dels diferents sectors culturals amb els quals dialoguem. Fruit d'aquest diàleg, van néixer continguts tan innovadors i pioners com en el seu dia —el 2007— van ser les jornades Digital Music, sobre els reptes que suposava el nou paradigma digital per a la indústria de la música, evitant demanitzar la pirateria i buscant noves oportunitats de negoci.

## INNOVAR PER CONTINUAR SENT REFERENTS

El 2017 vam apostar per posar sobre la taula el tema de la sostenibilitat medi-

ambiental en el sector cultural, amb exemples internacionals de bones pràctiques i amb la traducció de materials específics per disminuir la petjada de carboni en festivals de música, per exemple. Aquesta línia de treball, com tantes altres, ha tingut continuïtat en l'oferta formativa de l'SDE els anys posteriors.

Pel que fa als formats i la posada a disposició de l'oferta formativa, a partir del 2017, atenent les demandes del sector i amb l'objectiu d'optimitzar els recursos i l'eficàcia del servei, l'SDE va endegar una nova conceptualització de continguts: els [itineraris SDE](#), un format que estructura i connecta els continguts amb l'objectiu d'oferir una programació més integrada. Els itineraris segueixen un recorregut recomanat, amb un fil conductor que els confereix unitat.

En aquesta mateixa línia, l'SDE també ha incorporat recentment a la seva oferta els [mòduls formatius](#): paquets de continguts segmentats segons els àmbits temàtics de la programació, que a diferència dels itineraris, no proposen cap recorregut determinat i són de format més flexible.

Entre els aspectes que els professionals de les empreses culturals valoren de les activitats de capacitació de l'SDE, destaquen el vessant innovador de moltes de les formacions, la qualitat i el coneixement dels ponents i dels docents que hi participen, la implementació quasi immediata a la seva realitat empresarial i també l'establiment de xarxes i de ponts de contacte entre empreses de sectors diferents però amb problemàtiques similars.

### CONSULTORIA CULTURA: EXPERTS AL SERVEI DE LES EMPRESES DELS SECTORS CULTURALS

A més de les activitats formatives, l'SDE també ofereix, des del 2006, el programa d'ajudes Consultoria Cultura per a empreses i entitats que necessiten assessorament en algun àmbit específic o integral de la gestió empresarial.

Consultoria Cultura pretén coadjuvar en els processos de canvi i de millora de la gestió i de les pràctiques empresarials, així com contribuir al desenvolupament i consolidació d'iniciatives concretes en

**“La Consultoria Cultural t’ajuda a fer una reflexió molt profunda sobre el teu projecte i et fa canviar la percepció sobre unes problemàtiques que en el dia a dia no veus”**

*Sheila Eroles, Escenari Joan Brossa*

àmbits en els quals les empreses i entitats usuàries necessiten el coneixement d'un expert. Abasta des d'una mirada estratègica a una mirada més instrumental que permet afrontar, a partir de la reflexió de l'empresa i de la visió externa, processos lligats a la innovació, la digitalització, els nous models de negoci, la internacionalització, la millora de la competitivitat o la capacitat de generació de nous recursos. Un aspecte important de la línia d'ajuts és la llibertat de què disposa l'empresa a l'hora d'escollir el consultor amb qui vol treballar.

Entre el 2006 i el 2018 s'han realitzat 626 consultories, amb un import total subvencionat d'1.046.785 euros. Aquest 2019, 43 empreses més han accedit a aquest servei, i han rebut un total de 111.370 € destinats a assessoraments.

Fins al 2018, els tres sectors que més consultories han realitzat són les arts escèniques, l'audiovisual i la música, que acumulen un 63% del total. Un altre 25% dels assessoraments recauen en empreses del sector audiovisual i de la gestió



Participació a l'Arts Santa Mònica.



A l'aula, en una de les activitats formatives.

cultural, i la resta es reparteix entre les arts visuals i les empreses que treballen en l'àmbit digital, entre d'altres.

### I EL FUTUR?

El 2021 l'SDE farà quinze anys, i és indubtable que la situació de partida de les empreses i els professionals culturals catalans, quant a la gestió empresarial, ha millorat moltíssim. La nostra pròpia evolució així ho demostra. Però en un món que es mou ràpidament i en què les transformacions que afecten el recorregut de les empreses i dels seus projectes són cada cop més disruptives, cada dia neixen reptes nous, reptes als quals els professionals de la cultura catalana hauran de fer front per seguir sent capdavanters. I en aquest camí, l'SDE els acompanyarà, com ha fet sempre, oferint-los serveis i formació a mida de les seves necessitats. Perquè, és obvi, ningú no neix ensenyat ●

Més informació a:

<https://sde.cultura.gencat.cat/>

<https://icec.gencat.cat>



# La formació professional té un excel·lent estat de salut



**Joan Lluís Espinós Espinós**

Director general de Formació Professional Inicial  
i Ensenyaments de Règim Especial

Per Laure Díaz

## **En quin estat de salut està la formació professional?**

Podem dir que la formació professional té un excel·lent estat de salut. En aquests moments, la meitat de l'alumnat que acaba l'educació secundària obligatòria es matricula per cursar un cicle formatiu de grau mitjà. I, pel que fa a la formació professional de grau superior, s'està omplint tota l'oferta disponible. D'altra banda, en el nou curs iniciat recentment, hi ha hagut un increment d'oferta pública de 80 grups, que ha quedat coberta.

## **L'FP està complint la seva finalitat?**

La formació professional està donant resposta tant a les necessitats de les persones com a les demandes de les empreses. Amb tot, en alguns casos, sobretot en el sector industrial, la demanda per part de l'empresa de persones formades, en aquests moments, supera el nombre d'alumnes que han cursat aquests estudis.

## **Podem millorar?**

En el cas dels cicles formatius de grau mitjà, tenim un rendiment acadèmic de l'alumnat del voltant del 50%, una fidelització de l'alumnat del voltant del 60% i un índex d'inserció laboral del 44%. Per tant, com veiem, tenim un notable marge de millora. Quant als cicles formatius de grau superior, hi ha un rendiment acadèmic del 75%, una fidelització del voltant del 80% i un índex d'inserció laboral del 65%, aproximadament. Tot i que els índexs són satisfactoris, encara els podem millorar.

## **Què s'està fent per millorar l'FP?**

En el curs 2018-2019, hem iniciat un pla de millora dels resultats educatius que →

es desenvolupa en diferents àmbits: un pla d'acció tutorial específic per a l'FP, que pretén millorar la fidelització de l'alumnat; implementar metodologies competencials d'aprenentatge que facilitin la millora dels resultats acadèmics, i fomentar la formació professional dual com a eina que ens permetrà augmentar la inserció laboral de l'alumnat.

**Com es pot aconseguir que els joves creguin cada cop més en l'FP, i els que hi són no l'abandonin?**

En la mesura que els indicadors siguin favorables, l'alumnat veurà més la utilitat d'estudiar formació professional. Per tant, del que es tracta és de millorar els resultats educatius, la qual cosa ens indicarà que estem donant resposta a les necessitats globals.

**En general, com creu que les empreses veuen l'FP? A vegades diuen que no troben els perfils professionals que necessiten**

En aquest sentit, cal diferenciar els diferents sectors professionals. És cert que, en l'àmbit de la indústria electromecànica, les demandes de persones amb formació específica són superiors al nombre d'alumnat format en aquests sectors. També és cert que, en el sector serveis, es cobreixen totes les demandes provinents de l'àmbit empresarial. Per tant, podem dir que, majoritàriament, les empreses tenen persones formades en els diferents sectors, si bé és cert que, en els sectors de la indústria, hi ha desajustos. Les empreses que tenen aquestes necessitats estableixen convenis de col·laboració amb els centres educatius per donar resposta a les seves demandes.

**Què s'està portant a terme perquè els joves trobin la feina en les especialitats que les empreses requereixen?**

De l'estudi d'inserció que anualment porta a terme el Departament, es desprèn informació sobre els sectors on no es cobreix la demanda. Aquesta informació està a disposició de tots els centres educatius a fi que puguin orientar l'alumnat a l'hora d'accedir a un cicle formatiu. D'altra banda, treballem conjuntament amb la Direcció General de Currículum i Personalització (responsa-



Joan Lluís Espinós amb part del seu equip.

ble de l'ESO i el batxillerat) perquè, quan s'orienti l'alumnat, s'hi pugui fer incidència fent servir aquesta informació.

**“La formació professional està donant resposta a les necessitats de les persones i a les demandes de les empreses”**

**Hi ha accions perquè els pares dels joves també apostin per l'FP i no la veegin com una formació allunyada dels estudis universitaris?**

Els centres d'educació que imparteixen secundària obligatòria organitzen reunions informatives a les famílies abans que els alumnes facin la transició de l'educació secundària obligatòria a la postobligatòria. En aquestes sessions de treball, s'ofereix informació a fi que les

famílies puguin prendre les decisions oportunes. També es disposa al web Família i Escola del Departament d'Educació d'un apartat específic referit a la formació professional.

**En què consisteix el compromís del Departament per fer avançar la formació dual?**

L'increment de l'oferta de la formació professional dual és una aposta del Departament d'Educació. Per tal que aquesta modalitat formativa es pugui consolidar, s'estan portant a terme diferents actuacions. En concret, tots els centres educatius han de poder fer aquesta oferta en els cicles que imparteixen. Aquesta oferta ha de respondre a les demandes de les empreses de l'entorn d'influència i de relacions del centre educatiu. I l'oferta dual s'ha d'impartir a tot el territori. També s'està duent a terme un pla de difusió en el context del Programa de Fons Social Europeu, que té l'objectiu de donar a conèixer, a les empreses i a l'alumnat, les característiques de la formació professional dual i la forma d'accedir-hi. A més, s'ha fet una inversió econòmica per potenciar la formació professional dual. S'ha creat un equip de prospectors i prospectores que tenen com a funció treballar conjuntament a les empreses i a les escoles per potenciar l'FP dual. Les dades ens indiquen que, curs rere curs, es va incrementant el nombre d'alumnes que es formen de manera dualitzada. El curs 2017-

2018, hi havia 5.068 alumnes de segon curs (que representava l'11,63% d'alumnat) i el curs 2018-2019 van cursar formació dual 7.737 alumnes (que representen el 18,34% d'alumnat de 2n de formació professional).

**Quines són les accions que poden ajudar a l'impuls i extensió de l'FP dual?**

L'oferta de l'FP dual no depèn únicament del Departament d'Educació, sinó que, de manera principal, depèn de les empreses que aposten per aquesta modalitat de formació. En aquest sentit, el Departament treballa amb les empreses perquè facilitin llocs de formació al seu alumnat.

**En aquests moments està pràcticament equilibrada al 50% la quantitat de joves que fan FP i batxillerat. Atentent les necessitats de les empreses, aquest percentatge de l'FP fins on hauria d'arribar?**

R. Les dades dels últims anys ens expliquen que, de manera progressiva, s'incrementa el nombre d'alumnes que opten per la formació professional. Aquest fet és especialment significatiu en els cicles formatius de grau superior. Això es deu al fet que l'alumnat que acaba un cicle formatiu de grau mitjà hi accedeix directament. Però també al fet que cada vegada hi ha més alumnes de batxillerat que prenen aquesta opció. No es tracta tant d'establir percentatges d'alumnat que fa l'opció d'FP, sinó que es tracta de poder donar resposta a les demandes de les persones que vulguin fer FP i de les empreses que expressen aquesta necessitat. Quan estigui establert aquest equilibri, que és dinàmic, podem dir que estem en el camí correcte. Les dades del mercat laboral ens indiquen que hi ha una demanda rellevant de persones que es volen formar com a tècnics de formació professional.

**L'FP és la millor porta d'entrada al sistema educatiu i laboral per als joves que no tenen cap titulació?**

Els programes de formació i inserció (PFI o formació professional de nivell 1), ens demostren, any rere any, que són una eina molt eficaç, tant per la reincorporació de l'alumnat al sistema educatiu com pels resultats acadèmics que obtenen els alumnes. Les dades de l'últim estudi d'in-

serció ens diuen que el 21% de l'alumnat treballa i el 70% continuen estudiant. Per tant, podem dir que és una bona opció per a l'alumnat que decideix tornar al sistema educatiu.

**“L'increment de l'oferta de la FP dual és una aposta del Departament d'Educació”**

**Quines accions porta a terme el Departament perquè el professorat estigui en les millors condicions per consolidar l'FP?**

El Departament disposa d'un pla de formació específic per al professorat d'FP que dona resposta tant al vessant d'actualització tecnològica com al vessant més pedagògic. El professorat pot optar per diferents accions formatives, segons les seves necessitats: cursos d'especialització tecnològica, digital, jornades i estades a l'empresa. D'altra banda, el Departament d'Educació utilitza com a via de formació i coordinació el treball en xarxa, que és una eina molt eficaç per consolidar i actualitzar la formació del professorat en l'àmbit de la formació professional.

**I quin paper juguen les direccions dels centres educatius?**

Les direccions dels centres educatius tenen un paper fonamental en el desenvolupament de la formació professional. Intervenien en l'oferta formativa, en les demandes de formació del professorat, en la coordinació dels equips docents, en l'impuls de projectes, en la relació amb les empreses, estableixen convenis de col·laboració i són el canal principal de relació entre el centre educatiu i la Direcció General.

**La Llei de l'FP està en vigor. Quin impacte tindrà quan s'acabi de fer-ne el desplegament?**

La Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals, ha de ser-



Durant l'entrevista.

vir per articular un sistema integrat de formació professional on puguin treballar de manera conjunta i coordinada els dos departaments (Treball, Afers Socials i Famílies i Educació). En aquest sentit, ha de facilitar les respostes més oportunes a les necessitats detectades. La complementarietat de les dues conselleries ha de garantir poder donar resposta de manera conjunta arreu del territori i en els diferents sectors laborals.

**Quines inversions s'haurien de fer per implementar les polítiques de l'FP?**

Les inversions han d'anar encaminades a diferents àmbits com l'increment de l'oferta pública que permeti l'equitat territorial; la renovació i l'adquisició de nous equipaments per tal de disposar dels més adequats; la creació de centres específics per facilitar la integració de la formació professional, i partides específiques que garanteixin la formació contínua, la innovació, la transferència tecnològica i la recerca educativa.

**Per acabar, quins escenaris de futur es poden preveure perquè els joves estiguin ben preparats per a les exigències professionals que cada dia canvien més ràpidament en la nostra societat?**

S'ha de disposar de currículums més oberts que promoguin el desenvolupament de les competències professionals, que incideixin en les capacitats clau (la responsabilitat, les relacions en l'equip de treball, l'organització del treball, la resolució de problemes, la cultura del canvi, etc.), que permetin que els joves s'adeqüin als diferents llocs de treball i s'adaptin als canvis amb què es trobaran al llarg de la seva trajectòria professional ●



Generalitat de Catalunya  
**Departament de Treball, Afers Socials  
i Famílies**