

## **PRESTAKUNTZA, JAKINTZAREN GIZARTEAN**

XXI. mendea aurrerantz doan neurrian, aurreko mendean izandako ekarpenak eta hutsegiteak aztertzeko beharrezkoa den distantzia sortzen ari da. XX. mendearen bigarren erdialdea era honetan defini daiteke: hezkuntzaren eta prestakuntzaren garaia izan da. Familiek, norbanakoek eta herri administrazioek hezkuntzan egin dituzten inbertsio handiei esker, egungo gizarte aurreratuen egoera pribilegiatua da, hezkuntza eta prestakuntza maila altuko populazioa daukatelako. Alegia, biztanle gehienek badaukate, gutxienez, oinarrizko hezkuntza, eta gazteagoen belaunaldiek bigarren hezkuntzako ikasketak bukatzea lortu dute, ikasketa orokorrak nahiz lanbidekoak izan. Hasierako prestakuntzan horrelako ahaleginak egiteaz gain, Europako herri gehienetan, lanean ari den populazioak – % 10 eta 15 bitartean– etengabeko prestakuntza ikastaroren bat egiten du urtero.

Horrek gizartean eragina ote daukan egiaztatzeke dago oraindik; baina, argi dago ezinezkoa izango litzatekeela gizarte konplexu eta garatuen ongizate maila, ezta funtzionamendua bera ere lortu, lortu diren hezkuntza mailak gabe. Gaur egun, gure gizarteak “hezitako gizarteak” direla esan daiteke, eta prestakuntza biztanleriaren jarduera orokorra bilakatzen ari da. “Ikasten ala lanean ari zara?” famatuaren orde, “ikasteaz gain, zer gehiago egiten duzu?” galdetu beharko genuke aurrerantzean. Mende amaieraren aldaketek eta XXI. menderako suma daitezkeenek prestakuntzaren beharra areagotu baizik ez dute egiten, eta ez soilik prestakuntza gizartearen eta ekonomiaren aurrerapenaren elementua delako, baita, funtsean, prestakuntzak berrikuntzen eta aldaketen ildoak galdu behar ez duelako ere. Joan den mendeko 50eko eta 60ko hamarkadetan, populazioaren gehiengoak hasierako hezkuntza eta hezkuntza orokorraren gutxieneko maila lor zezan bultzatu zen, populazioak berak ekonomian eta gizarte ongizatean eskura zezakeen maila altuagoa izan zedin. Gaur egun, ordea, norbanakoaren lanbide garapenerako beharrezkoa den birziklatzeari eta ezagupen praktikoen mugikortasunari ematen zaie garrantzia, eta hori produkzio sistemaren premiei hertsiki loturik dago.

Prestakuntzak, gaur egun, beste esanahi bat baldin badauka, gizarte garatuei, era orokorrean, eragiten dieten aldaketa prozesu azkarren kausaz da. Eta populazioa aldaketa horietara azkar moldatzea gizartearen lehen mailako premia bihurtu da. Ildo horretan, adostasuna dago, orokorrean, norbanakoak haien ingurunearen aldaketara moldatzea erraz dezakeen bitarteko garrantzitsuenetako bat prestakuntza dela adieraztean. Norbanakoari bizitzea egokitu zaion aldaketei buruzko erabaki egokiak hartzeko orduan, hezkuntza prozesuak zalantzarik gabe eskain ditzakeen ekarpenetako bat, ingurunea ulertzeko gaitasun handiagoa izatea da, hau da, aurreikusteko gaitasuna, fenomeno konplexuak erlazionatzeko gaitasuna.

Herrialdeek partekatzen duten erronka horixe dela kontuan hartuta, bi arazo motari aurre egin behar diote, nagusiki: herritar guztien hezkuntza maila osatzea, alde batetik, eta prestakuntza aldaketaren prozesuek dituzten premia larrienera egokitzea, bestetik.

Gauzak horrela, etorkizunean prestakuntzaren eginkizuna zein izango ote den galde diezaiokegu geure buruari. Norbanakoaren gizarte sustapenaren bultzatzaile nagusienetako bat, gizartean estatusak lortzeko bide garrantzitsuenetako bat izaten jarraituko ote du?. Prestakuntza mailek pixkanaka igotzen jarraituko ote dute? eta noraino?. Gizarte batean, herritarrek bigarren hezkuntza edo goi mailako hezkuntza badaukate, iraganean pentsa ezinekoak ziren ahalmenak izan ditzake gizarte horrek, eta,aldi berean, orain arte ezezagunak ziren erronka eta arazo berriei aurre egin behar izango die. Orain bizi dugun egoeran pilatutako ezagupenak hain zabalak dira, eta populazioaren artean hain hedaturik daude, ezen,aldi berean, aukera izugarriak eta arrisku berriak sortzen baitituzte.

## **Prestaturik ez daudenen bazterketa**

Heldu beharreko lehenengo arazoa hauxe da: zer gertatzen zaie gizartean ezarrita dauden hezkuntza eta prestakuntzaren gutxieneko mailara iristen ez direnei? Gorago, hezkuntza alorrean lortutako helburuei buruz egin ditugun egiaztapenak, batetik, eta beharrezko ikasketa titulazioa eskuratu gabe eskola uzten duten gazte portzentaje handia edo oso hezkuntza maila baxua daukaten 35 urtetik beherakoen gehiengoa, bestetik, aurrez aurre jarri dira.

Etorkizunari begira, kualifikazio eskaera zabalagoa izango dela eta belaunaldi berriak demografia mapan urriagoak izango direla pentsatzen badugu, ezinbestekoa iruditzen zaigu belaunaldi berrietako ahalik eta jende gehienak bigarren hezkuntzaren gutxieneko maila lortzea

Gaur egungo belaunaldien hezkuntza eta prestakuntza mailak datozen berrogei urteetan eskulanak izango duen kualifikazioaren ezaugarriak zein izan daitezkeen erakusten du. Litekeena ote da jakintzaren gizarteak, nazioartean lehiakorrenen artean baitago, hezkuntza edo lanbide titulu batere ez duen eskulan portzentaje handia edukitzea?

Hezkuntza eta prestakuntza indize altuko populazioa gehiengoa den gizartean, akademia titulurik ez duen biztanleriak ezberdintasun handiak pairatu behar izaten ditu lan eta gizarte aukeren barruan egoteko, eta ezberdintasun horiek oso erraz bilakatzen dira baztertzeko arrazoi.

Gaur egun gertatzen diren eskola porroten indize handiak jakintzaren gizartea garatzea murriztuko duten alderdi nagusietako bat izango dira etorkizunean, eta baztertzeko arrazoa ere bai, ekonomia edo kulturatik bazterturik eta jakintzatik bazterturik egotea baino gogorragoa. Komenigarria litzateke arazo horiei arreta handiagoa eskaintzea.

## **Frustraziotik erakargarritasunera, iragaite egoeratik lanera**

Mahai gainean jarri behar dugun bigarren arazoa da hezkuntza eta prestakuntza esparruan lortutako arrakastaren eta hezkuntza aurrerakada handiaren protagonista diren gazteen frustrazioaren arteko aurkakotasuna. Hezkuntza maila altua daukan gizartean, hezkuntza ez da gutxiengoaren aurrerabide sozial eta pertsonala bultzatzeko pizgarria, gutxieneko ongizate maila eskuratzeko mantendu behar den baldintza edo betebeharra baizik. Eskolara doazen gazteen artean, hiru frustrazio mota aurki daitezke:

- Gazte multzo zabalek eskolatuak izateko erresistentzia agertzea eta hezkuntza zentroetan portaera gatazkatsu gogorak azaltzea; portaera horiek gazteek bizi izaten dituzten familia eta gizarte giroak eta hezkuntza zentroko giroa kultura ikuspegitik bereizturik daudelako gertatzen da. Hezkuntza eskaintzak ez dauka zenbait gazte multzoren itxaropenak betetzeko adinako erakargarritasunik.
- Lan merkatu ilunean sartzeak sortzen duen ziurgabetasuna; izan ere, lehenengo lan eskaintza, ia gehiengoarentzat, hezkuntza sisteman eskuratutako kualifikazio maila baino baxuagoko lanpostuak izaten baitira. Urte batzuk igaro ondoren, gazteek prestakuntzak eskuratutako kualifikazio maila lortzen badute ere, hezkuntza sisteman horri buruz dagoen irudia da, mundu horretan sartzeko atea besterik ez dela.
- Belaunaldi osoak bigarren hezkuntza lortzeko aukera handiagoa den neurrian, gero eta gazte kopuru handiagoak goi hezkuntza eta ikasketa unibertsitarioak egiteko presio handia egiazta daiteke herri guztietan. Herri gehienek, ordea, unibertsitatean sartzeko gero eta murrizketa zorrotzagoak jartzen dituzte, goi mailako hezkuntza baliabideen degradazioa saihesteko neurri gisa.

Hiru arazo mota horien ondorioz, frustrazio handia sortzen da gazteen artean, eta frustrazio horren sorrera hezkuntzan dago: bai unibertsitate hezkuntzan hasteko zailtasunak direla kausa, bai lan munduan sartzean haien ikasketen maila baino kualifikazio baxuagoko lanak egin beharra izaten dutelako, bai kualifikazio baxuko lanak egitea beste aukerarik ez dutenek ikasten jarraitzeko daukaten pizgarri gutxi direla kausa. Azken urteotan gazte ikasleek bultzatu dituzten hainbat gatazkaren atzean, sakoneko frustrazio mota horrek sortuak dira. Frustrazio horrek zalantzan jar dezake prestakuntzak, orain arte, izan duen bultzatzaile eginkizuna, gizartean egoera hobea eta gizarte ongizatea eskuratzeko itxaropenaren ikuspegitik.

Egoera hori berehala alda daiteke, populazio beherakadaren eragina bigarren hezkuntza eta goi hezkuntza esparruetara iristen denean, eta lan merkatuan dauden joerak aldatzen direnean. “Ekonomia berriari” lotutako hainbat alorretan eta gizartean gutxietsirik geratu diren betiko lanbideetan kualifikatutako langile urri egoteak, alde batetik, eta lan merkatuaren bolumena jaitsi delako gazteak “kotizatuagoak” izateak, bestetik, gazteek haien jarrerak erabat aldatzea ekar dezakete. Zenbait geografia zonatan, ohikoa da, dagoeneko, gazteek bigarren hezkuntza edo hezkuntza orokorra baztertzea ikasketa horietan titulua eskuratu baino lehen, lan eskaintza onak erakarririk. Horrek, berriz, kezka sortu du unibertsitate ingurunean, eta epe luzeak aintzat hartzen dituzten edo ekonomia ziklo aldakorren eragina ezagutzen duten hezkuntza arduradunengan.

Aldekoagoa den egoera horrek lehenago adierazitako erronkak arintzen lagun dezake, baina oinarrian zeuden arazoek bertan jarraitzen dute. Egiantan, bi joeren ondorio negatiboak mantentzea espero behar dugu; hau da, alde batetik ikasle batzuen frustrazioek bizirik jarraituko dute, eta, beste aldetik, gero eta ikasle gehiagok baztertuko dituzte ikasketak. Lan merkatura iragaiteak eduki lezakeen erakargarritasun handiagoa benetan aukera ona izan liteke bigarren hezkuntzaren eta hezkuntza unibertsitarioaren eredia berrantolatzeko. Etapa hori (bigarren

mailako eta unibertsitate ikasketak) lehen hezkuntzan erabili izan den eskolatzeko orokorraren eredu berean oinarrituta antolatu da historikoki, eta, erreformak gorabehera, unibertsitatean sartzeko bidea izaten jarraitzen du gaur egun.

Horrela, bada, goi mailako prestakuntza daukaten norbanakoek osatutako gizartean aurrera joan ahala, hainbat aurkakotasun sortzen dira, eta horiek konpontzeko talde eztabaida bultzatu behar da, eztabaidaren ildoak argitu behar dira, eta horren arabera jardun behar da:

- Gaur egun, bigarren hezkuntzaren ikusmoldea –orokorra nahiz lanbidekoa izan– gai ote da gazteen eta enpresen prestakuntza eskaerak betetzeko? Eredu bera erabilia, ba ote dago adin nagusitasunetik hurbil dauden gazteak (16-25 urte) nahiz haurrak edo nerabeak (6-16) prestatzerik?
- Teknologia eta gizarte aldaketen bizkortasunak, sakontasunak eta konplexutasunak eskatzen ote dute goi prestakuntza daukaten pertsonen kopurua handiagotzea? Prestakuntza maila altuagoa ala beste prestakuntza mota behar da? Lanbidean espezialtze eta kultura orokortzearen artean dagoen erlazioa egokia ote da aldaketa prozesuei aurre egin ahal izateko?
- Nola jar litezke hurbilago lanbiderantz bideratutako hasierako prestakuntza eta jarduera ekonomikoa, lan munduan sartzeko hobetu dadin? Ez ote lirateke txandakatzearen orokortzea eta sakontzea areago bultzatu behar, txandakatze hori hezkuntzaren bigarren etapa osoan eredu nagusia izan dadin? Ba al dauka “lanaldi osoko ikasle” ereduak indarrean jarraitzerik, ala ikasketak eta lana uztarturik dauden momenturantz jo behar dugu? Zer araudi ingurune behar dugu?
- Eraginkorrak al dira goi mailako hezkuntza eta unibertsitate hezkuntza, herritarrek, pixkanaka, bigarren hezkuntza gutxienez izango duten

gizartean? Goi mailako hezkuntzak norantz zuzendu behar ditu prestakuntza zabaltzeko eskaerak, lanbideak baztertuta kultura helburuetarantz ala etengabeko prestakuntzarantz?

- Nola hobe liteke hezkuntzaren eraginkortasuna interes eta kultura ezberdinak dituzten herritarrak egonda?
- Nola bultza liteke lan munduan dauden kualifikatutako gaitasunen deszentralizatzeko hobe, lanpostu gehiago prestaturik egon daitezen prestakuntza maila altua daukaten norbanakoen ahalmenak jasotzeko?

Horiek dira, besteak beste, sortzen ari diren zalantzak, belaunaldi berriek prestakuntzaren bitartez ikasteko gaitasun handia eskuratzen duten neurrian; eta aurreko belaunaldiekin alde handia dago, horiek hezkuntzan urte gutxi eman baitzituzten, eta hezkuntza prozesu formalak egiteko zailtasunak baitzeuzkaten.

Beste garai batzuetan ez bezala, “prestakuntzak norberaren garapena dakar” zioen eslogana bumeran bilaka daiteke, hezkuntza sistemak berriro bideratzen ez badira, etorkizunak berekin ekarriko dituen premietara egoki daitezen.

### **Jakintzaren gizartean, berriro eratu beharko ote da lanbide heziketa?**

Jakintzaren gizartea garatzeko orduan, aldatze prozesuan, informazioaren eta berrikuntzaren kudeaketa funtsezko elementua dela kontuan hartu behar dugu. Horrek eskatzen du, zalantzarik gabe, biztanleriaren gehiengoak prestakuntza edukitzea. Industrializazioak lehen garaietan izan zuen arrakastak populazioa alfabetatua izatea eskatu zuen moduan, eta ondorengo automatizazioaren garapenak oinarrizko hezkuntza zuen biztanleria eskatu zuen eran, jakintzaren gizarteak bigarren hezkuntza osaturik daukaten herritarrak eskatzen ditu.

Baina, zein prestakuntza motaz ari gara? Kopuru arazoa da? Nahikoa al da bigarren hezkuntza lan merkatuan sartzen diren guztien eskura jartzea? Jakintzaren gizarteak dituen ezagutza mekanismoek funtsezko bi baldintza behar dituzte, prestakuntza sistema guztiek ere bete beharko lituzketenak:

- ikasteko gaitasun handia, horretan oinarrituko baitira berrikuntza eta aldaketetara azkar egokitzeko ahalmena
- jakintzaren etengabeko eguneratzea.

Orain arte, ikasteko gaitasuna hasierako hezkuntzan eskuratutako mailei lotuta egoten zen. Zenbat eta hezkuntza hobea orduan eta ikasteko gaitasun handiagoa erakusten dugu gizakiok. Hortaz, alderatuz gero, hezkuntza orokorrak abantaila handiagoak dauzka espezialdutako prestakuntzak baino, azken horren ahaleginak teknika eta gaitasun zehatzak menderatzera bideratzen baitira, norbanakoak ikasteko dituen gaitasun orokorrak alde batera utzita. Horregatik, lanbide heziketak bilakaera historikoa izan du, eta oinarritzko gaitasunak ikastean oinarritzen zen lanaren ikuspegi utilitarista izatetik, lanbidearen „zergatietan“ oinarritutako prestakuntza izatera igaro da. Horregatik ere, lanbide heziketa amaitzean, beharrezkoa izaten da, oso maiz, trebatze aldia burutzea, langilea eraginkorra izan dadin lortzeko. Lanbide heziketaren edukien oreka bi muga horien barruan mantendu izan da, orain arte.

Hala eta guztiz ere, jakintzaren gizartearen ingurunean gertatzen ari den lan baldintzen bilakaera zalantzan jartzen ari da oreka hori; izan ere, prozesuen automatizazio sakonak, batetik, gero eta informazio kopuru handiagoa kudeatzeak, bestetik, eta, azkenik, erabakitzea gero eta konplexuagoa izateak beste kualifikazio perfil bat eskatzen baitute, eta hor, “ulertzea” eta “betetzea” kontzeptuen arteko erlazioak lehenengoaren alderantz jotzen du. Ingurune horretan, bada, aztertu beharko litzateke, ulertzeko gaitasun espezialduak gero eta indar handiagoz ematen dituen lanbide heziketa eta hezkuntza orokorra bereizten dituen distantzia. Funtsean ulertzeko gaitasun espezialduak garatzen diharduen

bigarren hezkuntzak tradizioz izan dituen bi adar horien arteko batasun handiagoa ikusi beharko genuke, eta hori ondorengo prestakuntzaz osatu beharko litzateke; baina osatze hori, lan munduan sartzerakoan, hasieran, egin beharko litzateke, jakintza etengabe eguneratzen den eta aldaketa eta berrikuntzetara egokitzen den ingurunean. Hau da, etengabeko prestakuntzaren barruan.

Kultura prestakuntza orokorraren eta lanbide teknologiaren artean betidanik egin den bereizketak, iraganean eztabaida sutuak piztu izan dituenak, ez dauka dagoeneko zentzurik. Jakintzaren gizartearen ezaugarrietako bat daukan teknologia oinarriak lan munduan nahiz norberaren munduan eta gizarte munduan eragina sortzea da. Hainbat herritan, jadanik egiten ari diren erreformak horretara zuzendurik daude, esate baterako, Finlandian egiten ari direnak.

Bigarren hezkuntzaren bi adar horiek pixkanaka elkartuko balira, gazteei erakargarriagoa den eskolatzeko eskaintza egitea egongo litzateke, eta, aldi berean, enpresek daukaten esku lan kualifikatuaren beharra asetzea egongo litzateke.

Jakintzaren gizarteak, ikasteko gaitasun handia daukaten eta egunean dauden norbanakoak eskatzeaz gain, hirugarren erronka ere badakar berekin: arazo konplexuei irtenbidea ematen dakiten pertsonak prestatzea, alegia. Informazio teknologia berriek sortu duten informazio kopuru handia kudeatzeak, ondorio zehatza ekarri du: erabakiak hartzea gero eta konplexuagoa bilakatzea, hain zuzen. Zenbat eta informazio gehiago egon, orduan eta argiago ikusten dira prozesu batean esku hartzen duten aldagaiak, eta orduan eta informazio gehiago egoten da haiei buruz. Eraitza ondorengoa da, alegia, lanbide jardueren kualifikazio maila guztien kudeaketan eta antolaketan zailtasun handiagoak daudela egiaztatzea, konplexuagoak izaten baitira. Pertsonengan dauden eraginak ere begien bistakoak dira: larritze, nahasmendu eta estrés sententzio handiagoa, hain zuzen ere.

Eskarmentuak eta kualifikazio maila altuago edukitzeak irakasten dute, gehienetan, arazoak nola konpondu behar diren; baina, jakintzaren gizartea jasaten ari den aldaketen abiaduraren ondorioz, eskarmentua eskasa bihurtu da. Ez dago eskarmentua hartzeko astirik. Eta lan munduan eman den erantzuna kualifikazio eskaera handiagotzea izan da. Gaur egun, zenbait lanpostutan jarduteko, gehienetan titulu ertain edo goi mailako tituluei lotuta egon ohi diren gaitasunak eskatzen dira. Hala ere, emaitzak ez dira onak izaten, arazoa ez baita hezkuntza maila altuagoa lortzea; eta hori igeltsero edo idazkari nahiz saltokietako zuzendari edo gerenteei gertatzen zaie.

Esperientzia nahikorik ez badago, hezkuntza maila ere ez da berme nahikorik; konplexutasunari aurre egiteko, “buru ordenatua” eduki behar da, nolabaiteko sormena, jarrera jakin bat, nortasun sendoa eta berariazko metodologia. Orokorrean, hala ere, ezaugarri horiek ez dira prestakuntzaren edukien definizio akademikoaren zati izaten. Horretarako, lanbide heziketaren edukiak berraztertu beharko lirateke, eta ikasteko gaitasunaren eta arazoak konpontzeko gaitasunaren garapena orekatu beharko litzateke.

Gaitasunaren garapenean oinarritzen den prestakuntzaren ikuspegia aurrerapausoa izan da, horrela norbanakoaren gaitasunak beren osotasunean azpimarratu baitira nagusiki, eta heziketaren edukiak produkzio alderdiari begira berrantolatu baitira, daukan alde akademikoari nolabaiteko garrantzia kenduta, eta arazoak konpontzera bideratuta. Dena dela, komenigarria litzateke zalantza batzuk argitzea:

- Prestakuntza gaitasunak aintzat hartuta bideratzeak ez du esan nahi prestakuntzak praktikoagoa bakarrik izan behar duenik. Norbanako trebeak hezteak prestakuntza prozesuan eskarmentua hartzea eskatzen du, eskarmenturik gabe ez baita gaitasuna garatzen. Ikasleek haien gaitasunak garatu ahal izateko, entrenatzeko inguruneak antolatu behar dira, behar-beharrezko baldintza baita ikuspegi horretatik begiratuta.

- Askotan jartzen dira elkarren aurka gaitasunen eta kualifikazioen ikuspegiak. Gaitasunak eskarmentuaren bitartez har daitezke; baina, horrek ez du esan nahi gaitasunak garatzeko heziketa prozesua gutxietsi behar denik. Bestela, 50eko eta 60ko hamarkadetako egoera itzuliko litzateke, orduan gaitasuna eskarmentuaren bitartez lortu baitzen, heziketa oinarri tinkorik eduki gabe. Gaitasunak garatzeko modurik onena heziketa eta eskarmentua antolatzea da, eta bata bestearen orde ez jartzea.
- Norbanako trebeak haren baliabide pertsonal guztiak eta ezagupen guztiak erabiltzeko gauza izan behar du, lanbide arazo jakin bat konpondu ahal izateko. Norbanakoaren baliabide guztien arteko lotura funtsezkoa da, gaitasunak eskuratzeko. Norbanakoaren gaitasunen arteko oreka eta elkarreragina garatu gabe, gaitasun isolatuak garatu nahi izatea, ordea, ez da trebetasuna eskuratzeko biderik.

### **Prestakuntza, bizitza osoan zehar.**

Badira, dagoeneko, hainbat urte, Europako Batzordeak “bizitza osoan zeharreko prestakuntza” eslogana hedatu zuenetik. Urte horietan lortu diren etengabeko prestakuntzaren bolumenak handiak dira; baina, kanpaina horren arrakasta neurtzeko, populazioak mentalitatea aldatu duela kontuan hartu behar da; izan ere, populazioak pixkanaka onartu baitu heziketa lortzeko ahaleginak ez direla bizitzaren garai jakin batean bakarrik egin behar, maratonia korritu nahi duen korrikalariak entrenamenduan egiten duen modura, etengabe egin behar direla baizik; hori gabe ezinezkoa bailitzateke hurrengo pausua egitea, korrikalariak lasterketa egiterik edukiko ez lukeen bezala.

Espanian, etengabeko prestakuntza sustatzeko eta finantzatzeko mekanismoa sortu da, eta, horren barruan, Euskadik badu bere sistema, Hobetuz izenekoak kudeaturik. Lehenengo urteetan, eta dauden aurrekontuen barruan, ahalegin handiak egin dira, ahalik eta enpresa eta langile gehienak prestakuntza

jardueretara irits daitezten, bideratutako plangintza abiarazten. Arrakasta begien bistakoa da, kopurua kontuan hartzen badugu; hala ere, hezkuntza maila baxuagoa eta kualifikazio maila baxuagoa dauzkaten kolektiboek, prestakuntza eskaintza egiten den industria eta hiri guneetatik urrun bizi direnek, plangintza horretan parte hartu ahal izateko aukera gutxiago daukatela egiaztatu da.

Nolanahi ere, prestakuntzan jadanik hasiak diren pertsonen prestakuntza jarduerak eskaintzearen hastapeneko garaiak gaudituta –eta pertsona horiek osatzen duten multzoak lanean ari den populazio gehiengoaren hezkuntza stocka berritzeko premiei erantzuna emateko adinakoa izan behar duela kontuan hartuta–, etengabeko prestakuntzaren sistema garatzeak hainbat galdera egitera bultzatzen gaitu:

- etengabeko prestakuntza finantzatzeak jarrai ote dezake enpresetako gizarte kosteen kanporatze prozesua, lehiakortasun marginak murrizten badira? ala, fondo publikoek finantza liteke, ongizatearen egoerak pairatzen duen krisia eta aurrekontu publikoen finantzatzeak dituen mugak kontuan hartuta?
- zein dira etengabeko prestakuntzan aintzat hartu beharreko lehentasunak: enpresetan garrantzitsuenak diren taldeek aldaketetara egokitu behar izateak sortutako epe laburreko premiak, ala prestakuntza jardueretan partehartze murriztagoa daukaten edo haien gaitasunen lehiakortasuna galtzeak epe ertainean konpontzen zailak diren gizarte arazoak eragiten dituen beste talde batzuen premiak, lanean ari diren 45 urtetik gorako pertsona multzoaren premiak, esate baterako?
- helduen heziketarako dauden egoera pertsonalak eta arrazoiak hain ezberdinak direla kontuan hartzen badugu, zeintzuk dira garatu beharreko pedagogia ikuspegi eta estrategiak, prestakuntza eraginkorra izan dadin

- prestakuntza enpresan garatzearen ondorioz, zeintzuk dira industria harremanetako sistemetan sustatu beharreko aldaketak, prestakuntzarako ekintzak haien araudiaren barruan normaltasunez sar daitezten?

Gaur egungo etengabeko prestakuntza lanean ari den biztanleriari zuzendurik dago, batik bat, eta enpresen ekimenaren mende dago neurri handian; hortaz, norbaitek etengabeko prestakuntza jardueretan parte hartzea prestakuntza ekintzak antolatzen dituen enpresan lanean aritzearen mende dago, gaur egun. Lan merkatu malguan, enpleguaren mugikortasuna handia den eta enpresa jakin batean lan egiteak iraupen luzea ez daukan lan merkatuan, alegia, etengabeko prestakuntza enpresen ekimenen oso mendekoa izateak hutsune sakonak sor ditzake lanean ari den populazioaren kualifikazio gaitasunetan

Etengabeko prestakuntzak, berez, norbanakoarentzat izan beharko luke, norbanakoa bera baita ikasten duena, eta berak garatu beharko luke lan merkatuan baliagarrienak izango zaizkion gaitasunak eskuratzeko edo eguneratzeko plangintza pertsonala. Norbanakoaren ardura handiagoa izateak ez du esan nahi enpresek eta herri administrazioek alor horretan dukaten ardura murriztu behar denik. Administrazio publikoak laguntza eta baliabide egitura eskaintzen ez badu, nekez lortuko da norbanakoen prestakuntza funtzioa garatzea, eta, seguruena, aukeren berdintasuna eragotziko luketen ezberdintasun handiak sortuko liriateke. Era berean, enpresek norbanakoengandik hartzen dituzten gaitasunak egunean nola jarri antolatzen ez badute, ezin da haien lehiakortasuna merkatuan bermatu.

Horrek eskatuko luke, beharbada, biztanleria osoarentzat irekita dauden mekanismoak eta plangintza etorkizunean garatzea, norbanakoen prestakuntza estrategiak sustatzeko eta bermatzeko, pertsonen adina eta lanbide edo lan egoera edozein izanda ere.

Etengabeko prestakuntzan egiteke geratzen den erronka handia beste azpisistemekin batera eratzea eta prestakuntza jarduerak egiaztatzea da. Euskadin

ekin zaio jadanik –bide erakusle gisa– prestakuntzaren azpisistemak eta integratutako zentroak elkarrekin eratzeari, eta ziurtatze mekanismoa ere abian jarri da.

Etengabeko prestakuntzarako araututako hasierako prestakuntzak dauzkan ospe eta onarpena lortzea ez da lan erraza izango, eta luzea izango da, gainera. Epe horretan, hainbat bide eta norabidetan saiatu beharko da, gaitasunak eskuratzeko era guztiak, eta heterogeneoak eta aldakorrek diren ikaskuntza premiei erantzuteko beharrezkoa den malgutasuna hartutako gaitasunak egiaztatuko dituen gutxieneko formalizatzearekin elkartzeko. Gehiegizko formalizatzeko saioak sistema bideraezin bilakatuko luketen logika akademiko eta burokratikoak sor litzake. Bestalde, funtsezkoa da norbanakoen gaitasunak egiaztatuko dituen sistema edukitzea, norbanakoen motibazioa indar dadin eta lan merkatuen gardentasun handiagoa lor dadin.

Laburbilduz, jakintzaren gizartea garatzeak dakartzan aldaketa prozesuek joan den mendeaz geroztik bizirik dirauten eta hainbesteko arrakasta lortu duten heziketa sistemak birplanteatzea eskatzen dute. Iraganeko joerak etorkizunerantz bideratuko balira, heziketa sistemak sortzen ari diren premiei erantzuna emateko ahalmena zaharkiturik geratuko litzateke, pixkanaka.

Oriol Homs i Ferret  
CIREM Fundazioaren zuzendari nagusia

Bartzelona, 2001eko abuztua.