

HEZIKETA PRAKTIKOA LANTOKIETAN

Carlos Caballero

ENPLEGU ETA HEZIKETA

Egungo krisia dela eta, langabezia hartzen ari den goiko portzentaiak aurrekari gabeko desafio bat ingurune ekonomiko, zientifiko eta politikoei ematen die. Bainan, enplegu-programetaz, soldata mugapenetaz, teknologi berrien bultzakadaz eta lanaldiaren murrizteaz hitzegiten den bitartean, heziketaren hobeagotze eta garapenaz langabezia murrizteko eta hazkunde ekonomikoaren faktore bezala oso gutxi mintzatzen da.

Arlo honetan problema horretaz hitzegingo dut optika bikoitz batetik:

- *Lehendabiziz*: norbanakok duen langabeziaren arriskua bere prestakuntzaren arabera gutxitzen bada aztertu behar dut, eta

- *bigarrenez*: gizartean irakaskuntzaren zabalkundeak enplegu-merkatuari pisua ken badezaioke, hots, hazkundea berpiztu, eta lanpostuen handitu ondorio bezala.

A) Langabezia ete Prestakuntza-maila

Europako Elkarte Ekonomikoan langabeziaren estatistiken azterketan eta 1978-90 aldian bilakaeraren ikerketan langabeziak lehendabiziz prestakuntza gutxi duten langileei kolpeka erasotzen diela, bainan prestakuntza dutenei ere, ikus dezakegu. Bainan, beste garaietan baino segurtasun gutxiarekin, langabeziaren arriskua prestakuntza-mailarekin txikitzen doa.

Hala eta guztiz ere, baieztapen hori ñabartu behar dugu. Alde batetik, prestakuntza bukatua daukaten pertsonen langabezia-tasa garaian urritzen doala ikusten da. Joera hori unibertsitate-diplomatuen artean indartsuago da, eta iraunkor edo atzeraka txiki batekin lantokietan hezitu pertsonen artean edo erdi-mailako prestakuntza dutenen artean. Beste aldetik, prestakuntza duten eta ez duten langileen arteko bereizketa sakontzen da. Azken urteotan joera hori gehitzen ari da, alde batetik biztanleen gangar dela eta prestakuntza gutxi duten langileen

zenbakia handitzen doalako, eta bestetik lanpostu urri erabilgaiak prestakuntza duten langile askok hartuko dituztelako.

Hemen, beste bereiztasun bat eman behar dugu sexua-ren arabera. Emakumeek, E.E.E.ko biztanlego aktiboaren %38 izanik, prestakuntza-maila guztietan gizonen baino langabezia-tasa handiagoak dituzte. Hala ere, prestakuntza-maila bakarrik kontuan badugu, maila baten barnean langabezi-arriskua gutxi gora behera berdina da emakume eta gizonentzat.

E.E.E.n eta bereziki Euskal Herrian gaur egun ezagutzen dugun langabezi-tasa handia lanpostu erabilgaien gutxitzearen ondorio da baitipat eta ez hainbeste langileen soberakin baten emaitza. Egoera honek, aldatzen ez bada, datozen urteetan hezkuntza-sistema utziko dutenen aukerak ilunduak ditu.

Emankortasun-gehitzeak, hazkunde ekonomikoaren azelerazioak, eskari-igoerak eta lanpostuen zenbakiaren handipenak luzaroan osatu dute hezkuntza-zabalkunde inbertsio bat bezala hartzen zuen teori baten dogma.

Haatik, galde dezakegu hazkunde-ekonomikoaren eta prestakuntzen handitzearen arteko harreman positiboa gaur egun badago, edo osterantzean, heziketan inbertsioaren handipenaren baliokidea ez bada errentagarriagoa lantokien hornikuntza-mailan.

Beste aldetik, lan-antolakuntza eta arlo teknologikoan berrikuntzaren goiko graduaren eta prestakuntza-goiko mailaren artean herri esportatzaile baten konpetitibitateko elementu erabakiorrak, harreman zuzena dagoela ez du inork ukatuko. Eta prestakuntza altu bat, ikertzeko, garatzeko eta sortzeko ezinbestekoa, ez soilik, bainan heziketa on baten menpean dago.

B) Langabezi handiaren garaian heziketako orientabidea

Orokorrean hezkuntzak ez ditu gehiegi jasaten errezesioaren gogortasunak, eta neurri batetan krisiak mesedea egingen dio hezkuntza sistemari, zeren eta gazte askok ikasketak jarraitzen lan-bilaren karrera atzeratzeko bide bat ikusten

dute. Bakarrik errezesioarekin batera etortzen diren presu-
puesto-murriztapenak hezkuntz-garapenerako faktore negati-
boa dira.

Alderantziz, ekonomiko krisialdian errezesioak heziketaz
eragin garrantzitsu bat dauka, presupuesto-murriztapenetik
ihes egiten du; berehala lanpostu batetan sartzeko perspekti-
ba ez daukatenei lanbide heziketa batzuk perspektiba hori
hobeagotzen die. Horrelako garaietan lanbide heziketaren
benetako problema ez da presupuesto-murriztapenakoa, bai-
zik eta helburuei buruz hutsunean egotea.

Erdiosoko enpleguaren aldian prestakuntza-politika mol-
datu zaio eskualdeko errezesio deritzonari. Baina zertan
bihurtzen da politika hori errezesio orokorra gertatzen den
garaietan? Adar espezializatu garrantzitsuenetan ez dira aldake-
ta handirik ikusten. Prestakuntzaren inguruneak aldarazpenak
garrantzia hartzen du, baina ez die trabarik egin ikastetxetan
heziketako adar handietako prozesu eta sistema ezarritakoei.

Errezesioaldian lanbide-prestakuntzaren ikasketen diplo-
matuen eskaria askotan handiagoa gertatzen da langabeziak
gehiago ukitzen duen eskualdetan. Lanpostu-aukeren gutxi-
tzeak murrizten du prestakuntzan sartzeko hautagaien zenba-
kia. Heziketako adar handietan prestakuntzaren politika
jarraitzea bi puntutan oinarritzen da: lehendabiziz, heziketak
langileen zati bat zurgatzen du, bestela langabezia egongo
dela. Heziketarako gastu publikoa erkatu behar dugu langa-
bezi-laguntzarekin eta lantokiaren itxuraren gastua eta bere
giza-kostua gaineratuaz.

Goazen orain *deprezioara*. Lan-merkatuaren deprezioa
agertzen da lanpostuen eskasia gertakari bitarteko eta aldi
baterako ez denean. Egoera horrek problema ezberdinak
sortzen ditu eta nahitaez betiko adar handietan prestakuntzaz
ondorio negatiboak ekartzen ditu.

Lan-merkatuaren deprezioak bi motakoak izaten dira,
orokorrak edo eskualdekoak. Bigarren kasu hau agertzen da
eskualde batetan lanpostuen eskasia dagoenean, eta beste-
tan problema hori txikiagoa da edo ez da nabaritzen. Kasu
horretan nola heziketak gara ditzake enpleguaren ikuspegiak?
Bretaña Handian Manpower Services Commission erakunde-
ak egindako eskema lan eta heziketaren konbinaketa batetan
oinarritzen zen, batez ere gazte jendeentzako. Beste espe-
rientzi interesgarria izan da lanbide-esperientzako programen
irtenaldia (Work Experience). Hurbilketa horiek prestakuntza
klasikoagoko kurtsoetan oinarritutako programak baino emai-
tza positiboagoak eman dituzte.

Zehatzagoak izateko saia gaitzen. Definizioaz Lanbide
Heziketa da lanpostu bat aseguratutako behar duten pertsonen
berariazko prestakuntzak emateko era egituratuta bat. I koa-
droan ("Some policy options in reducing unemployment",
BACIE Journal. London 1981. aldizkaritik hartuta) enplegu-
egoeraren, prestakuntza bat aseguratutako arrazoen eta
beharrezko heziketako motaren arteko harreman hestu bat
dagoela tesis garatzen da. Lan-merkatuan eskari indartsu bat
dagoenean heziketa bidera dezakegu. B eta D egoeretan gutxi
gora behera gauza bera gertatzen da. Baina D eta E egoe-
ren artean iraungabetasunezko elementu bat agertzen zaigu.
Gauzak honela suertatzen dira: kurtso ongi antolatuta batek
berezko dinamika bat dauka; gehienetan ekipamendu, ikas-
material, ikasgela, eta batez ere adar garrantzitsuenetan pre-
stakuntza eskeintzeko talde didaktiko egokia dauzka.
Prestakuntza-kurtso horiek, sendoki ezarriak, nahiko langile
prestatuak isurtzen dituzte lan-merkatuan zenbait alditan
eskaria estaltzeko. Errezesioaldian, berriz, lan-merkatuak ezin
du irentsi prestakuntza berdinen langileen zenbaki handi bat,

lanpostu erabilgarriak aldakorrek eta askotan definitzeko zai-
lak direlako. Beraz ezin zaie pertsonen bideratu lan ezagun
baterantz, ez eta prestakuntza metodikoa eman ere.

Horregatik beharrezkoa da aukera bat egin. Lan-mundu-
rako "heziketak" bagai orokor bat ematen duenaren aitzakia-
rekin dagoen sistema iraunerazi daiteke, eta jasotako
prestakuntzak, ahazten ez badira, lan-merkatua bizkortzen
den egunerako baliatuko dira. Iharduera horri deituko diogu
stoketarako heziketa.

Alternatiba da uko osoz egitea hartzeari heziketa lanbide-
prestakuntza partikularren irakaskuntza bezala, eta horren
ordez gazteak prestatu *lanerako eta lanean*. Gaur egun arte
heziketak suposatzen zuen hezkuntza standartzatuta eta for-
malizatutako egitarau bat lanbide-prestakuntza baten bila.
Langileen eskari handi bat zegoenean, horrelako prestakuntza-
kurtso batek erantzuna ematen zien hartzen zutenen interesei.
Lanpostuak urritzen hasi dutenean heziketak esangura berri
bat hartu behar izan du: lan-merkatuan eskaintzen diren
enplegu-aukerak hartzeko gai izateko bide eman ikasleei.

I Koadroan heziketarako enplegu egoera desberdinen
ondorioen irudi sinpletua ematen da. Errezesioa gaizkotzen
denean, garapen aldeak lehentasuna dauka heziketaren gai-
nean. Make-Work egitarauak eta lan/heziketa egitarauak hezi-
keta standartzatutako kurrikula gutxi dute. Langabeziak
ukaldikatzen duen eskualdetan heziketaren izaera aldatu du.
Lanpostu erabilgai gutxi dagoela aitortzen bere negozio
martxan jartzeko zenbait ahalbide zeukaten pertsonengan
eraman ditu baliabide asko. Honela sortzen da ekintzaleen
eta berrikuntzaileen prestakuntza.

Hala eta guztiz ere, agente publikoen politikak depresioal-
dian eztabaida partikularra arkitzen du. Alde batetik finanzia-
keta publikoarekin heziketa beharrak garrantzitsuak dira (ikus
I Koadroa). Beste aldetik, heziketarako inbertsio publikoaren
errentagarritasuna gutxitzen da depresio garaian (ikus II
Koadroa).

ALDAKUNTZA TEKNOLOGIKOA: ENPLEGU ETA PRESTA- KUNTZA

Azken urteotan komunikabideak teknologi berrien gaitiaz
asko mintzatzen dira, eta batzutan modu desegokiaz. Honela,
adibidez energi arloan, zentral nuklearren arriskua mahai gai-
nean jarriko da baina bestaldean fusioaren domeinuak die-
zazkiguen abantailak kantatzen dira. Bioteknologiaren arloan
gauza bera gertatzen da, alde batetik manipulazio genetikoaren
arriskua eta bestetik gosearen laburtzeko aukera munduan.
Informazio-teknologi berriei dagozkionean robotak eta
Frankenstein mitos agertuko dira, edo adimen artifiziala.
Gainera teknologi horiek gure eguneroko bizitzan jadanik
sartu dira, bai lantokietan, bulegoetan eta etxeetan.

A) Aldakuntza teknologikoa eta Enplegu-Edukinak

Egin dezakegun lehenengo galdera zera da: *ondorioen
berbetan* naita nahi ez arrazonatu behar dugu? Honela joka-
tuaz teknologi berrien sarreran determinismo baten zenbait
zirrara aurkitzen dugu, determinismo berri bat, determinismo
teknologikoa alegia.

Ikuspen determinista horren alde jotzen du bere sarre-
ra Estatu Batuetan eta Japonen produktibitateko gehitze han-
diak sortu dituela, eta beraz teknologi berrien sartzeko
kontra egotea arrazoiaren aurka egotea da. Bakarrik gelditu-
ko litzaziguke bere ondorio kaltegarriak mugatzea.

I KOADROA			
PRESTAKUNTZAKO GIZA-BEHARREN ETA ENPLEGUKO EGOERAREN ARTEKO HARREMANAK			
Enpleguko Egoera	Prestakuntzako beharrak	Zergatiak	Premiazko prestakuntzaren Mota
A Osokogain enplegu	Orekatuak	Ekonomiaren birberotzea eta alokairuen inflazio bat aldegitea	Oinarritzokolanbide-prestakuntzak berehalakotzat hartzea
B Osoko enplegu	Ahulak	Aldaketa azkar baten prozesoa erraztu	Birmoldaketa
D Erdiosoko enplegu	Orekatuak	Enplegu-merkatuan desorekak gainditu	Adar garrantzitsuetan heziketa
E Errezesio	Orekatu-Ahulak	Giza baliabideen galera aldegin Berreskurapena presatu	Stoketarako heziketa. Laguntza lanaren bidez Egitarau esperimentalak
F Depresio Kokatua	Orekatuak	Eskualde baten jausteko narraz-eragina orekan eduki	Egitarauak lanean. Lantoki/eskolako eragiketa konbinatuak
G Depresio orokorra	Altuak	Menpekotasuneko egoera batetik ekintza autofinantziaturantz pausoa segurtatu	Heziketa konplexua eta garapen egitarauak

II KOADROA				
ENPLEGUA HOBEAGOTZEKO PRESTAKUNTZA BEHARREZKOA				
Enpleguko Egoera	Ikasleentzako lanaren ikuspegiak	Lanpostu berrien jatorria	Enpleguko egoera hobeagotzeko beharrezko langileak	Enpleguko egoera hobeagotzeko prestakuntzaren garrantzia
A eta B	I Onak	Eskariari erantzuna emateko garatutako entpresak	Eskuzko langileak	Handia
D eta E	Dudazkoak	Egokitzapen berriak merkatuan	Marketing eta zerbitzuetako pertsonak	Erdikoa
F eta G	Txarrak	Produkto berriak eta zerbitzuak	Ekinzaleak eta berrikuntzaile berriak	Ahula

Oharpen metodologiko batzuek

Halaz ere errealitateko azterketak egoera konplexuagoak azaltzen dizkigu. Informazio-trataerako teknologi berriekez dute osatzen multzo uniforme bat eta bere sarrerako azterketak zehatz-mehatz bereizi behar ditu ekintza eta sektore inplikatuak.

Ikerketa arloan hobeto zehazteko erabat daukagu: aurrezaurretik kontzeptzioari, fabrikazioari, mantinemenduari, kontrol teknikoari eta gestio-kontrolari dagokiona bereiztu, eta jarraian aurkitutako egoerak aztertu zerbitzu-prestazioari edo ondasun-ekoizpenari, etengabeko edo iraungabeko ekoizpen, dagokion arabera.

Orduan sarrera bikoitzeko taula bat eraiki behar dugu, eta taula horretan zerbitzu-sektorea eta industri-sektoreaz dira garbi bereizten. Horrek egiaztapen bat ematen digu: informazio-teknologi berrien sarrera egiten den baldintzetan bi sektore horien enplegu eta heziketen desberdintasunen argitasuna gutxitzen doa.

Lan-sistema eta aurrerapen profesionala

Aldi berean aldaketa aztertu behar dugu lanpostu-sare batetik eta ez lanpostu bakar batetik. Egia esan, sare hori sare bikoitza da. Alde batetik, une batetan dauden lanpostuak osatzen dute lehen sare bat. Betebehar ezberdinak banatuak dira lanpostu batzuetan. Teknologiaren sarrerak betebeharren

banaketa aldatuko du, eta beraz lanpostuak. Adibide soil bat: fabrikazio eta metodoen lanpostuen aldaketakoa zenbakizko-kontrol makinaren sarrerarekin.

Programazio-betebeharrek, makina sartutako meten arabera, fabrikazio-langileek edo metodo-taldeekideek egingo dituzte; eta gainera adibide honek erakusten digu batzutan kontraesan eraginak dauzkaten segidazko eboluzioen aurrean gaudela. Honela zenbakizko-kontrol (CN) makinaren sarrerak ekartzen du eboluzioak metodo-langileei ematen dizkiela programazio-betebeharrek, eta alderantziz (CNC) makina-erremintetan fabrikazio-langileak zenbait programazio-eragiketa egin dezake. Halaz ere hori eztabaidan jartzen da CND makinaren sarrerarekin.

Beste aldetik, lanpostuen edukinaren bilakaera honek, lan-sistema bat osatzen duten lanpostu urbil batzuen multzo batetan ikertzen ez bada zuzenki neurtzeko zaila dena, eraginak ere edukiko ditu harreman diakronikagoa baino sinkronika daukaten lanpostuetan.

Urbil dauden lanpostuen edukinaren azterketak erakusten digu zenbait lanpostu bakarrik bete izan dezakete lehenagoko beste lanpostua bete dutenek. Adibidez, Europako Ekonomi Elkartean errementari gehienak tornulari edo fresatzaile izan dira lehenago. Eta beste lanpostu askotan gauza bera gertatzen da. Honela *lanbide aurrerapenako nozioa* agertzen da eta koerlatiboki lanbide-prestakuntzaren tarte

edo ingurunekoa, prestakuntza lanpostu-sorta batetan hartzen delako gaia ez soilik lanpostu batetan. Honek ere entresetako papera prestakuntzaren eskurapenean adierazten digu, eta ez bakarrik prestakuntza hartzeko tokia bezala, baizik eta prestakuntza hori hartzeko entresak daraman politika ere, lanpostu-gestioaren ondorio bat dena.

Egoera honetan teknologi berrien sarrerak planteatzen digun gaia ez da soilik lanpostu haren edo horren prestakuntza mantendu edo gutxitu, baizik eta lanpostu-saren eboluzio-arena.

Polarizazio edo konbergentzia?

Lan-sistemen mailan kokatu datza prestakuntzen polarizazioan edo konbergentzian. *Polarizazioa* gertatzen da enplegu-egitura bilakatzen denean alde batetik lanpostu erdiko eta goikoen (teknikoak, goiko teknikoak eta koadroak) garapen baterantz eta bestetik prestakuntza ahularen lanpostuetarantz. Prestakuntzen *konbergentzi-egoera* batetan lanbide-langileen lanpostuen mantenimendu eta garapena agertuko litzake, hots, ezaguera garrantzitsuagoak behar duten langileen lanpostu berriak.

Eta puntu honetan ondo begiratu eta arretaz jokatu behar dugu, zeren eta argi eta garbi agertzen zaigu egindako egiaztapenek azaltzen digutela teknologi berriak bere kabuz bakarrik ez direla aztertutako aldaketen elementu erabakiorra. Adibidez, zenbakizko agintariko sartzeari hartzen badugu, ikusiko da, besteak beste, entresako tamaina, serieen bolumena edo seri bat egiteko beharrezko denbora, makinaren eta ebaketa-mota, gestio eta heziketako ohiturak, egungo egoera giza-ekonomikoa, hainbeste elementu direla egiaztatutako egotzak ulertzeko.

B) Txandakako Prestakuntzaren interesa eta mugak

Egileak jokatzen duenaz sistemaren funtzionamendua ulertzeko beharrik, makinaz esku hartzen dutenen multzo barnean kokatzeko gaitasunak eta zenbait "savoir-faire" esku-koen garrantziaren urritzeak, aldaketa teknologikoak heziketa orokorraren eta heziketa teknologikoaren arteko oreka, lanbide heziketaren barnean, lehendabizikoaren alde aldatzen duela batzutan pentsatzera eramaten gaituzte.

Bainan hemen bide zalantzarik gabetik mugitzen gara. Izan ere oinarri zabal baten heziketaren beharra ez da berria, bainan horren helburuak aldatu dira. Lan munduko barnean ahalmen berriak menperatzeko beharrea eta kultura teknika-ren nozioan errotutako oinarriko heziketaren mota berri baten elkar garapenak eztabaidan jartzen ditu prestakuntza eskuratzeko toki desberdinen arteko harremanak.

Laburki esanda bereizi ditzakegu, alde batetik ezagupen teorioak, gero eta beharrezkoagoak aldaketa teknologikoarekin: bestetik "savoir-faire" direlakoak, hauek ez dira desageritzen bainan alde batez makinara transferitu dira; eta azkenik "savoir-être" direlakoak gero eta garrantzitsuagoak. Orain hiru elementu horiek ipin ditzagun harremanetan heziketa hartzeko tokiekin, eta hurrengo erlazio ikus dezakegu: ezagupen teorioak eskolan hartzen dira, "savoir-être" direlakoak entresan, eta besteak "savoir-faire" direlakoak bai eskolan eta bai entresan har daitezke.

Heziketako beharretan aldaketa teknologikoak sartzen dituen aldakuntzek indartzen dituzte eskolaren papera eta entresaren papera prestakuntza-eskurapenean. Horrek aldaketak ekartzen ditu heziketa-sistema ezberdinetan, gain-gainetik aldaketa kontraesanezkoak, han hemenka eskolaren papera indartuaz, batetik bestetik entresakoa.

Hori ulertzen da heziketa-sistema desberdinen artean bestelako izaerak dagozela. Honela Estatu frantsesari, denbora osoz eskolan daukan lanbide heziketako sistema batekin, eskola-entresako txandakako prestakuntza inplementatzen ari da. Alemanian, osterantzean, bere sistema dualak oinarriko heziketa indartzen du.

Bainan funtsez jokuan dagoena, ez da heziketa sistemen puntu bat edo besteren bilakaera, baizik eta eskola-entresaren harremanen mota berri baten definizioa, prestakuntzaren ekoizpen-prozesu antzeko batera lankide izan daitezkeen eskola eta entpresa.

Lanpostuen gestioaren garrantzia

Aurrekoak bi puntuei eustera daramagu. Heziketari dagokionean, hasierako prestakuntzaren eta etengabeko prestakuntzaren arteko bereiztea praktika eta helburuei begira geroz eta ilunago dago. Nahiz batetan, nahiz bestean heziketa-jardueraren eta lantokietan jardueraren arteko harremanak eta jarraipenak prestakuntzaren elementuak eskuratzeko ahalbide emango dizkigute.

Prestakuntzako bestelako eskurapen-egoeren artean dauden konbinaketak estatus eta erantzukizun desberdinen azpian egiten jarraitu behar dute. Bainan koordinaketa baten izakina beharrezkoa da, eta hori ez da prestakuntzak hartzeko lanpostuen gestioaren politikak jokatzen duen paper nagusiaren islada bat baino; beste aldetik, lanpostuen berrikuntza eta mugimenduetarako gertatzen den moduan.

Hori ere agertzen da gazteen heziketari dagokionez, heziketa horrek enpleguko problemak soluzionatuko dituela ametsa delako, aldi berean etengabeko heziketako politikek es dituzte uzten garatu lanpostu-berrikuntzaren mugimenduen barnean gazteei leku egin dezaioten mugimenduak. Alde honetan entresaren politikek eragin handia dute prestakuntza hartzeko moduan.

Barne mugikortasunari emandako garrantziaz edo prestakuntza berrien lanpostuak betetzeko kanpo biletari, etengabeko heziketarako bame edo kanpo baliabideen erabileraz, etengabeko heziketan jasotako prestakuntzaren aitorpen-politikaz, entresaren paper nagusi bat jokatzen dute prestakuntzen eskurapenean, bere transferentzian eta beraz bere zabalkundean.

D) Aldakuntzako egileen heziketa

Honela ikus dezakegu teknologi berrien sartzean parte hartzen duen faktore-multzoak eta heziketaren problemekin harremanek ez dute uzten heziketari dagokion heltzea mugatu soilik martxan jarriko dituztenei.

Prestakuntzaren beharra handia da arduradun guztientzako ere eta batez ere kasu batzutan kontzientzia eta arreta har dezatela askatunaren ertzetat aukera teknikoan, bainan baita dauden prestakuntzekin edo berriak hartzeko ahalmenekin langilegoaren mugapenetaz ere.

Aldaketa teknologikoa lanaren giza-harremanetan hain garrantzitsua bihurtu da batzutan giza elkarriketako bihotzean jartzen dela, informazioa, itunketa eta negoziaketaren prozedurak barne harturik. Hauetako zenbait prozedurak informalek edo itxura aldakorrak dira, bainan beste batzuek lege-araudietan edo gizataldeen ordezkarien arteko akordioetan Europa osoan zehar daude. Egoera hau lehen esandakotik dator, alegia, lan-baldintzak eta lan-erakunde bat ezin direla eragite tekniko batetik aterazi. Aldez beste, teknologi batek lan-erakunde batzuk jasatzen ditu, eta horregatik pro-

blema teknikoak erabili behar ditugu aukera-arloan eta ez erabateko presioen arlo batetan.

Beraz helburua ez da pertsonak lanpostuetara edo sistema batera egokitu, baizik eta aldagakaren egileak izateko egoeran jarri, kontzepzioaren eta egitearen bitarteko funtsezko diferentzia eztabaidan ipintzen duena.

TXANDAKAKO PRESTAKUNTZA EAEn

A) Txandakako prestakuntzako Euskal planaren helburuak

Lanbide heziketa eta enpresa-esparruaren arteko larririk sendotu beharra ikusi zuen 1986 urtean Eusko Jaurlaritzak Txandakako Prestakuntzaren Euskal Plana martxan jarriaz, hezkuntz sistemaren eta ekoizpen sistemaren arteko harremana sakonduaz, lan-merkatuaren aurki sartuko diren ikasleei beren ikasketekin txandakatuz esperientzia praktikoa eta baliagarria eskaintzeko eta horrela beren heziketa aberastu eta etorkizunean enplegu-ahalbide hobeak izan ditzaten.

Orain nahiz geroxeago laneratzen diren gazteen lanbide ihardueraren ezaugarriak nabarmenena aldatzea izango da, eta beren laneko bizitzan behin baino gehiagotan lanpostuz aldatu edota hasiera batetan prestatu zireneko lanbide eduki ezberdinetan iharduteko birgaitu beharra izando dute seguraski.

Egoera horri aurre egiteko, oinarritzko prestakuntza zabal eta lanbide egiteko ezberdinetan tajuz moldatzeko eta iharduteko beharrezko ezaguera eta trebezia ditzuten langileak beharko dira.

Hori dela eta, norbere lanbide iharduerako aldakuntzei aurre egiteko beharrezko gaitasunak landuz osatu behar da oinarritzko prestakuntza, hala nola ikasteko ohitura, nor bere burua prestatzeko ahalmena, lan-plangintza, lankideekiko komunikazioa, lan-talde batera egokitzea. Gaitasun horiek geroz eta beharrezkoagoak izango dira, ekoizpen-prozesu berriak garatzeko eta antolakundeen lehiakortasuna areagotzeko.

Prestakuntza eta gaitasun horiek lan-munduez eta enpresa baten ihardunaz jabetuaz osatu behar dira. Ekoizpen-prozesuan bertan burututako prestakuntza praktikoa litzateke, EEEK babesten duenati jarraiki. Izan ere, EEEK berak bultzatzen du lantegiei beharrezko laguntza eskaintzeko neurriak hartzea, ikasleei laneko prestakuntza praktikoa hartzen duten egitarauak eskaini diezaieten.

1986 urtean Eusko Jaurlaritzak martxan jarri zuen Txandakako Prestakuntzako Euskal Plana, Lan eta Gizarte Segurantzak Saila eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren arteko hitzarmena baten bidez. Lanbide Heziketako ikasleek lantokietan praktikak egin zituzten Plan horren helburuak honako hauek ziren :

- Ikasleak, lanpostu ezberdinetan ihardunez, ekoizpen-munduko giroan, teknologian eta antolamenduan parte hartze praktikoa izan dezala.

- Ikaslearen ingurunean ikastetxe eta enpresen arteko elkarlanerako harremanak finkatzea, beren zerbitzuak elkartrukatuz.

- Ikaslearen enplegu-ahalbideak areagotzea, bere prestakuntza benetako lan praktikoz osatuz.

Beraz, laburki esanda, Plan horren helburua ikasleen teoriako prestakuntza ikastaldian zehar benetako lan-esperientzia batez osatzea da, ikasketekin txandakatuz, ikasleen laneratzeko aukerak gehitzeko xedez.

Geroago Hezkuntz Sistemaren Antolaketa Orokorrari buruzko legeak (LOGSE) lantokietako prestakuntzak Lanbide Heziketa Espezifikoa daukan garrantzia nabarmen du. Hain zuzen ere, ikaslearen prestakuntza osatzea eta ekoizpen-mundurako sarbidea erraztea dira prestakuntza honen helburu nagusiak.

B) Planaren esparru orokorra

Txandakako Prestakuntzako Plana gauzatzen da Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak, eta Lan eta Gizarte Segurantzak Sailak izenpetutako hitzarmenaren bidez. Hitzarmen horretan Planaren Esparru Orokorraren ezaugarri eta baldintzak definitzen dira, eta ikasleari bere inguruko enpresetan praktikak egin ditzala ahalbidetzea eta benetako langiroan ihardunez prestakuntza hobe lortzea da lankidetzak hitzarmen horren helburua.

Modu berean bere garapen praktikorako Esparru hori zehaztuko da Lanbide Heziketa Eskolen eta enpresen arteko hitzarmen bereizien bidez.

Lehen esandako helburuak betetzeko Lanbide Heziketako ikasleek lantokietan praktikak egin ditzakete ikastetxean garatutako prestakuntza osatzeko. Praktikak burutzeko egitarauak eskolen eta enpresa nahiz erakunde publiko edo pribatuaren artean izenpetutako hitzarmenaren ezaugarri dira, eta langileen ordezkariak ikastetxearen eta enpresaren arteko hitzarmen horien edukien berri izango dute.

Lantokietako praktika egitaraua eskolan garatutakoaren osagarri izango da. Horretaz, ikasleak burututako ikasketaren benetako lanaldiko esperientziatzen hartzen dira praktikak, eta ikasleek prestatzen ari diren lanbidean tajuz moldatzeko behar adinako prestakuntza teorikoa eta praktikoa badutela jo arte ez dira hasiko.

Egitaraua garatzeko, praktika-arduradun bat eta praktiken jarraipena egiteko beharrezko diren tutoreak izendatuko ditu eskolak.

Eskolako praktika-arduradunak egingo ditu administrazio izapideak, ikastetxeko zuzendariaren oniritziarekin. Ikastetxeak izendatutako tutoreak, berriz, praktika egitasmoa zuzen gara dadila zainduko dute, horretarako ohartemendako baliabideekin. Irakasle-tutore hauek, praktikaldian zehar, ikaslearen tutoretza, zuzendaritza eta ikuskapen lanak burutuko dituzte, irakaskuntzaren ikuspegitik.

Era berean, enpresak praktika-arduradun bat izendatzen dute, baita ikasleei laguntzeko beharrezko diren instruktoreak ere. Instruktore horien lana izango da lantegian ikaslearen iharduerak benetako ikaskuntzaren ikuspegitik zuzentzea, sorostea, ikuskatzea eta kontrolatzea, azken emaitzak ebaluatuz eta egiaztatuz.

Eskolako praktika-tutoreak eta instruktoreak tajutzen eta balioetsitzen dute praktikaldia. Tutorearen ardura izango da praktikek osatzen duten alor nahiz gai kurrikularra bere osotasunean hartu eta programatzea.

Praktika-prestakuntzaren egitaraua irakasle tutorearen eta enpresako instruktorearen artean ezaugarri da. Ikasleak lan-koaderno bat izango du, instruktoreak ikuskatu eta eginbidetutakoa. Praktiken ikasgaia eta/edo aurretiaz ikaslearen ikasketa planean ohartemendakoak kalifikatzeko orduan kontutan hartuko da aipatutako lan-koadernoak.

Egitarau hau doakien ikasleek ez dute praktikak egiten diren enpresarekin inolako lan-harreman edo loturarik izango, eta ezingo zaie lan-kontratuaren berezko edo zuzendari-

tza ahalmenaz baliatzearen ondoriozko betekizun edo erantzukizunik eskatu. Beraz, prestakuntza praktikak dirauen bitartean ezingo da ikasle eta enpresaren arteko lan-kontratuak izenpetu.

Ikasleak ez du inolaz ere praktikak egiteagatik enpresak ordainsari bezala emandako diru-zenbatekorik jasoko. Euskal Administralgoak ekitaldi bakoitzean zehazten dituen dirulaguntzak jaso ditzake ikasleak.

Lan eta Gizarte Segurantzak Sailak, berarizko dirulaguntzez gain, laguntza instituzionala eman dio Planari, ikasleek praktikaldian zehar izan ditzaketen istripu eta ondasunekiko erantzukizun arriskuetatik babesteko Eusko Jaurlaritzak kontratatutako Eskola Aseguraren aseguru osagarrien kostua bere gain hartzen duelarik.

Lantokietako praktiketara berandu joateagatik edo ez joateagatik egindako hutsak, eta bai probetxamenduzkoak, lane-ratze-hutsak eta/edo errendimendu-gutxizea direla joko da eskola-ebaluaketa egiteko orduan. Behin eta berriro huts egin nahiz jokaera bidegabea erakusten duen ikaslearekin prestakuntza lankidetzara aurrera eramateari uko egin diezaike lantokiak, eskolako zuzendaritzari jakinarazi ondoren. Era berean, ikastetxeko tutoreak praktikak amaitutzat eman ditzake lantokiko praktiken egitasmoa nabarmen aldatu dela ikusten badu.

Ikasleek ziurtagiri bat jasoko dute praktikaldia bukatzen denean, enpresak emandakoa. Ikasleak zenbat praktika-ordu eman dituen eta bere kualifikazioa eta/edo espezialitatea adierazi behar dira ziurtagiri horretan.

D) Planaren garapena eta balorapena

Lan honetarako aztertutako informazio-iturri ezberdinek, Elkarrengo heziketa sisteman azaldutako eragozpenak eta hutsuneak ikuspuntu ezberdinetatik ikertzeko modus eskaini dute. Dena dela, azpimarratu beharra dago, esperientzia honi buruzko iritzia emanda, denak bat etorri direla, neurri handi-goan zein txikiagoan, esperientzia baikorra izan dela esatera-koan.

Ondoren, ikasle, tutore eta instruktoreekin hitz eginda ateratako ondorioak azaltzen saiatuko gara, hiru taldeei atal bana eskainiz:

IKASLEAK:

a) Enpresetan praktikak egin dituzten ikaslerik gehienek positibotzat jo dute esperientzia.

b) Lanbide Heziketarako zentruetan ikasitako gai teknikoak baliogarritzat jo dituzte, enpresako praktiketan erabilgarri baitira. Administrazio alorreko zenbait espezialitateetan, ordea, Kanpo Merkataritza, Enpresa Administrazioa eta Idazkaritzan, esate baterako, ikasle kopuru handiagoa izan da aurkakoa esan duena.

d) Irakaskuntza zentruetan egindako praktikak, berriz, ez du dirudienez gehiagi laguntzen enpresetako praktiketan. Ehunetik 30entzat bakarrik dira baliogarriak. Laborategi, Lle-apaindegia, Estetika eta Hosteleria alorreko ikasleak dira batez ere, eskolako praktikak enpresarako ere erabilgarritzat jotzen dituztenak.

e) Lan-tresna eta bitarteko garestiak eta, nolabait, teknologia aurreratua erabiltzen dituzten enpresen iharduerekin zerikusirik duten arlo eta espezialitateetako ikasleak dira, beren gaiak gutxien menderatzen dituztenak. Hori gertatzen da, esate baterako, Metalgintza, Elektrizitate eta Elektronika, Automozio eta Osasun arloetan.

f) Euskal Autonomia Elkarteak Lanbide Heziketarako zentruetan egindako praktikak, hobeto egokitzen zaizkio lantoki txiki eta erabilgarriagoak dira, bai industrian, bai zerbitzu arloan.

g) Azkenik, eskolan ikasitako gai teorikoak eta abileziak enpresako lanei egokitzen zaizkien ala ez alde batera utzita, enpresetako egiturari eta antolamenduari berari dagozkien zenbait puntu azpimarratu nahi genituzke:

- Ikaslea orohar oso ondo moldatzen da bakoitzari egokitutako enpresan, %6, taldean sartuta dagoen ikasle kopuru txiki bat salbuespen izanik.

- Eskola eta enpresaren arteko harremanak nahiko eskasak dira, ikasleei eginiko jarraipenari dagokionez. Ikasleen iritzi, tutoreek oso informazio gutxi dute ikasleez.

- Ikasleak enpresetako arlo eta iharduera ezberdinetan aritu arren, esperientzia pratiken helburuaz itxaron zitekeena baino eskasagoa izan da arlo horretan. Ikasle askok eta askok adierazi dute beti lan berdina eta errazegiak egin dituztela.

- Lau ikasle bategi, behetik jota, enpresetan esplotatu egin dituztela uste du eta, gure iritziz, esperientzia honen martxa onerako portzentaia hori handiegia da. Arreta berezia beharko duke, beraz, arazo honek eta lehenbailehen konponbidean jartzea.

- Instruktoreek ikasleei eskainitako denbora eskasa izaten da askotan -%25ean ez dira asteko hiru ordu iristen- eta, bestalde, zenbait instruktorek oso lanbide kualifikazio txikia dute. Honek denak ondorio eta eragin txarrak izaten ditu ikasleak praktika-aldia bukatutakoan lortutako prestakuntzan.

h) Dena dela, ikaslekik gehienek praktika-aldiaren ondoren hobeto prestatuta daudela adierazi dute, batez ere, honako arlo hauei dagokienez; esperientzia, enpresei buruzko berriak, antolaketarako gaitasuna, eskulanetarako trebezia, lanerako ohitura eta lakintza maila, bai orokorra, baita teknika berriei dagokienez ere.

TUTOREAK:

a) Praktika-aldian izandako ikasleen tutorerik gahientsuenek iritzi ona eman dute esperentziaraz. Horrela adierazi dute tutoreen %87,6k.

b) Orohar emandako iritzi hau zehaztu egiten dute praktikei buruzko alde konkretuak aztertzerakoan. Esaterako, tutoreen %52k uste du ikasleak lan-esperientzia hartzen duela praktiken bitartez. Enpresako arlo ezberdinetatik egindako errotaioari buruz edo ikasleek enpresetan egiten dituzten lanen kualifikazioari buruz mintzatzerakoan, berriz, %43ra jaisten da portzentaia.

d) Tutoreak orohar ados daude enpresako praktikak hezikuntza programa osatzen dutela esaterakoan baina ez diote ongi irizten eskolako praktika guztien orde enpresako praktika hutsak egiteari.

e) Dirudienez, instruktore eta tutoreen arteko harremana da gairik arazotsuena. Hori konpontzeko, informazio-bideak hobetu egin beharko lirateke, beren arteko harremanak zuzenagoak izan daitezen saiatuz. Harreman horiek hobetzeko, tutoreei astero zenbait ordu eman beharko litzaizkieke zeregin horretarako, bere mende dagoen ikasle kopuruaren arabera.

f) Tutoreen iritzi, elkarrengo prestakuntza egitaraua honek tutore gisa iharduteko, bete-betean lan horretara zuzentzea edo lan-orduen araberrako diru-sariren bat beharko litzateke eta, horretaz gainera, zeregin horretan egindako joan-etorriak eta izandako dieta-gastuen ordainketa.

g) Hobetu eta zaindu beharreko beste puntu bat, ikasleak praktika-aldia egin beharreko enpresa aukeratu eta kontrolatzeari dagokiona litzateke. Tutore gehienak bat datoz, gaur egun duten enpresa kopuruak txikiagoa izan behar duela esaterakoan, modu horretara, hobeto kontrolatzeko modua egon dadin eta bertan egindako praktiken berri zuzenago eta zehatzagoa eskura dezaizen. Tutoreek zeregin horretan ordu gehiago emanez gero, instruktoreekiko harremanak estatu eta enpresetako praktika-aldiak hobetu begiratzeaz gainera, informazio handiagoa izango lukete praktika sistema osoa.

INSTRUKTOREAK:

a) Talde honetan ere esperientziaren aldeko iritzi baikorra ikus daiteke, bai ikasleei dagokienez, baita enpresari berari begira ere, azken hau oso datu azpimarragarria izanik.

b) Eskolan ikasitako gai teorikoak eta enpresan egin beharreko lanak elkarri nola moldatzen zaizkion galdetuta, instruktoreek nahiko iritzi ona izan dute ezagupen teknikoen erabilgarritasun eta baliogarritasunari dagokienez, %60k jo ditu baliogarritzat jakintza teoriko hauek. Eskolan egindako praktikei dagokienez, ordea, iritzia ez da hain ona, batez ere, lan-tresna eta baliabide garestiak erabiltzen dituzten alorrean, hala nota, Irudia eta Soinua, Metalgintza eta Elektrizitate eta Elektronika alorretan, ikaslearen ikuspuntuaren arabera ere gauza berbera adierazi delarik.

d) Ikasleak eskolatik dakarren prestaketari dagokionez iritzi ezberdinak daude arlo ezberdinen arabera. Dena den, ondorio gisa eta instruktoreen ikuspuntuaren arabera, honako hauek lirateke ikasleen prestaketan nabari daitezkeen hutsunerik nabarmenenak; ikasleak enpresari buruz duen ikuspegi, kreatibitatea, inizatibarako gaitasuna, antolaketa irizpideak, teknika berriari buruzko ezagupenak. Hutsune hauek, batez ere, honako arlo hauetan soma daitezke: Irudia eta Soinua, Osasungintza, Metalgintza, Arte Grafikoak eta Elektrizitate eta Elektronika, alegia.

Ikaslearen aurki daitezkeen alde onak, berriz, ondorengo hauek dira: lan-taldean iharduteko gaitasuna, harremanetarako erraztasuna, lanean ardura handiz aritzea eta ezagutza orokorrak. Dena den, lehenago esan bezala, asko aldatzen dira izaera hauek arlo batetik bestera.

e) Ikaslearen prestaketan, orohar Lanbide Heziketaren arlo gehienetan, nabari daitezkeen hutsunerik nabarmenenei dagokienez, lehen berariaz aparteko atal batean aztertu ditugun arren, honako hauek dira instruktoreek gehien aipatu dituzten arloak; informatika, antolakuntza eta lan-segurtasunarekin zerikusirik duten gaiak. Arlo konkretu batzuetako hutsuneei dagokienez, berriz, alde batetik, automatismo aipatu behar da Metalgintzan, Elektrizitate eta Elektronika eta, bestetik, merkataritza teknikak eta hizkuntza, Administrazio alorrean.

f) Era berean, aipatzeko modukoak dira, elkarrengo prestakuntzari dagokienez, instruktoreekin izandako harremanetan jasotako zenbait gai:

- Ikasleak, neurri handi batean, ondo moldatzen dira enpresetan.

- Eskola eta enpresen arteko harremanak sendotu egiten dira praktika-aldi hauen bitartez. Hala ere, tutore eta instruktoreen arteko harremanak ez dira nahikoak instruktoreen %40entzat.

- Instruktoreak ikasleari eskaintzen dion denbora nahiko murrizta da, instruktore askorentzat ere. Astirik ez dutela eta beste zeregin batzuk bete behar dituztela ematen dute arrazoiak, tutore taldean adierazitakoa baieztatuz.

- Ikaslea enpresako arlo eta zeregin ezberdinetan aritzeko proiektua ere ez da erabat betetzen enpresetako askotan. Instruktoreen %40k baino gehiagok diotenez, lan errazak eta kualifikaziorik gabeko zereginak agintzen dizkiete ikasleei.

Dena den, instruktoreen iritziz, ikasleen prestakuntza hobetu egiten da modu nabarian praktika-aldia burututa, beti ere, instruktorearen beraren dedikazioa eta kualifikazioa kontuan hartuta eta enpresaren tamainaren arabera, zenbat eta txikiagoa izan ondorioak hobeak baitira.

Laburpen gisa zera esan genezake, iritzia eman duten hiru taldeak bat datozela gehienbat, ikasleek enpresetan eginiko praktika-aldiak orohar positibotzat jotzerakoan. Batetik, esperientziaren ibilbidea ona izan dela ikusita eta, bestetik, hezkuntza sistema eta ekoizpen sistema elkarri hurbiltzeko modu eraginkor eta baliagarria dela kontuan hartuta, interesgarritzat jo da sistema hau eta asmo berriak sor ditzake aurrera begira ere.

Hala ere, badira tartean zuzendu eta konpondu beharreko zenbait hutsune eta akats, batez ere, zeregin horri hertsia- go lotzeko profesional eskasari dagokienez, era horretara bakarrik sendotu daitezkeelako bi sistemen arteko harremanak eta horrela bakarrik lortu daitezkeelako lan-heziketa alorretako esperientzia honen funtzionamenduari behar bezala jarraitzea, aldiro-aldiro horri buruzko ebaluaketak eginez.

Ikasleek enpresetan egindako praktika-aldiak sakonago eta etengabe aztertu eta jarraituz gero, zuzendu egingo lirateko gaur egun gehiegitan ikus daitezkeen akatsen batzuk, hala nola, enpresak egin dezakeen esplotazioa, enpresetako monitorizazio falta, behin eta berriro etengabe tan berbera mekanikoki egitea. Akats horiek eragotzi egiten dute nolabait proiektuaren helburuak erabat lortzeko bidea, ikaslearentzat zailagoa baita modu horretara jakintza teorikoak eta trebezia bereganatzea. Dena den, esan beharra dago, praktika-aldi hauen bidez ikasleak, hala ere, lan-munduko esperientzia eta jakintzak eskuratzen dituela neurri handi batean,

Beste alde batetik, giza-talde hauek ikaslearen prestakuntzarako denbora gehiago hartuta, alde batetik trebaketa- ren beraren kalitatea eta, bestetik, lan eta irakaskuntza munduen arteko egokitzapena, biak hobetuko dira zalanarik gabe, lehenago esan dugun moduan, beste zeregin batzuek hartutako denbora dela eta, esperientzia honetarako behar besteko astirik ez izatea oztopo handia baita gaur egun.

Lanbide Heziketako ikasleen trebaketa mailari eta euskal enpresen beharrezanekiko egokitzapenari dagokienez, enpresetan egindako praktika-aldiak neurritzat hartuta, oso iritzi ona eman da ezagutza teorikoan ikusitako prestakuntzan, beren jakintza orokorra goi-mailakotzat hartu delarik.

Lanbide Heziketan jaso beharreko trebaketa praktikoaz, ordea, zenbait hutsune nabari izan dira arlo batzuetako ikasle- engan, batez ere hirugarren sektorean. Arlo honetan, antza, ez dira kontuan hartu euskal enpresetan gertatu diren edo gertzen ari diren aldaketa eta hobekuntza batzuk, bai gizarte- mailan, bai antolakuntza alorrean baita salmenta eta banaketa prozesuari dagokienez ere.

ELKARREANGO PRESTAKUNTZAREN ESPERIENTZIA

A) Hezkuntza saila, lan saila eta confebask arteko hitzarmena

1991/92 ikasturtean esperientzi berri bat martxan jartzen da, Elkarreango Prestakuntzaren esperientzia alegia, Lan eta Gizarte Seguntza Saila, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila eta euskal enpresarioen elkarteak Confebasken artean izenpetutako hitzarmenak definitzen duen esparruko barruan.

Esperientzi berri honen helburu zehatzak hauexek dira:

- Eskoletako kurikulumak ekoizpen eta zerbitzuen alorreko teknologia eta gizarte errealiterazteaz.
- Ikasleari hainbat lanpostutako teknologi eta antolaketa baliabideak ezagutaraztea.
- Ikasketak amaitzen dituztenen enplegu-aukerak areagotzea, ikasleari esperientzia profesional eskainiaz.

Aipatu helburua kontutan izanik, Lanbide Heziketako ikastetxeen eta beroien inguruko enpresaren artean zatizko hitzarmenak izenpetzeko ahalmen zabaltzen da, bi erakundeak prestakuntzarako ardatz legez har ditzaten prestakuntza-planak garatzeko.

Elkarreango Prestakuntza osatzen duten teoriakzko ikasgai guztiak eta praktikan oinarriturikoen zati bat ikastetxean emango dira, gainerako prestakuntza enpresetan burutuko delarik, beti ere jardunez ikastea oinarrituz.

Prestakuntza honetan parte har dezaten ikasleek Lanbide Heziketako eskola batetan egingo dute matrikula, ikastetxe berorren menpe egongo direlarik. Aldiz, ez dute praktikak burutuko diren enpresarekin inolako lan-harremanik izango.

Praktiketan jardungo duen ikasleari dagozkion aseguruak izango dira, alde batetik Eskola-aseguru eta bestetik Eusko Jaurlaritzak Txandakako Prestakuntzari buruzko egitarauan jarritako aseguru osagarria, enpresako jardueren ondorioz gerta daitezkeen heriotza, ezintasun eta ondasunei nahiz inori egindako kalteengatik erantzukizun kasuetarako balio duena.

Beste desberdintasun bat Txandakako Prestakuntzaren egitarauarekin konparatuz da gastuen banaketa. Esperientzi honetan enpresa izenpetzaileen kontura ordainduko dira hitzarmenen ondorioz bertan sor daitezkeen gastuak, eta ikastetxeen kontura hitzarmenak ezartzearen ondorioz bertan sor daitezkeenak. Kasu bietan, salbu geratzen dira Eusko Jaurlaritzako Sailen Dekretuen jarritakoaren pentzutan finantzatzen diren gastuak.

Bainan lehengoko esperientziarekin, Txandakakoa alegia, konparatuz desberdintasun handiena praktiken ordutegiari buruz arkitzen dugu. Elkarreango prestakuntza burutzeko ikasturte bakoitzean ikasleak enpresan eman beharreko ordu kopurua honako hau izan dadila gomendatzen da:

240 ordu II L.H.ko I. ikasturtean eta 500 ordu II L.H.ko gainerako ikasturteetan. Esperimenduzko lanbide moduluei dagokionez, ikasleari enpresan gutxienez 500 orduko egonaldia ezartzeko joera izango da, beroien iraupena kontutan izanik. Egonaldi hori ikastetxearen eta enpresaren arteko hitzarmen bakoitzean zehaztuko da.

Ikasleari lanordu gehiegi ez ezartzearen, eskolako praktiketarako ordutegia asteen 6 ordutik 8 ordura bitartean gutxitzea gomendatzen da; horretarako, enpresan eman daitezkeen ordu kopurua kontutan hartu beharko da, gutxitu beharreko ordu kopurua eskolaren eta enpresaren arteko hitzarmenean zehaztu beharko delarik.

Ikaslearen asteko ordutegia ikastetxearen eta enpresaren arteko hitzarmenean zehaztuko da, enpresako egonaldiari dagokionean asteen gehienez 37 ordu eman behar direla kontutan izanik.

Ikasleak, enpresan eman beharreko ordu kopurua handia izan eta bertaratzeko hainbat joan-etorri egin beharra duenez, egunero gutxienez 3 ordu eta gehienez 7 ordu sar ditzake enpresan.

Ikasleari enpresan dagoen egonaldiaren egutegia eskolaren eta enpresaren arteko hitzarmenean zehaztuko da, egonaldi hori banatzeko hainbat aukera oharteman daitezkeelarik.

Eusko Jaurlaritzako bi Sailen eta Confebasken arteko hitzarmen horren aipagai den Elkarreango Prestakuntza Planaren Jarraipen eta Ebaluaketa Batzorde bat eratu zen, hitzarmenaren izenpetzaileen eta E.A.E.aren ordezkari gehien duten sindikatuen ordezkariak osatuko dutelarik.

B) Instruktoeen prestakuntza

Hau izan da Plangintza honen beste gauza berri bat. Lehendabiziz enpresarioen elkarteak antolatu ditu prestakuntza-ikastaroak enpresaren instruktoereentzat, eta hauek gehienbat positibotzat jo dute esperientzi hori.

D) Planaren balorapena

Elkarreango Prestakuntzaren Planak hiru ikasturteko iraupena du esperimentatzeko. Bigarren ikasturtea amaitu ondoren Confebask erakundeak egokia ikusi du ebaluapen zabal bat egitea, hortik ondorioak ateratzeko, hots, 1991/92 ikasturtean hartutako bidetik jarrai edo zenbait elementu aldatu.

Ebaluapen hori egin da 1992/93 ikasturteko datoei. Datuen azterketa burutu da proiektuan zuzen inplikatu dauden bost kolektiboen erantzunen bidez, hots, ikasleak, enpresaren instruktoerak, eskolen tutoreak, eskolen zuzendariak edo zuzendaritza-pertsonal, enpresaren gerenteak edo zuzendaritza-pertsonal. Horretarako berariazko inkesten bost mota, bana kolektibo bakoitzerako, erabili dira.

Azterketa horretan agertutako idearik interesgarrienak laburpena egiteaz batera, hemendik aurrera eta batez ere 1993/94 ikasturteaz geroztik Elkarreango Lanbide Prestakuntza hobetzeko jarraibide batzuk eskaintzen dira atal honetan.

Punturik adierazgarrienak eta azaldutako zenbait ideia adierazten dira bertan Plangintza beste era batera bideratzeko.

Aintzat hartu beharrezkoak:

- Enpresetan ikasle eta instruktoeren artean sortutako harreman onak.
- Ikasleen iritzia, beti lanpostu bereberetan egonda baino, lanpostu ezberdinetan lanean ibilita gehiago ikasten dela esanez.
- Erabili nahi den metodologian dagokionez, instruktoereak eta tutoreak izan beharreko prestakuntzaren garrantzia.
- Praktika taldean (instruktoere-tutore-ikasle) egiteko egitarauaren aldeko apostua, eskolatan ikasten ari diren edukiak eta enpresan burutu beharreko lanak elkarri egokitzeko.
- Enpresa agintari eta arduradunek proiektu honetan modu zuzenago eta eraginkorrago batetan parte hartzeko aukera.
- Tutore-taldean soma daitezkeen nolabaiteko desenkatua, beren lana eta ardura ez baitira behar bezala estimatzen.
- III moduluan arlo batzuetan ikastordu gehiago izatea.
- Eskola zuzendarien iritziz, tutoretza-lanak aurrera eramateko eta, aldi berean, burokrazia murrizteko, Administrazioak irakasleei orduak ematea komenigarri izatea.
- Enpresa arduradun eta gerenteen ustetan, Elkarreango Lanbide Prestakuntza Plangintza oso bide egokia

da langileen lanbide kualifikazioa hobetzeko eta, ondorioz, enpresaren konpetibitatea handitzeko ere bai.

Komenigarritzat jotzen da:

- Enpresetako praktika-antolamendua hobetzea, tutore, instruktore eta ikasleen arteko talde-lana suspertuaz.
- Alde batetik, Irakaskuntza Eskolan ikasitako ezagutzak eta teknikak eta, bestetik, gaur egun enpresak dituen bete-behar eta eginkizunak, elkarri hobeto egokitu eta moldatzea. Batez ere, informatika alorrari dagokionez (software).
- Enpresen artean aukeratzea, ikasketa irizpideak kon-tuan hartuta.
- Zatika eta epeka antolatzen diren, praktika egitarauak ez gehiegi zatitzea.
- Ikaslearen Lan-Koadernoak modatzea.
- Tutoreei laguntza handiagoa ematea, bai Irakasle Zuzendaritza eta Batzordetik, baita Administrazio eta Confesbasketik ere.
- Elkarreango Lanbide Prestakuntza Plangintza lan mun-duan bultzatu eta suspertzea, enpresa kulturaren Prestakuntza alorraren osagai izan dadin.

Ikuspuntu berriak

Plangintza aurkezpenaren puntu berriak hartzeko, Ikasketa eredurako arrazoiak azalduaz, zera adierazten da:

Gaur eguneko egoera: Ikasleek batez ere ARIKETAK BURU-TUZ ikasten dute.

Komenigarria litzateke Plana bideratzea, honako hauek izanik helburuak:

- Nork bere ARDURA HARTUAZ ikastea.
- Ardura hori, instruktore, tutore eta osaturiko talde anto-latuan, bateratua, bateragarria, osatua eta elkartua izatea, kide bakoitzak, aurretiaz zehatutako zeregin bete-behar eta lan-moduak izanik taldean onartutako helburuak lortzeko.

Plangintzarako arrazoiak: Enpresa alorreko kultura berria-ren ildotik, ez dira ikaskuntza arrazoi hutsak.

Ikaskuntza modua: IKASTEN IKASTEko prozedura azaldutako eredu didaktikoa erabat baliagarria da.

Tutore eta instruktore prozeduraren aurkezpena: Merkatu lehiatsu honen egoera berriak eskatzen duenari jarraituz, ENTPRESA ERAGINKORTASUN irizpideetan oinarritutako ikuspuntua.

Komenigarria litzateke tutore eta instruktoreen artean honako gai hauek aurkeztu eta eztabaidatzea:

- 1) Gaur eguneko merkatuan dagoen lehia ikusita, enpresak antolatzeko modu berriak.
- 2) Kalitate gestioa. Ingenieritza konkurrentea.
- 3) Enpresa antolaketa berriaren osagarrien jarrera aldake-ta, moldaketa.
- 4) Enpresa antolaketa berrian arduradun diren taldeetako lana eta Deming zikloak.
- 5) IKASTEN IKASI prozeduraren alde ezberdinak.
- 6) Tutoreak eta instruktoreak proiektuan izan beharreko bete-beharrak, zereginak.

BIBLIOGRAFIA

- The impact of Tecnological change on jobs and workers. FLYNN, P.M. U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, 1985.
- Planificación de la educación y mercado de trabajo. II Congreso Mundial Vasco. Varios. Madrid 1988.
- Youth information 1985. IFAPLAN. Brussels 1985.
- Formación Profesional en Alternancia: evaluación de la experiencia vasca. Gobierno Vasco. Gasteiz 1990.
- Inserción laboral de los titulados de FP II. Gobierno Vasco. Gasteiz 1990.
- Relaciones entre formación y empleo: Italia, Francia y Gran Bretaña, Anton Borja. Gobierno Vasco. Gasteiz 1990.
- The impacts of Automation on workers. LEONTIEF, W. y DUCHIN, F. Oxford University Press. New York 1986.
- Evaluación. Formación Profesional Compartida, Confesbask, 1993.