

03



Àmbit B: Formació

La formació és una de les activitats més orientades cap al futur que existeixen. Formem i ens formem per preparar i preparar-nos per poder realitzar quelcom en el futur, ja sigui una feina, una tasca o senzillament un hobby. La formació està sempre en funció d'una necessitat o aprofitament futur. Això sembla quelcom obvi i, malgrat tot, ens capfiquem a planificar la formació segons necessitats conjunturals, sovint d'una immediatesa astoradora. Com a resultat, la formació provoca, massa sovint, conseqüències no desitjades en forma de frustració i rebuig.

Actualment, aquests sentiments de frustració i rebuig s'accentuen perquè els sistemes de formació imperants encara operen com si les persones que formen haguessin de viure i treballar en societats de tipus industrial. Tot i que la SI pot no estar encara plenament implantada entre nosaltres, els signes del seu adveniment són arreu. El resultat és que es formen persones per a una realitat que a poc a poc va desapareixent amb les lògiques disfuncions que això comporta.

Si Catalunya decideix apostar per la implantació de la SI i acceptar els seus principis és evident que un dels camps on hi ha més feina (fins i tot, ens atreviríem a dir que el camp més crític), és el de la formació. Seguidament realitzarem un petit exercici de comparació entre els sistemes formatius adients per a la societat industrial i els sistemes de formació més adients per a la SI.

03.1 Formació per al món industrial

La formació dissenyada per al món industrial assumeix que la professió o la tasca que cada persona aprengui esdevindrà la seva feina al llarg de tota la seva vida laboral. Per això, cerca transmetre a cada persona els continguts necessaris per a desenvolupar aquesta feina o activitat tot afavorint l'especialització, ja que equipara especialització amb un nivell superior d'excel·lència o reconeixement en la professió. En general, no hi ha un gran marge per al canvi, com si es pensés que les modificacions en les circumstàncies que envolten la vida laboral són negligibles; d'aquí que la major inversió es faci per transmetre els continguts adscrits a cada activitat. Com que s'assumeix aquesta estabilitat en la vida laboral futura, més que centrar la formació en els processos que permetin a cadascú arribar a les seves pròpies conclusions, es va directament a la conclusió, i s'acaba anant a parar, gairebé de forma necessària, a un sistema d'aprenentatge de tipus memorístic. També a causa d'aquesta minusvaloració del canvi, no es fomenta una actitud crítica vers el que s'aprèn, sinó tot el contrari. Un tarannà acrític i passiu vers la formació rebuda es veu com una bona indicació d'una bona integració en el futur entorn laboral.

Aquesta darrera dada no ha de sobtar, ja que una de les màximes preocupacions en el món industrial és el control. La imatge newtoniana del cosmos funcionant com un rellotge provoca el desig de poder controlar tots i cadascun dels aspectes de la vida quotidiana, i especialment els professionals. Per tant, un dels subproductes que es busquen amb la formació és la inculcació d'actitud procliu al control, tant a rebre'l com a exercir-lo. Aquest és un punt més important del que pot semblar en un primer moment. La forma predominant d'estructura organitzativa en el món industrial és de caire jeràrquic, per tant, la formació ha d'incloure també una preparació per a aquestes estructures típicament de forma piramidal si es vol la seva acceptació.

La competència com a valor integrat en el sistema formatiu és també la conseqüència d'una determinada concepció del món. En aquest cas, una visió darwiniana de l'evolució com la selecció del més ben preparat. Per tant, una manera de demostrar la pròpia competència és, valgui el joc de paraules, competir amb les altres persones. Ésser competitiu, la competitivitat, s'ha convertit actualment en un dels valors màxims a assolir, però convé adonar-se que en el fons responen a una concepció industrial de la realitat, el que Toffler anomena la "indusrealitat". A més, si s'hi pensa, ens adonem que mantenir a les persones en una dinàmica competitiva permet adoptar formes de control molt més subtils. Cal, doncs, redimensionar la centralitat de la competitivitat com a valor a assolir.

Explorarem les implicacions d'aquest tipus de formació en forma d'hipòtesi de treball:

Hipòtesi B1: No es produeix cap canvi substancial en el sistema formatiu de cara a l'adveniment de la SI.

03.2 Formació per a la SI

En contraposició a l'epígraf anterior, si volem dissenyar un tipus de formació més adient per a la SI caldrà incorporar principis i valors diferents.

Com que en la SI es dona per entès que l'estabilitat laboral serà l'excepció, el que cal és estar preparat per canviar d'activitat al llarg de la vida professional. Per tant, el més convenient serà estructurar la formació a l'entorn dels instruments o els mitjans que permetin a les persones poder adaptar-se a cada nova situació. En aquest context, els continguts perden importància, ja que el que serveix o és vàlid en un moment concret pot no ser-ho al següent. Per raons anàlogues, més que insistir en promocionar l'especialització és convenient potenciar les capacitats de connexió entre camps i disciplines diverses, és a dir, la transversalitat.

La pèrdua d'importància dels continguts té més implicacions. En acceptar que la informació vàlida i/o útil varia al llarg del temps, hem de posar els mitjans perquè cadascú tingui l'habilitat de discernir quina és la informació rellevant, d'aquí que es valori el desenvolupament de capacitat crítica.

A diferència de la societat industrial, preocupada pel control i el desig d'uniformització, la SI valora la diversitat com a font d'innovació i riquesa, d'aquí que el seu model organitzatiu, més orgànic, es basi en la descentralització i l'autonomia. Si la societat industrial tendeix a crear estructures piramidals, la SI sembla afavorir la creació de xarxes. Aquesta darrera dada és consistent amb l'emergència d'una nova teoria que considera la cooperació, i no la competència, com el veritable catalitzador de l'evolució.

Explorem seguidament la possibilitat de dissenyar un sistema de formació basat en aquests principis i el seu efecte en la implantació de la SI.

Hipòtesi B2: S'implanta un sistema de formació més coherent amb els principis de la SI.

Seguidament incloem una petita taula resum de la comparació entre els dos models descrits prèviament:

MODEL INDUSTRIAL	MODEL SI
De continguts, finalista	De mitjans, instrumental
Cerca el control o es basa en ell	Cerca l'autonomia o es basa en ella
Memorístic	Discursiu
Competitiu	Cooperatiu
Acrític	Crític
Passiu	Actiu
Especialitzat	Transversal

03.3 Altres aspectes

La comparació entre aquests dos models, però, no esgota els punts a considerar en aquest bloc. En primer lloc, i de forma destacada, cal preveure la situació de les persones adultes, que han tingut una formació "industrial" i a les quals cal donar vies per tal que es puguin adaptar a les noves realitats emergents. Ara mateix, la formació d'adults oscil·la entre ser una forma de reconeixement o gratificació indirecta o un sistema per tractar de solucionar necessitats conjunturals. Malauradament, no sempre l'esforç de formació o reciclatge s'insereix dins d'una planificació o esforç més global. Com a resultat, les diverses polítiques de formació que veiem tenen tot l'aire de la "cultura del pedaç". Pensem que cal abandonar la noció de formació d'adults quan es refereix a qüestions de reciclatge i parlar de processos d'autoaprenentatge permanent. Aquests processos hauran d'estar adreçats a permetre a les persones una adaptació més bona a les circumstàncies canviants que l'arribada de la SI està provocant.

Un altre dels aspectes que cal tenir molt en compte a l'hora de preveure les necessitats de formació és la demanda laboral. Ja hem explicat el problema de la divergència entre els ritmes de la demanda laboral (molt més immediata) i la formació (que sempre suposa un ajornament, o un moment posterior). Aquesta diferència temporal no pot ser salvada, però es pot preveure la manera de disminuir-ne els efectes negatius. Una forma d'aconseguir-ho seria crear mecanismes que permetin l'autoregulació entre la formació i la demanda, i no com ara, supeditar-ho tot a la demanda. Pensar i dissenyar aquests mecanismes del no res pot ser molt complicat, però si tot l'esforç en formació s'inscriu dins d'un marc d'aprenentatge permanent, i aquest aprenentatge incorpora el valor de la SI, aleshores el tema se simplifica. Al nostre entendre, aquests mecanismes que permetrien l'autoregulació són:

- Un tipus de formació més d'acord amb els principis de la SI i que per tant atorga més flexibilitat i adaptabilitat a les persones.
- La inclusió de les necessitats de formació dins de processos més llargs d'autoaprenentatge permanent que permetin anar cobrint progressivament aspectes diversos.
- Inserir les previsions de formació en planificacions a mig i llarg termini per tal de disminuir la preeminència de les qüestions conjunturals.

Seguidament, explorem les implicacions d'aplicar o no aquests mecanismes en forma d'hipòtesis de treball.

Hipòtesi B3: L'oferta de formació se supedita completament a la demanda del mercat laboral en cada moment.

Hipòtesi B4: Es dissenya un sistema de formació dins dels paràmetres de l'autoaprenentatge permanent, els principis de la SI i la previsió de les necessitats a mig i llarg termini.