

Igone Azpiroz

Etengabeko Ikaskuntzako zuzendaria

Directora de Aprendizaje Permanente



“Gure helburua Euskadi ikaskuntzarako lurraldea bihurtzea da”

Deustuko Unibertsitatean Enpresa-Zientzietan lizentziatua, eta enpresan esperientzia laburra izan ostean, Igone Azpirozek Lanbide Heziketaren mundua ikastetxe ezberdinetan irakasle gisa arituzkoan ezagutu zuen. Madriletik LOGSEaren Hezkuntza Erreforma parte hartu zuen, Bilboko CEltik curriculumaren eraketan aritu zen eta L.H.ko eta Hezkuntzako Lurralde Ordezkaritzako arduradun izan zen Gipuzkoan. Gaur egun Lakuan Etengabeko Ikaskuntzako Zuzendaritzaren buru da.

- Nola definituko zenuke bizitza osoan zeharreko ikaskuntza?

- Europako Batzordeak etengabeko ikaskuntzari buruz egiten duen definizioa gurea egiten dugu: ikaskuntza erabilgarriaren jardueraren oro da, bizitza osoan zehar gauzatzen dena, ezagutzak, gaitasunak eta trebetasunak edo abileziak hobetzeko helburua duena, arrazoi edo ikuspegi pertsonal, sozial, zibikoa eta/ala profesionalarekin. Badakigu bizitza osoan zeharreko ikaskuntzak ikaskuntza mota ezberdinak bildu ditzakeela, esaterako, formala -egituratua, ikastetxeetan gauzatzen da, prestatzen ari den pertsonaren egiaztapenarekin eta intenzionalitatearekin-, ez formala -egituratua, ez du zertan ikastetxe batean edo egiaztapenarekin gauzatu behar, baina bai prestatzen ari den pertsonaren intenzionalitatearekin-, eta informala -lanarekin, familiarekin, aisialdiarekin, garapen pertsonalarekin erlacionatutako jardueretatik eratorritakoa, ez egituratua, egiaztapenaren beharrik gabe, eta ez intenzionala-. 2000. urtetik aurrera, Etengabeko Ikaskuntza instituzionalizatzen denean, eredu tradizionala gainditzeko ahalegin egiten da, pertsonak ikasteko duen etapa hautzaraoan eta nerabezaroan zentratzen duena, lanari dagokion etapa helduaroan eta aisialdirako etapa berriz zahartzaraoan

"Nuestro objetivo es hacer de Euskadi un país del aprendizaje"

"Ikuspegi berri baten alde egiten dugu guk, non prestakuntza, lana eta aisialdia bizitzako etapa guztietan elkarrekin dauden"

"Apostamos por una nueva perspectiva en la que la formación, el trabajo y el ocio conviven en todas las etapas a lo largo de toda la vida"

Licenciada en Ciencias Empresariales por la Universidad de Deusto, y tras una breve experiencia en la empresa, Igone Azpiroz descubrió el mundo de la Formación Profesional ejerciendo como profesora en varios centros. Participó desde Madrid en la Reforma Educativa de la LOGSE, trabajó en el desarrollo curricular desde el IDC en Bilbao y fue Responsable de F.P. y Aprendizaje Permanente en la Delegación Territorial de Educación en Gipuzkoa. Actualmente encabeza desde Lakua la Dirección de Aprendizaje Permanente.

- ¿Cómo definirías la formación a lo largo de la vida?

- Hacemos nuestra la definición de aprendizaje permanente de la Comisión Europea, que la distingue como toda actividad de aprendizaje útil, realizada a lo largo de toda la vida, con objeto de mejorar conocimientos, competencias y aptitudes o destrezas, por razones o con una perspectiva personal, social, cívica y/o profesional. Entendemos que la formación a lo largo de la vida puede abarcar diversos tipos de aprendizaje, tanto formal -estructurado, impartido en centros formativos, con certificación e intencionalidad por parte de la persona que se forma-, no formal -estructurado, no necesariamente desarrollado en centro formativo ni con certificación, pero sí con intencionalidad por parte de la persona que se forma-, e informal -derivado de actividades relacionadas con trabajo, familia, ocio, desarrollo personal, no estructurado ni con necesidad de certificación, y no necesariamente intencional-. A partir del año 2000, cuando el Aprendizaje Permanente se institucionaliza, se intenta superar el modelo tradicional, que centra en la niñez y adolescencia la etapa en que la persona aprende, en la vida adulta la dedicada al trabajo, y en la jubilación la que destina al disfrute del ocio, para apostar por una nueva perspectiva en la que la

kokatzeko duena; horren ordez ikuspegi berri baten alde egiten dugu guk, non prestakuntza, lana eta aisialdia bizitzako etapa guztietan elkarrekin dauden.

- Zer nolako garrantzia dauka Sailburuordetzan bizitza osoan zeharreko ikaskuntzak?

- Hala Sailburuordetza nola Etengabeko Ikaskuntzaren Zuzendaritza batera sortu ziren 2001ean, behar jakin batzuei erantzuna emateko, Hezkuntza Sailari bizitza osoan zehar prestakuntza lortzeko edo hobetzeko jardueren eskumenak esleitu zitzaizkionean. Sailburuordetza berriaren jardunak pertsonari erantzun behar die, beren abileziak, gaitasunak eta prestakuntza hobetzen laguntzeko lan eginez, enpresen lehiakortasunaren hobekuntza, prestakuntzaren lortzea eta egokitzapena eta enplegu-politiken garapena, lan-munduratzeko tresna gisa, baztertu gabe. Horretarako, beren estrategiarekin laguntza eman dute Sailburuordetzako bi zuzendaritzek - Etengabeko Ikaskuntza eta Lanbide Heziketa- helburu komunekin.

Etengabeko Ikaskuntzako programa zehatzetan oinarritzen bagara, batzuek Lanbide Heziketako Zuzendaritzaren estrategia osatzen dutela gehitu dezakegu: irakasleak eta lanbide heziketako zuzendaritza taldeak prestatzea, programa europarrak eta Lanbide Heziketako ikasleen eta irakasleen mugigarritasunari buruzkoak, heziketa zikloen eskaintza partziala -lanbide heziketako eskaintza malgua eta talde berezientzat egokitutakoa-, lanbide heziketa arautuaren eta Etengabeko Lanbide Heziketaren sarrera-probetarako prestatzeko hezkuntza.

Gainera, Etengabeko Ikaskuntzako estrategia zehatzak garatzen ditugu eskualde mailan, garatzeko bidean dagoen eta jarduerak zehatzak dituen bitarteko zerbitzua, hala nola, e-Learning materiala sortzea eta informazio eta aholkularitzarako tresnak prestatzea, Hiru.comen bidez hiritarregana heltzeko.

Azken finean, aterki komun baten pean ari gara - Sailburuordetza-, eta gure eskumenek ahaleginak Hezkuntza Sailaren barnean eta kanpoan koordinatuz garamatzate, bizitza osoan zeharreko ikaskuntzak zeharkako izaera duelako. Gure helburua Euskadi ikaskuntzarako lurraldea bihurtzea da eta etengabeko ikaskuntzarako espazio europar bat egiazko bihurtzen laguntzea.

- Nola egituratzen da bizitza osoan zeharreko ikaskuntza zuzentzen duzun sailean? Zer nolako programak eta ekintzak burutzen dituzue?

-Alor ezberdinetan dihardugu. Alde batetik, Irakasleen Prestakuntza, hala maila indibidualen, irakaslearen heziketa beharrei eta arduari erantzunez, nola ikastetxeetan, ikastetxearen beharrei erantzuten saiatuz, edo prestakuntza behar berdina dituzten beste ikastetxe batzuekin elkarlanean, irakasleek enpresatan egindako egonaldietatik eratorritako prestakuntza ahaztu gabe.

Zuzendaritza taldeen prestakuntza 2006tik martxan dabilen proiektu interesgarria da eta prestakuntza eleanitzak LH euskaraz, gaztelaniaz eta ingelesez eskaintzea ahalbidetzen du.

E-Learning-aren alorrean ahalegin handia egiten ari gara prestakuntza etorkizun hurbil batean malgutu ahal izateko (irakasleriarena bereziki eta gizartearena orokorrean).

Etorkizunari begira, esperientzia pilotu batean lanean dihardugu gaitasunak aztertzeko, prestakuntza beharrik hautemateko eta irakasleen neurriko prestakuntza planak garatzeko.

- Guretzat estrategikoa da Hiru.comen bidezko hizkuntzen prestakuntza.

- Ekintzarako esparru garrantzitsua Programa Europarra da. Programetan gertatzen ari diren aldaketek ikasleen eta prestakuntzaren arduradunen mugikortasun transnazionala erraztea eragin dute eta enpresa eta prestakuntzaren munduaren arteko kooperazioa sustatzen ari dira 2007an. Ekintza programa berria jarri dugu martxan duela gutxi: "Etengabeko Ikaskuntza Programa". Eta 2007ko urtarrilaren 1etik 2013ko abenduaren 31ra bitartean aplikatuko da.

Programak Socrates (Comenius, Erasmus eta Grundtvig) eta Leonardo da Vinci programak ordezkatzen eta integratzen ditu.

2004tik aldaketa bat egon da euskal gazteek Europa mailako enpresatan egindako egonaldia eta praktikei dagokienez. Hobekuntza kualitatibo eta kuantitatibo nabarmena egon da, erakundearen egituraketaren eta Etengabeko Ikaskuntzaren Zuzendaritzatik aldi baterako



"Ikastetxeen papera funtsezkoa da: espezializatuta daude eta gure baliabide humano eta fisikoak dira"

"El papel de los centros es fundamental: están especializados y son nuestros recursos humanos y físicos"

formación, el trabajo y el ocio conviven en todas las etapas a lo largo de toda la vida.

-¿Qué importancia tiene dentro de la Viceconsejería la formación a lo largo de la vida?

- Tanto la Viceconsejería como la Dirección de Aprendizaje Permanente se crean a la vez, en el año 2001, para dar respuesta a una serie de necesidades, cuando se asignan al Departamento de Educación las competencias en cuanto a actividades de aprendizaje que conlleven la adquisición o incremento de cualificaciones a lo largo de toda la vida. La nueva Viceconsejería tiene que actuar dando respuesta a las personas, trabajando para mejorar sus aptitudes, competencias y preparación, sin dejar de trabajar a favor de la mejora de la competitividad de las empresas, la adquisición y adaptación de cualificaciones, y la colaboración en el desarrollo de políticas de empleo como instrumento de inserción profesional. A ello contribuyen, con su estrategia, las dos direcciones de la Viceconsejería -Aprendizaje Permanente y Formación Profesional- con objetivos habitualmente comunes.

Si nos centramos en programas específicos de Aprendizaje Permanente podemos añadir además que algunos complementan la estrategia de la Dirección de Formación Profesional: formación del profesorado y de equipos directivos de formación profesional, programas europeos y de movilidad de alumnado y profesorado de Formación Profesional, oferta parcial de ciclos formativos como oferta de formación profesional más flexible y adaptada a colectivos específicos, la formación preparatoria para las pruebas de acceso a la formación profesional reglada y la Formación Profesional Continua.

Además, desarrollamos estrategias concretas de Aprendizaje Permanente, a nivel comarcal, un servicio de mediación en proceso de desarrollo y actuaciones específicas como la creación de materiales e-Learning y de herramientas de información y asesoramiento que permitan llegar hasta la ciudadanía y a las personas, a través de Hiru.com. En definitiva, trabajamos bajo un paraguas común -la Viceconsejería-, y nuestro ámbito de competencia nos obliga a coordinar esfuerzos dentro y fuera del Departamento de Educación dado el carácter transversal del aprendizaje a lo largo de la vida. Nuestro objetivo es hacer de Euskadi un país del aprendizaje y contribuir a hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente.

-¿Cómo se estructura la formación a lo largo de la vida dentro del departamento que diriges? ¿Qué programas y acciones llevan a cabo?

- Trabajamos en varios ámbitos. Por un lado, el de la Formación del Profesorado, tanto a nivel individual respondiendo a las necesidades e inquietudes formativas del profesor/a, como en centros intentando dar respuesta a las necesidades del Centro y en el propio Centro, o en colaboración con otro/s Centro/s con quien/es comparta/n necesidades de formación, sin olvidar la formación derivada de estancias en empresas para el profesorado. Contemplamos la formación de equipos directivos como un proyecto de gran interés en marcha desde 2006 y la formación multilingüe de cara a que la F.P. se pueda impartir en euskera, castellano e inglés. Estamos realizando un esfuerzo en el ámbito del e-Learning de cara a poder flexibilizar en un futuro próximo la formación. De cara al futuro estamos trabajando en una experiencia piloto para analizar las competencias, detectar necesidades formativas y preparar planes de formación a medida del profesorado. Consideramos estratégica la formación específica en idiomas a través de Hiru.com.

Otra área de acción importante es el de los Programas Europeos. Estamos asistiendo a un cambio en los programas que permiten apoyar la movilidad transnacional de los alumnos y alumnas así como de los responsables de formación y que fomentan la cooperación entre el mundo de la empresa y la formación en 2007. Acabamos de poner en marcha un nuevo programa de acción comunitario denominado "Programa de Aprendizaje Permanente". Y que se aplicará entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2013. El programa sustituye e integra los programas Sócrates (Comenius, Erasmus y Grundtvig) y Leonardo da Vinci. Desde 2004 ha habido un importante cambio en la participación de jóvenes vascos en cuanto a estancias y desarrollo de prácticas en empresas a nivel europeo. Se ha experimentado una importante mejora cuantitativa y cualitativa, como consecuencia de la estructuración de la

finantzatutako proiektuen ondorioz.

Gure ikastetxeak lehen aldaketak jasaten ari dira, izan ere, Goi-mailako prestakuntza Erasmus programaren barnean sartzen da, unibertsitate mailako prestakuntzarekin batera.

-Etengabeko Lanbide-prestakuntzari dagokionez, esan beharra dago aldaketa garrantzitsua egon dela finantzaketari dagokionez, izan ere 2005era arte, Hobetuz Fundazioa izan arren deialdiak kudeatzen zituena, hauek Eusko Jaurlaritzakoak ziren. 2006an, hiruko akordioak ez zenez lortu, eta gobernuak eskal langileen prestakuntzarekiko zuen arduraz ohartuta, diagnostikoei, enpresei eta langileei zuzendutako deialdiak gobernutik argitaratzen dira, eta lehen aldiz deialdi hauen kudeaketa da Etengabeko Ikaskuntzaren Zuzendaritzaren esku erori dena. Eskaintza moduan izendatzen dugun prestakuntzak (langileentzat) katalogatutako eta katalogatu gabeko prestakuntza bitzen du, nahiz eta azpimarratu behar den katalogatu gabeko prestakuntza gutxienezko portzentajea dela.

2006ko deialdiko analitistik adierazi dezakegu eskaria garrantzitsua izan dela. Diagnostikoen goranzko joera agerikoa da eta enpresen deialdiari dagokionez jokoera ohikoa da. Langileen deialdia aipatutako nobedadearekin ebatzi da eta eskari handi batekin.

Gure asmoa da gure langileen etengabeko prestakuntza kalitatekoa eta espezializatu izatea eta jakinararen gainean gaude Euskadiko lanbide heziketak maila paregabea duela helburu hau erdieste. Baina erronka bat ere badugu, hain erraza ez duten horien gaitasuna, enpresa txiki eta mikro-entzara.

-Etengabeko Ikaskuntzaren esparruan gure asmoa da hezkuntza hiritar guztietara heltzea. Langabeek badakite beren eskura prestakuntza daukatela, baina pertsona bakoitzean bizitza osoan zeharrekiko ikaskuntzaren kultura sartu nahi dugu eta gure bitarteko lana bultzatu. Ikaskuntza bitartekariak ditugu eskualde mailan (lanbide heziketako ikastetxeak izan daitezke, udaletxeak edo garapen agentziak...) hiritarra prestatzen dutenak, aholku ematen diotenak eta bere eskualdean topa dezakeen prestakuntzari buruz eta bere garapen pertsonala proiektatu dezakeen moduari buruz ere aholkatzen diotenak. Gure helburua pertsona oro prestatzen jarraitzea da, sistematik kanpo geratu dena, bere gaitasunak eta ezagutzak hobetu nahi dituenak, maila pertsonalean ikaskuntza arduari erantzuna eman nahi diena. Jakin badakigu esparru honetan lan egiten jarraitu behar dugula. Horregatik, hiritarrentzako informazio- eta auto-ebaluazio-tresnak garatzen ari gara.

Dagoeneko hiritarren eskura dauden zerbitzuez kontzientziatze eta hauek hedatzeko ahalegina egin behar dugu. Etengabe hobetu behar dugu ikaskuntza jarduerak ardurara eta behar pertsonalei erantzun diezaieten.

Azkenik, eskaintza partziala ekintzarako beste ildo bat da, malgutu daitezkeen presentziazko lanbide heziketa arautuaren bidez, oinarrian heziketa-proiektu ofiziala duena baina ikastetxeak egituratzen duena, bezeroaren beharretara egokitze.

-Zeini dago zuzendua Etengabeko Ikaskuntza?

-Hiritar guztiei, nahiz eta programa bakoitzak bere xede-publikoa daukan: etengabeko prestakuntzak langileak, irakasleen prestakuntzak irakasleak, talde zehatzei zuzendutako jarduerak etorkinak, emakumeak eta beste talde batzuk, eskaintza partzialak 21 urte baino zaharragoak direnak; hizkuntzen prestakuntza on-line 25 urte baino zaharragoak; Heziketa Zikloetako sarrera probetarako prestakuntze deialdiaren xedatzen diren baldintzak betetzen dituzten pertsonak...

-Zer nolako erantzuna eman die gizarteak Etengabeko Prestakuntzarako planei?

-Erantzuna oso positiboa da. Sentsibilizazio argia dago prestakuntzak dituen onuriei buruz, hala enpresen arteko lehiakortasuna bermatzeko bide moduan, nola gure profesionalen prestakuntza lortzeko eta egokitze tresna moduan. Euskadik berrikuntzaren alden egin du eta honek prestakuntza eskatzen du. Gure aberastasun handiena pertsonak dira eta hauek ahalbidetuko dute gainontzeko-enganetik ezberdintzea.

-Hezkuntza Sailak aurrera ateratu du langileentzako Etengabeko Prestakuntzaren 2006ko deialdia. Zer aurrekustuen da zuen Zuzendaritzatik 2007rako?

"Etengabeko Prestakuntzaren 2007ko deialdia martxan jartzeko prest gaude"

"Estamos preparados para poner en marcha la convocatoria de Formación Continua de 2007"



organización y de la cofinanciación de los proyectos desde la Dirección de Aprendizaje Permanente.

En cuanto a la Formación Profesional Continua, señalar que no se ha producido un importante cambio en cuanto al objeto de financiación, ya que hasta 2005, aunque era la Fundación Hobetuz quien gestionaba las convocatorias, éstas eran del Gobierno Vasco. En 2006, al no alcanzarse un acuerdo tripartito, y conscientes de la responsabilidad del gobierno para con la formación de los trabajadores y trabajadoras vascos, las convocatorias destinadas a diagnósticos, empresas y trabajadores son publicadas desde el gobierno como en convocatorias precedentes, y por primera vez es la gestión de estas convocatorias la que recae en la Dirección de Aprendizaje Permanente. La formación que denominamos de oferta (para trabajadores) incluye formación catalogada y no catalogada, si bien hay que señalar que la formación no catalogada supone un porcentaje mínimo.

Del análisis de la convocatoria 2006 podemos señalar que la demanda ha sido importante. Constatamos una tendencia alcista de los diagnósticos y un comportamiento habitual en cuanto a la convocatoria de empresas. La convocatoria de trabajadores se ha resuelto con la novedad señalada y con una gran demanda. Pretendemos que la formación continua de nuestros trabajadores sea de calidad y especializada y entendemos que la formación profesional de Euskadi tiene un nivel magnífico para lograr este objetivo. Pero también tenemos un reto, llegar a aquellos que no lo tienen tan fácil, las pequeñas y las micro empresas.

En el campo del Aprendizaje Permanente queremos que la formación llegue a toda la ciudadanía. Existe una conciencia clara por parte del desocupado de que tiene formación a su alcance, pero queremos impregnar en cada persona la cultura del aprendizaje a lo largo de toda la vida e impulsar nuestro servicio de mediación. Contamos con mediadores de aprendizaje de ámbito comarcal (pueden ser centros de formación profesional, ayuntamientos o agencias de desarrollo...) que informan al ciudadano, le asesoran y le indican qué tipo de formación pueden encontrar en su comarca e incluso cómo proyectar su desarrollo personal. Queremos que toda persona pueda seguir formándose, quien haya quedado fuera del sistema, quien quiera mejorar sus competencias y conocimientos, quien pretenda dar respuesta a inquietudes de aprendizaje a nivel personal. Somos conscientes de que debemos seguir trabajando en este ámbito. Por ello estamos desarrollando herramientas de información para el ciudadano y herramientas de autoevaluación. Debemos hacer un esfuerzo de concienciación y de divulgación de los servicios que están ya al alcance de la ciudadanía. Debemos mejorar permanentemente para que las actividades de aprendizaje respondan a las inquietudes y necesidades también personales.

Por último, la oferta parcial es otra de las líneas de actuación, a través de una formación profesional reglada presencial en condiciones de flexibilidad, en base a un proyecto formativo oficial pero estructurado por el Centro de Formación para adaptarse a las necesidades del cliente.

-¿A quién se dirige el Aprendizaje Permanente?

- A toda la ciudadanía, aunque cada programa tiene su público objetivo: La formación continua trabajadores, la formación de profesorado profesores, las actividades dirigidas a colectivos específicos inmigrantes, mujeres y otros colectivos, la oferta parcial mayores de 21 años; la formación on line en idiomas mayores de 25 años; la formación preparatoria de pruebas de acceso a Ciclos Formativos personas que cumplan los requisitos que se especifican en la convocatoria...

-¿Qué respuesta hay en la sociedad hacia los planes de Formación Continua?

- La respuesta es muy positiva. Existe una sensibilización clara sobre los beneficios de la formación como vía de garantizar la competitividad de las empresas y la adquisición y adecuación de la cualificación de nuestros profesionales. Euskadi ha apostado por la innovación y esto exige también de formación. Nuestra mayor riqueza son las personas y son éstas las que permitirán diferenciarnos.

-El Departamento de Educación ha sacado adelante la convocatoria de Formación Continua para trabajadores de 2006. ¿Qué previsiones hay desde su Dirección para 2007?

- Estamos trabajando en ello, siguen existiendo dificultades para

-Horretan lanean dihardugu, oraindik ere zailtasunak badira 2006 aurreko egoerara itzultzeko, baina gure langileen Etengabeko Prestakuntzaren alde ari gara. Akordioak ez balego, Gobernua izango da neurriak hartuko dituenak... 2007ko deialdia martxan jartzeko prest gaude, baina zentzuzko tarte batez itxarongo dugu.

-Zer nolako papera jokatzen dute eta jokatu beharko lukete Lanbide Heziketako Ikastetxeek Etengabeko Prestakuntzaren arloan?

-Gu Lanbide Heziketako Ikastetxeetan oinarritzen gara. Hauen papera funtsezkoa da, hala hasierako prestakuntzan nola etengabeko eta lanerako prestakuntzan ere. Azpi-sistemak integrazten dituen lanbide heziketan sinesten dugu eta horren arabera dihardugu, hauek etengabe hobetzeko lanean. Oso garrantzitsua da hauek kontuan izatea, espezializatuta daudenak direlako; gure baliabide humano eta fisikoak dira.

-Zer nolako erantzuna eman diete irakasleek talde honetarako zehazki planteatutako planei?

-Goranzko joera duen erantzuna dago ikastetxeetako prestakuntza-planetan edo zentroen artekoak dagokionez, baina orokorrean erantzuna positiboa da. Jakin badakigu kudeaketan eta metodologian berrikuntza teknologikoa egiteko prestakuntza behar dela, eta irakasleek hori badakite.

Bada irakasleen aldetik eskaera indibidual bat bere aldetik garatutako prestakuntza ekintza finantzatu dezakeena.

Enpresetan egonaldiak egiteko eskaera handiagoa ez egoteak harritu egiten nau, izan ere lanbide heziketan oso alternatiba garrantzitsua da, hezkuntzaren eta enpresaren mundua espezialitate bakoitzean hurbiltzea ahalbidetzen duena.

-Zer nolako emaitzak uste duzue lortuko dituzula prestakuntza mota honekin?

-Irakasle adituak ditugu baina aldatuz doan errealitatearen beharrei erantzutea bermatu behar dugu. Sailburuordetza handinahia da eta irakasleei eskatzen diegu ikaskuntza metodologiei dagokionez berrikuntza teknologikoko eta kudeaketa eta kalitatea berritzeko programetan parte hartzeko. Baina aldi berean haien gaitasun linguistikoa hobetzeko prestakuntza ere behar dute eta zeharkako beste batzuk ere.

-Zein da gailentzen den interesa, birziklapenera zuzendutako prestakuntza edo badago alor berrietan sartzeko interesik?

-Hasi berri den irakaslearen prestakuntza-beharra eta sistemaren denbora asko daramanarena desberdinak dira. Bestalde, badira prestakuntza gehiago behar duten taldeak, lanbide heziketako espezialitateen arabera, izan ere oso aldakorra eta berritzailea den alorra da; edo oinarriko prestakuntzak ez diolako lanbide heziketak eskatutako espezializazio mailari erantzuten. Interes nagusia irakaslearen beharrek finkatzen dute lehenik, baina baita ikastetxearen dinamika ere eta nola ez, lanbide heziketaren ildoez eta aukerak ere.

-Behar berriak hauteman dituzue?

-Bai, berrikuntza eta kudeaketa mailan eskatzen ari garen alor horietara lotutakoak, eta baita espezialitate bakoitzari aplikatutako teknologia berrietatik eratorritakoak.

-Zer esan diezagukezu ikaskuntza sistema berriei buruz, esaterako e-learning, presentziazkoa ez den prestakuntza, Hiru.com, etab?

-Gure helburuetako bat da, e-Learning modalitateko material hezigarriak garatzea eta eskaintzea.

Ahalegin handia egiten ari gara azken urteotan materialak garatzeko. Dagoeneko badugu Lanbide Heziketarekin eta Etengabeko Ikaskuntzarekin erlazionaturako materiala. Formatu honetan irakasleentzat ere interesgarria izan daitezkeen prestakuntza hauteman dugu. Baina honek bere denbora eskatzen du. Eta are gehiago kalitatezko materialak izan nahi baditugu. Materiala plataforma batean izateko eta material bakoitzeko hartzaileetara heltzeko lanean dihardugu: hiritarra orokorrean; prestakuntza zentroak, irakasleak, familiaak...

Hiru.com-i dagokionez (etengabeko ikaskuntzaren ataria) hiritarrera heldu nahi dugu eta oraintxe bertan dagoenaz gain, ikastaro formatuan egindako materialak ere eskaini nahiko genizkioke. Gure helburua prestakuntzarako aukerak pertsona dagoen lekura eramatea da, denbora duen lekura. Horregatik, hiru.com-era talde ezberdinetako ikastaroak sartu nahi ditugu, egun hizkuntzei buruz dauden horiez gain.

2006an atariari dinamismo gehiago emateko lan egin dugu eta bide horretatik jarraituko dugu 2007an, audio eta bideo baliabideak gehituz.

Iruadiaren alde egin dugu eta zentzu horretan infografiak sartu ditugu. Laurrekin hasi ginen eta duela gutxi bi sari lortu ditugu.

volver a la situación previa a 2006, pero seguimos trabajando por la Formación Continua de nuestros trabajadores. Si no hubiera acuerdo, en un acto de responsabilidad, será el Gobierno el que actúe.. Estamos preparados para poner en marcha la convocatoria de 2007, pero esperamos un tiempo prudencial.

-¿Qué papel juegan y deben jugar los Centros de Formación Profesional en el ámbito de la Formación Continua?

- Nosotros nos apoyamos en los Centros de Formación Profesional. El papel de éstos es fundamental tanto en la formación inicial como en la formación continua e incluso en la ocupacional. Creemos en una formación profesional que integre los subsistemas y actuamos en consecuencia invirtiendo en ellos, trabajando por su mejora continuamente. Es importantísimo contar con ellos, porque son los que están especializados; son nuestros recursos humanos y físicos.

-¿Qué respuesta existe por parte del profesorado hacia los planes que se plantean específicamente para este colectivo?

- Existe una respuesta alcista en los planes de formación en Centro o aquellos que se desarrollan intercentro, pero en general la respuesta es positiva. Somos conscientes de que la innovación tecnológica, en la gestión y metodológica exige formación y el profesorado en general lo sabe.

Existe una demanda individual por parte del profesorado que permite financiar aquellas acciones formativas que haya podido desarrollar desde su propia inquietud profesional. Me sorprende que no haya mayor demanda en la modalidad de estancias en empresa, ya que es una alternativa importante en el campo de la formación profesional en tanto en que permite aproximar el mundo educativo y el mundo de la empresa en cada especialidad.

-¿Qué resultados se espera obtener de este tipo de formación?

- Tenemos un profesorado competente pero debemos garantizar que responda a las necesidades de una realidad cambiante. La Viceconsejería es ambiciosa y pedimos al profesorado que participe en programas innovadores de innovación tecnológica, innovación en la gestión, calidad, innovación en cuanto a metodologías de aprendizaje. Pero también precisan de una formación para mejorar competencias lingüísticas y otras de tipo transversal.

-¿Qué interés es predominante, la formación dirigida al reciclaje o existe interés en entrar en nuevos campos de conocimiento?

- Las necesidades formativas del profesor recién incorporado son diferentes a las de aquel que lleva mucho tiempo en el sistema. Por otro lado hay colectivos que necesitan más formación que otros en función de la especialidad de formación profesional, porque se trata de un campo muy cambiante, innovador; o porque la formación de base no responde al nivel de especialización que exige la formación profesional. El interés predominante lo marcan las necesidades del propio profesor en primer lugar, pero también la dinámica del Centro y como no las directrices y coyuntura de la formación profesional.

-¿Habéis detectado nuevas necesidades?

- Sí, ligadas a esos ámbitos de actuación que estamos exigiendo a nivel de innovación, gestión, y también en respuesta a las nuevas tecnologías aplicadas a su propia especialidad.

-¿Qué puedes decirnos sobre lo nuevos sistemas de aprendizaje. e-Learning, formación no presencial, Hiru.com, etc.?

- Es uno de nuestros objetivos, desarrollar y ofrecer materiales formativos en modalidad e-Learning. Estamos realizando un gran esfuerzo en desarrollar materiales en los últimos años. Tenemos ya material relacionado con la Formación Profesional y el Aprendizaje Permanente. Hemos detectado formación que pudiera ser interesante en este formato también para el profesorado. Pero esto lleva su tiempo. Sobre todo si pretendemos tener materiales de calidad. Estamos trabajando para disponer el material en una plataforma y llegar al destinatario objetivo de cada material: el ciudadano en general; los centros de formación, el profesorado, las familias...

En cuanto a Hiru.com (portal del aprendizaje permanente) pretendemos llegar al ciudadano y ofrecerle, además de lo que dispone en estos momentos, materiales formativos en formato curso. Nuestro objetivo es llevar las posibilidades formativas allí donde está la persona, donde dispone de tiempo. Por ello queremos incorporar a hiru.com cursos para distintos colectivos, además de los actuales de idiomas. En 2006 hemos trabajado en darle más dinamismo al portal y continuaremos en esta línea en 2007 incorporando recursos de audio y video. Hemos apostado por la imagen y en ese sentido hemos incorporado infografías. Comenzamos tímidamente con cuatro y hemos logrado dos premios recientemente.