

Eskaintako prestakuntza-zikloen ordute-gia hiru ikasturteetan zehar banatzeari es-ker ikastetxeko prestakuntza-orduak 1600 izatetik 1940 izatera iritsi dira.

Enpresako lana 2008ko urtarrilean hasiko da, eta beraz, 2007ko iraila-abendua epean astero 30 ordu emango dituzte ikasleek ikastetxean. Data hor-retatik aurrera ikasle bakoitzak egu-nean lau ordu egingo ditu ikastetxean (20 ordu astean) eta beste horrenbeste enpresan. Enpresako lanean oporral-diak gordeko dira, eta nolanahi ere, en-presan indarrean den lan-hitzarmenak jasotzen duen urteko ordu-kopuruaren erdia beteko du ikasleak bertan.

Prestakuntzaren lehen fase horretan garrantzi berezia eskainiko zaie Laneko Arriskuen Prebentzioarekin, Kalitatearekin eta Lan-inguruneke Harremanekin lotutako gaiei.

Ordutegi-banaketaren adibide gisa Meka-nizazio bidezko Produkzioarena aipatuko dugu:



MEKANIZAZIO BIDEZKO PRODUKZIOAREN ZIKLOA

CICLO PRODUCCIÓN POR MECANIZADO

	IRAUPENA. DURACIÓN				
MODULOA. MÓDULO	2 urte años	3 urte años	1 ^o año 1.ª urtea	2 ^o año 2.ª urtea	3 ^o año 3.ª urtea
Segurtasun Planak FM Industrian <i>Planes de Seguridad en la Industria de F.M.</i>	64	74	74	–	–
Kalitate Kontrola FMn <i>Control de Calidad en F.M.</i>	214	222	42	–	180
Harremanak Lan-ingurunean <i>Relación en el Entorno de Trabajo</i>	60	74	74	–	–
Mekanizazio-, Konformazio- eta Muntaketa-prozesuak burutzea <i>Ejecución de Procesos de Mecanizado, Conformado y Montaje</i>	273	444	264	180	–
Mekanizazio-, Konformazio- eta Muntaketa-prozesuen definizioa <i>Definición de Procesos de Mecanizado, Conformado y Montaje</i>	245	286	286	–	–
CNC Makinen Programazioa FMrako <i>Programación de Máquinas de CNC para F.M.</i>	155	180	–	180	–
FMn erabiltzen diren materialak <i>Materiales empleados en F.M.</i>	100	120	–	120	–
Prestakuntza eta Lan-orientazioa <i>Formación y Orientación Laboral</i>	60	60	–	60	–
Hizkuntza Teknikoa <i>Idioma Técnico</i>	60	60	–	60	–
FM Produkzioko Programazioa <i>Programación de la producción en F.M.</i>	214	240	–	–	–
FMko Sistema Automatikoek Programazioa <i>Programación de Sistemas Automáticos de F.M.</i>	155	180	–	–	–
GUZTIRA TOTAL	1.600	1.940	740	600	600

La distribución horaria de los ciclos for-mativos ofertados, a lo largo de los 3 cur-sos escolares ha permitido incrementar las horas de formación en el centro edu-cativo desde las 1600 h a 1940 h.

El trabajo en la empresa se iniciará en enero de 2008 por lo que en el período septiembre-diciembre 2007, la dedicación al centro educativo es de 30 horas sem-anales. A partir de esta fecha el alumno compatibilizará su formación en el centro educativo, cuatro horas diarias (20 h/ se-manales) con el trabajo en la empresa con idéntica duración, respetando los períodos vacacionales, en todo caso, el alumno tra-bajará la mitad de las horas anuales esta-blecidas en el convenio de aplicación en la empresa .

En esta fase inicial de la formación se prestará especial importancia a los temas relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales, la Calidad y la Relación con el Entorno Laboral.

Cómo ejemplo de distribución horaria señalamos la del Ciclo Producción por Mecanizado:



“Lanbide Heziketa zentroek enpresa txikien berrikuntza-aholkulari bihurtu behar dute”

Luis María Ullibarri Etengabeko Lanbide Prestakuntzako Euskal Fundazioaren zuzendari nagusi izan zen hamaika urtez. Orain aste batzuetatik, Gizarte Berrikuntzako zuzendari da Innobasquen, hots, Berrikuntzaren Euskal Agentzian. Haren sailak misio zehatz bat du: berrikuntzarekin lotutako balioak eta jokaerak sustatzea gizartearen, eta Lanbide Heziketa zentroak funtsezko agenteak dira esparru horretan.

- Zer da Innobasque?

- Agentzia pribatu bat. Aurreko ekainean sortu zen. Helburu nagusi bat du: Euskadi Europako erreferentzia izatea berrikuntza mailan. Horretarako, lan bikoitza egin behar du: bere programak eta jarduerak bultzatu, eta, batez ere, jadanik egiten ari direna lagundu eta berrorientatu, guztiak alde bererantz ari gaitzen. Erakunde publikoak ez ezik, pribatuak ere sartu nahi ditugu horretan, bai pertsona partikularrak ere. Aste gutxi batzuk barru, hurrengo urteetarako lan plana zehaztuko dugu, bai eta epe ertainerako ikuspegia ere.

- Zein da Gizarte Berrikuntzako zuzendariaren misioa?

- Guk balioen eta kulturaren ikuspegitik begiratzen diogu gaiari. Pertsonen eta erakundeek jokaeren oinarrian dauden elementuak aldatu behar dira. Horrela, beste abiapuntu bat izango dugu. Orduan, pertsonak jarrera berritzailea eta parte-hartzailea edukiko dute, eta beste era batean aurre egingo diete arriskuei eta problemei erakundeek barruan.

- Zer gertatuko litzateke, balioen aldaketa hori gabe?

- Ez baditugu aldatzen jokaerak, nekez bihurtuko gara erreferentzia berrikuntzan. Gizarte berrikuntza da giltzarria, hortxe oinarrituko baitira gero, palanka lana egiteko bezala, beste berrikuntza batzuk. Gauzak ongi egiten baditugu horretan, berrikuntza teknologikoa tximista bezala joango da, eta enpresen aldaketa, ziztu bizian.

Luis Ma^a Ullibarri

Innobasqueko Gizarte Berrikuntzako Zuzendaria
Director de Innovación Social de Innobasque

“Los centros de Formación Profesional se tienen que convertir en asesores en innovación de las pequeñas empresas”

Tras ocupar durante once años la dirección general de la Fundación Vasca para la Formación Profesional Continua, Luis María Ullibarri es, desde hace unas semanas, el director de Innovación Social de Innobasque, la Agencia Vasca de la Innovación. La misión de su departamento es promover en la sociedad valores y comportamientos asociados a la innovación, un ámbito en el que los centros de Formación Profesional juegan un papel fundamental.

- ¿Qué es Innobasque?

- Es una agencia privada creada el pasado mes de julio, cuyo objetivo es convertir Euskadi en el referente europeo en materia de innovación. Su labor es doble, impulsar programas y actividades propias y, sobre todo, apoyar y reorientar lo que ya se está haciendo, de manera que sumemos todos en una misma dirección. Queremos implicar, no sólo las instituciones públicas, sino también a toda la iniciativa privada y a las personas particulares. En pocas semanas determinaremos el plan de trabajo de los próximos años y el enfoque a medio plazo.

- ¿Cuál es la misión de la dirección de Innovación Social?

- Nosotros lo enfocamos desde el punto de vista de los valores y la cultura. Es fundamental cambiar elementos que están en la raíz de los comportamientos de las personas y de las organizaciones. Así, partiremos ya de personas que tienen una actitud innovadora, participativa, que saben afrontar riesgos y problemas de manera diferente dentro de las organizaciones.

- ¿Qué pasaría si no se diera ese cambio de valores?

- Si no variamos los comportamientos será muy difícil convertirnos en un referente en innovación. La innovación social es la piedra angular, un elemento en el que después deberían sustentarse, como un efecto de palanca, otras innovaciones. Si tenemos éxito en ese capítulo, la innovación tecnológica va a ir como un tiro y la transformación de las empresas va a ir catapultada.

- ¿De qué plazos hablamos a la hora de conseguir esa transformación social?

- Hay que empezar a trabajar ya, pero los efectos visibles serán a largo plazo. Nos hemos puesto objetivos a dos, cinco y treinta años. La idea es aclarar los objetivos en dos años, y a los cinco empezar a obtener resultados, pero son cambios que exigen que pase una generación. Se trata de que quienes dentro de treinta años estén en la madurez de la vida profesional hayan mamado unos valores nuevos y afronten las cosas de una manera diferente. Todo eso no es para pasado mañana.

- Zein epe darabiltzagu gogoan, gizarte aldaketa hori gauzatzeko?

- Oraintxe hasi behar da lanean, baina ondorio nabariak epe luzera ikusiko dira. Biko, bosteko eta hogeita hamar urteko epeak ezarri dizkiogu geure buruari. Helburuak argitu nahi ditugu bi urteko epean, eta emaitzak jasotzen hasi, bost urte barru; aldaketa sakonak egiteko, ordea, belaunaldi oso bat behar da. Kontua hauxe da: hemendik hogeita hamar urtera bizitza profesionalaren heldutasunean daudenek balio berri batzuk edukitzea, eta beste era batean aurre egitea gauzei. Azaldu dudan prozesua ez da etziko.

- Zergatik da garrantzitsua berritzea?

- Ezin da geldí egon, munduan zer gertatzen ari den begira; irauñ nahi baldin badugu, bederen. Bestela, laster ohartuko gara trenak ihes egin digula. Pedro Luis Uriarte gure lehendakariak garbi esan ohi du: "Ez bagara erreakzionatzeko gauza, Euskadi oso erakargarri bilakatuko da turistentzat, baina ekonomiaren eta lehiakortasunaren trena galduko dugu".

- Zein da Euskadiren egoera, Europako testuinguruan?

- Europako estatuekiko, 12. tokian gaude berrikuntzan, eta Europako eskualdeen artean, 55. tokian. Gure berrikuntza indizea % 0,55ekoa da, baina Stockholm-ena, % 0,90ekoa. Erreferentzia bihurtu nahi baldin badugu, jaiki, ekin eta latz bota behar dugu izerdia.

- Pozegi al gaude geure buruarekin?

- Iruditzen zait arlo askotan egon gaitezkeela pozik. Eta primeran bizi baldin bagara, zer helburu ezarriko diogu geure buruari? Baina geure zilborrari bakarrik begira egonda, geure buruarekiko pozak hilko gaitu. Horregatik, kanpoan bilatu behar da erreferentzia.

- Ekintzailetza, ekiten ikastea sustatu nahi duzu, besteak beste.

- Bai, bestela pentsatzen ausartu behar dugu, gauza berriak egiten, porrotak eramaten. Balio horixe dugu aldatu beharreko bat. Erakundeetan, arrakasta ratioa neurtzen da lehenik, eta huts egiten duena zigortu egiten dute, gaizki ikusia dago eta frakasatu bat da.

- Baina, ez al gara jadanik bizi ekintzaile herri batean?

- Bai, batez ere enpresa txikien eta ertainen mailan. Gipuzkoan, perretxikoak bezala jaio dira beti horrelako enpresak, baina hori ez da aski. Nazioarteko esparruan lehiatzeko, irtenbidea bilatu behar zaie negozio txiki horiei. Gure kultura industrial garrantzitsua da. Garai batean, langile saiatu bat, edonor, irteten zen bere lantokitik, erosten zuen hirugarren eskuko tornu bat, atarian ipintzen zuen hura, eta aurrera egiten zuen. Jatorri horretako enpresa ugari dugu oraindik ere, eta moldatzen dakitelako diraute hor, baina enpresak sortzeko era hori bukatu da.

- Zer eginkizun du heziketak berrikuntzan?

- Ez zaizkio lanbide gaitasunak bakarrik eman behar pertsonari. Gauzak berritzearekin lotutako balioak ere irakatsi behar zaizkio. Haurtzaroan hasten da hori, eta lanbide bizitza osoan irauten du.

- Eta etengabeko prestakuntzak?

- Etengabeko prestakuntza funtsezko osagaia da sortu nahi dugun eskeman. Edo garbi daukagu ikasle garaian ikasitakoa ez dela aski, edo nekez arituko gara nazioartean lehiatu behar duen erakunde batean. Eta horretantxe daukagu hobetu beharra. Estatistika ofizialen arabera, EAEko biztanleriaren % 4,9k bakarrik egiten du etengabeko prestakuntza. % 95 dago ezer egin gabe.

- Zein dira egoera hori aldatzeko oztopoak?

- Hein handi batean, kulturalak. Alde batetik, buruan sartu digute eskola garaian amaitzen dela ikastea. Horri honako hau gehitu behar zaio: EAEko biztanleria aktiboaren ehuneko 65ek edo 70ek lehen mailako ikasketak bakarrik dauzka, eta horrek ez gaitu egoera onean uzten. Zer eska dakieke pertsona horiei berrikuntzan? Hara, enpresan antolatzen diren gauzetan parte hartzen badute, pozik egon gaitezke, ez da gutxi.

- Zer jarrera dute enpresek etengabeko prestakuntzaren aurrean?

- Enpresek ere ez dute lehentasuntzat jo hura. Askotan, ez dute erraztu langileak etengabeko prestakuntzara joan daitezen, eta egin badute ere, gero ez dute ikasketa hori erabili, eta horrek hostu egiten du langilea. Egia esan, ez gara asko laguntzen ari langileak presta daitezen, ez hasierako kultur elementuetan, ez eta mugitzen garen giroan. Ez dugu betetzen hitzez dioguna. Eta zer berrikuntza egingo dugu, prestatuta ez dauden pertsonekin?

- ¿Por qué es importante innovar?

- No te puedes quedar parado y mirar lo que pasa en el resto del mundo, aunque sólo sea por una cuestión de subsistencia. De lo contrario, rápidamente te encontrarás con que el tren se te ha escapado. Nuestro presidente, Pedro Luis Uriarte, suele decir que si no somos capaces de reaccionar, Euskadi se convertirá en un país muy atractivo turísticamente, pero habremos perdido el tren de la economía y de la competitividad.

-¿Cuál es la situación de Euskadi en el contexto de Europa?

- En relación a los Estados europeos ocupamos el lugar doce en innovación y, entre las 208 regiones europeas, el puesto 55. Tenemos un 0,55% de índice de innovación, frente al 0,90 de Estocolmo. Si queremos convertirnos en el referente, tenemos que escalar, coger el piolet y empezar a sudar la camiseta.

- ¿Pecamos de autocomplacencia?

- Yo creo que esa especie de autocomplacencia la podemos tener en muchos ámbitos de nuestra vida. Si vivimos fenomenal, ¿qué retos me voy a plantear? Pero si sólo nos miramos a nuestro propio ombligo, nos moriremos de autocomplacencia. Por eso, la referencia hay que tomarla fuera.

- Uno de los valores que quieren fomentar es el emprendizaje, aprender a emprender.

- Sí, tenemos que atrevemos a pensar de manera diferente, a hacer cosas nuevas, a tolerar el fracaso. Ese es uno de los valores al que vamos a tener que dar la vuelta. En las organizaciones, lo primero que se mide es el ratio de éxito, y al que fracasa se le cortan las orejas, está mal visto y es un fracasado.

- ¿Pero, no vivimos ya en un país de emprendedores?

- Efectivamente, sobre todo en el ámbito de la pequeña y mediana empresa. En Gipuzkoa el surgir de pequeños champiñones ha sido un elemento cultural que ha estado muy presente, pero creo que con eso no basta. Para lograr competir en el ámbito internacional hay que buscar una salida a esos pequeños negocios. Nuestra cultura industrial es importante, pero estamos hablando de épocas en las que uno salía del taller en el que trabajaba, compraba un torno de tercera mano, lo ponía en el portal de su casa y le funcionaba. Todavía tenemos muchas empresas de esa extracción, y si siguen ahí es porque saben defenderse, pero esa forma de crear empresas hoy ya no funciona.

- ¿Qué papel juega la educación en la innovación?

- No se trata sólo de formar en competencias profesionales, sino también en relación a los valores que debe aportar una persona a una sociedad que quiere hacer algo diferente. Eso comienza en la infancia y se prolonga a lo largo de toda la vida profesional.

- ¿Y la formación continua?

- La formación continua es un elemento fundamental dentro del esquema que pretendemos provocar. O tenemos una visión clara de que lo aprendido en la etapa estudiantil no es suficiente, o difícilmente podremos colaborar en organizaciones que vayan a competir en un mercado internacional. Y ahí tenemos una asignatura pendiente. Según las estadísticas oficiales, sólo el 4,9% de la población de la CAV hace formación continua. Queda un 95% por movilizar.

-¿Cuáles son los obstáculos para cambiar esa situación?

- En buena parte son culturales. Por una parte, siempre hemos recibido el mensaje de que el aprendizaje termina en la etapa escolar. A eso hay que añadirle que, entre un 65 y un 70 por ciento de la población

**- Berrikuntzaren helburura itzulita, zer ekarpen egin dezakete Lanbide Heziketa zentroek, Innobasquek ezarritako mailetara iristeko?**

- Oso lan garrantzitsua egin dezakete, ari diren eskualdean baitaude errotuta. Laguntza handitu behar liekete enpresei, horiek berritzaile izan daitezen, kudeaketa era berriak har ditzaten, eta berrikuntzaren trenera igo daitezen. Berrikuntzaren esparrua hurbildu behar diogu enpresari txikiari, eta beraren ondoan dauden agenteen bitartez gainera, haiekin errazago komunika dadin. Hortxe ikusten diet funtsezko eginkizuna LH zentroei.

- Nola gauzatuko litzateke laguntza hori?

- Lanbide Heziketa zentroek zerbitzu ugari eskain diezaiekete enpresa txikiei. Aholkulari txiki gisa jokatu behar dute enpresekin, eta ez praktiketarako ikasleen bidaltzaile soil gisa. Lanbide Heziketa zentroek esan behar diete enpresei zenbait teknologia dauzkatela, eta enpresaren problemetako batzuk konpon ditzaketen makinak dituztela. Sinetsita nago Tknikak, egun, Gipuzkoako enpresen % 99k baino tresneria aurrerratuagoa daukala.

- Eta kudeaketaren esparruan?

- LH zentroek kudeaketan ere aholka diezaiekete enpresei, eta, gainera, aholkularitza enpresei lehia desleialik egin gabe, kasuen % 99an aholkularitza enpresa horiek ez baitute inongo harremanik auzoko tailertxoarekin. Horrekin, sekulako urratsa egingo genuke gure herriko ekonomian berrikuntza mailan. Lanbide Heziketak, neska-mutilak prestatu ez ezik, zerbitzu ere eman behar die gizarteari eta enpresei, inor ez baita ari horretan.

- Zein ildo zehatzetan aritu behar lukete Ikaslanekin elkartutako Lanbide Heziketa zentroek?

- Euskadiko Lanbide Heziketa zentro publiko eta pribatuak berrikuntzan sartuta daude bete-betean, eta erreferentzia dira estatu mailan eta Europan. Ahalegin izugarria egin, kudeaketaren alorreko aurreratuena hartu, eta beren funtzionamendura egokitu dute. Enpresa txiki gisa egiten ari direna utzi behar dute ikusten orain.

- Nola antolatuko da Ikaslanen eta Innobasqueren arteko elkarlana?

- Innobasquek formula desberdinak erabiliko ditu, lagundu nahi duten erakundeekin. Ez dakit oraindik zein izango den formula hori LH zentroen kasuan. Nik uste dut Lanbide Heziketako Sailburuordetzaren mailan egin behar litzatekeela, zentro publiko eta pribatu guztiak hartzeko. Horixe da nire ikuspegia, baina zehazteke dago.

activa de la CAV, no pasa de los estudios primarios, lo que no nos pone ante una situación fácil. ¿Qué se les puede pedir a esas personas en innovación?. Pues probablemente nos tengamos que conformar, y no es poco, con que se atrevan a participar en las cosas, que sepan que tienen un cauce en la empresa.

- ¿Qué actitud tienen las empresas en relación a la formación continua?

- Para las empresas tampoco ha sido una prioridad. En muchas ocasiones no han favorecido que sus trabajadores se atrevan a ir a la formación continua o, si lo han hecho, luego no han aprovechado ese aprendizaje, y eso desanima al empleado. Realmente, no estamos favoreciendo a nivel global que las personas se formen, ni desde elementos culturales iniciales ni en el ambiente en el que nos movemos. No se está siendo consecuente con lo que se verbaliza. ¿Y qué innovación vamos a hacer con personas que no están preparadas?.

- Volviendo al reto de la innovación, ¿qué aportación pueden realizar los centros de Formación Profesional para lograr los objetivos marcados por Innobasque?

- Pueden hacer un papel importantísimo porque están enraizados en la comarca en la que actúan. Deberían potenciar la ayuda que prestan a las empresas para que sean innovadoras y se atrevan a incorporar nuevas formas de gestión que les permitan subir al tren de la innovación. Al pequeño empresario tenemos que ponerle más próximo el ámbito de la innovación y, además, a través de agentes que estén muy cerca y con los que les resulte muy fácil el diálogo, que casi estén metidos en su taller. Precisamente ahí veo un papel fundamental de los centros de FP.

- ¿Cómo se concretaría esa ayuda?

- Los centros de Formación Profesional pueden poner en bandeja a las pequeñas empresas una gama de servicios. Se tienen que convertir en pequeños asesores y no limitarse a ofrecerles alumnos para hacer prácticas. Les pueden decir que el centro maneja determinadas tecnologías o que dispone de maquinaria que les puede solucionar algunos de sus problemas. Seguro que Tknika tiene hoy equipamientos muchísimo más avanzados que el 99% de las empresas de Gipuzkoa.

- ¿Y en el ámbito de la gestión?

- También les puede asesorar en gestión y, además, sin hacer una competencia desleal a las consultoras, que en el 99% de los casos no tienen en su agenda al tallerito de ahí al lado. Con eso daríamos un paso de gigante en la economía de este país en clave de innovación. La Formación Profesional no sólo debe formar chavales, sino además prestar un servicio a la sociedad y a las empresas que no lo está dando nadie.

- ¿En qué líneas concretas deberían trabajar los centro de Formación Profesional asociados a Ikaslan?

- Los centros de Formación Profesional públicos y privados de Euskadi están en el disparadero de la innovación y son un referente a nivel estatal y de regiones europeas. Han hecho un esfuerzo tremendo para incorporar a sus propias formas de hacer lo más avanzado en gestión. Simplemente tienen que dejar ver lo que están haciendo como pequeñas empresas.

- ¿Cómo se va a articular la colaboración entre Ikaslan e Innobasque?

- Innobasque trabajará a través de diferentes fórmulas con las instituciones que quieran colaborar. Desconozco todavía cuál va a ser en el caso de los centros de FP. Yo considero que debería darse a nivel de la Viceconsejería de Formación Profesional, para que abarque a la totalidad de los centros públicos y privados. Esa es mi visión, pero está por concretar.

“Etengabeko prestakuntza funtsezko osagaia da sortu nahi dugun eskeman.”

“La formación continua es un elemento fundamental en el esquema que queremos provocar.”