

## Mugarik gabeko Lanbide Heziketa

## La Formación Profesional, sin fronteras

12

### Itxaropenaren enbaxadoreak Embajadores de la esperanza



### José Julio Carreras:

“Osalanek prebentzio hezkuntzako eremu guztietara zabaldu nahi du”

“Osalan pretende que la prevención esté presente en todos los ámbitos de la educación”



27

■ Aurkezpena	
Presentación .....	3



■ Laburrak	
Breves.....	4-7



■ Mugarik gabeko LH	
<b>La FP, sin fronteras</b> .....	8



- Bittor Arias eta Jose Maria Elola, Berrikuntza Pyme-tan Lanbide Heziketa Nazioartekotzea. Aholkulari teknikoak	
<b>Bittor Arias y José María Elola, Innovación en las Pymes e Internacionalización de laFO. Asesores técnicos</b> .....	9-11



- Erreportaia: Itxaropenaren enbaxadoreak	
<b>Reportaje: Embajadores de la esperanza</b> .....	12-15



- Elkarrizketa: Darío Montoya, SENako ko zuzendari nagusia	
<b>Entrevista: Darío Montoya, Director general del SENA</b> .....	16-17



- Elkarrizketa: Eugenio Astigarraga, Alecop	
<b>Entrevista: Eugenio Astigarraga, Alecop</b> .....	18-19



- Elkarrizketa: Ibon Andraka, EHUn	
<b>Entrevista: Ibon Andraka, UPV</b> .....	20-21



- Erreportaia: LACASIUN	
<b>Reportaje: LACASIUN (Latinas Caminaremos siempre unidas)</b> .....	22-23



- Eibarko Armeria estola	
<b>Armeria EsKola de Eibar</b> .....	24-25



- Elkarrizketa: Hans F. Van Aalst, EFVETeko lehendakari ohia	
<b>Entrevista: Hans F. Van Aalst, EFVET</b> .....	26-27



■ Laneko arriskuen prebentzioa	
<b>Prevención de riesgos laborales</b> .....	28



- Elkarrizketa: José Julio Carreras, Osalan	
<b>Entrevista: José Julio Carreras, Osalan</b> .....	29-32



- Elkarrizketa: Cristina Balbas	
<b>Entrevista: Cristina Balbás</b> .....	33-35

■ Gaitasunaren ebaluazioa	
<b>Evaluación de la competencia</b>	



- Elkarrizketa: Imanol Lopez Lacalle	
<b>Entrevista: Imanol López Lacalle</b> .....	36-39



■ LH ekintzailea-Urrats bat	
<b>La FP emprendedora-Urrats bat</b> .....	39



- IES Ciudad Jardín BHI, Vitoria-Gasteiz .....	40-41
--	-------



- Ekintzailletza lanbide heziketa zentroetan	
<b>El emprendizaje en los centros de formación profesional</b> .....	42-43



- IES Zubiri-Manteo BHI, Donostia-San Sebastián .....	44
---	----

■ Publication contents summary .....	45-50
--------------------------------------	-------

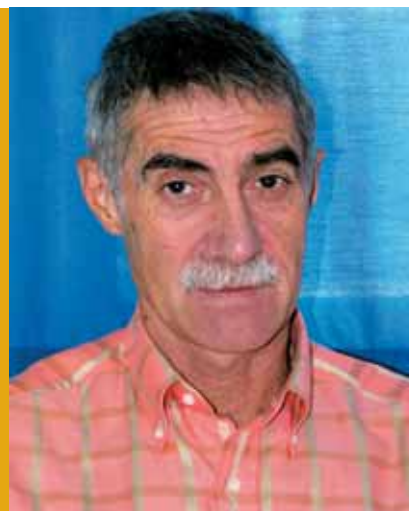
Argitaratzailea **Publica**: Ikaslan - **Koordinazio Lantaldea** **Comité de coordinación**: Gizane Arteta, Antonio Rodríguez, Kepa Basagoiti, Izortz Zabala, Patxi Vaquerizo y Leontxo Valverde - **Diseinua eta erredakzioa** **Diseño y redacción**: ACC Comunicación - **Testuak** **Textos**: Javier Prudencio y Ainhoa Castells - **Argazkiak** **Fotografías**: Sara Santos - **Inprimazioa** **Imprime**: Gráficas Orvy

## AURKEZPENA LEIHOA IREKITA

## PRESENTACIÓN UNA VENTANA ABIERTA

Iñaki Konde

Ikaslan Gipuzkoako presidentea  
Presidente de Ikaslan Gipuzkoa



Ikaslanek, beste behin ere, Lanbide Heziketaren munituari irekita eduki nahi du leihoa. Mundu hori etengabe aldatzen ari da, gizartea, oro har, eta hezkuntza-sistema, bereziki, aldatzen ari diren bezalaxe.

Izan ere, Lanbide Heziketan aldaketa sakonak gertatzen dira gaur egun. Haietatik batzuk abian daude dagoeneko, eta beste batzuk etortzeko daude. Hezkuntza Lege berriaren garapenak beste diseinu bat eragingo du eskola-mapan eta, ondorioz, ikastetxeen banaketan. Horrek, alde batetik, kezkatzeko arrazoa ematen digu, baina bestetik, berregituratzeko aukera ere ematen digu, irtenbide irudimentsuak bilatuz. Gertatzen ari diren aldaketa horien artean, ikastetxeen gestio-autonomia handiagoa lortzeak lehentasuna izan behar du.

Lanbide Heziketaren egungo egoeraren alderdi positiboen artean, aipagarria da LH aukeratzan duten ikasleen enplegatze-tasa handia. Hala, ikasleen % 84k lanpostua aurkitzen du ikasketak bukatzen dituzenean, eta portzentaje hori % 90era iristen da industriaren alorrean.

Enprekin dagoen harreman eta lankidetzaren estua ere azpimarratzeko alderdia da. Horrez gain, azpimarratzekoak dira Lanbide Heziketako ikastetxeek kalitateari eta bikaintasunari lotutako jarduerak garatzeko erakutsitako prestasuna eta kementa. EAEko Lanbide Heziketak duela hamarkada bat kalitatearen alde egindako apustuari esker, gaur egun erreferentzia da Espainian eta Europan.

Orobat, urte hauetan guztietan, Euskal Autonomia Erkidegoko ikastetxeak hiru azpizistemen (etengabeko prestakuntza, lanbide-hastapena eta enplegatze prestakuntza) integrazioaren erdurik onena izan dira. Zailtasunak egon dira horretarako, baina, orain arte, ikastetxeek erantzun egokia eman diete zailtasunoi.

Ekonomiaren atzeraldiaz ohartarazten duten albisteak gorabehera, egia esan, gure inguruko enpresek enplegua sortzen jarraitzen dute eta, datozen urteetan, industria-sarea arriskuan jarri lezakeen arazo bati egin behar izango diote aurre: belaunaldi-erreleboari. Bestalde, aurrean dugun beste lan-esparru bat, konplexua izan badaiteke ere, beharrezkoa ere bada, bai gizartearen ikuspegitik eta baita ekonomiaren aldetik ere, hots, etorkinak gure gizarte- eta produkzio-sisteman sartzea.

Beraz, jarraitu dezagun lankidetzan, berritzen eta datozkigun aldaketan kudeaketaren eragile zuzenak izaten. Izan ere, garatze-ko eta aurrera jarraitze-ko aukerak dira beste ezerean aurretik.

Una vez más, desde Ikaslan queremos mantener abierta esta ventana al mundo de la FP. Un mundo cambiante que tiene que estar y está en consonancia con los cambios de la sociedad en general así como del sistema educativo en particular.

La Formación Profesional vive transformaciones de gran calado, algunas ya en marcha y otras por venir: El desarrollo de la nueva Ley de Educación llevará a rediseñar el mapa escolar y, con ello, la distribución de los centros educativos, lo que supone un motivo de preocupación y a la vez, la posibilidad de reestructurarnos, buscando siempre soluciones imaginativas y una mayor autonomía de gestión de los centros.

Entre los aspectos positivos de la situación actual de la Formación Profesional sobresale la alta tasa de ocupación de los alumnos que se decantan por la FP. El 84% encuentra trabajo cuando finaliza los estudios, porcentaje que supera el 90% en las ramas más industriales.

La estrecha relación y la colaboración que existe con las empresas es otro de los puntos destacables. Asimismo, es relevante la disposición y el empuje de los centros de Formación Profesional en el desarrollo de diferentes prácticas asociadas a la calidad y la excelencia. La FP de la CAV se ha convertido en un referente en España y Europa, gracias a la apuesta por la calidad que emprendió hace una década.

Además, en todos estos años, los centros del País Vasco han sido el mejor ejemplo en la integración de los tres subsistemas: formación continua, inicial y ocupacional. Con esa dinámica, se ha dado un nuevo enfoque al proceso formativo para avanzar hacia la cultura del aprendizaje a lo largo de toda la vida. No obstante, también tenemos que dar nuevos pasos para fomentar esa actitud del aprendizaje continuo en nuestro alumnado y la sociedad en general.

A pesar de las noticias que alertan sobre una recesión económica, la realidad es que las empresas de nuestro entorno, siguen generando empleo y en los próximos años, tienen que hacer frente a un problema que puede poner en peligro el tejido industrial; deben proceder a un relevo generacional. Se nos abre un campo de trabajo que si bien puede ser complejo es necesario tanto desde el punto de vista social como el económico, esto es, conseguir integrar en nuestro sistema social y productivo a la población emigrante.

Sigamos colaborando, innovando y siendo agentes directos en la gestión de los cambios con los que nos encontramos, pues son oportunidades para desarrollarnos y seguir avanzando.

# laburrak breves



## LOS INSTITUTOS DE CONSTRUCCIÓN VALORAN POSITIVAMENTE SU PARTICIPACIÓN EN CONSTRULAN

Los centros de construcción de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa que han participado en Construlan –el Salón de la Construcción, Equipamiento e Instalaciones que se celebró recientemente en el BEC de Barakaldo– han destacado su satisfacción “por la asistencia y el interés que han mostrado los alumnos y alumnas de nuestros centros. Para nosotros, ha sido positivo una vez más, por lo que ya hemos empezado a pensar en nuestra participación en la próxima bienal”.

## JOXEMARI KORTAREN BIDETIK FUNDAZIOA “ATZERRIKO ESPERIENTZIA ESANGURATSUAK” PROGRAMARENTZAKO LAGUNTZAK PRESTATZEN ARI DA



Joxemari Kortaren Bidetik Fundazioak lan-bazkaria antolatu zuen joan den martxoan. Bertan, 2008-2009 ikasturtean egingo diren lanentzako fundazioak prestatuturiko “Atzerriko esperientzia esanguratsuak” programari laguntza eskaintzeko deialdiaren nondik norakoak argitzea zuten helburu.

Europako Lanbide Heziketako beste zentroekin batera jarduerak burutzen eta aurkezten dituzten Gipuzkoako LHko zentroek jaso ditzakete programa honen onurak.

## ALUMNAS DE IES CANCELLER AYALA- GREGORIO MARAÑÓN SE FORMARÁN EN ITALIA Y PORTUGAL CON EL PROGRAMA LEONARDO

Ocho alumnas del IES Canciller Ayala-Gregorio Marañón de Llodio van a realizar el módulo de formación en centros de trabajo de Italia y Portugal a través de las Becas Leonardo en Italia y Portugal. Desde septiembre de 2007 se viene impartiendo en este centro el curso de Iniciación Profesional de Auxiliar de Peluquería y Estética a un grupo que lo componen 11 alumnas, algunas del propio municipio y otras de las localidades cercanas como Amurrio y Basauri.



## USURBIL IEFPSK EUROSOLAR SARIA JASO DU

Energia Berriztatzailleen aldeko EUROSOLAR Europako Elkarretek Solar sariak eman ditu nazio eta Europa mailan eguzki-energiaren erabilpena sustatzeko jarduera eta zerbitzu garrantzitsuak garatu dituzten erakundeei.

Edizio honetako sari-emate ekitaldia urtarrilean izan zen Bartzelonan, Universitat Oberta de Catalunya (UOC) areto nagusian.

## AMURRIOKO ZARAUBE BHIK ERAIKIN BERRIA IZANGO DU LANBIDE HEZIKETAN

Eraikinaren 4.141 m<sup>2</sup>ak lau solairutan banatuta daude. Beheko solairuan gimnasioa, galdara gela eta biltegia kokatzen dira. Lehenengo solairuan, zabala eta goitikako argiztapenarekin, tailer astunak (mekanizatua, CNC, egurra, mantentzea...) egongo dira. Bigarrenak tailer arinak (elektrizitatea, pneumatika eta hidraulika, automatismoak, merkataritza eta gela informatizatuak) hartuko ditu. Azkenengo solairuan balio anitzeko gelak eta metrologia gela topatuko dira. Hauek guztiak punta puntako instalazioekin hornituta. Eraikina gainontzeko ikastetxearekin zubi moduko lotura baten bidez komunikatzen da, eta bertan departamentuak kokatzen dira. Azkenik, tailerretako erakin zaharra kokatzen den orubean DBHrako patio erdiestalia jarriko da. Instalazio berri honek aukera ezin hobekak zabalduko dizkio Zaraoberi Lanbide Heziketako erronka berriei aurre egiteko.





## MENDIZABALA GLHBIK KARTASORTA EUROPARRA AURKEZTU DU ETA COMFORMP LEHIAKETARAKO SAILKATU DA

2005-2006 ikasturteaz gero, IEPFPS Mendizabala GLHBI karta-sorta europarra eratzen ari da, Pomeziako (Italia) "Istituto Statale d'Arte" eta Blieskasteleko (Alemania) "Von der Leyen Gymnasium" eskolekin batera, baita Naipen Fournier Museoaren eta Naipes Heraclio Fournier S.A. enpresaren laguntzarekin ere. Proiektuaren emaitza maiatzaren 30ean ezagutaraziko dute Gasteizko Kultura Aretoan (Florida pasealekua, 9). Bestalde, zentro berean, Erdi Mailako Elektromekanika Prestakuntza-Zikloko taldeak COMFORPek antolatutako lehiaketaren lehen fasean sailkatu dira. Automobil-sektorean ospe handia duten enpresek babesten dute diruz lehiaketa hori.



## ZILARREZKO Q KUDEAKETAKO KALITATEAREN SARIA

Pasadan 2007.eko abenduaren 20an, BEC aretoan Kalitatearen Kudeaketari Sarien ematearen gala ospatu zen. Juan Jose Ibarretxe lehendakaria eta Xabier Alkorta Euskaliteko presidentea izan ziren ekitaldiaren buru. 2.500 lagun bildu zen BECera eta besteak beste, Ana Agirre Industria sailburuak, Gabriel Inclan Osasun sailburuak, Javier Balza Barne sailburuak eta Jose Antonio Campos Hezkuntza sailburuak hartu zuten parte.



## LA ESCUELA DE HOSTELERÍA DE LEIOA RECIBE LA "Q DE CALIDAD TURÍSTICA"

En diciembre de 2007, en la Gala del Turismo Vasco 2007, presidida por el lehendakari Juan José Ibarretxe, la Escuela de Hostelería de Leioa recibió, de manos de la consejera de Industria, Comercio y Turismo, Ana Agirre Zurutuza, el diploma que acredita la certificación "Q de Calidad Turística" para los servicios de restauración que esta escuela ofrece en sus instalaciones.

Hace un par de años, la Escuela de Hostelería de Leioa, queriendo dar un paso más hacia la mejora del servicio ofrecido a los clientes y hacia la adecuación a los modernos sistemas de calidad y mejora continua, comenzó a desarrollar todos los procesos necesarios para conseguir la "Q de Calidad Turística (UNE 167000)" para sus restaurantes y cafetería, que ha supuesto una mejora cualitativa en la formación de los alumnos.



## PREMIO AL IEFPS NICOLAS LARBURU

La labor de difusión y sensibilización respecto a la seguridad y prevención de riesgos que se viene realizando en el IEFPS Nicolas Larburu GLHBI ha tenido sus frutos y recompensa con la obtención del 2º Premio en el I Concurso Escolar de Emergencias Colectivas y evacuación para centros educativos públicos no universitarios de la CAPV, convocado por la Consejería de Educación del Gobierno Vasco.



## AKUAKULTURA JARDUNALDIAK MUTRIKUKO BHIN

Urtero bezala Mutriku BHIko Akuakultura mintegiak jardunaldiak antolatu zituen Mutriku ospatzen den Berdel astean. Aurten itsaso eta ibaien birpopulaketa izan dira mintzagai. Hizlarien artean ziren Carlos Mariño, Galizian burutzen diren itsas birpopulaketen koordinatzailea, Lorenzo Motos, AZTI-Tecnaliaren Itsas ikerketa sailaren arduraduna, Maria Jose Madeira, EHUko farmazia Fakultateko ikerlaria, Estibaliz Diaz, AZTI-Tecnaliako ikerlaria, EAEn aingiraren berreskurapen lanak burutzen dituen taldeko burua, Felix Royo, ibai karramarroetan aditua eta Iñigo Mendiola, Gipuzkoako Foru Aldundiko basa faunaren arduraduna. Jardunaldiak akuakultura produktuen eta hemen ezezagunak direnen dastaketarekin bukatu zen.



## EL IES URRITXE-ZORNOTZA BHI OFRECERÁ A PARTIR DE 2009 EL CICLO DE GRADO SUPERIOR CONSTRUCCIONES METÁLICAS

Cada vez es más habitual ver en nuestras localidades nuevas edificaciones, instalaciones industriales, estructuras viarias y otros equipamientos donde los elementos constructivos que prevalecen son los metales. Es evidente que para estas labores se requieren personas que conozcan procesos de corte, conformado y preparación de las piezas metálicas. Esto nos define con claridad el perfil del **Técnico en Calderería y Soldadura**. Para llegar a esta titulación se requiere estudiar el **Ciclo Formativo de Grado Medio de Calderería y Soldadura**, para el que previamente se debe tener finalizada la ESO/DBH. A partir del curso 2009/2010 se ha decidido incluir en la oferta formativa del centro IES Urritxe-Zornotza BHI el ciclo de Grado Superior Construcciones Metálicas.



## EL IES ANDRA MARI PARTICIPÓ EN EL PRIMER FORO DE AGENDA21 ESCOLAR Y TAMBIÉN SE REUNIÓ CON VARIAS EMPRESAS

Este ha sido el primer curso en el que los colegios de Galdakao se han involucrado en este proyecto, participando en el mismo un total de 784 alumnos del IES Bengoetxe, Andra Mari, Urreta y Eguzkibegi. Por otro lado, unos días antes el instituto una jornada de encuentro con las empresas y centros escolares del entorno, con el fin de afianzar y ampliar las relaciones que mantiene con los mismos y agradecer especialmente a tres empresas que, desde que se fundó el centro hace treinta años, vienen colaborando con el centro de forma activa.

# Mugarik gabeko LH La FP, sin fronteras





## Joxe mari Elola Iraeta

Berrikuntza PYME-tan Lanbide Heziketa nazioartekotzea  
Aholkulari Teknikoa

Innovación en las PYMEs e internacionalización de la FP  
Asesor Técnico

## Víctor Arias Rodríguez

Berrikuntza PYME-tan Lanbide Heziketa nazioartekotzea  
Aholkulari Teknikoa

Innovación en las PYMEs e internacionalización de la FP  
Asesor Técnico

# LHren hurrengo urratsa: nazioartekotzea

## La FP ante un nuevo reto: la internacionalización

Euskadiko LHk esperientzia dezente du atzerrira begirako jardueretan.

Lanbide Heziketako eta Etengabeko Ikaskuntzako Sailburuordetza, Etengabeko Ikaskuntzako (EI) Zuzendaritzaren bitartez, arrakasta handiz ari da garatzen Erasmus eta Leonardo programen postulatua.

Horien bidez, Euskadiko lanbide heziketa zentroetako milaka ikasle egin dituzte enpresetako praktikak Europan.

Zuzendaritza horrek Europako eskualdeetan e-Learning-aren alorrean garatutako esperientzietan ere hartu du parte.

KEI-IVACek eta Lehiakortasuna eta Kalitatea Ebaluatzekeko Agentziak maiz hartu dute parte prestakuntza-jarduera berezietan. Horien bidez, curriculum diseinuan eta Gaitasuna Egiaztatzekeko Egituran duten ezagutza helarazi diete hirugarren herrietako hezkuntza-erakunde ugari.

Halaber, zentro integratu batzuek funtsezko eginkizuna izan dute transferentzia teknologikoko proiektuetan, telekomunikazioetan, eraikuntzan eta obra zibiletan, makina-erremintan eta beste batzuetan, bereziki Hego Amerikako herrietan.

2005ean Tknika sortu zenetik eta berrikuntza bultzatzeko LHko Euskal Planak garatutako ekintzekin, asko ugari dira beste herrietako ordezkarietzekiko harremanak, eta eskari asko heldu dira atzerritik elkarlanerako.

Horregatik, LHko eta Elko sailburuordetzak nazioartekotzearen esparru berri bat irekitzea erabaki zuen eta hortxe kontzentratzea kanpo harremanen kudeaketa.

Ekimen horregatik hasi dira definitzen jomuga estrategikoak, helburuak eta ekintza generiko batzuk, eta ederki erakusten dute Sailburuordetzak zer asmo dituen gai horretan.

Hirugarren herrietako nazioarteko lankidetzak eta aliantza estrategikoak bultzatzea du jomuga LHk, ezagutzaren, teknologiaren eta berrikuntzaren sorrera aktiboa eta nazioarteko transferentzia errazteko. Helburu hauek ezarri ditu:

- Jardunbide egokiak trukatzeko, pertsonen prestakuntzari eta ezagutza produkzioan erabiltzeko dagokienez.



La FP del País Vasco acumula ya cierta experiencia en la realización de actividades orientadas al exterior. Podemos resumir dicha experiencia mencionando algunos ejemplos:

La Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente a través de la Dirección de AP viene desarrollando con notable éxito los postulados del Programa Erasmus por un lado y del Programa Leonardo, por otro.

Esta Dirección también ha tomado parte, a través de redes de cooperación, en experiencias desarrolladas en las regiones europeas en el ámbito del eLearning.

El KEI-IVAC y la Agencia para la Evaluación de la Competencia y la Calidad han participado con frecuencia en actividades formativas orientadas a transmitir a organizaciones educativas de terceros países su conocimiento en materia de diseños curriculares y sobre el Dispositivo de Reconocimiento de la Competencia.

Asimismo, varios centros integrados de formación profesional han tenido un papel relevante en proyectos de transferencia tecnológica, en telecomunicaciones, edificación y obra civil, maquinaria herramienta, etc. principalmente con países de Sudamérica.

Además, a partir de la creación de Tknika en el 2005 y del desarrollo de las acciones del Plan Vasco de Formación profesional ligadas al impulso de la innovación, los contactos con delegaciones de otros países se han incrementado notablemente y ha ido aumentando la demanda del exterior por cooperar con la formación profesional del País Vasco.

Por este motivo, en consonancia con las políticas del Gobierno Vasco a través de la Oficina de Acción Exterior, la Viceconsejería de FP y AP decidió abrir un nuevo ámbito, el de la internacionalización, en el que concentrar la gestión de las relaciones externas, principalmente con Sudamérica y Centroamérica.

Así, podemos señalar que la FP tiene como meta impulsar la cooperación internacional y las alianzas estratégicas con terceros países, y que para ello se ha marcado una serie de objetivos que pasamos a detallar:

- Intercambiar buenas prácticas con otros países en relación a la formación de personas y a la aplicación del conocimiento a la producción.
- Impulsar la participación de los centros de FP en redes internacionales.
- Favorecer la integración con otros países en los campos de la cultura, la formación y promoción del talento y el desarrollo tecnológico.

De cara a alcanzar los objetivos mencionados las acciones que se quieren desarrollar son:

**“Asko ugaritu dira beste herrietako ordezkarietzekiko harremanak eta eskari asko heldu dira atzeritik elkarlanerako”**

**“Los contactos con delegaciones de otros países se han incrementado notablemente y ha ido aumentando la demanda del exterior por cooperar con la formación profesional del País Vasco”**



- LH zentroek nazioarteko sareetan parte hartzen bultzatzea.

- Beste herri batzuekiko integrazioa erraztea  
Helburu zehatzagoak:

- LH zentroyen kudeaketa-sistemak,
- LHn berrikuntza kudeatzeko sistemak,
- Kualifikazio-sistemak, curriculum diseinuak, ikasketa-planak eta titulazioak eratzten eta ezartzen irabazitako esperientzia,
- E-Learnig ikastaroak eratzeko ereduak.

Helburuak iristeko, ekintza hauek egin nahi dira:

- Lanbide heziketako beste sistema batzuetako irakasleen trebakuntza eta hobekuntza erraztu.

- Ikasle atzeritarrentzako prestakuntza ekintzak eskaini Euskadiko zentroetan.

- Erakunde intereseko eta lanbide heziketaren esparruko sailetan ekintzak eta lanak garatzeko adituak trukatu.

- Ezagutzaren transferentziaren proiektuen diseinua eta garapena bultzatu, teknologiko esparru zehatzetan, arlo profesional ugaritan.

- Lanbide heziketako zentroyen eta enpresa-ehunaren arteko elkarlan esperientzia arrakastatsua trukatu.

- Metodologia aktiboetan oinarritutako eredu berritzaileak garatu, beste herri batzuekin elkarlanean, kudeaketan, teknologian, pedagogian eta ikaskuntzan.

- Hirugarren herrien eta Lanbide Heziketako eta Etengabeko Ikaskuntzako Sailburuordetzaren arteko elkarlan akordioak zehaztu.

Lanaren inguruko erreferentzia batzuk:

Georgiarekin: Eusko Jaurlaritzaren eta Georgiako Errepublikako Gobernuaren arteko akordio bat iritsi da, georgiar ikasle batzuk hobekuntza ikastaroak egin ditzaten Euskadiko zentroetan. Egun, 10 ikasle Donostiako Zubiri Manteo Bigarren Hezkuntzako Institutuan ikasten ari dira.

Argentinarekin: LHko Sailburuordetzak, Hezkuntza Ministerioak eta Chubut probintziako Arrantza Idazkaritzak hitzartu zuten Truke Programaren bigarren fasea ari da garatzen. Mutriku BHI Argentinako Camarones hiriko ikastetxe batekin ari da elkarlanean.

Kolonbiarekin: Bada Esparru Akordio bat Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren eta Kolonbiako Ikaskuntza Zerbitzu Nazionalaren (SENA) artean. Alecopek ere hartzen du parte. Berrikitan, Kolonbiako 60 ikasle Euskadin egindako egonaldia amaitu da. Urte hasieran hartu genituen sei neska eta mutil taldeak beren herrira itzuli dira, gai hauek landuta:

- Sorkuntza- eta nazioarte-sukaldaritzak, Leioako Ostalaritzak Eskolan.
- Produkzioako Sistema Automatikoak mantentzeko Teknologia Berriak, Armeria Eskolan.
- Automozioko egiaztapenak eta diagnostikoak egiteko teknika aurreratuak, Elgoibar BHI.
- Mekanizazio lasterreko teknologiak Mekanizazio bidezko Produkzioan, Makina Erremintaren Institutuan.

- Facilitar la capacitación y el perfeccionamiento del profesorado de otros sistemas de formación profesional.

- Ofertar acciones de formación para alumnos extranjeros en centros del País Vasco.

- Intercambiar expertos para el desarrollo de acciones y trabajos en áreas de interés institucional en el ámbito de la formación profesional.

- Impulsar el diseño y desarrollo de proyectos de transferencia del conocimiento en áreas específicas de tecnología en diferentes familias profesionales.

- Intercambiar experiencias exitosas de colaboración entre los centros de formación profesional y el tejido empresarial.

- Colaborar con otros países en el desarrollo conjunto de modelos innovadores de gestión, tecnológicos, pedagógicos y de aprendizaje basados en metodologías activas.

- Perfilar acuerdos de colaboración de terceros países con la Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente.

Algunas referencias que podemos aportar ya sobre el trabajo que se está desarrollando en la actualidad son:

Con Georgia: A partir de unos contactos iniciales entre el Gobierno Vasco y el de la República de Georgia, se ha llegado a un acuerdo para que estudiantes georgianos puedan realizar cursos de perfeccionamiento en centros del País Vasco. Actualmente, por segundo año consecutivo, un grupo de 10 alumnas de Georgia está estudiando Administración, Turismo, Comercio e inglés en el IES Zubiri Manteo de Donostia.

Con Argentina: Se está desarrollando la segunda fase de un Programa de Intercambio, acordado entre la Viceconsejería de FP, el Ministerio de Educación y la Secretaría de Pesca de la Provincia del Chubut, por medio del cual el IES Mutriku está colaborando con un centro de la ciudad argentina de Camarones en materia de acuicultura marina.

Con Colombia: Existe un Acuerdo Marco entre el Departamento de Educación, Universidades e Investigación y el SENA, Servicio Nacional de Aprendizaje, de Colombia, y en el que colabora Alecop, que permite el desarrollo de convenios y planes operativos conjuntos.

De cara al futuro, creemos que este tipo de acuerdos se puede ir cerrando también con otros países sudamericanos que, como en el caso de Chile, deseen enviar estudiantes a realizar cursos de postgrado de formación profesional en centros del País Vasco o que estén interesados en la transferencia de conocimiento a sus centros educativos.

Con países de Centroamérica, Nicaragua, Panamá, también existen contactos que irán poco a poco materializándose en algún tipo de colaboración.

Con México, también hay ya firmados algunos acuerdos con el Estado de Jalisco pendientes de desarrollo y contactos diversos con el Conalep, la organización que gestiona la formación profesional de grado medio, que está interesada en temas relacionados con las telecomunicaciones y las energías renovables principalmente.



- Energia berriztagarriak (eguzkiarena, termikoa, fotovoltaikoa eta eolikoa) Usurbilgo Lanbide Eskolan.

- Telekomunikazioak, Bidasoa GBLHIn.

Hego Amerikako beste herri batzuekin ere egin daitezke akordioak.

Erdialdeko Amerikako herri batzuekin ere, badira harremanak.

Mexikon ere sinatu dira akordio batzuk, eta gartzeko zain daude. Bestalde, badira harremanak Conalep erakundarekin ere, erdi mailako lanbide heziketa kudeatzen duen erakundearekin.

Frantziarekin: Berrikitan, lankidetzak akordio bat ari da sustatzen lanbide heziketa mailan LHko Sailburuordetzaren eta Pirineo Atlantikoetako Ofizioen Ganberaren artean.

Lanbide heziketaren nazioartekotzeari buruzko hausnarketa:

- Ezagutza eta aberastasun iturria da Euskadirentzat. Izan ere, elkarlan guztietan ikasten da zeozer norbere onurarako eta helburu berriak asmatzen dira etengabe.
- Antena estrategiko bat uzten du hedatuta eta, horri esker, nazioartean beste erakunde batzuk egiten ari direna jakiten dugu.
- Jarduerari esker, Euskadi ezagunagoa bihurtzen da munduan, ezagutzan, teknologian eta berrikuntzan. Hori onuragarria da merkatuak kanpoan dituzten euskal enpresentzat.
- Bide egokia izan daiteke, barruan ditugun problema batzuei irtenbidea kanpoan bilatzeko: ikasle falta eta enpresetarako langile kualifikatu falta, esaterako.
- Euskal lanbide heziketarentzat dagoen kanpoko bezeroen merkatu potentzial handia pizgarri on bat dugu erakurpen-polo bihurtzeko.

Prozesuak oso mantsoak eta konplexuak dira nazioartekotzearen gaian. Pertsona eta erakunde ugari izaten dira tartean. Oso zorrotzak izaten dira eta erritmo eta interes desberdinak izaten dituzte. Edonola ere, Euskadiko lanbide heziketak ezagun bihurtzeko, horregatik, lehiakorra eta erakargarria gertatzen da kanpoan, eta etekina atera behar zaio.

Con Francia: Recientemente, a raíz de los programas europeos de ayudas en materia de cooperación territorial para impulsar la cohesión transfronteriza y de la creación del Fondo Común de Cooperación entre Aquitania y Euskadi se está promoviendo un acuerdo de colaboración en materia de formación profesional entre la Viceconsejería de FP y la Cámara de Oficios de los Pirineos Atlánticos.

A modo de valoración, cabe señalar que, en relación a este tema de la internacionalización de la formación profesional, se pueden hacer varias reflexiones:

- Es una fuente de conocimiento y enriquecimiento para la formación profesional del País Vasco en el sentido de que siempre que se colabora se aprenden cosas que redundan en beneficio propio.
- Permite tener desplegada una antena estratégica que capta lo que están haciendo a nivel internacional otras organizaciones.
- Es una actividad que contribuye también a dar a conocer y a potenciar la imagen del País Vasco como zona de conocimiento, tecnología, e innovación en el mundo. Lo que redundará en beneficio de las empresas del país que tienen sus mercados fuera.
- Puede ser un camino para encontrar fuera soluciones a algunos problemas que tenemos dentro: Falta de alumnado y mano de obra en las empresas, por ejemplo.
- Hay un mercado potencial de clientes externos para la formación profesional vasca que es un incentivo para convertirnos en un polo de atracción, como en el caso de muchos centros educativos en Gran Bretaña, de alumnado extranjero con ganas de mejorar la formación que reciben en sus países de origen.

Para finalizar, hay que indicar que en materia de internacionalización, los procesos son muy lentos y complejos. Entran en juego muchas personas y organismos, generalmente muy exigentes, con diferentes ritmos e intereses y es difícil obtener resultados. En cualquier caso, la formación profesional del País Vasco tiene una serie de cualidades que la hacen competitiva y atractiva en el exterior, por lo que se le puede sacar partido.

**“Lanbide heziketaren nazioartekotza ezagutza eta aberastasun iturria da Euskadirentzat”**

**La Internacionalización es una fuente de conocimiento y enriquecimiento para la formación profesional del País Vasco”**



## Itxaropenaren enbaxadoreak

### Embajadores de la esperanza

Hirurogei izan dira SENAk (Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia) Euskadira bidalitako Lehen Taldeko protagonistak. SENAk ikasleak harro ziren ikastera atzerrira etorrita, eta harroago, gero, Lehendakariak berak ohore egin zienean, hark “Euskadiren hirurogei enbaxadore berri” izendatu baitzituen Kolonbiarako. Ikastaroak amaitutakoan, guztiek ikasketa-ziurtagiriak jaso zituzten.

Sesenta han sido los protagonistas de la I Pasantía de Alumnado del SENA –Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia- en el País Vasco. Al orgullo que trajeron como estudiantes del SENA en el extranjero, se une ahora el que les brindara el lehendakari, al confiarles en persona el honor de ser los nuevos sesenta embajadores del País Vasco en Colombia. Tras la finalización de la pasantía, todos ellos recibieron el pasado 12 de marzo los certificados académicos en el IMH de Elgoibar.

**Nathalia Arredondo** Medellíngo da, eta **Marco Nempeque**, Bogotákoa. **Energia Berriztagarrien** ikastaroa egin dute biek, Usurbilgo Lanbide Eskolan.

Ikaskideak bezala, biak urtarilaren óko arratsaldean heldu ziren. Beraz, Errege eguna ez zuten ospatu. Hurrengo egunean, ikastaroa hasi eta 48 orduz jasan zituzten ordutegi-aldaketaren ondorioak. Hemengo janaria ere arrotza gertatu zitzaizen hasieran. Eta hemengo hotza ere bai.

Nathaliak 18 urte ditu. Elektronikako ikasketa teknikoak egin ditu, SENArekin batera, eta erakunde horretatik praktikak egin zituen gero. Honela dio: “Euskadiko ikastaro hau amaitzen dugunean, hara itzuli behar dugu, kultura muntatzeko, eta hemen ikasitakoa ahalik eta hiri gehienetan garatzeko”.

Marcok 25 urte ditu. Elektronika eta elektrizitate espezialitateetan batxilergo teknikoak egin ondoren, SENAn sartu zen.

Ikastaldian garatu dituzten lan-metodologiei dagokienez, Nathalia eta Marco bat datoz azterketan: “Bikaina. Praktikak ikaskuntzara zuzenduta daude zeharo, eta teoriarekin batera doaz beti. Lau irakasleak oso onak dira. Asko ikasi dugu”.

Biek errebindikazio-ideiak adierazten dituzte, eta kontzientzia handia dute planetaren osasunaz:

**Nathalia Arredondo**, de Medellín, y **Marco Nempeque**, de Bogotá, han cumplimentado el curso de **Energías Renovables** en el centro de FP Superior de Usurbil.

Ambos llegaron, al igual que el resto de sus compañeros, el seis de enero, por la tarde a Madrid y por la noche a Bilbao, por lo que no pudieron celebrar “ni allá ni acá” el día de Reyes. Al día siguiente comenzaron su curso y durante 48 horas sufrieron en mayor o menor medida los trastornos del cambio horario. Alojados en el Txiki Polit de Zarautz, las comidas fueron otro pequeño choque cultural al principio. Y el frío: “Cerramos la puerta y ponemos el suelo radiante a tope de temperatura”, afirma Nathalia entre risas.

A sus 18 años, Nathalia ha cursado formación técnica en electrónica en combinación con el SENA, y desde esta institución hizo prácticas con EPM, una empresa colombiana de telecomunicaciones, energía eléctrica, agua y gas. “Una vez que acabemos esta pasantía en el País Vasco tenemos que ir allá a montar cultura y a desarrollar todo esto en cuantas más ciudades, mejor”, afirma convencida.

Marco, de 25 años, tras estudiar el ciclo de bachiller técnico en las especialidades de electrónica y electricidad, se integró en el SENA, donde des-

“Orain, han jarraitu behar dugu lanean, eta ezagutza hau guztia gauzatu; geure posizioa aprobetxatu behar dugu”. Marcoren iritzian, beren ezagutzak aplikatzen dituztenean Kolonbian, esparru sozialean egin behar dute indar: “Adibidez, energia alternatiboak leku askotara eramateak jende anitzen bizi-kalitatea hobez dezake, hezkuntza eta komunikazioa eraman ditzakete haiengana”.

Hemengo egonaldiaz, mutilak industria eta antolaketa, kultur maila eta pertsonen eguneroko bizitzan ageri duten errespetua nabarmentzen ditu.

Haren taldeak Euskadiko bazter asko ikusi ditu, eta arbasoen kulturaren erroak aurkitu ditu.

Bai Nathaliak, bai Marcok, aukera handiak ikusten dituzte etorkizunean berentzat. “Energia berriztagarriak behar dituzte guztiek; ez soilik Kolonbiak, baizik eta gizateria osoak, gizateria osoa baita energia alternatiboan onuraduna. Lehen-lehenik, kultura hori sortu behar da Kolonbian”, dio Marcok. Haren iritzian, urrats garrantzitsu bat egin behar da, politikatik. Legeak egin behar dira, biztanleek eta enpresek laguntzak jaso ditzaten, energia berriztagarrien instalazioak egiteko orduan.

Nathaliak azpimarratzen du Kolonbia aitzindari dela Hego Amerikan, teknologian, “baina gure garapen-prozesua atzeraturik gertatu da arrazoi askorengatik. Pentsak urteetan Kolonbiak eman duen bortizkeria-irudi gogorra da arrazoietakoa bat. Kolonbiako herritarren % 99 ona da”, argitzen du. Eskatzen du, azkenik, emakumeek ikasketak teknikoak egiten jarrai dezatela, hemen eta Kolonbian. “Hemen, Usurbilen, emakume bakarra naiz eraikin osoan. Batzuk ikaratu egiten dira eskuan zulagailua ikusten didatenean. Hau amorruta!, mutilek baino hobeto erabiltzen baitut”, dio, protesta moduan.

Lehendakariak berak, guztiak banan-banan agurtuta, zuzenean eman zien mezua gogoratzen du Marcok: “Hemen ikasten duzuen guztia Kolonbian erabili behar duzue. Ez dezagula pentsa, bat-batean, hona etortzea, baizik eta hara eraman behar dugula ikasitakoa, han aukera handiak omen ditugu eta. Aldi berean, esan zigun Euskadiren enbaxadoreak ginela, eta egia da: aipatuko dugu zuen herri zoragarria. Gure asmoa da hara heltzea eta herria eraikitzen lan egitea. Nazio-konpromiso bat da, odolean daramagun zerbait”.

**Constanza Leal** eta **Farid Bossa** dira Leioan Euskal eta Nazioarteko Sukaldaritza ikasi duten hamar ikasleetako bi. Ongi hartuak sentitu dira, are Euskadira heldu aurretik ere. “Jadanik Medellín-en Alecopeko jendearekin lehen harremanak eduki genituenean, aintzat hartuak, integratuak, onartuak eta garrantzitsuak sentitu ginen.”, esan du Constanzak.



empeña una parte técnica superior trabajando con empresas.

“El hecho de poder llevar energías alternativas a lugares distantes, poder suministrar energía a una escuela a través de unos paneles o un generador eólico puede mejorar la calidad de vida de muchas personas, llevar educación y comunicación”, explica. De su estancia aquí, éste destaca la parte industrial y la organización, el nivel cultural y el respeto de las personas en la vida cotidiana. “Es admirable la valoración del tiempo, la puntualidad de los servicios públicos”, señala.

Tanto Nathalia como Marco contemplan grandes posibilidades de futuro en lo personal. “Las energías renovables son las que requiere no sólo Colombia, sino toda la humanidad, que es la beneficiaria de las energías alternativas, independientemente del poder adquisitivo. Lo primero que hay que hacer es crear esta cultura en Colombia, según indica Marco, desde la política, legislando a favor de que la población y las empresas puedan obtener ayudas a la hora de acometer instalaciones de energías renovables. “Y es un deber cambiar la política del ahorro”, reclama.

La última petición de Nathalia es que las mujeres sigan estudiando ramas técnicas, aquí y en Colombia. “Aquí en Usurbil soy la única mujer del edificio. Algunos se asustan cuando me ven con el taladro en la mano, qué rabia, si yo sé manejar esto mejor que los chicos”, protesta.

Marco se hace eco del mensaje que les dio el lehendakari en persona después de saludarles uno a uno: “Todo lo que aprendáis aquí, aplicado en Colombia, al tiempo que nos dijo que somos embajadores del País Vasco y es cierto, hablaremos de este país maravilloso que ustedes tienen. Nuestra idea es llegar allá y trabajar para construir país. Es un compromiso de nación, algo que llevamos en nuestras venas”.

**Constanza Leal** y **Farid Bossa** son dos de los diez alumnos que han cursado Cocina Vasca e Internacional en Leioa. Alojados en el albergue de Plentzia, se han sentido muy bien acogidos desde, incluso, antes de recalar en el País Vasco.

Constanza, 39 años y originaria de Medellín, estudió técnico profesional en cocina. Desde el momento en el que contempló la posibilidad de acudir a las olimpiadas de selección, asumió como un reto consigo misma ser uno de los seleccionados para venir al País Vasco. En ese desafío personal, sin experiencia profesional previa, buscaba probar su nivel de competitividad dentro del mundo de la cocina, “dentro de un ámbito más próximo a la laboral”. Asume que “aunque puse todo el empeño, nunca pensé que iba a triunfar en mi país, allá

**“Euskadiko ikastaro hau amaitzen dugunean, hara itzuli behar dugu, kultura muntatzeko, eta hemen ikasitakoa ahalik eta hiri gehienetan garatzeko” dio Natalia Arredondok.**

**“Una vez que acabemos esta pasantía en el País Vasco tenemos que ir allá a montar cultura y a desarrollar todo esto en cuantas más ciudades, mejor”, afirma Natalia Arredondo.**



**“Munduko edozein lekutan sentitzen da jatearen premia eta atsegina. Orain, fusioko janariaren joera beriekin, sukaldaritza arte bihurtu da, eta hemen egiaztatu dugu hori”, dio Faridek.**

**En opinión de Farid, la escuela de Leioa es modélica, “los instructores exigen, pero se ven los resultados”.**



Constanza 39 urte ditu, eta Medellínen sortu zen. Sukaldaritzako teknikari profesionala ikasi zuen. Hautaketa-olinpiadetara joateko aukera ikusi zuen unetik beretik, Euskadira etortzeko hautatuetako bat izatea jarri zuen helburuztat. Bere lehiakortasun maila erakutsi nahi zuen sukaldaritzaren munduan, “lanekotik hurbilagoko esparru batean”.

Farid-ek 24 urte ditu. Esperientzia paregabetsat definitu du Euskadin izan duena. San Andréseko eskualde zentroan ikasi zuen. Sektore anitzetan eta hotelen alorrean espezializatutako zentro bat da. Karibe itsasoko koloniar uharte batean dago. Faridek esan digu: “Ikusi nuenean neure institutuan jadanik baneukala prestakuntza tekniko bat, lehiaketara aurkeztea erabaki nuen. Eragin handia izan zuten nigan beste herri batera etortzeak, eta kultura berri bat, bizimodu berri bat eta sukaldaritza-teknika berriak eza-gutzeak”.

Biak bat datoz gauza batean, hots, jaso duten prestakuntza profesionala goi-mailakoa izan dela. Fariden iritzian, Leioako eskola ereduakoa da: “Irakasleek asko eskatzen dute, baina emaitzak ikusten dira gero”.

Etorkizun handiko lanbidetzat daukate ostalaritza: “Munduko edozein lekutan sentitzen da jatearen premia eta atsegina, eta, orain, fusioko janariaren joera beriekin, sukaldaritza arte bihurtu da, eta hemen egiaztatu dugu hori”, dio Faridek.

Asmo handiak dituzte etorkizunerako. Constanza lana egin nahi du; jatetxea edo ospakizunak egiteko etxe bat eduki nahi du. Faridek, berriz, bere prestakuntza profesionala osatu nahi du, eta chef izan, edo, hobeto, sukaldari bikain, egunen batean, “eta etorkizun polit bat eraiki neure familiarentzat”. “Eta bidaiatu”, eransten du Constanza, “prestakuntza ez baita sekula amaitzen, beti ikasten eta berritzen jarraitu behar da”.

**Lorena Méndez**ek 20 urte ditu, eta Bogotákoa da. Telekomunikazioak ikasten ari da SENAn. **César Augusto Fernández** adiskide eta laguna du. Horrek 21 urte ditu, eta Popayán hirikoa da. Cauca departamentuan dago hori, Kolombia hegoaldean. Sare kableatu bidezko Telekomunikazio zerbitzuak inplementatzeko sailean ikasten du mutilak.

Biek **Telekomunikazioak** ikastaroa egin dute Bidasoako Goi-mailako LH zentroan, Irunen. Etxean bezala sentitu dira han, eta eskola misto bat izan dute “bertako” neska-mutilekin.

Lorena zoraturik ageri da bi hilabete eta erdi baino gehiago honetan ezagututako jendearekin eta tokiekin. “Hemengo jendeak oso ongi hartu gaitu, oso irekiak dira guztiak”, aitortzen du. Bazituzten programaturik txango batzuk, eta toki asko ikusi dituzte. Gainerako ikaskideei bezala, jana-riak sentiarazi zien etxetik kanpo, “baina laster



hay mucho talento. Ni me lo podía creer, era un sueño que ni siquiera antes había soñado. Cuando estudiaba cocina consultaba una web de la escuela de hostelería de Leioa, y nunca pensé que podía estar aquí, ¡lo que antes veía inalcanzable!”, exclama emocionada.

Farid, de 24 años, que define su estancia en el País Vasco como una experiencia única, proviene de la regional de San Andrés, centro multisectorial y hotelero de esa isla del mar Caribe. “Me motivó mucho poder venir a un país diferente, a conocer una nueva cultura, nuevas formas de vida, y nuevas técnicas en cocina”, indica.

Ambos coinciden en señalar que la recibida ha sido una formación de mucha altura. “Cada día hemos visto el interés por innovar, la labor de la escuela, que reúne todas las certificaciones de calidad, el interés por la calidad al cien por cien, un trabajo con una exigencia total.

Esto ha hecho que nosotros como estudiantes hayamos querido y necesitado estar a la altura de la escuela”, afirma Constanza.

En opinión de Farid, la escuela de Leioa es modélica, “los instructores exigen, pero se ven los resultados”. Tiene la experiencia laboral de haber trabajado en una cadena hotelera en su isla natal. Desde muy joven le atrajo la cocina, comenzó como pinche stewart y sus oportunidades le van llegando desde el SENA. A la vuelta, piensa que en su lugar de trabajo podrá demostrar sus nuevos conocimientos técnicos, que le serán útiles para prosperar.

Constanza explica que “sin salir del país, es un orgullo en Colombia decir soy un estudiante SENA, y gracias a su gestión, mayor orgullo va a ser ahora presentar un currículo en el que figure nuestro paso por el País Vasco, el lugar donde mejor se come”. Ven la hostelería como una profesión con futuro: “Cualquier parte del mundo siente la necesidad y el placer de la comida, y con las nuevas tendencias de la comida fusión, la cocina se ha convertido en un arte, y aquí lo hemos comprobado”, comenta Farid.

Entre sus proyectos personales, Constanza aspira a trabajar y tener un restaurante o una casa de atención de eventos, mientras que Farid desea continuar con su formación profesional y algún día ser un chef, o mejor, un excelente cocinero “y sentar un lindo futuro para mi familia”. “Y viajar”, añade Constanza, “porque la formación no termina, uno debe estar constantemente renovándose, innovando”.

**Lorena Méndez** tiene 20 años y viene de Bogotá, donde estudia Telecomunicaciones en el SENA. Compañero y amigo suyo es **César Augusto Fernández**, de 21 años y natural de la ciudad de Popayán, capital del departamento del Cauca, en

ohitu ginen”, dio neskak, lotsati. Eta César Augustok eranstean du: “Gainera, lo egiteko tokia ematen diguten andreak oso irekiak dira, eta lurralde honi buruzko xehetasun gehiago ezagutzeko aukera eman digute”.

Mutilak honela laburtzen du jaso duten presakuntza: “Ezagutza sendotzeko ideien trukea izan da, eta bi aldeak ginen sartuak hor. Geu, ikasleak, eta irakasleak ere bai, bi taldeen mesederako ezagutzak partekatu baititugu haiekin”. Lorenak eranstean du: “Kultur truke polita izan da. Irakasle onak, eta hazkunde pertsonal oso positiboa”.

Orain, beste bide batzuk irekitzen dira gazte hauentzat guztientzat. Bere pentsatzen dute heletzen zaizkien aukerak ez direla berehala izango. “Gutako bakoitzak, sektore bakoitzaren premien arabera, izango ditugu aukerak jaso ditugun ezagutzak erabiltzeko eta handitzeko; ez bakarrik SENAn, baizik eta baita ezagutza horren premia duten beste erakunde batzuetan ere”, azaltzen du César Augustok.

Lorena ilusioz eta ezagutza berriz beteta dago. Honela dio: “Esperientzia honek gauza franko eman dit: ilusio-aldaketa bat, beste ate batzuk irekitzen zaizkidan irudipena, neure herrira eramateko ideia



berriak, burutazio ugari eta gauza asko egiteko gogo handia”. Lorenak asmo ugari ditu etorkizunerako. Bere ikasketak amaitu nahi ditu, eta bere enpresa sortu nahi du, bultzada hori, beraren usitez, beharrezkoa baita Kolonbiarentzat. “Gazte-be-launaldi berri bat behar da, enpresa-sare berri eta moderno bat sortzeko”. Etorkizuneko profesional moduan eta Kolonbiako herritar gisa dio hori.

César Augustok SENArekin hartutako konpromisoa aipatzen du. “Geure enpresak sortzeko aukera ematen digu, baina baita irakasle izateko aukera ere, hau da, SENArekin beso bat gehiago izango gara aurrerantzean, geure ezagutzak beste pertsona batzuei pasatzeko, irizpide pertsonal eta, nolabait, autonomo baten barruan”.

el sur de Colombia, cerca de la frontera con Ecuador. Él es estudiante del área de implementación de servicios de Telecomunicaciones por redes cableadas.

Han estado junto a ocho compañeros alojados en el albergue de Hondarribia y han realizado el curso de **Telecomunicaciones** en el centro de PF Superior de Bidasoa, en Irun, donde se han sentido como en casa y han dado una clase mixta con chicos y chicas ‘locales’. César Augusto aplaude el hecho de que los profesores hayan sido conscientes de la diversidad en la procedencia y en el nivel formativo de los diferentes estudiantes, y que hayan sabido dar las mismas oportunidades a todos.

Lorena se muestra encantada con la gente y con los lugares visitados en estos más de dos meses y medio. “La gente de acá nos ha acogido muy bien, son todos muy abiertos”, reconoce. En las excursiones programadas han visitado San Sebastián, La Rioja, Vitoria. Asimismo, han tenido oportunidad de intercambiar impresiones con otros jóvenes foráneos, turistas y visitantes que llegaban al albergue los fines de semana.

Y ahora se abren nuevas perspectivas para todos estos jóvenes. Ellos estiman que las oportunidades que les lleguen no serán en un futuro inmediato. “Cada uno de nosotros, dependiendo de las necesidades de cada sector, iremos teniendo la oportunidad de aplicar el conocimiento que hemos adquirido y fomentarlo no sólo en el SENA, sino también en otras instituciones que necesitan por igual el beneficio de ese conocimiento”, explica César Augusto.

Cargada de ilusión y nuevos conocimientos, Lorena considera que esta experiencia le ha aportado “un cambio de ilusión, la sensación de que se abren nuevas puertas y nuevas ideas para llevar a nuestro país. Muchos pensamientos y muchas ganas”. Entre sus proyectos personales, desea finalizar sus estudios y crear su propia empresa, un impulso que a su entender es necesario para Colombia, una nueva generación de jóvenes que creen un nuevo y moderno tejido empresarial. Lo expresa así como futura profesional y como ciudadana de su país.

César Augusto habla del compromiso adquirido con el SENA, “que nos da la oportunidad de crear nuestras propias empresas, pero también la oportunidad de ser instructores, un brazo más del SENA en el que podemos dar nuestro conocimiento a otras personas dentro de un criterio personal y, en cierto modo, autónomo”.



**“Esperientzia honek gauza franko eman dit: ilusio-aldaketa bat, beste ate batzuk irekitzen zaizkidan irudipena, neure herrira eramateko ideia berriak, burutazio ugari eta gauza asko egiteko gogo handia”, dio Lorenak.**

**César Augusto aplaude el hecho de que los profesores hayan sido conscientes de la diversidad en la procedencia y en el nivel formativo de los diferentes estudiantes, y que hayan sabido dar las mismas oportunidades a todos.**

## Darío Montoya

SENAko (Kolonbiako ikasketa zerbitzu nazionala) zuzendari nagusia

Director general del SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia)



# “Herrialdeari giza baliabiderik onena emateko ardura daukagu”

52 urteko ingeniaria, Darío Montoya SENAKo zuzendari nagusia da duela bost urtetik hona. Ikasle kopuruari begiratuta Latinamerikako lanbide-heziketako erakunderik handiena da eta 267 egoitza ditu Kolonbian. Medellingo Antioquia eskualdean jaiotakoa, eskerroneko eta pozik agertzen da ikasleon prestakuntza-mailagatik eta asteotan erakutsi duten inplikazio- eta integrazio-mailagatik. Joan den martxoaren 12an Elgoibarko IMHn izandako diplomen banaketa-ekitaldian adore emateko hitzak izan zituen beraientzat: “Gazte ekintzaileak nahi ditut, kritiko eta lider izateko gaitasunarekin. Profesional onak eta herritar onak, herrialdea aldatzen lagunduko didatenak”.

Ingeniero de 52 años, Darío Montoya es desde hace algo más de un lustro director general del SENA, la mayor institución de formación profesional de América Latina en número de alumnos, con 267 sedes propias repartidas por todo su territorio. Natural de la región de Antioquia (Medellín), se muestra muy agradecido y muy satisfecho con el nivel formativo de los sesenta estudiantes que han cursado la I Pasantía del SENA en el País Vasco y por su grado de implicación e integración. En la entrega de diplomas que tuvo lugar en el IMH de Elgoibar el pasado 12 de marzo, animó a todos ellos: “Quiero jóvenes emprendedores, con capacidad crítica y liderazgo. Buenos profesionales y buenos ciudadanos que me ayuden a cambiar el país”.

**- Noiz sortu zen SENA eta zehazki zein da bere zeregina Kolonbian?**

- Duela berrogeita hamar urte sortu zen langileen, enpresarien eta gobernuaren partaidetzarekin. Une hartan eliza katolikoak ere hartu zuen parte. Gaur egun, SENA Latinamerikako lanbide-heziketako erakunderik sendoen eta handiena da, eredu garria. Nire nahia da SENA etengabe aldatzen eta bere burua aztertzen egotea, modu horretan eguneratu ahal izateko. Gero eta malguago izan behar dugu eta eskaria baino lehen eskaintza bermatu behar dugu. Zerbait eskaini baino gehiago, zer behar duen galdetu diezaiokegu eta eskariaren aniztasuna ulertu, baita eskualde-mailakoa ere.

**- Zer nolako ikasketak eskatzen ditu zure herrialdeko gazteriak?**

- Goi-mailako hezkuntzaren balio erantsia erakusten duten parametroak aldatzen ari dira, eta hori da hain zuzen Kolonbiako gazteriak izaten duen arazo nagusia. Eta gaur egun erantzunaren zati bat heziketa teknikoan eta teknologikoan dago. Nire erronka nagusia da heziketa hori oinarrikoarekin uztartzea, modu horretan ikasleak oso argi izan dezan zer nahi duen, ihesa saihestu eta arrakasta izateko dituen aukerak areagotzea.

**- Ildo horretan, zeintzuk dira SENAREN erronkak?**

- Gure lehendakari Alvaro Uribe SENARI buruz hitz egiten entzuten baduzu, SENA herrialdea aldatzen ari dela esaten adituko duzu. Hori da nire erronka, milaka gazte horiek herrialdea aldatu dezatela. SENAK giza kapitalak osatutako eszenatokia du aurrean, erai-

**- ¿Cuándo se crea el SENA y qué funciones específicas desempeña en Colombia?**

- Se creó cincuenta años atrás con la participación de los trabajadores, empresarios y el gobierno. En aquel momento también estuvo presente la iglesia católica. Hoy, el SENA es la institución de formación profesional más fuerte y más grande de América Latina, un modelo a imitar. Mi propósito es mantener un SENA en constante cambio, en constante análisis. Debemos ser cada vez más flexibles y garantizar una respuesta antes que una oferta. Más que ofrecerle algo, le podemos preguntar qué necesita, y comprender la diversidad, incluso regional, de la demanda.

**- ¿Qué tipo de estudios demanda la juventud en su país?**

- El gran problema que encuentra la juventud es que están cambiando los parámetros de dónde está el valor añadido de la educación superior. Y hoy parte de la respuesta está en la educación técnica y tecnológica. Mi gran reto es que esta educación se encadene con la educación media básica, para que el alumno tenga muy claro lo que quiere, evitar la deserción y aumentar las posibilidades de que sea un hombre exitoso.

**- En esa línea, ¿qué retos afronta el SENA?**

- Si le escucha hablar del SENA a nuestro presidente, Álvaro Uribe, le oírás decir que el SENA está cambiando el país. Ese es mi reto, que estos miles de jóvenes cambien el país. El SENA tiene un escenario en construcción de capital social. Trabajamos con jóvenes desplazados por la violencia, miles de jóvenes que aban-



# “Somos responsables de entregar al país el mejor recurso humano”



kitzen ari den eszenatokia. Biolentziak bizitokiz aldatzera behartu dituen gazteekin egiten dugu lan, gatazka, gerrilla edota paramilitarrak atzean utzi dituzten milaka gazterekin, baita indar armatuak utzi dituzten gazteekin ere, biolentziak alargundutako emakumeekin eta guk jasotzen ez baditugu gatazkan murgilduko diren gazteekin.

## - Fronte asko dira...

- Guztiei bideratutako programa bereziak ditugu, Kolonbiako gizartearen eta gobernuaren laguntzarekin, hazteko eta aukera horiek guztiak izateko. Lehiakortasuna eraiki eta herrialdeari giza baliabiderik onena emateko ardura daukagu.

## - Euskal Herriko proiektuaren eta antzekoen aurrean zein interes du SENAK?

- Duela hiru urtetik hona gure zereginetako bat da ikasleei, oraingoz gutxi badira ere, egonaldi laburren bidez migrazio-aukera eskaintzea, munduko herrialde aurreratueta gertatzen ari dena ezagutu dezaten, Frantzia, Alemanian eta aurretik Espainian. Era berean, aurretik Australian eta Estatu Batuetan ere antzeko aukera izatea nahiko nuke. Teknologia eta ezagutza berriak konpartitzean datza honen guztiaren garrantzia. Baina teknologia horien erabileraren eredu sozialak konpartitzea da gakoa, aldatketaren barruan gertatzen ari denaren aurrean jokoera-ereduak konpartitzea, berrikuntza eta aurrerapen teknologikoa zer diren eta gizarteari onerako eragiten diotela ulertuko duten gazteak izango ditugula bermatzea.

## - Zergatik aukeratu zenuten Euskal Herriara etortzea?

- Euskal Herria diziplinaren eredu da, sustraitutako kulturarena, gizarte-balioena, balio etikoa, ekonomikoena eta gatazkarekin bizi eta horri aurre egiteari dagokionez ere eredu da. Oso garrantzitsua iruditu zitzaidan gazteok zuek dituzten gizarte-balio horietaz jabetzea, Euskal Herrikoa printzipioetan oso argia den gizartea da, gatazkarren gainetik ere aurrera egiteko moduz konbenzituta dagoena.

## - Nola baloratzen duzu esperientzia?

- Orain arte hamar gazterekin bakarrik hitz egin ahal izan dut, eta oso pozik gelditu naiz. Ikusi dut euren herrian urteetan aurreratu luketena bi hilabete eta erdian egin dutela aurrera. Aurrerapen izugarria da gizaki horientzat eta baita profesional horientzat ere, hori baita helburu dudana balioa. Mundu errealean ikuspegia izan dezaten, Kolonbiara joan daitezten eta ez diezaiotela inori utzi esaten herrialdea atzeratu besterik ez dutela egiten, saiatuak, ekintzaileak eta liderrak izan daitezten.

donan el conflicto, la guerrilla o los paramilitares, de jóvenes que dejan incluso las fuerzas militares, de mujeres viudas por la violencia y jóvenes que si no los recogemos también se irían al conflicto. Somos el mayor competidor que tiene Colombia contra los grupos armados ilegales, por el reclutamiento de estos muchachos. También tenemos jóvenes alejados de las oportunidades de las ciudades, los campesinos.

## - Son muchos frentes...

- Para todos ellos tenemos programas especiales, con el apoyo de la sociedad colombiana y del gobierno, para crecer y tener todas estas oportunidades. Somos responsables de construirle competitividad al país, entregarle el mejor recurso humano.

## - ¿Cuál es el interés del SENA en proyectos como el del País Vasco?

- Desde hace tres años, una de nuestras tareas es permitir oportunidades de migración en pasantías cortas a muchachos que por ahora son pocos, para que tomen nota de lo que está pasando en las sociedades avanzadas del mundo, Francia, Alemania, España. Me gustaría este año tener la oportunidad en Australia y en los Estados Unidos. La importancia de todo esto es compartir nuevas tecnologías, nuevos conocimientos. Compartir modelos sociales de uso de esas tecnologías, de comportamiento frente a lo que está sucediendo dentro del cambio, y de garantías de que vamos a tener muchachos que van a entender lo que es la innovación y el avance tecnológico y cómo eso afecta para bien a una sociedad.

## - ¿Por qué escogieron el País Vasco como destino?

- El País Vasco representa un modelo de disciplina, un modelo de cultura arraigada, de valores sociales, éticos, económicos, y también de cómo se convive y se enfrenta a un conflicto. Me pareció muy importante tener la oportunidad de que estos muchachos capten esos valores sociales. Una sociedad muy clara en sus principios, con un convencimiento muy claro de cómo se sale adelante por encima incluso de un conflicto.

## - ¿Cómo valora la experiencia?

- He podido conversar hasta el momento con varios jóvenes y quedé muy satisfecho, porque vi un avance impresionante en esos seres humanos, y también en esos profesionales, que ése es el valor que persigo. Que tengan una visión del mundo real, que vayan a Colombia y no se dejen echar cuentos que lo que hacen es retrasar a mi país, y que sean muy dedicados, hombres de acción y de liderazgo.

“Euskal Herria diziplinaren eredu da, sustraitutako kulturarena, gizarte-balioena, balio etikoa, ekonomikoena eta gatazkarekin bizi eta horri aurre egiteari dagokionez ere eredu da”.

“Si le escucha hablar del SENA a nuestro presidente, Álvaro Uribe, le oírás decir que el SENA está cambiando el país. Ese es mi reto, que estos miles de jóvenes cambien el país”.



## Eugenio Astigarraga

Alecop-eko zuzendari pedagogikoa  
Director pedagógico de Alecop

### “Gaur egun arrazoizkoa da pentsatzea ekimenak jarraipena izango duela”

Alecop MCC Taldeko kooperatiban zuzendari pedagogikoa da Eugenio Astigarraga. Alecop Arrasateko lanbide-eskolakosailaizanzensorreran, hirurogeikohamarkadaren erdialdera, eta ikasleei lana eskaintzeko xedearekin sortu zen, batez ere ingurukoei, unibertsitatekoei eta Lanbide Heziketako ikastetxeetako. Hainbat lanildo jorratzen ditu Alecopek, horien artean material didaktikoak lantzea, batez ere mekanika, elektrizitate edo telekomunikazioetako arlo teknikoetarako.

**Eugenio Astigarraga es director pedagógico de Alecop, cooperativa del Grupo MCC que nació a mediados de los años sesenta como un departamento de la escuela profesional de Mondragón, con la finalidad de dar trabajo a estudiantes, principalmente del entorno, de la universidad y de los centros de FP. Entre sus diversas líneas de trabajo, Alecop cuenta con una dedicada a la elaboración de materiales didácticos, principalmente para ámbitos técnicos como mecánica, electricidad, telecomunicaciones.**

#### - Zein dira Alecopen helburuak?

- Azken bost eta hamar urteotan, ikasteak eta aldi berean lan egiteak duen garrantziaren ideia sakonago landu dugu. Izan ere, ikasleek euren bizimodua eta denbora gehiago planifikatzeko eta antolatze beharra dute, modu horretan bi arloak bateratzeari etekina ateratzeko.

#### - Ikasleek nola hartzen dute lan-merkatuan sartze hori?

- Nahiz eta hasieran euren ikasketekin edo etorkizunean egingo duten lanarekin guztiz bat ez datozen lanpostuak izan, uste dugu enpresa-prestakuntzako prozesuotan ikasleek aukera dutela enpresaren, kasu honetan kooperatibaren, egitura ikusteaz gain bestelako gaitasun orokoragoak bereganatzeko. Horrela, esparru zabala dagozko gaitasunak bereganatzen dituzte, hala nola euren burua planifikatzeko eta antolatzeko gaitasuna, taldean lan egitekoa, presiopean beharrei aurre egitekoa edota komunikatzeko eta gainontzekoekin batera aritzeko gaitasuna. Aldi berean lan egin eta ikasteak duen balio erantsiaren osagaiak dira horiek guztiak, ikasteak baka-rik dituen ezaugarriekin alderatuta.

#### - ¿Qué objetivos persigue Alecop?

- En los últimos cinco y diez años hemos profundizado en la idea de la importancia que tiene el estudiar y el trabajar, y es que los estudiantes sienten la necesidad de aplicar una mayor planificación y organización a sus vidas y a sus tiempos, a fin de sacar provecho al hecho de compaginar ambos ámbitos.

#### - ¿Cómo afrontan los estudiantes su inserción en el mercado laboral?

- Aunque en un principio ocupen puestos que no correspondan directamente a aquellos para los que hayan estudiado o vayan a desempeñar en el futuro, consideramos que hay unos procesos formativos empresariales en el que los estudiantes tienen la oportunidad de ver no sólo la estructura de una empresa, en este caso cooperativa, sino ir adquiriendo competencias de carácter más amplio, como son la capacidad de planificarse y organizarse, trabajar en equipo, responder a necesidades bajo presión, comunicar e interactuar con los demás, todo forma parte del valor añadido que trabajar y estudiar tiene frente a sólo estudiar.

# “A día de hoy es lógico pensar que esta iniciativa tendrá continuidad”

## - Nolako izan da hiru hilabeteotan garatutako programa?

- Eusko Jaurlaritzak, Hezkuntza sailaren eta bereziki Lanbide Heziketako sailburuordetzaren bidez, Jose Mari Elola eta Bittor Arias jarri ditu proiektuan etengabe lanean. Proiektua dinamizatzeaz gain, irakasle kontuetan ikastetxe bakoitzean beharrezkoak diren baliabideak aurreikusi dituzte. Ikastetxeetatik, denbora gutxiarekin eta ahalegin handiarekin, hori onartu beharra dago, programa teoriko eta praktikoa prestatu dituzte, espezialitate bakoitzean eskatzen zenaren arabera. Gainera, makina-erremintaren eta industri mantentzearen kasuetan, esaterako, ikasle kolonbiarrek aukera izan dute inguruko enpresak bisitatu edo horietan praktika laburrak egiteko. Modu horretan bertatik bertara ikusi dituzte enpresotan aplikatzen diren teknologia, lan egiteko modua eta euren egitura.

## - Nola baloratzen duzue esperientzia?

- Egin berri den segimendu- eta gogobetetze-ebaluazioan oso datu onak jaso ditugu. Ikasleek onartzen dute asko ikasteko aukera izan dutela eta irakasleen inplikazio-maila altua nabarmendu dute. Bi alderdi eskasak aipatzekotan, egonaldiaren iraupena laburra iruditu zaie eta agian gaintzeke gelditu den ikasgaia ikastetxeetako ikasleekin hobeto integratu beharra izan da, prozesu hori ez baita guk nahi bezain azkar eta mekanikoki eman. Ekimenak hiru hilabeteo iraupena izan duenez, guztira lauhun orduko prestakuntzarekin, lan-erritmoak ez die denbora libre askorik utzi. Irakasleen aldetik ere ikasleek egindako lanak oso balorazio ona izan du. Prestakuntza teorikoan maila ona ekarri dutela aipatu dute, baina ez horrenbeste maila praktikoa. Hemen, alde teorikoa sendotzeaz gain, esparru zabala eskaini zaie lantegietan, enpresetan, lan egiteko, ezagutza teorikoa aplikatuz alde praktikoa gehiago lantzeko. Gaur egun arrazoizkoa da pentsatzea ekimenak jarraipena izango duela.

## - Etorkizunera begira, zein lan-ekintza prestatzen ari zarete?

- Jatorrizko ideia, gaur egun eusten dioguna, ikasleen elkartrukearena da, nahiz eta oraingoz etorri bakarrik egiten diren. SENA eta Euskal Herriko prestakuntza-erakundeen artean elkartruke gehiago eta hobeak eman daitezkeen nahi dugu. Azaldu dugun ekimen honetaz gain, beste azpi-proiektuetako bat Tknika eredu sakonki aztertzea bideratuta dago, modu horretan SENArekin batera Kolonbian antzeko betekizuna izango lukeen zentroa finkatzeko. Tknika Lanbide Heziketarako eta Etengabeko Ikaskuntzarako berrikuntza-zentroa da eta Errenterian dago. Aurreikusita dagoen hirugarren azpi-proiektua SENAREN hiru ikastetxetan curriculumak eguneratzeari eta telekomunikazioen alorreko prestakuntzari buruzkoa da. Era berean, ikasleez gain irakasleak ere partaide izango dituen elkartruke-ekimena abiatzeko aukeraz hitz egiten ari gara, eta bestalde, energia berriztagarrien alorra lantzeko asmoa dago, Kolonbiak arlo horretan ahalmen handia baitu.

## - ¿Cómo ha sido el programa desarrollado durante estos tres meses?

- El Gobierno vasco, desde la Consejería de Educación, y en particular desde la Viceconsejería de Formación Profesional, cuenta con dos personas, José Mari Elola y Bittor Arias, que han estado de manera continuada sobre este proyecto y han dinamizado y previsto los recursos necesarios en cuanto a profesores en cada uno de los centros. Y desde los centros, hay que reconocer que con poco tiempo y mucho esfuerzo han preparado programas teórico-prácticos de acuerdo a lo que se solicitaba en cada especialidad, e incluso ha habido ocasión de realizar visitas o pequeñas prácticas en empresas del entorno, viendo qué tecnologías aplican, cómo se trabaja, cómo es su estructura.

## - ¿Qué valoración hacen de esta experiencia?

- En una reciente evaluación de seguimiento y satisfacción, obtuvimos unos datos muy buenos. Los estudiantes reconocen que han podido aprender mucho, así como el alto nivel de implicación del profesorado. Quizá los dos aspectos más flojos serían su impresión de que la pasantía es muy corta y, tal vez, es una asignatura pendiente, una mejor integración con los alumnos de los centros, que no ha sido todo lo rápida y mecánica que nos hubiese gustado. Al ser un periodo de tres meses escasos, con una formación de cuatrocientas horas en total, el ritmo que llevaban tampoco ha dejado muchos espacios libres. Desde el profesorado, la valoración del trabajo realizado es recíproca, muy buena. Creemos que aquí, además de fortalecer lo teórico, se ha dotado a los alumnos de un espacio amplio para trabajar en talleres, empresas, para desarrollar más los aspectos prácticos de puesta en aplicación de esos conocimientos teóricos. A día de hoy es lógico pensar que esta iniciativa tendrá continuidad.

## - ¿Qué otras acciones de trabajo preparan para el futuro?

- La idea original, que mantenemos a día de hoy es la del intercambio de alumnos, aunque de momento el flujo es sólo de llegada. Queremos que haya mayores y mejores intercambios entre el SENA y las instituciones formativas del País Vasco. Además de esta pasantía, otro de los subproyectos que tenemos con el SENA está orientado a analizar en profundidad el modelo Tknika, centro de innovación para la Formación Profesional y el Aprendizaje Permanente, ubicado en Rentería, y tratar de fijar un centro con funciones parecidas en Colombia, con el SENA. Y está previsto un tercer subproyecto sobre la actualización de los currículos y la formación en el ámbito de telecomunicaciones, en tres centros del SENA. Además, se está hablando de la posibilidad de crear una próxima pasantía que combine la presencia tanto de alumnos como de profesores y existe la idea de trabajar intensamente en el campo de las energías renovables, en el que Colombia tiene un gran potencial.



“SENA eta Euskal Herriko prestakuntza-erakundeen artean elkartruke gehiago eta hobeak eman daitezkeen nahi dugu”.

“En una reciente evaluación de seguimiento y satisfacción, obtuvimos unos datos muy buenos. Los estudiantes reconocen que han podido aprender mucho, así como el alto nivel de implicación del profesorado”.



## Ibon Andraka

Sukaldaritzako irakaslea  
Leioako Ostalaritza Eskolan,  
EHUn

Profesor de cocina de la  
Escuela de Hostelería de  
Leioa en la UPV

“Hamarra merezi duten gazteak dira hamarrak”

“Son unos chavales de diez, los diez”

**Ibon Andraka sukaldaritzako teknikari espezialista da eta Leioako Ostalaritza Eskolako sukaldaritzako irakaslea EHUn. Bera arduratu da Leioako Ostalaritza Eskolatik igaro diren hamar ikasle kolonbiarren ikasketa-lanak koordinatzeaz eta ikasleak eurak bideratzeaz. Euskal sukaldaritzari eta nazioartekoari buruzko ikastaroa burutu dute.**

**Ibon Andraka, técnico especialista en cocina y profesor de cocina de la Escuela de Hostelería de Leioa en la UPV, ha sido el encargado de coordinar la labor de aprendizaje y poner al día a los diez alumnos colombianos que han pasado por la Escuela de Hostelería de Leioa para formarse en Cocina Vasca e Internacional.**

**- Nola planteatu zenuen esperientzia?**

- Lehen aldia da atzerriko ikasleak gure eskolara datozena. Kolonbiako hamar ikasle hauei programa berezia prestatu diegu, gainontzeko ikaskideenetatik aparte. Gero, bakoitzaren eza-guera-mailaren arabera egin dugu lan eurekin. Ez dira guztiak ikastetxe beretik etorri, eta beraz, batzuk besteak baino aurreratuago zeuden eza-guera-kontuetan.

**- Zein helburu jarri zenituzten?**

- Helburu asko finkatu genituen, kontuan hartuta egonaldiaren iraupena nahiko laburra izango zela. Plater edo errezeta berriak prestatzen ikasi baino gehiago, saiatu gara lan egiteko bestelako modu bat ikasi zezaten, elikagaiak nola manipulari eta kontserbatu edota lanean eta sukaldean izan beharreko higiena. Horren guztiaren oinarritzko alderdiak eta hemen beste modu batera egiten ditugunak ikasi zitzaten saiatu gara. Zer den lan egitea, zer den kontserbatzea, gauzak jasota eta garbi edukitzea zer den, izan ere, bi hilabete eta erdik ez dute askoz gehiagorako ematen.

**- ¿Cómo se planteó la experiencia?**

- Es la primera vez que vienen alumnos extranjeros al centro. A estos diez chicos y chicas colombianos les hemos preparado un programa especial, aparte de los demás compañeros, y a partir de ahí, hemos trabajado en función de los conocimientos que cada uno traía. Al no venir todos ellos de un mismo centro, presentan diferencias en sus conocimientos y unos estaban más avanzados que otros.

**- ¿Cuáles fueron los objetivos marcados?**

- Fueron muchos los objetivos establecidos teniendo en cuenta el corto periodo de tiempo que iban a pasar aquí. Más que aprender a elaborar nuevos platos o recetas, hemos intentado que vean una forma diferente de trabajo, cómo manipular y conservar los alimentos, la higiene en la elaboración y en la cocina, que se queden con los aspectos fundamentales. Qué es trabajar, qué es conservar, qué es tener algo recogido, limpio, en dos meses y medio no da tiempo para mucho más. Ellos notan gran diferencia en lo que a elaboración

Eurek alde handiak ikusi dituzte platerak prestatu eta aurkezteari dagokienez, guk denbora gehiago ematen baitugu zeregin horietan.

#### - Zenbat orduko ikastaroa izan da?

- Teoria eta praktika kontuan hartuta lauruenen bat ordukoa. Nik ia ehun ikasleei ematen diet eskola, bai teorikoa eta baita praktikoa ere. Hamar ikasle kolonbiarrek goizeko bederatzietatik hamaikak arte egoten nintzen, astelehenetik ostiralera, eta eskolak praktikoagoak ziren. Gainontzeko ikaskideekin batera ikusten ari zirenen inguruko zalantzak argitzen genituen eta egun batzuetan sukaldaria jaisten ginen, normalean Kolonbian izaten ez dituzten elikagaiak hainbat eratan prestatzeko. Hamaiketatik hirurak arte sukaldari hainbat gunetatik pasatzen ziren, beste ikaskide batzuekin batera, bost alde praktikoenak lantzeko: lehen plater hotzak, lehen plater beroak, bigarren platerak -haragia eta arraina, gozogintza eta buffet. Eta astero gune batean lan egin zuten, bost astetan eskolan egiten den lan gutzia ikusi zuten.

#### - Nola baloratzen dituzu zurekin izan diren ikasleak?

- Orokorrean oso ondo. Hori bai, nabaria da eskualde ezberdinetakoak direla eta baten batek ez zekien ia ezer sukaldaritzaz. Alde praktikoz ari naiz, agian teoria apur bat eman dute, baina ez zeukaten batere eskarmenturik sukaldean aritzeko orduan. Baina gauza guztietan bezala, sukaldaritzan ere azkarrena ez da beti onena izaten, gehien saiatzen dena da aurrera egiten duena. Dena den, lehen esperientzia izatean, euren gainean egon gara egun guztian. Eurentzat dena zen berria, elikagaiak ere bai.

#### - Zer nolako jarrera izan dute asteotan?

- Guztiak jarrera ezin hoberekin etorri ziren, ikasteko gogoz. Euretako batzuk hemengo edozein ikasleren maila dute, agian ez ezagutzetan, baina bai ikasteko eta lan egiteko gogoari dagokienez. Batzuen azkartasuna, ahalegina, adimena eta izaera azpimarratuko nituzke. Denek ez dute zertan sukaldean lan egin behar, batzuek ostalaritzarekin zerikusia duen negozioren bat abiatuko dute, beste batzuk sukaldari izango dira hotelen batean edo euren jatetxean. Era berean kontuan hartu behar da adinari begira talde anitzena zela, 17 urtetik 40 urtera bitarteko jendea baitzegoen.

#### - Errepikatuko al zenuke?

- Zalantzarik gabe, niretzat oso esperientzia ona izan da. Lan-dinamika aldarazteaz gain, lan gehiago izan badut ere, une batzuetan gozatzeko modukoa da talde pertsonalizatuagoarekin, bereziagoarekin, lan egitea; eguneroko errutinatik aterarazten zaitu. Eskola praktikoa, sukaldean bezala, etengabe mugitzen egon behar duzu, eta alde pertsonalean aste oso atseginak bizitzeko aukera izan dut. Apur bat astintzen diet esanaz mimatuta egon direla, seik ikastaroa ez dutela gainditu, baina hamarra merezi duten gazteak dira hamarrak. Bikainak benetan.

y presentación de los platos se refiere, aspectos a los que nosotros dedicamos más tiempo.

#### - ¿De cuántas horas constaba el curso?

- Entre teoría y práctica, unas cuatrocientas horas. Yo doy clase a casi cien alumnos. Con los diez alumnos colombianos estaba de nueve a once de la mañana, de lunes a viernes, en una clase más teórica. Repasábamos dudas de lo que estaban viendo, y había días en los que bajábamos a cocina y hacíamos elaboraciones variadas, con aquellos alimentos que ellos no ven habitualmente en Colombia. Y de once a tres pasaban a diferentes zonas de la cocina junto a otros compañeros, para trabajar las cinco partidas más prácticas: Cuarto frío o entrantes fríos, entremetier o primeros platos calientes, salsero o segundos platos -pescados y carnes-, pastelería, y el buffet. Y cada semana, rotaba, con lo que en cinco semanas veían todo el trabajo que desarrolla la escuela.

#### - ¿Cómo valora al alumnado con el que trabajó?

- En general, muy bien. Se nota que vienen de diferentes regiones, y alguno sin tener prácticamente ni idea de cocina. Me refiero a lo práctico, quizá hayan dado algo de teoría, pero no tenían nada de experiencia a la hora de cocinar. Pero esto es como todo, el más listo no siempre es el mejor, sino que suele salir adelante el que más empeño pone. En cualquier caso, al ser una experiencia primeriza, hemos estado encima de ellos todo el día. Han aprendido cosas que no conocían, creo que se han ido contentos. Para ellos todo era nuevo, hasta los alimentos.

#### - ¿Cómo ha sido su actitud durante estas semanas?

- Todos han traído una magnífica actitud, todo son ganas de aprender. Algunos están a la altura de cualquier estudiante de aquí, quizá no en conocimientos pero sí en ganas de aprender y de trabajar. De algunos, destacaría la rapidez, el empeño, la inteligencia y el carácter. No todos tienen por qué acabar en una cocina, unos montarían un negocio vinculado a la hostelería, otros serán cocineros en un hotel o en su propio restaurante. También hay que tener en cuenta que éste era el grupo que presentaba mayores diferencias de edad, con gente desde los 17 hasta los 40 años.

#### - ¿Repetiría experiencia?

- Sin duda, ha sido muy positiva. Además de cambiarme la dinámica de trabajo, aunque me suponga más trabajo, hay momentos que es una gozada trabajar con un grupo más personalizado, más particular, algo que te saca de la rutina diaria. Las clases prácticas, como la cocina en sí, suponen estar en constante movimiento, y he tenido la ocasión de vivir unas semanas muy agradables en lo personal. Yo les doy un poco de palo diciéndoles que han estado mimados, que han suspendido seis, pero son unos chavales de diez, los diez. Una pasada.



“Guztiak jarrera ezin hoberekin etorri ziren, ikasteko gogoz”

“Al ser una experiencia primeriza, hemos estado encima de ellos todo el día”



## LACASIUNek sortzen du indarra

### LACASIUN hace la fuerza

Luketty-k eta Mirta Mónica-k aurreko martxoaren 15ean amaitu zuten Tornu Operadore ikastaroa, beste zortzi emakume latinoamerikarrekin batera. Eusko Jaurlaritzako Immigrazio Zuzendaritzak lagundu zuen ikastaroa diruz. Ikastaroa Eibarko Armeria Eskolan egin zen, larunbatetan, ehun bat ordu, guztira. Biek esker ona adierazi nahi diete Eusko Jaurlaritzari, Eibarko Udalari eta Armeria Eskolari, “izan duten inplikazioagatik, eta integratzen eta trebatzen lagundu digutelako”. Ikastaroko hamar emakumeak LACASIUNeko kide dira. Eibarko elkarte bat da hori. Emakume latinoamerikarren integrazioa eta haien bizi-kalitatearen hobekuntza bilatzen ditu; Deba Behean bizi eta lanean ari direnean, bereziki.

**Luketty y Mirta Mónica finalizaron el pasado 15 de marzo el curso de Operador de Torno junto a otras ocho alumnas latinoamericanas. Subvencionado por la dirección de Inmigración del Gobierno vasco, el curso tuvo lugar en la Escuela de Armería de Eibar, los sábados, unas cien horas en total. Ambas desean mostrar su agradecimiento al Gobierno vasco, al Ayuntamiento de Eibar y a la Escuela de Armería, “por su implicación y por ayudarnos a integrarnos y a capacitarnos”. Estas diez mujeres forman parte de LACASIUN, asociación radicada en Eibar que busca la integración y la mejora en la calidad de vida de las mujeres latinas en general y de aquellas que residen y trabajan en la comarca del Bajo Deba en particular.**

LACASIUN (Latinas Caminemos Siempre Unidas) 2007ko martxoaren 17an jaio zen elkarte gisa, 14 kiderekin. 45 kide dira urtebete geroago. “Informazioa ematen dugu, orientatu egiten ditugu alderdi askotan, lanerako prestakuntza har dezaten saiatzen gara”, azaltzen du Mirta Mónica-k, elkartearen presidentea.

Luketty Herrera Ávila boliviarrak da. Hiru urte daramatza Deban, eta bi urte eta erdi eman du barruko neska gisa lanean, Eibarko etxe batean. Lukettyk 12, 10 eta 6 urteko hiru haur ditu bere jaioterrian. Telefonoz eta Internet bidez komunikatzen da haiekin. Iaz, hantxe ikusi zituen azken aldiz, eta aurten Eguberrietan espero du itzultzea. Orain, Deba inguruetan ibiltzen eta zinemara joaten ematen du daukan denbora libre apurra, eta, gainera, elkartearen jardura guztietan parte hartzen du.

Lana bilatzeko aukera guztiak harrapatu nahian, beste bi prestakuntza-ikastarotan eman zuen izena —tornua eta fresatzeko makina konbentzionala—, eta ongi aterata zaio. Bera eta beste bi ikaskide aukeratu zituzten lanerako. ZF Lemforder TVA enpresan

LACASIUN (Latinas Caminemos Siempre Unidas) se creó como asociación el 17 de marzo de 2007 de la mano de 14 socias. Un año después son 45. “Aportamos información, les orientamos en muchos aspectos e intentamos que se formen”, explica Mirta Mónica, que es también su presidenta.

Luketty Herrera Ávila es boliviana, lleva tres años en Deba y ha estado trabajando durante dos años y medio como interna en Eibar. Tiene tres niños de 12, 10 y 6 años en su país, con los que se comunica a través del teléfono e internet. El año pasado les vio allí por última vez y este año espera volver por Navidades. Ahora, el poco tiempo libre del que dispone lo dedica a pasear por los alrededores de Deba o ir al cine, además de colaborar en todas las actividades de la asociación.

En un afán por intentar copar todas las posibilidades de encontrar un trabajo, se matriculó en otros dos cursos de formación —torno y fresadora convencional— y le ha salido bien. Fue elegida, al igual que dos de sus compañeras, para entrar a trabajar en ZF Lemforder TVA, una empresa de Ermua dedicada a la automoción. Reconoce que

hasi ziren. Ermuan dago enpresa, eta automozioaren alorrean aritzen da. Lukettyk aitortzen du beldurra pasatu zuela hasieran, baina bere ahalginiari eta borrokari esker fruituak jaso dituela. "Aukera ona zen niretzat, eta lana atera zitzaidanean, han joan nintzen", azaltzen du hunkiturik.

Mirta Mónica Zerpa, hots, Mónica, Argentinatik etorri zen Eibarra, orain ia zazpi urte, eta LACASIUN elkartearen presidentea da. Iaz, 700 orduko ikastaroa egin zuen: Mekanizazioa, Makina Erreminta Konbentzionalak eta Zenbakizko Kontrola. Aurten, Fresatzeko Makina Konbentzionala ikastaroa egin du, eta orain Fresatzeko Makinaren Prestaketa eta Programazioa-Zenbakizko Kontrola ari da egiten, biak Hobetuzek diruz lagunduta, 50 bat ordu bakoitza.

Etiket kanpo lanean hasi aurretik (laster helduko zaio eguna eta), Mónica bi zeregin ditu: batetik, etxeko lanak egitea eta familia nahiz bere hiru urteko haurra zaintzea, eta, bestetik, aipatu bi ikastaroak osatzea eta elkartean lanean jarraitzea. Haurra eskolara bidaltzen duen lehen urtea du, eta, hainbeste egin behar eduki arren, gelditzen zaio asti apur bat aisiarako ere. Familiaren eta "bere nesken" artean banatzen du asti hori, aipatu neskak adiskide baititu orain. Esaten du emakume musulman batzuekin ere ezarri dituztela harremanak, haiek ere elkartuta baitaude Eibarren.

Mónica-ren hitzetan, emakumeen bizi-kalitatea hobetzea da elkartean helburu nagusia, "nahiz eta badakigun horrela esanda oso gauza generikoa dela", dio. Maila espezifikoko batean, LACASIUN lehen helburua prestakuntza da. Jadanik iaz hitzarmen bat egin zuten Armeria Eskolarekin, ikastaro batzuen bitartez prestakuntza teknikoak jasotzeko.

Jolasa da beste helburuetako bat. Horretarako, zenbait jarduera antolatzen dituzte; dantza-talde bat, besteak beste. Taldeak iaz egin zuen lehen aurkezpena, San Joan aldera. Igandetan elkartzen dira, herri bakoitzeko dantzak entseatzeko.

Emakume horien integrazioa da beste helburu bat. Ingurua ezagutzeko egiten da hori. Gainera, afa-riak egiten dira, beste lagungarri bat baita hemen integratzeko eta "hemengo erara" bizitzeko.

Honako hau dio Lukettyk, halere: "Integratzen garenean, funtsezkoa dugu geure kultura ez galtzea, eta norberaren parte bat uztea, ona baita hori ere. Emakume moduan integratu behar dugu lehenik, zailago baitauek baina, batik batik lanaren alorrean". Mónica hartzen du hitza, eta dio bere iritzian neskek behar bada erraztasun handiago dutela gizartean integratzeko.

Maila pertsonalean, Lukettyk dio gauza batekin indar handia ematen diola, zeren ikusten baitu jendeak aintzat hartzen duela bera hain urrundik etorri izana eta beste kultura batean, beste herri batean integratzeko ahaleginetan aritzea.

pasó miedo al principio, pero que gracias a su esfuerzo y a su lucha ha obtenido frutos. "Era una oportunidad para mí, y cuando me salió trabajo, allí fui", explica emocionada.

Mirta Mónica Zerpa, Mónica, vino a Eibar desde Argentina hace casi siete años y es presidenta de LACASIUN. El año pasado cursó 700 horas de Mecanizado, Máquinas-Herramientas convencionales y Control Numérico. Este año ha realizado el curso de Fresadora Convencional y ahora está haciendo Preparación y Programación de Fresadora-Control Numérico, ambos subvencionados por Hobetuz. Antes de trabajar, momento que le llegará en breve, Mónica combina sus tareas familiares y a su niño de tres años con los dos cursos mencionados y su trabajo en la asociación. Es el primer año que lleva a su hijo al colegio y a pesar de tanto ajeteo, aún le queda algo de tiempo para el ocio. Ocio que se reparte entre la familia y 'sus' chicas latinas, todas amigas.

En palabras de Mónica, el objetivo fundamental de la asociación es mejorar la calidad de vida de las mujeres, "aunque sabemos que, planteado así, es algo muy genérico", afirma. En un plano más específico, el primer objetivo de LACASIUN es la formación. Ya el año pasado establecieron un convenio con la escuela de Armería para recibir formación técnica a través de cursos. Otro objetivo es la recreación, para la cual organizan actividades como su grupo de baile, con el que se reúnen los domingos para ensayar las diferentes danzas de cada país.

También buscan su integración a través del conocimiento del entorno, con visitas a diferentes localidades del País Vasco. Y las cenas, otro punto de apoyo a la hora de integrarse y vivir al estilo 'de aquí'. Aunque como explica Luketty, "es fundamental no perder nuestra cultura y cederla también en parte. Debemos integrarnos primero como mujeres, que lo tenemos algo más difícil que los chicos, sobre todo en lo laboral". Mónica interviene para constatar que, a su juicio, las chicas quizá tengan más facilidad para la integración social.

En lo personal, apunta Luketty que le da fuerza sentir que la gente le valora el hecho de haber venido de tan lejos, con la intención de integrarse en una cultura diferente. "Luketty fue la primera y la que más luchó al principio por la asociación, comenta Mónica. Fue la que más me alentó y me convenció de que no estaba loca". Ambas animan a las mujeres que lleguen a Eibar a asomarse a la asociación, y si les gusta, que se asocien, "que como se suele decir, la unión hace la fuerza", afirma Mónica. "Lo interesante es que aportemos a las mujeres la idea de abrir el mercado", sentencia Luketty.



**LACASIUN**  
**2007an jaio zen,**  
**14 kiderekin.**  
**45 kide dira**  
**urtebete geroago.**  
**"Informazioa**  
**ematen dugu,**  
**orientatu egiten**  
**ditugu alderdi**  
**askotan, lanerako**  
**rpeetakuntza**  
**har dezaten**  
**saiatzen gara",**  
**dio Mirta Monicak,**  
**elkartean**  
**presidentea.**

**"A la hora de**  
**integrarnos es**  
**fundamental no**  
**perder nuestra**  
**cultura y ceder**  
**también parte de la**  
**propia, que también**  
**es buena. Debemos**  
**integrarnos**  
**primero como**  
**mujeres, que lo**  
**tenemos algo**  
**más difícil que**  
**los chicos, sobre**  
**todo en el ámbito**  
**laboral", explica**  
**Luketty.**





## Alejandro Zuazua

Armeria Eskolako Etengabeko eta Lanerako Prestakuntzaren arduraduna (Eibar)  
Responsable de Formación Continua y Ocupacional de Armeria Eskola (Eibar)

## José Luis Novoa

Armeria Eskolako zuzendaria (Eibar)  
Director de Armeria Estoka (Eibar)

## Ana Isabel Vicente

Armeria Eskolako prospektziogilea (Eibar)  
Prospectora de Armeria Eskola (Eibar)

## Armeria Eskola, puente entre el colectivo inmigrante y el sector industrial

Eibarko Armeria Eskolak aurten immigranteei zuzenduriko hainbat ikastaro abian jarri ditu, honako bi helburu hauekin: eskualdeko industria-sektorean dagoen lan-eskariari erantzutea eta gizarteratzeko lehen urrats gisa pertsona horien lan-baldintzak hobetzea edo lana aurkitzen laguntzea.

- **Nola sortu zen etorkinei zuzenduriko ikastaroak antolatze-ko ekimena?**

- **José Luis Novoa:** Badira urte batzuk Deba Behereko eskualdeko enpresariekin foro batean lanean ari garela, eta momentu jakin batean konturatu ginen industria-enpresetan –hori da aberastasun handiena sortzen duen sektorea– langile kualifikatu beharra dagoela. Bestalde, talde bat dugu, immigranteena, gero eta maiztasun handiagoarekin hurbiltzen zaiguna eskualdean lan egin ahal izateko prestakuntza eske. Egoera horren aurrean, industria-sektorean aurkituriko beharrei zuzen-zuzenean erantzuten dieten ikastaroak antolatzen ditugu.

- **Lanesku-eskasia koiuntura-arazoa da edo denboran luzatuko da?**

- **J.L.N.:** Orain bertan, urtero produkzio-sektoretik mila pertsona baino gehiago irteten dira eta joera hori areagotu egingo da, gutxienez, hurrengo 16 urteetan. Horrez gain, produkzio-sektorean sartzeko legezko adina, 16 urte, dutenak 500 pertsona baino askoz gehiago ez dira izango. Hori dela eta, gap oso garrantzitsua gertatzen ari da. Horren ondorioz 2010ean libre geratuko diren hamar lanpostutik sei baino ezingo dira bete..

## Armeria Eskola, inmigranteen eta industria-sektorearen arteko zubia

Armeria Eskola de Eibar ha puesto en marcha este año diferentes cursos dirigidos al colectivo inmigrante con un doble objetivo: atender la demanda de mano de obra existente en el sector industrial de la comarca y mejorar las condiciones de trabajo de estas personas o insertarles laboralmente como paso previo a su integración social.

- **¿De dónde partió la idea de crear cursos específicos para personas inmigrantes?**

- **José Luis Novoa:** Desde hace años trabajamos en un foro con empresarios de la comarca del Bajo Deba y hemos detectamos que en las empresas de carácter industrial, que es el sector que más riqueza genera, existe una necesidad de personal cualificado. Por otro lado, tenemos un colectivo, el de inmigrantes, que se acerca a nosotros cada vez con mayor frecuencia demandando formación para poder trabajar en la comarca. Ante esa situación, organizamos cursos para ellos que responden directamente a las necesidades detectadas en el sector industrial.

- **¿La falta de mano de obra es un problema coyuntural o se alargará en el tiempo?**

- **J.L.N.:** Ahora mismo, del sector productivo salen algo más de mil personas anualmente y esa salida va a crecer, por lo menos, en los próximos 16 años. A su vez, las personas que cumplen la edad legal para entrar en el sector productivo, 16 años, son poco más de 500. Con lo cual, ahí se está produciendo un gap importantísimo, que va a traer como consecuencia que, en 2010, de cada diez puestos de trabajo que queden libres solamente se puedan cubrir seis.

- **Ana Isabel Vicente:** Según los datos de Ikuspegi, en Gipuzkoa la población extranjera supone el 4,2%. Parte de esas personas es-



- **Ana Isabel Vicente:** Ikuspegiren datuen arabera, Gipuzkoan atzeritarrak % 4,2 dira. Pertsona horietako batzuk etxe-zerbitzuan eta ostalaritzan egiten dute lan, eta ez daude pozik beren lan-baldintzekin. Lan ezaldatzeko gaitzea beharrezkoa da horientzat.

- **Hain zuzen, zer proiektu burutu dira?**

- **A.I.V.:** Ikastaro honetan zehar lehen ekintzak abian jarri dira. Horietako bat Lacasium emakume latinoen elkartearekin garatu da. Etxe-zerbitzuetatik datozen emakumeak dira. Beraientzako bera-riazko ikastaroa eskatzen ziguten, eta gehienak barne-langileak direnez, ohiko lanerako etengabeko prestakuntza formulak ez dira beren ordutegietara egokitzen. Tornu-langile ikastaroak antolatu genituen larunbat arratsaldean, azarotik martxora. Hamar emakumek hartu zuten parte. Dagoeneko horietako batek nahiko kontratu egonkorra du, sei hilabetekoa, eta besteek hautaketa-prozesuren baten hartu dute parte. Gainerakoek ohiko prestakuntzan hartu zuten parte. Ikasleen gogobetetze maila oso handia izan da; 9,5eko batez bestekoa lortu da.

- **J.L.N.:** Gero 'Debarrena integra-Bat eginez' programa dugu, Armeria Eskolaren, Eusko Jaurlaritzaren, Debegesa eskualdeko garapen-agentziaren, Eibarko Helduen Hezkuntzaren (HHEren) eta Eibarko eta Ermuko udalen arteko erantzun koordinatzen duena.

- **'Debarrena integra-Bat eginez' programa zein talderi dago zuzenduta?**

- **J.L.N.:** Immigranteen talde barruan, batzuk ez dute oinarrizko hizkuntza-gaitasunak, hori dela eta, kondenatuta daude isolatuta egotera eta ghettoa. Oinarrizko errenta lortu duten batzuek sorgin-gurpil horretan irten ezinik daude, 'jasotzen dudana lantzeko bizitzeko minimoa bermatzen dit eta nire egoera erregularizatu arte biziraun dezaket'.

Gure asmoa hortik ateratzea da, eta prestakuntza-prozesuan sartzea. Horrela, egoitza-baimena lortzean lanpostu bat eskuratzeko aukera izango dute eta gizartearentzako errentagarriak izango dira. Gizarteratzearen aurreko urrats gisa, lan-munduan integratzea dugu helburu.

- **Zer egiteko du erakunde bakoitzak?**

- **A.I.V.:** Immigrantea udalera inguratu ohi da erroldan izena ematera eta, udaleko gizar-te-zerbitzuetatik zuzenean gaztelerako eskoletara eta lanbide heziketara bideratzen dituzte. HHE arduratzen da gaztelerako eskolez, eta guk enpresek eta Debegesak esaten digutenari jarraiki sektorearen beharrei erantzuteko ikastaroak antolatzen ditugu.

- **Dagoeneko zein egoeratan dago programa hori?**

- **J.L.N.:** Gaztelera ikasteko programan hamaika pertsonak hartu dute parte jada eta apirilaren 7an bigarren faseari ekin genion, tornua, fresatzeko makina eta kontrolako tresnak erabiltzen ikasteko ikastaro batekin. Irakasleen balorazioa oso ona izan da, ikasle horien motibazioa oso handia baita.

- **Nola erantzun diote eskualdeko enpresek ekimen horri?**

- **J.L.N.:** Pertsona horientzako ateak irekita daudela esan digu, behar baitituzte. Prestakuntza-jarduerak abian jarri aurretik, hainbat enpresekin harremanetan jarri ginen ekimenak zentzurik zuten ala ez ikusteko. Eta hasieratik begi ginezu zuten. Ekimen hau errepikatzea da gure asmoa, baina lehenengo zikloa itxi eta ebaluaketa egin behar dugu.

tán en paro o empleadas en sectores como el servicio doméstico o la hostelería, y están descontentas con sus condiciones de trabajo. Para que puedan cambiar de empleo necesitan cualificarse.

- **¿En concreto, qué proyectos han desarrollado?**

- **A.I.V.:** En este curso hemos iniciado las primeras acciones. Una se ha desarrollado con la asociación de mujeres latinas Lacasium, que solicitó un curso específico teniendo en cuenta que la mayoría trabaja como interna en el servicio doméstico y las fórmulas habituales de formación no se adaptan a sus horarios. Organizamos clases de operaria de torno el sábado por la tarde, de noviembre a marzo. Participaron diez chicas, y una ya trabaja con un contrato relativamente estable, mientras que las demás han participado en procesos de selección. El grado de satisfacción de las alumnas ha sido altísimo, con una media de 9,5.

- **J.L.N.:** Luego está el programa 'Debarrena integra-Bat eginez', que da una respuesta coordinada entre Armeria Eskola, el Gobierno Vasco, la agencia de desarrollo comarcal Debegesa, la escuela de educación para adultos (EPA) de Eibar, y los ayuntamientos de Eibar y Ermua.

- **¿A qué colectivos está dirigido el plan 'Debarrena integra-Bat eginez'?**

- **J.L.N.:** Dentro del colectivo de inmigrantes hay una serie de personas que incluso no tienen la competencia lingüística básica, con lo cual están condenadas al aislamiento y al gueto. Hay algunos que han obtenido la renta básica y que están encerrados en ese círculo vicioso de que 'esa ayuda me asegura no sé que mínimos y puedo mantenerme hasta regularizar mi situación'. Se trata meterlos en un proceso formativo de manera que, cuando obtengan el permiso de residencia, accedan a un puesto de trabajo y sean socialmente rentables para la comarca. El objetivo es integrarles laboralmente como paso previo a su integración social.

- **¿Qué papel juega cada institución?**

- **A.I.V.:** El inmigrante suele acercarse al ayuntamiento a empadronarse y, desde sus servicios sociales, se les deriva a cursos de castellano o directamente a una formación profesional. La EPA se encarga de la enseñanza del idioma, y nosotros organizamos cursos que responden a las necesidades del sector en función de lo que marcan las empresas y Debegesa.

- **¿En qué punto se encuentra este programa?**

- **J.L.N.:** Once personas han tomado parte en las clases de castellano y, el pasado 7 de abril, empezamos ya la segunda fase, con un curso de operario torno fresadora y control. La valoración de los profesores ha sido extraordinaria porque la motivación de estos alumnos es altísima.

- **¿Cómo han respondido las empresas de la comarca a estas iniciativas?**

- **J.L.N.:** Están muy abiertas a que este tipo de personas se acerque, porque las necesitan. Antes de poner en marcha estas acciones formativas realizamos un contraste con las empresas, y desde un primer momento las acogieron muy bien. Nuestra intención es repetir la experiencia, pero primero tenemos que cerrar el ciclo y hacer una evaluación.



"El colectivo de inmigrantes se acerca cada vez con mayor frecuencia a Armeria Eskola para demandar formación"

"Etorkinak geroz eta maizago hurbiltzen dira informazio eske Armeria Eskolara"



## “Funtsezkoa da Gobernuaren, industrien, erakunde publikoen eta lan-erakundeen laguntza”

### Hans F. van Aalst

Lanbide Heziketako eta Heziketa Teknikoko  
Europako Foroko (EFVETeko) lehendakari ohia  
Ex Presidente del Foro Europeo para la Formación  
Profesional y Técnica (EFVET)

“Es fundamental  
un apoyo sólido del  
Gobierno, la industria, las  
instituciones públicas y las  
organizaciones de trabajo”

- EFVETeko lehendakari gisa esperientzia handia lortu zenuen Lanbide Heziketako erakundeen estrategiak aztertzen. Esan diezagukezu Europan azken hamabost urteetan eboluziorik izan den?

- Honako hauek azpimarratuko nituzke:
  - Erakundeen tamaina handiagoa.
  - Kudeaketaren profesionalizatzea
  - LHren eta lan-munduaren arteko lotura
  - Gutxieneko prestakuntza eta/edo denentzako lana, langile helduak, langabeak eta langabe gazteak barne.
  - IKTak lan- eta ikaskuntza-inguruaren parte.
  - Pertsonak beren ikaskuntzaz arduratu daitezten lotzea.
  - “Gaitasunean oinarrituriko” ikaskuntza.

- Hezkuntzak eta Lanbide Heziketak herrien ekonomiaren eta gizartearen etorkizuneko garapenerako duen garrantziaren jakitun dira gobernuak?

- Gizartearen eta ekonomiaren garapenerako LHren garrantziaz konturatzen hasi dira gobernu gehienak. Halere, heziketa-politika tradizionalak dira nagusi oraindik, XIX. mendean zehar eta XX. mendeko lehen zatian izan zuten arrakastagatik. LHri zuzenduriko heziketa-politikek esparru kontzeptual eta operatibo desberdinak behar dituzte.

- Nola ikusten duzu Europan LHko erakundeen eta lan-merkatuko erakundeen arteko lankidetzak?

- Nazio- eta eskualde-eremuan beharrezkoak dira esparru orokorrak, baita ikaskuntza lanpostuan eta irakasleen prestakuntza sustatzeko denon konpromisoa ere. Halere, benetako lana toki-

- Como presidente del EFVET adquirió usted una amplia experiencia en el análisis de las diferentes estrategias en las instituciones de Formación Profesional. ¿Podría explicarnos si éstas han evolucionado durante los últimos quince años en Europa?

- Destacaría lo siguiente:
  - Mayor magnitud de las instituciones
  - Profesionalización de la gestión
  - Conexión entre la FP y el mundo laboral
  - Cualificación mínima y/o trabajo para todos, incluyendo a los trabajadores mayores, a los desempleados y a los jóvenes desempleados.
  - TIC como parte del entorno laboral y de aprendizaje.
  - Lograr que las personas se responsabilicen de su propio aprendizaje.
  - Aprendizaje “basado en la competencia”

- ¿Son conscientes los gobiernos de la importancia de la educación y Formación Profesional en el futuro del desarrollo económico y social de los países?

- La mayoría de los gobiernos están comenzando a entender la importancia de la FP para el desarrollo social y económico. No obstante, todavía continúan siendo predominantes las políticas educativas tradicionales gracias al gran éxito que cosecharon durante el siglo XIX y la primera parte del siglo XX. Las políticas educativas para la FP requieren marcos conceptuales y operativos diferentes.



eta eskualde-eremuan burutu behar da LHko erakundeen eta enpresa eta erakundeen artean (erakunde publikoak barne).

**- Dokumentu askotan irakur dezakegu esparrua europarra beharrezkoa dela LH sustatzeko. Zer iritzi duzu gai horren inguruan?**

Lan-arrazoiengatik lekuz aldatzeko prest ez dago nahiko genukeen adina gazte. Hala eta guztiz ere, LHren izen onerako nahitaezkoa da titulazioak esparru europarrean parekatu ahal izatea. Gazteak, sarri, hortaz harro sentitzen dira. Tokiko, eskualdeko edo nazioko titulazioen aldean, Europatik finkatuz gero titulazioak hanka motz geratzeko arriskua dago. Hori ez da gauzak egiteko era egokia. Titulazioak eskualde-eremuan garatu eta hitzartu behar dira lehenengo, eta ondoren esparru europarrarekin parekatu.

**- Egitura-arazoak ditugu herrialde garatu gehienetan. Urte gutxiaren barruan, langile-belaunaldi oso bat erretiratu egingo da eta gerta daiteke belaunaldi berria gai ez izatea lanpostu huts horiek guztiak betetzeko. Zer irtenbide du horrek?**

- Honako jardute hauen bategite irmoari eta ausartari esker aurkituko dugu irtenbidea:

1. Ordezkapen estrategiak:
  - a. Immigrazioa.
  - b. Gaur egun lan-merkatuan lanik gabe aurkitzen diren pertsonen partaidetza handitu – langabe gazteak, langabe helduak eta emakumeak –.
  - c. Lan-orduak gehitu eta erretiroa atzeratu
  - d. Gazteek hasierako hezkuntza orokorrari eskaintzen dioten denbora murriztu eta erabilgarri geratuko den dirua etengabeko prestakuntzako programetarako erabili.
2. Industriak, zerbitzuak eta gobernu berri (ziur aski jasangarriena, horretarako denbora beharko den arren)
3. LHren eginkizuna, izena eta funtzionamendua hobetu.

**- Badakigu behin baino gehiagotan izan zarela Euskal Herrian. Zer iritzi duzu euskal Lanbide Heziketaren inguruan?**

- Erakundeen artean desberdintasun handiak daude. Batzuk bikainak dira. Pozik ikusiko nuke erakunde publiko eta pribatuen artean lankidetzaren handiagoa egotea, eta LHren esparru komunak garapen handiagoa izatea Euskal Herrian. Erakunde guztiek, baita gaur egun benetan onak direnek ere, testuinguru aldakor bati egokitzeko beharrezko aldaketari aurre egin beharko diete. Horregatik, funtsezkoa da gobernuaren, industrien, erakunde publikoen eta lan-erakundeen laguntza trinkoa.

**- ¿Cómo ve usted la cooperación entre las instituciones de FP y las organizaciones del mercado de trabajo en Europa?**

- A nivel nacional- regional, son necesarios marcos generales, así como un compromiso común para el aprendizaje en el lugar de trabajo y para la formación de los profesores. Sin embargo, el trabajo real debe realizarse a nivel local-regional entre las instituciones de FP y las empresas-instituciones (incluyendo las instituciones públicas)

**- Podemos leer en muchos documentos que es necesario un marco europeo para la FP. ¿Cuál es su opinión sobre este tema?**

- No hay tantos jóvenes dispuestos a desplazarse por motivos de trabajo como se pretende. De todas formas, para el prestigio de la FP es crucial que las titulaciones puedan equipararse dentro de un marco europeo. Y los jóvenes, con frecuencia, se sienten orgullosos de ello. El peligro radica en que el marco europeo vaya a traducirse a la baja en lo que a titulaciones locales, regionales o nacionales se refiere. Ésta no es la forma adecuada de hacer las cosas. Las titulaciones deberían desarrollarse y acordarse a nivel regional y posteriormente equipararse al marco europeo.

**- En la mayor parte de los países desarrollados estamos soportando un problema estructural. En unos pocos años, toda una generación de trabajadores se jubilará y es posible que la nueva generación no sea capaz de cubrir esas vacantes. ¿Cuáles podrían ser las soluciones?**

- Las soluciones incluyen una mezcla decidida y firme de:
1. Estrategias de reemplazo:
    - a. Inmigración.
    - b. Incremento de la participación de las personas que en la actualidad se encuentran inactivas en el mercado laboral – jóvenes desempleados, mayores desempleados y mujeres –.
    - c. Incremento de las horas de trabajo y jubilación a una edad más avanzada
    - d. Reducción del tiempo que los jóvenes dedican a la educación inicial general y utilización del dinero que haya quedado disponible para programas de formación continua.
  2. Innovación de las industrias, los servicios y el gobierno (probablemente la más sostenible, aunque requerirá su tiempo)
  3. Mejora del papel, el prestigio y el funcionamiento de la FP

**- Sabemos que ha estado en más de una ocasión en el País Vasco. ¿Qué impresión tiene sobre la Formación Profesional vasca?**

- Existen notables diferencias entre las instituciones. Algunas son excelentes. Acogería con agrado una mayor cooperación entre las instituciones públicas y privadas y un mayor desarrollo del marco común de la FP en el País Vasco. Todas las instituciones, incluyendo aquellas que en la actualidad son realmente buenas, tendrán que hacer frente a la necesidad de transformaciones para adaptarse a un contexto cambiante. Es fundamental un apoyo sólido por parte del gobierno, de la industria, de las instituciones públicas y de las organizaciones de trabajo.



# Laneko arriskuen prebentzioa

## Prevención de riesgos laborales

## “Osalanek prebentzioa hezkuntzako eremu guztietara zabaldu nahi du”



“Osalan pretende que la prevención esté presente en todos los ámbitos de la educación”

### José Julio Carreras

Prestakuntza, Dokumentazio eta Argitalpenen arduraduna  
Osalan Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundearen.

Responsable de Formación, Documentación y Publicaciones del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, Osalan.

**Jose Julio Carreras Prestakuntzako arduradun nagusia da Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundearen (Osalan). Arlo horri “funtsezkoa” deritzo lan istripuei aurre egiteko, eta erakundeak 2007-2010 eperako dituen helburu estrategikoen artean dago.**

**- Nolako bilakaera izan dute laneko istripuek Euskal Autonomia Erkidegoan eta zein datu ditu eskuartearen Osalanek?**

- Azken urteotan istripu-kopuruak apur bat gora egin du, urtean % 0,097 1998. urtetik hona, baina era berean kontuan izan behar dugu epe horretan lan-merkatuan 156.000 okupatu gehiago izan direla. Hala ere, iaz 43.998 istripuren berri eman zitzaion laneko agintaritzari, 2006an 46.715 izan ziren bitartean, hau da, langilearen baja eragin duten 2.717 istripu gutxiago izan dira 2007an, kopuru gordinetan. Istripuen larritasunari erreparatuta, 2007an behera egin dute istripu arinek eta larriek, berriz, gora egin dute. Guztira langilearen heriotza eragin duten 51 istripu izan dira, 2006an baino bat gutxiago.

**- Laneko istripuek zein sektoretan dute eragin gehien?**

- 2007an laneko istripu traumatiko larrien ehunekoarik handiena eraikuntza-enpresetan gertatu dira, % 24 hain zuzen. Era berean, heriotza-istripuak batez ere enpresa horietan eman dira, % 41. Horrenbestez, eraikuntza-sektorean istripu traumatiko larria edo hilgarria izateko arriskua zerbitzuetan baino lau aldiz handiagoa da.

**José Julio Carreras es el máximo responsable de Formación del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, Osalan. Un área que considera “fundamental” a la hora de hacer frente a la siniestralidad laboral y que forma parte de los objetivos estratégicos de esta institución para el periodo 2007-2010.**

**- ¿Cuál es la tendencia de los accidentes laborales en la Comunidad Autónoma Vasca y qué cifras maneja Osalan?**

- Durante los últimos años se ha registrado un ligero incremento de los siniestros, de una tasa media anual del 0,97% desde 1998, aunque hay que tener en cuenta que, durante el mismo periodo, se ha producido un aumento de 156.600 ocupados en el mercado laboral. Sin embargo, el año pasado, se notificaron 43.998 accidentes a la autoridad laboral, frente a los 46.715 de 2006, lo que significa un descenso bruto de 2.717 accidentes con baja en jornada laboral. Desde el punto de vista de la gravedad de los accidentes, en 2007 se constató un descenso de los leves y un aumento de los graves. En total, hubo 51 accidentes mortales, uno menos que en 2006.

**- ¿Cuál es el sector más afectado por la siniestralidad?**

- En 2007, el mayor porcentaje de accidentes de trabajo traumáticos graves sucedió en empresas de construcción, con el 24%. También los siniestros mortales ocurrieron preferentemente en esas compañías, el 41%, de tal forma que el riesgo de sufrir un accidente grave o mortal traumático es cuatro veces más elevado



**“2007an istripu  
traumatikoen ehuneko  
handiena eraikuntzan  
gertatu zen”**

**“En 2007 el mayor  
porcentaje de  
accidentes traumáticos  
graves sucedió en la  
construcción”**

Halaber, lehen sektorean eta industrian halako istripuak izateko arriskua zerbitzuetan baino bi aldiz handiagoa da.

**- Zein faktorek egiten dute horren arriskutsu eraikuntza-sektorea?**

- Hasteko, lan egiteko baldintzak bestelako enpresetakoak baino arriskutsuagoak dira. Orain apur bat jaisten ari da eraikuntzako aktibitatea, baina azken urteotan goraka joan da sektoreran sartu den langileen kopurua, eta horien artean etorkin asko egon da, prestakuntza-maila urriko jende asko, sarritan gaztelaniaz komunikatzeko ere zailtasunak dituztenak. Horregatik, kasu askotan zaila da haiei arriskuen eta prebentzio-neurrien berri ematea. Jende horri laguntzeko, eraikuntzako segurtasunerako aholku grafikoak jasotzen dituen liburua argitaratu zuen Osalanek.

**- Eskarmentu faltak eta adinak eragina al dute?**

- Beti esaten da eskarmentu falta oso faktore garrantzitsua dela, eta egia da, baina ez da beti faktore nagusia izaten. Istripu ugari esperientzia handiko pertsonen gehiegizko konfiantzagatik gertatzen dira. Kasu askotan, eskarmentu ezagatik eta prekarietateagatik, langileek lan asko egiten dutela erakutsi nahi izaten dute. Portaera horrek istripu asko eragiten ditu, lanik gabe gelditzeko beldurragatik azkarrago lan egin nahi dutelako edo egoera jakin batean ez dutelako segurtasun-neuririk exijitzen.

**- Zergatik dira oraindik ere laneko istripuak gainditu gabeko ikasgaia?**

- Enpresek ahalegin handia egin dute eta egiten ari dira laneko baldintzak hobetzeko, eta bestalde, langileen prestakuntza eta informazioa beharrezkoak direla azpimarratzen da behin eta berriro. Baina segurtasun-neurriak falta dira oraindik, eta gainera, langileak eurak ere gehiegizko konfiantzaz jokatzeko duten gaitasuna euren lana modu berean egin izan dutelako. Ildo horretan, eraikuntzako Gela Iraunkorra jarri zen langileek lanean izaten duten jarrera aldarazteko.

**- Zenbat jende igaro da Gela Iraunkorretik?**

- 2004. urtetik 2.000 langile baino gehiago trebatu ditu. Oso gutxi dira, gehiago izan beharko lirake kontuan hartuta eraikuntza-sektoreak 60.000 langile hartzen dituela. Egia da enpresa handi bat-

en este sector que en el de servicios, y dos veces más alto en el sector primario y en la industria que en servicios.

**- ¿Qué factores hacen que la construcción sea un sector tan peligroso?**

- Para empezar, las condiciones en las que se desarrolla el trabajo son más peligrosas. A eso se añade que todos estos años ha crecido la incorporación de trabajadores al sector y, entre ellos, muchos inmigrantes con muy poca preparación que a menudo ni siquiera son capaces de entenderse en castellano. Por ello, en muchos casos resulta difícil informarles de cuáles son las prevenciones que deben tomar. Para ayudar a estas personas Osalan publicó un libro con consejos gráficos de seguridad en la construcción.

**- ¿La inexperiencia y la edad también influyen?**

- Siempre se habla de que la falta de experiencia es un factor muy importante, y es cierto, pero muchos de los accidentes se producen por un exceso de confianza en personas con mucha experiencia. Además, tanto la inexperiencia como la precariedad hacen que, en muchos casos, los trabajadores quieran hacer las cosas para dar la sensación de que trabajan mucho. Y ese comportamiento provoca muchos accidentes, por querer trabajar más deprisa o no exigir medidas de seguridad ante el temor de quedarse sin empleo.

**- ¿Por qué la siniestralidad laboral es a día de hoy una asignatura pendiente?**

- Las empresas han realizado y realizan un esfuerzo importante por mejorar las condiciones de trabajo y, por otro lado, también se hace más hincapié en la formación e información a los trabajadores. Pero sigue habiendo falta de medidas de seguridad y, además, los propios trabajadores se confían demasiado porque llevan toda la vida desempeñando sus tareas de una determinada. El Aula Permanente de la construcción se puso en marcha precisamente para tratar de inculcar buenas actitudes y cambiar el comportamiento de los trabajadores en la obra.

**- ¿Cuántas personas han pasado por el Aula Permanente?**

- Desde 2004, algo más de 2.000 trabajadores. Es un número muy pequeño para los que se tenían que haber formado, si tene-

zuek euren langileak zuzenean trebatzen dituztela, baina asko dira ikasgela honetatik pasatu behar zirenak eta ez direnak etorri enpresariak nahigo izan duelako langilea lanean egotea, ez dezala eguna ikasgelan eman. Confebask enpresarien elkarteak ere huts egin duela uste dut, ez dituela enpresak parte hartzera bultzatu. Gogorarazi behar lieke langileen prestakuntza Legeak inposatzen duen betebeharra dela, eta Gela Iraunkorra eginkizun hori betetzeko modu erraza dela.

**- Orokorrean zein jarrera dute enpresek laneko arriskuen prebentzioko prestakuntzari buruz?**

- Enpresak eboluzionatzen ari dira, lehenik konbentziturik daudelako eta bigarrenik halabeharrez. Egia da sarritan oraindik ere ez daudela prest prestakuntzan denbora galtzeko, enpresaren zeregina produzitu eta dirua irabaztea dela pentsatzen dutelako. Baina gehienak kontzientziatuta daude eta badakite langileak trebatu eta informatu behar direla eta beharrezko baliabideak eskaini behar zaizkiela. Bere garaian kalitatearekin gertatu zen berbera pasatzen da gaur egun prebentzioarekin, azken tokian gelditzen dela.

**- Gela Iraunkorrean aldaketak egiteko asmorik ba al duzue?**

- Sorreran ikasgelak lau obra-mota hartu zituen kontuan, eta agian ildo horretan ekimena zabaldu egin liteke. Gainontzekoan modu egokian funtzionatzen du. Azpimarratzekoa da hitzarmena sinatuko dugula Fundación Laboral de la Construcción sektoreko erakundearekin, ikastaroak Euskal Autonomia Erkidegotik kanpora ere balioa izan dezan, eraikuntzako azpi-kontratazioa arautzen duen 32/2006 Legearen arabera.

**- Zein izan behar du Lanbide Heziketakoa ikastetxeen eginkizuna laneko arriskuen prebentzioaren alorrean?**

- Uste dut LHko ikastetxe eta ia modulu guztietan eskaintzen dela laneko arriskuen preben-

mos en cuenta que en el sector de la construcción hay 60.000 trabajadores. Es verdad que hay muchas empresas grandes que forman directamente a sus empleados, pero quedan otros muchos que podían y debían haber pasado por este aula y no lo han hecho porque el empresario prefiere que estén trabajando a que pasen un día formándose en ese programa. Creo que también ha habido un fallo por parte de la asociación de empresarios Confebask, que tampoco ha animado demasiado a las empresas, y que debería haberles recordado que la formación de los trabajadores es una obligación impuesta por la Ley, y el Aula Permanente una forma sencilla de cumplir con la misma.

**- ¿Cuál es, en general, la actitud de las empresa en relación a la formación en prevención de riesgos laborales?**

- Están evolucionando, primero por convencimiento y segundo por obligación. La gran mayoría están concienciadas de la necesidad de formar e informar a sus empleados y de facilitarles los medios necesarios. Es cierto que, en muchos casos, todavía son remisas a perder ese tiempo en formación porque creen que la empresa está para producir y ganar dinero. A la prevención le pasa lo mismo que, en su momento, le pasó a la calidad, que al final es siempre la última de la cola...

**- ¿Tienen previsto introducir alguna modificación en el Aula Permanente?**

- Cuando se creó, el aula se centró en cuatro tipos de obras, y quizá eso se podría ampliar pero, por lo demás, el funcionamiento es el correcto. Eso sí, vamos a firmar un convenio con la Fundación Laboral de la Construcción para que los cursos sean reconocidos como válidos fuera de la Comunidad Autónoma Vasca a efectos de la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

**“Azken urteotan istripu-kopuruak apur bat gora egin du, intzidentzia-indizeak behera egin duen arren”**



**“Durante los últimos años se ha registrado un ligero aumento de los accidentes, aunque ha bajado el índice de incidencia”**



tzioaren inguruko prestakuntza, arlo teknikoko ikasketan bederen. Eta ez hori bakarrik, ziur nago edozein eskola praktikotan irakasleak lan egiteko modu egokia azaltzen diela ikasleei. Hala ere enpresariak diote ikasle horiek enpresara iristen direnean, lana modu egokian egiten ikasi badute ere, ez dutela laneko istripuen prebentzioaren inguruko kezka handirik erakusten. Ez dakit zergatik gertatzen den. Agian eskarmentu handiagoko lankideen lan egiteko modua kopiatzen dute, eta horrekin batera haien ohiturak ere.

**- Zein neurri jarri dituzue abian Osalanetik hezkuntza-aren alorrean?**

- Osalanek hezkuntzaren eremu guztietara zabaldu nahi du arriskuen prebentzioaren gaineko ardura, maila txikienetatik hasi eta unibertsitatea amaitu artean. Gaur egun haurtzarora, lehen hezkuntza eta bigarrenkoan, ez dago halakorik. Haur eta gazteek prebentzioa egunerokotasunean aplikatu dezatela nahi du Osalanek, ikastetxean edo etxean, gerora jarrera hori bera izan dezaten lanean ere.

**- Arrakastatsu ari al zarete?**

- Oso konplikatu da, irakasleek diote lanez lepo daudela jada, bestelako gauza asko dituztela eskuartean eta ez dute gai berririk landu nahi. Prebentzioa ikasgai guztietan jorratzea da gure nahia. Horretarako lan-taldeak sortu dira, gaia bideratzeko modu errazena bilatu eta irakasleentzako materiala izan daitekeena aztertzeko, ez dezaten karga gehigarri gisa hartu.



**- ¿Qué papel deben desempeñar los centros de Formación Profesional en el ámbito de la prevención de riesgos laborales?**

- Yo creo que en todos los centros de FP y en casi todos los módulos, por lo menos en todos los que tienen que ver con aspectos técnicos, se imparte ya formación en materia de prevención de riesgos laborales. Y no sólo eso, estoy convencido de que en cualquier clase práctica el profesor indica a los alumnos cómo tienen que trabajar correctamente. Sin embargo, los empresarios se quejan de que, cuando llegan a las empresas, aunque hayan aprendido a hacer el trabajo correctamente, no tienen esa concienciación en la prevención de riesgos laborales. No sé por qué será. Puede ser que copien la forma de trabajar de los compañeros con más experiencia.

**- ¿Qué medidas han puesto en marcha desde Osalan en el campo de la educación?**

- Osalan trata de que en todos los ámbitos de la educación, desde los más pequeños hasta que los que acaban la Universidad, se tome conciencia de la importancia de la prevención de riesgos. Actualmente, en la infancia, en primaria y secundaria, no hay nada o muy poco. El objetivo es que apliquen la prevención en lo que hacen habitualmente, en el colegio o en casa, para que luego puedan trasladar esas actitudes al trabajo.

**- ¿Están teniendo éxito?**

- Es muy complicado, porque los profesores dicen que están ya agobiados y son muy reacios a asumir nuevos temarios. Lo que se pretende es que la prevención esté presente en todas las asignaturas. Se han creado unos grupos que trabajan para ver cuál es la forma más fácil de poder introducirlo y qué materiales se pueden facilitar a los profesores para que no lo vean como una carga adicional.



**“Enpresak eboluzionatzen ari dira, baina batzuetan ez daude prestakuntza ‘denbora galtzeko’”**

**“Las empresas están evolucionando, pero en algunos casos son remisas a ‘perder’ tiempo en formación”**





**Bizkaiko Eraikuntzako BHIko (2004tik eraikuntzaren sektoreko langileak lan-arriskuen prebentzioan prestatzen dituen Euskadiko zortzi zentro kreditatuetariko bateko) Gela Iraunkorraren arduraduna da Cristina Balbás. Prestakuntza hori 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera nahitaezkoa izango da obretan lanean diharduten pertsona guztientzat.**

**Cristina Balbás es la responsable del Aula Permanente del I.E.S. de Construcción de Bizkaia, uno de los ocho centros acreditados de Euskadi que desde 2004 forman a los trabajadores del sector de la construcción en prevención de riesgos laborales. Una formación que, a partir del 1 de enero de 2012, será obligatoria para todas aquellas personas que trabajen en obras.**

### **Cristina Balbás**

Bizkaiko Eraikuntzako BHIko Gela Iraunkorraren arduraduna  
Responsable del Aula Permanente del I.E.S. de Construcción de Bizkaia

## **“Istripuak gutxitzeko langileen jarrera aldatzea du helburu Gela Iraunkorrak”**

**“El objetivo del Aula Permanente es lograr un cambio de actitud en los trabajadores para reducir los accidentes”**

#### **- Zer da Gela Iraunkorra?**

- Enpresaren zerbitzura dagoen prestakuntza-proiektua da, eraikuntzaren sektoreko ezbehar-tasa altuari aurre egiteko sorturikoa. Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak eta Confedebaskek, Euskadiko Enpresen Konfederazioak, sinaturiko lan-arriskuen prebentziorako buruzko hitzarmenetik jaio zen. Gainera, Lan Arriskuen Prebentziorako Lege Orokorren 19. artikuluari (langileei prestakuntza eskaintzea enpresariari betebeharraren dela dioenari) erantzuten dio.

#### **- Zer prestakuntza jasotzen dute langileek?**

- Helburua ez da eduki berriak erakustea, badute-eta beren lanen arriskuen berri, baizik eta eguneroko lanean jarrera aldatu dezaten kontzientziatzea eta istripu-kopurua gutxitzea.

Helduentzako prestakuntza da, beren parte-hartze aktiboan oinarrituriko pedagogia-metodoa. Ezbehar-tasa handiena duten obren benetako argazkiekin egiten dugu lan. Arriskuak eta taldeko eta banako babesak identifikatzen dituzte ikasleek, eta irudian azaltzen diren lanekin lotzen. Lehenik taldean egiten dute ariketa, eta amaieran banaka.

#### **- Zer iraupen du ikastaroak?**

- Hasieran sei ordukoa zen, baina, aurtendik aurrera zortzikoa izango da. 32-2006 Legeak, eraikuntza sektoreko azpikontratazioa arautzen duenak, dio 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera obretan ari-

#### **- ¿Qué es el Aula Permanente?**

- Es un proyecto formativo al servicio de la empresa que surgió ante la alta siniestralidad laboral que había en el sector de la construcción. Se concretó en la firma de un convenio en materia de prevención de riesgos laborales entre el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social y la Confederación Empresarial Vasca, Confedebask. Además, venía a cubrir el artículo 19 de la Ley General de Prevención de Riesgos Laborales, que establece la obligación del empresario de dar formación a los trabajadores.

#### **- ¿Qué formación reciben los trabajadores?**

- No se trata de enseñarles contenidos nuevos, porque ellos ya saben los riesgos derivados de sus tareas, si no de concienciarles para que se produzca un cambio en su actitud a la hora de abordar el trabajo en el día a día y reducir así el número de accidentes.

Es una formación específica para adultos, un método pedagógico basado en su participación activa. Trabajamos con fotografías reales de las obras que más siniestralidad registran. Los alumnos van identificando los riesgos y las protecciones colectivas e individuales que asociarían a los trabajos proyectados en la imagen. Primero lo hacen en grupo y, al final, de manera individual.

#### **- ¿Qué duración tiene el curso?**

- Inicialmente duraba seis horas y, desde este año, ocho. La Ley 32-2006, que regula la subcontratación en el sector de la cons-

**“2010-2011 ikasturtean segur aski eskari piloak izango ditugu, izan ere burutu beharreko prestakuntza izango baita”**



**“En el curso 2010-2011 probablemente se producirá una avalancha de demandantes porque será una formación obligatoria”**

tuko diren langileek lan-arriskuen prebentzioaren inguruko prestakuntzan gutxienez zortzi ordu izan behar dituztela. Gehituriko bi ordu horietan legealderdiak, erantzukizunei buruzkoak, eta lehen laguntzak ikusiko dira.

**- Eraikuntzako langileei soilik dago zuzenduta?**

- Ez, beste sektore batzuetako langileak ere izan ditugu, esaterako, argiketariak. 2012tik aurrera obretan lan egin dezaten, prestakuntza hori ematen diegu.

**- Zenbat pertsona igaro dira Bizkaiko Eraikuntzako BHIko Gela Iraunkorretik?**

- 2004-2005 ikasturtetik 23 ikastaro eman diegu 245 langileri, zortzi eta hamasei pertsonako taldeetan banatuta. Gaur egun ez dugu jende ugari, baina 2010-2011 ikasturtetik aurrera langile piloak izango dugula uste dut, 32.2006 Legeak burutu beharrekoa dela baitio. Gaur egun, badaude dagoeneko behar horrekin kontziente diren enpresak, eta adibidez, lan gutxi dutenean ikastaroa egiteko aprobetxatzen dutenak.

**- Zein da ikastaroetan parte hartzeko jarraitu beharreko prozedura?**

- Doako prestakuntza da eta enpresen beharretara egokitzeko nahiko malgutasun handia dugu ikastaroak antolatzerakoan. Jantzia neurri-egiten diegu. Behin ikastaroa amaitutakoan, Osalanek, Laneko Osasun eta Segurtasunerako Euskal Erakundeak, langileei txartel bat ematen die Gela Iraunkorreko prestakuntza burutu dutela egiaztatzen.

**- Zer balorazio egiten dute langileek?**

- Ikastaroa amaitzerakoan gogobetetasun-inkesta egiten diegu. Ikusitakoa eguneroko lanean aplikatzeko aukerarik duten ala ez, zein diren gehien gustatu zaizkien alderdiak, etab. kontatzen digute. Eta emaitzak onak dira, batez ere, ikastaroa atsegina izan den galdetzen diegunean. Metodoak funtzionatzen du. Ez da batere astuna.

**- Ikastaro horiek ematen dituzenez, lan-arriskuen aurrean zer jarrera dute ikasleek?**

- Nik uste dut, orokorrean, beren lanpostuetan dauden arriskuen jabe direla. Izan ditzaketen arriskuen aurrean prebentzioaren aldeko jarrerak bultzatzea dute helburu ikastaro hauek. Eta nire esperientziaren arabera, gero eta nagusiagoa izan gero eta zailagoa izan ohi da kontzientziatzea. 30 edo 40 urte lan berean daramaten pertsonen buruz ari naiz. Askotan, esaterako, ez dute lotuta ibiltzerik nahi, beren lanpostua oso ondo menderatzen dutenez, hein batean, fidatu egiten direlako. Horri erantsi behar diogu batzuk, gakotx artean, prebentzio ikastaroak egiteaz aspertuta daudela.

trucción, establece que a partir del 1 de enero de 2012 los trabajadores que accedan a obras tienen que haber recibido un mínimo de ocho horas de formación en materia de prevención de riesgos laborales. En esas dos horas de más hemos introducido aspectos legales, sobre responsabilidades, y un poco de primeros auxilios.

**- ¿Está dirigido únicamente a los trabajadores de la construcción?**

- No, también hemos tenido trabajadores de otros sectores, como electricistas, a quienes les damos esa formación para que, a partir de 2012, puedan trabajar en obra.

**- ¿Cuántas personas han pasado por el Aula Permanente del IES de Construcción de Bizkaia?**

- Desde el curso 2004-2005 hemos impartido 23 cursos a 245 trabajadores, distribuidos en grupos de entre ocho y dieciséis personas. Hoy por hoy no hay mucha afluencia, pero yo creo que en el curso 2010-2011 se producirá una avalancha de trabajadores ante la obligatoriedad que marca la Ley 32.2006. Actualmente, ya hay empresas que son conscientes de esa necesidad y, por ejemplo, si tienen un parón de trabajo acceden a estos cursos.

**- ¿Cuál es el procedimiento a seguir para participar en los cursos?**

- La formación es gratuita y existe bastante flexibilidad a la hora de organizar los cursos para adaptarlos a las necesidades de las empresas. Les hacemos un traje a medida. Una vez finalizado el curso, el Instituto Vasco de Salud Laboral, Osalan, envía a los trabajadores un carné para acreditar la formación en el Aula Permanente.

**- ¿Qué valoración hacen los trabajadores?**

- Al final del curso rellenan una encuesta de satisfacción. Te dicen si han podido aplicar lo que han visto en su día a día, cuáles son los aspectos que más les han gustado... Y los resultados son buenos, sobre todo, en lo que se refiere a si el curso se les ha hecho ameno. Se ve que el método funciona, que no es pesado.

**- Usted imparte estas clases, ¿cuál es la actitud de los alumnos ante los riesgos laborales?**

- Yo creo que, en general, son conscientes de los peligros que existen en sus puestos de trabajo. De lo que se trata con estos cursos es de inculcarles actitudes de prevención ante los posibles riesgos. Y mi experiencia es que cuanto más mayores son es más difícil la concienciación. Hablamos de personas que llevan trabajando 30 ó 40 años en lo mismo y que, por ejemplo, muchas veces son reacios a atarse porque dominan tan bien su puesto de trabajo que, en cierta medida, se confían. A eso hay que añadir que hay gente que está un poco harta, entre comillas, de hacer cursillos de prevención.



## Imanol López Lacalle

Lanbide Heziketaren Gaitasunaren eta Kalitatearen Ebaluaziorako Euskal Agentziako zuzendaria

Director de la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional

“Lan esperientzia profesionalari esker lorturiko gaitasuna aitortzea ekintza justua da”

“Reconocer la competencia adquirida por la experiencia profesional es un acto de justicia social”

Imanol López Lacallek 27 urte daramatza lanbide heziketaren alorrean lan egiten. 2001etik, Lanbide Heziketaren Gaitasunaren eta Kalitatearen Ebaluazioaren Euskal Agentziako zuzendaria da. Bere egungo postutik, esperientzia profesionalaren eta beste ikaskuntza ez-formalen bidez lorturiko Gaitasun Profesionala Ebaluatzeko, Aitortzeko eta Egiaztatzeko Sistema ezartzeko prozesuaren lekuko izan da. Sistema horrek, hiru urte eta erdiko ibilbidearen ostean, dagoeneko LHko 17 titulazio aitortzen ditu.

### - Zergatik ezarri zenuten sistema hori?

- Heziketa-prozesuetatik igaro ez diren pertsona asko daude, hainbat urte lanean daramatzatenak eta profil profesional horri datzekien gaitasuna dutenak, esaterako: karrozariak, igeltseroak eta sukaldariak. Guk titulu profesionala erreferentziatzen hartuta lanean lortu duten esperientzia egiaztatzen dugu eta menderatzen dituzten gaitasunak aitortzen ditugu. Pertsona batzuk titulu osoa lortzen dute eta beste batzuk % 40, 50 edo 80. Tituluak gaitasun-ataletan antolaturik daudenez, posible da bat, bost, zazpi edo titulu oso lortzea.

Imanol López Lacalle trabaja desde hace 27 años en el ámbito de la formación profesional. Desde 2001, es director de la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional. Desde su puesto actual, ha sido testigo del proceso de implantación del Sistema de Evaluación, Reconocimiento y Certificación de la Competencia Profesional adquirida por la experiencia profesional y otros aprendizajes no formales. Un sistema que, tras tres años y medio de recorrido, ya reconoce 17 titulaciones de FP.

### - ¿Por qué implantaron este sistema?

- Hay muchísima gente que no ha pasado por procesos formativos, que trabaja desde hace una serie de años y tiene las competencias inherentes a ese perfil profesional, desde carroceros, hasta albañiles o cocineros. Lo que hacemos es contrastar la experiencia que han adquirido con el referente profesional del título y reconocer aquellas competencias que dominan. Hay personas que obtienen todo el título y otras que alcanzan el 40, el 50 o el 80%. Como los títulos están organizados en unidades de competencia, es posible adquirir una, cinco, siete o todo el título.



**“2004tik 2.947k eman dute izena eta 1.959k lortu dute gutxienez gaitasun-atal bat aitortzea”**

**“Desde 2004 se han inscrito 2.947 personas y 1.959 han logrado el reconocimiento de una unidad de competencia como mínimo”**

### - Zer urrats eman zituen Gaitasunaren Euskal Agentziak hori abian jartzeko?

- Europako herrialde batzuetan, besteak beste Holandan, Norvegian, Frantzian eta Finlandian, ezarritako beste sistema batzuk oinarritzat hartuz diseinatu zuen Agentziak ebaluazio-eredua. Herri horiek bisitatu ziren, eredia gizarte-eragileekin adostu zen eta 2003. urtean Lanbide Heziketaren Euskal Kontseiluan onartu zen. 2004ko urrian hasi ginen lanean, eta urteko bi deialdi ditugunez, egun arte zazpi burutu ditugu. Ebaluazioa hiru fasetan egiten da, lehenik, hautagaiak jakinaren gain jartzen dira, ondoren, aholkularitza ematen zaie eta, azkenik, gaitasun-probak egiten dira.

### - Zer arrazoik bultzatzen dituzte langileak gaitasuna aitortzeko sistemara aurkeztera?

- Makina bat arrazoi daude. % 77 titulua lortzeko aurkezten dira, % 13 dakitena aitortu diezaieten, % 6,5 ezagutzak handitzeko, eta % 3,2 beste arrazoi batzuegatik. Askok oposaketetara aurkeztu nahi dutelako eta administrazio publikoek titulua eskatzen dietelako atara nahi dute. Beste batzuk profesional-txartela (instalatzaile, soldatzaile... txartela) izateko behar dutelako datoz.

### - Zer balio ematen diote enpresek titulu horri?

- 1.500 pertsona igaro zirenean egin genuen ikerketak honako arazo hau zegoela azaldu zigun: tituluak truke-balio txikia duela. Baina, ez beti, badaude onartzen duten enpresak, beren langileak sistema horretara aurkeztera bultzatzen dituztenak, eta beste batzuk balio handirik ematen ez diotenak.

### - Gaur arte zenbat pertsonek hartu dute parte ebaluazio-sisteman?

- Honezkero 2.847 pertsonak eman dute izena. Horietatik, 2.619k aholkularitza jaso dute eta

### - ¿Qué pasos dio la Agencia Vasca de la Competitividad para ponerlo en marcha?

- La Agencia diseñó el modelo de evaluación basándose en otros sistemas aplicados en países europeos como Holanda, Noruega, Francia o Finlandia. Visitó esos países, hizo un modelo que se contrastó con los agentes sociales y que se aprobó en el Consejo Vasco de Formación Profesional el año 2003. Iniciamos los trabajos en octubre de 2004 y, como tenemos dos convocatorias anuales, hasta la fecha hemos celebrado siete. La evaluación se hace en tres fases, primero se informa a los candidatos, luego se les asesora y finalmente se realizan las pruebas de competencia.

### - ¿Qué razones impulsan a los trabajadores a presentarse al sistema de reconocimiento de la competencia?

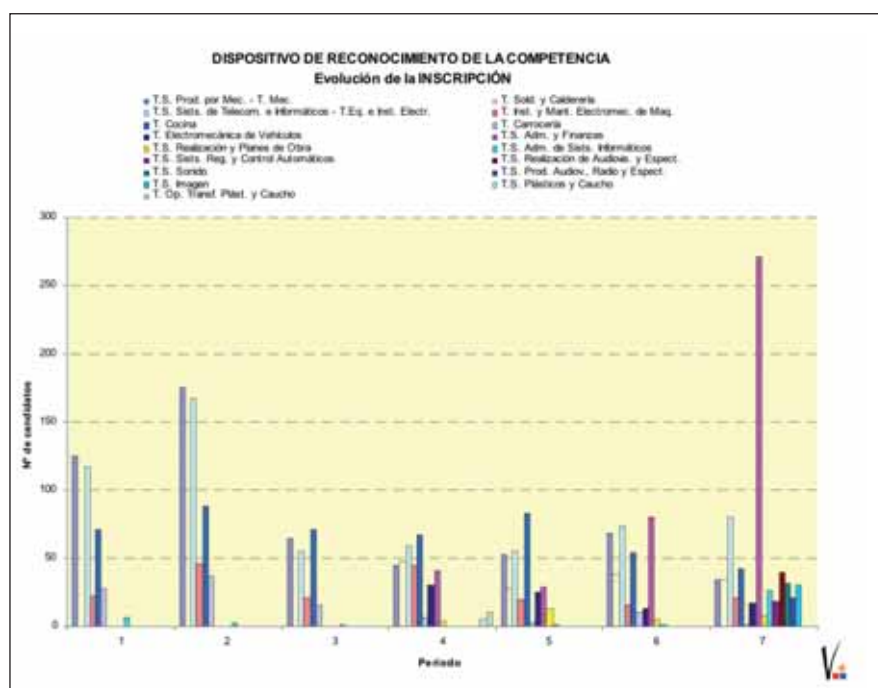
- Los motivos son muy diferentes. El 77% se presenta para obtener un título, un 13% para que se le reconozca lo que sabe, un 6,5% para ampliar conocimientos, y un 3,2 por otras razones. Muchísimos lo hacen porque quieren presentarse a oposiciones y las administraciones públicas les exigen un título. Otros porque lo necesitan para tener un carné profesional, de instalador, de soldador ...

### - ¿Y qué valor otorgan las empresas?

- En un estudio que se realizó cuando habían pasado 1.500 personas uno de los problemas que se constató es que tiene poco valor de intercambio. Pero depende, hay empresas que sí lo reconocen, compañías que invitan a sus trabajadores a que se presenten a este sistema y otras que no le dan demasiado valor.

### - ¿Cuántas personas han recurrido hasta la fecha a este sistema de evaluación?

-Hasta el momento se han inscrito 2.847 personas. De esas, han sido asesoradas 2.619 y han pasado a pruebas 2.010. Han obtenido el reconocimiento, como mínimo, de una unidad de competencia 1.959 y han logrado todo el título 495. En el periodo actual, que termina en julio, hay inscritas 450 personas. El nivel de éxito entre lo que el demandante pide que le sea





2.010ek probak gainditu dituzte. 1.959k gutxienez gaitasun-atal bat aitortzea lortu dute, eta 495ek titulu osoa. Oraingo deialdirako, uztailen amaituko dena, 450 pertsonak eman dute izena. Arrakasta maila, eskatzaileak aitortu diezaioten eskatzen duenaren eta aitortzen zaionaren artekoa, handia da. Orain bertan % 90,57koa. Egia da ere, aholkularitza jaso ostean, jendeak kasu egiten diola aholkulariaren gomendioei: ziurtatu dezaketenera lotzen dira.

**- Zer ikasketa maila dute hautagaiek?**

- Lehenengo lau deialdien inguruan eginiko ikerketa baten arabera, % 47k titulua lortzeko behar diren baldintza akademikoak dituzte, baitxilergoa, derrigorrezko bigarren hezkuntza edo LH1. % 30ek ez ditu baldintza horiek betetzen, eta normalean, sarrera-baldintzak lortzeko probetara aurkezten dira. Adinari dagokionez, 35 urtetik gorakoa da % 70a.

**- Zer balorazio egiten dute parte-hartzaileek?**

- Sistemarekin duten gogobetetze maila, eta jasotako tratua, hamarretik 7,3koa da, eta profesionalen jarrerari dagokiona zortzikoa. Ikastera bultzatzea da prozesu osotik gehien baloratzen dutena, 7,4rekin, eta garapen profesionalagatik interesa piztea, 6,9rekin. berriz aurkeztuko ziren galdetuz gero, % 80k baietz dio. Izan ere, batzuk bi edo hiru aldiz aurkeztu dira. Gainera, aholkularitza eta ebaluazio faseetan parte hartzen duten irakaslearen gogobetetzea 8,5koa da, gutxi gorabehera.

**- Beren heziketarekin jarraitzeko eta beren gaitasun profesionala areagotzeko langileak motibatzea da aitortze-sistemaren helburu nagusia. Lortzen al dira?**

- Kanpoko ikerketa baten arabera, bai. Izan ere, aitortze-sistematik igarotako % 50ek prestatzen

reconocido y lo que se le reconoce es muy alto. Ahora mismo es del 90,57%. También es cierto que, después del asesoramiento, la gente se ciñe bastante a lo que el asesor le indica que se le puede certificar.

**- ¿Qué nivel de estudios tienen los candidatos?**

- Según un estudio realizado sobre las cuatro primeras convocatorias, el 47% reúne las condiciones académicas para la obtención del título, tiene un bachiller, una enseñanza secundaria obligatoria o una FP 1. El 30% no cumple ese requisito y, normalmente, se presenta a pruebas para adquirir las condiciones de acceso. En cuanto a la edad, el 70% es mayor de 35 años.

**- ¿Qué valoración hacen los participantes?**

- El grado de satisfacción con el sistema y cómo se les ha tratado es de 7,3 sobre diez, y de ocho en relación a los profesionales que les han atendido. Lo que mejor valoran de todo el proceso es el impulso al aprendizaje, con un 7,4, y el interés por el desarrollo profesional, con un 6,9. Al preguntarles si volverían a presentarse, el 80% dice que sí. De hecho, algunos se presentan dos o tres veces. A su vez, el nivel de satisfacción de los profesores que participan en la fase de asesoramiento y evaluación es de 8,5 más o menos.

**- El gran objetivo de los sistemas de reconocimiento es motivar a los trabajadores a continuar su formación para incrementar su competencia profesional. ¿Lo están consiguiendo?**

- Según un estudio externo sí, puesto que el 50% de los que han pasado por el sistema de reconocimiento sigue formándose. En el caso de que una persona no obtenga todo lo que supondría el título, le proporcionamos un plan de formación para que lo consiga.

**“Sistemak gaitasun profesionala handitzea motibatzen du: parte-hartzaileen % 50ek bere heziketarekin jarraitzen du”**

**“El sistema motiva a incrementar la competencia profesional: el 50% de los participantes sigue con su formación”**



**“Egiaztagiri horrek pertsona askori irekitzen dizkio atea oposaketak egiteko eta profesional-txartela lortzeko”**



**“A muchas personas este certificado les abre las puertas a presentarse a una oposición y a obtener el carné profesional”**



jarraitzen baitu. Pertsona batek titulu osoa lortu ezean, prestakuntza-plan bat eskaintzen diogu lortu dezan.

**- Zuk zer balorazio egiten duzu lehen zazpi deialdien inguruan?**

- Balorazio oso positiboa. Pertsona ugari etorri zaizkigu eta oso gustuko dutela esaten digute. Gainera, zerbitzuak beren gaitasun profesionalak areagotzera motibatzen ditu, eta askori ezin hobeto etorri zaie, oposaketa baten aurkezteko eta profesional-txartela lortzeko atea ireki baitizkie. Horrez gain, ikasi ezin izan duen pertsonari, zorterik edo ikasteko gogorik izan ez duenari, eta halere profesional handia den horri, egiten dakien guztia aitortzea ekintza justua da. Espainian biztanleria aktiboaren % 62,3k ez du inolako titulazio ofizialik, baina sektore produktiboek ondo funtzionatzen dute. Titulurik ez duten horien artean igeltsero, karrozari, arutz eta idazkari onak aurki ditzakezu.

**- Baduzue aitortpena jaso dezaketen titulazio gehiago eskaintzeko asmorik?**

- Egun, Estatuan gai hori antolatuko duen errege-dekretu bat aztertzen ari dira. Dekretua irtetea izango da aldaketak egiteko unea, eta sistema horretako tituluen eta lanbide-prestakuntzaren eskaintza handitzekoa. Edonola ere, ideia gutxika-gutxika handituz joatea da.

**- Zer desberdintasun daude Euskadiko ebaluazio-sistemaren eta beste herri batzuetan aplikatzen denaren artean?**

- Gure sistema Europako gainerako herrien sistemetara homologatu daiteke, eta Frantziakoa da hurbilena. Horrek hamabost urte daramatza funtzionatzen. Espainiako Estatuan lehenak izan ginen eta gure ereduari jarraitu diote Galizian, Aragoian eta Kanarietan. Orain Andaluziak ere jarri du abian sistema hori.

**- ¿Y usted, qué valoración hace de estas siete primeras convocatorias?**

- Una valoración altamente positiva. Están acudiendo muchas personas y están manifestando una satisfacción grande. Además, este servicio les motiva a incrementar su competencia profesional, y a muchas les viene de maravilla porque les abre las puertas a poder presentarse a una oposición, a obtener el carné profesional... Además, es un acto de justicia social, de reconocer a una persona que no ha podido estudiar, que no ha tenido la suerte o las ganas de hacerlo y, sin embargo, es un gran profesional, todo lo que sabe hacer. En España, el 62,3% de la población activa no tiene ninguna titulación de carácter oficial pero los sectores productivos funcionan. Y te encuentras con grandes albañiles, carroceros, carpinteros o secretarías que no tienen titulación.

**- ¿Tienen previsto ampliar las titulaciones susceptibles de ser reconocidas?**

- Actualmente, se está estudiando un real decreto que va a organizar esta cuestión en el Estado. Entonces será el momento de hacer más cambios y de ampliar fuertemente los títulos y las cualificaciones profesionales que entran en este sistema. En cualquier caso, la idea es ir ampliándolo poco a poco.

**- ¿Qué diferencia el sistema de evaluación de Euskadi y el que aplica en otros países?**

- Nuestro sistema es homologable al resto de sistemas de países europeos, y el que más se aproxima es el francés, que funciona desde hace quince años. En el Estado español fuimos lo primero y nos han seguido, basándose en nuestro modelo, Galicia, Aragón y Canarias. Ahora va a empezar Andalucía.

# LH ekintzailea Urrats Bat

## La FP emprendedora Urrats Bat



## IES CIUDAD JARDIN BHI

Vitoria - Gasteiz



**Izaskun Sosoagak, Silvia Garciak eta Gaizka Manzanok, Gasteizeko Ciudad Jardin Institutuko ikasleek, "ISG Publizitate-euskarriak" elkarte sortu zuten orain dela ia urtebete "Urrats bat" programaren laguntzarekin. Elkarte horri esker, enpresek eta erakundeek publizitatea egin dezakete pedalei eraginez dabiltzan hiru gurpileko ibilgailu aerodinamiko bidez.**

Ciudad Jardin Institutuan Nazioarteko Merkataritza, Merkataritza-kudeaketa eta Marketin ikasten ari zirela prestatu zuten hirurek enpresa-proiektu hori. Londresen ikusi zuten teknika horrek Gasteizen ere funtziona zezakeela pentsatu zuten. "Hiri honetan asko erabiltzen da bizikleta, eta jendeak ingurumenarekiko sentsibilizazioa du; beraz, beste edozein ibilgailuk baino hobeto egiten du bat gizartearen egungo sentsibilitatearekin. Gasteiz, gainera, hiri turistikoa da", azaldu dute.

Lanbide Heziketako Sailburuordetzak sustatutako "Urrats bat" programaren bultzadari esker, beren ideiak egia bihurtu ahal izan zituzten. Ciudad Jardin Institutuak lokal bat utzi zien ibilgailuak gaeuz gordetzeko, eta baita institutuko bulego bat ere, merkataritza-lanak egiteko; bertan Internetera konektatutako ordenagailu bat eta telefono bat zituzten. "Hasieran, gastuak eskasak dira, baina hasiberria zarenean, edozein diru-laguntza oso garrantzitsua da", aipatu dute.

Ikastetxeak aholkularitza eman zien enpresaren bideragarritasun-plana egiteko, hura abian jartzeko beharrezko pausoak emateko eta bezero garrantzitsuekin harremanetan jartzeko.

Hiru ikasle ohien iritziz, "Urrats bat" programa bikaina da, "hasieran laguntza guztia da ona. Pozik gaude. Guztiek dena eman dute guri laguntzeko: proiektuaren koordinatzaileak, ikastetxeko zuzendariak eta lehengo irakasleek. Gaur egun ere hortxe ditugu edozein zalantza argitzeko", adierazi dute.

## ISG: bide onetik doan publizitatea

### ISG: publicidad sobre ruedas

**Con la ayuda del programa 'Urrats bat', Izaskun Sosoaga, Silvia García y Gaizka Manzano, alumnos del Instituto Ciudad Jardín de Vitoria, pusieron en marcha hace casi un año 'ISG Soportes Publicitarios', una compañía que ofrece a empresas e instituciones la posibilidad de publicitarse a través de unos vehículos aerodinámicos de tres ruedas que funcionan a pedales.**

Este proyecto empresarial se gestó cuando los tres estudiaban Comercio Internacional, Gestión Comercial y Marketing en el Instituto Ciudad Jardín. Pensaron que esta actividad, que habían visto en Londres, podía funcionar también en Vitoria. "Es una ciudad en la que se lleva mucho la bici y existe una sensibilización medioambiental, con lo que sintoniza mejor que ningún otro soporte con la sensibilidad social actual. A eso se añade que es una ciudad turística", explican.

El programa 'Urrats bat', promovido por la Viceconsejería de Formación Profesional, fue el empujón que les permitió hacer realidad sus ideas. El Instituto Ciudad Jardín les cedió un local para guardar los vehículos por las noches, así como una oficina en el mismo instituto, donde realizan las labores comerciales, con un ordenador conectado a Internet y un teléfono. "Los gastos al principio son pocos, pero cualquier ayuda económica que recibas cuando empiezas es muy importante", señalan.

El centro educativo también les prestó asesoramiento a la hora de hacer el plan de viabilidad de la empresa, dar los pasos necesarios para ponerla en marcha y contactar con potenciales clientes.

La valoración que estos tres ex-alumnos hacen de 'Urrats bat' es muy positiva, porque "todo apoyo es muy bueno a la hora de empezar". "Estamos muy contentos. Todos se han volcado con nosotros, desde la coordinadora de proyecto hasta el director del centro y los antiguos profesores. Hoy en día también están ahí para atender cualquier duda que tengamos", señalan.

#### Financiación

Su mayor fuente de financiación a la hora de crear la empresa fue el dinero que habían ahorrado en otros trabajos previos, aunque también tuvieron que solicitar un préstamo. Al tratarse de un negocio





### Finantziakoa

Aurreko beste lan batzuetan aurreztutako dirua izan zen enpresa sortzeko finantziakzio-iturri nagusia, baina mailegu bat ere eskatu behar izan zuten. Negozioaren hasiera denez, Izaskunek, Silviak eta Gaizkak beraiek edo horien senitarteko eta lagunek gidatu behar dituzte ibilgailuak. "Zure egoerari irtenbide aproposak bilatu behar dizkiozu, hasieran ezin zara gehiegikeriatan ibili" diote.

Alde batetik, ziklotourrek ibilbide turistikoak egiten dituzte hiritik, hiru guztira, Loma Jeneralaren kalean dagoen geltokitik hasita. Eskaintza hori batez ere udaran erabiltzen da, festetan.

Hala ere, enpresaren jarduera ibilgailuetan publizitate-euskarria eramatea da batez ere. Enpresek nahiz komunikazio-agentziek kanpaina-mota guztietarako erabil dezakete.

Hiru sortzaileek diotenez, "oso komunikabide eraginkorra da, oso berria, egungoa, ekologikoa eta, batez ere, oso zirrargarria, guztiek begiratzen baitute. Horrez gain, ibilgailuaren bidez, informazioa banatu eta denda-marketina (merchandising) egin daiteke, laguntzaile eta guzti. Haren eta gidariaren beraren amultsutasunak nabarmendu egiten dituzte markaren ezaugarriak".

### Bezeroak

Orain arte Media Market eta Vital Kutxa izan dituzte bezero, baina baita enpresa txikiak, gestoria bat, arropa-denda bat eta Ciudad Jardín Institutua bera ere, matrikulazio-kanpaina sustatzeko. Hiru gazte horiek ziurtatu dutenez, bezeroak "oso kontentu egon ohi dira, euskarri nahiko eraginkorra baita. Ez ditugu bezero asko, baina gurekin behin fidatu direnek berriz eskatuko dute gure zerbitzua edo laster eskatzekoak dira".

Zerbitzua berria da Gasteizen eta, beraz, "ingurua aztertzen" eta bidea egiten joan behar izan dira. Zeregin horretan zenbait traba topatu dituzte edota ezin izan dituzte haien ekimenak nahi bezain azkar burutu. Era berean, "laguntza asko" behar zutela konturatu ziren, eta baita "jende guztiarekin harreman ona izan behar zutela ere, erakundeekin batez ere".

Haien enpresa "oso ondo doa", hirurak oso baikorrak dira eta "etorkizunerako ideia asko" dituzte, eta baita horiek abiarazteko nahia ere. Hasteko, institutuak utzitako lokalak urtebete gehiagoz erabil ditzakete, beste ikasle batzuek behar ezean. Hori guztia "Urrats bat" programari esker lortu dute; haien ustez, "oso ideia ona da, eta urte batzuen buruan erreferente izango da nazioan".

que está en sus inicios, son los propios Izaskun, Silvia y Gaizka, o familiares y amigos suyos, quienes hacen las veces de conductores. "Hay que buscar soluciones adecuadas a tu situación, al principio no te puedes permitir grandes lujos", comentan.

Por un lado, los 'ciclotour' realizan rutas turísticas por la ciudad, tres en total, que parten desde una parada situada en la calle General Loma. Esta es una oferta que funciona fundamentalmente en verano, sobre todo en fiestas.

No obstante, la actividad de la empresa se dirige fundamentalmente a ofrecer un soporte publicitario en la carrocería de los vehículos. Se puede utilizar para toda clase de campañas de comunicación, tanto para empresas como para agencias de comunicación.

Según comentan, "es un medio de comunicación muy eficaz, muy novedoso, actual, ecológico y, sobre todo muy impactante, porque recibe todas las miradas. Además, permite distribuir información y merchandising, y que viaje en el vehículo una azafata. Su simpatía y la del propio conductor hace que se vean con más fuerza las propiedades de la marca".

### Cientes

Hasta el momento, han utilizados sus servicios clientes como Media Market y Caja Vital pero también empresas pequeñas, una gestoría y una tienda de ropa, y el propio Instituto Ciudad Jardín para promocionar la campaña de matriculaciones. Estos tres jóvenes aseguran que los clientes "suelen estar muy contentos, porque es un soporte bastante eficaz. No tenemos muchos, pero los que han confiado en nosotros han repetido o quieren hacerlo en breve".

Al tratarse de un servicio nuevo en Vitoria, han tenido que "ir explorando el terreno" y abriéndose camino, lo que les ha hecho encontrarse con algunas dificultades o que sus iniciativas no se desarrollan tan rápido como quisieran. También descubrieron que necesitaban "muchos apoyos", llevarse "muy bien con toda la gente, sobre todo con las instituciones".

Su empresa "va muy bien", y los tres son optimistas y tienen "muchas ideas de futuro" y ganas de ponerlas en marcha. Por de pronto, tienen la posibilidad de utilizar los locales que les ha cedido el instituto durante otro año más, a no ser que otros alumnos lo necesiten. Todo ello gracias al programa 'Urrats bat' que consideran "una idea muy buena, que cuando lleve más años conseguirá ser un referente a nivel nacional".



## Ane Miren Agorria

I+D elkarte  
Asociación I+D

### Ekintzailetza lanbide heziketa zentroetan

## El emprendizaje en los centros de formación profesional

**Ekitea munduari aurre egiteko era bat da, bizitza ulertzeko era bat. Guztiak ez dira eroso izaten horrekin, baina bada inoren kontura lan egin nahi ez duen gutxiengo bat, eta guztion ahalegina behar da haien eskariei erantzuteko, haiei beren erabakiak ekarriko dizkien zailtasun berezietan laguntzeko.**

**Guztientzat eta bereziki haientzat, Kultura Ekintzaile – Plataforma Ekintzaileko Sentsibilizazio programa bat ari dira ematen BIZKAIKO IKASLAN zentroetan 1995etik, Eusko Jaurlaritzak diruz lagunduta. IMASDE-INTEGRA kooperatibak du hura emateko ardura.**

Programak helburu nagusi bat du: Bizkaiko Lanbide Heziketako Zentroetako ikasleek AUTOENPLEGUA lanerako alternatiba moduan ikustea, eta ekintzaile jarrerak eta gaitasunak bultzatzea, etorkizuneko ekintzaileei eta ikasleei oro har ekintzailetzaren mundua ezagutzeko tresna bat gehiago eskaintzen zaiela.

Programa garatzeko, hasierako sentsibilizazio-hitzaldi batzuk emango dira, lau bat ordukoak, eskola-ordutegiaren barruan, batez ere bigarren ikasturteko ikasleei zuzenduta, hor garatutako ezagutza praktikokoek asko laguntzen baitute kultura ekintzailean hasten.

Hamasei orduko ikastaro boluntario batez amaitzen da hasierako prozesua. Interesa duten ikasleek aurreproiektu bat egiten dute. Hor, ikaslearen ideiarene bideragarritasuna aztertzen da nagusiki, edo egiazko proiekturako saiakera edo prestakuntza moduan erabiltzen.

Enpresa ideia batetik sortzen da beti, eta, hain zuzen ere, ideia horietan identifikatu, lagundu eta bideratu behar dira, gero negozio-aukera bilaka daitezten eta lanpostuak sor ditzaten.

Aurkeztutako proiektu guztiek balorazio edo feedback bat daukate. Horrek eta UrratsBat programan dauden Zentroetako koordinatzaileek Zentroaren proiektua aukeratuko dute aurkeztutakoen artean, eta Zentroak berak enpresa-mintegi bihurtuko dira. Gainera, laguntza emango diete ekintzaileei, autoenpleguaren munduan hasteko eta beren negozioa sortzeko.

**Emprender es una forma de enfrentarse al mundo, es una manera de entender la vida con la que no todo el mundo se siente cómodo, pero existe una minoría que no quiere trabajar por cuenta ajena y que requiere un esfuerzo por parte de todos de dar salida a sus peticiones y apoyarles en las dificultades añadidas que su decisión implicará.**

**Para todos y para ellos en especial, en los Centros de IKASLAN BIZKAIA se viene impartiendo un programa de Sensibilización en Cultura Emprendedora - Plataforma Emprendedora desde el año 1995, subvencionado por el Gobierno Vasco, los responsables de su impartición es IMASDE – INTEGRA Coop.**

El programa tiene como objetivo principal considerar al AUTOEMPLEO como una alternativa real de empleabilidad por parte del alumnado de los diferentes Centros de Formación Profesional de Bizkaia y fomentar las actitudes y aptitudes emprendedoras, posibilitando a los futuros promotores-as y al alumnado en general una herramienta más de conocimiento del mundo del emprendizaje.

Su desarrollo viene de la mano de unas charlas de sensibilización iniciales cuya duración aproximada es de cuatro horas, dentro del horario escolar, dirigidas principalmente al alumnado de segundo curso, donde los contenidos prácticos desarrollados ayudan a iniciarse en la cultura emprendedora.

El proceso inicial culmina con un curso de dieciséis horas voluntario donde el alumnado interesado realiza su preproyecto y donde se analizará principalmente la viabilidad de la idea o se utilizará como ensayo y preparación para el proyecto real.

La empresa surge de una idea y son, precisamente esas ideas, las que hay que identificar, apoyar y canalizar adecuadamente para que en su momento, pase a ser una oportunidad de negocio y se materialice en puestos de trabajo.

Todos los preproyectos presentados tienen una valoración o feedback que junto con los coordinadores de los Centros que pertenecen al programa UrratsBat se seleccionará el posible proyecto de Centro dentro de los presentados, convirtiéndose los propios Centros en viveros de empresas y ayuda a los promotores-as a iniciarse en el mundo del autoempleo, creando su propio negocio.

## EMAITZAK

Urte askoan eman da jadanik Plataforma Ekintzaile programa, eta esan dezakegu, argi eta garbi, bere garaian programa sortzen lagundu zuten helburuak bete eta hobetu egin direla hura eman den urte guztietan.

AZKEN URTEETAKO LABURPENA (2006ko programazioa arte barne)		2007KO PROGRAMAZIOA	
	BALANTZEA		BALANTZEA
<b>HITZALDIAK GUZTIRA</b>	373		68
IKASLEAK	10.505		1.544
IDEIAK	29.233		4.740
<b>IKASTAROAK GUZTIRA</b>	146		25
IKASLEAK	2.270		296
<b>EBALUATUTAKO PROIEKTUAK</b>	1.351		209

## ONDORIOAK

Ekintzaile izateak ahalmen eta gaitasun batzuk izan ohi ditu berekin: sormena, talde-lana, behaketa, pentsamendu analitiko eta kritikoa, ekimena, autonomia, malgutasuna eta egokitzeko gaitasuna. Gaitasun horiek ikasi egiten dira, eta zenbat eta lehenago egin, hobe.

Gure gazteen autoenplegua sustatzea guztion ardurua da, eta programak eta espazioak eskaintzea gero eta erakargarriago, LH zentroetan, zeren espiritu ekintzaile handia baita gurean, eta hasierako informazio- eta sentsibilizazio-programen bidez, eta enpresak sortzeko amaierako programen bidez, ekintzaileari laguntzeko ibilbide integrala osatzen da. Horixe eskaintzen dute, gaur egun, Lanbide Heziketako Zentroek.

Aipatzekoak dira Zentroetako Zuzendaritzetatik ematen ari diren bultzada eta laguntza, eta Zentroetako irakasleek berek ere egindako lan bikaina.

Era berean, Ikaslan Bizkaiatik ekintzailetza sustatzen eta laguntzen ari dira. Horren adibidea: Enpresa Ideien Lehiaketa. Urtero deitzen da, eta aurrean ere laster ezagutuko dugu irabazlea, aurkeztu diren hirurogeita hamar proiektuen artean aukeratuta.

Azken finean, enpresak sortzeko lanean ari diren eta laguntzen duten elkarte eta erakunde ugariak ederreki dakite Ikaslan Bizkaiako Lanbide Heziketa Zentroek funtsezko lana egiten dutela ekintzailetzaren alorrean, eta, horregatik, gero eta balio handiagoa dutela eta zorianak merezi dituztela.



## RESULTADOS

Son ya varios años impartiendo el programa Plataforma Emprendedora y sí podemos comentar que los objetivos que en su momento apoyaron la creación del programa se han cumplido y mejorado cada año de su impartición.

RESUMEN DE LOS ULTIMOS AÑOS (hasta programación 2006 inclusive)		PROGRAMACION 2007	
	BALANCE		BALANCE
<b>CHARLAS TOTALES</b>	373		68
ALUMNOS/AS	10.505		1.544
IDEAS	29.233		4.740
<b>CURSOS TOTALES</b>	146		25
ALUMNOS/AS	2.270		296
<b>PREPROYECTOS EVALUADOS</b>	1.351		209



## CONCLUSIONES

Ser emprendedor/a conlleva capacidades y competencias como la creatividad, el trabajo en equipo, la observación, el pensamiento analítico y crítico, la iniciativa, la autonomía, la flexibilidad y adaptabilidad. Habilidades que se pueden trabajar y aprender..., y cuanto antes mejor.

Fomentar el autoempleo entre nuestros jóvenes es responsabilidad de todos y posibilitar programas y espacios es un reclamo cada vez mayor en los Centros de F. P. porque existe espíritu emprendedor y de la mano de programas iniciales de información-sensibilización y finalistas de creación de empresas culmina así un itinerario integral de apoyo al emprendedor- a que a día de hoy ofrecen los Centros de Formación Profesional.

Cabe destacar el impulso y apoyo que se está dando desde el liderazgo de las Direcciones de los Centros y el buen trabajo realizado por el propio profesorado de los Centros.

## IES ZUBIRI-MANTEO BHI

Donostia-San Sebastián



### Donostiako Zubiri-Manteo Institutuak podcast-lehiaketa antolatu du ikasleentzat

El Instituto Zubiri-Manteo de Donostia organiza un concurso de podcast para el alumnado

**Teknologia berrien erabilera sustatzeko eta adierazpen modu berri-berri bat hedatzeko helburuarekin, Donostiako Zubiri-Mateo BHIaren informatika departamentuak podcast-lehiaketa bat proposatu die bere ikasle guztiei.**

#### Zer da podcasta?

Literalki, termino hori kapsulak hedatu itzuli daiteke, eta audio-fitxategi bat erabiliz Internet bitartez komunikatzeko modua da. Gehiago zehaztuz, esan dezakegu Applen iPodak ez dela podcasta, ezta aurrez grabaturiko irratsaioa; ez da musika banatzea, ezta web orriari soinu-fitxategia jartzea.

Komunikazio modu guztietan bezala, igorlea, mezua eta hartzailea izan behar ditu. Igorleak mezua ordenagailuan grabatzen du, eta mp3 formatuko fitxategi bihurtzen. Hainbat eratako informazioa izan dezake mezua: iritziak, sukaldeko errezetak, poesiak, eskola magistralak...

Hedatzeko, fitxategia etiketa batekin identifikatzen eta Interneten jartzen du igorleak, web orri pertsonal edo podcast-zerbitzari baten.

Hartzaileak mezua entzuteko hainbat aukera ditu: weba bisitatu eta fitxategia jaitsi, linea bidez zuzenean entzun edo fitxategiak automatikoki jaisten dituen berriarazko tresna bat erabili.

Tresna hori posta elektronikoko programen antzekoa da, eta podcastak argitaratuko diren helbideak erregistratzen ditu. Igorleak mezua berri bat jartzen duenean, programak hartzaileari jakinarazten dio eta horrek automatikoki jasotzen du mezua.

Teknika horren bitartez Interneten albistegiak, blogak edo informazio meteorologikoa argitaratu daitezke.

Dituen ezaugarriak direla medio, hedabide horrek hainbat abantaila ditu, web orriekin alderatuz gero, esaterako. Dagoeneko gure inguruan ohiko tresnak dira mp3 edo mp4 irakurgailuak, eta horiek podcastak ordenagailuetara bidaltzeko eta edozein momentutan entzuteko aukera eskaintzen digute, zatika hainbat saiotan edo errepikatuta nahi beste alditan.

#### Lehiaketaren ezaugarriak

Lehiaketan parte hartzeko, ordenagailua, mikrofonoa eta Internetarako konexioa besterik ez da behar.

Mezua grabatzea ez da batere zaila teknika aldetik. Grabatzeko programa baten bitartez –Audacity da erabiliena eta doakoa da– mezua gorde eta aldaketak egiten zaizkio, musika eta soinu-efektua batzuk erantsi, nahi den emaitza lortu arte.

Ikasleek informazio bildu behar dute aurrez, mezua bat edo gehiago sortu, edozein gai aukeratuz, eta Informatika Departamentuko posta elektronikora bidali. Departamentu hori arduratuko da horiek Interneten jartzeaz.

Bidaltzeko epea maiatzaren 25ean amaituko da, eta egun horretan ebaluatuko dira podcastak. Soinuaren kalitateari baino garrantzi gehiago emango zaio mezuaren edukari eta hori kontatzeko moduari. Sariak informatikako materialak izango dira.

**Con el objetivo de impulsar el uso de las nuevas tecnologías y difundir una novísima forma de expresión, el Departamento de Informática del IES Zubiri-Manteo de Donostia-San Sebastián ha planteado a todos sus alumnos un concurso de podcast.**

#### ¿Qué es un podcast?

Literalmente, el término se podría traducir como difundir cápsulas y es una manera de comunicarse a través de Internet por medio de un archivo de audio. Concretando más, se puede decir que no es podcast: no es el iPod de Apple, ni radio en diferido; no es la distribución de música, ni colocar un archivo de sonido en una página web.

Como en toda forma de comunicación, ha de haber un emisor, un mensaje y un receptor. El emisor graba el mensaje en el ordenador y lo convierte en un archivo con formato mp3. El mensaje puede contener información de diferentes características: opiniones, recetas culinarias, poesías, clases magistrales,...

Para difundirlo, el emisor identifica al archivo con una etiqueta y lo coloca en Internet, en una página personal o en un servidor de podcast.

El receptor tiene varias posibilidades para escuchar el mensaje: visitar la web y descargarlo, escucharlo directamente on-line o usar una herramienta específica que los descargue automáticamente.

Esta herramienta es parecida a un programa de correo electrónico en el cual se registran las direcciones donde se publican los podcast. Cuando el emisor coloca un nuevo mensaje, el programa avisa al receptor y le permite obtenerlo automáticamente.

Por medio de esta técnica se publican en Internet boletines de noticias, blogs o información meteorológica.

Las características de este medio de fusión suponen una ventaja, con respecto a las webs, por ejemplo. Los reproductores de mp3 o mp4 son ya herramientas habituales de nuestro entorno y nos permiten traspasar del ordenador los podcast y escucharlos en cualquier momento, por partes en varias sesiones, o en repetidas ocasiones.

#### Características del concurso

Para tomar parte en el concurso, sólo se necesita un ordenador, un micrófono y una conexión a Internet.

El proceso de grabación del mensaje no es técnicamente nada complejo. Por medio de un programa de grabación (Audacity es el más utilizado y es gratuito) se registra el mensaje y se puede modificar, añadiéndole música y otros efectos sonoros, hasta lograr el resultado deseado.

Los alumnos deben documentarse un poco, crear uno o varios mensajes, de temática libre, y enviarlos a una dirección de correo electrónico del Departamento de Informática, quien se encargará de colocarlos en Internet.

El plazo de envío finaliza el 25 de mayo, fecha en la cual se evaluarán los podcast, valorando más el contenido del mensaje y la manera de contarlo que su calidad sonora. Los premios consistirán en material informático.



## Joxe mari Elola Iraeta

Innovation in the SMEs and Internationalization of Vocational Training  
Technical advisers

## Víctor Arias Rodríguez

Innovation in the SMEs and Internationalization of Vocational Training  
Technical advisers

# Vocational training facing a new challenge: internationalization

Basque Vocational Training gathers a certain experience in carrying out activities aimed at outside its frontiers. The Vice Ministry for Vocational Training and Lifelong Learning, through the Lifelong Learning Directorate, has been developing the postulates of the Erasmus Programme, on one hand, and the Leonardo Programme, on the other, with a notable success.

The KEI-IVAC (Basque Institute for Qualifications and Vocational Training) and the Basque Agency for the Evaluation of Competence and Quality have frequently taken part in training activities aimed at transferring their knowledge of curriculum design and the Competence Recognition System.

Likewise, several Integrated Vocational Training Centres have played a relevant role in technology transfer projects, in telecommunications, building and civil works, machine-tool, etc., with South American countries mainly.

Moreover, the creation of Tknika in 2005 and the development of the actions of the Vocational Training Basque Plan, linked to the promotion of innovation, have meant an outstanding increase of the contacts with other countries' delegations, as well as the increase of the external demand to cooperate with Basque Vocational Training.

For this reason, in accordance with the Basque Government policies through the Office for External Action, the Vice Ministry for Vocational Training and Lifelong Learning decided to open a new field: the internationalization field, in which to focus the management of external relations - especially with South America and Central America - and analyse the different possibilities, setting patterns, and coordinating the activities derived from the different commitments undertaken through agreement, partnerships, and projects with third countries.

This initiative has motivated the definition, from the knowledge we acquire in terms of internationalization, strategic goals, generic goals and actions that, in some way, express the intentions and expectations of the Vice Ministry on this issue.

We can, thus, indicate that the main aim of Vocational Training is to promote international cooperation and strategic alliances with third countries with the objective of facilitating the emergence of an active generation and the international transfer of knowledge,



technology, and innovation. In order to achieve this, a series of goals have been established:

- Exchange of good practices with other countries regarding people training and knowledge implementation in production.
- Promotion of the participation of Vocational Training centres in international networks.
- Contribution to the integration with other countries in the changes in culture, training, and promotion of technology talent and development.

These generic goals can be achieved through more specific objectives, such as the generation and transfer of:

- Management systems for Vocational Training centres,
- Innovation management systems in Vocational Training,
- Experience in the development and implementation of systems of qualification, curriculum design, syllabuses, and degrees.
- Models for the development of eLearning courses,

In face of achieving the abovementioned objectives, the actions to carry out are the following:

- Contribute to teachers' training and mastery in other Vocational Training systems.
- Offer training actions for foreign students in Basque centres.
- Exchange experts for the development of actions and projects in areas of institutional interest in the Vocational Training field.
- Promote the design and development of knowledge transfer projects in specific technology areas of different professional fields.
- Exchange successful cooperation experiences between Vocational Training centres and the business network.
- Collaborate with other countries in the joint development of innovative models of management, technology, pedagogy, and learning, based on active methodologies.
- Outline collaboration agreements of third countries with the Vice Ministry for Vocational Training and Lifelong learning.

**“The main aim of Vocational Training is to promote international cooperation and strategic alliances with third countries”**



These are some of the references which are being developed at present:

**With Georgia:** From some initial contacts between the Basque Government and the Government of the Republic of Georgia, an agreement has been reached so that Georgian students can attend mastery courses in Basque centres. At present, and for the second consecutive year, a group of 10 Georgian students are studying Management, Tourism, Commerce, and English at the IES Zubiri Manteo, in San Sebastian.

**With Argentina:** The second phase of an Exchange Programme is being developed. Agreed between the Vice Ministry of Vocational Training, the Spanish Ministry of Education, and the Secretariat of Fisheries of the Province of Chubut, the programme establishes the collaboration between the IES Mutriku and a centre in the Argentinean city of Camarones, in the marine aquaculture field.

**With Colombia:** There is a Framework Agreement between the Department of Education, Universities, and Research and the SENA (National Service of Learning of Colombia), with the collaboration of Alecop. This agreement allows the development of agreements and joint operational plans. The first internship of 60 Colombian students in the Basque Country has recently finished. Six groups of boys and girls were received at the beginning of the year and they have come back to their country after studying different subjects in centres of Biscay and Gipuzkoa:

- Creative and international cuisine at the Hospitality School of Leioa.
- New Technologies for the maintenance of Automatic Production Systems at the Armería Eskola.
- Advanced techniques for the verification and diagnosis in Automation at the IES Elgoibar.
- Technologies for high-speed machining in Machining Production at the IMH.
- Renewable Energies (solar, thermal, photovoltaic, and wind) at the IEFPS Usurbil.
- Telecommunications at the IEFPS Bidasoa.

Facing the future, we believe that this kind of agreements can also be signed with other South American countries that, as in the case of Chile, are willing to send students to attend Vocational Training postgraduate courses in Basque centres or that are interested in knowledge transfer to their educational centres.

There are also contacts with South American countries, like Nicaragua or Panama; contacts that will, little by little, be materialized in some kind of collaboration.

**With Mexico:** there are also some signed agreements with the State of Jalisco, whose development is pending, and several contacts with the Conalep, the organization managing Advanced Vocational Training, interested in subjects related to telecommunications and renewable energies, mainly.

**With France:** As a result of the European programmes of aids for the territorial cooperation in order to promote the transfrontier cohesion and the creation of a Common Cooperation Fund between Aquitaine and the Basque Country, a Vocational Training collaboration agreement is being promoted between the Vice Ministry of Vocational training and the Chamber of Commerce of the Atlantic Pyrenees. In the beginning, it would be a small project for a deep analysis of the common needs, the concrete fields, and the real cooperation possibilities so as to define, later on, the joint operational projects.

As an assessment, it should be noted that, regarding the issue of internationalization of vocational training, many reflections can be made:

- It is a source of knowledge and enrichment for Basque Vocational Training, in the sense that collaboration means learning for our own profit and, in addition, it offers constant challenges to continue improving.
- It allows having a strategic aerial to receive what other organisations are doing in the international field.
- It contributes to disseminate and promote the image of the Basque Country as an area of knowledge, technology, and innovation in the world, which will benefit the companies with external markets.
- It can be the way to find external solutions to some problems that we have inside: lack of students and labour force in companies, for example.
- There is a potential market of external clients for Basque Vocational Training. This is an incentive to become an attraction pole, as in the case of many British educational centres, for foreign students willing to improve the training they receive in their countries of origin.

Finally, it is necessary to indicate that, regarding internationalization, the processes are very slow and complex. Many people and entities, which are usually very demanding, come into play with different rhythms and interests and it is difficult to obtain results. Nonetheless, Vocational Training in the Basque Country has a series of qualities that make it competitive and attractive abroad.



## LACASIUN strength in numbers

**Last 15th March, Luketty and Mirta Mónica finished their Winch Operator Course, together with other eight Latin American female students. Subsidized by the Migration Board of the Basque Government, the course took place in The Gunsmithing School of Eibar every Saturday with a total of a hundred hours. Both girls want to show their gratitude to the Basque Government, the Eibar Town Council, and the Gunsmithing School “for their involvement and for helping us with our integration and training.” These ten women are part of LACASIUN, association based in Eibar working towards the integration and the improvement of the quality of life of Latin women in general and, in particular, of the ones living and working in the region of Bajo Deba.**

LACASIUN (Latinas Caminemos Siempre Unidas – Latin Women, Let’s Always Walk Together) was created as an association on 17th March 2007 by 14 members. A year later, they are 45. “We contribute with information, orientate them in many issues, and try to train them,” explains Mirta Mónica, the president of the association.

Luketty Herrera Ávila is from Bolivia and she has been for three years in Deba.

She was an intern in Eibar for two years and a half. She has three children -12, 10 and 6 years old- who live in her home country, so she talks to them on the phone or the Internet. The last time she saw them was last year, and now she hopes to come back by Christmas. Now, her little leisure time is devoted to walk through the surroundings of Deba or to go to the cinema, and she always collaborates in all the activities of the association.

In her effort to try to access all the possibilities to find a job, she registered in two training courses –winch and conventional milling machine-, and it turned out right. She was chosen, together with two of her mates, to work at ZF Lemforder TVA, an automation company in Ermua. She recognises that she was afraid at the beginning but, thanks to her effort and fight, she has obtained good results. “It was an opportunity for me and when this job came to me, I went there,” she explains excitedly.

Mirta Mónica Zerpa, Mónica, came to Eibar from Argentina almost seven years ago and now she is the president of LACASIUN. Last year, she attended a 700-hours course of Machining, conventional Machine-Tools, and Numerical Control. This year, she attended the course of Conventional Milling Machine and now she is studying Development and Programming of Milling Machine-Numerical Control, both subsidized by Hobetuz. Before starting to work –something she will do very soon- Mónica combines her family tasks, her 3-years-old child, the abovementioned courses, and her work at the associa-

tion. Her child goes to school for the first year and, despite the constant coming and going, she still has time for leisure, which she divides into her family and ‘her’ Latin girls, all of them friends of hers.

As Mónica says, the association’s essential goal is to improve women’s quality of life, “although we know that it may appear a very generic goal,” she points out. Within a more specific field, the first objective of LACASIUN is training. Last year, they signed an agreement with the Gunsmithing School to receive technical training courses. Another of its main objectives is recreation, so they organise activities such as a dance group, with which they gather on Sunday to practise the different dances of each country.



They also search for the integration through the knowledge of the setting, with visits to different places in the Basque Country. And dinners, another supporting point when it comes to get integrated and live in a ‘Basque’ style. Although, as Luketty explains, “it is essential not to lose our culture and offer it to some extent. We must get integrated as women first –in fact, it is a little more difficult for us than for boys, specially in the working field.” Mónica intervenes to say that, in her opinion, it may be easier for girls to integrate socially.

Talking about personal issues, Luketty points out that what gives her strength is that people value the fact that she came from a very far country to get integrated into a different culture. “Luketty was the first one and the one who fought the most for the association at the beginning,” Mónica says. “She was who most encouraged me and convinced me that I was not crazy.” Both encourage women who arrive at Eibar and visit the association: and, if they like it, they can become a member, “as it is usually said, there is strength in numbers,” says Mónica. “The most interesting issue is to offer women the idea to open the market,” Luketty indicates.





**This year, the Armeria Eskola in Eibar has set up a number of courses aimed at immigrants. This measure serves a double purpose: face the demand of labour force in the industrial sector in the region and improve working conditions of those people, or integrate them in the labour market, as it is a sine qua non for social integration.**

**- What is the origin of the idea of creating courses specifically designed for immigrants?**

- José Luis Novoa: Over the last few years, we have been working in conjunction with businessmen in Bajo Deba and found out that companies in the industrial sector, which is the most profit-generating sector, face shortage of skilled workers. On the other hand, there is a group, that of immigrants, which is resorting to us more and more often, asking for training in order to work in the region. In the face of this situation, we decided to organize courses for them, directly connected to the needs detected in the industrial sector.

**- Labour force shortage is a problem related to the present moment or do you think it will go on for a longer time?**

- J.L.N.: Right now, more than one thousand people are leaving the production sector and that tendency is going to increase in the next 16 years, at least. In turn, young people turning the legal age to start working, which is 16 years old, are a little over 500. That said, there is a considerable gap growing, which is due to lead to labour shortage: by 2010, only 6 out of every 10 job vacancies will be filled.

- Ana Isabel Vicente: According to the statistics provided by Ikuspegi, the percentage of foreigners living in Gipuzkoa is of 4.2%. Part of these people are either unemployed or working in the domestic service or the hotel business, and are rather dissatisfied with their working conditions. In order to change jobs, they would have to acquire the proper qualifications and skills.

**- And what projects have you developed exactly?**

- A.I.V.: Within this course, we have carried out our first initiatives. One of them along with Lacasium, an association of Latin-American women, which asked for a specific course oriented to the domestic service, since most of those women are live-in servants and the usual training courses are incompatible with their timetables. We set up a lathe operator course on Saturday afternoon, from November to March. Ten girls took part in it, and one of them is now working under a relatively stable contract, whereas the others have undergone different selection process. Their degree of satisfaction was very high, with an average of 9.5.



**"Immigrants resort more and more to Armeria Eskola for training."**

## Alejandro Zuazua

Head of the Lifelong Learning and Vocational Training department at Armeria Eskola (Eibar)

## José Luis Novoa

Armeria Eskola Director (Eibar)

## Ana Isabel Vicente

Prospector at Armeria Eskola (Eibar)

# Armeria Eskola, the bridge between immigrants and the industrial sector

- J.L.N.: And then there is the 'Debabarrena integra-Bat eginez' programme, which acts as the coordinator between the Armeria Eskola, the Basque Country, Debegega (the Regional Development Agency), EPA (the Adult Education Centre in Eibar), and the town councils of Eibar and Ermua.

**- What groups of people is the 'Debabarrena integra-Bat eginez' programme aimed at?**

- J.L.N.: Among the group of immigrants, there is a number of people who do not even have the basic language skills, which means that they're doomed to isolation and to "living in ghettos". Some of them get the basic income, being in a sort of vicious circle; they think, "this aid guarantees me whatever basic means of subsistence and so I can remain here until I regularize my situation." What we have to do is integrate them in a training process so that, when they get their residence permit, they are able to find a job and be socially profitable for the region. Our aim here is to integrate them professionally as a means for social integration.

**- What is the role of each institution?**

- A.I.V.: Immigrants usually go to the Town Hall to register and, once at the social services, they will be oriented to Spanish courses or straight to Vocational Training. EPA is in charge of the language teaching, while we are responsible for devising courses that meet the needs of the sector according to indicators provided by companies and Debegega.

**- Where does this programme stand in this moment?**

- J.L.N.: Eleven people took part in the Spanish lessons and, last 7th April, we have already started the second phase, with a course of lathe operator, milling machine, and course. Teachers' assessment so far has been extraordinary because these students are extremely motivated.

**- What has been the local companies' reaction to these initiatives?**

- J.L.N.: They are very open to hire this kind of people because they need them. Before implementing these training courses, we presented the project to the companies and they accepted it very well from the start. We intend to repeat the experience, but first we have to close the cycle and make an assessment.



## “Strong support from government, industry, public institutions and labour organisations is crucial”

**Hans F.  
van Aalst**

Past President European Forum of Vocational Education and Training (EFVET) The Netherlands

**- You've got a large experience as president of EFVET in analyzing different strategies in Vocational Training Institutions. Can you explain us if there has been an evolution in the VET institutions during the last 15 years in Europe?**

- Larger scale of institutions
- Professional management
- Connection of VET and work
- Minimum qualification and/or work for all; including older workers, unemployed and unemployed youngsters
- ICT as part of working and learning environment.
- Ensure that people take responsibility for their own learning.
- “Competency based” learning

**- From your point of view, are the governments aware of the importance of the Vocational Education and Training in the future of the economical and social development of the different countries?**

- Most Governments are beginning to understand the importance of VET for social and economic development. However, traditional educational policies as they have been so successful in the 19th and first part of the 20th centuries are still dominant. Educational policies for VET demand different conceptual and operational frameworks.

**- How do you see the cooperation between VET institutions and labour market organisations in Europe in general?**

- General frameworks on the national/regional level are needed as well as agreed commitment to learning in the workplace and schooling of teachers. However, the real work has to be done on the local/regional level between VET institutions and companies/institutions (including public institutions)

**- We can read in a lot of documents that the European framework for VET is necessary. What do you think about it?**

- Not so many youngsters will be so mobile as is intended. However, for the status of VET, it is crucial that qualifications can be related to an European framework. And youngsters are often quite proud about this. The danger is that the European framework is going to be “translated” downwards to local, regional or national qualifications. This is not the right way of doing things. Qualifications should be developed and agreed upon on the regional level and then related to the European framework.

**- In most of the developed countries we are affording a structural problem. In a few years, a generation of workers will retire and maybe the new generation will not be able to replace the vacancies. Which could be the solutions?**

- Solutions include a dedicated and firm mix of:

1. Replacement strategies:

- a. Immigration.
- b. Increase participation of people which are currently inactive in the labour market – unemployed youngsters, unemployed elderly, women
- c. Increase working hours and retirement at a later age
- d. Shorten the time that youngsters spend in initial (general) education (and use the freed money for Life Long Learning arrangements)

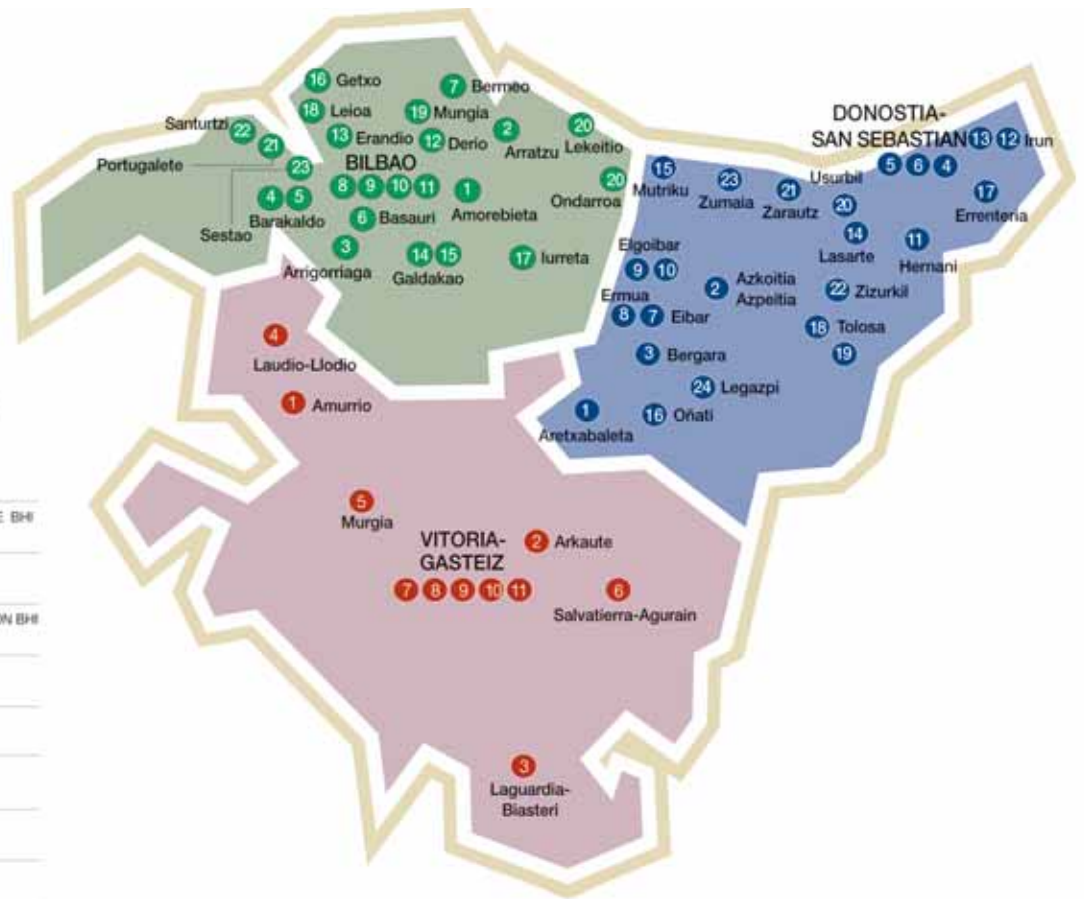
2. Innovation of industries, services and government (probably the most sustainable, but will take time)

3. Upgrade the role, status and operation of VET

**- We know that you have been more than once in the Basque Country. Which is your impression about the Vocational Training in the Basque Country?**

- There are notable differences between institutions. Some are excellent. I would welcome further cooperation between public and private institutions and further develop the common framework for VET in the the Basque country. All institutions, including the ones that are really good now will face the need for transformations to meet the changing context. Strong support from government, industry, public institutions and labour organisations is crucial.

# IKASLANI ATXIKITAKO ZENTRUAK CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN



## ARABAKO IKASLANI ATXIKITAKO ZENTRUAK / CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN ALAVA

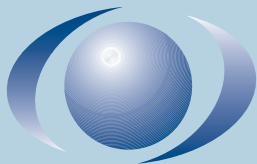
- |    |  |                              |
|----|--|------------------------------|
| 1  | IES ZARAOCHE BHI                         | Tel: 945 39 30 00            |
| 2  | IES ESCUELA AGRARIA MENDIKOI ARKAUTE BHI | Tel: 945 28 53 87            |
| 3  | IES SAMANIEGO BHI                        | Tel: 945 60 01 12 / 60 02 81 |
| 4  | IES CANCELLER AYALA-GREGORIO MARAÑÓN BHI | Tel: 94 672 18 70 / 00 86    |
| 5  | IES MURGIA BHI                           | Tel: 945 43 02 28            |
| 6  | IES ANITURRI BHI                         | Tel: 945 30 04 00            |
| 7  | IEFPS MENDIZABALA GLHBI                  | Tel: 945 00 04 40            |
| 8  | IES (ITS) CIUDAD JARDIN BHI (ITB)        | Tel: 945 23 37 14            |
| 9  | IES FRANCISCO DE VITORIA BHI             | Tel: 945 27 06 55            |
| 10 | IES (ITS) HOSTELERIA GAMARRA BHI (ITB)   | Tel: 945 25 80 25            |
| 11 | IT DE CONSTRUCCION                       | Tel: 945 00 12 00            |

## BIZKAIKO IKASLANI ATXIKITAKO ZENTRUAK / CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN BIZKAIA

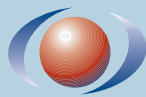
- |    |  |                           |
|----|--|---------------------------|
| 1  | IES URRITXE-ZORNOTZA BHI               | Tel: 94 673 20 12         |
| 2  | IES BARRUTIALDE BHI                    | Tel: 94 625 11 43         |
| 3  | IES CONSTRUCCION BIZKAIA BHI           | Tel: 94 401 38 40         |
| 4  | IES "MINAS" BHI                        | Tel: 94 437 61 04         |
| 5  | IEFPS NICOLAS LARBURU GLHBI            | Tel: 94 418 02 66         |
| 6  | IES BIDEBIETA BHI                      | Tel: 94 426 27 77         |
| 7  | IES I. AROZENA BARRUETA TAR BENITO BHI | Tel: 94 618 67 40         |
| 8  | IEFPS ELORRIETA ERREKA-MARI GLHBI      | Tel: 94 402 80 00         |
| 9  | IES EMILIO CAMPUZANO BHI               | Tel: 94 433 33 05         |
| 10 | IES ESKURTZE BHI                       | Tel: 94 444 44 08 / 43 58 |
| 11 | IES TXURDINAGA-ARTABE BHI              | Tel: 94 412 57 12 / 31 60 |
| 12 | IES ESCUELA AGRARIA MENDIKOI DERIO BHI | Tel: 94 454 14 21         |
| 13 | IEFPS ATEGORRI-TARTANGA GLHBI          | Tel: 94 467 53 11 / 52 61 |
| 14 | IES ANDRA MARI BHI                     | Tel: 94 456 27 20         |
| 15 | IES OSTALARITZA BHI                    | Tel: 94 456 04 58 / 02 53 |
| 16 | IEFPS FADURA GLHBI                     | Tel: 94 406 90 00         |
| 17 | IEFPS IURRETA GLHBI                    | Tel: 94 406 86 00         |
| 18 | IES ESCUELA DE HOSTELERIA DE LEIOA BHI | Tel: 94 601 24 46         |
| 19 | IES MUNGIA BHI                         | Tel: 94 674 06 00         |
| 20 | IES ONDARROA - LEKEITIO BHI            | Tel: 94 683 00 98         |
| 21 | IEFPS REPELEGA GLHBI                   | Tel: 94 495 59 03         |
| 22 | IEFPS SAN JORGE GLHBI                  | Tel: 94 400 49 30         |
| 23 | IES SATURNINO DE LA PEÑA BHI           | Tel: 94 496 13 55         |

## GIPUZKOAKO IKASLANI ATXIKITAKO ZENTRUAK / CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN GIPUZKOA

- |    |   |                                  |
|----|---|----------------------------------|
| 1  | IEFPS ARETXABALETA GLHBI                                    | Tel: 943 79 79 00                |
| 2  | UROLA I. AZKOITIA-AZPEITIA BHI                              | Tel: 943 85 21 74 / 81 37 70     |
| 3  | IEFPS MIGUEL ALTUNA GLHBI                                   | Tel: 943 76 24 91 / 76 38 40     |
| 4  | IFP CONSTRUCCION DE DONOSTIA /<br>DONOSTIAKO ERAIKUNTZA LHI | Tel: 943 00 05 00                |
| 5  | IEFPS POLITÉCNICO EASO POLITEKNIKOA GLHBI                   | Tel: 943 45 54 22                |
| 6  | IES ZUBIRI - MANTEO BHI                                     | Tel: 943 32 60 68 / 943 27 87 00 |
| 7  | ARMERIA ESKOLA  | Tel: 943 20 32 44                |
| 8  | ES. UNI. EIBAR-ERMUA BHI                                    | Tel: 943 20 84 44 / 943 17 62 57 |
| 9  | IES ELGOIBAR BHI  | Tel: 943 74 80 19                |
| 10 | I. MAQUINA HERRAMIENTA                                      | Tel: 943 74 41 32                |
| 11 | HERNANI INSTITUTUA  | Tel: 943 55 11 88                |
| 12 | IEFPS BIDASOA GLHBI   | Tel: 943 66 60 10                |
| 13 | PLAIAUNDI-IRUN I.   | Tel: 943 61 75 47                |
| 14 | IES LASARTE-USURBIL BHI                                     | Tel: 943 37 06 11 / 943 37 28 52 |
| 15 | IES MUTRIKU BHI   | Tel: 943 60 35 45                |
| 16 | R.M. ZUAZOLA-LARRAÑA BHI                                    | Tel: 943 78 21 50                |
| 17 | IEFPS DON BOSCO GLHBI                                       | Tel: 943 51 04 50 / 54 / 58      |
| 18 | IES (IT) ESCUELA DEL PAPEL (BHI) BT                         | Tel: 943 67 29 00                |
| 19 | TOLOSALDEA GOIMAILAKO LHI                                   | Tel: 943 65 11 47                |
| 20 | IEFPS USURBIL GLHBI   | Tel: 943 36 46 00                |
| 21 | I. MONTE ALBERTIA   | Tel: 943 13 42 23                |
| 22 | MENDIKOI-FRAISORO NEKAZARITZA ESKOLA                        | Tel: 943 69 21 62                |
| 23 | IES ZUMAIA BHI  | Tel: 943 86 08 09                |
| 24 | IES LEGAZPIKO OLAZABAL BHI                                  | Tel: 943 73 43 40                |



**ikasLAN**  
E u s k a d i



**ikasLAN**  
A r a b a

C/ Portal de Lasarte s/n  
01007 VITORIA - GASTEIZ  
Tel: 945 000 433 • Fax: 945 000 439  
E-mail: [ikaslanaraba@mendizabala.com](mailto:ikaslanaraba@mendizabala.com)  
[www.ikaslanaraba.net](http://www.ikaslanaraba.net)



**ikasLAN**  
B i z k a i a

Los Cuetos s/n  
48980 SANTURTZI - Bizkaia  
Tel: 94 493 84 00 • Fax: 94 493 72 46  
E-mail: [ikaslan@ikaslan.net](mailto:ikaslan@ikaslan.net)  
[www.ikaslan.net](http://www.ikaslan.net)



**ikasLAN**  
G i p u z k o a

Arbitza bidea, 29 (Zubieta auzoa)  
20170 USURBIL - Gipuzkoa  
Tel: 943 37 65 32 • Fax: 943 37 13 05  
E-mail: [ikaslangip@euskalnet.net](mailto:ikaslangip@euskalnet.net)  
[www.ikaslangipuzkoa.net](http://www.ikaslangipuzkoa.net)

