

nº 3

Ekaina
Junio
June

05

Luis Miguel Ruiz Delgado

Michelin (Lasarte) enpresako zuzendaria • Director de Michelin (Lasarte)

L.H.rekiko konpromezua Un compromiso con la F.P.



Román Knörr Confebaskeko
lehendakariarekin elkarritzketa

Entrevista a **Román Knörr**,
presidente de Confebask

10



LH-ko hainbat institutuk pertsonen kudeaketaren
inguruko INVESTORS IN PEOPLE ziurtagiria lortu dute

Institutos de FP obtienen la certificación
INVESTORS IN PEOPLE en gestión de personas

20



Prebentzioaren inguruko
heziketaren oraina eta geroa

Presente y futuro de la
formación en prevención

24

PRESENTACIÓN

Este es un año de celebraciones, de aniversarios, varios centros en la Comunidad cumplen 25; Ikaslan Araba cumple 10. Y estos eventos se prestan a que las personas hagamos memoria con un somero recorrido desde el presente hacia atrás y luego reparar más detenidamente en hechos y acontecimientos en el recorrido a la inversa. Estos ejercicios de la memoria suelen ser muy interesantes, nos transportan a vivencias que en el quehacer diario no hay tiempo de evocar y las apartamos al rincón oscuro de la mente; es precisamente en estos casos cuando surgen espontáneamente y se comentan en los corrillos con cierto regocijo, quizá porque los momentos gratos aparecen más nítidos y los difíciles, una vez superados, pierden toda la aspereza.

En una de estas celebraciones, recordaba D. Iñaki Mujika cómo empezó este movimiento de los Ikaslan, primero en Gipuzkoa, impulsado por unas necesidades que en los centros se veían claras, pero en las que no reparaba la Administración Educativa desde su campo de visión global.

Iñaki, y también Imanol al evocar los prolegómenos y primeros pasos de Ikaslan Araba, recordaban sobre todo una cosa: el ambiente de camaradería y de amistad generado a lo largo de las muchas reuniones celebradas, un ambiente que se fue extendiendo con los años, primero en cada Territorio y luego por toda la Comunidad, auspiciado por las reuniones de los tres Ikaslan y con los trabajos y proyectos llevados a cabo en las diferentes redes.

Yo creo que este es el legado más importante, el fomento de las relaciones entre las personas de los distintos centros, el compartir informaciones y conocimientos y acometer proyectos trabajando conjuntamente.

Al hacer esas valoraciones comparativas, casi obligadas en los cumpleaños, desde que Ikaslan comenzó su andadura (Ikaslan Gipuzkoa en el 93, Ikaslan Araba en el 95 e Ikaslan Bizkaia en el 96), casi todos coincidimos en que, aparte de los cambios habidos en la enseñanza a nivel general, en la Formación Profesional se ha producido una verdadera revolución a lo largo de estos años. En esta evolución han influido varios factores: la apuesta seria por una F.P. de calidad desde la Administración, el Plan Vasco de Formación Profesional, con la participación de agentes sociales y representantes empresariales; el haber contado con una Dirección de Formación Profesional dinámica y efectiva, con objetivos claros y ambiciosos; la creación de la Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente, reforzando así su peso específico.

Desde esa concepción moderna de la F.P., donde se integran los tres subsistemas: Formación inicial o reglada, Formación Continua para el reciclaje de trabajadores y Formación Ocupacional, es necesario destacar también la contribución de otras Instituciones, especialmente las Diputaciones; en el caso de Álava, la Diputación Foral viene impulsando desde hace varios años planes de Formación Continua para reciclar a los trabajadores de las empresas y contribuyendo a la dotación de equipamientos modernos, acordes con las tecnologías emergentes, para impartir esa formación. También otras instituciones y organismos se han implicado con diferentes acciones en la mejora continua de la Formación Profesional.

En toda esta andadura los Ikaslan han jugado un papel destacado, planteando estrategias y acometiendo proyectos de innovación acordes con los avances tecnológicos, sociales y del mundo empresarial, adoptando un sistema participativo de trabajo en redes entre los centros, de colaboración con las Instituciones, agentes sociales y empresariales, asociaciones, etc.

Podemos decir sin rubor que la Formación Profesional en el País Vasco ha dado pasos de gigante y se ha situado en posición destacada, eso se ve a poco que miremos atrás y hagamos comparaciones, pero uno tiene la sensación de que su cimentación no es lo suficientemente sólida, quizás porque nos hemos preocupado mucho de los avances en lo material (nuevas tecnologías, equipamientos de última generación, sistemas de gestión avanzados...) y poco o muy poco de las personas, del factor humano, que es en definitiva la columna vertebral de cualquier organización. En este sentido no sólo no hemos avanzado, sino que, en algunos aspectos hemos retrocedido. Desde los centros se empieza a hacer valoraciones y se apunta que será difícil, si no imposible, mantener esa línea de innovación y mejora continua si no cambia la actual situación del personal. Aparte de otras problemáticas (dirección, grado de autonomía de gestión, personal no docente...), hay una que creemos acuciante: la movilidad de los interinos y sustitutos; si no se buscan fórmulas para que este profesorado se estabilice en los centros por períodos de al menos tres-cuatro años, la situación de avance de los últimos tiempos se tornará en un estancamiento primero y luego en retroceso. En este sentido, tanto la Administración Educativa (Dirección General de Personal) como los agentes sociales deberán hacer un esfuerzo para llegar a acuerdos que propicien esa estabilidad, si queremos que nuestra F.P. cumpla los objetivos y las expectativas que tanto el mundo empresarial como la sociedad le demandan.

Desde Ikaslan seguiremos trabajando codo con codo con las Instituciones y con las empresas, conscientes de que tenemos muchos retos por delante y un largo camino que recorrer.

AURKIBIDEA INDICE



| | |
|--|-------|
| ■ Aurkezpena Presentación | 3 |
| ■ Laburrak Breves..... | 4-9 |
| ■ Román Knörr Confebaskeko lehendakariarekin elkarritzka Entrevista a Román Knörr, presidente de Confebask | 10-13 |
| ■ Enpresek lanbide heziketako tituludunekin duten gogobetze-mailari buruzko inuesta Encuesta de satisfacción de las empresas con los titulados de Formación Profesional | 14-15 |
| ■ Luis Miguel Ruiz Delgado Michelin (Lasarte) enpresako zuzendariai elkarritzka Entrevista a Luis Miguel Ruiz Delgado, director de Michelin (Lasarte) | 16-19 |
| ■ Investors in People | 20-23 |
| ■ Prebentzioaren inguruko heziketaren oraina eta geroa Presente y futuro de la formación en prevención | 24-29 |
| ■ Berrikuntzak Ikastetxeetan Novedades en los Centros..... | 30-43 |
| ■ Publication contents summary | 44-51 |



Vicente Touzón Veiga
IKASLAN ARABAko Presidentea
Presidente de IKASLAN ARABA

AURKEZPENA

Ospakizun eta urteurren urtea dugu aurtengoa: hainbat ikastetxek 25 urte betetzen dituzte; 10 beteko ditu Ikaslan Arabak. Eta urteurren horiek oroitzapenerako bidea ematen digute pertsonai, orainalditik iraganerako bidea arina egin eta, gero, gertakari eta ekintzei patxadaz errepazatuz, iraganetik orainaldira mantsoago itzulzu. Oroitzapen-ariketa horiek oso interesgarriak izan ohi dira, eguneroko bizitzan, oroitzeo asti ezean, gogoaren txoko ilunean baztertzen ditugun bizipenetara eramatzen gaitzute-eta. Hain zuzen ere, une horientxte agertzen dira euren kabuz oroitza-penak, eta poz halako batez apizaten dira lagunartean, agian une atseginak argiago agertzen direlako eta zailek, gainditu direnean, zakartasuna galtzen dutelako. Horietako ospakizun batean ekarri zuen gogora Iñaki Mujika jaunak nola sortu zen Ikaslanen inguruko mugimendua. Gipuzkoan lehenik, ikastetxeen argi ikusten ziren beharrek bultzatuta, nahiz eta Hezkuntza Administrazioak, hari dagokion ikuspegi orokorrekin, ez gehiegiz erreparatu behar haieit.

Ikaslan Arabaren atarikoak eta aurreneko urratsak gogoraterakoan, Iñakik, baita Imanolek ere, gauza bat zuten batik bat gogoan: egindako bilera ugaritan sortu zen adiskidetasun-giroa. Giro hora hedatzet joan zen, Lurraldeka lehenik eta Erkidego osora ondoren, hiru Ikaslanen bilerek eta sare desberdinatetan egiten ziren lan eta proiektuek lagunduta.

Nire uste, horixe da legatu nagusia, ikastetxe desberdinatako pertsonen arteko harremanak sustatzea, informazioak eta ezagutzak partekatzea eta proiektuei elkarlaneari ekitea.

Urteurrenetan ia ezinbestekoak diren konparazioak egiterakoan, Ikaslan sortu zenez gerotzik [Ikaslan Gipuzkoa 93an, Ikaslan Araba 95ean eta Bizkaia 96an], eta maila orokorrean izan diren aldaketez gain, Lanbide Heziketan erabateko iraultza gertatua dela esatean ia denok gatoz bat. Zenbait faktorek izan dute eragina bilakaera horretan: Administrazioak kalitatezko L.H.-ren alde egin duen apustu serioak, gizarte eragileen eta enpresaburuun ordezkarien partaidetza ere baduen Lanbide Heziketako Euskal Planean gauzatua; helburu argi eta anbizio handiak dituen Lanbide Heziketako Zuzendaritzan dinamika eta eraginkorra eduki izanak; alorren pisua indartu zuen Lanbide Heziketako eta Etengabeko Ikaskuntzako Sailburuordetzen sorrerak...

Hiru azpi-sistemak – Hasierako Prestakuntza edo prestakuntza arautua, langileak birziklatzeko Etengabeko Prestakuntza eta Lanerako Prestakuntza-integratzen dituen L.H.-ren ikuskera moderno horretatik abiatuz, nabarmenzekoa da halaber beste erakunde batzuen ekarpena, batez ere Foru Aldundiek egin dutena. Arabaren kasuan, Foru Aldundiak urteak daramatzan enpresetako langileek birziklatzeko Etengabeko Prestakuntza plana bultzatzen eta, prestakuntza hori gauzatzeko, teknología berrieiak bat datozen ekipamendu modernoak hornitzen. Beste erakunde batzuk ere bildu dira Lanbide Heziketaren etengabeko hobekuntzaren inguruko jarduera desberdinatara.

Ibilbide luze horretan betekizun garrantzitsua izan dute Ikaslanekoek, estrategiak planteatuz eta teknologiaren, gizartearen eta enpresa-munduaren inguruko aurrerapenekin bat zetozten berrikuntza-proiektuak abian jarri; ikastetxeen artean sare moduko lan sistema parte-hartzalea hedatzet, erakundeekin, gizarte eta enpresa-eragileekin, eta besterikin lankidetzen betiere.

Lotsaz gorritu gabe esan dezakegu Lanbide Heziketak urrats erraldoiak egin dituela Euskadin, eta toki gailenera heldu dela. Atzeria begiratu eta konparazioa egin orduko ikus daiteke hori, baina ziamenduak behar bezain sendoak ez direla ere ematen du, agian aurrerapen materialek (teknología berriak, azken baunaldioko ekipamenduak, kudeaketa-sistema aurreratuak...) asko keztatu gaituztelako, eta gutxi edo oso gutxi finean edozein erakunderen bizkarrezurra den giza-faktoreak. Zentzu horretan, ez bakarrik ez dugu aurrera egin baizik eta, zenbait gauzatan, atzeria egin dugu. Ikastetxeak hasiak dira balorazioak egiten eta, diotenez, ezinezkoak ez bade era oso zaila izango da berrikuntza eta etengabeko hobekuntza ildoa eustea langileen eguna egona aldatzen ez bade. Beste arazo batzuk (zuzendaritzak, kudeaketa-sistema autonómica, ikaskuntza ez den pertsonala...) alde batera utzita, baina premiazko iruditzen zaigun bat: bitarteko eta ordezkoen mugikortasuna. Irakasle horiek zentroetan gutxinez ehehiruzpalau urtez egonkortzeko formulak aurkitzen ez badira, azken urteetako aurrerapenak gelditu egingo dira lehenik, eta atzeria egingo dute ondoren. Zentzu horretan, gure Lanbide Heziketak bere helburuak eta enpresaren munduak eta gizarteak dituzten itxaropenak bete ditzan nahi badugu, Hezkuntza Administrazioak ([Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzak] zein gizarte eragileek aparteko ahalegina egin beharko dute egonkortasun hori ahalbidetu duten akordioetara heltzeko.

Ikaslanek erakundeekin eta enpresekin batera jarraituko du lanean, aurrean ditugun erronak ugariak direla eta bete behar dugun bidea luzea dela jakinik.

laburrak breves

El Instituto de ARETXABAleta entra a formar parte de la red de Centros Integrales



El Instituto de Aretxabaleta, una vez desfusionado del Instituto Arrasate-Aretxabaleta, desde el curso escolar 04-05 es un centro de nueva creación y, a su vez, ha entrado a formar parte de la red de centros integrales de Formación Profesional.

Con ello, se ha comprometido a cumplir con los requisitos que esto conlleva con la Viceconsejería de Formación Profesional.



Proyectos Europeos

2005. urtean ikaslaneko ikastetxeetako lantokiko praktikak atzerrian egiteko 326 ikaslek izan dute aukera

Alemania, Italia, Txekia, Polonia, Finlandia, Irlanda, Ipar Irlanda eta Suedia izan dira aukeratutako herrialdeak.

50 ANIVERSARIO de la "Escuela de Aprendizaje Industrial"

1954. urtean inauguratu zen ofizialki "Escuela de Aprendizaje Industrial", La Mekanika deitutakoa, eta ikasturte honetan 50. urteurrenaren ospatzen aragau. Hau dela eta, joan zen apirilaren 8an, ekitaldi bat ospatu genuen. Institututik pasatutako irakasleei esker oneko omenaldi bat egin genien, bereziki eskolaren sorreran eragile izan zirenei. Ekitaldian Institututuaren iragana, oraindialdea eta etorkizuna erakutsi genuen horretarako grabatu du-gun bideoan. Gonbidatuen artean gurekin egon ziren Angeles Iztueta, Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza Sailburua, Jorge Arévalo, Lanbide Heziketako sailburordea, Iñaki Mujika, Lanbide Heziketako zuendaria, Mariá Agirregomezkorra Elgoibarko alkatea, Amadeo Aizpitarte, Mekanikako lehenengo zuendaria izandakoa [1951. urtean], Alberto Ortua AFMko Zuzendari nagusia, Gipuzkoako Foru Aldundiko arduradunak eta inguruo enpresetako ordezkarriak.

MUTRIKUKO BHiko akuakultura heziketa zikloko inaugurazioa

Joan den apirilaren 6an, Mutrikuko BHiko Akuakultura Heziketa Ziklo berriaren inaugurazio ekitaldia ospatu zen, Institututuak horretarako Arrantzale-Kofradian duen eraikuntzan. Ekitaldia bi zatitan banatu zen: alde batetik, arrantzaleen elkarteko egoitzan. Zikloaren aurkezpena egin zuten Institututuko zuzendarien Karmele Velasco eta bertako irakasle-arduradun diren Imanol Garate eta Inaxio Manterolak. On-doren, hitza hartu zuten bai Hezkuntzako bai Herri Laneko sailburuek eta, azkenik, Mutrikuko alkateak.

Bigarren zatian, Akuakultura Zikloa ematen den eraikuntzen inaugurazio ofiziala egin zen: lehenengo, Anjeles Iztueta erakineko plaka jarri zuen agerian. Segidan, instalazioak bisitatu ziren. Bertako arrain, molusko, etab. ikusi eta hauiekin irakasle zein ikasleek egiten duten lana in situ ezagutu ostean, ekitaldiari modu egokienean eman zitzaien amaiera: lunch goxo batekin.



La ESCUELA DE PAPEL participa en los proyectos I+D+i

Dentro del marco de los proyectos de I+D+i impulsados por el Cluster del papel se han venido desarrollando en la Escuela del Papel las pruebas de un prototipo de caja de entrada hidráulica con control de perfil por dilución.



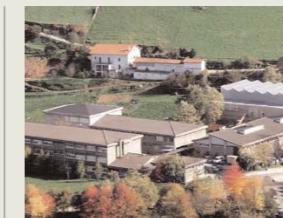
Este proyecto denominado Paperflux, se está estudiando dentro del programa Intek del Gobierno Vasco, y está siendo liderado por el constructor de Máquinas de Papel Gorostidi, que cuenta con la colaboración de Mondragón Sistemas, Smurfit Nervion, Bapco y Robotiker.

Las pruebas, realizadas los días 19 y 20 de Abril, consistieron en la simulación del proceso con fluidos coloreados y registro de parámetros de fabricación:

- Presiones , perdida de carga.
- Caudales, campos de velocidades.
- Medida de consistencias.
- Medidas de turbulencias.

El objetivo fundamental era el estudio del comportamiento dinámico del fluido.

Las pruebas se realizaron en la planta piloto de la Escuela y el resultado puede considerarse un éxito. Esperamos que la colaboración entre todas las organizaciones implicadas continúe para próximos proyectos.



TOLOSALDEA goi mailako L.H. Institutua

Soldadura eta galdragintza eraikin berriaren inaugurazioa, 2005eko martxoaren 17an izan zen.

Eraikin honen eraikuntzako laguntzaile nagusiak, besteak beste hauek izan dira:

- Hezkuntza saila
- Lan saila
- Tolosako udala

Eraikin honek 1000 metro karratu ditu, eta ekipamenduak punta puntakoak dira.

Lanbide Heziketako 75. URTEURRENA Bergaran



Bergarako Goi Mailako Berariazko Lanbide Heziketako Miguel Altuna Institutoak, 2004ko Abenduaren 15ean, Lanbide Heziketako 75. urteurrena ospatu zuen, honako ekitaldia antolatu zuelarik:

- 11:00 etan, Udaletxeko osoko bilkuren aretoan, Lanbide Heziketako errekonozimendua.

Parte hartaileak, honako hauek izan ziren:

- Jorge Arevalo, Eusko Jaurlaritzako Lanbide Heziketako eta Etengabeko Ikaskuntzarako sailburuordea;
- Iñaki Mujika, Eusko Jaurlaritzako Lanbide Heziketa zuendaria;
- Victoriano Gallastegi, Bergarako Alkatea;
- Iñaki Larrañaga, Miguel Altuna Institutoko zuendaria.

Ekitaldi honetan, "Bergarako elementalak: 75 urteko liburua aurkeztu zen.



Visita de Liceo Borda de DAX al centro IES de Lasarte



En abril, un grupo de alumnos del Liceo Borda de DAX (Francia), acompañados por cuatro de sus profesores, convivieron durante todo el día con sus compañeros pertenecientes al primer curso del Ciclo Superior de Administración y Finanzas y los del Ciclo medio de Comercio, en devolución de la visita realizada por éstos y sus profesores en febrero. Tras los dos intensos días de contacto, tanto en el Liceo de Dax, como en el IES de Lasarte, todos reconocieron la importancia de establecer este tipo de encuentros que sirve para conocer mejor otras realidades, tanto en lo estrictamente académico como en lo que se refiere a la convivencia entre alumnos de diversos países que realizan estudios semejantes de formación profesional.

IURRETA INSTITUA Beste herrialdeekin harremanak sendotzen

Orain dela hiru urte, "Galda-keta eta Pulpibimetallurgia bidezko produkzioa" goi mailako heziketa zikloa martxan jarri genuenean, Frantziako Lyonen kokatua dagoen Hector Guimard lizeoarekin harremanetan ipini ginen galda-keta ikastetxe erreferentea delako Frantzian. Harreman horiek sendotzeko eta inguruko "fundizioak" ikusteko, bertako zuzendaria eta 4 irakasle, 32 ikaslererek gure arera etorri ziren martxoko 7tik 11rako astean. Hemen udaletxean hartugenituen Jose Martin Etxebarria alkatearen lagunaz, gero institutuko instalazioa erakutsi genien, Elorrioko elkartea baten baziak zituzten.

Hurrengo egunetan Betsaide, Fuchosa eta Funbarri galdategiak bisitatzen eraman genituen. Bestalde, Guggenheim museoaz aparte Durangaldea ezagutzenko parada izan zuten. Etorkizunari begira, Leonardo programaren barruan bi ikastetxeen artean beste herrialde bateko ikastetxe batekin proiektu piloto bat aurkezteko konpromisoa hartu genuen, mugikortasun programez gain.



IKTko FRANCISCO GINER saria elearning-IMHentzat

Hezkuntza Kalitatea hobetzeko Espainiako Kultura Ministerioak eta BBVA Fundazioak eskaintzen duten sarien irabazole suertatu da "Simultec" mekanismo eta proceduren simulaziorako proiektua.



Joan den urtarrilaren 13an Monica Gilek, IMH ordezkatuz, kezkuntza kalitatea hobetzeko Francisco Giner de los Ríos Sarien XXI deialdiko saria jaso zuen, hezkuntza barrutian informazio eta komunikazio teknologia berrien aplikazioa aitzortuz.

Saria Madrilaren eman zen, Maria Jesus San Segundo Espainiako Kultura Ministra eta Francisco Gonzalez, BBVA Fundazioko Presidentearen eskutik. Proiektua Makina Erremintaren Institutuak jarraitzen duen berrikuntzaren iloaren emaitza da, eta Balibaire Digitalen Kokagunean datza, zeinek fabrikazio mekaniko arloaren hainbat gai ikasten ahalbidetzen helburua duen.

Simultec-en, mekanismo eta procedura ezberdinaren funtzionamenduaren bidez, irakasleen hariketa didaktikoa hobesten dute, ikasleentzat tailerrera sartu aurretik gai konkretu batzuk sakontzen lagunduz.



AITOR AGIRRE, Director de I+D+i de Goratu Máquinas Herramienta, ex alumno destacado IMH 2005

En colaboración con 27 empresas vinculadas al sector de Máquina-Herramienta, el 11 de abril se celebró la entrega de Premios IMH 3ª Edición en el Instituto de Máquina-Herramienta.

Con el objetivo de otorgar un reconocimiento a los alumnos y alumnas de Ciclos Formativos que han destacado tanto durante su periodo de formación como en su posterior desarrollo profesional, representantes de empresas y entidades públicas se dieron cita en el Instituto de Máquina-Herramienta de Elgoibar.

Maria Victoria Aguirregomezcota, Alcaldesa de Elgoibar, Josu Riezua, Director de Calidad de AFM (Asociación

de Fabricantes de Máquina-Herramienta), Jon Ormazabal, Director de Recursos Humanos de Danobat S. Coop. y Joxean Egaña, Director Gerente del IMH participaron en el evento.

Alumno destacado IMH 2005:

Aitor Galdos Lafuente (Bergara), alumno de segundo curso de ciclo formativo de grado superior, especialidad fabricación mecánica.

Mención especial:

Ivan Segovia Grajera (Azkotia), alumno de segundo curso de ciclo formativo de grado superior, especialidad Mantenimiento de Equipo Industrial.

MURGIAko B.H.Iren 25 urteurrena

Urteurren hori ospatzeko eta horren inguruan egin izan diren ekitaldi desberdinak amaitera gisa, maiatzaren 14ko jardunaldian, urte hauetan Institutuarekin loturaren bat izan duten pertsonak bildu ziren. Aipatu ekitaldi ugarien artean besteak beste hegazti harrapariekin egin ziren erakustaldiak nabarmendu ziren.



25. URTEURRENA



25 Aniversario del IEFPS MENDIZABALA GLHBI de Vitoria-Gasteiz

El acto de celebración, se realizó el día 20 de mayo, en el salón de actos del propio Instituto, donde se reencontraron personas, y se evocaron recuerdos llenos de una gran emotividad.



Calidad en Educación

El IEFPS MENDIZABALA GLHBI de Vitoria-Gasteiz, ha conseguido durante el presente curso académico 2004-05, el Primer premio nacional de Calidad en Educación.



Gaur egun "Larraña" izenaz ezagutzen den Lanbide Heziketako ikastetxearen ibilbidea 1979an hasten da.

Beragarako Lanbide Hezkuntzako ikastetxearen arduraean egongo da 1982. urterako. Hasierako etapa honetan Metal alorreko (Mekanikaritza) eta Delinatzaile alorreko (Delineatzaile) lehen mailako ikasketak eskainiko dira.

1984/85. ikasturtean IEEko lehen zikloko [REM] ikasketak ezarrisko dira. Gerora batxilergoak eta Moduluak. 1998an Zuazola instituarekin bat egin zuen.

Larraña Heziketa Zikloen gunea bihurtu da. Horrela, egun, Metalgintza, Mantenua eta Kirol alorrekin lotutako Erdi mailako Heziketak eskaintzen dira bertan.



Pilar Eleta Sequera

Ciudad Jardín BHI (ITB) Zuzendaria
Directora del IES (ITS) Ciudad Jardín

Ikaslan Arabaren 10. Urteurrenra Aniversario de Ikaslan Araba

Aurten badira 10 urte **Ikaslan Araba** jaio zela. Sortu ere, borondateak eta ahaleginak batzeko lanbide heziketa publikoak antzemanda beharretik sortu zen Arabako gizarteari zerbitzu ho-bea eskaintzeko asmoz.

Gure jatorriarekin bat etorrita, sare publikoko lanbide heziketaren kalitatea hobetzearan genuen helburuna gusia bertan lan egiten duen profesionalon kualifikazio handiagotik abiatuta. Horretarako, gure lanean teknologia berriak sartzeaz gain, **Ikaslanen** eta, nola edo hala, gure hezkuntza-sisteman eragina duten enpreserakundeen eta erakunde publikoen arteko lankidetza harreman-sistemak indartu behar ziren.

Arabako LH publikoak 70eko hamarkadaren amaieran eta 80ko hamarkadaren hasieran izan zuen bere inflexion-puntu. Garai hartantxe sortu ziren Arabako LHko zentro gehienak, eugen **Ikaslan Araba** osatzen dutenak. Hain zuzen, honakoak agertu ziren zentro ofizial gisa orduko Hezkuntzaren Legearen arabera:

- Gasteizko Ciudad Jardín ITB, Escuela Pericial de Comercio izenekotik sortu zen, 1975
 - Laguardiako Samaniego LHI, 1975
 - Laudioko BHI, 1975Mendikoi Arkauteko Nekazari Eskola, 1975
 - Amurrioko Zaraobe BHI, 1976
 - Aguraingo Aniturri BHI, 1977
 - Murgiako BHI, 1979
 - Mendizabala GBLHI, 1980
 - Hamarkada horren amaieran, Gamarra Ostalaritza eta Turismo Eskola, 1988
 - Eraikuntza ITB, 1990
 - Azkenik, Gasteizko Francisco Institutua, 1972
- Este año se cumplen los 10 años del nacimiento de **Ikaslan Araba**, que surgió de la necesidad sentida por la F.P. pública de unir voluntades y esfuerzos, para así poder ofrecer un mejor servicio a la sociedad Alavesa.
- De acuerdo con nuestro origen, nuestro objetivo principal fue el mejorar la calidad de la Formación Profesional de la red pública en base a una mayor cualificación de los profesionales que trabajamos en ello, introduciendo las nuevas tecnologías en el desempeño de nuestra función educativa y reforzando los sistemas de relación colaboración entre **Ikaslan** y las organizaciones empresariales y organismos públicos que de una u otra manera tienen influencia en nuestro sistema educativo.
- La F.P. pública en Alava tiene su punto de inflexión en el final de la década de los 70 y el inicio de los 80. Es en esa época en la que la mayoría de los centros públicos de F.P. de Alava, que actualmente formamos **Ikaslan Araba** aparecimos como centros oficiales de acuerdo con la Ley de Educación vigente en aquel tiempo:
- El I.T.S. Ciudad Jardín de Vitoria que procede de la Escuela Pericial de Comercio 1975
 - El I.E.S. Samaniego de Laguardia el año 1975
 - El I.F.P. de Llodio en el año 1975
 - El I.E.S. Escuela Agraria Mendikoi- Arkaute el año 1975
 - El Instituto Zaraobe de Amurrio el año 1976
 - El I.F.P. Aniturri de Agurain el año 1979
 - El I.E.S. Murgia el año 1979
 - El I.E.F.P.S. de Mendizabala el año 1980
 - Y a finales de esta década la Escuela de Hostelería de Gamarra el año 1988

Esan bezala, Ikaslan-Araba 1995ean, orain dela 10 urte, sortu zen zentro horietako zuzendarien kezkak bultzatuta, hasieran aipatu ditugun helburuekin.

Lehenengo eratze-batzarra Vitoria-Gasteizen egin zen Amurrioko Zaraobe Instituto Koldo Elejalde Zulueta jaunak buru eta Murgiako BHIko Isabel Bravo Altuna andreak idazkari jardun zutelarik. Gainera, ondorengo zuzendariak ere bertaratu ziren:

- José Antonio Buj jauna - Erainkuntza, ITB
 - José Luis Erdozia Mauleon jauna. Aniturri (Agurain)
 - Pablo Garmendia Garmendia jauna. Gamarra Ostalaritza
 - Belén Landa andrea. Laudioko BHI
 - Pilar Eleta Sequera andrea. Ciudad Jardín
 - Carlos San Pedro Pérez de Viñaspre jauna. Laguardiako Samaniego
 - Manuel López de Lacalle jauna. Mendizabala
- Ondorengoak izan ziren aukeratuak:
- Manuel López de Lacalle jauna. Presidentea
 - Pilar Eleta Sequera andrea. Idazkaria
 - José Luis Erdozia Mauleon jauna Diruzaina
 - Isabel Bravo Altuna andrea Batzarkidea

Eta horrelaxe hasi ginan, batzuetan bakarrak, beste batzuetan Gipuzkoako eta Bizkaiko ikaslanekin batera. Azken hamar urte hauetan, Hezkuntza, Kultura eta Unibertsitate Sailak babestutako LH Euskal Planean parte hartu dugu gure esperientzia eskainiz.

- El I.T.S. de la Construcción el año 1990
- Y finalmente el Instituto Francisco de Vitoria en el año 1972

Como decíamos es en 1995, ahora hace 10 años, cuando la inquietud de unos directores de estos centros y con los objetivos que al principio indicamos, hace que nazca **Ikaslan Araba**.

La primera junta de constitución se celebró en Vitoria-Gasteiz, presidiendo la junta D. Koldo Elejalde Zulueta del Instituto Zaraobe de Amurrio y actuando como secretaria Dª Isabel Bravo Altuna directora del I.E.S. de Murgia, ade-

• Irakasleak prestatzeko Garatu planean ere parte har-tu dugu.

• Hobetuz etengabeko pres-takuntzarako euskal fun-dazioarekin batera lan egiten dugu.

• Arabako Enpresariekin ere lan egiten dugu irakasleen eta ikasleen prestakun-tzan.

• INEMekin eta Eusko Jaurlaritzako Justicia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailarekin, langabeen lanerako prestakuntza-arloan.

Lanekin – Lanbide Heziketa Indartu eta Hobetzeko Elkarte-sartu ginen euskarazko ikasmaterialak izateko. Az-

Y así iniciamos nuestra an-dadura, unas veces solos, otras en compañía de los ikaslanes vecinos de Gipuzkoay de Bizkaia. Durante es-tos diez últimos años hemos participado aportando nues-tra experiencia en el Plan Vasco de F.P. auspiciado por el Departamento de Educa-ción Cultura y Universidades y aprobado el año 1997.

• Hemos participado así-mismo en el plan Garatu de perfeccionamiento del profesorado

• Colaboramos con Hobetuz, fundación vasca para la formación continua

• Colaboramos con el S.E.A. (sindicato empresarial ala-vés) en formación del pro-fesorado y alumnos

• Con el I.N.E.M. y el Depar-tamento de Trabajo Justicia y Seguridad Social del Gobierno Vasco en temas de Formación Ocupacional de parados

• Nos integramos en Laneki, Lanbide Heziketak Kalitatea eta Gaitasuna Ebau-latzeko Euskal Agentziarekin eta Sareka programarekin lan egiten dugu gure zen-troetan kalitate-prozesuak ezartzeko. Aurreko guztia Ikaslan Araba sortu zeneko xedeak lortzera bideratuta dago, alegría, gure gizarteari zerbitzu hobia eskaintza.

Eta hori guztia ezin genuke egin lehen aipatutako era-kundeen laguntzarik gabe, bereziki Hezkuntza, Kultura eta Unibertsitate Sailaren la-guntzarik gabe –sailburuordetzen eta Lanbide Heziketako Zuzendaritzaren bi-dez-. Guztiz-guztizieeskerten diegu beren lagunza. Halaber, Arabako LHko kalitatea hobetzeko gure ahalegina eskaintzen diegu.

Todo ello, no sería posible sin el apoyo de todos los orga-nismos antes reseñados es-pecialmente el del Dpto. De Educación Cultura y Univer-sidades, a través de su Vice-consejería y Dirección de Formación Profesional. A to-dos ellos agradecemos su apoyo y les ofrecemos nues-tró esfuerzo para mejorar la calidad de la F.P. de Alava.



más asistieron los siguientes directores:

- D. Jose Antonio Buj I.T.C. Construcción
 - D. José Luis Erdozia Mauleon. Aniturri (Agurain)
 - D. Pablo Garmendia Garmendia. Hostelería Gamarra
 - Dª Belén Landa. I.F.P. Llodio
 - Dª Pilar Eleta Sequera. I. Ciudad Jardín
 - D. Carlos San Pedro Perez de Viñaspre. Samaniego Laguardia
 - D. Manuel Lopez de Lacalle. Mendizabala
- Siendo elegidos
- D. Manuel Lopez de Lacalle. Presidente
 - Dª Pilar Eleta Sequera. Secretaria
 - D. Jose Luis Erdozia Mauleón. Tesorero
 - Dª Isabel Bravo Altuna. Vocal

Román Knörr

Confebaskeko lehendakaria • Presidente de Confebask

“Lanbide Heziketa bultzatzeko egin daitekeen oro, gutxiegi izango da beti”

“Todo lo que se haga para potenciar la Formación Profesional es poco”



Confebask Euskal Entresparesien Konfederakuntzako lehendakari gisara, Roman Knörek enpresek Lanbide Heziketaren sorrera eta garapenean izan duten garrantzia aldarrikatzen du. Eta zera dakar gogora: “Garrantzi izugarria duen aktiboa da gure empresa eta industria jardueraren etorkizuneko garapenerako eta, azken batean, empleua eta aberastasuna sortzeko”.

- Historian zehar, harreman oso estua izan dute beti enpresaren munduak eta Euskadiko Lanbide Heziketaren garapenak. Harreman luze horretan, zer azpimarratuko zenuke?

- Halaxe da, bai. Euskadin, Lanbide Heziketaren historiak eta enpresek lotura oso estua izan dute beti. Bere garaian, ofizialtza eta maisutza eskolak enpresetan sortu zirela izan behar dugu gogoan. Talde industrial handiek euren eskola propioak zituzten. Sona handia lortu zuten eskola haien eta, aldi berean, horientantxe sortu ziren garaiko enpresta-jardueran berri asko. Bigarren etapa batean, Hezkuntza Ministerioak hartu zuen bere gain Lanbide Heziketaren ardura. LHK, nolabait esateko, enpresaren munduarekin zeukan lotura galdu zuen, eta gizartean zeukan izen ona ere bai, neurri batean. Zorionez, elkarregandik urrunteza ekarri zuen aroa 90eko hamarkadan hasi zen lausotzen, hain zuzen ere Confebasken eta bi munduak berriro ere hurbiltzeaz arduratu zen Partekatutako Lanbide Heziketaren bitarte. Orduz geroztik, elkarrekin egin dute bidea hezkuntza eta ekoizpen sistemek, eta emaitzak nahi-konak izan dira. Euskadin, Lanbide Heziketaren sorrera eta garapena enpresei sor zaiela esan genezake, azken batean.

- **LHren sistemaren garapenean, hortaz, zein izan zen unerik zailena?**

- 1970eko Lanbide Heziketa Legearen ondorengo etapan kokatu behar da, agian, unerik konplikatuena. Eskolan porrot egiten zutenen babestoki halako bat bilakatu zen LH ikasketetan arrakasta zutenek Unibertsitaterako bidea hartzen zuten; LHra, berrial, maila horretara heltzen ez zirenak hurbiltzen ziren. Horren ondorioz, iluntasun eta ospe-galtze bolada batean sartu zen LH, eta azken urteetan baino ez da hasi berriro suspertzen.

- **Egun, zein garantzi ematen dio Confebasken LHri? Zertan gauzatzen da?**

- Abiapuntu gisara, esan dezagun gure erakundearentzat Lanbide Heziketa beti izan dela gure gazteen prestakuntza eta enplegarritasunerako zein gure enpresen lehiakortasunerako osagai estrategikoa, eta 90eko hamarkadaz geroztik gabiltzala horren kalitatea hobetzeko eta enpreseko hurbiltasuna areagotzeo lanetan. Lan hori Eusko Jaurlaritzarekin sinatutako hainbat akordioan gauzatu da. Hasiera batean, Partekatutako Lanbide Heziketaren inguruko proiektua eta beste garatzeko; ondoren, Lantokietako Lanbide Heziketaren inguruko lanetan. Euskadiko LHren inguruko bi planen diseinuan zein Lanbide Heziketako Euskal Kontseiluaren sorrera hartu du parte gure erakundeak.

- **Zer iruditzen zaizkizue Lantokietako Prestakuntza sistemaren emaitzak? Zer suposatu du, eta zenbaterainoko da enpresaburuengen gogobetetze-maila?**

- Argi eta garbi esan behar da balantzea, benetan, oso positiboa dela. Prestakuntza praktikoaren inguruko sistema 1991 urtean jarri genuen abian, Partekatutako Lanbide Heziketaren baitan. Pilot izaera izan zuen esperientzia hedatuz joan zenez, gaur egun LHko ikasle guztiak egiten dute derrigorrezko praktika saio bat enpresetan. Azken urteotan, hainbat inkesta egin izan ditu Confebasken pro-

Como presidente de la Confederación Empresarial Vasca Confebask, Román Knörr reivindica el papel que las empresas han tenido en el surgimiento y desarrollo de la Formación Profesional. Y recuerda que ésta “es un activo importantísimo para el desarrollo futuro de nuestra actividad empresarial, industrial y, en definitiva, de creación de empleo y riqueza”.

- **El mundo de la empresa ha estado involucrado en el desarrollo de la Formación Profesional vasca a lo largo de su historia. ¿Qué aspectos destacaría de esa larga relación?**

- Efectivamente, la historia de la Formación Profesional ha estado en Euskadi muy íntimamente ligada a las empresas. Hay que recordar que de las propias empresas surgieron en su día las escuelas de oficialía y maestría. Los grandes grupos industriales contaban con escuelas propias, que lograron un gran prestigio y que fueron a su vez la cuna de muchas de las iniciativas empresariales surgidas en la época. Despues hubo una segunda etapa que se distinguió por la asunción de la Formación Profesional por parte del Ministerio de Educación. La F.P. perdió de alguna manera su ligazón con el mundo empresarial y también algo de su prestigio social. Esta fase de lejanía se empezó a disipar afortunadamente cuando la empresa, a través precisamente de Confebask y la Formación Profesional Compartida, se ocupó de acercar nuevamente ambos mundos en los años 90. A partir de ese momento el sistema educativo y el productivo volvieron a caminar juntos, con bastantes buenos resultados. En definitiva cabría decir que a la empresa hay que atribuirle en Euskadi el surgimiento y el desarrollo de la Formación Profesional.

- **¿Cuál fue, pues, el momento más delicado en el desarrollo del sistema de F.P.?**

- Quizás el momento más complicado se sitúa en la etapa que siguió a la Ley de Formación Profesional del año 1970. La F.P. pasó a ser una suerte de refugio del fracaso escolar. Mientras que aquellas personas que tenían un cierto éxito en sus estudios estaban dirigidas a la Universidad, a la F.P. iban los que no alcanzaban ese nivel. Esto hizo que la F.P. entrase en una época un tanto de oscuridad y de desprecio, del que solamente en los últimos tiempos empieza a recuperarse.

- **En la actualidad, ¿que importancia concede Confebask a la F.P.? ¿En qué acciones se concreta?**

- Partiendo de la base de que nuestra organización siempre ha considerado la Formación Profesional como un elemento estratégico para favorecer la formación y la empleabilidad de nuestros jóvenes y la competitividad de nuestras empresas, hemos venido trabajando desde los años 90 tanto en mejorar su calidad como su proximidad a las empresas. Este trabajo se ha ido plasmado en acuerdos con el Gobierno Vasco para desarrollar proyectos como el de la Formación Profesional Compartida primero, y la Formación en Centros de Trabajo después. Nuestra confederación ha participado en el diseño de dos planes de F.P. del País Vasco, así como en la constitución del Consejo Vasco de Formación Profesional.



“Confebaskentzat, gure enpresen lehiakortasunerako elementu estrategikoa izan da beti L.H.”

“Confebask siempre ha considerado la F.P. como un elemento estratégico para la competitividad de nuestras empresas”

"Ikasleei, batez ere, balio-anitzasuna eta etengabeko egokitzapen prozesuei ekiteko gaitasuna eskatzen diegu"

"Demandamos de los alumnos sobre todo polivalencia y capacidad para abordar procesos de continua adecuación"



zesuan parte hartzen duten agente guztien artean, eta guztietan oso altau izan da esperientziak jaso duen balorazioa. Hain zuzen ere, enpresak beraiek izan ziren, beste eragile batzuen laguntzaz, sistema orokortzea esku zuenak. Bestalde, ekimena ikasleen enplegarritasunerako ere faktore garantzitsua zela ikusi genuen, ez bakarrik praktikak egin eta berehala lana aurkitzen zutelako –pare bat hilabeteren buruan-, ikasle asko praktikak egin zituzten enpresean bertan gelditzen zirelako baizik.

- **Enpresaren alorrean, zein da euskal LHri eta Ikaslanen elkartutako ikastetxeei buruz duzuen pertzepzioa?**

- Azken urteotan, zorionez, Lanbide Heziketa galdua zuen sona berreskuratzen joan da, poliki-poliki baina etengabe. Lanbide Heziketaren mailak eta kalitateak lortu duten aintzatespen zabalak berretsi egiten du izen hori. Ikaslanen baitako LHko ikastetxeetako ikasleen kopuruaren hazkundeak ere ekarpen garantzitsua egin du hori posible izateko, gaiaren inguruan dihardugun gainerako pertsona eta erakundeen batera.

- **Zer eskatzen diete XXI. mendean euskal empresabuek LHko ikasleei?**

- Une oso garantzitsua bizi dugu mundu globalizatu eta guztiz lehiakor honetan. Hori dela eta, egokitzapen-gaitasuna eta balio-anitzasuna eskatzen dugu. Merkatuaren eskaizunen ondorioz, enpresaren mundua etengabeko gorabehera eta aldaketen menpeko da. Etorkizunera begira,

- ¿Qué balance hace del sistema de Formación en Centros de Trabajo? ¿Qué ha significado y cuál es el grado de satisfacción de los empresarios?

- Hay que decir de una manera firme que el balance es realmente muy positivo. El sistema de formación práctica lo iniciamos en 1991 a través del proyecto de la Formación Profesional Compartida. Esa experiencia, que tuvo un carácter un poco piloto, se generalizó, de manera que todos los alumnos de F.P. realizan hoy un período obligatorio de prácticas en las empresas. Confebask ha realizado varias encuestas a lo largo de todos estos años entre los agentes que intervienen en el proceso y en todas se han obtenido valoraciones muy altas de la experiencia. De hecho, fueron las propias empresas, apoyadas por el resto de los agentes, las que solicitaron la extensión del sistema a la generalidad. Por otra parte, hemos visto también a lo largo de estos años cómo la iniciativa constituía un factor de empleabilidad muy importante para los alumnos, no sólo porque encontraban empleo al cabo de muy poco tiempo de realizadas sus prácticas, en torno a los dos meses, sino porque muchos de ellos se quedaban en las empresas donde hacían sus prácticas.

- Desde el ámbito empresarial, ¿qué percepción general se tiene de la actual F.P. vasca y de los centros asociados a Ikaslan?

- En los últimos años, la Formación Profesional afortunadamente ha ido recuperando poco a poco, pero de manera muy sostenida y consistente, el prestigio perdido, un prestigio que viene ratificado por el reconocimiento generalizado a su nivel y calidad. También por el crecimiento continuo del alumnado de F.P. Ikaslan, a través de los distintos centros de F.P., ha contribuido de manera fundamental a que todo ello fuera posible, con su esfuerzo positivo, junto con el resto de las personas y entidades que estamos implicadas en el tema.

- ¿Qué demandan en este siglo XXI los empresarios vascos de los alumnos de F.P.?

- Vivimos un momento muy importante, en un mundo globalizado, muy competitivo. Por ello, pedimos que haya la suficiente adaptabilidad y demandamos sobre todo polivalencia. El mundo empresarial está sometido a fluctuaciones y cambios permanentes, por las propias exigencias del mercado. A futuro, lo único seguro es que el cambio será cada vez más rápido y más intenso, lo que entraña que los procesos de gestión y de producción también tengan que transformarse de manera continua. Los recursos humanos de las empresas se ven obligados a abordar procesos de continua adecuación. Las empresas demandan, por tanto, que tengan una amplia formación de base, así como otros aspectos de los que hablamos reiteradamente: el gusto por el trabajo bien hecho, la capacidad para aprender de manera permanente, el sentido de responsabilidad y de ser capaces de trabajar en procesos de mejora continua,...

argi dagoen gauza bakarra aldaketa geroz eta azkarragoa eta intentsuagoa izango dela da, eta horren ondorioz gestio eta produkzio prozesuak ere etengabe aldatu beharko dira. Enpresetako giza baliabideak etengabeko egokitzapen prozesuei egin behar diete aurre. Hortaz, ikasleek oinarritzko prestakuntza zabala izan dezaten eskatzen dute enpresek, baita behin eta berriro aipatzentuz gure gauza batzuk ere: ondo egindako lana estimatzea, etengabeko ikasteko gaitasuna, erantzukizun-zentzua, etengabeko hobekuntza prozesuetan lan egiteko gai izatea...

- Zein dira, zure ustez, erronka nagusiak?

- Argi baino argiago, enpresa ertain eta txikientzako erreferente teknologiko izatea, eta, noski, gizartearren eta enpresearen beharrak asetzeko adina giza baliabide hornitzea, horiek prestakuntza egokia dutela betiere. Azkenaldian bereziki kezkatzen gaituen gai bat emakumeak lanbide industrialetan integratzea da. Oraindik ere hedatuegia dago lanbideak, nolabait, generoari atxikitzen zaizkiola dioen topikoa, eta topikoa hori deuseztatu nahi dugu. Alderdi hori helburu estrategikoa da gure erakundearentzat, eta horri ari gatzazkio ematen gure energien zati handi bat. Ideia hori indartu nahi dugu eta, hedabideen bitarbez, gaiaren inguruko kanpaina bat egin, LHren adar industrialak emakumeentzat ere badirela gogorarazteko.

- Espezialitate jakinen batzuetako profesionalik ezean, hainbat lanpostu bete gabe gelditzen direla nabarmendu du uneren batean Confebaskek. Zure ustez, LHko ikastetxeek egiten al dute behar bezainbesteko ahalegina eskaera horiek betetzeko?

- Badira oraindik industria sektoreak eskatzen dituen lanpostuak, profesional egokiak ez egoteagatik bete gabe gelditzen direnak. Hala eta guztiz ere, ez dut uste egoera hori LHko ikastetxeei egotzi diezaikeguneik, gizarte osoari baitzik, gizartea egin behar baitio aurre Lanbide Heziketa geroz eta kalitate eta sona handiagoa duen irtenbide profesionala bihur dadin burutu behar den aldaketa kulturalari.

- Zein funtzi du LHk Euskadi en etorkizunean?

- Eusko Jaurlaritza, Hezkuntza Sailaren bitarbez, Lanbide Heziketak duen garantzia jabetu da. Garranzia handiko aktiboa da gure etorkizuneko enpresa eta industria jardueran eta, finean, lan eta aberastasun sorreran. Horren garantzitsua den elementua indartzeko lankidetza sendoa lortu da Jaurlaritzaren eta enpresa-erakundearen artean, batik bat Confebaskekin. Nire ustez, gustura egin behar dugu lortutako lankidetza mailarekin zeren eta, dudarik gabe, beste faktore batzuk alde batera utzita enpresek dugun osagai garantzitsuena giza kapitala baita. Hori zenbat eta prestatuago, orduan eta baldintza hobea lehiazteko, batez ere begien aurrean duguna bezain konplikatua eta lehiakorra izango den inguruan. Lanbide Heziketa bultzatzearen alde egin daitekeen oro gutxiegi izango da beti.

- ¿Cuáles considera que son los principales retos pendientes?

- Clarísimamente, ser un referente tecnológico para las pequeñas y medianas empresas, además de proporcionar lógicamente los recursos humanos con la formación adecuada en cantidades suficientes para dar respuesta a las demandas sociales y empresariales. Un tema que nos preocupa de manera singular en los últimos tiempos es favorecer la incorporación de las mujeres a las profesiones industriales, eliminando de una manera radical el tópico, todavía desgraciadamente extendido, de que las profesiones van de alguna manera asociadas al género. Este aspecto constituye para nuestra organización un objetivo estratégico, al que estamos dedicando una buena parte de nuestras energías. Queremos reforzar esta idea y lanzar a través de los medios una campaña específica, dirigida a recordar que las ramas industriales de la F.P. son también para las mujeres.

- En alguna ocasión, Confebas ha llamado la atención sobre la existencia de necesidades de empleo no atendidas por falta de profesionales en determinadas especialidades. ¿Cree que hacen los centros de F.P. el suficiente esfuerzo para atender esas demandas?

- Todavía hay puestos de trabajo que el sector industrial está demandando y que no se cubren por falta de profesionales adecuados. No obstante, yo creo que éste no es un hecho que se pueda atribuir a los centros de F.P. sino a la sociedad en general, por cuanto es ésta la que tiene que afrontar el cambio cultural necesario para que de forma creciente la Formación Profesional se contemple como una salida profesional de calidad y de prestigio.

- ¿Qué papel tiene la F.P. para el futuro de Euskadi?

- El Gobierno Vasco, a través de su Departamento de Educación, se ha dado cuenta de que la Formación Profesional es un activo importantísimo para el desarrollo futuro de nuestra actividad empresarial, industrial y, en definitiva, de creación de empleo y riqueza. Se ha conseguido una colaboración intensa del Gobierno con las organizaciones empresariales y particularmente con Confebas para potenciar este elemento tan importante. Yo creo que hay que sentirse satisfechos del grado de colaboración porque no cabe la menor duda de que lo más importante que tenemos las empresas, independientemente de otros factores, es el capital humano y cuanto mejor formado esté, en muchas mejores condiciones de competir estaremos, especialmente en un entorno tan complicado y competitivo como el que tenemos a la vista. Todo lo que se haga en favor de la potenciación de la F.P. es poco.

"Emakumeei lanbide industrialetan jardun ahal izateko laguntza eskaintzeak kezkatzen gaitu"

"Nos preocupa favorecer la incorporación de las mujeres a las profesiones industriales"



Enpresek lanbide heziketako tituludunekin duten gogobetetze-mailari buruzko inuesta

SARRERA

2004 urtearen amaieran, Ikastetxe Integralen Sarea osatzen duten zentroek eta Lanbide Heziketako Zuzendaritzaren baitako beste hainbatetik, enpresek Lanbide Heziketako tituludunekin duten gogobetetze-maila neurtu duen inuesta burutu dute, Lanbide Heziketarako eta Etengabeko Ikaskuntzarako Sailburuordetzak eskatuta eta Lanbide Heziketako kalitaterako eta gaitasuna ebaluatzeo Euskal Agentziaren laguntzaz. Nabarmenzekoa da ondasunen eta zerbitzuen ekoizpenaren eremu guzietako enpresak biltzen dituen lagin zabal batean oinarrituta egin dela inuesta eta, halaber, Euskadiko Autonomia Erkidegoko eskualde guztiak daude la ordezkatuta. Inkestaren emaitzak honako atal hauetan banaturik eskaintzen dizkizuegu: inkestaren fitxa teknikoa, ondorioak eta emaitzen grafikoak.

Inkestaren fitxa teknikoa Ficha técnica de la encuesta

| | |
|---|--|
| Eremu geografikoak: Euskadiko Autonomía Erkidegoa | Ámbito geográfico: Comunidad Autónoma del País Vasco |
| karrizketatutako enpresak: | Empresas entrevistadas: 864 |
| Elkarrikzketatutako enpresen tamaina | Tamaño de las empresas entrevistadas: |
| 1-10 langile bitartekoak: | 209 empresa |
| De 1 a 10 trabajadores/as: | 209 empresas |
| 10-50 langile bitartekoak: | 389 empresa |
| De 10 a 50 trabajadores/as: | 389 empresas |
| 50-100 langile bitartekoak: | 115 empresa |
| De 50 a 100 trabajadores/as: | 115 empresas |
| 100-200 langile bitartekoak: | 60 empresa |
| De 100 a 200 trabajadores/as: | 60 empresas |
| 200-1.000 langile bitartekoak: | 81 empresa |
| De 200 a 1.000 trabajadores/as: | 81 empresas |
| 1.000 langiletik gorakoak: | 10 empresa |
| Más de 1.000 trabajadores/as: | 10 empresas |

Encuesta de satisfacción de las empresas con los titulados de Formación Profesional

INTRODUCCIÓN

A finales del año 2004 los centros que forman la Red de Centros Integrales y otros dependientes de la Dirección de Formación Profesional, han realizado, a instancias de la Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente, y con la colaboración de la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional, una encuesta sobre la satisfacción de las empresas con los titulados de Formación Profesional. Sobre esta encuesta cabe destacar que se ha realizado en base a una muestra amplia que recoge empresas de todos los ámbitos de la producción de bienes y servicios, repartidas a lo largo y ancho de la geografía de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Los resultados de la misma se concretan en los siguientes apartados: Ficha técnica de la encuesta, conclusiones y gráficos de resultados.

ONDORIOAK

Lagin zabala erabilita egin den bigarren inuesta honetan, enpresek kontratako Heziketa Zikoetako tituludunen lanaren funtsezko elementuei buruzko galdera oso zehatzak egin dira, eta EAE osoko enpresen iritzia jaso da. Aurreko inkestarekin alderatuta, elkarrikzketatutako enpresa kopurua ez da ia aldatu, nahiz eta 50 langiletik gorako ehunen bat enpresa gutxiago elkarrikzetu diren. Aitzitik, 50 langiletik beherako ehunen bat enpresa gehiagotan egin da inuesta.

Lanbide Heziketako kalitaterako eta gaitasuna ebaluatzeo Euskal Agentziak ikerketa honetatik atera dituen ondorio nagusiak honakoak dira:

- Inuesta honen emaitzak 2002an egindakoak aurreratzen zituen emaitza onak berretsi dituzte.
- Orduko mailan mantendu da enpresek Lanbide Heziketako tituludunekin duten gogobetetze-maila orokorra.
- Alderdi espezifikoeng inguruko gogobetetze-mailak, 2002 urtean bezalatsu, 10etik 7-8an jarraitzen du, eta neurutako parametroen arteko aldaketak oso txikiak dira. Alderik handiena 13 ehuneneko da.
- Aurrera egite nabarmenena Lanbide Heziketako tituludunak kontratatu dituzten enpresen kopuruan igarri da: 2002an %90 baziren, %97 izan dira 2004 urtean. Datu horrek enpresaburuen artean Lanbide Heziketak duen balorazio oso altua berretsi du.
- LHko tituludunak kontratatzeko gogoak %97koa izaten jarraitzen du, eta alde oso txikia dago goi mailako eta erdi mailako tituludunen artean, 2002an baino txikiagoa.
- Neurtzen diren parametro guztien artean, enpresetan gogobetetze-maila handiena eragiten duena tituludunek lanerako duten jarrera da: 10etik 8.
- Oro har, 2002an bezalatsu, goi mailako tituludunek erdi mailakoek baino balorazio hobea jaso dute.
- Aurreko inestan bezala, emaitza eskasena erdi mailako tituludunen ezauptide teknikoei dagokie: 6,68.

CONCLUSIONES

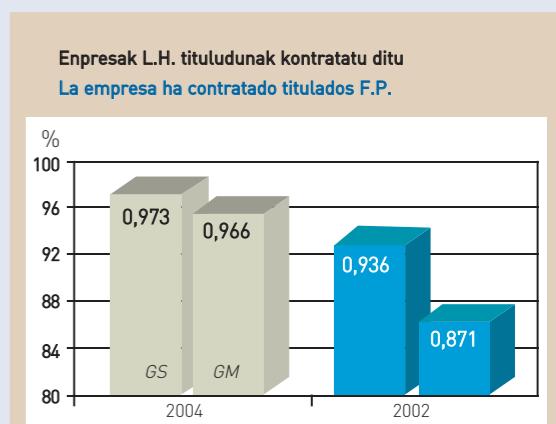
Esta encuesta, es la segunda que se realiza con una muestra amplia, pregunta muy concretas en relación a elementos claves del trabajo de los/as titulados/as de los Ciclos Formativos contratados en las empresas y recogiendo la opinión de empresas de toda la geografía del País Vasco.

El número de empresas de la muestra es prácticamente el mismo, aunque se han encuestado un centenar menos de empresas de más de 50 trabajadores y, por el contrario, un centenar más de empresas de menos de 50 trabajadores.

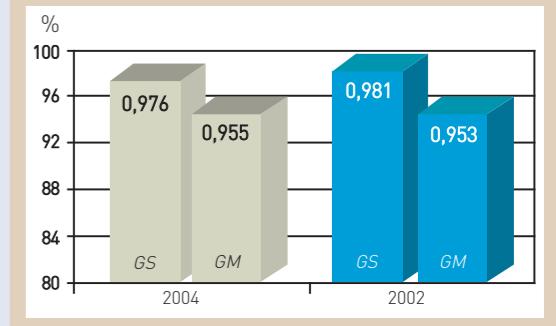
Las conclusiones más importantes que la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional extrae de este estudio son las siguientes:

- Los resultados confirman los buenos resultados que ya apuntaba la encuesta del 2002.
- La satisfacción general de las empresas con los/as titulados/as de Formación Profesional se mantiene prácticamente igual.
- Los resultados en la satisfacción con aspectos específicos se mantienen, al igual que en 2002, entre 7 y 8 sobre 10, presentando muy pequeñas variaciones en los parámetros medidos. La variación máxima es de 13 centésimas.
- El avance más relevante se produce en el porcentaje de empresas encuestadas que han contratado titulados de Formación Profesional que ha pasado del 90% en 2002 al 97% en 2004. Esto confirma una muy alta valoración de la Formación Profesional en el medio empresarial.
- La disposición a contratar titulados de FP se mantiene en el 97% con muy ligera variación entre titulados medios y superiores, menor aún que en 2002.
- De entre todos los parámetros que se miden, el que mayor satisfacción produce en las empresas sigue siendo el de la actitud de los/as titulados/as en el trabajo, que se sitúa en una valoración prácticamente de 8 sobre 10.
- En general, al igual que en 2002, se aprecia una mejor valoración de los/as titulados/as de grado superior respecto a los de grado medio.
- Al igual que en la encuesta anterior, el resultado más bajo se produce en los conocimientos técnicos del grado medio: 6,68.

| Galdera Pregunta | 2002-04 Konparazio-datuak GOI MAILA Datos comparativos 2002-04 GRADO SUPERIOR | | 2002-04 Konparazio-datuak ERDI MAILA Datos comparativos 2002-04 GRADO MEDIO | |
|--|--|-------------|--|-------------|
| | 2004 | 2002 | 2004 | 2002 |
| LHko tituludunen satisfazio maila Satisfacción general titulados F.P. | 7,62 | 7,63 | 7,35 | 7,27 |
| Lanbide-profil Perfil Profesional | 7,23 | 7,19 | 7,94 | 7,87 |
| Ezagutza teknikoak Conocimientos técnicos | 7,07 | 7,14 | 7,68 | 7,66 |
| Lana nola burutzen duen Desempeño de su trabajo | 7,47 | 7,47 | 7,10 | 7,14 |
| Laneko jarrera Actitud en el trabajo | 7,87 | 8,00 | 7,60 | 8,59 |
| Trebetasun sozialak Habilidades sociales | 7,44 | 7,44 | 7,13 | 7,11 |
| Batzaz bestekoak / Media | 7,45 | 7,48 | 7,13 | 7,11 |
| LHko tituludunen satisfazio maila Satisfacción general titulados F.P. | 7,2 | 7,3 | 7,35 | 7,27 |
| Lanbide-profil Perfil Profesional | 7,22 | 7,1 | 7,4 | 7 |
| Ezagutza teknikoak Conocimientos técnicos | 7,7 | 7,14 | 7,7 | 7,14 |
| Lana nola burutzen duen Desempeño de su trabajo | 7,47 | 7,47 | 7,1 | 7,14 |
| Laneko jarrera Actitud en el trabajo | 7,7 | 7,7 | 7,5 | 7,5 |
| Trebetasun sozialak Habilidades sociales | 7,44 | 7,44 | 7,13 | 7,11 |
| Batzaz bestekoak / Media | 2002: 7,45 | 2004: 7,45 | 2002: 7,13 | 2004: 7,11 |



L.H.ko profesionalak kontratatzeko aukera
izanda, egingo luke
Si tuvieras la necesidad de contratar
profesionales de F.P. lo haría



Luis Miguel Ruiz Delgado

"Gurearen moduko enpresa batentzat LP ezinbestekoa dela uste dugu"

"Consideramos ineludible para una empresa como la nuestra favorecer la FCT"



Michelin (Lasarte) enpresako zuzendaria
Director de la empresa Michelin (Lasarte)

Azken bi hamarkadetan, Lanbide Heziketako 700 bat ikaslek egin dituzte praktikak Michelin enpresak Lasarten duen lantokian. Luis Miguel Ruiz Delgado zuzendariak dioenez, LHko ikastetzeekin izan duten lankidetza estuaren balantza "erabat positiboa" da.

- Praktikak egiteko Lanbide Heziketako hainbat ikastetxerekin duen lankidetzari dagokionez, ibilbide luzea egin du Michelinek. Zein balantze orokor egingo zenuke LP (Lantokietako Prestakuntza) esperimentziari buruz?

- Aurreneko lankidetza hitzarmenak 1985 urtekoak dira. Orduz gerotzik gaur arte, gure lantokian 700 bat ikasle aritu dira. Lankidetza-ibilbide luzea da, Michelin-en moduko enpresa batentzat ezinbestekotzat jotzen duguna, eta balantza guztiz positiboa da. Gure langileekin harreman zuzena izatea nahiz erakundeak eta horren funtzionamendua ezagutzea ahalbidetzen die gazteei geuk euren prestakuntzak parte hartzeak, eta horrela dute enpresa baten erre-alitateaz, bertako lan-baldintzez eta betebehar profesionaliez jabetzeko aukera. Ikupegi-truke interesgarria da, guztiok baliatu dezakeguna.

- Oro har, zer iruditzen zaizue gazteen prestakuntza?

- Prestakuntza akademikoa, zalantzak gabe, primerako da. Hezkuntzaren inguruko berrikuntzetara eta garapen teknologikora etengabe egokitzen direla antzematen da. Orokorean, gazteen prestakuntza bat dator enpresen bilakaerarekin, eta lan-munduan sartzen direnko jauzia ez da oso handia izaten.

- Praktikak egiten dituzten LHko ikasleetatik, zein portzentaje bilakatzen da gero enpresako langile?

- Gure lantokian praktikak egiten dituzten pertsonen eta gero enpresan sartzen direnen aranean ez dago proporcionaltasun definiturik. Kontuan izan behar da askoz ere handiagoa dela praktiketan hartzent ditugun ikasleen kopurua langile modura har ditzakengun pertsonen kopurua baino. Gure helburu nagusia enpresa eta gizarte inguruaren beharrei erantzutea da.

- XXI. mendean, zer eskatzen diete Michelin-en moduko enpresek Lanbide Heziketako ikasleei? Prestakuntza tekniko soilaz gain, zein beste gaitasun iruditzen zaizkizue garrantzitsuak?

- Giza baliabideen kudeaketa lehiakortasunerako faktore estrategikoetako bat da. Motibazio, lanaren inguruko interes eta garapen mailan, enpresak erantzun egokiak eman behar dizkie langileen itxaropenetako eta, horrez gain, lehiakortasunaren eta balio erantsiaren sorreraren inguruko erronkei erantzun behar die. Erronka iraunkor horren arabera, pertsonak ezauarrak jakin batzuk izan behar dituzte: taldean

Alrededor de 700 alumnos y alumnas de Formación Profesional han realizado prácticas a lo largo de las dos últimas décadas en la fábrica de Michelin en Lasarte. Según Luis Miguel Ruiz Delgado, su director, la estrecha colaboración con los centros de F.P. "arroja un balance netamente positivo".



"Praktiketako ikasleen prestakuntza akademikoa primerakoa da"

"La preparación académica de los alumnos en prácticas es impecable"

- Michelin tiene una larga trayectoria de colaboración con diversos centros de Formación Profesional para la realización de prácticas. ¿Qué balance global hace de esta experiencia de FCT (Formación en Centros de Trabajo)?

- Los primeros convenios de colaboración se iniciaron en el año 1985. Desde entonces hasta la actualidad han pasado por nuestro centro de trabajo del orden de 700 alumnos. Es una larga trayectoria de colaboración, que consideramos ineludible para una empresa como Michelin, con un balance netamente positivo. Contribuir a la formación de los jóvenes, incorporándolos a nuestra actividad laboral, tomando contacto directo con nuestros trabajadores, conociendo nuestra organización y funcionamiento, les permite percibir la realidad de una empresa, sus condiciones de trabajo y necesidades profesionales. Es un intercambio de puntos de vista interesante y aprovechable para todos.

- En general, ¿cómo perciben la preparación de los jóvenes?

- La preparación académica, sin duda, es impecable. Se aprecia una adaptación permanente a las innovaciones educativas y al desarrollo tecnológico. En general, su preparación está en línea con la evolución de las empresas y el salto que experimentan al incorporarse al mundo laboral no es muy acusado.

- De esos estudiantes de F.P. en prácticas, ¿qué porcentaje llega a incorporarse posteriormente a la plantilla?

- No existe una proporcionalidad definida entre las personas que asisten a las prácticas formativas en nuestro centro de trabajo y las que posteriormente se incorporan a nuestra empresa. Mantenemos el mismo nivel de prácticas independientemente de que estemos en una época de mayor o menor contratación. Hay que tener en cuenta que atendemos

"Lan-arriskuen prebentzioaren kultura irakastea hezkuntza sistemaren helburuetako bat izan behar da"

"Inculcar la cultura de prevención de riesgos laborales debe ser un objetivo del sistema educativo"

lan egiteko gaitasuna, zereginak burutzeko orduan autonomía eta erantzukizun maila handiagoa, geroz eta aberatsagoa eta dibertsifikatuagoa izan behar duen funtzio anitzeko garapena (fabrikazioa, kalitatea, mantentzea...). Garrantzi handia duen beste alderdi bat lan-arriskuen prebentzioaren eta lantoki-ko ingurumenaren zaintzaren aurrean sentibera izango den kultura sortzea da. Hezkuntza sistemaren helburuetako bat LHko zentroetan ere ideia horiek zabaltzea izan beharko litzateke. Ziur gaude ikastetxeetako arduradunak ari direla urratsak egiten bide horretan.

- Zurearen moduko empresa baten ikuspegitik, nolakoa da Euskadin Lanbide Heziketaren egoera orokorra? Zein dira, zure ustez, erronka nagusiak?

- Euskadin, Lanbide Heziketa goranzko balioa da, nahiz eta beti izan duen esanahi berezia eta betekizun garrantzitsua industriaren zein zerbitzuen garapenean. Horren adierazle nagusia Lanbide Heziketan integratutako zentroen sarea da. Horren hazkundea eta garapena laguntzen duten hainbat jarduera susertzen eta sustatzen dituzte administrazioek, eragile sozialek eta beste erakunde batzuek. Herrialde

a un número muy superior de alumnos de los que seríamos capaces de absorber. Nuestro objetivo principal es colaborar con las necesidades de nuestro entorno social y empresarial.

- ¿Qué demandan en este siglo XXI empresas como Michelin a los alumnos de Formación Profesional? Además de la preparación puramente técnica, ¿qué otro tipo de habilidades consideran importantes?

- Un factor estratégico de competitividad es la gestión de los recursos humanos. La empresa debe dar respuestas adecuadas a las expectativas del personal en términos de motivación, interés en el trabajo y desarrollo, así como responder a los desafíos de competitividad y de creación de valor añadido. Este desafío permanente requiere que las personas reúnan una serie de características concretas, como son trabajar en equipo, con un mayor grado de autonomía y responsabilización de las tareas, con un desarrollo multifuncional (fabricación, calidad, mantenimiento,...) cada vez más diversificado y enriquecido. En definitiva, con las competencias y habilidades propias de las organizaciones responsabilizantes. Otro aspecto importante es la generación de una cultura sensible a la prevención de riesgos laborales y a preservar el medio ambiente en la empresa. Inculcar estas ideas desde los centros de F.P. debe ser un objetivo del sistema educativo. Nos consta que los responsables de los centros están dando pasos en este sentido.

- Desde el punto de vista de una empresa como la suya, ¿cómo se percibe la situación general de la Formación Profesional en Euskadi? ¿Cuáles considera que son los principales retos pendientes?

- La Formación Profesional en Euskadi es un valor en alza, aunque siempre ha tenido una significación especial y un papel relevante en el desarrollo industrial y de servicios. La red de centros integrados en la Formación Profesional es su máximo exponente. Instituciones, agentes sociales y otras instancias apoyan y promueven actuaciones favorecedoras de

askotan ezarra dagoen empresa izateak ematen digun ikuspegitik, hori Euskadien ezaugarri eta berezitasun bat dela esan dezakegu. Erronkei dago-kienez, esango nuke nagusia lan-merkatuaren etengabeko aldaketa eta berregituratzeei eta prestakuntzan eta ardurak hartzean oinarritutako eta gaitasun-kako kudeaketara bideratutako antolaketa-diseinu berriei erantzun errektiboa emateko gai izatea dela, baita teknología berrien ezarpenei atxikitako eskakizunei erantzutea ere.

- Azkenik, ba al da aipagarria iruditzen zaizun beste alderdiren bat Michelin-Lasarte eta Lanbide Heziketaren arteko harremanean?

- Alderdi garrantzitsu bat erakunde bietako pertsonen arteko harremana da, LHko zentroetako eta empresako pertsonen artekoa alegia. Gestio-hurbiltasuna eta hitzartutako jarduerei ekiteko orduan sintonian jardutea erabakigarriak dira ikasleek emaitza onak lortzeko zein etengabeko hobekuntzaren ezarpenerako.

"Giza baliabideen kudeaketa lehiakortasunerako faktore estrategikoetako bat da"

"Un factor estratégico de competitividad es la gestión de los recursos humanos"



LH-ko hainbat institutuk pertsonen kudeaketaren inguruko Investors in People ziurtagiria lortu dute

INVESTORS IN PEOPLE

Institutos de FP obtienen la certificación Investors in People en gestión de personas

Duela lau urte, egun Ikastetxe Ziurtatuak diren bost ikastetxeek (Bergarako Miguel Altuna, Irungo Bidasoa, Elgoibarko IMH, Tolosaldea eta Usurbilgo institutuek) GUNEka deitu zuten proiektuari ekitea era-baki zuten. Gestio egokia dela-eta ezagunak diren euskal enpresetan nahiko hedatuta dagoen enpresa-kudeaketa eredu aurreratuaren ezagutzan sakontzea zen proiektuaren xedea; minilantegien edo mikonpainien eredutik ikastea, alegia.

Lankidetza, implikazioa eta "autogestioa" dira Hezkuntza Sailaren 2001eko uztailaren 5eko Aginduak (2001eko uztailaren 23ko EHAO) arautu zuen proiektuaren oinarriak. Agindu hark eman zien aipatu ikastetxeen esperientzia berria abian jartzeko baimena.

Ikastetxeetako minieskolen edo enpresetako minilantegien kontzeptuaren atzean ideia garrantzitsu bat dago. Milurteko berriaren hasieraz gerotzik, paradigma-aldaleta garrantzitsu bat iragartzen duten zientziaren eremu desberdinatako teoriko nagusien ahotsak ari gara entzuten. Aro baten amaiera eta beste baten sorrera iragartzan dute; **aro industrialetik ezagutzaren arorako** edota, zenbaitzuk nahiago duten deitura erabilta, sormenaren eta berrikuntzaren arorako urratsa.

Hausnarketa horrek irakasle motari eragiten dion aldaketa ere badakar. Historia bilakatzeko zorian da **ezagutzadun** irakaslearen garaia; hau da, prestakuntza garaian ezaupideak jaso, esperientziarekin hobetu eta ezaupide horiek hezkuntza administrazioak edo ikastetxeetako zuzendaritza-taldeek aurretik diseinatutako **zereginetan** aplikatzen dituzten irakasleen garaia.

Ezagutzaren langile edo irakaslearen kontzeptua ari da, berriz, indarra hartzen. Irakasle horrek beste zerbaitearako erabiltzen ditu ezagutzeta eta adimena: bere lana kudeatzeko, bere lanetik eta beste irakasle batzuekiko elkarlanetik irakasteko, berritzeko eta eskaintzen dituen zerbitzuak hobetzeko, emaitza hobeak lortzearen betiere.

Hain zuzen ere, lanaren eta horren emaitzen gaineko **erabaki eta autogestio gaitasunean** eta hori posible egin dezakeen **erakunde motan** datza 'langile **ezagutzaduna**' eta '**ezagutzaren** langilea' kontzeptuen arteko muga.

Eta horixe da ikastetxe horien proiektuaren funtsa. Ikastetxeetako taldeen gestio gaitasuna eta erantzukizuna lagunduko duen antolamendu-ingurua sortu nahirik dabilta, eta horrek pertsonetan zentratzea eta pertsoei laguntea eskatzen du, gure jendearekin fidatzea eta eskuordetzea.

Hace cuatro años que los cinco centros hoy CERTIFICADOS (Institutos Miguel Altuna de Bergara, Bidasoa de Irún, IMH de Elgoibar, Tolosaldea y Usurbil), decidieron trabajar en un proyecto que llamaron GUNEka. Se trataba de aprender de un modelo avanzado de gestión empresarial, conocido como minifábricas o minicompañías, que está bastante extendido en empresas vascas reconocidas por su buena gestión.



Investors in people (IIP)
eredua
pertsonenganako
orientazio horren
errealitatea
aztertzeko eta
hobetzeko aukera
ekarri du.

Investors in people (IIP) ha
representado una
oportunidad para
analizar la realidad
de esta
orientación hacia
las personas y
para mejorarl.

La idea de colaboración, implicación y de "autogestión" es la base del proyecto que se reguló a través de la Orden del Departamento de Educación de 5 de julio de 2001 (BOPV de 23 de Julio de 2001) por la que se autorizaba a dichos centros a hacer esta nueva experiencia.

Detrás del concepto de las miniescuelas en centros educativos o de las minifábricas en las empresas hay una idea importante. Desde el inicio del nuevo milenio, oímos más voces de destacados teóricos en muy diferentes campos científicos anunciando un importante cambio de paradigma, el fin de una era y la emergencia de otra, el paso de la **era industrial a la era del conocimiento** o, como hay quien prefiere denominarla, la era de la creatividad y la innovación.

Toda esta reflexión apunta a un cambio también en el tipo de profesor, de trabajador de la enseñanza. Ya es casi historia aquél concepto del profesor **con conocimiento**, es decir, la idea de un profesor que adquiere **conocimientos** en su etapa formativa, y que luego va mejorandolos con su **experiencia** y que los "aplica" en **tareas** que han sido previamente diseñadas por la administración educativa o los equipos directivos de los centros.

Y que, sin embargo, toma fuerza el concepto del trabajador o profesor del conocimiento. Profesor que hace uso de su conocimiento, de su inteligencia para gestionar su trabajo, para aprender de su trabajo y de la colaboración con otros profesores y profesoras, para innovar y mejorar los servicios que presta al objeto de obtener mejores resultados,

La frontera entre el concepto del trabajador **con conocimiento** y del trabajador **del conocimiento**, se establece, precisamente, en los términos de la **capacidad de decisión y de autogestión** que se ejerce sobre el trabajo y sus logros **y en el tipo de organización** que puede hacerlos posibles.

Bien, este es el fundamento del proyecto de estos centros; ellos están tratando de generar un contexto organizativo que favorezca esta responsabilidad y esa capacidad de gestión en los equipos de los centros. Esto implica centrarse en las personas y ayudarles, confiar en nuestra gente y delegar.

Investors in people (IIP) ha representado una oportunidad para analizar la realidad de esta orientación hacia las personas y para mejorarl.

Bergarako Miguel Altuna, Irungo Bidasoa, Elgoibarko IMH, Tolosaldea eta Usurbil institutuak berriki gainditu dute Erresuma Batuko liP UK erakundeak eginiko auditoria, Espaniar estatuan ziurtagiri hori lortu duten aurrenekoak izanik



Los Institutos Miguel Altuna de Bergara, Bidasoa de Irún, IMH de Elgoibar, Tolosaldea y Usurbil han superado recientemente la auditoría realizada por la organización liP UK, del Reino Unido y han sido, además, las primeras organizaciones del Estado Español en obtener esta certificación.

Investors in people (liP) ereduak pertsonenganako orientazio horren errealitatea aztertzeko eta hobetzeko aukera ekarri du.

Investors in people jardunbide egokien nazioarte mailako estandarra da, pertsonen prestakuntza eta garapen profesionala emaitzak hobetzen bideratzenten duena. 1990ean garatu zuen Lanerako Prestakuntza Zerbitzuak enpresekin, langile elkarteekin, profesionalekin eta langileekin batera. Besteak beste, Industria Konfederazio Britaniarrak (CBI), Batasun Sindikalaren Biltzarra (TUC) eta Instituto

Investors in people es un estándar internacional de las buenas prácticas que orienta a la formación y el desarrollo profesional de las personas para mejorar los resultados. Fue desarrollado en 1990 por el Servicio de Formación Ocupacional en colaboración con empresas, organizaciones de personal, de profesionales y de empleados; tales como la Confederación de Industria Británica (CBI), el Congreso de la Unión Sindical (TUC), el Instituto del personal y el desarrollo (IPD). Está disponible en 13 países pero su implantación es muy limitada fuera del Reino Unido. Sin embargo más del 38% de los

trabajadores del Reino Unido trabajan en organizaciones que emplean la Norma liP.

Los primeros contactos de nuestra Vice-consejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente con organizaciones que estaban trabajando con este estándar en el Reino Unido remontan al año 2001. La valoración fue positiva y de hecho se pensó entonces que podía ser interesante iniciar alguna experiencia. Hubo posteriormente algunas vistas más y aunque el estándar no había logrado una proyección internacional importante todavía, la Agencia asumió este reto y los centros citados, empezaron en marzo de 2003 a trabajar con este estándar.

El primer paso era realizar un **diagnóstico** sobre la gestión de las personas en los centros e identificar

Aurreneko urratsa ikastetxeetako pertsonen kudeaketaren inguruko **diagnostikoa** egitea eta estandarrak eskatzen zuen mailara heltzeko garatu behar ziren **esparruak eta hobekuntza-planak** identifikatzea, eta Lanbide Heziketarako referente gisara liP erabiltzeak ekar litekeen **abantailak eta eragozpenak** balioztatzea izan zen.

Arreta erakundearen helburuak argi finkatzean eta horiek pertsonai komunikatzean jartzean datza liPrengiltza, horrela lortuko baita pertsona horiek helburuaren erdiespeñean implikatzea. Oreka bilatu behar da, finean, erakundeak egin BEHAR duenaren, pertsonak MOTIBAZIOaren arabera egin dezaketenaren eta pertsona horiexek, euren gaitasunaren arabera, benetan egin DEZAKETENAREN artean.

Zentzu horretan, erakundearen emaitza eta jarduerak hoberenak izan daitezten, hoberenak izan behar dute pertsonen emaitza eta jarduerak. Azken batean, horrek izan behar du ikastetxeko sistema eta prozesuek erdietsi behar duten helburua.

Investors in People estandarrak lau printzipiotan oinarritutako referentzia-markoa eskaintzen du: pertsonen garapenaren aldeko konpromisoa, erakundearen helmuga eta helburuak erdiesteko. Planifikazioa, erakundearen helmuga eta helburuak zein diren eta pertsonak horietara heltzeko zer egin behar duten finkatzeko. Ekintza, pertsonak euren jarduera zein erakundearena hobetzen gai izan daitezten garatzeko. Pertsonen garapenak horiek jardueran eta erakundearenean duen eraginaren balioztatzea.

Ikastetxeetan egin zen diagnostikoaren arabera, zentroak liPrengiltza adierazleen arabera maila guztiz onargarrian zeudela erakutsi zuela azpimarratu behar da. Adierazleen 2/3ak gainditu zituzten ikastetxeek, eta gainerakoan hobetu beharra zuten. Berriro ere, gure ikastetxeetan gogotik eta bikain lan egiten dela ikusi ahal izan genuen.

Esperientzia, gainera, oso positiboa izan zen langile elkarriketatuuntzat (diagnóstico zein berriki egin den liP-ko auditoria bera langileen lagin zabal baten artean egindako elkarriketetan oinarritu dira). Hartara, bigarren faseari ekin zioten ikastetxeek: hobekuntza-planen ezarpenari.

Bi ikasturteren buruan, bost ikastetxe horietako langileak erabat implikatu dira prozesuan, eta lau hobekuntza-planen gainean egin dute lan. Plan horien xedea Investors in People ereduak eskatzen dituen maitletara heltzea izan da, eta elkarrekin batera eta elkarri lagunduz aritu dira, ahalegin handia eginik.

Egun, heldu da lan horren emaitzak ospatzeko unea, Bergarako Miguel Altuna, Irungo Bidasoa, Elgoibarko IMH, Tolosaldea eta Usurbil institutuak berriki gainditu baitute Erresuma Batuko liP UK erakundeak berak eginiko auditoria. Bost ikastetxe horiek izan dira, gainera, Espaniar estatuan ziurtagiria lortu duten aurrenekoak.



áreas y planes de mejora a desarrollar para alcanzar el nivel exigido por el estándar, valorar las **ventajas e inconvenientes** de utilizar IIP como referente en la Formación Profesional.

El enfoque clave para liP es poner la mayor atención en fijar con claridad los objetivos de la organización, en comunicarlos a las personas para poder así involucrarlos en su logro. Se trata de buscar un equilibrio entre lo que la organización NECESITA hacer, lo que las personas están MOTIVADAS para hacer y lo que realmente las personas PUEDEN hacer de acuerdo con su competencia. En este sentido los resultados y el desempeño óptimo de la organización dependen de que sean óptimos los resultados y el desempeño de las personas y ése debería ser, al fin y al cabo, el objeto que deben perseguir los sistemas y procesos del centro.

El estandar Investors in People proporciona un marco de referencia basado en cuatro principios: **Compromiso** con el desarrollo de las personas para alcanzar los metas y los objetivos de la organización.

Planificación para clarificar cuáles son las metas y objetivos de la organización y lo que las personas deben hacer para alcanzarlos. **Acción** al objeto de desarrollar a las personas de manera efectiva para mejorar su desempeño y el de la organización.

Evaluación del impacto del desarrollo de las personas en su desempeño y el de la organización.

Es de destacar que el diagnóstico realizado en los centros mostró que estaban a un nivel más que aceptable en relación a los indicadores liP. Los centros superaban 2/3 de los indicadores y necesitaban mejorar en el resto. Una vez más pudimos comprobar que nuestros centros trabajan y lo hacen bien.

Además la experiencia resultó muy positiva para el personal que fue entrevistado (el diagnóstico y la propia auditoría de liP, realizada recientemente, se basan en entrevistas a una muestra muy amplia del personal).

Así pues los centros comenzaron a trabajar en la segunda fase, la de implantar planes de mejora.

A lo largo de prácticamente dos cursos, el personal de estos cinco centros ha estado implicado y ha trabajado en una red sobre cuatro planes de mejora al objeto de alcanzar los niveles requeridos por Investors in People, colaborando y apoyándose mutuamente, con un esfuerzo importante.

Hoy podemos celebrar los resultados de este trabajo porque los Institutos Miguel Altuna de Bergara, Bidasoa de Irún, IMH de Elgoibar, Tolosaldea y Usurbil han superado recientemente la auditoría realizada por la propia organización liP UK, del Reino Unido y han sido, además, las primeras organizaciones del Estado Español en obtener esta certificación.

Lanbide Arriskuen Prebentzioa
2004-2005 ikasturtea: aurreneko promozioa Euskadin

Prebentzioaren inguruko heziketaren oraina eta geroa



Presente y futuro de la formación en prevención

La Prevención de Riesgos Profesionales
Curso 2004-2005: primera promoción en el País Vasco

Lan Arriskuen Prebentzioko 31/95 Legeak, azaroaren 8koa, eta Prebentzi Zerbitzuen Araudia onartu zuen 39/97 Errege-Dekretuak, urtarrilaren 17koa, arautu zuten lanbide arriskuen inguruko heziketaren egoera. Araudiak finkatzen zituen helburuekin bat etorriko zen heziketa egokiaren beharra ekarri zuen lege aldetiko ikuspegi berriak. Araudiak prebentzia garatzeko behar ziren gaitasunak finkatu zituen, eta prebentzia jarduerari dagozkion funtzio bereziak burutzeko behar zen gutxieneko prestakuntza ezarri zuen, hiru mailatan sailkatua: oinarrizko, 50 orduko; erdi mailako, 350 orduko, eta goi mailako, 600 orduko. Azken horrek honako espezialitate eta prebentzia-diziplinak hartzentzu ditu barne: laneko medikuntza, laneko segurtasuna, higiene industriala eta ergonomía eta psicosociología aplicativa. Aipatu Errege-Dekretuan ageri den laneko medikuntzaren alorrekoak izan ezik, une hartan ez zeuden araututa heziketa mailei zegozkien titulazio akademiko edo profesionalak. Hortaz, eta hezkuntzaren alorrean eskumenak zituzten agintarien titulu zehatzak finkatu artean, eskatzen zen prestakuntzaren behin behineko akreditazio alternatiboaren aukera aurreikusi zen. Lanbide Arriskuen Prebentziorako Goi Mailako Teknikari titulua eta horri dagozkion gutxieneko ikasketak, 2001 urterera arte ez ziren sortu. Arazoaren 21eko aldizkari ofizialean argitaratu zen urriaren 26ko 1161/2001 Errege-Dekretuaren bitarte finkatu eta arautu zituen hain zuzen Hezkuntza eta Zientzia Ministerioak lanbide heziketako titulua eta titulazioa arautzen zuten xehetasunak.

Laneko Arriskuen Legea indarrean sartu zenez gerotik hainbat urte igaro badira ere, ohikoak dira hedabideetan lan istripuei buruzko izenburuak. Zentzu beraean, ia eguneroakoak dira halaber sektorekako eta lanpostukako ezbehar-tasei buruzko txosten eta artikuluak. Errealitate kezkagarria erakusten dute, eta erantzun berriren beharra azaleratzen dute.

Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko Lanbide Heziketako Zuzendaritzak, beste heziketa-eskaintza batzuen artean eta ondo egokitutako heziketa-eskaintza egin nahirik, 2003-2004 ikasturtean Lanbide Arriskuen Prebentziorako Goi Mailako Heziketa Zikloa jarri zuen abian Euskadiko Autonomia Erkidegoan, 1161/2001 Errege-Dekretuak sustatu zuen prebentzioaren alorreko heziketaren berregituratzeari erantzun nahirik. Dekretuak finkatu zituen heziketa-eskaintza horren baitan zein izan behar ziren erdi mailako teknikariei zegozkien egitekoak bete ahal izateko gutxieneko irakaskuntzak.

Borondate horrek eta, besteak beste, eraikuntza sektoreak eginko eskakizunek, prospekzio txiki bat egitera eraman zuten, ustezko eskari potentziala bideratzeko eta heziketa-eskaintza egokitzeko. Hiru lurraldleen berezitasunak aintzat harturik, lurralde bakotzeko zentro bana sortzea erabaki zen.

La situación de la formación en prevención de riesgos laborales se reguló a partir de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y del Real Decreto 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. La nueva concepción legal planteó la necesidad de una formación adecuada y ajustada a los objetivos que promulgaba la nueva normativa. En el Reglamento se determinaron las capacidades o aptitudes adecuadas para desarrollar la prevención y se estableció la formación mínima requerida para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva, que se agrupa en tres niveles: básico con 50 horas de formación, intermedio con 350 horas y superior con 600 horas, en este último se incluyen las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicosociología aplicada. La inexistencia en aquel momento de titulaciones académicas o profesionales correspondientes a los niveles formativos reglados, salvo en lo relativo a la especialidad de medicina del trabajo, que aparecen en el Real Decreto citado, contempló la posibilidad transitoria de acreditación alternativa de la formación exigida, hasta tanto la autoridad competente en materia educativa no determinase las titulaciones correspondientes. No es hasta el año 2001 en que el Real Decreto 1161/2001, de 26 de octubre, se establece el título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales y las correspondientes enseñanzas mínimas. BOE de 21 de noviembre donde el Ministerio de Educación y Ciencia establece y regula este título de formación profesional y los elementos de ordenación del mismo.

A pesar de haber transcurridos varios años de la entrada en vigor de la ley de prevención de riesgos laborales son frecuentes los titulares en la prensa sobre accidentes laborales. En este mismo sentido, en la prensa son casi cotidianos los diversos artículos e informes con diferentes índices de siniestralidad por sectores y puestos de trabajo que manifiestan una realidad preocupante y la búsqueda de nuevas respuestas.

La Dirección de Formación Profesional del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco, entre otras propuestas formativas y buscando ofertas educativas ajustadas impulsó durante el curso académico 2003-2004 la puesta en marcha del Ciclo Formativo Superior de Prevención en Riesgos Profesionales en la Comunidad Autónoma, en respuesta a la reestructuración de la formación en materia de prevención impulsada por el Real Decreto 1161/2001 que establecía dentro de esta oferta educativa las correspondientes enseñanzas mínimas para el desempeño de las funciones reservadas a los Técnicos de nivel intermedio.

Esa voluntad unida a las diferentes demandas del sector de la construcción, entre otros, llevaron a realizar una pequeña prospección para canalizar la



1. LANBIDE HEZIKETAKO ZIKLO BERRI BAT: LAPKO GOI MAILAKO TEKNIKARIA

Bi urte igaro direnean, ikasturte honen amaieran alegia, Lanbide Arriskuen Prebentziorako Goi Mailako Teknikarien aurreneko promozioa intengo da Lanbide Heziketako hiru ikastetxe horietatik. Urrats berri bat izango da prebentzioaren kulturaren hedapenean eta sentsibilizazioan nahiz ikasgelatik irten ondoren errealitatearekin bat egitean eta laneratze egokienari bilaketa. Une honetan, Lantegiko Heziketari dagokion modulua egiten ari dira ikasleak.

Lanbide Arriskuen Prebentziorako Goi Mailako heziketa zikloa bi ikasturtetan banatutako 2.000 irakastordutan ematen diren hamaika modulutan egituratuta dago.

Zentzu horretan, hamar moduluko zikloan honako gai hauetan sakontzen da: "prebentzioaren kudeaketa", "segurtasun-baldintzetako eratorritako arriskuak", "ingurumen-arriskuak eta arrisku fisikoak", "lan-antolaketak eta lan-kargatik eratorritako arriskuak", "larrialdiak", "lan-inguruarekiko harremanak", "lan prestakuntza eta orientazioa", "hizkera teknikoa" edo "kalitatea eta etengabeko hobekuntza".

Horrez gain, heziketa-eskaintza "Lantokiko Heziketa" moduluak osatzen du. 400 orduko modulu horretan praktikak egiten dira enpresetan.

Gogoan izan behar da, gainera, berregituraketa akademikoak "Lanbide Arriskuen Prebentziorako Erdi Mailako Teknikari" titulua desagertzea ekarri duela. Titulazio hori Administrazioak baimendutako ikastetxe pribatu eta publikoetan irakasten eta egiaztatzen zen.

possible demanda potencial y ajustar la oferta educativa. Atendiendo la singularidad de cada uno de los tres territorios se planteó un centro por provincia.

1. UN NUEVO CICLO DE FORMACIÓN PROFESIONAL: TÉCNICO SUPERIOR EN PRP

Dos años después, a finales de este curso, saldrán en los tres centros de Formación Profesional la primera promoción de Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Profesionales. Esto supone un nuevo paso en la difusión y sensibilización de la cultura de la prevención y la necesidad de contraste con la realidad tras el abandono las aulas y la búsqueda de la más óptima inserción laboral. En estos momentos el alumnado está realizando el modulo correspondiente a Formación en Centro de Trabajo.

El ciclo formativo de Grado Superior en Prevención de Riesgos Profesionales está estructurado en once módulos que se imparten en 2.000 horas lectivas distribuidas a lo largo de los dos cursos académicos.

En este sentido, el ciclo que consta de 10 módulos que profundizan en materias como la "gestión de la prevención", los "riesgos derivados de las condiciones de seguridad", los "riesgos físicos y ambientales", "los riesgos químicos y biológicos", la "prevención de riesgos derivados de la organización y la carga de trabajo", las "emergencias", las "relaciones en el entorno de trabajo", la "formación y orientación laboral", el "idioma técnico", o la "calidad y mejora continua".

Además, esta oferta formativa se completa con la "Formación en el Centro de Trabajo", módulo de 400 horas como periodo de prácticas en la empresa.

Hay que recordar además, que esta reestructuración académica ha traído consigo la eliminación del título de "Técnico en Prevención de Riesgos Laborales de nivel intermedio" que se venía impartiendo y acrediendo en los centros formativos privados y

Prestakuntza bertsua bermatzen badu ere, "Lanbide Arriskuen Prebentziorako goi mailako gradu"ri dagokion heziketa-modulu berriak aurreko ordezkatzen du, baina ezin zaio inolaz ere aurreko "erdi mailakoaren" balio bera eman; ez ordutegiaren aldetik -350 orduko prestakuntza, egungo 2.000 orduen aldean, ezta egiazatzaten diren gaitasunen aldetik ere. Honakoak dira, hain zuzen, gaitasun horiek:

1. Empresako arriskuen prebentziorako politikaren garapenean eta ezarpenean parte hartzea.
2. Lan arriskuen inguruko araudi orokor zein berezia betetzea sustatzeko eta bultzatzeko abiarazten diren jarduerak burutzea.
3. Empresako langileei zuzendutako informazio, prestakuntza eta motibazio jarduerak burutzea.
4. Ekoizpen-prozesuei dagozkien arrisku orokor eta espezifikoak identifikatzeko eta kontrolatzeko neurriak ezartzea.
5. Empresan arduraz jokatzea uneoro, prebentzio-zerbitzuekin zein arriskuen prebentzioaren alorrean eskumen dituzten erakundeekin lankidetzan.

Lanbide Arriskuen Prebentziorako Goi Mailako Teknikaria enpresaz kanpoko prebentzio-zerbitzu bateko kide izan daiteke, zerbitzu mancomunatuko baten kide zein, arriskuak deusezteko, murritzeko edo saihesteko neurriak proposatz arrisku-iturri izan daitezkeen jarduerak kontrolatuko dituen eta aholku emango duen ekoizpen-prozesutik at dagoen prebentzio-zerbitzu bateko kide.

Lanbide Arriskuen Prebentziorako Goi Mailako Teknikaria, halaber, enpresako eta establecimenduko arriskuen prebentzio zein babes jarduerez ardura daiteke, enpresaburuak horretarako izendatuta.

públicos autorizados a tal efecto por la Administración. Aunque otorga competencias similares, el nuevo módulo formativo de "grado superior en Prevención de Riesgos Profesionales", sustituye al anterior pero difícilmente puede ser equivalente al anterior "nivel intermedio" ni desde el horario: 350 horas de formación con las 2000 horas actuales ni en cuanto a las capacidades que acreditan. Siendo estas las siguientes:

1. Participar en la implantación y desarrollo de la política de prevención de riesgos en la empresa.
2. Realizar actividades destinadas a impulsar y promocionar el cumplimiento de la normativa general y específica de prevención de riesgos laborales.
3. Realizar actividades de información, formación y motivación destinadas a los trabajadores de la empresa.
4. Aplicar las medidas de identificación y control de los riesgos específicos y generales que afecten a los procesos productivos.
5. Comportarse en todo momento de forma responsable en la empresa, colaborando con los servicios de prevención y entidades con competencias en prevención de riesgos.

El Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales podrá formar parte de un servicio de prevención ajeno a la empresa, de un servicio mancomunado, o de un servicio de prevención propio e independiente del proceso productivo, que asesorará y controlará las actuaciones que originen riesgos proponiendo medidas para eliminar, reducir y evitar riesgos.

Asimismo el Técnico Superior en Prevención de Riesgos profesionales podrá desempeñar sus funciones como trabajador designado por el empresario para ocuparse de actividades de protección y prevención de riesgos profesionales de la empresa y establecimiento.

2. UNA EXPERIENCIA EN CADA TERRITORIO 3 CENTROS: IEFPS EASO POLITEKNIKOA, INSTITUTO DE CONSTRUCCIÓN DE VITORIA E INSTITUTO DE CONSTRUCCIÓN DE BIZKAIA

2.1 IEFPS EASO POLITEKNIKOA

2002-2003 ikasturtean ikastetxeak bere eskaintza berrikusi eta heziketa- eskaintza malguagoa eta berritzalea egin zuen, lehendik zegoena beste alor batzuetara hedatuz. Lan-helburu garrantzitsu bilakatu ziren ikastetxeak lehendik zituen titulazioak osatzea eta horiei itzulgarrasun handiagoa ematea; irakasletan zein departamentu desberdinatetan -besteak beste, mekanika, lanerako prestakuntza eta orientazioa edo ingurune-kimika zitzuten baliabideak optimizatzea edota ikastetxeko beste lanbide arlo batzuetako espacio eta tailerrak (física eta kimika laborategiak, elektrizitate eta zurgintza tailerrak...) prebentzio praktikak egiteko egokitu eta moldatzea.

Hasieratik, ikastetxeko bi irakasle arduratu ziren zikloa abian jartzea dinamizatzeaz. Hainbat hilabetez, batak 600 orduko prestakuntza burutu zuen Prebentzioko Goi Mailako Teknikari bilakatzeko, eta erdi mailako prestakuntza burutu zuen besteak, 350 ordutan. Biek ere prebentzioaren auditoriari emandako 30 orduko ikastaroa egin zuten.

EASO GLHBlan, heziketa-eskaintza hau ele bitan egin zuten aurreneko urtean 20 ikasleko taldea osatu zen gaztelaniaz, eta 15 matrícula egin ziren euskarazko taldean.

Une honetan, 2004-2005 ikasturtean, aurreneko mailan 19 ikasle daude gaztelaniazko taldean eta 15 euskarazkoan.

2.1 IEFPS EASO POLITEKNIKOA

Durante el curso 2002-2003, el centro revisó y planteó una oferta educativa más flexible, innovadora y que ampliase a otros ámbitos la ya existente. Completar y dar mayor reversibilidad a otras titulaciones que el centro disponía y optimizar recursos propios tanto de profesorado de diferentes departamentos: mecánica, formación y orientación laboral o química ambiental entre otros, y adaptar y readecuar espacios o talleres de otras familias profesionales del centro como el laboratorio de física y química o talleres de electricidad o madera para poder realizar prácticas de prevención se constituyó en un objetivo de trabajo importante.

Desde el inicio se contó con dos profesores del centro que dinamizaron la puesta en marcha del ciclo. Durante los meses de preparación se realizó la formación de Técnico Superior en Prevención de 600 horas por uno y la formación intermedia de 350 por otro. Ambos realizaron un curso de auditoría en Prevención de 30 horas.

En el IEFPS EASO, en el primer año que se puso en marcha esta oferta educativa en bilingüe completó el grupo de 20 alumnos de castellano, y se formalizaron 15 matriculaciones en el grupo de euskera.



2.2 VITORIA-GASTEIZKO ERAIKUNTZA BHI

Bi ikuspegitatik azpimarra daiteke sektoreak duen eskari handia:

- Aurreneko urtean 37 ikasle matrikulatu ziren (19 eta 18 laguneko talde bana), eta bigarrengoa 34 (18 eta 16 laguneko talde bana). Hauxe da Vitoria-Gasteizko Eraikuntza Institutuan matrikula kopuru handiena duen heziketa zikloa, baita ikasturte bakoitzeko bi talde dituen bakarra ere.
- Lantokiko Heziketan gure ikasleek izan duten harrera ona. Ikasleek lan-merkatuan izango zuten harrerar buruzko zalantzak genituen aruten baina, Lantokiko Heziketara ikasle asko joan badira ere (27), ezin izan dugu eskaria asebete, eta hainbat enpresa ikaslerik gabe gelditu dira.

Azkenik, Lanbide Arriskuen Prebentziorako Goi Mailako Heziketa Zirkoloa ikasleen %70 inguru neskak direla azpimarratu behar da.

2.3 BIZKAIKO ERAIKUNTZA BHI

Gure ikastetxeen Eraikuntza eta Obra Zibila lanbide arloari dagozkion erdi mailako eta goi mailako heziketa zikloak eskaintzen dira. Horrez gain, EASO POLITEKNIKO GLHBI eta VITORIA-GASTEIZKO ERAIKUNTZA BHlan bezala, 2003-2004 ikasturtean jari zen abian Produkzio-zerbitzuak eta Mantenimendua lanbide arloari dagokion Lanbide Arriskuen Prebentzioaren inguruko goi mailako zikloa. Lan-itxaropen berriak sorrarazi ditu ziklo honek eta, berria izan arren, iaz 19 ikasle matrikulatu ziren. Ikasturtean zehar izan ziren gorabeheren ondorioz, ordea, 2004-2005 ikasturtean ikasle matrikulatu ziren bigarren mailan. 2004-2005 ikasturteko matrikulazio berriari dagokionez, 25 ikaslekoa izan da. Martxoaz gerotzik 2. mailako ikasleak Lantokiko Heziketa modulua egiten ari dira eta, oraingoz, gustura daude enpresak zein ikasleak.

2005-2006 ikasturtean A eredu ez ezik Lanbide Arriskuen Prebentzioari dagokion zikloan D eredu ere eskainiko dugu, eta euskalazko zikloa irekitzea espero dugu, hizkuntza horretan egin baitituzte ikasketak egungo ikasleen %60k.

3. LANERATZEA ETA JARDUTE EGOKIA

Profesional berrioi laneratzean datza hurrengo erronka. Prebentzioaren alorrean geroz eta gehiago eskatzen direnez kanpo zerbitzuak, eta 500 langiletik

Actualmente, curso 2004-2005, en el primer curso hay 19 alumnos en el grupo de castellano y 15 en el de euskera.

2.2. IES CONSTRUCCION VITORIA-GASTEIZ BHI

Resaltar la gran demanda existente en el sector desde dos puntos de vista:

- El número de alumnos matriculados el primer año, 37 (dos grupos de 19 y 18 personas) y el segundo año, 34 (dos grupos de 18 y 16 personas). Siendo el ciclo formativo que más matriculación tiene en el Instituto de la Construcción de Vitoria-Gasteiz y el único que tiene dos grupos en cada curso.

- La gran aceptación que han tenido nuestros alumnos en FCT. Este año que tenemos muchas dudas sobre cual sería la aceptación de estos titulados en el mercado laboral y a pesar del alto numero de alumnos que han ido a FCT (27) no hemos podido cubrir toda la demanda y se han quedado empresas sin alumnos.

Por último, indicar que alrededor del 70% del alumnado del Ciclo Formativo de Grado Superior en Prevención de Riesgos Profesionales es femenino

2.2. IES CONSTRUCCIÓN BIZKAIA BHI

En nuestro instituto se imparten ciclos formativos de grado medio y de grado superior, pertenecientes a la Familia Profesional de Edificación y Obra Civil, y además, al igual que en los otros dos centros IEFPS EASO POLITEKNIKO e IES CONSTRUCCIÓN VITORIA , el ciclo de grado superior, Prevención de Riesgos Profesionales, perteneciente a la Familia Profesional, Mantenimiento y Servicios a la Producción, se inició en el curso 2003-2004 .

Este es un ciclo que ha creado nuevas expectativas laborales y a pesar de su novedad, el curso pasado contamos con una matriculación de 19 alumnos. Sin embargo a lo largo del mismo, diferentes circunstancias hicieron que en este curso 2004-2005, hubiera 9 alumnos matriculados en el 2º año. En lo que respecta a alumnos de nueva matriculación este curso académico 2004-2005 han sido 25. Desde el mes de marzo nuestros alumnos de 2º, están realizando el módulo, Formación en Centro de Trabajo (FCT) y hasta el momento la satisfacción es compartida por alumnos y empresas.

Para el próximo curso 2005-2006, además de modelo A, ofertamos este ciclo de Prevención en Riesgos Profesionales, en modelo D y esperamos abrir el ciclo en euskera, ya que el 60% de nuestros alumnos actuales han cursado sus estudios en esta lengua.

3. LA INSERCIÓN LABORAL Y LAS BUENAS PRÁCTICAS

La inserción laboral de estos nuevos profesionales constituye el próximo desafío. Desde la demanda creciente de los Servicios de Prevención Ajenos, la necesidad de fortalecer y reforzar en empresas de más de 500 trabajadores en el Servicio de prevención propio, todos ellos constituyen ámbitos y retos en estos primeros momentos.

El 70 % de las empresas que están colaborando en la FCT de los alumnos son servicios de prevención

gorako enpresetan prebentzio zerbitzu propioak indartu eta suspetu behar direnez, aurreneko momentu hauetan eremu horiek dira gure alor nagusiak eta gure erronka.

Ikasleen Lantegiko Heziketan esku hartzen ari diren enpresen %70 kango prebentzio zerbitzuak dira, zaila baita ikasleek praktikak zuzenean enpresetan egitea, zeren eta ehen produktiboaren ezaugarrien ondorioz - batik bat, enpresa txikiak eta ertainak dira- ez baitago prebentzio zerbitzu propiorik daukan enpresa askorik. Hala eta guztiz ere, gaur egun enpresei zaila egiten zaie bertako langile bat honelako heziketa maila ematea, titulua lortzeko 2.000 irakastordu behar baitira.

Araudi berria indarrean sartu aurretik, enpresa txiki eta ertainek euren langileak bidaltzen zituzten erdi mailako ikastaro zaharra egitera, posible gertatzen baititzaien, artean, kostua zein lanpostua hutsik gelditzen zen denboraldia euren gain hartzea.

4. ERRONKA BERRIAK

Baina, gauza guztien gainetik, prebentzioaren inguruko kulturaren kontsolidaziorako ez da nahikoa ikastetxeek heziketaren alorrean egiten duten ahalegina, eta beharrezkoa da baliabide politiko, ekonomiko eta sozialak

elkartzea eta batera erabiltzea. Legedia, horren garapena eta betetzea, batetik; lan-agintaritzaren ikuskaritza eta kontrola, bestetik, eta enpresaren lidergoa batera ibili behar dira elkarritzak sozialarekin eta eragile guztien arteko lankidetzarekin, langileen partaidetza aktiboa eta kritikoa ahaztu gabe.

Ahaleginak batu behar dira, prebentzioaren alorreko profesionalak lan-ildo eta estrategiak finka ditzan.

Enpresaburuak legez dagokion betekizunari -langileen osasuna eta segurtasuna bermatzea, alegia- behar bezainbesteko garantiaz erantzun ahal izateko, ezinbesteko da prebentzioa enpresaren jarduera guztietan eta maila hierarkiko denetan txertatzea.

En hun produktiboak pairatzen dituen etengabeko aldaketen ondorioz, prebentzioaren ikuspegia ere etengabeko berrikuspen eta egokitzapen prozesuan dago. Horrenbestez, ikastetxeek sintonian egon behar dugu aldaketa horiekin. Teknologia eta lan egiteko modu berrien ezarpenak ezagutza-eredu berriak daramatza ikasten duten organizazioetara, eta gestio ereduak ere aldatzten doaz: mini-enpresen gestioa, gaitasunen gestioa, pertsonen gestioa-investors in people, besteak beste. Ekonomiaren terciarizazioa, merkatu berriak aurkitu beharra edo inmigrazioaren eta globalizazioaren inguruko fenomenoa prebentzioaren zenbait alorri eragiten dieten eta aldaketak ezartzen dizkieten alderdiak dira.



ajenos, ya que resulta difícil que los alumnos hagan prácticas directamente en las empresas porque por la propia naturaleza del tejido productivo, constituido en su mayoría por la pequeña y mediana empresa, no hay muchas que tengan su propio servicio de prevención.

Sin embargo, a día de hoy, para las empresas es complicado que un empleado pueda acceder a este nivel de formación por las 2000 horas de duración de esta titulación.

Hasta la entrada en vigor de la nueva normativa, las pequeñas y medianas empresas optaban por enviar personal de su plantilla a realizar el antiguo curso de "nivel intermedio" con un coste de dinero y tiempo de ausencia del puesto de trabajo todavía asumibles.

4. NUEVOS RETOS

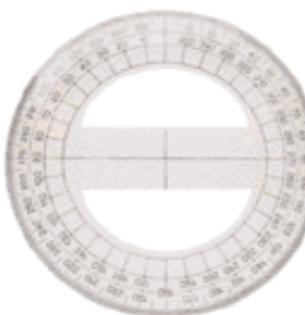
Pero por encima de todo, la consolidación de una cultura preventiva tiene que llegar no sólo del esfuerzo que se realiza desde la formación de los centros sino mediante la combinación de instrumentos políticos, económicos y sociales. La legislación, su desarrollo y cumplimentación; por un lado, la supervisión y control de la Autoridad Laboral, por otro lado, y el liderazgo de la empresa han de ir unido al diálogo social y la colaboración de todos los agentes unido a la participación asertiva y crítica de los trabajadores.

Se tienen que aunar esfuerzos para que el profesional preventivista marque y determine las líneas y estrategias de trabajo.

La necesidad de integrar la prevención en todas las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos es imprescindible para que el empresario pueda responder con garantía a la obligación que le corresponde por ley, la de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

Los constantes cambios a los que se ve sometido el tejido productivo hacen que el enfoque de la prevención se encuentre, igualmente, en constante proceso de revisión y adaptación. Los centros hemos de estar en sintonía, ciertamente, la introducción de nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajar determinan nuevos modelos de conocimiento en organizaciones que aprenden que dan lugar a innovaciones en los modelos de gestión: gestión de miniempresas, gestión de competencias, gestión de personas-investors in people-, entre otros. Desde la terciarización de la economía, la búsqueda de nuevos mercados o el fenómeno de la inmigración y la globalización son aspectos que afectan y modifican ámbitos de la prevención.





IEFPS EASO Politeknikoa GLHBI

IEFPS "Don Bosco" GLHBI

IES Canciller Ayala-Gregorio Marañón BHI

IES Lasarte-Usurbil BHI

Mendikoi Arkaute Nekazari eskola

IEFPS Elorrieta-Erreka Mari GLHBI

IEFPS San Jorge GLHBI

Berrikuntzak Ikastetxeetan



Novedades en los Centros

IEFPS Politécnico EASO GLHBI

IEFPS "Don Bosco" GLHBI

IES Canciller Ayala-Gregorio Marañón BHI

IES Lasarte-Usurbil BHI

Escuela Agraria Mendikoi Arkaute

IEFPS Elorrieta-Erreka Mari GLHBI

IEFPS San Jorge GLHBI

IEFPS POLITÉCNICO EASO POLITEKNIKOA GLHBI

Lehen saria zurgintza eta
altzarigintzako heziketa zikloen III.
lehiaketa nazionalean

Easo Goi Mailako Lanbide Heziketa Instituto
Politeknikoak, Gaizka Txurruka bertako ikasleen
bitartez, Zurgintza eta Altzarigintzako Heziketa Zikloen III.
Lehiaketako Lehen Saria irabazi izana gertakizun
garrantzitsua izan da gure heziketa-ingurunean.

Gure Erkidegoak aurreneko aldiz hartu du parte Lehiaketa
horretan, Gaizka Txurruka eta Gaizka Urteaga gure
Institutuko ikasleen eskuak.

Bina ikasle aurkezten zituzten 14 autonomia erkidegok
hartu dute parte lehiaketan.

Lehiaketa 2003 urtean sortu zen. Aurreneko edizioa
Katalunian egin zen, eta lau erkidegok hartu zuten parte.
Malagako I.E.S. San José ikastetxe pribatua izan zen
irabazlea.

II. edizioa Malagan egin zen, eta 11 erkidegok hartu zuten
parte. Infiestoko (Asturias) F.P. El Prial ikastetxe pribatuak
irabazi zuen lehiaketa.

Hirugarren edizioa, berriz, iragan apirilaren 8an egin zen
Infiesto Asturiasko herri txikian.

Gure ikasleen lana aparta izan da benetan. Epaimahaiko
kideen aburuz, era oso nabarmenean irabazi du
aurreneko saria Gaizka Txurrukak, eta hirugarren postutik
oso hurbil gelditu den Gaizka Urteagaren lana ere bikaina
izan da.

Epaimahaia zortzi lagunek osatu zuten, enpresaburuak
eta zozketa bidez hautatutako irakasleak tartean zirela,
gure erkidegoko irakaslerik gabe.

Lehiaketan parte hartu zuten ikasleek eman zitzazkien
planoen gainean egin behar izan zuten lan, epaimahaikoen
begiradapean, azken emaitza lortu arte. Probak lau orduko
iraupena izan zuen, eta tarte horretan
parte-hartzaleen lana, ezaupideak eta trebezia neurtu
zituzten epaimahaikideek.

Parte-hartzale bakoitzak, hortaz, plano interpretatzat
burutu behar izan zuen lana, aurrean lan-mahaia eta
lanerako tresnak zituela.

Epaimahaiaik parte-hartzaleen prezisioa, trebetasuna,
taxua, lana burutzeko behar izan zuten denbora eta lan-
segurtasuna neurtu zituen.

Easo Institutuko Politeknikoarentzat eta, bereziki,
Zurgintza eta Altzarigintza Departamentuarentzat,
garrantzi handia du sariak. Pozgarria izateaz gain, azken
urteotan egiten ari den lanaren errekonozimendua ere
bada. Baita erronka ere, laugarren edizioa gure
Institutuak antolatuko baitu datorren urtean.

Aurtengoan hartu du parte estreinakoz gure Erkidegoak
eta, hortaz, baite Easo Institutu Politeknikoak ere.
Gainera, aurreneko aldiz lortu du lehen saria ikastetxe
publiko batek.

Primer premio del III concurso
nacional de ciclos formativos de la
madera y el mueble

La obtención del Primer Premio del III Concurso Nacional
de Ciclos Formativos de la Madera y el Mueble por parte
del Instituto de Formación Profesional Superior
Politécnico Easo en la persona del alumno Gaizka
Txurruka, es un hecho importante en nuestro entorno
educativo.

Por primera vez, nuestra Comunidad ha participado en
este Certamen siendo representada por nuestro Instituto,
con dos alumnos Gaizka Txurruka y Gaizka Urteaga.

Han participado 14 Comunidades con dos alumnos cada
una de ellas.

Este Concurso nació en el 2.003, celebrándose en
Cataluña, participando 4 Comunidades, resultando
ganador el I.E.S. San José de Málaga, Centro privado.

La II edición se celebró en Málaga, participando 11
Comunidades, resultando ganador el centro privado de
F.P. El Prial de Infiesto (Asturias)

El pasado 8 de Abril se ha llevado a cabo la tercera edición
en Infiesto, una pequeña localidad de Asturias.

La actuación de nuestros alumnos ha sido muy brillante,
Gaizka Txurruka ha obtenido el primer premio de forma
muy clara según los miembros del tribunal y Gaizka
Urteaga, ha realizado un magnífico trabajo, quedando
muy cerca de obtener el tercer premio.

El Tribunal ha estado formado por 8 personas, entre
empresarios y profesorado a sorteо, ningún profesor de
nuestra Comunidad.

Los alumnos participantes trabajaron sobre los planos
que se les entregaron, hasta conseguir el resultado final,
bajo la atenta mirada del jurado que valoró todas sus
actuaciones, sus conocimientos y sus habilidades,
durante las cuatro horas que duraba la prueba.

Cada participante, frente a su banco de trabajo y sus
herramientas, a través de la interpretación de un plano,
procedió a la realización del trabajo.

El jurado valoró la precisión, habilidad, destreza, tiempo
utilizado y seguridad en el trabajo.

La importancia de este Premio para el Instituto
Politécnico Easo y para su Departamento de Madera y
Mueble en particular es grande, ya que supone, además
de una gran alegría, un reconocimiento al trabajo que se
está realizando durante muchos años y un nuevo reto, ya
que la cuarta edición será organizada desde nuestro
Instituto el próximo año.

Ha sido la primera participación de nuestra Comunidad,
por lo tanto la primera del Instituto Politécnico Easo y la
primera vez que un Centro Público obtiene el primer
premio.

I.E.F.P.S "DON BOSCO" G.L.H.B

"Donostia Hiria" Altzarien Diseinu Lehiaketaren edizio desberdinietan hainbat sari lortu ondoren, Gaizka Txurrukak irabazi duen sari hau gure Institutuak jasotzen duen aintzatespen berri bat da.

"Donostia Hiria" lehiaketa 1991an sortu zuen Zurgintza eta Altzarigintza Departamentuak, eta gaur egun ere erreferente garrantzitsua da Lanbide Heziketan. Besteak beste, honako helburuok ditu lehiaketak:

1. Zurgintza eta Altzarigintzaren alorreko Lanbide Heziketako ikastetxeetan egiten diren ikasketen izen ona areagotu.
2. Zurgintza eta Altzarigintzaren alorreko Lanbide Heziketako ikasketen kalitatea hobetu.
3. LHko ikastetxeetan egiten den lana aintzat hartu eta suspetu.
4. Lanbide Heziketako ikasleen artean sormenari atxikitako jarduerak sustatu.
5. LHko ikasketetan, altzarien Diseinu eta Fabrikaziozko Teknologia Berrien erabilera suspetu.
6. Lehiaketaren bitartez altzari-diseinatzale berrien lanak ezagutzera eman.
7. Sektoreko enpresen eta LHko ikastetxeen arteko komunikaziozko zubi izan.
8. Zurgintza eta Altzarigintzaren alorreko Lanbide Heziketako ikastetxeen arteko komunikazioa eta lankidetza bultzatu.
9. Ikastetxeen arteko lankidetza eta trukearen bitartez, gure ikasketen kalitatea areagotu.
10. Lehiaketa irabazi duten diseinuak Internet bitartez ezagutarazi, eta bi urtez behin Valentziaren egiten den Fimma&Maderalia Nazioarteko Azokan aurkeztu.

Lehiaketa antolatzeak, bestalde, beste jarduera batzuk ere jarri ditu abian gure Lanbide-familian, hala nola LHko Zurgintza eta Altzarigintza Irakasleen Jardunaldiak. Aurrenekoak Donostian egin ziren 1995eko maiatzean, eta urtero jarraitu dira egiten orduz geroztik. Azkenekoak La Línea de la Concepción egin ziren, eta 2006ak Almagron izango dute egoitza.

1997an, halaber, LHko Zurgintza eta Altzarigintza Irakasleen Elkartea sortu zen. Erkidego guztietako irakasleak gaude elkartea horretan, eta komunikaziozko tresna garrantzitsua da. Lanbide-familien artean kasu berezia da Elkartea.

Horren guztiaren ondorioz, lankidetza handia dago irakasleen artean, eta horrek hobekuntza dakarkio gure ikasketen kalitateari. Hori dela eta, Diseinuko zein Zurgintzako elementuen eta Altzarien Fabrikazioiko ikasleek lanaren munduan txertatzeko prestakuntza egokienarekin irteten dira ikastetxetik, horixe baita hezkuntza zentro ororen helburu nagusia.

Gure G.L.H.B.I.-ko Zurgintza eta Altzarigintza Departamentuak erronka garrantzitsuei egin beharko die aurre datorren ikasturtean, besteak beste 2006ko udaberrian egingo den Heziketa Zikloen Lehiaketaren laugarren edizioa antolatzeari.

Con la obtención, por parte de Gaizka Txurruka de este premio, supone un nuevo reconocimiento a nuestro Instituto, tras los premios obtenidos en diversas ediciones del Concurso de Diseño de Muebles "Ciudad de San Sebastián".

Un certamen organizado por el Departamento de Madera y Mueble, nacido en 1.991, que sigue siendo un referente en la Formación Profesional con unos objetivos muy claros, entre otros:

1. Dar prestigio a los estudios desarrollados en los centros de Formación Profesional de la Familia de Madera y Mueble.
2. Mejorar la calidad de nuestras enseñanzas de Formación Profesional de la Familia de Madera y mueble.
3. Reconocer y estimular el trabajo desarrollado en los centros de F.P.
4. Fomentar actividades creativas para el alumnado de Formación Profesional.
5. Animar a utilizar Nuevas Tecnologías de Diseño y de Fabricación del mueble en las enseñanzas de F.P.
6. Dar a conocer mediante el Concurso los trabajos de los Nuevos Diseñadores de muebles.
7. Ser un vehículo de comunicación entre las empresas del sector y los centros de F.P.
8. Favorecer la comunicación y colaboración entre los centros de Formación Profesional de la familia Madera y Mueble.
9. Mejorar la calidad de nuestras enseñanzas mediante la colaboración entre centros y realización de intercambios.
10. Dar a conocer los Diseños ganadores mediante Internet y presentarlos en la Feria Internacional de Fimma & Maderalia de Valencia, de carácter bianual.

La organización de este Concurso ha dado lugar a otras actividades en nuestra Familia Profesional como las Primeras Jornadas del Profesorado de F.P de Madera y Mueble, celebradas en San Sebastián en mayo de 1.995, que siguen su trayectoria con carácter anual, las últimas celebradas en abril en La Línea de la Concepción y que continuarán en el 2.006 en Almagro.

Igualmente, nació en 1.997, la Asociación del Profesorado de F.P. de Madera y Mueble, a la cual pertenecemos profesores de todas las Comunidades, siendo otro vehículo importante de comunicación, convirtiéndose esta Asociación en un caso singular entre las Familias Profesionales.

Todo ello hace que exista un grado de colaboración entre el profesorado que produce una mejora en la calidad de nuestras enseñanzas, de tal forma que nuestro alumnado tanto en Diseño como en Fabricación de elementos de Carpintería y Muebles, sale con la mejor preparación posible para el mundo laboral objetivo fundamental de todo Centro educativo.

El Departamento de Madera y Mueble de nuestro I.E.F.P.S. tiene por lo tanto unos retos importantes para el próximo curso, entre ellos la organización de la cuarta edición del Concurso de Ciclos Formativos, en la primavera de 2.006.

"Don Bosco" G.L.H.B. institutuan, enpresetako ordezkarien topaketa

Hilaren 13an, Enpresetako, Empresal-erakundeetako eta Teknologia Zentroetako 30 ordezkari Don Bosco ikastetxea bisitatu zuten.

Ikastetxeo 2004-2007 Plan Estratégikoari helduz, aurten Enpresareniko harremanak jardunaldi baten bidez sendotu dira. Bertan, iritzi trukaketarako ezezik, hezkuntzarengan, lantokiko prestakuntza, irakasleen formakuntza eta abar direla eta, enpresek egin duten kudeaketa eskertzeko eta ikasleen formakuntzarako erabiltzen diren instalazioak eta ekipamendua erakusteko ere parada eman du.



Bisitaren balorazioan argi geratu denez -5 puntutik 4,63- aurkeztutako enpresetako Gerenteak edo Zuzendari Teknikoak eta Giza-baliabideetakoak, ikastetxearen egoerarekin oso pozik geratu ziren.

Bisitaldiak emandako denbora -bi ordu t'erdi inguru-Lanbide Heziketari eta bereziki ikastetxeen irakasten denari buruz iritziak alderatzeko eta irizpideak kontrastatzeko erabili zen. Aldi berean, Don Bosco berrikuntzak eta lorpenak ezagutarazteko ere balio izan zuen.

Hau lehen pausoa besterik ez da. Gerora, Ikastetxe-Enpresaren arteko ezinbestekoak diren harremanak sendotzeko baliagarria izango delakoan gaude.

Encuentro de representantes de empresas en el I.E.F.P.S. "Don Bosco"

El miércoles, día 13, 30 Representantes de Centros Tecnológicos Instituciones Empresariales y Empresas, visitaron Don Bosco.

Siguiendo el Plan estratégico 2004-2007 del Centro, este año se ha incrementado la relación con las Empresas con una jornada de intercambio de pareceres, que se ha aprovechado para agradecer la gestión que las Industrias efectúan cara a la Enseñanza, a través de la formación en Centros de Trabajo, Reciclaje de personal, etc, y mostrar las Instalaciones y Equipamientos que se utilizan en la Formación de los Alumnos.

La mayoritaria asistencia de las Empresas seleccionadas representadas por su Gerente o Directores Técnicos y de Recursos Humanos quedó muy satisfecha de la situación del Centro, tal y como se pudo comprobar en la valoración de la visita, que fue de 4,63 puntos sobre 5.

Las más de dos horas y media que duró el encuentro fueron aprovechados para comparar pareceres y contrastar criterios sobre la Formación Profesional y especialmente la que se imparte en el Centro, así como para conocer, en primera instancia las novedades y logros de Don Bosco.

Este encuentro dio pie para una futura relación, estableciéndose contactos con diversas Empresas que hagan más fluida la imprescindible acción Empresa-Centro de Formación.

I E S C A N C I L L E R A Y A L A - G R E G O R I O M A R A Ñ O N B H I

Erdi mailako Karakterizazio formakuntzako ziklo berria

Irudi Pertsonaleko zikloetako hezkuntza eskaintza osatu nahian, Aiala Kanzelaria- Gregorio Marañon institutuak 2004-an erdi mailako karakterizazio ziklo berriari bere atea zabaldzu zizkion.

Zine eta telebista munduan egunero ikus dezakegu teknika hau gero eta gehiago erabiltzen dela. Guztiek ezagutzen ditugu umore programak non pertsonaien egiazkotasuna lortzeko karakterizazioek imitazioei laguntzen dieten. Beste adibide batzuk ekoizpen handiak dira, "Eraztun gizona" edo bere makilaje eta karakterizazio lan itzelagatik oscarrerako proposatutako "Mar Adentro" filma.

Hau guzti hau, "Pertsonaien diseinua" (lezaugarri fisikoak, janzkeria, garai historikoak, orrazkerak, zirrorroak egitea, etab), "Protesi" (karakterizaziorako elementu teknikoen fabrikazioa, modelatze tekniken aplikazioa, etab), "karakterizaziorako makilajea" eta "Efektu bereziak" (zahartzeak egitea, latexekin egindako teknikak, etab) edo "Postizeria" (ileorde,izar, bizar, bibote, bekainen fabrikazioa, etab) bezalako moduluak ikasiz lortzen da.

Orain arte, espezialitate hau Euskal Autonomi Erkidegotik kanpo (Madril, Valladolid eta Bartzelona ziren lekurik hurbilena) bakarrik ikas zitekeen, baina orain materia honetan interesa daukaten pertsonak Instituto publiko batean eta dohainik egin dezakete. Honela, titulu ofiziala eskura dezakete karakterizadore moduan lan egiteko.

Pertsona hauen zeregina aholkularitzat eta etengabeko arreta zine, telebista, antzerki, publicitate edo estetika eta karakterizazio esparruan lan egiten duten enpresa eta laborategien talde teknikoen munduan burutzean datza.

Gure hezkuntza eskaintzan "lleapaingintza" eta "Estética Pertsonala Apaingarria" erdi mailako zikloak aipatu behar ditugu. Irakasleak zein ez-irakasleak ziklo hauekin aspaldin lan egiten ari gara, gure ikasleek euren ikasketak prestakuntza onarekin buka ditzaten ondoren, gero eta espezializatuago dagoen lan-merkatuan sardaitezenean.

Egunez egun hobetzen jarraitzeko asmoz, gure Hezkuntza Proiekutan parte hartzeko animatzen zaituztegu.



Nuevo ciclo formativo de grado medio de Caracterización

Con el deseo de completar la oferta formativa de ciclos de Imagen Personal, el Instituto Canciller Ayala – Gregorio Marañon abre sus puertas en el año 2004 a un nuevo ciclo formativo de grado medio de Caracterización.

En el mundo del cine y la televisión podemos ver que cada día se utiliza más esta técnica. Todos conocemos programas de humor, donde las imitaciones van acompañadas de caracterizaciones que consiguen la veracidad de los personajes; otros ejemplos son grandes producciones como el "Señor de los Anillos" o la nominada a los Oscar "Mar Adentro" por su gran trabajo de maquillaje y caracterización.



Todo esto se consigue estudiando módulos como "diseño de personajes" (características físicas, indumentaria, época histórica, peinados, realización de bocetos, etc.), "prótesis" (fabricación de elementos técnicos para caracterización, aplicación de técnicas de modelado, etc.), "maquillaje de caracterización" y "efectos especiales" (realizar envejecimientos, técnicas con latex, etc.) o "posticería" (fabricación de pelucas, barbas, bigotes, cejas, etc.).

Hasta ahora, esta especialidad solo se podía cursar fuera de la Comunidad Autónoma Vasca (Madrid, Valladolid, Barcelona, etc.), pero en este momento las personas interesadas en esta materia pueden realizarla en un Instituto Público y gratuito, con título oficial que les acredita para trabajar como caracterizador; esta figura ejerce su actividad profesional de asesoramiento y atención permanente dentro del mundo del cine, televisión, teatro, publicidad o en equipos técnicos dependientes de laboratorios y firmas comerciales, que desarrollan actividades en el ámbito de la estética y caracterización.

Entre nuestra oferta formativa tenemos que destacar, también, los ciclos de "Peluquería" y "Estética Personal Decorativa", con los que llevamos trabajando hace años y en los cuales, la participación del personal docente y no docente ha contribuido en su trayectoria a que todos nuestros alumnos acaben sus estudios preparados para entrar en un mercado laboral cada vez más especializado.

Con el deseo de seguir mejorando día a día, os animamos a participar en nuestro proyecto educativo.

I E S L A S A R T E - U S U R B I L B H I

CISCO Projektua

2003-2004 ikasturtean, "Sare lokak" modulua planifikatzeko orduan, modulu horretan CISCO routerren inguruko programazioa sartzeko beharra ikusi genuen, lan-merkatuan estimazio handia duen titulazioa izateaz gain ezinbesteko iruditu baitzitzaigun gure ikasleei lan-mundutik ahalik eta hurbilen dagoen heziketa oso eta praktikoa emateko. Une hartan, irakasleak prestatzeko ikastaroa –teknikoki CCNA Ziurtagiria zeritzana– Bartzelonan eta Arrasaten ematen zen soilik. Bizkaiko ikastetxe bakar bat baino, Durangoko alegia, ez zen hasia Ziurtagiri horiek



lortzeko bi irakasle prestatzen. Ideia horretan oinarrituta, informazioa biltzen hasi ginen Interneten, telefono deikjatzen eta prentsan, gure beharretara ondoen egokitzentzen zen akademia hautatzeko. Aukera guztiak ondo aztertu ondoren, Mondragon Unibertsitatearen aldeko aukera egin genuen; gertu zegoelako eta, titulua ez zela zaharkitua geldituko bermatzen zuen etengabeko prestakuntza eskaintzen zigulako.

2004ko udaberrian, ikastetxeko bi irakasle, Ángel Zugarramurdi eta Marta Lucea, klaseetara joaten eta gaietako laborategi bereziak egiten hasi ziren. Saioak Mondragon Unibertsitateko Carlos Gómez irakasleak ematen zituen. Azterketa egin behar zuten

Proyecto CISCO

Durante el curso 2003-2004 al hacer la planificación del módulo "Redes de área local" vimos la necesidad de incluir la programación de routers CISCO en dicho módulo, ya que además de ser una titulación muy valorada en el mercado laboral pensamos que es imprescindible para dar a nuestros alumnos una formación completa y práctica, más cercana al mundo laboral. En ese momento el curso de preparación para los profesores, lo que en términos técnicos se conocen como Certificaciones CCNA, se impartía en Barcelona y en Mondragón. Sólo un Centro en Vizcaya,

concretamente en Durango, había empezado a preparar a dos profesores para obtener las certificaciones CCNA. A partir de esta idea nos informamos a través de Internet, prensa y mediante llamadas telefónicas para poder escoger la academia regional que se adaptase mejor a nuestras necesidades. Tras un estudio exhaustivo de todas las ofertas se optó por la Universidad de Mondragón; por cercanía y porque nos ofrecían una formación continua con el fin de que título obtenido no se quedase obsoleto.

En primavera de 2004 dos profesores del centro, Ángel Zugarramurdi y Marta Lucea empezaron a asistir a las clases y realizar los laboratorios específicos de cada tema. Las sesiones las impartía Carlos Gómez, profesor

ESCUELA AGRARIA MENDIKOI ARKAUTE NEKAZARI ESKOLA

egunero, eta gutxienez ere 8ko notaz gainditu. Horrela lortu zuten CCNAren aurreneko bi moduluei - **CCNA1 eta CCNA2** - zegokien diploma, eta institutua Tokian Tokiko **CISCO Akademia** bilakatu zen.

Aipatutako irakasleak 2 bertsioko ziurtagiria lortu zuten, baina 2004 urtearen amaieran 3.1 bertsioa irten zen gaztelaniaz, eta aurretik gaindituta zeuzkaten moduluetako egokitze-ikastaroak egin behar izan zituzten, erabat eguneratzeko.

2004-2005 ikasturte honetan, Hezkuntza Sailak emandako diru-laguntzari esker, **CISCO laborategia** sortu dugu, sare lokalak eta hedadura zabaleko sareak diseinatu ahal izateko: kableatura, topología, configuración y diagnostico de fallas.

Laborategian liburutegi txiki bat ere jarri dugu. Ikarleen uneoro dute liburuak kontsultatzeko aukera, eta liburuak dakarren CD-Romeko ariketa praktikoak ere egin ditzakete.

Laborategian klaseak eman ondoren, beharrezkotzat jo da hainbat hobekuntza egitea, ikasleen onerako zein praktikak eguneratzeko.

Arten, apirilean, arestian aipatutako irakasleak Carlos Gómezek Mondragon Unibertsitatean ematen dituen klaseetara joaten hasi dira berriro ere, hiru eta lau moduluei dagozkien tituluak lortzeko. Gainditu dute hirugarren modulua, eta laugarrena ekaínean lortuko dute. Hortaz, Bilbon egiten den azterketa bat gainditu ondoren, instruktore titulua lortzeko gai izango dira.

Esperientziak erabat gogobete gaitu, eta goitik behera bete ditu finkatu genituen helburuak. Gure buruak birziklatzen jarraitza espero dugu, gure hezkuntza jarduera ahalik eta ondoen burutzeko eta gure ikasleen prestakuntza sendoa eta punta-puntakoa izan dadin lortzeko.

de la Universidad de Mondragón. Diariamente realizaban un examen que tenían que aprobar con una nota superior a 8. De esta forma consiguieron el diploma de los dos primeros módulos de CCNA: **CCNA1 y CCNA2**, convirtiéndose el instituto en **Academia Local de CISCO**.

Los profesores, antes mencionados, se acreditaron en la versión 2, pero a finales de 2004, al salir la versión 3.1 en castellano, tuvieron que hacer los cursos puentes de cada uno de los módulos que ya tenían superados, para estar completamente actualizados.

Este curso, 2004 – 2005, gracias al dinero recibido del Departamento de Educación, hemos instalado **el laboratorio de CISCO** para poder diseñar redes de área local y área extensa: cableado, topología, configuración y diagnóstico de fallas.

Hemos dotado al laboratorio con una pequeña biblioteca, que permite a los alumnos consultar los libros en todo momento, así como realizar los ejercicios prácticos que aparecen en el CD-ROM incluido en el libro.

Tras impartir clases en el laboratorio se ha visto la necesidad de introducir ciertas mejoras para beneficio de los alumnos y actualización de las prácticas.

Este año, en abril, los mismos profesores empezaron a asistir semanalmente a las clases que imparte Carlos Gómez en la Universidad de Mondragón para obtener la titulación de los módulos tres y cuatro, habiendo superado a día de hoy el módulo tres, y para junio superarán el módulo cuatro, de manera que estarán capacitados para obtener el título de instructor que se obtiene en Bilbao, mediante un examen.

La experiencia ha sido plenamente satisfactoria, cubriendo ampliamente los objetivos que nos planteamos. Esperamos poder seguir reciclando para poder realizar nuestra labor educativa lo mejor posible y que la formación de nuestros alumnos sea sólida y puntera.



Elikagai osasungarriak ekoiztea

Gure gizarte garatuak aurerra egin ahala, gero eta gehiago exijitzen diegu elikagaietako. Izan ere, nahiko energia, proteína, mineral, e.a. ematea ez ezik, osasungarriak izatea eta gure bizi-kalitatea hobetzea nahi dugu. Arlo honetan, nekazaritzan zenbait aldaketa gertatu dira, ondorengo lerrotan komentatuko ditugunak. Nekazaritzako ekoizpen-teknika intentsiboak produktu kimiko, fitosanitario eta ongarrikin batera etorri izan dira. Produktuok, ekoizpena eta segurtasuna handitzeaz eta gure elikagai-beharritzak betetzeaz gain, bestelako egoera baztergarriak ere -ingurumenaren eta elikagaien kutsadurak- ekarri dituzte, DDTk -aspalditik debekatua- sortutakoak horren adibiderik argiena dira.

Gaur egun, gure nekazaritzaren helburua bi faktore negativo horiek ezabatzea da aipatutako produktuak egoki erabilera. Horretarako, Ekoizpen Integratua, El, deritzonaren nazioarteko arauetan oinarritzen gara. Elk funtsezko bi ezaugarri ditu:



a) Produktuaren trazabilitatea. Honi esker, kontsumitzaleak, produktuaren etiketaren bitarbez, elikagaiaren produzio-prozesuaren buruzko informazioa jasotzen du, hala nola, mota, ekoiztutako leku eta garaia, laboratzeko modua, erabilaketa ongarriak eta fitosanitarioak, biltzea, ontziratzea, biltegiratzea e.a.

b) Produktio-prozesuan erabilitako osagaiak (erregeaiak, ongarriak, fitosanitarioak...) murriztea eta zentzuz erabiliztea.

Kezka horretatik jaiotzen da Eln teknologia berriak ezartzeari buruzko plan bat -EBKO Leader+ planaren barruan-, ondorengoeik sustatzen dutena: Euskadiko Nekazaritza Kooperatiben Federazioak, Mendikoi Arkaute Eskolak eta Neiker Nekazal Ikerketa eta Garapenerako Euskal Erakundeak. Proiektuak bi arlo landu nahi du:

a) Nekazaritzako estazio meteorologikoaren sarea antolatzea nekazaritza-izurrien agertze-zikloak iragartzeko eta, beraz, tratamendua aplikatzeko une egokia zehaztuta, haien eraginkortasuna handitzeko.

Producir alimentos sanos

Según avanzamos como sociedad desarrollada exigimos de nuestros alimentos que además de aportarnos las cantidades necesarias de energía, proteínas, minerales, etc, sean saludables y mejoren nuestra calidad de vida. En este ámbito y desde la actividad agraria se vienen produciendo cambios que vamos a comentar en estas líneas. Las técnicas intensivas de producción en la agricultura han ido acompañadas de la utilización de productos químicos, abonos y fitosanitarios que además de haber producido aumentos y seguridad en las producciones ayudando a cubrir nuestras necesidades alimentarias, han creado otras situaciones no deseadas contaminación ambiental y alimentaria de las que las generadas por el D.D.T. ya hace muchos años prohibido su uso fueron el ejemplo más claro.

Actualmente los pasos de nuestra agricultura se dirigen hacia la eliminación de estos dos factores negativos a través de la correcta utilización de estos productos básandonos en las normas internacionales de lo que conocemos como

Producción Integrada, PI, definida por dos características esenciales.

a) Trazabilidad del producto.

-Característica que implica el aporte al consumidor de la información del proceso productivo del alimento, en aspectos tales como variedad, épocas y lugares de producción, labores realizadas, aportes de abonos, fitosanitarios, recolección, envase, almacenaje, etc, que se pueden conocer a través del etiquetado del producto.

b) Reducción y uso racional de los elementos utilizados en la proceso productivo (combustibles, abonos, fitosanitarios.)

De esta inquietud nace un proyecto acogido al plan Leader+ de la U.E. sobre aplicación de nuevas

tecnologías en la PI, promovido por: la Federación de Cooperativas Agrarias de Euskadi, Mendikoi Escuela Agraria Arkaute y Neiker Centro de Investigaciones Agrarias de nuestra comunidad. Este proyecto tiene dos ámbitos de actuación:

a) Desarrollar una red de estaciones agroclimáticas que nos permita predecir los ciclos de aparición de las plagas agrícolas, y por tanto, aumentar la eficiencia de los tratamientos en base a la determinación del momento óptimo de su aplicación.

b) Establecer un sistema de control y calibración de los equipos utilizados en la aplicación de estos productos reduciendo la cantidad de producto al necesario en una aplicación correcta.

En este ámbito de control y calibración de las máquinas es en el que dos jóvenes ex-alumnos de la Escuela Mendikoi Arkaute, Egoi Martioda y Ander Galindo, están generando una empresa para desarrollar esta actividad, monitorizados por el profesor de esta escuela Oscar Burguera, experto en

b) Produktu hauek aplikatzeko erabilitako ekipoak kontrolatzeko eta kalibratzeko sistema bat ezartzea aplikazio egokian beharrezkoa litzatekeen kantitatera murrizteko.

Makinen kontrol eta kalibrazioaren arloan sortzen ari dira empresa bat Mendikoi Arkaute Eskolako ikasle ohia Egoi Martioda eta Ander Galindo gazteak, eskolako Oscar Burgera irakaslea -gaien aditu-monitore dutela. Hirurek batera makinak erregulatzeko eta kontrolatzeko bitarteko erabilerari buruzko prestakuntza-prozesu bat garatu dute Arkauten, Lleidako Unibertsitatean eta Austrian—herrialde honetako da aplikazio hauen teknologia.

Jakina denez, nekazaritzako makina gehienak elektronikoki eta informatika-programen bidez erregulatzen dira gaur egun.

Tratamendu-ekipoak ez dira salbuespena. Ekipook landu beharreko azal osoan berdin zabaltzen dituzte produktuak, eta kantitate egokitan. Horretarako, honako elementuak dauzka: producto likidoa biltzeko upel bat, produktua presio zehatzean zirkuitoan zehar bidaltzeko ponpa bat eta banatze-zirkuito bat. Beronen osagairik aipagarriena pitak dira, produktua haien bitarte irten eta banatu egiten baita.

Kontrola elementu horien gainean, eta informatika-sistemen bidez egiten da, aplikazio ona lortzeko beharrezko zuentzeneurriko balego, horiek adierazita. Ohikoenak pitak aldatztea, barren altuera erregulatzea eta ponpak konpontzea izaten dira.

Orain arte, eta iaz, makinen berrogei ikuskarpen egin dira Araban, plan pilotu baten barruko nekazaritzako ustiapenetan. Aurtitu diren akats ohikoenak izan dira batetik, produktuaren banatze txarra erabileraren ondorioz pitak higatu direlako, eta, bestetik, zirkuituak zikin egotea. Bata zein bestea akats arinak dira eta bertan konpondu dira.

Laster, ekoizpen integraturako prozesua hedatuta, produktu hauek egoki eta zuzen aplikatzea lortuko dugu, eta horrek elikagaien kalitate hobea ekarri ez ezik, gure bizi-kalitatea hobetu ere egingo du.



estos temas, con el que han desarrollado un proceso de formación sobre el uso de los medios de control y la regulación de las máquinas, en Arkaute, en la Universidad de Lleida, y en Austria, país de donde procede la tecnología de estas aplicaciones.

Creo que es sabido que hoy en día la mayor parte de la maquinaria agrícola está regulada electrónicamente y a través de programas informáticos.

Los equipos de tratamiento no son una excepción, su función es la de distribuir los productos de una manera uniforme en el total de superficie tratada y en las cantidades correctas. Para ello dispone de una cuba de almacenamiento del producto líquido, una bomba que se encarga de enviar el producto por el circuito a una presión determinada y un circuito de distribución, cuyo elemento más señero son las boquillas a través de las que sale y se distribuye el producto.

Sobre estos elementos y a través de sistemas informáticos se realiza el control, indicando si lo hubiera las medidas de corrección necesarias para una buena aplicación. Las más usuales son el cambio de boquillas, la regulación de altura de las barras y la reparación de bombas.

Hasta el momento y el año pasado han realizado cuarenta inspecciones de maquinaria, en explotaciones agrarias acogidas a un plan piloto en el territorio alavés, los fallos detectados más habituales han sido mala distribución del producto por desgaste de boquillas debido al uso y falta de limpieza en los circuitos, fallos leves que han sido corregidos in situ.

A partir de fechas próximas la generalización del proceso para la producción integrada nos permitirá una correcta y eficiente aplicación de estos productos que aportará a nuestros alimentos una mejor calidad alimentaria, y por tanto, una mejora en nuestra calidad de vida.



I.E.F.P.S SAN JORGE GLHBI

San Jorge ekintzaileen Zentroa

Prestakuntzari zein enpleguari dagokienez, gero eta garrantziusagoak dira Lan Heziketa Ikastegiak. Hauxe ez da moda iragankorra, baizik eta gizartea eskatzen duenaren islapena. Horrenbestez, San Jorge GLHBlak ekimen berriak, egitasmo jarrakorrak, etab. sortzen dituen Zentro horietako da, duda izpirik batere gabe, irakas-ikas-prozesuari balioa eratxitzen dioten ekimen eta egitasmoak.

San Jorge GLHBlak gogor ari gara ikasleen laneratzearen alde. Aspaldianik San Jorge Institutu Kultura Zuzpertzeara zerbaite oihizko da. Gauzatu izan diren enpresa-proiektuen bitartez, eta behin informazio/norabidatze-prozesuak, prestakuntza, bideragarritasun-azterlanak eta tutoretza burututa, sustapen hori emaitza onak ari da ematen.

San Jorgen hala erakunde-lankidetza [Bizkaiko Foru Aldundiaren Enplegu eta Prestakuntza Saila, Dema, Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Hezkuntza sailak, Ikaslan, BBK-Gazte Lanbidean] nola bestelako entitateena baliatzen dugu enpresa sorketari dagokion proiektu ugari gauzatzeko, hala nola, Plataforma Emprendedora, Agintari, Gehiago, Dinamiko IV, Urratsbat, Enpresari, etab.

Ildo horrexetatik San Jorge GLHBlak erreferente bihurtu da, ideia batez baliatzen direla, enpresa-egitasmoren bat garatzen ahalgintzen direnentzat. Heziketa Zirkloak amaitzen dituzten ikasleak, Lanerako Prestakuntza ikastaroak hartzen dituzten langabetuak, Etengabeko Prestakuntza hartzera Institutura datozen langileak, Institutura itzultzen diren ikasle ohia, inguruneko pertsonak... ditugu, besteak beste.

Prestakuntza ikastaroren bat burutu, proiekturen bat garatzen dute, tutoretza ematen zaie, eta geroago proiektu ugari haragitu egiten dira enpresa-ekimeneri hasiera ematen zaiolarik.

Adibide gisa esango dugu Urratsbat Programaren bidez ikasturteetan enpresa bana sortzen ari dela, eta honi guztia bestelako ekimen eta egitasmoak erantzutzen gero, azken bost urteotan 10 goratik enpresa txiki sortu izan direla baezta dezakegu. Eremu honetan Institutoak lortutako arrakastari eta eskabide-ari erreparatuz, iragan martxoaren 16ko Eskolako Kontseiluak San Jorge Ekintzaileen Zentroa sortzea deliberatu zuen. Beharrezko den denbora bitartean, hiru enpresari jarduera egiten utzik dien gunea da. Inaugurazioa maiatzaren 19rako aurkituta dago.

Guneak altzariez, ekipamendu informatikoz, telefonoz, faxez, interinetzea eta abarrez hornituriko hiru langela dauzka, eta langelek biltegi bana dute. Halaber, badugu bulego bat proiektuen tutoretza, euskalharría eta segimendua bideratu ahal izateko.

Aurrekoaz gain, ekiten ikasteko ikastaroak ahalbideratzea helburu duen San Jorge Ekintzaileen Ikerketa sortzeko eginahala aurrera doa.

Institutuko Zuzendaritzak emandako euskalharría sail teknikoen lankidetza nahiz LPO sailaren parte-hartzea dagozkon.

Enpresa sortzearen bidezko laneratzearen aldeko erronkan San Jorge GLHBlak emaniko aurrerapausu hau etapa berri bat dugu, Santurtziko eta Ezkerraldeko ingurunaren behar eta eskuari berrietara Zentroa moldatzeko.

Eskerronei erreparatuz, eskerrak eman behar dizkiegutik ekiten jardueran elkarlaneari ari diren pertsona eta entitateei, hots: Hezkuntza Saila Urratsbat egitasmoagatik, Lan Saila, Bizkaiko Foru Aldundia, BBK-Gazte Lanbidean, Ikaslan Bizkaia, Integra Social Outsourcing S. Coop., eta, oro har, euskal gizartea egin-tzaleek osatuta izatea ahalbidetzen duten guztiak.

Centro de Emprendedores San Jorge Ekintzaileen Zentroa

I.E.F.P.S San Jorge GLHB
C/ Los Cuetos s/n • 48980 Santurtzi
Tfno.: 94.400.49.30 • www.san-jorge.org

Centro de emprendedores San Jorge

Cada día más, los Centros de Formación Profesional son mayor y mejor referente en todo lo relacionado con la formación y el empleo. Esto no es una moda, sino un reflejo de lo que demanda la sociedad. Lógicamente el I.E.F.P.S. San Jorge es uno de esos Centros en el que surgen iniciativas nuevas, continuos proyectos, etc., que, sin lugar a dudas, aportan un importante valor añadido a los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Desde el I.E.F.P.S. San Jorge se viene haciendo un importante esfuerzo a favor de la inserción laboral de los alumnos y alumnas. El Fomento de la Cultura Emprendedora desde hace años es algo habitual en San Jorge, que está dando sus frutos, con proyectos empresariales hechos realidad, precedidos por los correspondientes procesos de Información/orientación, formación, estudios de viabilidad, tutorización, etc.

Desde San Jorge se está aprovechando la colaboración institucional [Departamento de Empleo y Formación de la Diputación Foral de Bizkaia, Dema, Departamentos de Empleo y Educación del Gobierno Vasco, Ikaslan, B.B.K.-Gazte Lanbidean], así como de otras entidades para numerosos proyectos relacionados con la creación de empresas: Plataforma Emprendedora, Agintari, Gehiago, Dinamiko IV, Urratsbat, Enpresari, etc., son algunos ejemplos.



Con este camino recorrido el I.E.F.P.S. San Jorge también se ha convertido en un importante referente, para quienes a través de una idea, pretenden desarrollar un proyecto empresarial. Son alumnos del Centro que finalizan en Ciclos Formativos, desempleados que realizan cursos de Formación Ocupacional, trabajadores que vienen al Centro a cursos de Formación Continua, antiguos alumnos que vuelven al Centro, personas del entorno...

Realizan un curso de formación, desarrollan un proyecto, se les tutoriza y posteriormente muchos proyectos se hacen realidad iniciando la actividad empresarial.

A modo de ejemplo en cada curso académico se está creando una empresa a través del Programa Urratsbat y si a esto le añadimos otras iniciativas y proyectos podemos afirmar que en los últimos cinco años, más de 10 pequeñas empresas se han hecho realidad.

A la vista del éxito y demanda que tiene el Centro en este área, en el Consejo Escolar del pasado 16 de marzo de 2.005 se aprobó crear el Centro de Emprendedores San Jorge. Es un espacio que simultáneamente permitirá desarrollar la actividad a tres empresas durante el tiempo que se estime. Su inauguración está prevista el día 19 de mayo.

Consta de tres despachos con mobiliario y equipamiento informático, teléfono, fax, internet, etc., así como de un almacén anexo a cada despacho. Igualmente contamos con un despacho para la tutorización, apoyo y seguimiento de los proyectos.

Además de lo anterior, sigue en marcha el Aula de Emprendedores San Jorge, cuyo objetivo es posibilitar la impartición de cursos para aprender a emprender.

El apoyo desde la Dirección del Centro está correspondido por la colaboración de los diversos departamentos técnicos y la implicación del departamento de F.O.L.

Este paso adelante del I.E.F.P.S. San Jorge en la apuesta por la inserción a través del fomento de la creación de empresas, es una nueva etapa, en la adecuación del Centro a las nuevas necesidades y demandas del entorno de Santurtzi y de la margen izquierda.

En el capítulo de agradecimientos, justo es hacerlo a todas las personas y entidades que están colaborando en el "emprendizaje": Departamento de Educación con el programa Urratsbat, Departamento de Trabajo, Diputación Foral de Bizkaia, B.B.K.-Gazte Lanbidean, Ikaslan Bizkaia, Integra Social Outsourcing S. Coop., y todas aquellas que hacen posible que la sociedad vascaya sea una sociedad de emprendedores.

IEFPS ELORRIETA - ERREKA MARI GLHBI

Europen Ikasten.

Hamar urteko adiskidetasuna euskaldunen eta bretoien artean

1993 urteaz geroztik, Elorrieta-Erreka Mari GBLHI-ko Frantses eta Turismo departamentua eta Quimper hiriko Lycée Le Likès ikastetxea elkarrekin ari dira lanean baterako proiektu batean, Nazioarteko Merkataritzako BTS espezializatzean.

12 urte daramatzagu esperientziak, ohiturak, mezuak eta lanak trukatzen. Euren herrira joan gara, eta Bilbon hartu izan ditugu, eta elkar ezagutzen genuen bitartean gure hirien eta gure institutuen bilakaera partekatzen joan gara.

Eskola egitasmo europar formal bat izaten hasi zena ikastetxe bien errealitatean integratutako urteroko jarduera bilakatu da, Euskal Herriko eta Bretaniako 600 gazterentzat esperientzia, material eta adiskidetasun iturri izan dena.

Zenbait bilbotar Quimperreko itzuli dira, udan lan egitera eta hango adiskideak bisitatzen, eta guk geure etxeetan hartu ditugu hemengo enpresetan praktikak egiteko itzuli diren frantziarrak.

Aurten, berriro ere, Turismo Informazio eta Komertzializazio taldea irailaz geroztik ibili da Interneten bidaiazen, gure web gunetik bretoienera, gure postatik euren e-mailetara.

Otsailean 9 egun igaro ditugu eurekin Bretainian eta, orain, gure ikastetxea eta gure herria ezagutzeko martxoan egingo duguten bisita ari gara prestatzen. "Gustatuko al zaie txakolina? Jango al dute txipiroirik? Patata-tortilla agindu genien eurek prestatu zizkiguten crêpe-en ordez...", horrelako galderak entzuten dira ikasgelan, enpresetara, museoetara, Gernikara edo Portugaleteko zubi esekira prestatzen ari diren bisita-programarekin batera.

Ospatzeko moduko une gogoangarria dira hamabi urte. Hori dela eta, iaz bisita egin zigan Likès-eko zuzendariak, urtero hutsik egin gabe bisitan joaten zaizkien euskaldunen lurra ezagutzeko asmoz.

Proiektuaren helburuak

Urteotan zehar beti izan ditugu gogoan hainbat helburu:

- Hasiera batean lanbide heziketako bi ikasle talderen hizkuntza gaitasunak praktikan jartzea izan zen gure asmoa, frantsesez, gaztelaniaz eta ingelesez. Euskara eta bretoiera eremu urriko hizkuntzen inguruko sensibilizazioa.
- Ondoren, kultura desberdineko bi gazte euren errealitate geografiko, ekonomiko eta kulturalen azterketan inplikatzea, antzekotasunak eta desberdintasunak aurkituz.
- Garrantzitsua da, gainera, beste herrialdean sektoreko profesionalek duten errealitateari erreparatzea.
- Bilbotarrek eta bretoiek baterako lanak egitea ere proposatu da, komunikaziorako baliabide berriak erabilta -Internet, e-maila, bideo-konferentzia, ikus-entzunezkoak...- Europa guzion arteen eraikitzeko alegiegan.
- Giza ikuspegitik, gerora lan-munduan integra daitezen, garrantzitsua da gazteengan autoestima eta egiten dakitenaren inguruko konfiantza sustatzea.

Aprendiendo en Europa. Diez años de amistad Vasco-Bretona

Desde 1993 los departamentos de Francés y de Turismo del IEFPS Elorrieta-Erreka Mari, desarrollan un proyecto de trabajo conjunto con el Lycée Le Likès de Quimper, en la especialidad de BTS de Commerce International.

Durante 12 años venimos intercambiando experiencias, costumbres, mensajes y trabajos. Hemos viajado a su tierra y les hemos recibido en Bilbao, nos hemos ido conociendo y hemos ido compartiendo la evolución de nuestras ciudades y de nuestro institutos.

Lo que empezó siendo un programa europeo escolar formal, ha pasado a ser una actividad anual integrada en la realidad de nuestros dos centros y que ha sido fuente de experiencias, materiales y amistad para más de 600 jóvenes vasco-bretones.

Algunos bilbaínos han vuelto a Quimper para trabajar en verano y visitar a sus amigos y nosotros hemos acogido en nuestras casas a los franceses que han vuelto para hacer prácticas en nuestras empresas.

Este año de nuevo, el grupo de Información y Comercialización Turística, desde el pasado mes de setiembre, ha estado viajando por internet desde nuestra página web a la bretona, desde nuestro correo a sus e-mails.

En febrero hemos pasado 9 días con ellos en Bretaña y preparamos ahora su venida en marzo para enseñarles nuestro centro y nuestro país. "¿Les gustará el txakoli? ¿Comerán txipirones? Les prometemos una tortilla de patatas como intercambio a las crêpes que ellos nos cocinaron..." son las preguntas que se oyen en clase junto con el programa de visitas a empresas, a museos, a Gernika o al puente colgante de Portugalete, que están preparando.

Doce años es ya un hito para celebrar. Con este motivo, el año pasado el director del Likès nos hizo una visita de dos días para conocer la tierra de los vascos que tan fielmente les visitan todos los años.

Objetivos del proyecto

A lo largo de estos años hemos tenido siempre en cuenta una serie de objetivos:

- Primeramente perseguimos el poner en práctica las habilidades lingüísticas de dos grupos de estudiantes de una profesionalización, en francés, en español y en inglés. Sensibilización hacia las lenguas minoritarias euskera y bretón.
- A continuación, el implicar a dos grupos de jóvenes con culturas diferentes en el análisis de sus realidades geográficas, económicas y culturales, descubriendo semejanzas y diferencias
- Además es importante observar la realidad de los profesionales de su sector en el otro país.
- También se propone realizar tareas conjuntas entre bilbaínos y bretones en un esfuerzo de construir Europa entre todos, utilizando los nuevos recursos de comunicación: Internet, e-mail, video-conferencia, audiovisuales.
- Desde un punto de vista humano es importante potenciar la autoestima y la confianza en su saber hacer de los jóvenes, para su posterior integración en el mundo laboral.

- Azkenik, irakaskuntza-ikaskuntza prozesuan parte hartzen duten beste eragile batzuk ere hartu behar dira kontuan, eta ikastetxe eta herrialde bietako irakasleria inplikatu behar da euren etengabeo prestakuntzarako esperientzia, programa eta baliabideen trukean.

Proiektuak curriculumaren atal desberdinetan duen ikuspegia, integrazioa eta inplikazioa

Proiektuaren inguruko jarduerak ikastetxearen hezkuntza-programazioaren baitan daude, zenbait moduluren edukietan integratuta eta hainbat irakasleren partaidezaz.



Parte hartzen duten ikasleen adina aintzat harturik -go-mailako zikloa eta BTS-, jarduera profesionalak diseinatzeko eta antolatzeko orduan ardura ahalik eta handiena izan dezaten nahi da; esperientiaz goza dezaten ere bai, noski.

Gaur egun komunikaziorako ditugun baliabideen erabilera sustatzen da: Internet, e-mail, bideo-konferentzia, ikus-entzunezkoak.

Jardueran talde osoak hartzen du parte, eta honako atal hauak diru: txangoaren aurretik, azterketa eta ikasketa jarduerak, frantses hizkuntzaren inguruko prestakuntzarekin batera. Frantzisko egonaldian zein frantziarrek Bilbao egiten dutenean turismoaren alorean egingo duten lanaren inguruko praktikak egiten dira, hala nola bisita gidatua edota ibilbideak prestatu/egin edo Bretaniako produktu turistiko eskaintza aztertu. Jarduera amaitutakoan, ebaluatu egiten dira emaitzak.

Proiektuak gazteen hizkuntza, giza eta europar prestakuntzari erantsitako balio gisara egiten duen ekarpena

Mundu guztiak onartzen du gure egungo gizarte honetan komunikazioak duen garrantzia. Hizkuntzak, irudiak eta teknologia berriak gure mundua gidatzen duten edukiak

- Por último, también hay que contar con los otros agentes del proceso enseñanza aprendizaje e implicar al profesorado de ambos centros y países en un intercambio de experiencias, programas y recursos para su propia formación permanente.

Enfoque, integración e implicación del proyecto en las distintas áreas del currículum

La actividad del proyecto está enmarcada en la programación educativa del centro, integrada dentro de los contenidos de varios módulos y con participación de varios profesores.

Dada la edad del alumnado participante, ciclo superior y

BTS, se pretende implicarles al máximo en la responsabilidad de organizar y diseñar actividades profesionales, además de disfrutar de la experiencia.

Se potencia la utilización de recursos de comunicación actuales: Internet, E-mail, video-conferencia, medios audiovisuales

La actividad se realiza con todo el grupo y comprende: acciones de estudio y análisis previas al desplazamiento, junto a una formación en lengua francesa. Durante la estancia en Francia y en la acogida de los franceses en Bilbao se realizan prácticas de lo que será su trabajo en el mundo del turismo, como: preparar/llevar a cabo visitas guiadas, itinerarios u observar la oferta de productos turísticos en Bretaña. Finalizada la acción se evalúan los resultados.

Aportación del proyecto como valor añadido a la formación lingüística, humana y europea de los jóvenes

La importancia de la comunicación en nuestra sociedad actual es admitida por todo el mundo. Las lenguas, las imágenes, las nuevas tecnologías son herramientas

bideratzen dituzten tresna ezinbestekoak dira, eta hezkuntza sistemak herritar guziek tresna horiek kontrola ditzaten ahalbidetu behar du. Europa mailako gizarte batean integratutako pertsona libreak lortzeko modua herritarren ulermen eta espresio gaitasunak sustatzea izango da.

Proiektu honen bitartez erakutsi nahi da, besteak beste, ingelesaren ezagutza, tresna pragmatikoa izan arren, ez dela Europaren komunikazio-tresna bakarra, ezta nagusia ere. Euren ama-hizkuntzan komunikatzen dira eta lan egiten dute Europako herrialdeek, eta haien bizitan sartzeko eta haien egunerokotasuna ezagutzeko beraien hizkuntza erabili behar da. Bigarren ama-hizkuntzariak badela ere ez dugu ahaztuko: euskara eta bretoiera.

Atzerriko hizkuntza bat ikastearren helburu bakarra ez da gramaticaren eta egituraren inguruko zenbait abildade garatzea, baizik eta pertsonak komunikaziozko daukan gaitasuna garatzen eta zabaltzen laguntea eta beste kultura batzuei buruz duen ezagutza areagotzea. Egitasmo honen bitartez, hizkuntzaren egiazko erabilera ahalbidetzen diegu gure gazteei.

Bestalde, batzueta gure gazteek ez dira behar bezainbeste fidatzen euren ahalbideekin, eta ez dute uste ulertuko dituztenik, ezta eurek beste batzuk ulertzeko gai izango diren ere. Ulerten dutela eta ulerten dituztela ikustea gure gazteen autoestima eta euren buruan duten konfianza asko areagotzen duela erakutsi digu gure esperientzia honek.

Hizkuntza bat lagun batekin mintzatzeko lantzen denean, sari bikoitza du ahalgelnak. Bidaia amaitu arren, luzaroan irauten dute adiskidetasun-harremanek eta, horiekintzat, hizkuntzaren zein hori mintzatzentzuen herriaren ezagutza sakontzeko aukerek.

Urtero, Frantziatik itzultzen direnean, Frantziari eta frantziarrei buruz zituzten kontrako hesi eta topiko asko erori zaizkiela aitorrentz dute gure ikasleek.

Osatzen duten herrien eta kulturen aniztasuna integratuko dituen Europa eraikitzeko, funtsezkoak dira hizkuntzak, eta gazteek ideiak barneratzeko eta bere egiteko metodorik onena bizi penak dira.

Ondorioa

Gure ikasleek, etengabeko hobekuntzan eta kalitatean oinarritutako kudeaketan parte-hartzale aktiboak diren aldetik, urtero aztertzen eta evaluatzen dute proiektuank izan duten partaidezta, eta aldaketak edota jardueren hedapena proposatzen dute. Esperientzia eta azterketa gurpil horrek bultzatu eta iraunazari du gure proiektua, eta luzaroko izatea espero dugu.

Gure ikasleen zenbait esaldik itxiko dute balantzea:

"Esperientzia errepiaka"

"Nekien frantses urriarekin komunikatzeko gai izango nintzenik ez nuen sinistu ere egingo"

"Gai izan naiz. Itzela izan da!"

"Oso hurbil egon arren guztiz desberdinak diren kultura eta ohitura ezagutu ditugu"

"Gure pentsamoldea eta txantxak berberak dira"

"Frantziarrei buruz nuen iritzia asko aldatu da"

"Bretoierra gehiago entzun eta mintzatu izana gustatuko litzaidake"

"Izugarria da zenbait ikas daitekeen gelatik kanpo praktikatuz"

imprescindibles que vehiculan los contenidos que rigen nuestro mundo y el sistema educativo tiene que posibilitar el control de ellas a todos los ciudadanos. Potenciar el aumento de sus capacidades de comprensión y expresión será la forma de lograr personas libres e integradas en una sociedad europea.

Con este proyecto se pretende hacer ver cómo el conocimiento de la lengua inglesa no es el único ni el principal elemento de comunicación en Europa, aunque sea un útil pragmático. Los países europeos se comunican y trabajan en su lengua materna y para incorporarse a su vida y descubrir su cotidianidad hay que comunicar en su lengua. Tampoco olvidaremos la existencia de las segundas lenguas maternas Euskera y Bretón.

El objetivo del aprendizaje de una lengua extranjera no es tan sólo el de desarrollar unas habilidades gramaticales y estructurales, sino el de contribuir a desarrollar y ampliar la capacidad comunicativa de la persona, así como ampliar su conocimiento de otras culturas. Con este proyecto posibilitamos a nuestros jóvenes la utilización real de la lengua.

Por otra parte, a veces, nuestros estudiantes desconfían de sus propias posibilidades y creen que no son capaces de hacerse entender o de comprender a otros. Nuestra experiencia nos demuestra que el constatar que sí entienden y que sí les entienden, eleva sobremanera la autoestima y la seguridad en sí mismos de nuestros jóvenes.

Cuando se trabaja una lengua para hablar con un amigo, el esfuerzo se ve doblemente recompensado. Tras el viaje, las amistades perduran y con ello las posibilidades de profundizar más en la lengua y en el pueblo que la habla.

Todos los años, al volver de Francia, nuestros alumnos reconocen que se les han caído muchas barreras y tópicos negativos que tenían sobre Francia y los franceses.

Las lenguas son fundamentales para la construcción de una Europa integradora de la diversidad de los pueblos y culturas que la constituyimos y las vivencias son el mejor método para que los jóvenes interioricen y hagan suyas las ideas.

Conclusión

Nuestro alumnado, miembros activos en el centro de una gestión en calidad y mejora continua, analizan y evalúan todos los años su participación en el proyecto y proponen cambios o ampliación de sus actividades. Esta rueda de experiencias y análisis ha hecho avanzar y perdurar a nuestro proyecto y esperamos que siga aún mucho tiempo.

Unas frases de nuestros alumnos cierran el balance :

"Una experiencia irrepetible".

"Nunca hubiera creído que podía comunicarme con el poco francés que sabía".

"He sido capaz de hacerlo. Ha sido genial!"

"Hemos conocido una cultura y unas costumbres muy diferentes a pesar de estar tan cerca".

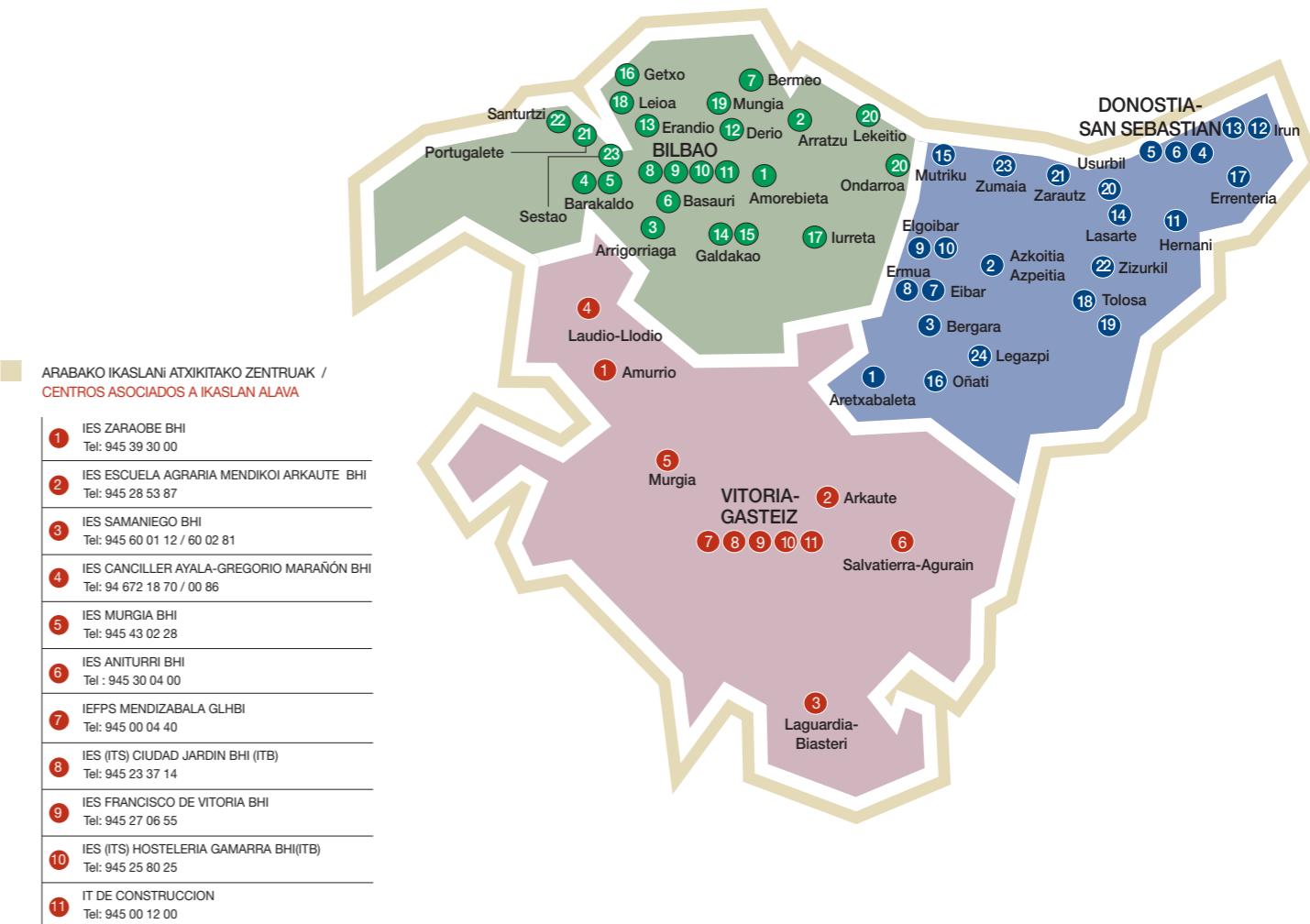
"Nuestra forma de pensar y nuestras bromas son las mismas"

"Mi opinión sobre los franceses ha cambiado mucho".

"Me hubiera gustado escuchar y hablar más el bretón"

"Todo lo que se puede aprender practicando fuera del aula es impresionante".

IKASLANI ATXIKITAKO ZENTRUAK CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN



BIZKAIAK IKASLANI ATXIKITAKO ZENTRUAK / CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN BIZKAIA

| | |
|---|---|
| ① IES URRITXE-ZORNOTZA BHI Tel: 94 673 20 12 | ⑬ IEFPS ATEGORRI-TARTANGA GLHBI Tel: 94 467 53 11 / 52 61 |
| ② IES BARRUTIALDE BHI Tel: 94 625 11 43 | ⑭ IES ANDRA MARI BHI Tel: 94 456 27 20 |
| ③ IES CONSTRUCCIÓN BIZKAIA BHI Tel: 94 401 38 40 | ⑮ IES OSTALARITZA BHI Tel: 94 456 04 58 / 02 53 |
| ④ IES "MINAS" BHI Tel: 94 437 61 04 | ⑯ IEFPS FADURA GLHBI Tel: 94 406 90 00 |
| ⑤ IEFPS NICOLAS LARBURU GLHBI Tel: 94 418 02 66 | ⑰ IEFPS IURRETA GLHBI Tel: 94 466 88 00 |
| ⑥ IES BIDEBIETA BHI Tel: 94 426 27 77 | ⑱ IES ESCUELA DE HOSTELERIA DE LEIOA BHI Tel: 94 601 24 46 |
| ⑦ IES I. AROZENA BARRUETA TAR BENITO BHI Tel: 94 618 67 40 | ⑲ IES MUNGIA BHI Tel: 94 674 06 00 |
| ⑧ IEFPS ELORRIETA ERREKA-MARI GLHBI Tel: 94 402 80 00 | ⑳ IES ONDARROA - LEKEITIO BHI Tel: 94 683 00 98 |
| ⑨ IES EMILIO CAMPUZANO BHI Tel: 94 433 33 05 | ㉑ IEFPS REPELEGA GLHBI Tel: 94 495 59 03 |
| ⑩ IES ESKURTZE BHI Tel: 94 444 44 08 / 43 58 | ㉒ IEFPS SAN JORGE GLHBI Tel: 94 400 49 30 |
| ⑪ IES TXURDINAGA-ARTABE BHI Tel: 94 412 57 12 / 31 60 | ㉓ IES SATURNINO DE LA PEÑA BHI Tel: 94 496 13 55 |
| ⑫ IES ESCUELA AGRARIA MENDIKOI DERIO BHI | ㉔ IES LEGAZPIKO OLAZABAL BHI |

GIPUZKOAK IKASLANI ATXIKITAKO ZENTRUAK / CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN GIPUZKOA

| | |
|--|--|
| ① IEFPS ARETXABAleta GLHBI Tel: 943 79 79 00 | ⑬ PLAIANDI-IRUN I. Tel: 943 61 75 47 |
| ② UROLA I. AZKOTIA-AZPEITIA BHI Tel: 943 85 21 74 / 81 37 70 | ⑭ IES LASARTE-USRBIL BHI Tel: 943 37 06 11 / 943 37 28 52 |
| ③ IEFPS MIGUEL ALTUNA GLHBI Tel: 943 76 24 91 / 76 38 40 | ⑮ IES MUTRIKU BHI Tel: 943 60 35 45 |
| ④ IFP CONSTRUCCIÓN DE DONOSTIA / DONOSTIako ERAIKUNTZA LHI Tel: 943 78 21 50 | ⑯ R.M. ZUAZOLA-LARRAÑA BHI Tel: 943 78 21 50 |
| ⑤ IEFPS POLITÉCNICO EASO POLITEKNIKO GLHBI Tel: 943 51 04 50 / 54 / 58 | ⑰ IEFPS DON BOSCO GLHBI Tel: 943 61 04 50 / 54 / 58 |
| ⑥ IES ZUBIRI - MANTEO BHI Tel: 943 32 60 88 / 943 27 87 00 | ⑱ IES (IIT) ESCUELA DEL PAPEL (BHI) BT Tel: 943 67 29 00 |
| ⑦ ARMERIA ESKOLA Tel: 943 20 32 44 | ⑲ TOLOSALDEA GOIMAILAKO LHI Tel: 943 65 11 47 |
| ⑧ ES. UNI. EIBAR-ERMUA BHI Tel: 943 20 84 44 / 943 17 62 57 | ㉐ IEFPS USRBIL GLHBI Tel: 943 36 46 00 |
| ⑨ I. MONTE ALBERTIA Tel: 943 13 42 23 | ㉑ I. MAQUINA HERRAMIENTA Tel: 943 74 80 19 |
| ㉒ MENDIKOI-FRAISORO NEKAZARITZA ESKOLA Tel: 943 69 21 62 | ㉓ IES ZUMAIA BHI Tel: 943 86 08 09 |
| ㉓ IES ZUMAIA BHI Tel: 943 55 11 88 | ㉔ IES LEGAZPIKO OLAZABAL BHI |

Interview with Román Knörr, president of Confebask

'Everything we do to promote Vocational Training is scarce'

As President of Confebask, the Basque Business Confederation, Román Knörr vindicates the companies' role in the emerging and development of Vocational Training. He also remembers that Vocational Training 'is a very important active for the future development of our business and industrial activity and, in short, for the creation of employment and wealth'.



'Confebask has always considered Vocational Training as a strategic element for our companies' competitiveness'

- The business world has been involved in the development of Basque Vocational Training throughout its history. Which features would you stand out about that long relationship?

- Actually, Vocational Training history has been very closely linked to business in the Basque Country. We must remember that the officers' and mastery schools emerged from the companies themselves. The big business groups had their own training schools, which gained great prestige and were, in his turn, the origin of many of the business initiatives emerged in those times. Afterwards, there was a second stage distinguished by the Ministry of Education's assumption of Vocational Training. Vocational Training lost its link to the business world and some of its social prestige, in some way. Fortunately, that distancing stage began to vanish when companies, precisely through Confebask and the Shared Vocational Training Programme, took care of bringing nearer both worlds again in the 90s. From that moment, the educational and production systems walked together again, with really good results. In brief, we may say that we must attribute to Basque companies the emergence and development of Vocational Training.

- Which was then the most delicate moment in the development of Vocational Training system?

- Maybe the most complicate moment was the stage following

the Vocational Training Law of the year 1970. Vocational Training became a kind of refuge for failure rates in school. While that people who gained a certain success in their studies were guided to University, those who did not reach that level were sent to Vocational Training. This made Vocational Training entered a rather dark and discredited time. Moreover, it has only started to recover from that during these recent years.

- At present, which is the importance Confebask confer To Vocational Training? In which actions is it concreted?

- Starting from the point that our organisation has always considered Vocational Training a strategic element for promoting our young people's training and employment and our companies' competitiveness, we have been working since the 90s for improving both its quality and its proximity to companies. This work has been represented in agreements with the Basque Government to develop projects, such as Shared Vocational Training first, and Training in Working Centres afterwards. Our confederation has taken part in the design of two plans for Vocational Training in the Basque Country, as well as in the constitution of the Basque Council on Vocational Training.

- Which is the balance you do of the system Training in the Work Place system? What has it meant and which is the satisfaction degree of businessmen?

- Actually, we must firmly say that the balance is very positive. We began with the practical training system in 1991 through the Shared Vocational Training programme. That experience, which was a kind of model, generalised so that all the Vocational Training students make a compulsory period of internship in companies at present. Confebask has carried out several surveys throughout all these years among the agents involved in this process and all of them have obtained very high assessments about the experience. In fact, the companies themselves, supported by the rest of the agents, asked for the extension of this system to generality. On the other hand, we have also seen throughout these years how the initiative became a very important employment factor for students. It was this way not only because they found work in about two months after finishing their internship, but also because many of them remained in the companies where they had made their internship.

- From the business point of view, what is the general idea we have about Basque Vocational Training and about the centres associated to Icaslan?

- Fortunately, through the last years, Vocational Training has recovered little by little, but in a very continuous and consistent way, the lost prestige. A prestige confirmed by the generalised recognition of its level and quality, and by the continuous growing of the Vocational Training students too. Icaslan has contributed for all that to be possible in a fundamental way, through the different Vocational Training centres, with its positive effort, together with the rest of people and entities involved in this issue.

- What do the Basque businessmen demand in this 21st century from the Vocational Training students?

- We are living a very important moment in a globalised and very competitive world. Therefore, we demand a sufficient adapta-

bility and, above all, polyvalence. The business world is submitted to permanent fluctuations and changes due to the market requirements themselves. In the future, we are only sure that the change will be faster and faster and more intense, which means that the management and production processes must be transformed continuously too. The companies' human resources are obliged to undertake processes of continued adequacy. Therefore, the companies demand a wide training base, as well as other aspects we are always talking about: the liking for a well-done work, the capacity to learn permanently, the sense of responsibility and of being capable of working in continuously improving processes,...

- What do you consider the main pending challenges?

- Very clearly, being a technological reference for small and medium companies, besides providing the human resources with the adequate training in quantity enough to answer the social and business demands, logically. In these times, we specially care about is promoting women's recruitment to industrial jobs, radically removing the cliché saying that professions are linked to gender in some way. Unfortunately, this cliché is still extended. This issue constitutes for our organisation a strategic aim to which we are devoting a great amount of our energy. We want to reinforce this notion and launch through the media a specific campaign, guided to remember everybody that the industrial branches of Vocational Training are also for women.

- In some occasion, Confebask has attracted attention about

the existence of employment needs that have not been attended due to the lack of professionals in specific specialties. Do you think that Vocational Training centres make a sufficient effort to attend those demands?

- There still are work posts demanded by the industrial sector that have not been covered due to the lack of adequate professionals. Nevertheless, I think that this fact cannot be attributed to Vocational Training centres, but to society in general, because it is the society who must face the cultural change needed to see Vocational Training as a quality and prestigious professional outcome increasingly.

- Which is the role of Vocational Training in the Basque Country future?

- The Basque Government, through its Educational Department, has realised that Vocational Training is a very important active for the future development of our business and industrial activity and, in short, for the creation of employment and wealth. We have achieved an intense collaboration between the Government and the business organisations, especially Confebask, to promote such an important element. I think that we must be satisfied with the collaboration degree because there is no doubt that the most important thing the companies have is the human capital, independent from other factors. Moreover, the best formed it is, the better conditions we will have to compete, especially in such a difficult and competitive environment as the one we have in view. All we do to promote Vocational Training is scarce.

gical development. Generally, the students' training follows the evolution line of the companies and the jump they experienced when joining the working world is not very strong.

- Among those Vocational Training internship students, what percentage of them gets to join your staff afterwards?

- There is not a defined proportion among those attending training internships in our working centre, and those who join our company afterwards. We maintain the same level of internships regardless of being in times of more or less recruitment. We must take into account that we work with many students and we will not be able to absorb all of them. Our main objective is collaborating with the needs of our social and business environment.

- In this 21st century, what do companies such as Michelin demand from Vocational Training students? Besides the purely technical training, which other types of skills do you consider important?

- A strategic competitiveness factor is human resources management. The company must offer adequate answers to the staff's expectations, in terms of motivation, working interest, and development, as well as it has to respond to the challenges of competitiveness and added value creation. This permanent challenge requires people to gather a series of concrete characteristics, such as group work, work with a higher level of autonomy, and responsibility for the tasks, with a multi-functional

Interview with Luis Miguel Ruiz Delgado, director Michelin (Lasarte)

'In a company as ours, we consider it essential to promote Training in the Work Place'

About 700 Vocational Training students have made their internship in the Michelin factory of Lasarte during the two last decades. According to its director, Luis Miguel Ruiz Delgado, the close collaboration with Vocational Training centres 'shows a clearly positive balance'.

- Michelin has a long line of collaboration with several Vocational Training centres in order to make internships. Which global balance do you make about this experience with Training in the Work Place?

- The first agreements for collaborating were started in 1985. Since then to the present, about 700 students have stayed in our working centre. We consider essential this long line of collaboration for a company like Michelin, with a clearly positive balance. Our contribution to young people's training, recruiting them for our working activity, coming into a direct contact with our workers, knowing our organisation and our way of working, allows them to perceive the reality of a company, its working conditions, and professional needs. It is an exchange of viewpoints, which is interesting and useful for all.

- In general, how do you perceive young people's training?

- Undoubtedly, the academic training is faultless. We observe a permanent adaptation to educational innovations and technolo-

development (manufacture, quality, maintenance...) more and more diversified and enriched. In short, with the competences and skills typical of responsible organisations. Another important issue is the creation of a culture to sensitise about occupational risk prevention and to preserve the environment in the company. One of the aims of the educational system must be to instil these ideas from the Vocational Training centres. We know that the people in charge of the centres are taking steps in this sense.

- From the point of view of a company like yours, how do you perceive the general situation of Vocational Training in the Basque Country? Which do you consider the main pending challenges?

- Vocational Training is an upward trend in the Basque Country, although it has always had a special significance and a relevant

- Finally, is there any other aspect about the relationship between Mihelin-Lasarte and Vocational Training that you think could be interesting to comment?

- An important issue is the relationship existing between the people of both organisations, Vocational Training centres and the company. The nearness in management and the harmony to face the agreed activity is determining, both in the good results we have obtained with students and in the implementation of a continued improvement.

The main change that I would like to have in Vocational Training in Bizkaia would be to really get women to study on traditional industrial courses. I think that this is a process that cannot be stopped. Another problem is that we need to be able to help to make the working environment as favourable as possible for the inclusion of women.

'The academic training for internship students is faultless'



role in the development of industry and services. The Network of Integral Vocational Training Centres is its maximum exponent. Institutions, social agents, and other instances support and promote actions in favour of its growing and development. The fact of being a company present in many countries allows us to affirm that this is a singular and characteristic fact of the Basque Country. I would say that the most essential challenges is giving response to permanent changes and restructurings of the working market in a reactive way, to the new organising designs based on training, responsibilisation, and guided to the management by competence, as well as to the demands in the implementation of new technologies.

- What plans does your department have for the future of Vocational Training?

- Without needing to pay anyone any complements, the people in the Basque Government Department of Education who work in V.T. are people who are extremely committed to Vocational Training. The truth is that they have done a commendable job, when you see things from the outside. We are really keen to work together and we have had meetings with them to try and find areas where we can collaborate. The associations that work in the field of Vocational Training in Bizkaia unanimously agree that our funding must be used to buy equipment and incorporate new technologies in training centres.

'One of the aims of the educational system must be to instil the culture of occupational risk prevention'

Survey on company satisfaction with vocational training certificate holders

At the end of 2004, the centres that make up the Network of Integral Vocational Training Centres, and other centres that depend on the Vocational Training Direction, made a survey on the companies' satisfaction with Vocational Training graduates. This survey was made at the request of the Sub-Department of Vocational Training and Lifelong Learning and with the collaboration of the Basque Agency for the Assessment of Competence and Quality in Vocational Training. We should stand out that this survey has been made by means of a wide sample, gathering companies from all the fields of good and service production, distributed through the length and breadth of the Autonomous Community of the Basque Country. The results are specified in the following sections: Survey Technical Record, conclusion and result graphics.



SURVEY TECHNICAL DETAILS

- Geographic scope:
Autonomous Community of the Basque Country
- Interviewed companies: **864**
- Interviewed companies' size:

| | |
|----------------------------|----------------------|
| From 1 to 10 workers: | 209 companies |
| From 10 to 50 workers: | 389 companies |
| From 50 to 100 workers: | 115 companies |
| From 100 to 200 workers: | 60 companies |
| From 200 to 1,000 workers: | 81 companies |
| More than 1,000 workers: | 10 companies |



CONCLUSIONS

This is the second survey made with a wide sample, very concise questions relating to key elements in the work made by Training Cycles graduates contracted by the companies, and gathering the opinion of companies from the whole Basque Country geography.

The number of companies in this sample is almost the same, although a hundred less companies of more than 50 workers and, on the other hand, a hundred more companies of less than 50 workers have been surveyed.

These are the most important conclusions extracted from this study by the Basque Agency for the Evaluation of Vocational Training Competence and Quality:

- The results confirm the good results the 2002 survey had already pointed out.
- The companies' general satisfaction with Vocational Training graduates remains almost the same.
- The results regarding the satisfaction with specific concepts remain the same as in 2002, between 7 and 8 of 10, presenting very slight variations in the measured parameters. The maximum variation is of 13 hundredths.
- The most relevant innovation can be observed in the percentage of interviewed companies that have contracted Vocational Training graduates. This percentage has increased from 90% in 2002 to 97% in 2004, which confirms a very high assessment of Vocational Training in the business field.
- The decision of contracting Vocational Training graduates remains in 97%. This means a very slight variation between medium-level and high-level graduates, even less than in 2002.
- Among all the measured parameters, the greatest companies' satisfaction is still produced in the graduates' attitude at work, which is located in an assessment of almost 8 of 10.
- Generally speaking, we can observe a better assessment of high-level graduates with regard to medium-level ones, as in 2002
- Just like the previous survey, the lowest result happens in the technical knowledge of medium-level: 6.68.

Vocation training Institutes gain the certification Investors in people in personnel management

Four years ago, the five centres now CERTIFIED (the Institutes Miguel Altuna of Bergara, Bidasoa of Irún, IMH of Elgoibar, Tolosaldea and Usurbil) decided to work in a project they called GUNEka. It was about learning from an advanced model in business management, known as mini-factories or mini-companies, which is much extended in Basque companies recognised due to their good management.



The ideas of collaboration, involvement, and 'auto-management' are the base of the project, which was regulated by the Department of Education Decree of 5th July 2001 (published in the Official Gazette of the Basque Country on 23rd July 2001) through which those centres were authorised to start this new experience.

Behind the concept of mini-schools in educational centres or mini-factories in companies, there is an important idea. Since the beginning of the new millennium, we have heard many voices of outstanding theorists, coming from very different scientific fields, announcing an important change in the paradigm, the end of an era and the emergence of another one, the passing from the industrial era to the knowledge era, or, as others prefer, the era of creativity and innovation.

All this reflection also points to a change in the type of teacher, the type of educational worker. The concept of teacher with knowledge is almost a thing of the past, that is, the idea of a teacher who acquires knowledge in his training stage, and then improves it with his experience, and 'applies' it in tasks previously designed by the educational administration or the centres' management teams.

Nevertheless, the concept of worker or teacher of the knowledge is being strengthened. A teacher who uses his knowledge, his intelligence to manage his work, to learn from his job and from the collaboration with other teachers, in order to innovate and improve the services he offers with the aim of obtaining better results.

The frontier between the concept of worker with knowledge and the worker of the knowledge is precisely established in terms of decision-making capability and auto-management, which is exercised over the work and its achievements and in the type of organisation that can make them possible.

Well, this is the base of the project of these centres; they are working trying to create an organising context that favours this responsibility and that capacity of management in the centre teams. This means focusing on people and helping them, confiding in our people and delegating.

Investors in people is an international standard on good practices that guides to people's professional training development in order to improve the results. It was developed in 1990 by the Occupational Training Service in collaboration with companies, and staff, professionals and employees organisations; such as the Confederation of British Industry (CBI), the Trades Union Congress (TUC), or the Institute of Personnel and Development (IPD). It is available in 13 countries, but its implementation is very limited outside the United Kingdom. Nevertheless, more than 38% of the workers in the United Kingdom work in organisations implementing the liP Standard.

The first contacts of our Sub-Department of Vocational Training and Lifelong Learning with organisations that were working with this standard in the United Kingdom go back to 2001. The assessment was positive and, in fact, it was thought to start some experience because it could be interesting. Afterwards, there were some more visits and, although the standard had not gained an important international projection yet, the Agency assumed this challenge and the aforementioned centres started in March 2003 working with this standard a.

The first step was to make a diagnosis about personnel management in the centres and to identify areas and improvement plans to develop in order to reach the level the standard required, to assess the advantages and disadvantages of using liP as a reference in Vocational Training.

The key focus for liP is paying attention to fix the organisation's aims clearly, to communicate them to people so that they can get involved in their achievement. It is about loo-

king for a balance between what the organisation NEEDS to do, what people are MOTIVATED to do, and what people CAN actually do regarding their competence. In this sense, the results and the optimal performance of the organisation depend on the results and the people's performance, whether they are optimal or not. In the end, this should be the aim achieved by the centre's systems and procedures.

The Investors in People standard provides a reference point based on four principles: Commitment with people's development in order to achieve the organisation's goals and objectives. Planning to classify which the organisation's goals and objectives are and what people must do to achieve them. Action to make people's development effectively in order to improve their performance and the organisation's performance too. Assessment about the impact of people's development in their performance and in the organisation's performance too.

We must stand out that the diagnosis made in the centres showed they were at a very acceptable level regarding the liP indicators. The centres passed 2/3 of the indicators, while they need improvement in the rest. Again, we were able to verify that our centres work, and work well.

Furthermore, the experience was positive for the interviewed personnel (the diagnosis and the recently made liP's audit itself are based on interviews with a wide sample of the personnel).

Therefore, the centres started to work in the second stage: the implementation of improvement plans.

During almost two years, the personnel in these five centres have been involved and have worked in a net-



Investors in people (liP) has represented an opportunity to analyse the reality of this orientation towards people and to improve it.

work of four different improvement plans. The aim was to achieve the levels required by Investors in People, collaborating and supporting each other, and making an important effort.

At present, we can celebrate the results achieved in this work because the Institutes Miguel Altuna of Bergara, Bidasoa of Irún, IMH of Elgoibar, Tolosaldea ,and Usurbil have recently passed the audit made by the British liP UK organisation. Furthermore, they are the first organisations in Spain that have obtained this certificate.

Occupational Risk Prevention

Year 2004-2005: first promotion in the Basque Country.

Present and future of the prevention training

The situation of the Occupational Risk Prevention Training was regulated by the Law 31/95, of 8th November, of Occupational Risk Prevention and by the Royal Decree 39/97, of 17th January, by which the Prevention Services Regulation was passed. The new legal conception proposed the need of an adequate training adjusted to the aims proclaimed by the rule. This Regulation determined the adequate abilities or aptitudes to develop that prevention and established the minimum training required for the performance of the suitable functions in the preventive activity, gathered in three levels: basic with 50 training hours, intermediate with 350 hours and advanced with 600 hours. This last level includes the preventive specialities and disciplines in Occupational Medicine, Occupational Safety, Industrial Hygiene, and Ergonomics and Applied Psychosociology. At that moment, the lacking of academic or professional qualification corresponding to the regulated training levels -except for those relating to the speciality of Occupational Medicine that appears in the aforementioned Royal Decree- took account to the transitory possibility of an alternative accreditation on the required training, until the appropriate authority on the education subject determines the corresponding qualifications. The Royal Decree 1161/2001, of 26th October 2001, established the degree of Advanced Technician in Occupational Risk Prevention and the corresponding minimum training. It was published in the BOE (Official State Gazette) of 21st November, where the Ministry of Education and Science establishes and regulates this Vocational Training degree and its regulation elements.

Even though several years have passed since the coming into effect of the Occupational Risk Prevention Law, there frequently are headlines about industrial accidents. In the same sense, varied articles and records with different accident rates by sectors and jobs are almost daily in the press, showing a worrying reality and the search for new responses.

During the academic year 2003-2004, The Vocational Training Direction of the Department of Education, University, and Research of the Basque Government promoted the starting of the Advanced Training Cycle in Occupational Risk Prevention in the Autonomous Community, among other training proposals and looking for adjusted educational offers. It was a response to the restructuring of the training on the subject of prevention promoted by the Royal Decree 1161/2001, which established the corresponding minimum training to perform the functions reserved to intermediate level Technicians, within this educational offer.

That desire, together with the different demands of the construction sector, among others, lead to make a small research to channel the possible potential demand and to adjust the educational offer. They proposed a centre per province, taking into account the singularity of each of the three territories.

1. A new Cycle of Vocational Training: ADVANCED TECHNICIAN in OCCUPATIONAL RISK PREVENTION

Two years later, the first promotion of Advanced Technicians in Occupational Risk Prevention will come from the three Vocational Training centres at the end of this academic year. This means a new step towards the spreading and awareness of the prevention culture, and the need of a contrast to reality after leaving the school and searching for the best occupational integration. At this moment, the students are doing the module corresponding to Training in the Workplace.

The Superior Degree Training Cycle in Occupational Risk Prevention is structured in eleven modules that are taught in 2,000 hours of classes distributed throughout two academic years.

In this sense, the cycle is made up of 10 modules deepening in subjects such as "prevention management", "risks derived from safety conditions", "physical and environmental risks", "chemical and biological risks", "prevention of risks derived from working organisation and load", "emergencies", "relationships at work", "working training and orientation", "technical language", or "quality and continued improvement".

In addition, this training offer is completed with "Training in the Workplace", a module of 400 hours as an internship period in the company.

Furthermore, we must remember that this academic restructuring means the elimination of the "Intermediate Technician in Occupational Risk Prevention" Degree, which state and private training centres authorised by the Administration was teaching and accrediting. Although it gives similar competencies, the new training module of "Advanced Degree in Occupational Risk Prevention" replaces the previous one, but it can hardly be equivalent to the former "intermediate level", neither the schedule -350 training hours versus the present 2,000-, nor regarding the abilities they accredit, being the following:

1. Take part in the implementation and development of Occupational Risk Prevention policy in the company.
2. Carry out activities directed to promote the performance of the general and specific regulations of occupational risk prevention.
3. Carry out activities of information, training, and motivation directed to the company workers.
4. Put into practice the measures for identification and control of the specific and general risks affecting the production processes.
5. Always behave in a responsible way in the company, collaborating with the prevention services and with the competent bodies in risk prevention.

The Advanced Technician in Occupational Risk Prevention will be able to form part of a prevention service outside the company, of a joint service, or of a prevention service of their own

and independent from the production process, which will advise and control the actions that originate risks by proposing measures to eliminate, reduce, and avoid them.

Likewise, the Advanced Technician in Occupational Risk Prevention will be able to perform his functions as a worker designated by the entrepreneur in order to be in charge of protection and occupational risk prevention activities of the company and its premises.

2. An experience in each territory 3 centres: EASO Polytechnic Vocational Training School, Construction Secondary School of Vitoria and Construction Secondary School of Bizkaia

2.1 EASO POLYTECHNIC VOCATIONAL TRAINING SCHOOL

During the year 2002-2003, the centre revised and planned a more flexible and innovative educational offer that expanded the pre-existing offer to other fields. One of the important working aims was to complete and give a higher reversibility to other degrees the centre had. Another was to optimise their own resources in the teaching staff of different departments: mechanics, occupational training and orientation, or environmental chemistry, among others; and/or adapt and re-adequate spaces or workshops of other professional families of the centre, such as the physics and chemistry lab or electricity or wood workshops to be able to make prevention practices.

Two teachers of the centre activated the cycle since the beginning. During the preparation months, they undertook the Advanced Technician in Prevention Training of 600 hours, on one hand, and the intermediate training of 350, on the other. Both of them made a course on Prevention Audit of 30 hours.

The first year the EASO VOCATIONAL TRAINING SCHOOL put into practice this bilingual educational offer, the Spanish group was completed with 20 students, and 15 registrations were formalised in the Basque group.

At present, year 2004-2005, there are 19 students in the first year in the Spanish group and 15 in the Basque one.

2.2 CONSTRUCTION SECONDARY SCHOOL OF VITORIA-GASTEIZ

We must stand out the big demand that exists in this sector from two different points of view:

- The number of students registered in the first year were 37 (two groups of 19 and 18 people) and in the second year, 34 (two groups of 18 and 16 people). This the training cycle has the highest registration rate in the Vitoria-Gasteiz Construction Secondary School and it is the only one with two groups each year.

- The great success of our students in Training in the Workplace. This year, we had many doubts about these graduates' success in the labour market and, despite the high number of students who had gone to Training in the Workplace (27), we have not been able to cover the demand and some companies did not receive any student.

Finally, we should indicate that about a 70% of the students in the Advanced Training Cycle in Occupational Risk Prevention are women.

2.2 CONSTRUCTION SECONDARY SCHOOL OF BIZKAIA

At our school, we teach training cycles of intermediate and advanced degree, belonging to the Professional Family of Construction and Civil Work. Moreover, just like in the other two centres EASO POLYTECHNIC VOCATIONAL TRAINING SCHOOL and VITORIA CONSTRUCTION SECONDARY SCHOOL, the advanced cycle in Occupational Risk Prevention, belonging to the Professional Family of Maintenance and Production Services, was started in the year 2003-2004.

This cycle has created new working expectations and, despite being so recent, we had 19 students registered last year. Nevertheless, throughout that year, different circumstances made that in this year 2004-2005 there were nine students registered in the second year. With regard to newly registered students, they have been 25 in this academic year 2004-2005. Since March, our students of second year are attending the module Training in the Workplace and, up to now, both students and companies share the satisfaction.

For the next year 2005-2006, besides the A model (teaching in Spanish with Basque as a subject), we offer this cycle in Occupational Risk Prevention in D model (teaching in Basque with Spanish as a subject), and we hope to open the cycle in Basque, because a 60% of our present students have done their studies in this language.

3. Occupational integration and good practices

The occupational integration of these new professionals constitutes the next challenge. At these first moments, the fields and challenges go from the increasing demand of the Prevention Services from Outside Sources to the need to strengthen and reinforce their own Prevention Service in companies with more than 500 workers.

A 70 % of the companies collaborating with students' Training in the Workplace are devoted to prevention services from Outside Sources, since it is difficult for the students to attend internships directly in the companies because of the productive structure nature itself, made almost completely of small and medium-sized companies, which hardly have their own prevention service.

However, nowadays, it is difficult for the companies that an employee could access this training level due to the 2,000 hours duration of this degree.

Until the coming into effect of the new regulations, the small and medium-sized companies chose to send personnel from their own staff to attend the former "intermediate level" course. This meant a cost and time of absence from the job post that they could still assume.

4. New challenges

Nevertheless, above all, the consolidation of a prevention culture has to come not only from the effort made in the centre training, but also from the combination of political, economical and social instruments. The legislation, its development and performance, on one hand, the supervision and control of the Labour Authority, on the other, and the company's leadership must join the social dialogue and the all the agents' collaboration, together with the assertive and critical participation of the workers.

We must combine efforts so that the prevention professional can identify and determine the working lines and strategies.

The need to integrate prevention in all the company's activities and in all the hierarchical levels is essential in order that the entrepreneur can guarantee a response to the obligation that belongs to him by law: the obligation to guarantee his workers' safety and health.

The productive structure is subject to constant changes that make the focus on prevention to be, likewise, in a constant revision and adaptation process. The centres must be in harmony with each other. Definitely, the introduction of new technologies and new ways of working determine new knowledge models in organisations that learn they give rise to innovations in the management models: mini-companies management, competence management, personnel management-investors in people, among others. Since the tertiarisation of the economy, the search for new markets or the immigration and globalisation phenomena are issues that affect and modify prevention fields.



ikasLAN
Euskadi

 **ikasLAN**
Araba

C/portal de Lasarte s/n
01007 VITORIA - GASTEIZ
Tel: 945 000 433 • Fax: 945 000 439
E-mail: ikaslanaraba@mendizabala.com
www.ikaslanaraba.net

 **ikasLAN**
Bizkaia

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

 **ikasLAN**
Gipuzkoa

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