

ikasLAN
E u s k a d i



ikasLAN
A r a b a

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



ikasLAN
B i z k a i a

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



ikasLAN
G i p u z k o a

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

CENTROS PÚBLICOS
Departamento de Educación, Universidades
e Investigación del Gobierno Vasco



IKASTETXE PUBLIKOAK
Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza,
Unibertsitate eta Ikerketa saila

ikasLAN

nº 7

Ekaina
Junio
June

2007



**Bizi osoan zeharreko
ikaskuntza**
**Formación a lo largo
de toda la vida**

Igone Azpiroz:
"Queremos hacer de
Euskadi un país del
aprendizaje"



"Queremos hacer de
Euskadi un país del
aprendizaje"

8

Aingeru Aizpurua:
"Es fundamental
seguir aprendiendo
siempre"



"Funtsezkoa da
bizitza osoan zehar
ikasten jarraitzea"

24

AURKIBIDEA INDICE



■ Aurkezpena
Presentación3



■ Laburrak
Breves.....4-7

■ Formación toda la vida
Bizi osoa prestakuntza8

- Entrevista a Igone Azpiroz
- Entrevista a Igone Azpiroz8-11

- Formación del profesorado
- Formación del profesorado12

- Hiru.com
- Hiru.com13

- Mediadores de aprendizaje
- Mediadores de aprendizaje14-15

- La labor de la Diputación de Alava
- La labor de la Diputación de Alava16-17

- La labor de la Diputación de Gipuzkoa
- La labor de la Diputación de Gipuzkoa18-19

- Mesa redonda con profesores
- Mesa redonda con profesores20-23

- Entrevista a Aingeru Aizpurua
- Entrevista a Aingeru Aizpurua24-27

- Posibilidades de formación
- Posibilidades de formación28-29

- Entrevistas a trabajadores
- Entrevistas a trabajadores30-32

■ Innovación en los centros
Innovación en los centros33

- IES Alava Canciller Ayala BHI.....34-35

- IES Ostalaritza Galdakao BHI.....36-37

- Escuela de Papel de Tolosa38-39

- IES Zubiri Manteo BHI40-41

■ JoxeMari Korta fundazioa
Fundación JoxeMari Korta.....42-43

■ Publication contents summary44-50

Argitaratzailea Publica: Ikaslan - **Koordinazio Lantaldea Comité de coordinación:** Gizane Arteta, Antonio Rodríguez, Kepa Basagoiti, Andoni Esteban, Patxi Vaquerizo y Leontxo Valverde - **Diseinua eta erredakzioa Diseño y redacción:** ACC Comunicación - **Testuak Textos:** Itziar Trincado - **Argazkiak Fotografías:** José Mari López - **Inprimazioa Imprime:** Gráficas Orvy



Vicente Touzon Veiga

IKASLAN ARABAko presidentea
Presidente de IKASLAN ALAVA

AURKEZPENA

Aldarrikapen zaharrak, erronka berriak

Aurreko aleetan hitz egin dugu jada Lanbide Heziketan izan diren aldaketa handiei buruz (hoberako). Hau agerikoa da eta horrela onartzen dute Erakundeek eta gizarteak orokorrean. Hezkuntzako arduradunek eta bereziki Lanbide Heziketakoek argi ikusi dute zein zen jarraitu beharreko bidea LH geldialditik ateratzeko eta, hortaz, ikastetxeetatik lan egin zen xede hori lortzeko, hiru Lurraldeetako Ikaslanek paper garrantzitsua izanik.

José Mari Elolak lehen alean zioenez (duela hiru urte), Ikaslanak finkatuta daude eta markatutako helburuei erantzunez joan dira, nahiz eta oraindik ere erronka garrantzitsuak badiren, eta batzuk aipatzen zituen: balia-bideak hobetu, Teknologia Berrietan eguneratua egon, irakasleria pedagogikoki prestatu eta Teknologia Berriak eta metodologia berriak erabiltzen irakatsi... hauetariko batzuk edo denak hein handiago edo txikiago batean, bete egin dira dagoeneko nire ustez, baina beti geratuko dira beste batzuk. Aurrerapen teknologikoei, IKTek, merkatuen globalizazioak, eta baita herriek gizarte global baterantz jarraitzen dituzten bideek ere, eskaintzak bizkor areagotzea dakarte, non ezberdintasuna, zerbitzuari edo produktuari erantsitako balioaren ekarpena, oinarrizko baldintzatzailea den hautaketa egiteko orduan. Errealitate honen aurrean, LHko ikastetxeen erronka gure hezkuntza zerbitzuari erantsitako balio horren bilaketaren inguruan mugitzen da, lanbide heziketako erreferente bihurtuko duena.

Euskal Herrian arrakasta handia izan zuten Zentru Integralek, non hiru azpi-sistema dauden (hasierako prestakuntza, prestakuntza eta lanerako prestakuntza, lortutako gaitasunen aitortzea), hezkuntza prozesuari ikuspegi berria emanez, bizitza osoan zehar ikasteko kulturarentzat abiatzeko ahalegin batean, baina, ildo honetatik, pausu berriak eman behar ditugu etengabeko ikaskuntzaren jarrera hori I-I prozesuko faktore gako gisa sustatzeko, hala gure ikasleen artean nola gizartean.

Gaur egun modan dagoen hitza "berrikuntza" da. Gofñi jaunak zioen azken alean, "LHren helburua berritzea da", eta oso gauza interesgarriak esan zituen horri buruz: ikastetxeok ez gara berrikuntza produktu berrien bilaketan oinarritzen duten industriak; gure berrikuntzak pertsonekin erlazionatuta egon behar du, aldaketarekiko faktore pertsonalak gidatu behar ditu, eta aldaketa hori interesa eta motibazioarekin egin behar da. Prestakuntza ezagutza edo jakinduria transferitzea bada, zer motako ezagutza transferitzen ari garen pentsatu beharko dugu.

Azken aleetan gertatzen dagoenaz edo murgilduta gauden horretaz ere mintzatu gara: Hezkuntzaren Lege berria, Ikastegi Bateratuak, plangintza, kudeaketarako eredu berria... Zentzu guztietan etengabeko aldaketak jasaten ari den mundu honetan, ikastetxeok ezin dugu geldirik edo aldaketa horietatik urrun egon, hala enpresa-munduan, nola gizartean, teknologia berrietan, metodologietan, etab.etan, baina hobekuntzarako aukera moduan egin behar diegu aurre; gure interes-taldeen, ikasleekin, famuliekin, enpresekin... etengabeko harremana izan behar dugu eta beren arazoak ezagutu behar ditugu beren beharrei erantzun ahal izateko.

Gaur egun Lanbide Heziketako ikastetxeok teknologikoki prestatuta gauden, azken belaunaldiko ekipamenduak ditugu eta baita kudeaketarako sistema aurreratuak ere. Helburu hauek erdietsi ostean, gainontzeko taldeekin elkarlanean aritu beharko gara erronka berriei aurre egiteko. Lanbide Heziketak bide onetik jarrai dezan, beharrezkoa izango da Ikaslaneko aldarrikapen zaharrei arreta jartzea: irakasleen egonkortasuna, kudeaketa-autonomia, helbideak, irakasle ez diren langileak... eta galdera hauei erantzuna ematea: Noizko LHren Lege bat? Noiz oinarrituko dira irakasleria teknikoak ordezkatzeko zerrendak aurkeztutako gaitasunen frogapean? Frogatuta dago titulua zehatz bat izateak ez dituela gaitasun horiek bermatzen.

PRESENTACIÓN

Viejas reivindicaciones, nuevos retos

En números anteriores hemos hablado de los grandes cambios (a mejor) que se han producido en la Formación Profesional. Esto es evidente y así lo reconocen las Instituciones y la sociedad en general.

Los responsables de Educación y especialmente los de F.P. han visto claro cual era el camino a seguir para sacar a la F.P. del estancamiento y desde los centros se trabajó para cumplir ese objetivo, jugando un papel importantísimo los Ikaslan de los tres Territorios.

Los avances tecnológicos, las TIC's, la globalización de los mercados, también la andadura poblacional en aras a una sociedad global, supone el aumento vertiginoso de ofertas donde la diferencia, el aporte de valor añadido al servicio o producto, es el condicionante esencial de cara a la elección. Ante esta realidad, el reto de los centros de F.P., gira en torno a la búsqueda de ese valor añadido a nuestro servicio formativo, que lo convierta en referente formativo profesional.

En el País Vasco el gran acierto fue la creación de los Centros Integrales donde conviven los tres subsistemas (formación inicial, formación y formación ocupacional, reconocimiento de competencias adquiridas), dando un nuevo enfoque al proceso formativo en el intento de avanzar hacia la cultura del aprendizaje a lo largo de toda la vida, pero también en este sentido tenemos que dar nuevos pasos para fomentar esa actitud del aprendizaje continuo como factor clave del proceso de E-A, en nuestro alumnado y en la sociedad en general.

Hoy la palabra en boga es "innovación". Lo decía el Sr. Gofñi en el último número "El futuro de la F.P. es innovar", y decía cosas muy interesantes al respecto: los centros educativos no somos industrias donde la innovación se basa en la búsqueda de nuevos productos; nuestra innovación ha de estar relacionada con las personas, manejar los factores personales respecto al cambio, y el cambio ha de hacerse con interés y motivación. Si la formación es transferencia de conocimiento, de saber, debemos hacer la reflexión de qué tipos de conocimientos transferimos.

En este mundo de cambios continuos en todos los aspectos, los centros educativos no podemos pararnos ni ser ajenos a ellos, tanto en el mundo empresarial, en la sociedad, nuevas tecnologías, metodologías, etc., pero debemos afrontarlos como una oportunidad de mejora; tenemos que estar en continua conexión con nuestros grupos de interés, alumnado, familias, empresas... y conocer sus problemas para poder dar respuesta a sus necesidades.

Hoy los centros de Formación Profesional estamos preparados tecnológicamente, contamos con equipamientos de última generación y sistemas de gestión avanzados. Una vez alcanzados estos objetivos debemos trabajar en estrecha colaboración con el resto de colectivos para abordar los nuevos retos.

Para que la Formación Profesional siga por el buen camino será necesario también atender viejas reivindicaciones de los Ikaslan: estabilidad del profesorado, autonomía de gestión, direcciones, personal no docente... y dar respuesta a estas preguntas: ¿Para cuándo una Ley de la F.P.? ¿Cuándo se hará el acceso a listas de sustituciones del profesorado técnico mediante demostración de las competencias de los aspirantes? Está demostrado que la posesión de una determinada titulación no garantiza esas competencias.

laburrak breves

Ikaslaneko ikastetxeen erdia baino gehiagok atzerrian praktikak egiten dituzte **Leonardo programari** esker

IKASLANeko Lanbide Heziketako ikastetxeek nazioarteko harremanetan berezko eta iraunkorrak izango diren kontaktuak garatzea Leonardo programa barruan elkarrekin lanean hasteko helburu garrantzitsuenetarikoa izan da.

Hiru urte pasa eta gero, ikastetxeen erdia baino gehiagok, atzerrian lantokiko praktikak aurrera eramateko bermeazko bazkideak dituzte.

Hiru urte hauetan, aurkeztutako proiektuak bikoiztu egin dira eta Estatuko erkidego autonomoen artean, onartutako proiektuetan lehenak izan gara. Kanpora doazen ikasleen kopurua eta leonardo agentziatik jasotako diru laguntzak ere, hirukoiztu egin dira.

Aurtengo Leonardo kalitate sarien barruan, estatu mai-

lako 15 finalisten artean hiru IKASLAN erakundeak dira, IES Zumaia, IES Emilio Cam-puzano eta IKASLAN bera.

Baina datu estatistikoak baino askoz garrantzitsua, harreman internazionalak ematen diguten ikuspegi orokorra da.

Atzerrira joan diren ikasleen prestakuntza maila, enpresetan oso ondo ebaluatua izan da eta datu honek, lanbide heziketako sistemen arteko maila konparatzerakoan, leku onenetan uzten gaitu.

Bukatzeko, eta oso garrantzitsua ere, bereziki Finlandia eta Danimarkatik, elkarren arteko nazioarteko proiektuak aurrera eramateko interes berezia azaldu dute Lanbide Heziketako zenbait ikastetxek.



Más de la mitad de los centros de Ikaslan se abren al mundo con el programa Leonardo

Conseguir que los centros de FP de IKASLAN tuvieran sus propias relaciones internacionales, era uno de los objetivos principales al empezar a trabajar conjuntamente en el programa LEONARDO.

Tras tres años de trabajo, más de la mitad de los centros cuentan con socios que les pueden garantizar unas prácticas de calidad en empresas de otros países.

En tres años hemos duplicado el número de proyectos presentados y hemos pasado a ser la primera comunidad del Estado en número de proyectos aprobados. También hemos triplicado el número de alumnos que viajan y la financiación que recibimos de la Agencia Leonardo.

Entre los 15 proyectos en todo el Estado que optan a los premios a la calidad, tres son de los centros de IKASLAN,

IES Zumaia, IES Emilio Cam-puzano e IKASLAN.

Pero mucho más importante que estos datos estadísticos es la perspectiva que nos ofrecen esas relaciones internacionales.

La preparación de los alumnos de FP de IKASLAN que acuden a realizar las prácticas en otros países, está siendo altamente valorada por las empresas y esto, nos puede dar una idea del nivel de nuestros centros comparado con el nivel de otros países.

También hemos detectado el interés de centros, principalmente de Finlandia y Dinamarca, por ponerse en contacto a través de IKASLAN, con centros similares de Euskal Herria con el fin de llevar a cabo proyectos internacionales de colaboración.



Iagoba Agirregomez korta, Txinan diharduen Iagoba Agirregomez kortak 2007ko Ikasle Ohi Aipagarriaren IMH Saria jaso du



Makina Erremintaren sektoreari lotutako 43 enpresen parte-hartzearekin, martxoaren 30ean 5. edizioko IMH sariak banatu ziren Elgoibarko Makina Erremintaren Institutuan.

Ekitaldian parte hartu zuten: Josu Aboitiz Eusko Jaurlaritzako Lanbide Heziketako zuzendariak, Miguel Angel Mugica Elgoibarko alkate-ordeak, Alberto Ortueta, IMHko Presidenteak eta aldi berean Gipuzkoako Bazkundeko Lehendakari ordeak, Joxean Egaña, IMHko zuzendari kudeatzaileak eta Imanol Iturria IMHko ikasketa buruak.

Aurreko edizioan berrikuntza

eta ekintzailetza izan baziren sarien gaia, aurten naioartekotasunari tokatu zitzaion. Sariak izan ziren:

2007ko ikasle aipagarria: Gaizka Egurbide Lecube, mutrikuarra, Mekanizazio bidezko Produktzio goi-mailako heziketa zikloko ikaslea. 1.500 eurotako ikasketa poltsa.

2007ko aipamen berezia: Jon Izagirre Azcoaga, aretxabaldearra, Industri Ekipoen Mantentze goi-mailako heziketa zikloko ikaslea. 1.500 eurotako ikasketa poltsa

Ikasle aipagarria fabrikazio arlokoa denez, fabrikazio arloko

ikasle aipagarriari eman ordez, ahalik eta ikasle gehien saritzeko helburuarekin IMHko bigarren aipagarriari eman diogu saria.

2007ko ikasle ohi aipagarria: Iagoba Agirregomez korta, Kunshan Wingroup S.Coop.-eko kudeatzailea. Agirregomez korta jauna Txinan zegoenez, Internet bidezko konexio zuzena egin zen berarekin zuzenean hitz egin ahal izateko. Guraso eta Dikar-Wingroupeko enpresa ordezkariak ere bertaratu ziren.

Iagoba Agirregomez korta, ikasle ohi saritua

Iagoba Agirregomez kortak heziketa zikloa 2000-2002 urteetan egin zuen, goi-mailako proiektu mekanikoen garapenerekin (delineazioa) eta Dikar enpresan egin zuen lanerako prestakuntza Kalitate sailean.

Enpresa berehala ohartu zen potentzialitate handiko pertsona zela, betidanik izan baizuen kezka bere curriculum osatzeko ikastaro anitzak eginez garapen profesionala lortu ahal izateko, baita dedikazioa, hobetzeko ardura eta abarrik. Praktikak amaitu ondoren Dikarrek kontratatu egin zuen bulego teknikoan eta ga-

rapen eta ikerketa lan ezberdinak egin zituen.

2004 urtean kooperatibak pertsona bat hautatu beharra zuen Shanghai Bergarara itzuli behar zen zuzendaritzakide bat ordezkatzeko. Postua eskaini zitzaion eta onartu zuen. Zuzendaritzentzat ikastaroa egin zuen. Egund, Kooperatibak Kunshan-en eraiki duen planta berriko gerente lanetan dihardu, non beste MCCO 3 kooperatibekin batera aurkitzen den Txinan. (Enpresari buruzko informazioa azkenean azaltzen da).

Sarien helburua da ikasketa garaian edo eta baita ondorengo lanbidearen garapenean nabarmendu diren Heziketa Zikloetako ikasleei gure esker ona ematea.

IMH eskertu nahi ditu aurtengo IMH Sarietako 43 enpresa babesle eta kolaboratzaileak.

Dikar-Wingroup.

Dikar K.E. eskopetak eta ehizarako errifleak ekoizten ditu eta 1998an Wingroup K.E. sortu zuen azalera handiko dendentzat soinketa-gailu ekoizle bezala. Ekoizpen lantegia Txinan, Shanghai kokatu zen eta aurtengo, 2007an, Kunshanera mugatu da.

EL INSTITUTO FADURA INAUGURÓ UN AULA DE FORMACION EN NUEVAS TECNOLOGIAS DE AUTOMOCION

El Instituto Específico de Formación Profesional Superior Fadura de Getxo, inauguró el día 23 de Marzo un aula de formación en nuevas tecnologías de automoción. En la presentación tomaron parte representantes del centro educativo, de la Diputación y del Departamento de Educación, así como de empresas del sector de la Automoción que colaboran con el centro.



El proyecto ha sido financiado a través del Programa Lan-Sustraiak del Departamento de Empleo y Formación de la Diputación Foral de Bizkaia, con el fin de promocionar el empleo mediante una mejora de la Formación Profesional. Con esta finalidad colabora en el desarrollo de proyectos para la incorporación de medios tecnológicos innovadores.

El aula de formación está equipada con equipos didácticos de las últimas innovaciones tecnológicas que se aplican actualmente en automoción: sistemas de gestión electrónica de sistemas de alimentación de motores gasolina y diesel, frenos ABS, electricidad y electrónica, sistemas de co-



municación CAN BUS, etc.

Con la ayuda de este equipamiento, el Departamento de Automoción del Instituto Fadura, consolida su oferta educativa consistente en cursos de Formación Reglada de Ciclos Formativos de Grado Medio y los modelos lingüísticos A y D,

y cursos de Formación Continua para trabajadores en activo. Además, en un futuro, este equipamiento impulsará a la consecución de nuevos objetivos como la implantación de Ciclos Formativos de Grado Superior de los modelos lingüísticos A y D.

IES CONSTRUCCIÓN VITORIA-GASTEIZ, 15 AÑOS MEJORANDO

La rara circunstancia de ser un instituto de nueva creación, por tanto, joven y sin apenas historia, lejos de ser una traba, permite al IES Construcción ser un centro enormemente dinámico, abierto a nuevas iniciativas y con una rápida capacidad de respuesta a las necesidades que las empresas del sector demandan.



En el ámbito de la formación continua y ocupacional, el IES Construcción Vitoria abarca un buen número de acciones formativas adaptándose a las necesidades de un sector que cambian con enorme rapidez en los últimos años, e incorporando al proceso de aprendizaje las nuevas tecnologías y técnicas que surgen, adaptando la oferta formativa y las metodologías didácticas casi en tiempo real.

Con todo ello, el Centro pretende convertirse en punto de referencia de las empresas del sector, colegios profesionales y demás centros afines, de modo que la colaboración con ellos permita la plena utilización de sus capacidades. Siendo nuestro objetivo a corto plazo que el Instituto se convierta en punto de reciclaje profesional del sector, laboratorio y escapa-

rate de nuevas técnicas, tecnologías, materiales..., y referencia de formación en la provincia de Álava.

Todo ello sería imposible sin una adecuada estructura organizativa en la que primen los estándares de calidad hoy en día exigidos y una capacidad de respuesta rápida a las demandas de las empresas de sector. En este sentido, podemos destacar que después de la rápida implantación en el ámbito de la formación reglada de sistemas de gestión de calidad (ISO 9001 y Q de plata 2005), el Instituto ha conseguido en 2007 la certificación ISO 9001 para todo el área de la formación no reglada, completando así la implantación de un sistema de gestión total de la calidad en todas las actividades del Centro.

SOLDADURA TAILER BERRIA SORTU DA OÑATIN



Larrañako ikastetxean 254m² soldadura tailer berria sortu da, ikastetxean geneukan postuez gain beste 14 postu sartu ditugu. Soldadura elektrikoa, mig mag eta tig postuez gain plasma korte makina sartu dugu. Material guzti hau Oñatiko Udalaren lagapena izan da, orainarte Udalak Inemek diruz lagundutako, langabetuentzat ikastaroak antolatzen zituen eta hemendik aurrera Larraña ikastetxean antolatuko dira. Apirilak 23an hasi berri da 389 orduko Estructura Metalikoen Soldadura, bertan 10 emakume eta 5 gizonek parte hartzen dutelarik. (argazkia nahai baduzue abisatu)



Bestalde Oñatiko Institutuko 4 DBH, Batxilergoko eta Lanbide Heziketako ikasleek aukera izango du IT-Txartela ikastetxearen bitartez ateratzeko ESI (European Software Institututek) egiaztatutako oinarritzko Informatika Teknikarien txartela, horretarako hiru irakasle trebatuko dira gai horretan eta ikasleek on-line egingo dute azterketa, eta gaituzteaz gero IT-Txartela lortuko dute.

Colaboración del IEFPS Aretxabaleta GLHBI con el proyecto CIPA



CIPA es un proyecto de desarrollo rural localizado en un pequeño poblado llamado Mitemeté, Provincia de Evinayong, Guinea Ecuatorial. Impulsado por la Fundación Mundukide y cofinanciado por la ONG Hiruatx y el Departamento de Cooperación y Desarrollo del Gobierno Vasco, tiene como objetivo poner en marcha una granja de gallinas ponedoras y de engorde.

La colaboración del IEFPS Aretxabaleta GLHBI con dicho proyecto se inicia a tra-



vés de Jose M^a Sarasua, colaborador de Mundukide, que se dirige a nosotros con una propuesta de construcción de una maquina mezcladora de pienso. Dadas las características motivadoras y el valor educativo de la propuesta, el departamento de Soldadura y Calderería aceptó gustosamente participar en la misma. Los alumnos/as de este ciclo formativo de grado medio bajo la supervisión de sus profesores/as colaboraron en el diseño y llevaron a cabo la construcción de la mezcladora.

Como puede observarse en la fotografía, la mezcladora se encuentra ya en Mitemeté, todavía en una ubicación provisional a la espera de que finalicen los trabajos de construcción del pabellón de pienso. La elaboración de pienso para aves es una parte importante del proyecto ya que es la que dará empleo indirecto a más de 200 familias de agricultores. Si los resultados se ajustan a lo esperado esta máquina quedará pequeña en unos dos años y habrá que hacer una

de mayores dimensiones.

Lo gratificante y satisfactorio de esta experiencia establece sólidas bases para futuras colaboraciones entre la Fundación Mundukide y el IEFPS Aretxabaleta GLHBI.

Zilarrezko Q Saria jaso dute Aretxabaletan

Martxoaren 28an, Aretxabaletako GLHBiko zuzendaria Amaia Aranzabalek, Zilarrezko Q sariaren ziurtagiria jaso zuen langile guztien izeanean, Lanbide Heziketako sailburuorde Iñaki Mujikaren eskuetatik. Bertan elkartu ziren ikastetxeko irakasleok, administrari, garbitzaile eta beste langile batzuk. Beste hainbat lagun gurekin egon ziren ere urte askoan egindako lan sari hau jasotzeko orduan.



Bergarako odola emateko sentsibilizazio kanpaina oso arrakastatsua izan da

Bergarako GBLH Miguel Altuna Institutuak Gipuzkoako Odol Emaileen Elkartearekin batera odol emaille berri gazteen sustatzea bultzatzen du. Azken 5 ikasturteetan 140 odol erazketa izan dira honela banaturik:

01-02, 27 (hauetatik 20 berriak) 02-03, 12 (7 berriak), 03-04, 19 (9 berriak) 04-05, 35 (25 berriak) eta 05-06, 47 (35 berriak).

Epealdi honetan lehenengo aldiz 95 pertsonak (60 gizon eta 35 emakume) eman dute, bi

aldiz 16 (11 gizon eta 5 emakume), 3 aldiz (gizonezko batek) eta 5 aldiz (2 gizonezkoek). Emaileen adinari dagokionez %90ak 27 urtez azpikoa da.

Hau guztia lortzeko ikastetxean sentsibilizazio kanpaina egiten da eta gero bertan erazketa aldia.

Zer esanik ez Lanbide Heziketako pertsonalaren elkartasuna oso ondo agertzen deneko beste adibide esanguratsua dugula.



AKUAKULTURA MUTRIKUN, BIGARREN URTEZ



Bigarren urtea da Mutrikuko Institutuak Udalaren babesarekin II. Akuakultura Jardunaldiak antolatuz; jardunaldion bizkar hezurra martxoaren 29 eta 30ean Mutrikuko Zabil Jauregian adituek eskaini zituzten hitzaldiak izan dira. Ekimenaren helburua euskal gizartearen akuakulturaren jardura eta lanildoak ezagutzera ematea zen.

Aurtengoan akuakultura adituek eta aholkulariak batetik eta sektoreko enpresak bestetik bildu genituen: beraz, Galizia, Kantabria eta Euskal Herriko profesional ezberdinek, bakoitzak bere lan esparru eta ikuspegitik, egun akuakulturak bizi duen egoeraren berri eman ziguten.

Aipatzekoa da Jaurilaritzako Arrantza eta Akuakultura Zuzendariaren, Lanbide Heziketako Zuzendariaren eta Itsas Mendikoi, nekazal eta itsas garapenerako erakundeko gerentearen partaidetza; garrantzi handia duen plan estrategikoen lehenetakoak eta etorkizunerako urratsak zein liratekeen azaldu baiziguten.

Jardunaldi hauen partaidetza jendetsuak hurrengo urterako akuakultura inguruko hainbat ekintzak prestatzea animatu digu.

Bermeoko Institutuak kalitate saria jasoko du

Aurki, Bermeoko Institutuan egingo den ekitaldian AENOR enpresak UNE-EN ISO 9001: 2000 kalitate ziurtagiria emango dio Zentroko Zuzendaritzari, Udalaren eta Heziketako sailaren ordezkarien aurrean.

Derrigorrezko Bigarren Heziketako ondorengo batxilergo-

goek jasoko dute aipatu kalitate saria: Teknologikoa, Giza eta Gizarte Zientziak nahiz Natur eta Osasun Zientziak. Erdi Mailako Zikloari dagokionez, Kontsumorako Ekipo Elektrotikoa eta Administrazio Kuadeketa ikasketak izango dira sarituak.



ZUMAIAKO INSTITUTUAK KOSMODISEA SARIA JASO DU

Gipuzkoako Foru Aldundiaren Berrikuntzarako eta Jakintzaren Gizarterako departamenduaren ekimenaz "KOSMODISEA" joku interaktiboa prestatu du kultura ekintzaile eta kultura digitala sustatzeko.

KOSMODISEAn 1400 ikaslek parte hartu dute Lehen Heziketako, Bigarren Heziketako, Batxilergo eta Heziketa Ziklotakoak. Apirilak 26an Kursalean egindako ekitaldian sari banaketa izan zen.

I.E.S. ZUMAI A.B.H.I.ko Administrazio eta Finantzetako zikloko ikasleek osatutako BOST GEHI BAT taldeak Heziketa zikloari dagokion lehen saria lortu du.



Bitartekoak: ezagutzaren gizartearenganako zubia



Mediadores de aprendizaje: el puente hacia la sociedad del conocimiento

Bitartekoak langileei, helduei eta baztertutako taldeei lana bilatzen eta prestatzen laguntza eskaintzen dieten agenteak dira. Gainera, paper garrantzitsua dute teknologia berrien eta ezagutzaren gizartearen sustapenean bere eragin-eremuan.

Gizartean etengabeko prestakuntza eta ikaskuntzarekiko interesa pizteko, 2004an Usurbilgo GMLHlan martxan jarri zen In-Formatzen Ikaskuntzako Bitarteko Proiektua. Proiektu hau Eusko Jaurlaritzako Gobernuak bizitza osoan zeharreko ikaskuntza sustatzeko ezarritako eta araututako ekimenen barnean kokatzen da, joan zen urtean Bizikasi e Ikasth-en sorrera ere ikusi zutenak, Bergarako Miguel Altuna Institutuak eta Tolosaldea GMLHIak hurrenez hurren martxan jarritako ekimen berdinak.

Los mediadores de aprendizaje son agentes que recogen la oferta formativa y ofrecen asesoramiento personalizado a la sociedad en general, haciendo especial incapié en personas mayores y colectivos desfavorecidos.. Además, tienen un importante papel en el fomento de las nuevas tecnologías y la sociedad del conocimiento en su área de influencia.

Con el objeto de despertar el interés y motivar a la población hacia la formación y el aprendizaje permanente, en 2004 se puso en marcha en el IFPS de Usurbil

Bitartekoek hiritarra gidatu nahi dute prestakuntza eskaintza ikaragarriaren aurrean

Los mediadores de aprendizaje buscan orientar al ciudadano entre una descomunal oferta formativa

Gaur egun prestakuntzan, arautuan zein ez arautuan, dagoen eskaintza zabala ikaragarria da. Bitartekoek hiritarra gidatu nahi dute, dagoeneko lan-merkatuan integratua dagoena, eskualdeko prestakuntza-baliabide guztiak eskaini nahi dizkiote, eta erakundeen eta interesatuaren artean bitarteko lanak egin. Era berean, ikasi nahi duten pertsona helduekin gizarte-lan garrantzitsua egiten dute eta, lana bilatzeko orduan, baztertutako taldeetan enfasia berezia jartzen dute: emakumeak, denbora luzez langabezian daudenak, etorkinak, etab.

Plataforma mota hauen helburua hiritarraren etengabeko ikaskuntza bizitzaren etapa guztietan sustatzea da, eta baita pertsonak beren eskura daukaten informazioa eta baliabideak era autonomoan erabiltzea ere. Horrela, informazioaren eta komunikazioaren kultura eta gizartearekiko kontzientzia kritikoa sustatzen da herritarren artean.

Bitartekoek sarean egiten dute lan sustatzaile ekonomiko eta sozialekin, enplegu eta prestakuntza programak sustatuz, eta jarraipen pertsonal bat egiten diete ikasleei eta irakasleei beren lan egoera zein den edo eskaintako zerbitzuari buruz duten iritzia jakiteko. Lanerako eskema honen bidez, prestakuntzako eskaintza eta eskaeraren arteko benetako doikuntza egiten da.

Etengabeko ikaskuntza era jarrai batean eta laneko ezagutzak, kualifikazioak edo gaitasunak hobetzeko asmoz egindako jarduerak oro da. Industria osteko gizartea ezagutzaren gizartea izango da, eta honetara heltzeko etengabeko ikaskuntza funtsezkoa da. Hori dela eta, bere eraginpeko alorretan berrikuntza eta ezagutza sustatzerakoan (I+G+b) bitartekoaren lana oinarritzakoa da. Hiritarren eta ezagutzaren gizartearen arteko zubia dira.

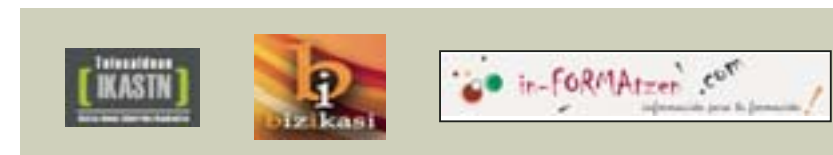
el Proyecto Mediadores de Aprendizaje, soportado en la página Web In-Formatzen. Este proyecto se enmarca dentro de las iniciativas de promoción del aprendizaje a lo largo de la vida establecidas y reguladas por el Gobierno Vasco que el año pasado vieron nacer también las páginas web Bizikasi e Ikasth, iniciativas similares que han iniciado el Instituto Miguel Altuna de Bergara y el IFPS Tolosaldea, respectivamente.

El amplio abanico de formación tanto reglada como no reglada que existe en la actualidad genera una descomunal oferta formativa que puede llegar a ser abrumadora. Los mediadores buscan orientar al ciudadano, y ofrecerle todos los recursos formativos de la comarca, así como ejercer como intermediario entre las instituciones y el interesado. Así mismo, realizan una importante labor social con personas mayores que desean aprender y a la hora de facilitar la búsqueda de empleo, haciendo especial énfasis en los colectivos más desfavorecidos: mujeres, desempleados de larga duración, inmigrantes, etc.

Este tipo de plataformas tienen por objeto fomentar el aprendizaje permanente del ciudadano en todas las etapas de la vida, así como impulsar la utilización autónoma por parte de las personas de la información y los recursos existentes en su entorno o a su alcance. De este modo, favorecen una conciencia crítica por parte de la población hacia la cultura y la sociedad de la información y la comunicación.

Los mediadores trabajan en red con promotores económicos y sociales mediante el impulso de programas de formación, y realizan un seguimiento personal a los alumnos y trabajadores para conocer su situación laboral u opinión acerca del servicio ofrecido. Mediante este esquema de trabajo, se propicia un ajuste real entre la oferta y demanda formativa.

El aprendizaje permanente es toda actividad de formación realizada de manera continua y con objeto de mejorar los conocimientos, cualificaciones o aptitudes en el trabajo. La sociedad post-industrial será la sociedad del conocimiento, hacia la que nos encaminamos y para la que el aprendizaje permanente es esencial. Por este motivo, a la hora de fomentar la innovación y el conocimiento en sus zonas de influencia (I+D+i) la labor de los mediadores es clave. Son el puente entre la ciudadanía y la sociedad del conocimiento.



Etorkizunari begira

Mirando al futuro



Carlos Samaniego Pérez

Sustapen Ekonomiko eta Berrikuntzaren Kudeaketa Diputatua.

Arabako Foru Aldundia

Diputado de Promoción Económica y Gestión de la Innovación.

Diputación Foral de Álava

Egoera ekonomikoak adierazten digu gero eta beharrezkoagoa dela garapenerako eredu berri bat definitzea, Araba ezagutzan, hazkunderako gakoa, eta kalitate handiagoko lanpostuen sorkuntzan, eta politika sozial eta iraunkor batean oinarritutako lehiakortasunean kokatuko duena. Horretarako, beharrezkoa da Lurralde Historikoko agente ekonomiko eta sozial garrantzitsu guztien inplikazioa, Administrazioetik hasita. Eta, apustu honetan, lanbide heziketa garrantzi handiko ardatza da. Pertsonak prestatzea etorkizuneko egoerei

La situación económica nos confirma la cada vez más necesaria definición de un nuevo modelo de desarrollo que sitúe a Álava en una competitividad basada en el conocimiento, clave del crecimiento, y de la creación de puestos de trabajo de mayor calidad, así como del mantenimiento de una política comprometida socialmente y sostenible. Para ello es necesaria la implicación de todos los agentes económicos y sociales relevantes en el Territorio Histórico, la Administración en pri-

eskubide sozial eta laboralen bermearekin aurre egiteko giltza da. Ongi prestatutako pertsonak gizarte iraunkor baten egitura osatzeko bermea dira.

Horrela, ezagutza gure mende honetako indar produktibo gisa azaltzen da, izan ere, honen bidez bakarrik bihur daiteke baliozkoa gure eskura dugun informazio guztia. Ezagutza hau, gainera, ez da arlo akademikora edo teknikora mugatzen, baizik eta pertsonen pentsamendu, emozio eta ekintzaren arteko harreman bereiztezina biltzen du.

Gure hezkuntza sistemak ezagutza teknikoak transmititzeko egituratuta egon dira, hau da, industria-langilea prestatzeko. Baina, gizarte berri baten eraketan agente aktibo izan nahi badugu urrats bat gehiago eman behar dugu. Beharrezkoa da gure langileek informazio eta interpretaziorako ahalmenak eskuratzea eta beren alde-rik aberastea eta garatzea, hots, autoekoizleak izatea.

Hortaz, hezkuntza eredu berri baten aurrean gaude. Hezkuntza, irakasten duen pertsonarengan (irakaslea) zentratua egotetik, ikasten duen pertsonarengan (ikaslea) fokalizatuta egotera igaro da. Horrela, irakaslearen zeregina aldatzen ari da: ezagupenen igorle soil bat izatetik, ikaskuntza prozesuko gidari izatera pasa da, baliabideak erraztuz eta aukerak eskainiz, ikasleak autoekoizle bihurtzeko.

Badakigu LHak etengabeko ikaskuntza bizitza osoan zeharreko ikaskuntza izateko irakaskuntza metodoak garatu behar dituela. Ildo honetatik, informazioaren eta komunikazioaren teknologiak erabiltzea ikaskuntzaren (e-learning) eta lanaren esparruan erreferente garrantzitsu izango da.

Horregatik, Aldundiaren asmoa da Lanbide Heziketaren alde egindako apustuak langileen perspektiba pertsonala ez galtzea, gizartearen erronkei erantzuna emango dieten gizon-emakumeak prestatzeko garrantzia ez ahaztea eta lan-munduko eskari zehatz batzuei bakarrik erantzuna emateko tentazioan ez erortzea.

Konpromiso hau urtero Lanbide Heziketako ikastetxei ematen zaizkien diru-laguntzei eta lkaslan moduko entitateekin lortutako hitzarmenei esker gauzatu daiteke, horien bidez beren tresneria hobetuz.

mer lugar. Y en esta apuesta, la formación profesional es un eje trascendental. La formación de personas es una de las claves para afrontar los escenarios futuros con garantías de derechos sociales y laborales. Las personas bien formadas son la garantía para armar la estructura de una sociedad sostenible.

Así pues, el conocimiento se erige como la gran fuerza productiva de nuestro siglo, ya que sólo por él puede convertirse en valor la enorme disponibilidad de información que tenemos a nuestro alcance. Este conocimiento, además, no se reduce a lo académico o lo técnico, sino que comprende la indisoluble relación entre pensamiento, emoción y acción que existe en las personas.

Nuestros sistemas educativos han estado estructurados para transmitir conocimientos técnicos, es decir, para formar al trabajador industrial. Pero si queremos ser agentes activos en la construcción de la nueva sociedad debemos dar un paso más. Precisamos que nuestros trabajadores se doten de nuevos potenciales de información e interpretación y se enriquezcan y desarrollen por sí mismos, es decir sean autoprodutores.

Estamos, en consecuencia, ante un nuevo modelo educativo. La educación ha pasado de estar centrada en el que enseña (profesor) a focalizarse en la persona que aprende (alumno). Así se está transformando la labor del profesor de ser un mero transmisor de conocimientos a ser un guía en el proceso de aprendizaje que facilita los recursos y ofrece oportunidades, para que los alumnos lleguen a ser autoprodutores.

Entendemos que la FP debe desarrollar métodos de enseñanza para que el aprendizaje permanente sea continuo a lo largo de la vida. En este sentido el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación será un importante referente del entorno del aprendizaje (e-learning) y del trabajo.

Por eso, la Diputación pretende que su apuesta por la Formación Profesional no pierda nunca la perspectiva personal de los trabajadores, no olvide nunca la importancia de formar hombres y mujeres que den respuesta a los retos de su sociedad y que no caiga en la tentación de ceñirse a dar respuesta a unas determinadas demandas laborales.

Este compromiso se hace realidad con las ayudas anuales a los Centros de Formación para que mejoren sus equipamientos, así como con los convenios de colaboración que alcanzamos con entidades como lkaslan.

Bizitza osoan zeharreko ikaskuntza bideragarria egiteko konpromisoa



Un compromiso para hacer viable el aprendizaje a lo largo de toda la vida



José Ramón Guridi

Director para la Promoción de la Innovación y el Conocimiento.

Diputación Foral de Gipuzkoa.

Director para la Promoción de la Innovación y el Conocimiento.
Diputación Foral de Gipuzkoa.

Azken urteotan, hala erakundeetatik (nazioartekoak, europarrak, euskaldunak) nola behatoki handietatik, batez ere hezkuntzaren alorrean, eta gogoeta estrategikoen, liburu zurien eta ekintzarako plan handinahien bidez, bizitza osoan zeharreko ikaskuntzak ezagutzaren gizartea deituriko horren eraikuntzan garatu behar duen paperari buruz adostasun bat lortuz joan gara. Baina, datuek adierazten digute gure gizartearentzat oraindik ez dela benetako lehentasun bat. Eta, alderantziz, gizarte zabal eta barneratzailea; garapen pertsonala, garapen profesionala eta kohesio soziala integrazten dituen gizartea; gizarte berritzailea eta iraunkorra; ikasten ikasteko gai diren pertsonak, ikasteko grina dutenak, bizitza osoan zeharreko ikaskuntza sustatzen duen inguruan bizi (jolastu, ikasi, elkarrekin bizi, sortu, banatu, poztu) diren pertsonak behar dituena.

Helburuak hor daude, erronkak dagoeneko definitu ditugu. Baina ikaskuntzaren zutabeak benetakoak eta bideragarriak izan daitezen konprometitu behar dugu: izaten ikasi, ezagut-

A lo largo de los últimos años tanto desde las instituciones (internacionales, europeas, vascas) como desde los grandes observatorios, fundamentalmente en el ámbito educativo, y a través de reflexiones estratégicas, libros blancos y ambiciosos planes de actuación, se ha ido alcanzando un gran consenso sobre el papel que debe desarrollar el aprendizaje a lo largo de toda la vida en la construcción de la denominada sociedad del conocimiento. Pero, los datos nos indican que para nuestra sociedad todavía no es una auténtica prioridad. Y, sin embargo, una sociedad abierta e inclusiva; una sociedad que integre el desarrollo personal, el desarrollo profesional y la cohesión social; una sociedad innovadora y sostenible; precisa de personas capaces de aprender a aprender, de personas con deseo por aprender, personas que viven (juegan, estudian, trabajan, conviven, crean, comparten, son felices, etc.) en un entorno que promueve el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Los objetivos están ahí, los retos ya los hemos definido. Pero debemos comprometernos en

zen ikasi, egiten ikasi, ekiten ikasi eta elkarrekin bizi izan ikasi. Eta horrek ikasteko beste bide bat eraikitzea eskatzen du, hau da, baloreak, jarrerak eta ezagutza teorikoak eta praktikoko inkardinatzea.

Eszenatoki berri horrek, ikaskuntzarako lurralde deitzen duguna, gauzak era desberdin batera egitea eskatzen du, erresistentziak gaitzitzea eta inertiak haustea dakar; beharrezkoa egiten du pertsonak gizartearen benetako protagonista gisa finkatzea, bere ezaugarriak eta betebeharez jabetzen den gizartea sustatzea. Eta, horretan oinarrituta, hezkuntza/prestakuntza sistema bat berriro definitzea: eskaeraren arabera eta ez eskaintzaren arabera; gaitasunak eskuratzeko dauden era desberdinak ezagutzen dituenak; ikastetxe integralak eta irekiak; ezagutzaren transmisioan oinarritzen ez den irakasleria, baizik eta ikaskuntza laguntzen eta errazten duena; euskarri metodologiko eta pedagogiko berriak, pertsonalizatutako informazio eta orientabide sistema batekin erlazionatua -edo zein adina eta bizitza/lanbide egoeratan- etab.

Beste hitz batzuetan, erakundearen arduratik, baina ezinbestekoa eta beharrezkoa den alderdi publiko/pribatuarekin eta agente sozial eta ekonomiko guztien konpromisoarekin, lurralde hori eraikitzea eta benetako bihurtuz joan behar dugu, pertsonetatik eta pertsonekin, baina oinarritzeko printzipio batzuetatik: esperimentazioa (probatu, huts egin, ikasi eta asmatu), hurbiltasuna eta laguntzak (testuinguruei eta hurbilen dagoenaren protagonismoari arreta jarri), eta eskuragarritasuna (aukera berdintasuna).

Gipuzkoako Foru Aldundiko Berrikuntzarako eta Jakintzaren Gizarterako Departamentutik, prozesu hori ekintzarako lau alor kontuan harturik garatu behar dela uste dugu: pertsonak, prestakuntza-eskaera, prestakuntza-eskaintza, eta, laguntza-sistema.

Ikasteko nahia sustatu behar dugu eta pertsona bakoitzak bere inguruan dituen egoerei arreta jarriz gauzatu beharko dugu. Ikaskuntzak pertsonen bilakaeran dituen ekarpenak ikusgarri egin behar ditugu.

Gai izan behar dugu ikasteko beharrak ulertzeko eta prestakuntza-eskaeretara bideratzeko: entzun, baloratu, era ezberdinek ulertu, finantzatzeko formulak ezarri, etab.

Prestakuntza eskaintza berria definitu behar dugu: lekuak, formatuak, egiazkotasun akademiko eta profesionalak, IKTen integrazioa, sarrera eta finantzaketa.

Laguntza eta aholkularitzarako sistema integral pertsonalizatua eratu behar dugu, pertsonak orientatuko dituen eta prestakuntza eskaera eta eskaintza integratuko dituenak.

Zeregin hauetan guztietan Gipuzkoako Foru Aldundiko Berrikuntzarako eta Jakintzaren Gizarterako Departamentuak gizartearen aurrean duen konpromisoa berritu nahi du, eta erakundearen artean lan egiteko dituen baliabideak ere, jakinda, orain arte bezala, IKASLAN moduko agenteen laguntza duela.

hacer reales y viables los pilares del aprendizaje: aprender a ser, a aprender a conocer, a aprender a hacer, aprender a emprender y aprender a convivir. Y, eso exige, construir otra forma de aprender, es decir, incardinar valores, actitudes y conocimientos teóricos y prácticos.

Ese nuevo escenario, que llamamos territorio de aprendizaje, precisa hacer las cosas de forma diferente, precisa superar resistencias y romper inercias; hace necesario situar a las personas como las verdaderas protagonistas de la sociedad, promover una ciudadanía consciente de sus derechos y sus deberes. Y, en base a ello, redefinir un sistema educativo/formativo: bajo demanda y no de oferta; que reconozca las diferentes formas de adquisición de competencias; unos centros educativos integrales y abiertos; un profesorado no basado en la transferencia de conocimiento sino que acompañe y facilite el aprendizaje; unos nuevos soportes metodológicos y pedagógicos, interrelacionado con un sistema de información y orientación personalizado -en cualquier edad y situación vital/profesional- y un largo etcétera.

En otras palabras, desde la responsabilidad institucional, pero con el imprescindible y el necesario partenariado público/privado y el compromiso de todos los agentes sociales y económicos, debemos ir construyendo y haciendo real ese territorio, desde las personas y con las personas pero desde unos principios básicos: experimentación (probar, errar, aprender y acertar), cercanía y subsidiariedad (atender a los contextos y al protagonismo de lo próximo), y, la accesibilidad (igualdad de oportunidades).

Desde el Departamento para la Innovación y la Sociedad del Conocimiento de la Diputación Foral de Gipuzkoa, entendemos que ese proceso debe desarrollarse integrando cuatro ámbitos de actuación: personas, demanda formativa, oferta formativa, y, sistema de acompañamiento.

Debemos promover el deseo de aprender y hacerlo posible atendiendo a las circunstancias propias de cada persona en sus entornos. Debemos hacer visibles las aportaciones del aprendizaje en el devenir de las personas.

Debemos ser capaces de entender las necesidades por aprender y encauzarlas y convertirlas en demandas formativas: escucharlas, valorarlas, entender las diferentes formas, establecer fórmulas de financiación, etc.

Debemos redefinir una nueva oferta formativa: lugares, formatos, reconocimientos académicos y profesionales, integración de las TIC's, acceso y financiación.

Debemos construir un servicio integral de acompañamiento y asesoramiento personalizados que oriente a las personas e integre la demanda y oferta formativas.

En todas estas tareas el Departamento para la Innovación y la Sociedad del Conocimiento de la Diputación Foral de Gipuzkoa quiere renovar su compromiso ante la sociedad, así como mostrar su disponibilidad de colaboración interinstitucional sabiendo que, como hasta ahora, cuenta con agentes comprometidos como IKASLAN.

Enpresan prestatzen ari diren irakasleak



Profesores formándose en la empresa

José de Castro lau urte daramatza Erdi eta Goi Mailako ikasleak prestatzen Gasteizko Eraikuntza Institutuan. **Alberto Arrizabalaga** duela bederatzita urtetik hona Instalazio Elektroteknikoen eta Domotika ikastaroak ematen ditu Irungo Bidasoa Institutuan. **Tomas Burgoa** Arte Grafikoen sektoreko adar industrialetik dator, baina hamar urte daramatza ikasleak prestatzen Bilboko Emilio Campuzano Institutuan. **Denek** egin dituzte prestakuntza egonaldiak enpresan, eta esperientzia honetan sakondu nahi izan dugu.

- **Zergatik erabaki duzue prestakuntza mota hau egitea? Zer bilatzen zenuten?**
- **Alberto Arrizabalaga:** Guk irakasten dugun gaia nahiko berria da eta aspaldi jarri ginen harremanetan ABB Niessen-ekin, Oiarzunen kokatutako enpresa. Aukera hau sortu zenean, egia esan ez nuen gehiegi pentsatu.
- **Tomás Burgoa:** Enprekin harremana izatean esperientzia hezkuntzaren alorrean eraman daitekeela ikusten duzu. Ni industriaren adarretik nator, eta benetan erakartzen zaituen gauzetako bat industriaren ekoizpena eta laneko dinamika da. Oso bilakaera handia izan da sektorean azken urteotan, eta lan-mundutik urrun egoteak akatsak egitera eraman zaitzake. Itzuli nahi nuen, ezagutu. Produktuari teknologia berriak nola aplikatzen zizkion ikusi nahi nuen.
- **A.A.:** Gai berria denez, ez dakizu zehazteraino onartu den. Guk domotika ematen genuen eta ebanjelizatzen ari ginela zirudien, ez genekien kalean zer erabiltzen ari ziren. Benetako aplikazioa ikusi nahi genuen, enpresan gai hau nola bideratzen zuten. Prestakuntzaren bidez aukera

José de Castro lleva cuatro años formando a alumnos de Grado Medio y Superior en el Instituto de la Construcción de Vitoria-Gasteiz. **Alberto Arrizabalaga** imparte desde hace nueve cursos de Instalaciones Electrotécnicas y Domótica en el Instituto Bidasoa de Irun. **Tomás Burgoa** proviene de la rama industrial del sector de las Artes Gráficas pero lleva diez años formando alumnos en el Instituto Emilio Campuzano de Bilbao. **Todos ellos** han realizado estancias de formación en empresas, una experiencia en la que hemos querido profundizar.

- **¿Por qué decidís hacer este tipo de formación? ¿Qué buscáis?**
- **Alberto Arrizabalaga:** El tema que enseñamos nosotros es bastante nuevo y hace ya tiempo que establecimos contacto con ABB Niessen, una empresa ubicada en Oiarzun, con la que tenemos mucha relación. Cuando surgió esta posibilidad, la verdad es que no me lo pensé.
- **Tomás Burgoa:** Al tener relación con las empresas ves que la experiencia se puede llevar a la educación. Yo vengo de la rama industrial, y una de las cosas que más me atrae es el conocimiento real de la producción en las industrias y las dinámicas de trabajo que se emplean. Ha habido una evolución muy fuerte en el sector en estos últimos años, y estar desvinculado del mundo laboral te puede llevar a errores. Quería volver, conocerlo. Buscaba ver cómo se aplican las nuevas tecnologías a la producción.
- **A.A.:** Al tratarse de una materia nueva no sabes qué grado de accep-

izan dugu benetako instalazioak ikusteko, eta bide batez ikasleak lantegira eta lanak ikustera eramateko.

- **José de Castro:** Nire ustez oso garrantzitsua da ikasleak merkatuko errealitatea ikustera eramatea. Ni ez nator eraikitzeatik, hortaz oso ongi etorri zait obrak ikusteko eta gai praktikokoak ezagutzeko. Obretan geletan irakatsi ezin daitezkeen truku asko daude.

- **A.A.:** Gainera, araudia interpretazioa da, eta aukera ematen du era ezberdinetan egiteko. Eta hori lan-munduan bakarrik ikus daiteke.

- **Zertan oinarritzen da irakasleen birziklapena enpresetan?**

- **T.B.:** Ikasleei eraman nahi diezun proiektu hori benetako produktioetara erazteko. Oinarrian prestakuntza egokiagoa lortzea dauka, enpresaren dinamika eta hezkuntza-maila batera eta ikasleentzako didaktikara batera bideratuta. Badira funtsezkoak diren alderdi teorikoak, baina askotan gehiegi azpimarratzen ditugu eta ez hainbeste alderdi praktikokoak, gero beharrezkoak direnak lan-munduan.

- **J.C.:** Irakasle bezala programazio bat daukazu, baina merkatuan egiten ari diren ez badakizu, ezin duzu programazio hori aldatu enpresak eskatuko dizun horretara egokitzeko. Esaterako, materialei dagokienez, interesgarria da programazioa merkatuko joerei egokitzea.

- **A.A.:** Nire kasuan gauza bera da. Sistema ezberdinak daude gauza bera egiteko, baina beharrezkoa da gaur egun zer jartzen ari diren jakitea. Produktua hobe ezagutu, zure ikasleei helarazi ahal izateko.

- **Berrikuntza teknologikoak ere lehen aipatzen zenuten eguneratua egoteko behar horrekin zerkusi handia bada...**

- **T.B.:** Zailtzat hartzen gabe, merkatua bilakatu badao, teknologia berriak azaltzen dira, makina berriagoak eta azkarragoak, baina baita garestiagoak ere, inbertsio handia eskatzen dutenak. Hezkuntza-mailan, orokorrean ezin ditugu baliabide horiek gure eskura izan, hortaz berrikuntza hori bere gain har dezaketen enprekin harremanetan egon behar dugu, eta berrikuntza horiek enpresako produktioaren orientazioa nola garatzen duten ikusi. Hornitzaile batek teknologia berriei buruzko informazioa eman diezazuke eta makina bat erakutsi, baina ez duzu funtzionamenduan ikusten; martxan ikusten ez baduzu, oso zaila da ikasleei berrikuntza transmititzea. Gainera, ikusten duzun makinaz ideia ezberdina izan dezakezu lanean ikusten duzun arte, enpresa bakoitzak ematen dizkion ikuspuntuak, langileen trukuak, etab. ikusi arte. Guretzat ia ikerketa-lan moduko bat da, ez ditugulako baliabide horiek. Aurrekontu handiagoa izango bagenu, primeran, baina gaur egun baliabideak mugatuak dira. Batzuetan enpresak mesfidati azaltzen dira barruraino sartzen uzteko, beti izan ohi dituzte sekretu txikiak.

- **A.A.:** Gure kasuan berrikuntza bi bidetatik dator. Batetik, programazioen eguneratzean, zikloan bertan berritzen ari zara, prestakuntzan, eta bestetik, ikastetxean bertan, kalitateko eta ingurugiroko sistemei probetxua ateraz, sistema elektrikoa berrituz doan heinean, sistema domotiko hau instalatuz doa, erosotasun handiagoa eta energia aurrezteko ahalbidetzen duena. Berritzailea da, enpresak berak jendea ekarri digulako gure instalazio domotikoa ikustera, eta hori eraikitzean, esaterako, zailagoa da.

- **J.C.:** Bai, guk berrituz goazela ikusten dugu, baina gure berrikuntza oso sektore zehatzen barnean dago, hala nola, margoa, materialak, produktu berriak, baina ez gauzak egiteko orduan.

- **Nola antolatzen da prestakuntza? Nola ezartzen da lanerako plana, orduetgia?**

- **A.A.:** Prestakuntza-plan bat daukagu eskolan. Departamentu bakoitzak prestakuntza-behar batzuk aurkezten ditu eta, gure kasuan, aukera hau ateratu zen eta planaren barnean praktika hauek sartu ziren. Hor sakabanatuz joan ginen, eta bakoitzak, bere espezialitatekin, harremana zuen enpresa batera jo zuten.

- **T.B.:** Interesatuta geunden eta aukera azaldu zenean, onartu egin zen eta lau irakasle joan ginen. Enpresa egokienak beharren arabera hautatu genituen. Arte Grafikoetan enpresak oso espezializatuta daude alor ezberdinetan eta LPEkin enpresa asko ezagutzen dituzunez, hautatuz joan ginen... Produktzioak gai zehatz

"Enpresa egonaldiak irakaskuntzaren eta lan-munduan arteko oreka bilatzen laguntzen dizu"

"Prestakuntza honek aukera ematen dizu zikloak errealitateara eta eskolako beharretara egokitzeke"



Alberto Arrizabalaga

"La estancia en empresas ayuda a encontrar el equilibrio entre la enseñanza y el mundo laboral"

"Esta formación sirve para adecuar los ciclos tanto a la realidad como a las necesidades del entorno de la escuela"

tación tiene. Nosotros impartíamos domótica y parecía que estábamos evangelizando, no sabíamos lo que se estaba usando en la calle. Queríamos ver la aplicación real, cómo enfocaban en la empresa este tema. A través de la formación hemos podido ver instalaciones reales, y de paso llevar a los alumnos a la fábrica y a ver obras.

- **José de Castro:** Creo que es muy importante intentar llevar a los alumnos a ver la realidad del mercado. Yo no vengo de la construcción, por lo que también me ha venido muy bien para ver obras y conocer temas más prácticos. En la obra hay muchos trucos que no se pueden enseñar en las aulas.

- **A.A.:** Además, la normativa es interpretación, y permite hacerse de diferentes maneras. Y eso sólo se ve en el mundo laboral.

- **¿En qué se fundamenta el reciclaje del profesorado en las empresas?**

- **T.B.:** Va unido a lo que hemos hablado de conocer el proyecto que quieres llevar a los alumnos desde la producción real. Se fundamenta en adquirir una formación más adecuada desde la dinámica de empresa y enfocarla a un nivel educativo y a una didáctica de enfoque de los alumnos. Hay aspectos teóricos que son imprescindibles, pero a veces incidimos demasiado en eso y no tanto en aspectos más prácticos que luego son necesarios en el mundo del trabajo.

- **J.C.:** Como profesor tienes una programación, pero si no sabes lo que se está haciendo en el mercado, no puedes modificar esa programación para adaptarla a lo que te va a pedir la empresa. Por ejemplo en tema de materiales, es interesante adecuar la programación a las tendencias en el mercado.

- **A.A.:** En mi caso, lo mismo. Hay diferentes sistemas para hacer la misma cosa, pero es necesario saber qué se está colocando hoy en día. Conocer mejor el producto, para poder transmitirlo a los alumnos.

- **La innovación tecnológica también está muy ligada a esto que decíais de estar al día...**

- **T.B.:** Indudablemente, si el mercado evoluciona, salen nuevas tecnologías, máquinas más nuevas y rápidas, pero también muy caras, que requieren mucha inversión. A nivel educativo, no podemos disponer generalmente de esos recursos, por lo que hay que estar en contacto con empresas que son capaces de absorber esa innovación y ver cómo desarrollan dentro de la empresa la orientación a la producción. Un proveedor te puede informar de nuevas tecnologías y enseñar una máquina, pero no la ves trabajando; y si no se ve en funcionamiento es muy difícil transmitir la innovación a los alumnos. Además, tú puedes hacerte una idea diferente de la máquina hasta que ves cómo funciona, los enfoques que le da cada empresa, trucos que tienen los trabajadores, etc. Para nosotros es casi investigación, porque no contamos con esos recursos. Si pudiésemos contar con más presupuesto, encantados, pero actualmente los recursos son limitados. A veces las empresas son un poco reticentes a dejarte entrar de lleno, siempre tienen pequeños secretos.

- **A.A.:** En nuestro caso la innovación viene por dos vías. Por un lado, en la actualización de programaciones, estás innovando dentro del propio ciclo, de la formación, y por otro dentro del propio instituto, aprovechando sistemas de calidad y medioambiente, según se va renovando el sistema eléctrico, se está instalando este sistema domótico que permite mayor comodidad y ahorro energético. Es innovador porque ha coincidido que la propia empresa nos ha traído gente de visita para ver nuestra instalación domótica, cosa que, por ejemplo, en la construcción es más difícil.

- **J.C.:** Sí, nosotros vemos que se va innovando, pero nuestra innovación está dentro de sectores muy concretos, como la pintura, materiales, nuevos productos, pero no a la hora de la realización de las cosas.

- **¿Cómo se organiza la formación? ¿Cómo se fija el plan de trabajo, las horas?**

- **A.A.:** Tenemos un plan de formación dentro de la escuela. Cada departamento presenta una serie de

"Funtsezkoa da bizitza osoan zehar ikasten jarraitzea"



Aingeru Aizpurua

TS Fundiciones-eko presidentea eta zuzendari nagusia

Gipuzkoako Urteko Enpresari Sariaren irabazlea

Presidenta y directora general de TS Fundiciones

Premio Empresaria del Año en Gipuzkoa

"Es fundamental seguir aprendiendo toda la vida"

Zuzenbidean lizentziatutako zumaiarra, enpresari honek TS Fundiciones-i bultzada handia eman zion oso une delikatuaren zegoenean, eta sektore eolikoarentzako elementuen galdaketaren mundu mailako merkatuaren gailurrean jarri zuen, internazionalizazioa bideratutako kudeaketa estrategikoari eta pertsonetan oinarritutako proiektuari esker. Bere azken apustua Zestoako 14.000 metro karratuko planta berria da, 36 milioi euroko inbertsioarekin, horietatik 9 laneko arriskuak txikiagotzera eta ingurumen-inpaktua murriztera zuzendu direlarik. Urteko Enpresariak prestakuntzari buruz hitz egiten digu, bere ustez enpresa garapenerako funtsezkoa den gaia.

- Zeintzuk dira enpresa arrakastatsu batek behar dituen prestakuntza beharrak? Nola planteatzen eta planifikatzen da birziklapena?

- Prestakuntza funtsezko gaia da. Normalean, barnetik egiten dugu eta enpresa moduan bete behar ditugun helburuen arabera, merkatuaren arabera, etab. hautematen ditugu pres-

Zumaiarra licenciada en Derecho, esta empresaria logró impulsar TS Fundiciones en un momento delicado, llevándola a liderar el mercado mundial de la fundición de componentes para el sector eólico gracias a una gestión estratégica orientada a la internacionalización y con un proyecto basado en las personas. Su última apuesta es la nueva planta de 14.000 metros cuadrados en Zestoa, con una inversión de 36 millones de Euros, 9 de los cuales se han destinado a minimizar los riesgos laborales y reducir el impacto medioambiental. La Empresaria del Año nos recibe para hablar de la formación, un tema que considera clave para el desarrollo empresarial.

- ¿Cuáles son las necesidades de formación de una empresa de éxito? ¿Cómo se plantea y planifica el reciclaje?

- La formación es un tema fundamental. Normalmente la hacemos internamente, detectando las necesidades de formación en función de los objetivos que tenemos que cumplir

takuntza beharrak. Urteko prestakuntza-plana diseinatzen dugu. Aurten, ordea, kanpoko enpresa bati eskatu diogu gure prestakuntza beharren diagnostikoa egitea. Eguneroko bizitzak kutsatu gabeko ikuspegia lortu nahi genuen, ikuspegi ezberdina alegia. Enpresa bat gure prozesuak eta alorrak aztertzen ari da, zuzendaritza taldearekin, koadro teknikoarekin, arduradunekin eta plantako langileekin batera, hauek beren lana eta prestakuntza beharrei buruz iritzia eman dezaten, datozen bi urteetarako prestakuntza planifikatzeko, 2007 eta 2008rako.

-Ezagutzen al duzu Euskadiko Lanbide Heziketa? Zer iruditzen zaizu?

- Ezagutzen dugu, baina galdaketarena oso sektore espezifikoan da, eta gure inguruan ez dugu behar dugun eskaintza profesionala. Zentro Teknologiko-ekin lan egiten dugu Urtzaileen Elkartearen bidez, gure alorreko prestakuntza espezifiko eskaintzen duena. Esaterako, galdaketa ikastaroa Azterlanek antolatzen du, Durangon kokatutako Metalurgika Ikerketa Zentroa, eta normalean praktiketan dagoen jendea izan ohi dugu han. Batzuetan LHko jendea etorri da lanera, baina haientzat ez da sektore erakargarria, beste lan mota bat nahiago dute. Sektore hau gazteentzat erakargarriagoa izan dadin saiatzen ari gara. Galdaketa desberdina da gure inguruan ditugun Lanbide Heziketako espezialitate estandarrekin alderatzen badugu (Elektrizitatea, Mekanizazioa, Elektronika, Automatismoa, Delineazioa, etab.). Lan gogorragoa, zakarragoa eta deserosoagoa delako ustea dago, baina azken urteotan laneko baldintzen hobekuntzan inbertitzen ari gara eta oraingo funtzioak ez du zerikusirik aurrekoekin. Guk gure enpresan lan egiten duten pertsonengan sinesten dugu, guk uste dugu gurekin egin behar dutela haien garapen profesionala, elkarrekin hazi gaitetzen eta proiektu komun bat eskaini diezaiogun. Bestalde, puntako sektorean gaude, berritzailea dena eta hazten ari dena, internazionalizatu dena... hortaz asko daukagu eskaintzeko. Sektore eolikoarentzat osagaiak egiten ditugu, eskakizun maila handiarekin, teknikari zein zerbitzuari dagokionez, eta horrek langile bakoitzaren ekarpena oso handia izatea dakar. Oso erronka pertsonal garrantzitsua da, eta nahi duenak asko dauka ekartzeko.

- Kontratazioak egiterakoan, nola baloratzen duzue prestakuntza mota? LH kon-tuan hartzen duzue? Eta generoa?

- Prestakuntza oso positiboa da guretzat. Gure ustez, galdaketan sartzen diren pertsonen ibilbide bat izan behar dute, garatu eta hazi behar dute, eta prestakuntzarekin sartzen den jendeak errazago eskuratu ditzake enpresako beste lanpostu batzuk. Dena dela, sartzen den pertsona oro barneko prestakuntza jaso ohi du aurretik.

Generoari dagokionez, eta zuzeneko eskulanari buruz ari garela -bulegoetan gehienak emakumeak dira-, beti indarrarekin identifikatutako lana da, baina badira emakumeek burutu ditzaketen lanak ere. Nahiz eta industria astuna den, piezak ez dira eskuz mugitzen eta gorpuzkera ezberdintasunak ez dira hain diskriminatzaileak. Oraindik asko dago egiteko alor honetan, gauza probatzea eta aurreratzea da. Dena dela, eta egia esateko, emakumerik ez zaigu etorri bere burua zuzeneko eskulanean aritzeko eskainiz. Antzeko zerbait gertatzen da eraikuntzarekin, non ia langile guztiak gizonezkoak diren, eta emakumeok muga psikologikoak ditugu lan-



"Guk gure enpresan lan egiten duten pertsonengan sinesten dugu"

"Galdaketa gazteentzat sektore erakargarri bihurtu nahi dugu"

"Creemos en las personas que trabajan en nuestra empresa"

"Queremos hacer de la fundición un sector atractivo para los jóvenes"

como empresa, del mercado al que nos dirigimos, etc. Diseñamos un plan de formación anual. Este año, sin embargo, hemos optado por encargar un diagnóstico externo de nuestras necesidades de formación. Hemos querido tener una visión no contaminada por el día a día, un punto de vista diferente. Una empresa está analizando nuestros procesos y áreas, de manera muy participativa junto con el equipo directivo, el cuadro técnico, encargados e incluso con personal de planta, para que opinen sobre cómo ven su trabajo y sus necesidades formativas, con el objetivo de realizar una planificación de cara a la formación a dos años, para 2007 y 2008.

-¿Conoce la Formación Profesional en Euskadi? ¿Qué opinión le merece?

- La conocemos, pero estamos en un sector muy específico como es el de la fundición, y en nuestro entorno no tenemos oferta del tipo de profesional que necesitamos. Trabajamos con Centros Tecnológicos a través de la Asociación de Fundidores, que realiza formación específica en nuestra área. Por ejemplo el curso de fundición lo realiza Azterlan, el Centro de Investigación Metalúrgica ubicado en Durango, y normalmente tenemos gente en prácticas de allí. En ocasiones sí que ha venido gente de F.P. a trabajar, pero para ellos no es un sector atractivo, prefieren otro tipo de trabajo.

Estamos intentando hacer que este sector sea más atractivo de cara a los jóvenes. La fundición suena muy diferente a las especialidades estándar de Formación Profesional que tenemos en el entorno (Electricidad, Mecanizado, Electrónica, Automatismos, Delineación, etc.). Se tiene el concepto de que es un trabajo más duro, áspero e incómodo, pero en los últimos años estamos invirtiendo en mejorar las condiciones de trabajo y la fundición de ahora no tiene nada que ver con las de antes. Nosotros creemos en las personas que trabajan en nuestra empresa, pensamos que tienen que realizar con nosotros su desarrollo profesional, de manera que crezcamos juntos y les ofrecemos un proyecto común. Por otro lado estamos en un sector puntero, innovador, en crecimiento, internacionalizado... por lo que tenemos mucho positivo que ofrecer. Hacemos componentes para el sector eólico, con un alto nivel de exigencia tanto técnico como de servicio, lo que hace que la aportación personal de cada trabajador sea muy alta. Es un importante reto profesional en el que quien quiera tiene mucho que aportar.

- A la hora de las contrataciones ¿Cómo valoráis el tipo de formación? ¿Se tiene en cuenta la F.P.? ¿Y el género?

- Valoramos la formación positivamente. Pensamos que las personas que entran en la fundición tienen que tener un recorrido, desarrollarse, crecer, y el hecho de que entre gente con formación hace que tengan una proyección mejor para acceder a otro tipo de puestos dentro de la empresa. De todos modos, todo el que entra pasa previamente por una formación interna.

En cuanto al género, y en mano de obra directa -en oficinas lo predominante son las mujeres-, es un trabajo que siempre se ha identificado con la fuerza, pero hay algunos puestos que pensamos que se pueden cubrir con mujeres. A pesar de ser una industria pesada, no se mueven las piezas a mano y las diferencias de complejidad física son cada vez menos discriminatorias. Es un terreno en el que hay mucho camino por recorrer, es cuestión de probar y de ir avanzando. De todos modos, la verdad es que nunca ha venido ninguna mujer a ofrecerse para trabajar en mano de obra directa. Es un poco como pasa en la construcción, donde casi

"Emakumea industriako lanpostuetan sartzea langile gabezia osatzeko falta den oxigenozko baloia izan daiteke"

"La incorporación de la mujer en puestos industriales puede ser el balón de oxígeno que hace falta para cubrir la falta de trabajadores"

postu jakin batzuetarako. Zentzu horretan aldakuntza bat beharrezkoa da.

- Zer nolako harremana dago zuen enpresa eta Lanbide Heziketako ikastetxeen artean? Zeintzuk dira elkarrekin burutzen dituzuen jarduerak eta zeintzuk uste duzuzustatu beharko liratekeela?

- Esparru teknikoetan, administratiboetan, arriskuen prebentzioan, mantenuan, mekanizazioan... praktiketan dabilen jendea daukagu. Baina berriro ere diot sektore hau ez dela oso erakargarria gazteentzat, aurretik ere aipatu dudan legez. Sustatu beharreko ekintzei dagokienez, uste dut ikastetxeek enpresetako praktiken jarraipena hobetu dezaketela, eta beste alde batetik, ez araututako barne prestakuntza Lanbide Heziketako Ikastetxeetara eraman beharko litzatekeela. Interesgarria izango litzateke, ikastetxe bakoitza Lanbide Heziketako familia batean espezializatuta badago ere, beste esparru batzuk ere besarkatzen saiatzea, izan ere, gure kasuan adibidez hurbilen daukagun zentroa Durangon dago.

-Zer nolako beharrak dituzte barneko prestakuntzari dagokionez?

- Hainbat adar daude, zuzentzen ari garen merkaturia dela eta ezagutza teknikoak behar ditugu eta baita pertsonen garapenerako gaitasunak ere, gure ustez langileek profesionalki hazi behar dutelako, eta lanpostu altuagoak eskuratu ahala zuzendaritzan, pertsonen kudeaketan etab.etan prestakuntza zehatz bat behar duzu, eta horregatik esparru horiek ere lantzen ditugu. Prestakuntzak etengabekoa izan behar duela uste dugu. Batek pentsa dezake karrera amaitzean ikastea ere amitu dela, eta ez da hala, bizitza osoan zehar ikasten jarraitu beharra dago. Ezin dugu gelditu.

-Nola baloratzen dituzue prestakuntza eta birziklapeneko jarduerak betetzeko dauden ekintzak eta programak?

- Guk harreman handia daukagu Urtzaileen Elkartearekin, nazio mailako entitatea, eta haiek

todos los operarios son hombres, y las mismas mujeres tenemos barreras psicológicas a la hora de vernos en determinados puestos. Hay que evolucionar en este sentido.

- ¿Qué relación existe entre vuestra empresa y centros de Formación Profesional? ¿Qué tipo de acciones conjuntas se llevan a cabo y cuáles crees que deberían impulsarse?

- Tenemos gente en prácticas en ámbitos técnicos, administrativos, en prevención de riesgos laborales, mantenimiento, mecanizado... Pero insisto en que este es un sector con menos atractivo para los jóvenes por todo lo que hemos comentado anteriormente. En cuanto a acciones a impulsar, pienso que se podría mejorar un poco el seguimiento de las prácticas en las empresas desde los centros, y por otro lado, intentar externalizar la formación interna no reglada a Centros de Formación Profesional. Sería interesante que, aunque cada centro esté especializado en una familia de Formación Profesional, intentara abarcar otros ámbitos, ya que por ejemplo en nuestro caso, el centro que más cerca tenemos actualmente está en Durango.

-¿Qué necesidades tenéis en cuanto a formación interna?

- Hay varias ramas, necesitamos conocimientos técnicos por el mercado al que nos estamos dirigiendo y también en habilidades de desarrollo de las personas, porque entendemos que los trabajadores tienen que crecer profesionalmente, y según vas accediendo a puestos más altos necesitas formación en liderazgo, gestión de personas, etc. por lo que también trabajamos esos ámbitos. Entendemos que la formación tiene que ser constante. Uno piensa que cuando termina la carrera se acabó el estudiar, y para nada, hay que seguir aprendiendo toda la vida. No se puede parar.

-¿Cómo valoráis las acciones y programas que existen en este momento para cubrir las acciones de formación y reciclaje?

- Nosotros trabajamos mucho con la Asociación de Fundidores, una entidad a nivel nacional, y ellos mismos sacan cursos que pueden interesar a las fundiciones, relacionados con las nuevas legislaciones como la Ley de Medioambiente, etc.

-¿Crees que la F.P. da respuesta a las necesidades de las empresas?

galdaketei interesatzen zaizkien ikastaroak antolatzen dituzte, legeria berriarekin erlazionatuta daudenak, hala nola, Ingurugiroari buruzko Legea, etab.

-Uste al duzuz LHK enpresen beharrei erantzuten diela?

- LH oinarriko prestakuntza da, baina behin langilea enpresan dagoela, sektore, kultura eta alor bakoitzaren jarduteko erara eta beharretara egokitu behar du. Enpresa bakoitza mundu bat da eta LHK eskaintzen duen prestakuntza oinarrikoa eta orokorra da eta gero enpresa bakoitzari egokitu behar zaio. Egokitzapen hau motzagoa edo luzeagoa izango da, Lanbide Heziketako ikastetxeko prestakuntzaren espezifikazio mailaren arabera. Hori da sektore honean daukagun handicap-a, ez dugula gure inguruan espezializatutako zentrorik. Bizkaitik datoren jende asko daukagu, baina lanak asko motibatu behar ditu langileak ez dezaten alde batera utzi bere etxetik hurbilago dagoen lanpostu bat topatzean.

-Uste duzue emakumea industriako lanpostuetara sartzen bada profesionalak aurkitzeko problematika konponduko dela?

- Dudarik gabe, emakumea industriako lanpostuetan sartzea langile gabezia osatzeko falta den oxigenozko baloia izan daiteke. Alor honetan garapenerako ahalmen handia daukagu. Erakargarriago bihurtu behar dugu eta galdaketaren irudia aldatu, egun lehenago baino baldintza hobeak baititu.

-Zurea kasu bakana da, edo emakume enpresariak laster ikusiko ditugu tradizioz gizezkoak diren karguak betetzen?

- Gero eta emakume gehiago egongo dira. Beste sektore batzuetan ere ikusten ari gara, esaterako, banketxeetan, non ia gehiengoak emakumezkoak diren. Industria arloan denok aldatu beharko genuke txipa, muga psikologikoak gainditu, eta horretarako funtsezkoa da hezkuntzaren gaia, era aurrerakoian landu behar dena. Oraingo gazteek eskema sozial ezberdinak dituzte guk genituenekin alderatuta, eta horrek zentzu honetan aurrera egitea ahalbidetuko du. Aurrera doan prozesua da eta ez dago atzerako bueltarik, nahiz eta ez den berehalakoa izango. Denbora behar da, ohitzu joan behar dugu. Oraindik ere kanpora goazenean atek zabalduz goaz, esaterako Zuzendari Komertziala eta biok Alemaniara kongresu batera joan ginenean, harrিতa geratu ziren galdaketaren ordezkaritzat bi emakume ikusita. Hau pentsaezina zela ere esaten ziguten. Gizonezkoen sektorea da eta aldaketa kulturala beharrezkoa da.

-Zer nolako hobekuntzak uste duzue beharrezkoak direla prestakuntzan enpresaren beharrei erantzuteko?

- Lankidetzat handia behar da enpresa batek behar duen profil profesionala LHtik irteten diren gazteen prestakuntzara egokitzen joan dadin. Elkarren arteko harremana beharrezkoa da eta etengabekoa behar du izan, enpresaren beharrik ezagutu daitezten. Horretarako, oso interesgarria izango litzateke prestatzen ari diren pertsonak era aktiboan aritzea enpresetan, lanpostua ezagutzeko eta prestakuntza benetako beharrei egokitu ahal izateko.

-Zer esango zenieke beren prestakuntza bukatu duten gazteei?

- Esango nieke argi izan behar dutela ikasketak amaitzean ikaskuntza ez dela amaitzen. Funtsezkoa da bizitza osoan zehar ikasten jarraitzea. Era berean, lan-mundura inongo lotzarik gabe sartzeko aholkatuko nieke, ez baita ezer gertatzen hasieran pixka bat galduta egoz egatik. Prestakuntza eta ikaskuntza etengabekoak dira, hala maila profesionalen nola labo-ralean edo sozialean ere.

- La F.P. es una formación de base, pero una vez que el trabajador está en la empresa, tiene que adaptarse al saber hacer y necesidades de cada sector, de cada cultura, de cada área. Cada empresa es un mundo y la F.P. aporta formación básica y genérica que después hay que adaptar a cada empresa. Esa adaptación es más corta o más larga dependiendo de lo específica que sea la formación del Centro de Formación Profesional. Ese es el handicap que tenemos en ese sector, que no contamos con un centro especializado en nuestro entorno. Tenemos mucha gente que vienen de Bizkaia pero el trabajo tiene que ser muy motivador para que el trabajador no se vaya en cuanto encuentre un puesto más cerca de su casa.

-¿Pensáis que la incorporación de la mujer a los puestos industriales puede solucionar la problemática que existe de encontrar profesionales?

- Sin duda, la incorporación de la mujer en puestos industriales puede ser el balón de oxígeno que hace falta para cubrir la falta de trabajadores. Es un campo en el que tenemos un amplio potencial de desarrollo. Hay que generar atractivo y cambiar la imagen de la fundición, que hoy en día tiene unas instalaciones mucho mejor adecuadas para el trabajo que antes.

-¿Eres un caso aislado, o la presencia de mujeres empresarias o en cargos directivos en sectores industriales tradicionalmente masculinos va a ser una realidad inmediata?

- Cada vez va a haber más mujeres. Lo estamos viendo en otros sectores como la banca, en los que ya casi están predominando las mujeres. En el ámbito industrial tenemos que cambiar el chip un poco todos, quitarnos barreras psicológicas, y para eso es fundamental el tema de la educación, que hay que trabajar de forma progresiva. Ahora los jóvenes tienen esquemas sociales distintos a los que hemos tenido nosotros, y eso va a hacer que se vaya avanzando en este sentido. Es un proceso progresivo y totalmente irreversible, aunque no inmediato. Hace falta tiempo, hay que ir adecuándose. Todavía cuando salimos fuera vamos abriendo puertas, por ejemplo la Directora Comercial y yo asistimos a un congreso en Alemania y sorprendió mucho el que llegaran dos mujeres representando a una fundición. Incluso nos decían que eso allí sería impensable. Es un sector de hombres y hace falta un gran cambio cultural.

-¿Qué mejoras ves necesarias en la formación para responder a necesidades de la empresa?

- Hace falta mucha colaboración para que cada vez se vaya ajustando más el perfil profesional que necesita una empresa a la formación con la que los jóvenes salen de la F.P. Tiene que haber una relación mutua y continua para que se conozcan las necesidades de la empresa. Para eso sería muy interesante que las personas que están formando tuviesen una presencia muy activa en las empresas, para conocer el puesto de trabajo y poder ajustar la formación a las necesidades reales.

-¿Qué mensaje lanzarías a los jóvenes que terminan su formación?

- Les diría que tengan claro que cuando terminan los estudios no termina el aprendizaje. Es fundamental seguir aprendiendo toda la vida. También que se lancen al mundo laboral sin complejos, que no pasa nada porque al empezar estén un poco perdidos. La formación y el aprendizaje son continuos, tanto a nivel profesional y laboral como a nivel social.



"Emakume zuzendari eta enpresariaren hazkundera aurrera doan eta atzerako bueltarik ez daukan prozesua da"

"El incremento de mujeres directivas y empresarias es un proceso progresivo y totalmente irreversible"



• **Prestakuntzarako bide guztiak** •

BIZITZA OSOAN ZEHARREKO PRESTAKUNTZA

Lan-mundua

Etengabeko Prestakuntza

Etengabeko Prestakuntza enpresen eta langileen eskura dagoen aukera da, beren ezagutzak eguneratzeko eta lehiakortasun-mailak hobetzeko. Ikastaroak zuzenean edo teknologia berrien bidez eman ahal izango dira (e-learning)

MODULU-KATALOGOA

Prestakuntzak dituen eskumen-eremuetako bati lotuta dauden prestakuntza moduluekin bat etorritik diseinatutako ikastaroak

MODULU-KATALOGOTIK KANPO

Ikastetxeek diseinatutako ikastaroak enpresen beharrei erantzuna emateko.

Eskaintza Partziala

Heziketa zikloen antolamendua ordutegiaren malguagoa den eskaintza baten bidez.

Gaitasunak ezagutzeko eta egiaztatze sistema

Langilearen lan-esperientzia eta arautu gabeko prestakuntza ebaluatzen, ezagutzen eta egiaztatzen da.

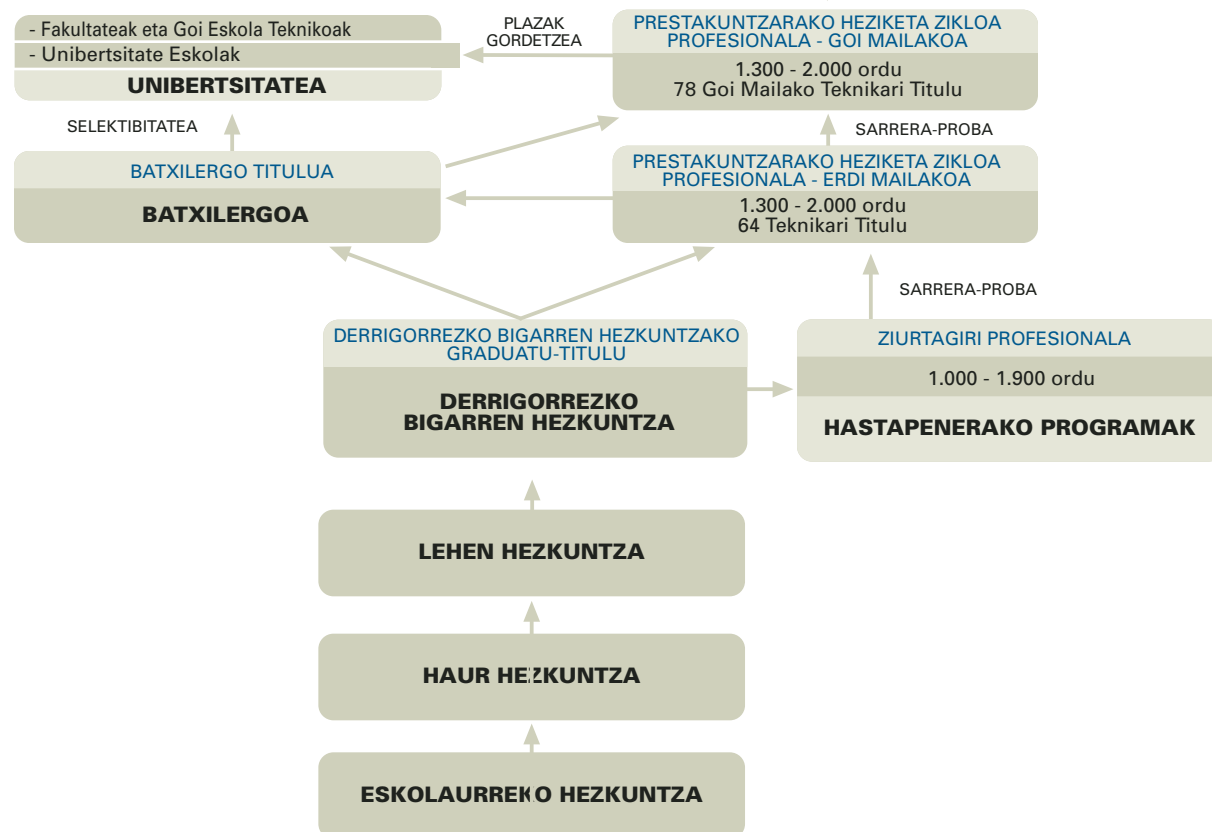
Lanerako prestakuntza

Lanik gabe dauden langileak berriro prestatzera eta birziklatzera zuzendutako prestakuntza

Agiri profesionalak

Agiria lortzeko probara aurkeztu ahal izateko prestakuntza. Lan zehatz batzuk egitea baimentzen duen agiria: instalatzaileak...

HASIERAKO PRESTAKUNTZA



• **Todos los itinerarios formativos** •

FORMACION TODA LA VIDA

Mundo Laboral

Formacion Continua

La Formación Continua es la herramienta a disposición de empresas y trabajadores para actualizar sus conocimientos y mejorar sus niveles de competitividad. Los cursos se pueden impartir de forma presencial o a través de las nuevas tecnologías (e-learning)

CATALOGO MODULAR

Cursos diseñados de acuerdo con el conjunto de módulos de formación asociados a una de las unidades o ámbitos de competencia que conforman la cualificación.

FUERA DE CATALOGO MODULAR

Cursos diseñados por los centros formativos para dar respuesta a las necesidades de las empresas.

Oferta Parcial

Organización de los ciclos formativos mediante una oferta más flexible en el tiempo.

Sistema de reconocimiento y certificación de competencias

Se evalúa, reconoce y certifica la experiencia laboral y formación no reglada del trabajador

Formación ocupacional

Formación dirigida a la recualificación y reciclaje profesional de trabajadores desempleados

Carnets profesionales

Formación que posibilite presentarse a la prueba de obtención del carnet. Carnet que autoriza realizar determinados trabajos: instaladores...

FORMACION INICIAL



"Nire prestakuntzari ez diot mugarik jartzen"

- Zein izan da zure ibilbide profesionala eta zertan zabilta orain?

-Ia lanbide guztiak izan ditut. Hamar urtez garraiolari autonomoa izan naiz, lanik gabe geratu nintzen arte, nire ogibide bakarra gidatzea izanik. Erabaki nuen lehen gauza euskara ikastea izan zen, eta liburuak hartzerakoan jakin-mina piztu zitzaidan, zurgintza ikastaro batean izena eman nuen eta gero iturgintzako beste batean. Hiru urtez aterpe batean egin nuen lan eta gero Guadalajarara abiatu nintzen Eguzki Energiari buruzko ikastaro bat egitera. Itzultzerakoan, 2002an, iturgin autonomo moduan hasi nintzen lanean eta instalatzaile agiria ateratu nuen.

- Nola izan zenuen ikastetxeetako eskaintzen berri zure prestakuntza osatzeko?

- Informazio gehiena Usurbilgo L.H.ko ikastetxetik jaso dut. Han hainbat ikastaro egin ditut. Gipuzkoako ikastetxe guztien zerrenda bat daukat, eta alde zuzenetik deitzen dut beti, urtebete lehenago ere, hurrengo urtean eskainiko dituzten ikastaroen berri izateko eta interesatzen zaizkidan horietan izena emateko.

- Zer nolako prestakuntza jaso duzu Lanbide Heziketako ikastetxeetan?

- Zurgintzari buruzko ikastaroak eginak nituen baina titulaziorik gabe, hortaz zur arloko L.H. l.eko titulua ateratu nuen nire kontura curriculum osatzearen eta araututako titulazio bat izateko. Orain Goi Mailako titulua ateratzea da nire asmoa. Sarrera-proba gainditu nuen eta Usurbilen nago matrikulatuta nire kontura Eraikin- eta Prozesu-Instalazioen Mantenu eta Montaian. Urte bakar batean egitea gustatuko litzaidake, baina lan egiteari utzi beharko nioke eta ez da erraza. Nire ustez laguntzak egon beharko lirateke berriro ere ikasi nahi dugun helduontzat, lana denboraldi batez uztea ahalbidetuko liguketean diru-laguntzak, titulazioa lortu ahal izateko.

-Ikastetxean, ordutegiei, etab.ei dago-kienez, erraztasunik eman al dizute heziketa jarduerari burutu ahal izateko?

- Eskaintza bakarra dago. Nire aldetik noanez gero, irakasgai teorikoetan materialak ematen dizkirate. Klaseetara joan ahal izatea gustatuko litzaidake, eta are gehiago irakasle onak direla jakinda, baina ezinezkoa da. Egin ditudan ikastaroak 18.00etatik aurrerakoak dira, lan egiten dugunontzat aukera bakarra direlako.

-Zure prestakuntzarekin jarraitzeko asmorik al daukazu?

- Laurogeita hamar urte ditudan arte ikasten jarrai dezaket. Ez diot nire buruari inongo mugarik jartzen. Prestakuntzarako astia nire aisialditik ateratzen dut, nahiago dut ikasi tabernetan egon baino. Erronka pertsonala da. Bere garaian ez nuen ikasi eta orain egiteko gogoia daukat. Liburuak gustuko ditut, hobbie bat da. Titulua ez dut behar lanean nago-elako, baina zentro ofizial batean lan egiteko ongi etorriko litzaidake. Asko gustatuko litzaidake ingeniari energetiko bat ikastea, baina urrats batzuk eman behar dira. Unibertsitatean sartzeko kurso baten bidez egiten saiatu nintzen; hiru aldiz aurkeztu nintzen, baina oso zaila da ateratzea, eta are gehiago nire kontura eginez. Orain gauzei beste ikuspuntu batetik begiratzen diet, izan ere Erroak-ekin lanean dihardut, baztertutako taldeekin lan egiten duen irabazi-asmorik gabeko elkarte. Etorkinei iturgintzari eta elektrizitateari buruzko oinarrizko gaiak erakutsi dizkiet eta oso atseginaria izan da niretzat.



Jagoba Fernándezek ikastaro ugari egin ditu bere bizitzan zehar. Ikasteari uztea ez da bere planen artean sartzen.

Jagoba Fernández ha realizado numerosos cursos a lo largo de toda su vida, y dejar de estudiar no entra en sus planes.

"No pongo ningún límite a mi formación"

- ¿Cuál ha sido tu trayectoria profesional y en qué momento te encuentras actualmente?

- He trabajado casi de todo. Estuve diez años como transportista autónomo hasta que un día me encontré sin trabajo y sin ningún oficio más que conducir. Lo primero que decidí es estudiar euskera y al volver a coger los libros me entró el gusanillo, me apunté a un curso de carpintería y después a otro de fontanería. Durante tres años trabajé en un albergue y después me marché a Guadalajara a realizar un curso de Energía Solar. A la vuelta, en 2002, me puse como fontanero autónomo y saqué los carnés de instalador.

- ¿Cómo conociste la oferta existente en los centros para completar tu formación?

- Casi toda la información la he recibido del centro de F.P. de Usurbil. Allí he hecho varios cursos. Tengo un listado de todos los centros de Gipuzkoa, y llamo siempre con mucho tiempo de antelación, incluso un año antes, para saber qué cursos van a sacar de cara al próximo año y apuntarme a los que me interesan.

-¿Qué tipo de formación has recibido por parte de los centros de Formación Profesional?

- Tenía hechos cursos de carpintería pero sin titulación, por lo que saqué por libre el título de F.P. I en rama madera por aumentar currículum y contar con una titulación reglada. Ahora me he fijado el objetivo de sacar el Grado Superior. Superé la prueba de acceso y estoy matriculado por libre en Usurbil en Mantenimiento y Montaje de Instalaciones de Edificio y Proceso. Me gustaría poder hacerlo en un año, pero tendría que dejar de trabajar y no es fácil. Pienso que deberían existir ayudas para los mayores que queremos volver a estudiar, alguna beca que nos permita dejar de trabajar un tiempo para obtener la titulación.

-¿Te han dado facilidades en el centro de formación para la realización de la actividad formativa en cuanto a horarios, etc.?

- La oferta es la que hay. Al ir por libre me facilitan materiales en las asignaturas teóricas. Me encantaría asistir a las clases, y más sabiendo que son buenos profesores, pero me resulta imposible. Los cursos que he hecho han sido a partir de las 18.00 horas, que para los que trabajamos es la única opción.

-¿Tienes idea de continuar tu formación?

- Hasta los noventa puedo seguir estudiando. Yo no me pongo ningún límite. Saco tiempo para la formación de mi tiempo libre, prefiero estudiar que estar de bares. Es un reto personal. En su día no estudié y ahora tengo ganas de hacerlo. Le he cogido el gusto a los libros, es un hobby. El título no lo necesito porque estoy trabajando, aunque me vendría bien de cara a trabajar en algún centro oficial. Me encantaría hacer una ingeniería energética, pero hay que seguir unos pasos. Intenté hacerlo a través del acceso a la Universidad; me presenté tres veces, pero es muy difícil de sacar, y más por libre. También estoy viendo ahora las cosas desde otro lado, ya que colaboro con Erroak, una asociación sin ánimo de lucro que trabaja con colectivos desfavorecidos. He formado a jóvenes inmigrantes en temas básicos de fontanería y electricidad y disfruto mucho con ello.

Zentroak eraberritzea

Canciller Ayala - Gregorio Marañón BHI

Ostalaritza BHI (Galdakao)

Tolosako Paper Eskola

Zubiri - Manteo BHI

Innovación en los centros

IES Canciller Ayala - Gregorio Marañón

IES Ostalaritza (Galdakao)

Escuela de Papel de Tolosa

IES Zubiri - Manteo



IES CANCELLER AYALA-GREGORIO MARAÑÓN BHI
LLODIO

Zinemagintzarako karakterizazioaren oinarriak "Harrapatuz"

"Cazando" los fundamentos de la caracterización para el cine



Irudi pertsonal arloko zikloko ikasleak Euskal Herriko Unibertsitatearekin elkarlanean aritu dira "Cazando" [Harrapatuz] film laburraren eraketan. Esperientzia praktikoa honetan zinemagintzako isilpeko kontuak ezagutu dituzte, gelan ikasitakoa praktikan jarri.

Laudioko Aiala Kantzelaria -Gregorio Marañón BHIko irudi pertsonal arloko zikloko ikasleek makillajeen eraketarekin, efektu bereziekin eta orrazketekin lagundu dute "Cazando" izeneko film laburrean, zuzendaritzat Patxi Urkijo izan duena, E.H.U.ko Arte Ederren Fakultatean Zinema-zuzendaritza irakaslea dena. Filmazioak hiru aste iraun zituen eta eszena gehienak Audio inguruan grabatu ziren.

Film labur hau Madrilgo Arte Ederren Zirkuluan aurkeztu da eta laster Almeriako Jaialdian eta Bartzelonako Unica Jaialdian ere aurkeztuko da.

Los alumnos del ciclo de caracterización han colaborado con la Universidad del País Vasco en la realización del corto "Cazando". Una experiencia práctica en la que han conocido los entresijos del mundo del cine, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos en el aula.

Los alumnos del ciclo de caracterización del IES Canciller Ayala-Gregorio Marañón de Llodio han colaborado en la realización de maquillajes, efectos especiales y peinados para el corto "Cazando" dirigido por Patxi Urkijo, profesor de Dirección de Cine en la Facultad de Bellas Artes de la U.P.V. El rodaje duró tres semanas y gran parte de las escenas se grabaron en el entorno de Laudio.

Este cortometraje se ha presentado en el Círculo de Bellas Artes de Madrid y próximamente lo hará en el Festival de

Jarduera honetan irudi pertsonal arloko zikloko lehen promozioa lau ikasleek parte hartu zuten. Gainera, irudi pertsonaleko ikasturte honetako 1. eta 2. mailako ikasleek eskolaz kanpoko jarduera gisa filmazioa egiten ari ziren lekura bisita egin dute. Ikasle bakoitzari film laburreko pertsonaia bat esleitu zitzaion, eta hortaz, makillajearekin, efektu bereziekin, ile-apainketarekin eta ile-eranskingintzarekin erlaziozuzen guztiaz arduratzen zen.

Filmazioa hasi baino ordubete edo bi ordu lehenago ekiten zioten lanari aktoreak prestatzeko, filmazioak irauten zuen bitartean hantxe geratzen ziren, egun batzuetan goizeko ordu txikietan ere amaituz, eta makillajea, ile-eranskinak, protesiak, etab. kendu ondoren amaitzen zuten. Ikasleentzat oso esperientzia atsegingarria izan da, izan ere filmazio-taldearekin oso gustura egin dute lan eta beren lanak mundu profesionalean gauzatu ikusi dituzte.

Gainera, irudi pertsonal arloko zikloko ikasleek beste jarduera batzuetan ere hartu dute parte:

- AENak Forondako aireportuan egindako sute-simulazio bateko zauritu eta erretako pertsona batzuen karakterizazioa
- Antzezlanak.

- Makillaje eta karakterizazio lan desberdinak tokiko telebista saioretan, esaterako, Bilbovisión-eko "Sin Salida" eta Canal Bizkaiaiko "A Plató Abierto"

Irudi pertsonal arloko zikloa ezarri zenetik, Aiala Kantzelaria -Gregorio Marañón BHI urtero elkarlanean aritu da Erandioko Tartanga GLHBiko Komunikazio, Irudi eta Soinu Sailarekin film laburrak eratzeko. 2006/2007 ikasturte honetan Ikastetxe honek antolatutako Ikus-Entzunezko II. Jardunaldietan parte hartu dute.

Bestalde, maiatzean ikastetxe honetako ikasle batzuek "El pez de plomo" film laburrean esku hartuko dute, Paul Urkijoren zuzendaritzapean, besteak beste, EITB "Kultura 2006" Ikus-Entzunezko Lehiaketako animazio onenari saria irabazi duena. Esperientzia hauek guztiek, motibatze baliu izateaz gain, gelan ikasitako guztia praktikan jartzeko aukera ere ematen dute, lan-munduekiko lotura izateaz gain, ikasleak zinemagintzako produkzio-etxeekin eta zuzendariarekin harremanetan jartzen baitituzte.



Ikasleek oso gustura egin dute lan filmazio-taldearekin eta beren lana mundu profesionalean gauzatu ikusi dute



Los alumnos han trabajado muy a gusto con el equipo de rodaje y han visto su trabajo reflejado en el mundo profesional



Almería y en el Festival Única de Barcelona.

En esta actividad participaron cuatro alumnos de la primera promoción del ciclo de caracterización. Además, los estudiantes de 1º y 2º de caracterización del presente curso realizaron como actividad extraescolar una visita al lugar del rodaje. Cada alumno tenía asignado un personaje del corto, por lo que se encargaba de todo lo relacionado con el maquillaje, efectos especiales, peluquería y posticería.

Empezaban a trabajar una o dos horas antes del rodaje para preparar a los actores, permanecían durante todo el rodaje, terminando algunos días incluso de madrugada, y finalizaban desmaquillando, quitando postizos, prótesis, etc. El grado de satisfacción del alumnado ha sido excelente ya que han trabajado muy a gusto con el equipo de rodaje y han visto sus trabajos reflejados en el mundo profesional.

Además, los alumnos del ciclo de caracterización han colaborado en otras actividades:

- Caracterización de diversos heridos y quemados en un simulacro de incendio realizado por AENA en el Aeropuerto de Foronda.
- Funciones teatrales.

- Programas de televisión local como "Sin Salida" de Bilbovisión y "A Plató Abierto" de Canal Bizkaia, en la realización de diferentes trabajos de maquillaje y caracterización.

Desde que se implantó el ciclo de caracterización, el IES Canciller Ayala-Gregorio Marañón viene colaborando anualmente con el Departamento de Comunicación, Imagen y Sonido del I.F.E.S. Tartanga de Erandio en la realización de cortometrajes. Este curso académico 2006/2007 se ha participado en una charla-demostración práctica en las II Jornadas de Audiovisuales organizadas por este Centro.

Por otra parte, en mayo alumnos de este mismo centro colaboran en el corto "El pez de plomo" dirigido por Paul Urkijo, ganador entre otros del Certamen de Audiovisuales de EITB "Cultura 2006", a la mejor animación. Todas estas experiencias, además de servir de motivación, permiten poner en práctica todos los conocimientos adquiridos en el aula, a la vez que enlazan con el mundo laboral al poner en contacto a los alumnos con productoras y directores de cine.

IES OSTALARITZA BHI GALDAKAO

Euskadi eta Kanariak, hurbilago



Euskadi y Canarias, más cerca

Galdakaoko Ostalaritza BHIa Kanaria Handiko Faro de Maspalomas BHIarekin batera proiektu bat burutzen ari da, ikastetxe bakoitzeko zazpi ikasleri eta bi irakasleri prozesuen kudeaketaren hobekuntzarako hainbat ekimen elkarrekin aztertze eta beste autonomia erkidego batekin astebeteko trukealdia izateko aukera eman diena.

Kulturantzatasuna, baloreetan oinarritutako hezkuntza, aberastasun pertsonala eta prestakuntza humanizatzaile eta integratzailea proiektu honetan landutako alderdiak dira. Ikuspuntu honetatik, Galdakaoko Ostalaritza BHIko ostalaritzako ikastaroetako ikasle batzuk, eta Kanaria Handiko Faro de Maspalomas BHIko beste batzuk kooperazio kultural eta familiarreko programa honen protagonista izan dira, 06/07 ikastaroan zehar garatu dena eta 07/08an jarraituko

El IES Ostalaritza de Galdakao está llevando a cabo un proyecto de colaboración con el IES Faro de Maspalomas de Gran Canaria, que ha permitido a siete alumnos y dos profesores de cada centro abordar de manera conjunta varias iniciativas de mejora en la gestión de procesos y vivir una semana de intercambio en otra comunidad autónoma.

La multiculturalidad, la educación en valores, el enriquecimiento personal y la formación humanizadora e integradora son aspectos que se han trabajado en este proyecto conjunto. Desde esta perspectiva, alumnos de los cursos de hostelería del IES Ostalaritza BHI, de Galdakao, y del IES Faro de Maspalomas de Gran Canaria han protagonizado este programa de cooperación cultural y familiar que se ha desarrollado a lo largo del curso 06/07, y que tendrá su continuidad en el

duena.

Faro de Maspalomas BHIa, San Bartolomé de Tirajanako udalerrian kokatua, nazio mailako erreferentea da ostalaritzarako prestakuntzari dagokionez, eta turismo mailan puntako lekuan dago kokatua. Haraino joan ziren joan zen martxoan Galdakaoko zazpi ikasle eta bi irakasle, hango ikastetxeko jardueretan eta irakatsi eta ikasteko prozesuan erabat murgildu zirenak. Aste horretan zehar, ikaslea bere partenaire kanariarraren etxean egon zen, bere famili nukleoan integratuz. Azken egunean, trukealdiari amaiera emateko, euskal janari tradizionala dastatzeko jardunaldia antolatu zen, non tokiko agintariak ere izan ziren.

Kanarietako ikasleek joan zen azaroan egin zuten astebeteko trukealdia Bizkaian, eta bi klaustroek oso ongi baloratu zuten. Ekimena Hezkuntza eta Zientzia Ministerioak babesten du, eta beste ikasturte bat luzatuko da. De Canarias al País Vasco: mejora en la gestión de procesos izenburupean, proiektuak elementu kulturalak hurbilarazi nahi ditu bi ikastetxeetako ikasleen artean, ingurugiroaren, iraunkortasunaren, kalitatearen, etab.en esparruetan esperientziak trukatu eta talde-lana garatzeaz gain. Proiektuaren beste helburuetako bat ikasleen artean kooperaziorako aukerak eskaintzea da, hezkuntza globala sustatuz eta teknologia berriak landuz, berez, ikastetxeen arteko komunikaziorako eta material didaktikoak trukatzeko erabiltzen direnak.

Eduardo Alzolak, institutu bizkaitarreko zuzendaria, dioenez, "duela urte batzuk jarri ginen Faro de Maspalomaseko zuzendari den Antonio Hernandez Loborekin harremanetan, eta ordutik hona elkarrekin proiektu bat garatzen aritu gara. Ekimen hau ahalegin handia izan da ikastetxeetako zuzendarietat eta irakasleentzat. Baina merezi du, ikasleen erantzuna bikaina delako, oso gustura eta oso pozik daude eta asko lan egin dute".

Ekimen honek aukera eman du milaka kilometroko distantzia duten bi erkidego hurbiltzeko, komunean kezka berak, kudeaketa hobetzeko nahia eta gastronomia dutenak.

Ikasleak eta irakasleak beste ikastetxearen jardueretan eta irakatsi eta ikasteko sisteman murgiltzen dira erabat

Alumnos y profesores se sumergen plenamente en las actividades y sistema de enseñanza y aprendizaje del otro centro.



07/08.

El IES Faro de Maspalomas, en el municipio canario de San Bartolomé de Tirajana, es un referente nacional en formación hostelera, y está enmarcado en un entorno puntero a nivel turístico. Hasta allí se desplazaron el pasado mes de marzo durante una semana siete alumnos y dos profesores de Galdakao, sumergiéndose plenamente en las actividades y en el sistema de enseñanza y aprendizaje del centro. Durante esa semana, el alumno se alojó en casa de su "partenaire" canario, integrándose en su núcleo familiar. El último día, como cierre del intercambio, se organizó una jornada en la que los invitados, entre los que se encontraban autoridades locales, degustaron comida tradicional vasca.

Los alumnos canarios ya realizaron el pasado mes de noviembre una semana de intercambio en Bizkaia, que fue muy bien valorada por ambos claustros. La iniciativa está respaldada por el Ministerio de Educación y Ciencia, y se prolongará durante otro curso académico. Bajo el título "De Canarias al País Vasco: mejora en la gestión de procesos", trata de acercar elementos culturales entre el alumnado de ambos centros, además de intercambiar experiencias y desarrollar trabajos en equipo, en los ámbitos de la formación medioambiental, la sostenibilidad, la calidad, etc. Otro de los objetivos del proyecto es propiciar oportunidades de cooperación entre el alumnado, fomentando una educación global y trabajando las nuevas tecnologías, que de hecho se utilizan para la comunicación entre centros y para el intercambio de materiales didácticos.

Eduardo Alzola, director del instituto vizcaíno, indica que "la relación con Antonio Hernández Lobo, el director del IES Faro de Maspalomas, se remonta a varios años atrás, y a partir de ahí hemos estado ideando un proyecto conjunto. Esta iniciativa supone un gran esfuerzo para las direcciones de los centros y para los profesores. Pero merece la pena, porque la respuesta de los alumnos es excelente, están encantados, muy satisfechos y han trabajado muchísimo".

Esta iniciativa ha permitido acortar distancias entre dos comunidades a las que separan miles de kilómetros, pero que comparten inquietudes y una voluntad de mejorar en la gestión, así como un gusto común por la gastronomía.

TOLOSAKO PAPER ESKOLA ESCUELA DEL PAPEL DE TOLOSA



Proyecto Agua, el reto del trabajo en equipo

Ura Proiektua, taldeko lanaren erronka

Tolosako Paper Eskolaren Ura Proiektua ikastetxeko ziklo guztietako ikasle eta irakasle guztien artean egindako lana da, eta beren analisia multimedia dokumentu baten bidez aurkeztu dute.

Ura, ondasun mugatua, errepikatzen den gaia eta gure gizartea larrizko arrazoia ere bada, Lurra jasaten ari den beroketa dela eta. Tolosako Paper Eskolako Ura Proiektua daukagun eta behar dugun uraren kantitateak eta kalitateak pizten duen interesaren adierazgarria da. Lan honek helburu komuna duten jarduerak, uraren analisia eta bere problematika biltzen ditu.

Ura Proiektuak aurretik aurkeztutako hiru proiektutan du bere jatorria: Makina Erremintaren Institutuko POEEI proiektua, Eibarko Institutuko "Uraren Kalitatea"ren CDa eta Tolosako Paper Eskolako irakasle den Ester Adrianeke Ori ibaiako uren kalitateari buruzko analisiari buruz egindako pelikula. Berdinen arteko ikaskuntza, taldeko lana eta ikasleek ikuspegi globala eta zeharkakoa eskaintzen duen laborpen lan batean izandako parte hartzea baloratu da, eta baita benetako prozesu baten simulazio bidezko prestakuntza ere, ziklo berean modulu ezberdinak biltzen dituena.

Proiektu hau egiteko, ikasleek metodologia tradizionala

El Proyecto Agua, de la Escuela del Papel de Tolosa, es un trabajo conjunto de alumnos y profesores de todos los ciclos del centro, que han presentado su análisis mediante un documento multimedia.

El agua, un bien limitado, es un tema recurrente y motivo de preocupación en la sociedad debido al calentamiento que está padeciendo la Tierra. El Proyecto Agua de la Escuela del Papel de Tolosa es reflejo del interés que genera la cantidad y calidad del agua que tenemos y necesitamos. El trabajo reúne un conjunto de actividades con un objetivo común, el análisis del agua y su problemática.

El Proyecto Agua tuvo su origen en tres proyectos presentados anteriormente: el proyecto POEEI del Instituto de Máquina Herramienta, el CD "Calidad del Agua" del Instituto de Eibar y la película sobre el análisis de aguas del río Oria de Ester Adrián, profesora de la Escuela del Papel de Tolosa. Se ha valorado el aprendizaje entre iguales, el trabajo en grupo y la participación de los alumnos en una tarea resumen que permite una visión global y transversal, así como la formación a través de un simulacro de proceso real que integra diferentes módulos dentro de un mismo ciclo.

Para la realización de este proyecto, los alumnos han sustituido la metodología tradicional por prácticas realizadas mediante soportes multimedia. De este modo, y aprovechando la popularidad y expansión de las nuevas tecnologías de la información, el proyecto quedará al alcance de profesores, familias y alumnos gracias a internet.

Paco Ceña, responsable del proyecto, destaca la buena coordinación a la hora de solventar los problemas lógicos que han surgido a la hora de trabajar en equipo. Además,

multimedia euskarriren bidez egindako praktikengatik ordezkatu dute. Horrela, eta informazioaren teknologien ospeaz eta hedapenez baliatuz, proiektua eskuragarri egongo da irakasle, familia eta ikasleentzat interneti esker.

Paco Ceñak, proiektuaren arduraduna, taldean lan egiterakoan sortu ohi diren arazo logikoak konpontzeko izandako koordinazio egoia nabarmendu du. Gainera, "ikasleek positiboki baloratu dute" dio. "Praktika hauek kanpoan egiteak, bideoan grabatzeak, klaseen eguneroko ohikeriatik irteteak eskarmentua irabazten lagundu du.

Paper Eskolan familia bereko zikloak izateak eta proiektuaren oinarriko edukiak ziklo guztietan ikasteak aukera eman zuen proiektuari ikuspegi global bat emateko, eta ikastetxeak ikuspegi horren alde egin du.

Hori dela eta, prestakuntza modulu ezberdinek edukiak garatu dituzte, beren programetan bildu direnak eta gainontzeko zikloekin koordinatu direnak. Ura Proiektua taldean eta era koordinatuan egindako ahaleginaren emaitza da, non ziklo eta departamentu ezberdinetako ikasleek eta irakasleek artean zeharka lan egin den, ikastetxeko tresneria erabiliz.

Era berean, material horiek ikastetxeko beste irakasle batzuek on-line garatutako beste jarduerak batzuetan erabili ahal izatea proiektu honi heltzeko beste arrazoi bat izan da. Edukiak, aldizkari honetan azaltzeaz gain, e-Learning material gisa erabiliko dira.

Ziklo guztiek beren zereginen eta erabilitako prozeduren laborpena aurkeztu dute ".swf" pelikula baten bidez. Formatu honek aukera ematen du edukietatik mugitzeko eta erabiltzailearentzat interesgarriak diren ataletan sartzeko interface intuitibo baten bidez.

Materiala hiru hizkuntzatan ikusteko aukera dago (gaztelania, euskara eta ingelesa). Hemendik aurrera interesatzen zaizkigun atalak aukera ditzakegu, inplikaturako zikloekin erlazionatuta daudenak, eta azken pelikula monotorizatu dezakegu.

Ura Proiektuak izandako arrakastak motibatuta, Tolosako Paper Eskola pelikulak e-Learning material gisa ari da aurkezten eta datorren urteko proiektuan dago murgilduta, ingurugiroa, papera eta honen birziklapena bilduko dituena.

"Ziklo eta departamentu ezberdinetako ikasleek eta irakasleek zeharka lan egin dute"

"Alumnos y profesores de diferentes ciclos y departamentos han trabajado de forma transversal"



"los alumnos lo han valorado de forma positiva" indica. "Realizar estas prácticas en el exterior, grabar en vídeo, salir de la rutina diaria de las clases, les ha supuesto también ganar en experiencia".

El hecho de contar en la Escuela del Papel con ciclos de la misma familia y que los contenidos base del proyecto fueran estudiados por todos los ciclos permitía enfocar el proyecto de una forma global, visión por la que apuesta el centro.

Por este motivo, los diferentes módulos formativos han desarrollado contenidos, incluidos en sus programas y coordinados con el resto de los ciclos. El Proyecto Agua es el resultado de un esfuerzo conjunto y coordinado, en el que se ha trabajado de forma transversal entre alumnos y profesores de diferentes ciclos y departamentos, mediante el empleo intensivo del equipamiento del centro.

Así mismo, la posibilidad de que los materiales pudieran emplearse en actividades de aprendizaje on-line desarrolladas por otros profesores del centro ha sido uno de los motivos para afrontar este proyecto. Los contenidos, al margen de ser presentado en esta revista, se emplearán como material e-Learning.

Todos los ciclos han presentado un resumen de las tareas realizadas y procedimientos empleados mediante una película ".swf". Este formato permite navegar a través de los contenidos y acceder al apartado de interés del usuario mediante una interface intuitiva.

El material se presenta mediante una página en la que se da opción a navegar en los tres idiomas disponibles (castellano, euskara e inglés). A partir de aquí puede optarse por los apartados de interés, asociados a los ciclos implicados, y monitorizar la película final.

Motivados por el éxito del Proyecto Agua, la Escuela del Papel de Tolosa se encuentra actualmente inmersa en la presentación de las películas como material e-Learning y en el proyecto para el año que viene, que abarcará el medio ambiente, el papel y su reciclaje.

IES ZUBIRI-MANTEO BHI
DONOSTIA

Bideokonferentzia geletara dator



La videoconferencia llega a las aulas

Bideokonferentzia komunikatzeko sistema berria da, leku ezberdinetan dauden pertsonen artean bilera kolektiboak denbora errealean egitea ahalbidetzen duena, eta dagoeneko, geletara ere heldu da. Elkarreraginerako aukera handiak dituen teknologia da eta prestakuntza eta heziketaren esparruan aplikazio ezberdinak ditu, ikastetxe ezberdinetako irakasleek eta ikasleek iritziak eta esperientziak trukatzeko ahalbidetzen baitu, eta hori lekutik mugitu gabe.

Teknika hau duela hiru urte hasi ziren erabiltzen Donostiako Zubiri Manteo BHIan, hala Batxilergoan nola Lanbide Heziketan, izan ere ikastetxe honek erdi eta goi mailako zikloak eskaintzen ditu, Administrazio eta Finantzetan, Ostalaritza eta Turismoan, Informatikan eta Merkataritza eta Marketingean.

"Gure helburua da ikasleek bideokonferentzia ziklo guztietan ezagutzeko eta erabiltzeko da -dio Amaia Lizeagak, zerbitzuko arduradunetako bat- baina infor-

La videoconferencia, un novedoso sistema de comunicación que permite mantener reuniones colectivas en tiempo real entre varias personas que se encuentran en distintos lugares, ha llegado también a las aulas. Se trata de una tecnología con grandes posibilidades de interactividad y múltiples potenciales aplicaciones en el campo de la formación y la educación, que permite que profesores y alumnos de distintos centros escolares participen e intercambien impresiones y experiencias sin necesidad de desplazamientos.

Esta técnica viene utilizándose desde hace tres años en el I.E.S. Zubiri Manteo de Donostia, tanto en Bachillerato como en Formación Profesional, ya que este centro imparte ciclos medios y superiores en Administración y Finanzas, Hostelería y Turismo, Informática y Comercio y Marketing.

"Queremos que los alumnos conozcan y utilicen la videoconferencia en todos los ciclos -señala Amaia Lizeaga, una de las responsables del servicio- pero en informática tenemos que dar ejemplo, por lo que inten-

matikan eredu izan behar dugu, eta horregatik teknika hau ahal bezain beste sustatzen saiatuko gara". Ildo horretatik, software libreari buruzko bideokonferentziak egin dira Tolosaldeko, Plaiaundiko, Don Boscoko eta Easoko ikastetxeekin, eta baita ikastetxeko bi talderen arteko bideo-muntaketen aurkezpena ere, bata ikastetxeko bideokonferentzien gelan kokatua eta bestea Miramongo Parke Teknologikoko Gela Digitalean kokatua.

Baina teknologia berri hau Informatikako prestakuntzatik kanpo ere erabil daiteke. Administrazio eta Finantzetako zikloaren barnean simulatutako enpresaren inguruan esperientzia bat garatu da, alor honetako iritziak Tolosaldea BHIarekin eta Bergarako Miguel Altuna ikastetxearekin trukatzuz.

Merkataritza eta Marketingeko zikloan urtero Bidezko Merkataritzari buruzko jardunaldiak antolatzen dira, eta esperientziaren berri eman diete Don Bosco eta Antigua Luberriri bideokonferentzia bidez. Lanerako Prestakuntza eta Orientabideari buruzko konferentzia ere antolatu zen, Altzako Eraikuntzako Institutuak jarraitu zuena.

Batxilergoan, ingelesa ikasteko esparruan, bideokonferentziak antolatu dira Suediarekin, Carmen Ansedek kontatzen digun esperientzia, saio hauek berak zuzendu baititu. "Guretzat bideokonferentzia hizkuntza lantzeko bitarteko bat da, beste pertsonekin komunikatzeko bide bezala. Suediako ikastetxe batekin esperientziak izan ditugu, eta baita Easo Politeknikoarekin ere, eta datorren urterako Danimarka eta Polonia bezalako lurraldeetara ere zabaltzea gustatuko litzaiguke".

Bitarteko hauek ikastetxean bertan izatea abantaila bat da, ikasleak eta irakasleak asko motibatzen dituelako. "Beste kulturetako ikasle eta irakasleekin taldean lan egiten duzu, kulturantzatasuna praktikan jartzen da. Ikasleek gaiak prestatu behar dituzte bideokonferentziarako, hortaz, hizkuntza lantzeaz gain, egunerokotasuna duten gaiak ere lantzen dituzte. Lana denek egiten dute, eta bideokonferentziara boluntarioak doaz. Hain da berritzailea eta polita, ez dudala nahi derrigortuta joatea, nahiago dut haiek izatea sistema ezagutzera animatzen direnak", dio Carmenek.

Bideokonferentzia irakasleek hobekien baloratzen duten jardura da, ongi pasatzeaz gain, teknologia berriak ezagutzen eta lantzen dituztelako. Orain arte Zubiri-Manteo urtean batez beste hamabi bideokonferentzia egin dira, eta ziklo ezberdinetan sustatzen jarraitu nahi duten praktika da.



tamos potenciar lo máximo posible esta técnica". En este sentido, se han llevado a cabo videoconferencias sobre el software libre con los centros de Tolosaldea, Plaiaundi, Don Bosco y Easo, así como una presentación de montajes de video entre dos grupos del centro, uno ubicado en el aula de videoconferencia del propio instituto, y el otro desplazado al Aula Digital del Parque Tecnológico de Miramón.

Pero no sólo en la formación en Informática tiene cabida esta nueva tecnología. Dentro del ciclo de Administración y Finanzas se ha llevado a cabo una experiencia en torno al tema de la empresa simulada, intercambiando impresiones en este ámbito con el I.E.S. de Tolosaldea y con el instituto Miguel Altuna de Bergara.

En el ciclo de Comercio y Marketing, todos los años se celebran unas jornadas sobre el Comercio Justo, y la experiencia se ha narrado por videoconferencia a Don Bosco y Antigua Luberrí. También se organizó una conferencia sobre la Formación y Orientación Laboral que fue seguida por el Instituto de la Construcción de Alza.

En Bachillerato, en el ámbito del aprendizaje de inglés, se han celebrado videoconferencias con Suecia, una experiencia que nos cuenta Carmen Ansede, que ha dirigido estas sesiones. "Entendemos la videoconferencia como un medio para trabajar la lengua, como comunicación real con otras personas. Hemos realizado experiencias con un instituto de Suecia, y con el Politécnico Easo, y queremos ampliar de cara al año que viene con otros países como Dinamarca y Polonia".

Contar con estos medios en el propio centro es una gran ventaja, porque resulta una práctica muy motivadora para los alumnos y los propios profesores. "Trabajas en equipo con alumnos y profesores de otras culturas, se pone en práctica la multiculturalidad. Los alumnos tienen que preparar los temas para la videoconferencia, con lo que además de la lengua, trabajan temas de actualidad. El trabajo lo hacen todos, y luego a la videoconferencia van voluntarios. Es algo tan innovador y tan bonito que no quiero que vayan obligados, prefiero que sean ellos mismos los que decidan animarse a conocer el sistema", indica Carmen.

La videoconferencia es de hecho una de las actividades mejor valoradas por los alumnos, que además de pasar un buen rato, aprenden y se familiarizan con las nuevas tecnologías. Hasta el momento se han realizado en Zubiri-Manteo una media de doce videoconferencias al año, una práctica que quieren seguir potenciando en los diferentes ciclos.

Bideokonferentzia komunikatzeko sistema berria da, leku ezberdinetan dauden pertsonen artean bilera kolektiboak denbora errealean egitea ahalbidetzen duena

La videoconferencia es un novedoso sistema de comunicación que permite mantener reuniones colectivas en tiempo real entre varias personas que se encuentran en distintos lugares

Joxemari Kortaren BIDETIK Fundazioa

Joxemari Korta Fundación BIDETIK



Atzerriko esperientzia garrantzitsuentzako laguntzak



Ayudas para experiencias extranjeras significativas

Joxemari Kortaren kezka nagusienetarikoa bat pertsona guztien prestakuntza etiko eta tekniko, profesionala eta soziala izan zen, hasierakoa zein etengabekoa, bere inguruan zeudenetatik hasita. Kezka horri jarraipen bat emateko asmoz, Joxemari Kortaren BIDETIK Fundazioak Lanbide Heziketarekin erlacionatutako alderdi hauetan sakontzeko ardura hartu du:

- Etika eta teknikaren arteko harremana prestakuntza integral eta profesionalan.
 - Teoria eta praxiaren, oinarriko ezagupenen eta beren aplikazioaren, ikastetxe eta lanbidearen edo doktrina eta moralaren arteko harremana.
 - Akademia eta enpresaren arteko harremana hasierako eta etengabeko prestakuntza prozesuetan.
 - Presentziako prestakuntza eta telebirtualaren arteko harremana
- Erronka hauei dagokienez -ez dira bakarrak, baina bai oso garrantzitsuak Fundazioko arduradunentzat- esperientzia ezberdinak garatu dira, esaterako, "Atzerriko Esperientzia Garrantzitsuentzako Laguntzak". Hauek Joxemari Kortaren BIDETIK Fundazioak ikastetxeetan, Enpresetan eta Erakundeetan aplikatu ahal izango diren optimizazio ereduaren proposamen zehatzak martxan jarriko dituzten esperientzien ezagutza eta sakontzeari laguntzeko ardura horren ondorio dira.

Laguntza hauek 2002koak dira, Zarautzeko Antoniano Ikastetxeeko irakasle eta ikasleei Alemaniara (Daimler Benz) joateko laguntzak eman zitzaizkienekoak, hauen prestakuntza hobetzeko asmoz.

Una de las preocupaciones de Joxemari Korta fue la formación ética y técnica, profesional y social, tanto inicial como continua, de todas las personas, partiendo, como es natural, de quienes se hallaban en su entorno próximo. Para dar continuidad a esa preocupación la Joxemari Kortaren BIDETIK Fundazioa está comprometida en un proceso de profundización de los siguientes aspectos referidos a la Formación Profesional:

- La relación entre ética y técnica en la formación integral y profesional.
- La relación entre teoría y praxis, entre conocimientos básicos y su aplicación, entre centro educativo y profesión o entre doctrina y moral.
- La relación entre academia y empresa en los procesos de formación inicial y continua.
- La relación entre formación presencial y telebirtual.

En relación a estos retos -que no son los únicos, pero sí muy relevantes para los responsables de la Fundación- se han desarrollando diversas experiencias, entre las que se enmarcan las "Ayudas a Experiencias Extranjeras Significativas", inscritas en la preocupación que Joxemari Kortaren BIDETIK Fundazioa tiene por contribuir al conocimiento y profundización de experiencias que puedan dar lugar a propuestas concretas de modelos de optimización a experimentar en Centros de Formación, Empresas e Instituciones.

El origen de estas ayudas se remonta a 2002, cuando se apoya la estancia en Alemania (Daimler Benz) de profesores y alumnos del

Hurrengo urteetarako, pentsatu zuten erabilgarriagoa izango zela kontzeptua aldatzea, programari egungo izena jarri, eta laguntzak ikastetxe gehiagoren artean banatuz.

Une horretatik aurrera urteko laguntzak eman zaizkie ikastetxe ezberdinei:

2003:
- **USURBIL LH:** "EAEn Energia Berriztagarrien Praktika Egokiak Ikertzea eta Ezartzea. Esperientziak Europako Batasuneko Ikastetxeetan. 1. Fasea"

2004:
- **IES ELGOIBAR BHI:** "European Coating Network" Proiektua. Estaldura eta Margoaren Sare Europarra.

- **FP USURBIL:** "EAEn Energia Berriztagarrien Praktika Egokiak Ikertzea eta Ezartzea. Esperientziak Europako Batasuneko Ikastetxeetan. 2. Fasea"

2005:
- **MIGUEL ALTUNA de Bergara:** "MAIATZ" Proiektua.
- **USURBIL LH:** "Ezagutza mekanikoen eta abiadura handian mekanizatzeke ezagupenen ikerketa eta garapena" Proiektua

2006:
- **Bergarako MIGUEL ALTUNA:** "Alanbrearen Teknologia Zaintza" Proiektua.

- **USURBIL LH:** "Ezagutza mekanikoen eta abiadura handian mekanizatzeke ezagupenen ikerketa eta garapena" Proiektua, 2. Fasea.

- **Elgoibarko MAKINA ERREMINTAREN INSTITUTUA:** "Abiadura handiko mekanizazioaren aplikazioa moldeen fabrikazioan" Proiektua.

Joan zen otsailean 2007-2008rako laguntzen deialdia argitaratu zen, Gipuzkoako Lanbide Heziketako Ikastetxeetako irakasleei zuzendua, esperientzia interesgarriak garatzen ari diren Europako lurraldeetara joatea eskatzen duten ikerketa eta analisisetan interesatuak daudenak; eskari bakoitzari 6.000 euroko zenbatekoa emango zaio gehienez, garraio gastuak, egonaldiak, materialak edo antzekoak ordaintzeko.

Aipatu ikerketak honako alderdi hauetan zentratuko dira bereziki:
- **Europako esperientzia esanguratsuen analisia,** lanbide heziketako prozesuen antolamendu sozial bakoitza bere inguruko aldaera ekonomiko, sozial, kultural eta etiko-politikoekin erlacionatuz alderatzeko asmoz (enpleguaren egitura soziala, eszenatoki ekonomiko berrien moldagarritasuna, langabezia-tasak eta hauen segmentazioa, aberastasunaren sorkuntza eta honen banaketa, ardura sozialen ohiturak, etab.).

- Lanbide Heziketako prozesuen antolamendu sozialaren esperientzia bakoitzaren **abantailak eta desabantailak ebaluatzea,** gure inguruko arazo zehatzei erantzuteko.

- **Hobekuntzarako proposamenen** garapena optimizazio ereduak alor, sektore, enpresa edo erakundeetan saiakuntzak egiteko, gerora adierazleen sistema baten bidez ebaluatuko direnak.

Aurkeztutako eskariak Patronatuko Batzordeak ebaluatzen ditu, hauen egokitzapena eta deialdiarekin lotu nahi diren helburuak aztertuz, honako irizpide hauek gailenduz:

- Eskatutako ekintzaren ezaugarriak eta honekiko interesaren justifikazioa.
- Proposamenaren kalitatea (helburuak, eduki berritzailea, metodologia, laneko plana...), honen bideragarritasuna eta ikastetxean edo orokorrean zuzenean aplikatu daitezkeen hobekuntzarako proposamen bihurtzeko aukera.
- Eskariaren egileak eta bere ikastetxeak aurretik garatutako jardura.

Laguntza hauen bidez, Joxemari Kortaren BIDETIK Fundazioak bere inguruko prestakuntza eta hezkuntza hobetzen jarraitu nahi du, Europako esperientziak erreferentziatzat hartuta Lanbide Heziketako Ikastetxeetan, Enpresetan eta Erakundeetan hobekuntzak eta praktikak berriki aplikatzeko.



Colegio Antoniano de Zarautz para una mejor preparación. Para los siguientes años, se consideró que resultaría más útil cambiar el concepto, dándole al programa el nombre actual, haciendo también posible dividirlo entre más Centros.

A partir de ese momento se han venido concediendo ayudas anuales a diferentes centros educativos:

2003:
- **FP USURBIL:** "Estudio e Implantación en la CAV de Buenas Prácticas en Energías Renovables. Experiencias en Centros de la Unión Europea-1ª Fase".

2004:
- **IES ELGOIBAR BHI:** Proyecto "European Coating Network". Red Europea de Revestimiento y Pintura.

- **FP USURBIL:** "Estudio e Implantación en la CAV de Buenas Prácticas en Energías Renovables. Experiencias en Centros de la Unión Europea-2ª Fase".



2005:
- **MIGUEL ALTUNA de Bergara:** Proyecto "Capacitación del personal docente para el Centro de Formación, investigación y desarrollo en los procesos de transformación del Alambre MAIATZ".

- **FP USURBIL:** Proyecto "Investigación y desarrollo de conocimientos mecánicos y de mecanizado de alta velocidad"

2006:
- **MIGUEL ALTUNA de Bergara:** Proyecto "Vigilancia de la Tecnología del Alambre".

- **FP USURBIL:** Proyecto "Investigación y desarrollo de conocimientos mecánicos y de mecanizado de alta velocidad" 2ª Fase.

- **INSTITUTO DE MAQUINA HERRAMIENTA de Elgoibar:** Proyecto "Aplicación del mecanizado de alta velocidad en la fabricación de moldes".

El pasado mes de febrero se publicó la convocatoria de ayudas para 2007-2008, destinadas a profesores de Centros de Formación Profesional de Gipuzkoa interesados en estudios y análisis que requieran desplazarse a países europeos en los que estén desarrollándose experiencias interesantes, con un importe máximo de 6.000 euros por solicitud para cubrir gastos de desplazamiento, estancias, materiales o similares.

Dichos estudios se centrarán especialmente en los siguientes aspectos:

- **Análisis de experiencias europeas significativas,** al objeto de compararlas correlacionando cada modo de organización social de los procesos de formación profesional con variables económicas, sociales, culturales y ético-políticas de sus respectivos entornos (estructura social del empleo, adaptabilidad a nuevos escenarios económicos, tasas de paro y su segmentación, creación de riqueza y su distribución, hábitos de responsabilidad social, etc.).

- **Evaluación de las ventajas y desventajas** relativas de cada experiencia de organización social de procesos de formación profesional para responder a los problemas específicos que vivimos en nuestro entorno.

- **Desarrollo de propuestas de mejora** para experimentar en zonas, sectores, empresas o instituciones concretas modelos de optimización, que incluirían un sistema de indicadores para su evaluación posterior.

Las solicitudes presentadas son evaluadas por la Junta del Patronato, ponderando su adecuación a los objetivos que se persiguen con la convocatoria, primando los siguientes criterios:

- Características de la acción solicitada y justificación de su interés.
- Calidad de la propuesta (objetivos, contenido innovador, metodología, plan de trabajo...), su viabilidad y posibilidades de transformación en propuestas concretas de mejora directamente aplicables en el Centro o con carácter general.

c) Actividad desarrollada previamente por el responsable de la solicitud y por el Centro en el que se integra.

Con estas ayudas, Joxemari Kortaren BIDETIK Fundazioa quiere seguir contribuyendo a la mejora de la formación y la educación en su entorno, tomando como referencia experiencias europeas para aplicar mejoras y nuevas prácticas en Centros de Formación, Empresas e Instituciones.

PUBLICATION CONTENTS SUMMARY

Igone Azpiroz, Lifelong Learning Director.

"Our objective is to make the Basque Country a country of learning"



"We go for a new perspective in which training, work, and leisure coexist in all the stages of life"

Bachelor of Business Sciences from the University of Deusto and after a short experience in a company, Igone Azpiroz discovered the world of Vocational Training teaching in several centres. She took part in the LOGSE Educational Reform in Madrid, worked in the curriculum development in the IDC of Bilbao, and she was the Vocational Training and Lifelong Learning Director in the Territorial Delegation of Education in Gipuzkoa. At present, she leads the Lifelong Learning Directorate in the Basque Country.

How would you define lifelong training?

We echoed the European Commission's definition of lifelong learning: all learning activity undertaken throughout life, with the aim of improving knowledge, skills, and competence, within a personal, social, civic, and/or employment-related perspective. We think that lifelong training can cover different types of learning: formal (structured, provided by an education or training institution, leading to certification, and intentional from the learner's perspective), non-formal (structured, not necessarily provided by an education or training institution, not leading to certification, but intentional from the learner's perspective), and informal (derived from activities related to work, family, leisure, personal development, non-structured, not leading to certification, and not necessarily intentional). Since 2000, when Lifelong Learning was institutionalised, the traditional model was intended to be overcome. The stage in which people learns was focused on childhood and adolescence; the one in which people works, on adulthood; and the leisure one on retirement. We go for a new perspective in which training, work, and leisure coexist in all the stages of life.

How important is lifelong training within the Vice-Ministry?

Both the Vice-Ministry and the Lifelong Learning Directorate were created at the same time, in 2001, in order to meet a series of needs, when the Department of Education was assigned the competence for learning activities entailing lifelong skill acquisition or improvement. The new Vice-Ministry must offer answers for people, work for improving their aptitudes, competences, and preparation, without forgetting the company's improvement in competitiveness, the skill acquisition and adaptation, and the collaboration in the development of employment policies as a tool for vocational integration. The two directorates of the Vice-ministry - Lifelong Learning and Vocational Training- contribute with their strategies sharing their objectives.

If we concentrate on specific programmes of Lifelong Learning, we can also add that some of them complement the strategy of the Lifelong Learning Directorate: training of teachers and vocational training managing staff, European and mobility programmes for students and teachers of

Vocational Training, partial offer of training cycles as a more flexible and adapted vocational training offer for specific collectives, preparatory training to access official vocational training and Continuous Vocational Training.

Moreover, we develop concrete strategies of Lifelong Learning at a regional level, a mediation service that is being now developed, and specific actions such as the creation of e-Learning material and information and advising tools that allow us to reach citizens and people through Hiru.com.

In short, we work in the same house -the Vice-Ministry-, and our area of competence forces us to coordinate our efforts inside and outside the Department of Education, due to the transversal character of lifelong learning. Our objective is to make the Basque Country a country of learning and to contribute for creating a European space for Lifelong Learning.

How is lifelong training structured in your directorate? Which are the programmes and actions undertaken?

We work in different fields.

- On one hand, the field of Teacher Training, both at an individual level, meeting the training needs and interests of the teacher, and in the centres, trying to meet the Centre's needs in the Centre itself, or collaborating with other Centres sharing those training needs, without forgetting in-company training for teachers.

We consider executive staff training as a highly interesting project, working since 2006, and multilingual training so that Vocational Training can be taught in Basque, Spanish, and English.

We are making an effort in e-Learning, so that we can soften training in the near future (for teacher in particular and for people in general).

For the future, we are working on a pilot experience to analyse competencies, detect training needs, and prepare training plans made-to-measure for teachers.

- We think that specific training in languages through Hiru.com is a strategic issue.

- Another important area of action is that of European Programmes. We are witnessing a change in these

programmes, which allows supporting trans-national mobility of students, as well as of training managers. This fosters the cooperation between the world of companies and the world of training in 2007. We have just started a new Community action programme called "Lifelong Learning Programme". It will be implemented between the 11th of January 2007 and the 31st of December 2013.

- This programme replaces and integrates the Socrates programmes (Comenius, Erasmus and Grundtvig) and the Leonardo da Vinci programme.

Since 2004, there has been an important change in the participation of Basque young people regarding stays and internships in Europe. There has been an important quantitative and qualitative improvement, as a result of the structuring of project organisation and co-financing from the Lifelong Learning Directorate.

Our centres are already experiencing the first changes, since, for example, Advanced Degree training is included within the Erasmus programme together with the university training.

- Regarding Continuous Vocational Training, we must say that there has not been an important change in the financing object, because until 2005 the offer belonged to the Basque Government, although they were managed by the Hobetuz Foundation. In 2006, as there was no three-party agreement and aware of the Government's responsibility in Basque workers' training, the offer for diagnostics, companies, and workers were published by the Government as before, and for the first time the management of this offer falls on the Lifelong Learning Directorate. The so-called training on offer (for workers) includes catalogued and non-catalogued training, even though we must point out that non-catalogued training is a minimum percentage.

From the analysis of the 2006 offer, we can point out that the demand has been important. We confirm an upward trend of diagnostics and a usual behaviour regarding company offer. The offer for workers has been resolved with the aforementioned novelty and with a high demand.

We look for a quality and specialised continuous training for our workers and we think that vocational training in the Basque Country has a magnificent level for achieving this objective. Nevertheless, we also have a challenge: reach those who have no such facilities, small and micro companies.

- In the field of Lifelong Learning, we want training to reach everybody. The unemployed is clearly aware that s/he has training at his/her reach, but we want to instil the lifelong learning culture in every person and foster our mediation service. We have regional learning mediators (vocational training centres, town councils, development agencies...), informing the citizens, advising them, and indicating them the type of training they can find in their region, and even how to plan their personal development. We want everybody to continue their training; those who are out of the system, those who want to improve their competences and knowledge, those who intend to meet their learning interests at a personal level. We are aware that we must continue working on this field. Therefore, we are developing information and self-assessment tools for citizens.

We must make an effort for making promoting and diffusing the services at the citizens' reach. We must carry out a permanent improvement so that learning activities meet personal interests and needs too.

- Finally, the partial offer is another of our action lines, through a formal onsite vocational training in flexible conditions, based on an official training project, although structured by the Training Centre in order to be adapted to the client's needs.

Who is the target of Lifelong Learning?

All citizens, although each programme has its own objective target. Continuous training is aimed at workers; teacher training at teachers; activities at specific collectives (immigrants, women, and other collectives); partial offer at people over 21 years old; online training in languages at people over 25; preparatory training for the access to Training Cycles at people meeting the requirements specified in each offer...

Which is the society's response to Continuous Training plans?

The response is very positive. There is a clear sensitising about training benefits as a way of guaranteeing competitiveness among companies and the acquisition and adaptation of our professionals' skills. The Basque Country has gone for innovation and this also involves training. People are our biggest wealth and they will allow us to be different.

The Department of Education has carried out the 2006 Continuous Training offer for workers. Which is your Directorate's forecast for 2007?

We are working on it. There are still some difficulties to come back to the situation we had in 2006, but we continue working on our worker's Continuous

Training. If there is no agreement, the Government will step in, as it is its responsibility. We are prepared for starting the offer for 2007, but we will wait a reasonable time.

Which is the role of Vocational Training Centres and which role should they play in Continuous Training?

We rely on Vocational Training Centres. Their role is essential both in initial and in continuous training, and even in occupational training. We believe in a vocational training integrating all sub-systems and we act accordingly, investing in them, working for their continuous improvement. Their presence is highly important because they are specialised; they are our human and physical resources.

Which is the teachers' response to the specific plans for this collective?

There is an upward response in training plans in the Centres or in the plans developed between centres, but the response is generally positive. We are aware that technological innovation in management and methodology requires training and most teachers know it too.

Teachers' individual demands allow financing the training actions that have been developed from their own professional concerns.

I am surprised at the fact that there is not a higher demand in in-company training stays, since this is an important alternative in vocational training because it allows the educational world to get nearer the company world in each speciality.

Which results are expected to be obtained from this kind of training?

We have competent teachers, but we must guarantee that our teachers meet the needs of a changing reality. The Vice-Ministry is ambitious and we need the teachers to take part in innovative programmes of technological innovation, innovation in management and quality, innovation in learning methodologies. But they also need training in order to improve linguistic skills and other transversal skills.

Is training aimed at retraining the prevailing interest or is there interest in new knowledge fields?

The training needs of newly arrived teachers are different from the needs of those teachers that have been in the system for a long time. On the other hand, some collectives need more training than others, depending on the vocational training speciality, since this is a very changeable and innovative field, or because basic training does not meet the specialisation level required by vocational training. The prevailing interest is marked, first, by the teacher's needs, but also by the Centre's dynamics and, of course, by the guidelines and the situation of vocational training.

Have you detected new needs?

Yes; related to those action areas that we are demanding in innovation, management, and also as a response to the new technologies applied to their own speciality.

What can you tell us about the new learning systems: e-Learning, distance learning, Hiru.com, etc.?

This is one of our objectives: develop and offer e-Learning materials.

We are making a big effort in material development during the last years. We already have material related to Vocational Training and Lifelong Learning.

We have also seen training materials in this format that could be interesting for teachers.

But this takes time. Specially, if we want to have quality materials.

We are working in order to have the material on a platform and reach the target of each material: citizens in general, training centres, teachers, families...

In reference to Hiru.com (lifelong learning portal), we intend to reach the citizens and offer them training materials in course format, besides the things they already have available. Our objective is to bring the different training possibilities where they are, where they have time. In order to get this, besides the existing language courses, we want to include courses for different collectives in hiru.com.

In 2006, we have been working on providing the portal with more dynamism and we will continue like this in 2007, including audio and video resources.

We have gone for the image and, in this sense, we have included infographies. We shyly started with four, and we have already received two prizes.

"The centres' role is essential: they are specialised; they are our human and physical resources"

"We are prepared for starting the Continuous Training offer for 2007"

Round-Table Teachers trained in companies



José de Castro has been training Intermediate and Advanced Degree students at the Vitoria-Gasteiz Construction Institute for four years. Since nine years ago, **Alberto Arrizabalaga** has been teaching Electrotechnical Installations and Domotics at the Bidasoa Institute of Irun. **Tomás Burgoa** comes from the Graphic Art sector, but he has been training students at the Emilio Campuzano Institute of Bilbao for ten years. All of them have experienced in-company training stays, something into which we have wanted to go more deeply.

- Why did you decide to carry out this kind of training? What were you looking for?

- **Alberto Arrizabalaga:** The subject we teach is quite new and, some time ago, we contacted ABB Niessen, a company located in Oiarzun, with which we have a close relationship. When this possibility arose, the truth is that I did not even think it over.

- **Tomás Burgoa:** When you have relationships with companies, you realise that the experience can be taken to education. I come from the industrial sector and one of the most attractive things for me is the real knowledge of industrial production and the working dynamics used. The sector has suffered a very strong evolution in the last years and if you are cut off from the working world, you can make mistakes. I wanted to come back, to know it. I wanted to see how new technologies are applied to production.

- **A.A.:** As it is a new subject, you do not know the level of acceptance that it has. We taught domotics and we seemed to be evangelising, we did not know what was being used in the streets. We wanted to see the real application, how companies looked at this issue. We have been able to seem real installations through training and, in passing, to take the students to factories and to see construction works.

- **José de Castro:** I think it is very important to try to take the students to see the market reality. I do not come from the construction sector, so it has been good for me to see construction works and to get to know more practical issues. The construction works show many tricks that cannot be taught in classrooms.

- **A.A.:** Moreover, regulations can be interpreted and allow making things in different ways. And you can only see this in the working world.

-Which is the basis of teacher retraining in companies?

- **T.B.:** It is closely related to what we have been said about knowing, from real production, the project that you want to take to the students. It is based on the acquisition of the most appropriate training from company dynamics, focusing on an educational level and on the students. There are essential theoretical aspects, but sometimes we put more stress in them and not so much in more practical aspects that, later, will be necessary in the working world.

- **J.C.:** As a teacher, you have a syllabus, but if you do not know what is being made in the sector, you cannot change that syllabus

to adapt it to the company's demands. For example, talking about materials, it is interesting to adapt the syllabus to the market trends.

- **A.A.:** The same happens in my case. There are different systems to do the same thing, but you need to know what it is being used at present. You need to know the product more deeply to transmit it to the students.

- Technological innovation is also closely related to what you are saying about being updated...

- **T.B.:** Unquestionably, if the market develops, new technologies arise; machines that are newer and faster, but also very expensive and requiring a big investment. At an educational level, we cannot generally make use of those resources, so we must be in touch with companies capable of absorbing that innovation and see how they orientate it to production within the company. A supplier can inform you about new technologies and can show you a machine, but you do not see it working; and if you do not see the machine's operation, it is very difficult to transmit that innovation to your students. Moreover, you can have a different idea of the machine until you see how it works, how each company focuses on it, the workers' tricks, etc. For us, this is almost a research, since we do not have those resources available. If we could have a higher budget, we will be really delighted, but our resources are limited at present. Sometimes companies are a little reluctant to let you in, they always have their small secrets.

- **A.A.:** In our case, innovation comes through two different ways. On one hand, in programming updating, you are innovating within the training cycle itself, and, on the other hand, within the institute, taking advantage of quality and environmental systems; as the electrical system is being renewed, this domotic system in being installed, offering a higher comfort and energy saving. It is innovative because, incidentally, the company has brought us people to see our domotic installation; something that is more difficult, for example, in construction.

- **J.C.:** Yes, we see that we are innovating, but our innovation is within very concrete sectors, such as painting, materials, new products, but not when it comes to making things.

- How is training organised? How do you fix the working plan, the hours?

- **A.A.:** We have a training plan within the school. Each department presents a series of training needs and, in our case, this opportunity arose and these practices were included within the plan. There we started to disperse, each one went to a company with which was already in touch and presented his own new speciality.

- **T.B.:** We were interested and, when the opportunity appeared, we accepted and four teachers went. The way of seeing the most appropriate companies was a matter of needs. In Graphic Art, companies are much specialised in different areas and, as the ICTs allow you to know many companies, we started to select... I chose a concrete production subject, the new control resources for printing colour, directly linked from pre-printing and, as we were in touch through the supplier, it was easy. That has allowed us to know highly advanced systems of production, quality, colour, etc. The supplier sells you lots of characteristics, but you see the real implementations in the company.

- **J.C.:** We started the training four years ago, through the official announcement of the Basque Government, we contacted SEA (the Alava Corporate Union), which provided us a list of the companies. We call them to see the types of works they had and the phase in which they were, trying to find what we were looking for. From this point, we chose the company and the work.

-Do you think the dates and the system are the appropriate?

- **J.C.:** I think those dates are the most appropriate because there are no students...

- **A.A.:** I was there for eighty hours. If you have students in the morning, you have to do it in the afternoon or it is not possible... In my case, I went there in June and was there the whole month. It is a little sacrifice, since your timetable is almost a company's schedule, but it is worth it. In fact, I did it in 2004 -I think it was the first announcement, and since then people has been coming to the centre to adapt the cycles both to reality and to the needs of the school's environment. The system is the appropriate one, the only objection I see is that I was so satisfied that I wanted to come back the following year, and now I do not know, but then it was not possible to do it...

- **J.C.:** Just the same, but in the cycles among which they move, the companies always do the same. In our case, if you go to a company and see, for example, structure, you will not finish to see it in fifteen days. It would be more suitable for us to monitor the work throughout the time in order to see how it is developed.

- **A.A.:** I made a chronogram to know the product first. Then, programming and knowing the installation and its starting, drawing up the manuals, etc.

- **J.C.:** Yes, but you can see the whole process in a month. In construction, a work can last two years. The best is to see different works in different phases.

- **T.B.:** Yes, I think that each case must be adapted to the needs, we must see if it is better to do all the hours in a row or if you can see different processes throughout time. In our case, it coincided well in time, after the course. I did it in the afternoon, forty hours in three weeks, and there I was, as one more worker.

-And how did the company welcome you?

- **A.A.:** I was provided with a table near the installation designer and, in that first phase, I studied a new product for being controlled via web. It was written in English and I was doing the translation, etc. From there, we saw different works with installers, explaining the different workers how to install it, how to start in, etc. In the factory, the door attendant already knows you, you have a coffee with them, park your car in the workers' parking... I have a very good welcoming.

- **J.C.:** In our case, I was with a boy from the personnel department and then, in each work, the person in charge explained us what they were doing at the moment, what they were going to do, etc. I

Alberto Arrizabalaga
"Company stays help to find a balance between the teaching and the working world"
"This kind of training adapts the cycles both to reality and to the needs of the school's environment"

Tomás Burgoa
"If you are cut off from the working world, you can make mistakes"
"You see the importance the company attaches to what you are teaching"

José de Castro
"The relationship with the company is useful for completing your training, for being informed on the sector's day-to-day, and for being able to transmit this to your students"
"It is interesting to adapt the syllabus to the market trends"

felt like home there, the company was very kind with us.

- **A.A.:** I even had the possibility to go to Germany to see the product, but the agreement did not allow me to travel due to the insurance and, although the company would have met the expenses, it was not possible...

- **T.B.:** In my case, the company manager gave me every facility, told me that I could suggest him how I wanted to do it, and I divided the three weeks in three phases. In the printing phase, for example, I was with the operator near the machine. You never get to be involved in the labour itself, since you can make them feel uncomfortable; but you are with them, comment on the functions, on how they work, on the most important values they have, on the quality requirements, etc. It is not easy, you are in their work position, in their field.

- **J.C.:** They can feel you are an inspector...

- **A.A.:** The smart Aleck that comes here to see what we are doing.

- **T.B.:** I have also seen the students' progression because they were working in the company, and you see how they have adapted the training and how you must do it with future students. When you explain them what you are there for and what you want, that you are there so that they can receive more prepared and appropriate students for their needs, they also thank you.

-What did you get from in-company training?

- **T.B.:** Satisfaction, in the sense that you see a positive assessment of the techniques they use; you see the importance the company attaches to what you are teaching. In the company, everything is aimed at production; you see how they value those issues from a real point of view. In a classroom, it is difficult to explain that there is a time limit for finishing a product and if you see how this is focused in a company, it helps you. I have also seen that the company asks you for professional staff, for very well prepared personnel. And this is not easy, taking into account the resources and time we have in training cycles; that is why it is convenient to be in touch with companies. Formerly, companies trained the person; at present, they want more prepared workers. And it is also good to see the staff's development in the same company, the phases they pass through and the continuous training needs they can have. You must know where they are to see what they need.

- **A.A.:** I would stand out three aspects from the stay in the company. On one hand, the professional enrichment, since you see things that could not have seen in other ways. You have a theoretical knowledge of books, catalogues, products, but that is still theory and, here, you see the everyday practical part. On another hand, there is a personal enrichment, it makes you come to the real world, and this helps you to find a balance between the teaching and the working world. Nowadays, the company wants an experienced student and, for this, the most the teacher knows the working world, the highest number of stories can tell about what the students will find; to see different ways of doing and interpreting. Moreover, it becomes much more enjoyable because you provide practical details. You have more knowledge. For instance, a company made an installation in which the system always failed at five and they discovered that a dove always perched at that time on the detection cell... Students welcome this kind of details because these things can happen to them while working.

- **J.C.:** The relationship with the company is useful for completing your training, for being informed on the sector's day-to-day and for being able to transmit that to your students. When we went to the company, we took many photos to be able to explain the details to the students. If they see it, they grasp the idea right away. This is a very valuable training; I would have been there for another month...

Aingeru Aizpurua, president and managing director of TS Fundiciones Prize for the Businesswoman of the Year in Gipuzkoa

"It is fundamental to continue learning through life"



- Which are the training needs of a successful company? How is retraining focused and planned?

- Training is a fundamental issue. We usually do it internally, detecting the training needs depending on the objectives that we have to meet as a company, on the target market, etc. We design an annual training plan. This year, nevertheless, we have opted for commissioning an external diagnosis of our training needs. We wanted to have a point of view not influenced by the day-to-day, a different point of view. A company is analysing our processes and areas, in a close collaboration with the executive staff, the technical staff, the managers, and even with the plant personnel, so that they can give their opinions about the way they see their work and their training needs. The aim is to prepare a training plan for two years, 2007 and 2008.

-Do you know Vocational Training in the Basque Country? What do you think about it?

- We know it, but the casting sector is very specific and, in our environment, there is no offer for the kind of professional we need. We work with Technology Centres through the Casting Association, which carries out specific training in our area. For example, Azterlan, the Metallurgical Research Centre of Durango, is in charge of the casting course and we usually have interns from there. We have had sometimes Vocational Training people, but this is not an attractive sector for them; they prefer another kind of work.

We are trying to make this sector more attractive for young people. Casting sounds very different from the standard specialities of Vocational Training in our environment (Electricity, Machining, Electronics, Automatism, Draughtsmanship, etc.). It is believed to be a hard, rough, and uncomfortable work, but we have been investing in the improvement of working conditions in the last years and current casting has nothing to do with yesterday's casting. We believe in the people that work in our company; we think they have to develop professionally with us, so that we can grow together and offer them a common project. On the other hand, we are in a leading, innovative, growing, and internationalised sector, so we have many positive things to offer. We produce components for the wind sector, with high demanding technical and service requirements, so each worker's personal contribution is very high. It is an important professional challenge in which, if you want, you have many things to offer.

- When it comes to contracting, how do you value training? Do you take into account Vocational Training? And the gender?

- We value training in a positive way. We think that the people who introduces into casting must have a background, must develop, grow, and the fact that we receive people that is being training allows them to have a better projection to access other kind of positions within the company. Anyway, everybody goes through an internal training.

In reference to gender, and talking about direct labour -there are more women in offices-, this work has always been identified with strength, but we think that some positions can be carried out by women. Although this is a heavy industry, pieces are not moved by hand and the differences of physical constitution are less and less discriminatory. There is a long way to go in this field; it is matter of trying and progressing. Anyway, the truth is that no woman has come to work with us as direct labour. It is

Born in Zumaia and Bachelor of Law, this businesswoman managed to foster TS Fundiciones in a delicate moment, achieving the leadership of the international market of component casting for the wind sector thanks to a strategic management aimed at the internationalisation and with a project based on people. Her last bet is the new plant of 14,000 square metres in Zestoa, with an investment of 36 million euros. Nine of those millions have been assigned to reduce occupational risks and environmental impact. The Businesswoman of the Year welcomes us to talk about training, a key issue in business development in her opinion.

something like construction, where almost all the operators are men and women have our own psychological barriers to carry out certain positions. We must advance in this issue.

- Which is the relationship between your company and the Vocational Training centres? Which kind of combined actions are carried out and which ones would you foster?

- We have interns in the fields of technique, administration, occupational risk prevention, maintenance, machining... However, I insist that this is not an attractive sector for young people due to all the things we have said before. In reference to the actions to promote, I think that we could improve the centres' monitoring of the internships in the companies and, on the other hand, we should try to externalise non-official internal training to Vocational Training centres. Although each centre is specialised in a Vocational Training sector, it would be interesting to try to cover other fields because, in our case for example, the closest centre is in Durango.

-Which are your needs in internal training?

- There are several fields; we need technical knowledge on our target market and also on people development skills, since we understand that workers should grow professionally. Moreover, when you access to higher positions, you need training in leadership, people management, etc., so we also work in those fields. We think training should be continuous. You think that when you finish university you finish your learning and, not at all, you must continue learning through life. You cannot stop.

-What is your assessment of the present actions and programmes for covering training and retraining actions?

- We work a lot with the Casting Association, a national entity, and they offer interesting courses for casting companies, related to new regulations, like the Environmental Law, etc.

-Do you think Vocational Training suits the companies' needs?

- Vocational Training is a basic training, but once the worker is in the company, s/he has to adapt himself/herself to the savoir-faire and to the needs of each sector, culture, and area. Each company is different and Vocational Training contributes with basic and generic training that must be adapted to each company. That adaptation can be shorter or longer, depending on the specific training of each Vocational Training Centre. That is the handicap of our sector; we do not have a specialised centre near us. We have many people coming from Biscay, but the work should be highly motivating so that the worker does not go when s/he finds a position near home.

-Do you think that women's incorporation into industrial positions can solve the problem of finding professional workers?

- Undoubtedly. Women's incorporation to industrial positions can be the boost we need to cover the lack of workers. We have a wide development potential in that field. We must change the casting industry's image and make it more attractive, since the facilities are now much more appropriate for working than formerly.

-Are you an isolated case or business and executive women in traditionally masculine industrial sectors will soon be a reality?

- There will be more and more women. We are seeing this in other sectors like banking, in which the number of women is almost predominating. In the industrial scene, we have to change our minds a little; we must break our psychological barriers and, for this, education is essential and we have to work on it progressively. Nowadays, young people's social schemes are different from the ones we had, and that will mean a progress in this sense. This is a progressive and completely irreversible process, although not immediate. We need time; we have to adapt to it. When we go outside, we continue opening doors; for

example, the Marketing Director and I went to a Congress in Germany and everybody was surprised at the fact that two women represented a casting company. People even told us that this would be unthinkable there. This is a man's sector and we need a cultural change.

-Which are the necessary improvements in training to meet the company's needs?

- We need collaboration, so that the professional profile that a company needs is more and more adjusted to the kind of training the students have acquired in Vocational Training. There has to be a mutual and continuous relationship to know the company's needs. Therefore, it would be very interesting that

those who are training have an active presence in the companies to know the position and to be able to adapt training to the real needs.

-What would you say to those young people finishing their training?

- I would tell them that they must know that learning does not finish when they finish their studies. It is essential to continue learning through life. I would also tell them to jump into the working world without complexes; that it is logical that to be a bit lost at the beginning. Training and learning are continuous, at a professional and working level and at a social level too.

Innovation in the centres

IES Canciller Ayala-Gregorio Marañón "Hunting" the characterisation foundaions for cinema

The students of the characterisation training cycle have collaborated with the University of the Basque Country in the creation of the short film "Cazando" (Hunting). A practical experience in which they have got to know the secrets of the film world, putting into practice the knowledge they have acquired in the classroom.

The students of the characterisation training cycle of the IES Canciller Ayala-Gregorio Marañón of Llodio have collaborated in the creation of make-up, special effects, and hairstyles for the short film "Cazando", directed by Patxi Urkijo, professor of Filmmaking at the Fine Arts Faculty of the University of the Basque Country. The shooting lasted three weeks and most of the scenes were filmed in the surroundings of Llodio.

This short film has been presented in the Círculo de Bellas Artes, in Madrid and it will soon be presented in the Festival of Almería and in the Unica Festival, in Barcelona.

Four students of the characterisation cycle's first class took part in this activity. Moreover, the students of 1st and 2nd year of this year's class visited the set as an out-of-school activity. Each student was assigned a character of the film, so they were in charge of all things related to make-up, special effects, hairstyle, and hairpieces.

They usually started work one or two hours before the filming in order to prepare the actors, and they stayed there during the shooting. Some days they even finished at dawn, removing the make-up, the hairpieces, the prosthesis, etc.

The students' degree of satisfaction was excellent, since they have felt like home with the shooting team and they have been able to see their own work reflected in a professional world.

Moreover, the students of the characterisation cycle have also collaborated in other activities:

- Characterisation of several injured and burned people in a fire practice by AENA (Spanish Airports and Air Navigation) in the Foronda Airport.

- Theatre performances.

- Local TV shows like "Sin Salida", of Bilbovisión, and "A Plató Abierto", of Canal Bizkaia, making different make-up and characterisation works.

Since the characterisation cycle started, the IES Canciller Ayala-Gregorio Marañón has collaborated every year in short filmmaking with the Department of Communication, Image and Sound of the I.F.E.S. Tartanga of Erandio. This academic year 2006/2007, they have taken part in a practical demonstration-talk within the 2nd Audiovisual Conferences organised by this Centre.

On the other hand, in the month of May, students of this centre are collaborating in the short film "El pez de plomo", directed by Paul Urkijo, winner of the EITB "Culture 2006" Audiovisual Competition for the best animation, among other awards. All these experiences have been a motivation and have allowed putting into practice all the knowledge acquired in the classroom. Likewise, they have created a link to the working world, allowing the students to be in touch with producers and filmmakers.

IES Ostalaritza BHI of Galdakao Bringing closer the Basque Country and the Canary Islands

Students and teachers are fully immersed into activities and teaching and learning systems of the other centre.



This joint project works on multiculturalism, education in values, personal enrichment, and humanising and integrating training. From this point of view, students of the hospitality courses of the IES Ostalaritza BHI, in Galdakao, and of the Faro de Maspalomas Institute, in Gran Canaria, have taken part in this cultural and family cooperation programme that has been developed throughout the 06/07 academic year and that will continue in the 07/08.

The IES Faro de Maspalomas, located in the town of San Bartolomé de Tirajana, is a national reference in hospitality training, and is part of a leading environment in tourism. Last March, seven students and two teachers from Galdakao went there for a week. They were fully immersed into the activities and the teaching and learning system of the centre. During that week, the student lived with his/her "partner" in the Canary Islands, fitting into his/her household. On the last day, the guests, including local authorities, could enjoy the traditional Basque cuisine in a closing event.

The students from the Canary Islands spent their exchange

The Hospitality Institute of Galdakao is carrying out a collaboration project with the Faro de Maspalomas Institute of Gran Canaria, allowing seven students and two teachers of each centre to tackle together different improvement initiatives in process management and to live an exchange week in another autonomous community.

week in Biscay last November; a week that was highly valued by both institutions. The initiative is supported by the Spanish Ministry of Education and Science and will extend for another academic year. Under the title "From the Canary Islands to the Basque Country: improvement in process management", the project aims to bring cultural elements to the students of both centres, as well as to exchange experiences and develop team works in environmental, sustainability, quality... training. Another objective of this project is to favour cooperation opportunities among students, fostering a global education and working on new technologies, which are in fact used for the communication among the centres and for the exchange of educational material.

Eduardo Alzola, principal of the Biscayan institute, points out that "the relationship with Antonio Hernández Lobo, principal of the Faro de Maspalomas Institute, goes back to several years before and, from there, we have been designing a joint project. This initiative means a big effort for the centres' management and for the teachers. Nevertheless, it is worth it because the students' response is excellent; they are very delighted and satisfied, and they have worked a lot."

This initiative has allowed shortening the distance between two communities that, although separated by thousands of kilometres, share common interests and a desire for improvement in management, as well as a common liking for gastronomy.

Tolosa paper school Project Agua, the challenge of teamwork

The Project Agua of the Tolosa Paper School is a combined work between the students and the teachers of all the centre's cycles. The analysis has been presented through a multimedia document.

Water, a limited resource, is a recurrent issue and a reason to worry in our society, due to the Earth's warming. The Project Agua (Water) of the Tolosa Paper School is a reflection of the interest created by the quantity and quality of the water that we have and need. This work includes a set of activities with a common objective: the analysis of water and its problematic.

The Project Agua originated from three previously submitted projects: the project POEEI of the Machine-Tool Institute, the CD "Calidad del Agua" (Quality of Water) of the Institute of Eibar, and the film on the analysis of the River Oria waters by Esther Adrian, teacher at the Tolosa Paper School. The assessment has included the learning among equals, the teamwork, and the students' participation in a resuming work allowing a global and transverse view, as well as the training through a practice on a real process integrating different modules within the same cycle.

In order to carry out this project, the students have replaced the traditional methodology with multimedia practice. This way, and taking advantage of the popularity and diffusion of new information technologies, the project will be at the reach of teachers, families, and students thanks to the Internet.

Paco Ceña, in charge of the project, stands out the good coordination when it comes to solve the logical problems of teamwork. In addition, "students have assessed the experience in a positive way," he says. "It has provided them with more experience: doing the practices in the outside, the video recording, the possibility of breaking with their daily school routines."

The fact that the Paper School has cycles within the same field and that the project's basic content were studied in all the cycles allowed focusing the project from a global point view, a bet of the centre.

For this reason, the different training modules have developed contents that were included in the syllabus and coordinated



with the rest of the cycles. The Project Agua is the result of a combined and coordinated effort, in which students and teachers from different cycles and departments have worked transversally, by means of an intensive use of the centre's resources.

Likewise, one of the reasons to face this project was the fact that the materials could be used in online learning activities developed by other teachers of the centre. The contents, regardless of being presented in this magazine, will be used as e-Learning material.

All the cycles have prepared a ".swf" film summarising the tasks carried out and the procedures used. This format allows surfing through the contents and accessing to interesting sections for the user by an intuitive interface.

The material is presented on a page where you have the option of surfing in the three languages available (Spanish, Basque, and English). From here, you can choose among the interesting sections, related to the cycles, and monitor the final film.

Due to the success of the Project Agua, the Tolosa Paper School is now immersed into the presentation of the films as e-learning material and into the next year project, which will include environment, paper, and its recycling.

IES Zubiri-Manteo of Donostia Videoconference comes to the classroom



Videoconference, a new communication system allowing having real time meetings among several people in different places, has also come to the classroom. This technology has many possibilities of interactivity and multiple potential applications in training and education, since it allows teachers and students from different institutes to take part and exchange views and experiences without moving.

The IES Zubiri of Donostia has been using this technique for three years, both in Higher Secondary Education and in Vocational Training, since this centre offers intermediate and advanced degree cycles in Administration and Finance, Hospitality and Tourism, Computer Science, and Commerce and Marketing.

"We want our students to know and use videoconference in all the cycles -points out Amaia Lizeaga, one of the responsables of this service- but we must set a good example in computer science, so we try to foster this technique as much as possible." In this sense, different videoconferences on free software have been undertaken with centres in Tolosaldea, Plaiaundi, Don Bosco and Easo, as well as a video editing presentation between

two groups of the centre, one located in the centre's videoconference room, and the other in the Digital Room of the Miramon Technology Park.

Nevertheless, this new technology has place not only for Computer Science training. Within the Administration and Finance cycle, they have carried out an experience around a simulated company, exchanging views about this issue with the IES of Tolosaldea and with the Miguel Altuna High School of Bergara.

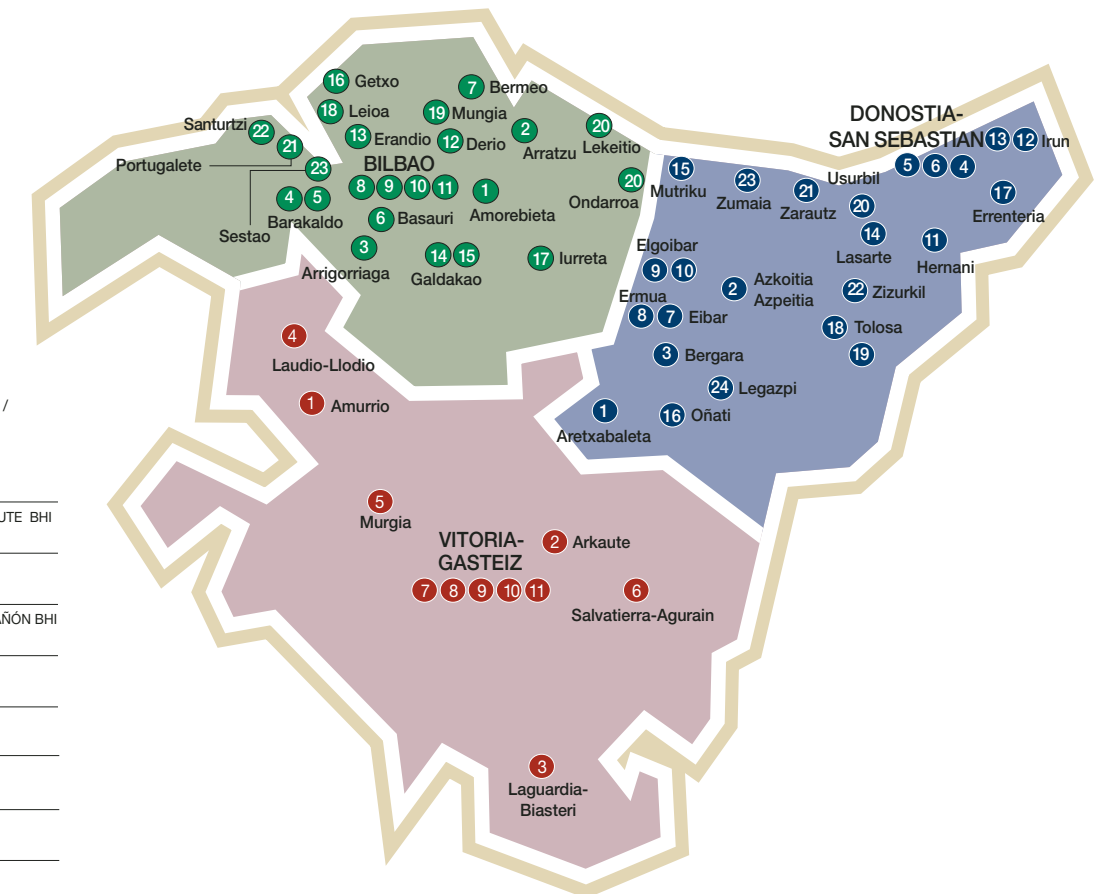
Every year, the Commerce and Marketing cycle celebrates a Fair Trade conference and the experience has been taken by videoconference to Don Bosco and Antigua Luberrí. There was also organised a conference on Vocational Training and Guidance, followed by the Construction Institute of Alza.

In Bachillerato (higher secondary education), in the field of English language learning, there have been conferences with Sweden, an experience told by Carmen Ansede, who directed the sessions. "We see videoconference as a way of working on language, as real communication with other people. We have carried out experiences with a Swedish institute and with the Technical Institute of Easo, and we want to extend the experience with other countries like Denmark or Poland for next year."

Having these resources in the centre is a great advantage, since it is a highly motivating practice for students and teachers. "You carry out team works with students and teachers from other cultures, putting into practice multiculturalism. Students have to prepare the videoconference topics, so they also work on current issues, besides language. The work is made by all the students and then some volunteers go to the videoconference. This is so innovative and beautiful that I do not want them to be forced; I prefer them to decide to know the system," points out Carmen.

In fact, videoconference is one of the most highly valued activities by students. Besides having a good time, they also learn and get to know new technologies. Zubiri-Manteo has carried out, until now, an average of six videoconferences per year, a practice that they want to continue fostering in the different cycles.

IKASLANI ATXIKITAKO ZENTRUAK CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN



ARABAKO IKASLANI ATXIKITAKO ZENTRUAK / CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN ALAVA

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

BIZKAIKO IKASLANI ATXIKITAKO ZENTRUAK / CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN BIZKAIA

1	IES URRITXE-ZORNOTZA BHI	Tel: 94 673 20 12
2	IES BARRUTIALDE BHI	Tel: 94 625 11 43
3	IES CONSTRUCCION BIZKAIA BHI	Tel: 94 401 38 40
4	IES "MINAS" BHI	Tel: 94 437 61 04
5	IEFPS NICOLAS LARBURU GLHBI	Tel: 94 418 02 66
6	IES BIDEBIETA BHI	Tel: 94 426 27 77
7	IES I. AROZENA BARRUETA TAR BENITO BHI	Tel: 94 618 67 40
8	IEFPS ELORRIETA ERREKA-MARI GLHBI	Tel: 94 402 80 00
9	IES EMILIO CAMPUZANO BHI	Tel: 94 433 33 05
10	IES ESKURTZE BHI	Tel: 94 444 44 08 / 43 58
11	IES TXURDINAGA-ARTABE BHI	Tel: 94 412 57 12 / 31 60
12	IES ESCUELA AGRARIA MENDIKOI DERIO BHI	Tel: 94 454 14 21
13	IEFPS ATEGORRI-TARTANGA GLHBI	Tel: 94 467 53 11 / 52 61
14	IES ANDRA MARI BHI	Tel: 94 456 27 20
15	IES OSTALARITZA BHI	Tel: 94 456 04 58 / 02 53
16	IEFPS FADURA GLHBI	Tel: 94 406 90 00
17	IEFPS IURRETA GLHBI	Tel: 94 466 88 00
18	IES ESCUELA DE HOSTELERIA DE LEIOIA BHI	Tel: 94 601 24 46
19	IES MUNGIA BHI	Tel: 94 674 06 00
20	IES ONDARROA - LEKEITIO BHI	Tel: 94 683 00 98
21	IEFPS REPELEGA GLHBI	Tel: 94 495 59 03
22	IEFPS SAN JORGE GLHBI	Tel: 94 400 49 30
23	IES SATURNINO DE LA PEÑA BHI	Tel: 94 496 13 55

GIPUZKOAKO IKASLANI ATXIKITAKO ZENTRUAK / CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN GIPUZKOA

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