



ikasLAN
Euskadi

ikasLAN
Araba

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

ikasLAN
Bizkaia

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

ikasLAN
Gipuzkoa

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

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”



8

“Queremos hacer de
Euskadi un país del
aprendizaje”



24

Aingeru Aizpurua:
“Es fundamental
seguir aprendiendo
siempre”

“Funtsezko da
bitzia osoan zehar
ikasten jarraitzea”

AURKIBIDEA ÍNDICE



■ Aurkezpena Presentación	3
■ Laburrak Breves.....	4-7
■ Formación toda la vida Bizi osoa prestakuntza	8
- Entrevista a Igone Azpiroz	
- Entrevista a Igone Azpiroz	8-11
- Formación del profesorado	
- Formación del profesorado	12
- Hiru.com	
- Hiru.com	13
- Mediadores de aprendizaje	
- Mediadores de aprendizaje	14-15
- La labor de la Diputación de Alava	
- La labor de la Diputación de Alava	16-17
- La labor de la Diputación de Gipuzkoa	
- La labor de la Diputación de Gipuzkoa	18-19
- Mesa redonda con profesores	
- Mesa redonda con profesores	20-23
- Entrevista a Aingeru Aizpurua	
- Entrevista a Aingeru Aizpurua	24-27
- Posibilidades de formación	
- Posibilidades de formación	28-29
- Entrevistas a trabajadores	
- Entrevistas a trabajadores	30-32
■ Innovación en los centros Innovación en los centros	33
- IES Alava Canciller Ayala BHI.....	34-35
- IES Ostalaritz Galakao BHI	36-37
- Escuela de Papel de Tolosa	38-39
- IES Zubiri Manteo BHI	40-41
■ JoxeMari Korta fundazioa Fundación JoxeMari Korta.....	42-43
■ Publication contents summary	44-50

Argitaratzailea Pública: Ikaslan - Koordinazio Lantialdea **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 - **Imprimazioa Imprime:** Gráficas Orvy



Vicente Touzon Veiga

IKASLAN ARABAko presidente
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, ikastetxeetik 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 erantzunea joan dira, nahiz eta oraindik ere erronka garrantzitsuak badiren, eta batzuk apizaten zituen: balibabideak hobetu, Teknologia Berriaren eguneratua egon, ikaslerria pedagógikoki prestatu eta Teknologia Berriak eta metodología berriak erabilitzat irakatsi... hauetariko batzuk edo denak hein handiago edo txikiago batean, bete egin dira dagoeneko nire ustez, baina beti geratuko dira beste batzuk. Aurrerapen teknologikoek, IKTek, merkatuen globalizazioak, eta baita herriek gizarte global baterantz jarraitzen dituzten bideek ere, eskaintzak bizkor areagotzea dakarte, non ezberdinotasuna, zerbitzuarri edo produktuari erantsitako balioaren ekarpenea, oinarritzko baldintzatzalea den hau-taketa egiteko orduan. Errealitate honen aurrean, LHko ikastetxeen erronka gure hezkuntza zerbitzuari erantsitako balio horren bilaketaren inguruau 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 aitorpena), hezkuntza prozesuari ikuspegi berria emanetz, bizitza osoan zehar ikasteko kulturarantz abiatzeko ahalegin batean, baina, ildotan, pausu berriak eman behar ditugu etengabeko ikaskuntzaren jarrera hori I-I prozesuko faktore gako gisa sustatzen, hala gure ikasleen artean nola gizartean.

Gaur egun modan dagoen hitza "berrikuntza" da. Goñi 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 pertsonenkin erlazionatuta egon behar du, aldaketa-karako faktore pertsonalak gidatu behar ditu, eta aldaketa hori interesa eta motibazioarekin egin behar da. Prestakuntza ezagutza edo jakinduria transferitza bada, zer motako ezagutza transferitzen ari garen pentsatu beharko dugu.

Azken aleetan gertatzean dagoenaz edo murgilduta gauden horretaz ere mintzatzen gara: Hezkuntzaren Lege berria, ikastegi Bateratua, plangintza, kudeaketarako eredu berria... Zentzu guztietan etengabeko aldaketa-jasaten ari den mundu hotenatik, ikastetxeok ezin dugu geldirik edo aldaketa horietatik urrun egon, hala empresa-munduan, nola gizartean, teknologia berriaren, metodologietan, etab. eta, baina hobekuntzarako aukera moduan egin behar diegu aurre; gure interes-taldeekin, ikasleekin, familiekin, enpresek... etengabeko harremana izan behar dugu eta beren arazoak ezagutu behar ditugu beren beharrei erantzun ahal izateko.

Gaur egun Lanbide Heziketako ikastetxeok teknologikoki prestatuta gaude, 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: ikasleean egonkortasuna, kudeaketa-autonomía, helbideak, ikasles ez diren langileak... eta galdera hauei erantzuna ematea: Noizko LHren Lege bat? Noiz oinarrituko dira ikaslerria teknikoa ordezkatzenkerrean aurkeztutakoen gaitasunen frogapean? Frogatuta dago titulu zehatz bat izateak ez dituela gaitasun horiek bermatzen.

PRESENTACIÓN Viejas reivindicaciones, nuevos retos

En números anteriores hemos hablado de los grandes cambios (la 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. Goñi 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 harremetan berezko eta iraunkorak izango diren kontaktuak garatzea Leonardo programa barruan elkarrekin lanean hasteko helburu garantzitsuenetarikoa izan da.

Hiru urte pasa eta gero, ikastetxeen erdia baino gehiagok, atzerrian lantokiko praktikak aurrera eramateko bermeazko baziadeak 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 erakundekoak dira, IES Zumaia, IES Emilio Campuzano eta IKASLAN bera.

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

Atzerriko joan diren ikasleen prestakuntza maila, enpresean oso ondo ebaluatuua izan da eta datu honek, lanbide heziketako sistemen arteko maila konparatzeraoan, leku onenetan utzen gaitu.

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



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 Campuzano 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 ponerte en contacto a través de IKASLAN, con centros similares de Euskal Herria con el fin de llevar a cabo proyectos internacionales de colaboración.



lagoba Agirregomezkorta, Txinan diharduen lagoba Agirregomezkortak 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 Aboitz Eusko Jaurralitzako Lanbide Heziketako zuzendariak, Miguel Angel Mugica Elgoibarko alkate-ordeak, Alberto Ortueda, IMHko Presidenteak eta aldi berean Gipuzkoako Bazkundeko Lehendakari ordeak, Joxean Egaña, IMHko zuzendari kudeatzaileak eta Imanol Iturria IMHko ikasketa buruak.

Aurreko edizioan berrikunta

eta ekintzaileta izan baziren sarien gaia, aurten naioarte-kotasunari tokatu zitzaien. Sarriak izan ziren:

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

2007ko aipamen berezia: Jon Izagirre Azcoaga, aretxabaldarra,

Industri Ekipoen Manteni-

menduko goi-mailako heziketa zikloko ikaslea. 1.500 euro-

tako ikasketa poltsa

Ikasle aipagarria fabrikazio ar-

lokoa denez, fabrikazio arloko

zientzia teknikoa eta ga-

rapen eta ikerketa lan ezberdinak egin zituen.

2004 urtean kooperatibak pertsona bat hautatu beharra zuen Shanghaitik Bergarakoitzuli behar zen zuzendaritzakide bat ordezkatzen. Postua eskaini zitzaien eta onartu zuen. Zuzendaritzentzat ikastaroa egin zuen. Egun, Kooperatibak Kunshan-en eraiki duen planta berriko gerente lanetan dihardu, non beste MCCko 3 kooperatibekin batera aurkitzen den Txinan. (Enpresari buruzko informazioa azkanean azaltzen da).

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

IMH eskertu nahi ditu aurten goi IMH Sarietako 43 enprese babesle eta kolaboratzaleak.

Dikar-Wingroup.

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



EL INSTITUTO FADURA INAUGURÓ UN AULA DE FORMACIÓN EN NUEVAS TECNOLOGÍAS DE AUTOMOCIÓN

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 en 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.



Colaboración del IEFPS Aretxabaleta GLHBI con el **proyecto CIPA**



CIPA es un proyecto de desarrollo rural localizado en un pequeño poblado llamado Mitemete, Provincia de Evinayong, Guinea Ecuatorial. Impulsado por la Fundación Mundukide y cofinanciado por la ONG Hiruaxt 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-



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 escapar-

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 del 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.

vés de Jose Mª Sarasua, colaborador de Mundukide, que se dirige a nosotros con una propuesta de construcción de una máquina mezcladora de piensos. 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.

Zilarreko **Q Saria** jaso dute Aretxabaletan

Martxoaren 28an, Aretxabaletako GLHBIko zuzendaria Amaia Aranzabalek, Zilarreko Q sariaren ziurtagiria jaso zuen langile guztienizenean, 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 jasotzeo orduan.

Como puede observarse en la fotografía, la mezcladora se encuentra ya en Mitemete, todavía en una ubicación provisional a la espera de que finalicen los trabajos de construcción del pabellón de piensos. La elaboración de piensos 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

Bestalde Oñatioko Institutuko 4 DBH, Batxilergoko eta Lanbide Heziketako ikasleek aukera izango du IT-Txartela ikastetxearen bitarteaz ateratzeko ESI (European Software Institute) egiaztatutako oinarrizko Informática Teknikarien txartela, horretarako hiru irakasle trebatuko dira gai horretan eta ikasleek on-line egindo dute azterketa, eta gaindituez gero IT-Txartela lortuko dugu.

SOLDADURA TAILER BERRIA SORTU DA ONATIN



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 guztia hau Oñatioko Udalaren lagapena izan da, orain arte 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. (largazkia nahai baduzue abisatu)



Aipatzeko da Jauritzako Arrantzeta eta Akuakultura Zuzendaria, Lanbide Heziketako Zuzendaria eta Itsas Mendikoi, nekazala eta itsasgarapenerako erakundeko gerentaren partaidetza; garrantzari diren plan estrategiko-en lehentasunak eta etorkizunerako urratsak zein liratekeen azaldu baizuten.

Bergarako odola emateko sentsibilizazio kanpaina oso arrakastatsua izan da

Bergarako GBLH Miguel Altuna Institutuak Gipuzkoako Odol Emaileen Elkartearekin batera odol emaile berri gazteen sustatzea bultzatzen du. Azken 5 ikasturteetan 140 odol erauzketa izan dira honela banaturik:
01-02, 27 (habetatik 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



AKUAKULTURA MUTRIKUN, BIGARREN URTEZ



Bigarren urtea da Mutrikuko Institutuak Udalaren babesarekin II. Akuakultura Jardunaldiak antolatu zituela; jardunaldion bizkar hezurra martxoaren 29 eta 30ean Mutrikuko Zabiela Jauregian adituak eskaini zituzten hitzaldiak izan dira. Ekimenaren helburua euskal gizartean akuakulturen jardueria eta lan ildoak ezagutzea ematea zen.

Aurtengoan akuakultura adituak eta aholkulariak batetik eta sektoreko empresak bestetik bildu genituen: beraz, Galizia, Kantabria eta Euskal Herriko profesional ezberdinak, bakoitzak bere lan esparru eta ikuspegitik, egin akuakulturak bizi duen egoeraren berri eman zugiten.

Aipatzeko da Jauritzako Arrantzeta eta Akuakultura Zuzendaria, Lanbide Heziketako Zuzendaria eta Itsas Mendikoi, nekazala eta itsasgarapenerako erakundeko gerentaren partaidetza; garrantzari diren plan estrategiko-en lehentasunak eta etorkizunerako urratsak zein liratekeen azaldu baizuten.

Jardunaldi hauen partaidetza jendetxuak hurrengo urtarrako 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 Hezkuntza sailaren ordezkarien aurrean.

Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako ondorengo batxiler-

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



ZUMAIKO INSTITUTUAK KOSMODISEA SARIA JASO DU

Gipuzkoako Foru Aldundiaren Berrikuntzarako eta Jakintzaren Gizerterako departamenduaren ekimenez "KOSMODISEA" joku interaktiboa prestatu du kultura ekintzailea eta kultura digitala sustatzeko.

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

I.E.S. ZUMAI B.H.I.ko Administraritza eta Finantzetako zikloko ikasleek osatutako BOST GEHI BAT taldeak Heziketa zikloari da-gokion lehen saria lortu du.



Igone Azpiroz

Etengabeko Ikaskuntzako zuzendaria

Directora de Aprendizaje Permanente



"Gure helburua Euskadi ikaskuntzarako Iurrealdea bihurtzea da"

Deustuko Unibertsitatean Enpresa-Zientzietan lizenziatura, eta enpresan esperientzia laburra izan ostean, Igone Aspirozek Lanbide Heziketaren mundua ikastetxe ezberdinetan irakasle gisa aritzeraoan ezagutu zuen. Madriletik LOGSEaren Hezkuntza Erreforman parte hartu zuen, Bilboko CEItik curriculuma ren eraketan aritu zen eta L.H.ko eta Hezkuntzako Lurrualde Ordezkaritzako arduradun izan zen Gipuzkoan. Gaur egun Lakuan Etengabeko Ikaskuntzako Zuzendaritzaren buru da.

- Nola definituko zenuke bizitza osoan zeharreko ikaskuntza?

- Europako Batzordeak etengabeko ikaskuntzari buruz egiten duen definizioa gurea egiten dugu: ikaskuntza erabilgariaren jarduera oro da, bizitza osoan zehar gauzatzen dena, ezagutzak, gaitasunak eta trebetasunak edo abileziak hobetzeko helburua duena, arrazoi edo ikuspegia personal, sozial, zibikoa eta/ala profesionalarekin. Badakigu bizitza osoan zeharreko ikaskuntzak ikaskuntza mota ezberdinak bildu ditzakeela, esaterako, formala -egituratua, ikastetxeetan gauzatzeko, prestatzen ari den pertsonaren egiaztapenarekin eta intentzionalitatearekin-, ez formala -egituratua, ez du zer tan ikastetxe batean edo egiaztapenarekin gauzatu behar, baina bai prestatzen ari den pertsonaren intentzionalitatearekin-, eta informala -lanarekin, familiarekin, aisialdiarekin, garapen pertsonalarekin erlazionatutako jardueratik erorritako, ez egituratua, egiaz tapenaren beharrik gabe, eta ez intentzionala-. 2000. urtetik aurrera, Etengabeko Ikaskuntza institucionalizatzen denean, eredu tradicionala gainditzea ahalegina egiten da, pertsonak ikasteko duen etapa haurtzaroan eta nerabezoan zentratzen duena, lanari dagokion etapa helduaroan eta aisialdirako etapa berriz zahartzaroan

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

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

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

kokatzen duena; horren ordez ikuspegi berri bat en alde egiten dugu guk, non prestakuntza, lana eta aisialdia bizitzako etapa guztietañ elkarrekin dauden.

- Zer nolako garantzia dauka Sailburuordetza bizitza osoan zeharreko ikaskuntzak?

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

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

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

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

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

- Alor ezberdinetan dihardugu. Alde batetik, Irakasleen Prestakuntza, hala maila indibidualean, irakaslearen heziketa beharrei eta ardurei erantzunez, nola ikastetxeen, ikastetxearen beharrei erantzuten sariatu, edo prestakuntza behar berdinak dituzten beste ikastetxe batzuekin elkarlanean, irakasleek enpresaten egindako egonaldietaitik eratorritako prestakuntza ahaztu gabe.

Zuzendaritzako taldeen prestakuntza 2006tik martxan dabilen proiektu interesgarria da eta prestakuntza eleantzik LH euskaran, gaztelaniaz eta ingelesez eskaiztea ahalbidetzen du.

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

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

- Guretzat estrategikoa da Hiru.comen bidezko hizkuntzen prestakuntza.

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

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

2004tik aldaketa bat egon da euskal gazteek Europa mailako enpresaten egindako egonaldi eta praktikei dagokienez. Hobekuntza kualitatiboa eta kuantitatiboa nabarmena egon da, erakundearen egitura-ketaren eta Etengabeko Ikaskuntzaren Zuzendaritzatik aldi baterako

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

finantzatutako proiectuen ondorioz.

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

-Etengabeko Lanbide-prestakuntzari dagokionez, esan beharra dago aldaketa garrantzitsua egon dela finantzaketa dagokionez, izan ere 2005era arte, Hobetuz Fundazioa izan arren deialdiak kudeatzentzitzen, hauke Eusko Jaurlaritzakoak ziren. 2006an, hiruko akordiorik ez zenez lortu, eta gobernuak euskal langileen prestakuntzarekin zuen arduraz ohartuta, diagnostikoei, enpresei eta langileei zuzendutako deialdiak gobernaturik argitaratzentzitzen dira, eta lehen aldiz deialdi hauen kudeaketa da Etengabeko Ikaskuntzaren Zuzendaritzaren esku erori dena. Eskaintza moduan izendatzen dugun prestakuntzak (langileentzat) katalogatutako eta katalogatu gabeko prestakuntza biltzen du, nahiz eta azpimarratu behar den katalogatu gabeko prestakuntza gutxieneko portzentajea dela.

2006ko deialdiko analisitik adierazi dezakegu eskaaria garrantzitsua izan dela. Diagnostikoen goranzko joera agerkia da eta enpresen deialdiak dagokionez jokaera ohikoa da. Langileen deialdia aipatutako nobedadearekin ebatzi da eta eskari handi batetikin.

Gure asmoa da gure langileen etengabeko prestakuntza kalitatezkoa eta espezializatua izatea eta jakinaren gainean gauza Euskadiko lanbide heziketak maila paregabea duela helburu hau erdiesteko. Bainan erronka bat ere badugu, hain erraza ez duten horiengana heltzea, enpresa txiki eta mikro-etaera.

-Etengabeko Ikaskuntzaren esparruan gure asmoa da hezkuntza hiritar guztietara heltzea. Langabeek badakite beren eskura prestakuntza daukatea, baina pertsona bakoitzean bizitzaz osoan zeharreko ikaskuntzaren kultura sartu nahi dugu eta gure bitarteko lana bultzatzu. Ikaskuntza bitartekariak ditugu eskualde mailan (lanbide heziketako ikastetxeak izan daitezke, udaletxeak edo garapen agentziak...) hiritarra prestatzen dutenak, aholku ematen diotena eta bere eskualdean topa dezakeen prestakuntzak buruz eta bere garapen pertsonala proiectatu dezakeen moduari buruz ere aholkatzen diotena. Gure helburua pertsona ora prestatzen jarraitza da, sistematik kanpo geratu dena, bere gaitasunak eta ezagutzak hobetu nahi dituena, maila pertsonalean ikaskuntza ardurei erantzuna eman nahi diena. Jakin badakigu esparru honetan lan egiten jarraitu behar dugula. Horregatik, hirittarentzako informazio- eta automatazio-tresnak garatzen ari garatzen.

Dagoeneko hiritarren eskura dauden zerbitzuek kontzentziatzeko eta hauek hedatzeko ahalegina egin behar dugu. Etengabe hobetu behar dugu ikaskuntza jarduerak ardura eta behar pertsonalei erantzun diezaieten.

Azkenik, eskaista partziala ekintzarako beste ildi bat da, malgutu daitekeen presentzia lanbide heziketa arautuaren bidez, oinarrian heziketa-proiektu ofiziala duena baina ikastetxeak egituratzentzitzen, bezeroaren beharretara egokitzen.

-Zeini dago zuzendua Etengabeko Ikaskuntza?

-Hiritar guztiei, nahiz eta programa bakoitzak bere xede-publikoa daukan; etengabeko prestakuntzak langileak, irakasleen prestakuntzak irakasleak, talde zehatzetako jarduerak etorkinak, emakumeak eta beste talde batzuk, eskaista partzialak 21 urte baino zaharragoak direnak; hizkuntza prestakuntza on-line 25 urte baino zaharragoak; Heziketa Zirkloetako sarrera probetarako prestakuntzek deialdian xedatzen diren baldintzak betetzen dituzten pertsonak...

-Zer nolako erantzuna eman die gizarteak Etengabeko Prestakuntzarako planei?

-Erantzuna oso positiboa da. Sentsibilizazio argia dago prestakuntzak dituen onurei buruz, hala enpresen arteko lehiakortasuna bermatzeko bide moduan, nola gure profesionalek prestakuntza lortzeko eta egokitzeko tresna moduan. Euskadik berrikuntzaren alden egin du eta honek prestakuntza eskatzen du. Gure aberastasun handiena pertsonak dira eta hauek ahalbidetuko dute gainontzekoengandik ezberdinthea.

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

"Etengabeko Prestakuntzaren 2007ko deialdia martxan jartzeko prest gaude"

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



seguir formándose, quien haya quedado fuera del sistema, quien quiera mejorar sus competencias y conocimientos, quien pretenda dar respuesta a inquietudes de aprendizaje a nivel personal. Somos conscientes de que debemos seguir trabajando en este ámbito. Por ello estamos desarrollando herramientas de información para el ciudadano y herramientas de autoevaluación. Debemos hacer un esfuerzo de concienciación y de divulgación de los servicios que están ya al alcance de la ciudadanía. Debemos mejorar permanentemente para que las actividades de aprendizaje respondan a las inquietudes y necesidades también personales. Por último, la oferta parcial es otra de las líneas de actuación, a través de una formación profesional reglada presencial en condiciones de flexibilidad, en base a un proyecto formativo oficial pero estructurado por el Centro de Formación para adaptarse a las necesidades del cliente.

-¿A quién se dirige el Aprendizaje Permanente?

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

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

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

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

-Estamos trabajando en ello, siguen existiendo dificultades para

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

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

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

-Zein da gailentzen den interesa, birziklapenera zuzendutako prestakuntza edo badago alor berriketan sartzen interesik?

-Hasta ahora den ikaskuntza-beharra eta sistemaren denbora asko daramanaren desberdinak dira. Bestalde, badira prestakuntza gehiago behar duten taldeak, lanbide heziketako espezialitateen arabera, izan ere oso aldakorra eta berritzalea den alorra da; edo oinarrizko prestakuntzak ez diolako lanbide heziketak eskatutako espezializazio mailari erantzuten. Interes nagusia irakaslearen beharrek finkatzen dute lehenik, baina baita ikastetxeo dinamikak ere eta nola ez, lanbide heziketaren iloek eta aukerek ere.

-Behar berriak hauteman dituzue?

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

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

-Gure helburuetako bat da, e-Learning modalitateko material heziketariak garatzea eta eskaista.

Ahalegin handia egiten ari gara azken urteotan materialak garatzea. Dagoeneko badugu Lanbide Heziketarekin eta Etengabeko Ikaskuntzarekin erlazionatutako materiala. Formato horizontearen ikaskuntzak ere interesgarria izan daitekeen prestakuntza hauteman dugu. Bainan honek bere denbora eskatzen du. Eta ari gehiago kaltzatzen da materialak izan nahi baditu. Materiala plataforma batean izateko eta material bakoitzeko hartzaleetara hartzeko lanean dihardugu: hiritarra orokorrean; prestakuntza zentroak, irakasleak, familiak...

Hiru.com-i dagokionez (etengabeko ikaskuntzaren ataria) hiritarra heldu nahi dugu eta oraintxe bertan dagoenak gain, ikastaro formatuan egindako materialak ere eskaista nahiko genizkiobe. Gure helburua prestakuntzarako aukera pertsona dagoen lekura erama-tea da, denbora duen lekura. Horregatik, hiru.com-era talde ezberdinak ikastaroak sartu nahi ditugu, egun hizkuntzei buruz dauden horiez gain.

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

Irudia alde egin dugu eta zentzu horretan infografikak sartu ditugu. Laurekin hasi ginen eta duela gutxi bi sari lortu ditugu.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-¿Habéis detectado nuevas necesidades?

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

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

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

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



Irakasleek ere prestatu behar dute El profesorado también se forma

Lanbide Heziketako irakasleek prestatzeko bi bide dituzte, besteak beste: Lanbide Heziketako Irakasleen Prestakuntza-Jarduerak eta Ikastetxekeko Prestakuntza. Esparru horretako joera prestakuntza irakasle bakoitzaren beharretara egokitzea da eta e-Learning-a sustatzea.

Lanbide Heziketako Irakasleen Prestakuntza-Jarduerak oinarrizkoak dira eta bitarteko irakasleen prestakuntzara daude zuzenduak batez ere. Ikastetxekeko Prestakuntzan eskainitako ikastaroak aurreratuagoak dira teknika eta teknologíe dagokienez.

Koordinazio talde bat dago formazio-beharra hautemateko, ikastaroak antolatzeko, jarraipen bat egiteko eta geroago baloratzeko. Koordinazio talde hau osatzen duten kideak honako hauek dira: Jesús Campos en el área administrativa, Begoña Frías en el área informática, Mónica Gil en el área mecánica y Juanjo Lorenzo en las áreas de electricidad-electrónica y mantenimiento. Así mismo se contaba con el trabajo de Rafa Bajo, que ha fallecido recientemente. La "Formación en Centros" cuenta con tres coordinadores: Iñaki García para Bizkaia, Jesús Campos para Álava y el fallecido Rafa Bajo para Gipuzkoa.

Juanjo Lorenzo, ikastaroak hautemateko eta martxan jartzeko prozesua azaltzen digu: "aurreikundea bat egiten da, urtero ikastetxei aukera dauden ikastaroen katalogoa bidaliz, eta behin beharrak hauteman ondoren, eman daitezkeen ikastaroak, ikasle kopuru, hizkunta eta lekuak finkantzen dira. Horrela, ikastaroen, lekuak eta egunen proposamena zehazten da. Hurrengo pausua edukiak, metodología eta ikastaro bakoitzean proposatzen diren helburuak antolatzea da. Ikastaroak irakasleei esleitu ostean, prozesuari amaierra emango zaie hauek gauzatzeari eta jarraipen lana egitean. Ikastaroaren amaiera ikasleei egindako inkesten analisia eta elaborazioa egiten da. Orokorean, balorazioa ona izan ohi da eta hobetzeko iradokizunak kontuan hartzen ditugu, normalean ordutegien eta egunen malgutasunari buruzkoak izaten direnak". Ildo horretatik, ikastaroak lan-bolumen gutxi denboraldietan egitea eskatu ohi da orokorean (ikasleak praktiketan daudenean eta ikasturteko lehen hilabeteen).

Nahiz eta L.H.ko Irakasleen Prestakuntza-Jardueren eskaria gero eta txikiagoa den, ikastetxeen prestakuntzenak gora egin du. "Alde batetik, ikastetxeen finkoak diren irakasleek prestakuntza zehatzagoa eskatzen dute, especializatuagoa. Prestakuntza mota hau ikastetxekeko Prestakuntzak hartzentzen da bere gain. Ikastetxeen artean ikaskuntza mailako koordinazioa sustatu beharra dago, esparru horonetan Tknika ari bada ere, eta baitek egun bateko iraupena izango duten ikastetxeen arteko mintegiak ere. Bideokonferentiako gelak erabil litezke esperientziak bideratzeko", dice Lorenzo.

Orokorean, ikastaroak 20-30 orduzara murrizteko joera dago, izan ere zaitasunala daude 40 orduko ikastaroentzat. Familia batzuetan e-Learning sistema personalizatuak erabiltzen ari dira, izan ere ordenagailuarekin landu daitezkeen especialitateak dira: informática, administración, etc. Datorren ikastaroari begira, katalogoa zabaltzea aurrikusten da, nahiz eta mekanika edo electrónica moduko familietan zailagoa den, praktikak beharrekoak direlako, eta ezin direlako beti e-Learningen bidez egin. Azkenik, interesarria izango litzatekeen alderdi bat irakasleen curriculumaren prestakuntza onartzea litzateke.

El profesorado de Formación Profesional entre otras opciones, tiene dos líneas de formación específicas: los cursos de Formación del Profesorado de Formación Profesional y la Formación en Centros. La tendencia en este ámbito es ajustar la formación a las necesidades concretas de cada profesor y potenciar el e-Learning.

Los cursos de Formación del Profesorado de Formación Profesional son básicos y se orientan principalmente a la formación de profesorado interino. Los cursos incluidos en la Formación en Centros son más avanzados en técnicas y tecnologías.

Existe un grupo de coordinadores con la función de detectar las necesidades formativas, organizar los cursos, realizar su seguimiento y posterior valoración. Este grupo coordinador está formado por Jesús Campos en el área administrativa, Begoña Frías en el área informática, Mónica Gil en el área mecánica y Juanjo Lorenzo en las áreas de electricidad-electrónica y mantenimiento. Así mismo se contaba con el trabajo de Rafa Bajo, que ha fallecido recientemente. La "Formación en Centros" cuenta con tres coordinadores: Iñaki García para Bizkaia, Jesús Campos para Álava y el fallecido Rafa Bajo para Gipuzkoa.

Juanjo Lorenzo nos detalla el proceso de detección y puesta en marcha de los cursos, que "comienza con un sondeo previo enviando anualmente a los centros un catálogo abierto de cursos posible y una vez detectadas las necesidades se establecen los posibles cursos a impartir el número de alumnos por curso, idioma y lugar de impartición. De esta manera se concreta una propuesta de cursos, zonas y fechas. El siguiente paso es la elaboración de los contenidos, metodología y objetivos que se proponen en cada curso. Tras la adjudicación de los cursos a los impartidores, el proceso termina con la celebración de los mismos y con una labor de seguimiento. Al final del curso está establecido un análisis y evaluación de las encuestas realizadas por los alumnos. En general la valoración es buena y se tienen en cuenta sugerencias de mejora, que giran en torno a una mayor flexibilidad tanto en horarios como en fechas". En este sentido, hay peticiones generalizadas para que se realicen en épocas del año cuando existe un menor volumen de trabajo (períodos de prácticas de los alumnos y primer mes de comienzo de curso).

Si bien cada vez la demanda de cursos de Formación del Profesorado de F.P. es menor, la de cursos de formación en centros ha aumentado. "Por un lado los profesores fijos en los centros piden formación más concreta, más especializada. Este tipo de formación se cubre desde la Formación en Centros. Otro aspecto a potenciar es la coordinación entre centros a nivel de aprendizaje, un área en la que está trabajando Tknika, así como posibilitar seminarios intercentros de un día de duración. Se podrían aprovechar las aulas de videoconferencia para canalizar experiencias", indica Lorenzo.

En general, la tendencia es a acortar los cursos a 20-30 horas, ya que hay dificultades para los cursos de 40 horas. En algunas familias se están utilizando sistemas personalizados e-Learning, ya que son especialidades que se pueden trabajar con ordenador: informática, administración, etc. De cara al próximo curso se prevé que el catálogo se amplíe, aunque en el caso de familias como mecánica o electricidad es más difícil pues las prácticas son necesarias, y no siempre se pueden realizar por e-Learning. Por último, un aspecto que resultaría interesante sería el reconocimiento de la formación curricular del profesorado.

Sarean ikasiz

Hiru.com internet bidezko etengabeko hezkuntza eta ikaskuntzan Euskadiko atari aitzindari bihurtu da, doako edukiak eskainiz.

Asmoa bizitan zehar ikaskuntza garatzea eta informazioaren teknologia berriak hiritarren egunero bizitzetan integratzea izanik, Eusko Jaurlaritzak Hiru.com sortu zuen 2003an.

Lehen euskal atari hezikgarria da, helburutzat on-line hezkuntza zerbitzu publikoak eskaintza duena, interneteen doako edukiak eskainiz. Gaur egun, hiritar aktiboak, parte hartzaleak, solidarioak eta ikasteko eta hobetzeko gogoa dutenak sustatzeko espazio bilakatu da.

Oinarrian izaera heztailea, herrikoia, erakargarría eta ludikoa izan zezan, ataria modulu ezberdinan egituratu zen, gerora hobetu eta eguneratu direnak:

- Konsultak eta liburutegia

Atariak gaikako liburutegia dauka konsultarako material digitalekin, hala nola, artea, filosofía, física, geografía o literatura, eta baita hainbat hiztegi eta entziklopedia ere gaztelaniaz, euskazar eta ingelesez. Duela gutxi, historia, geología, geografía y biología ataletan infografiak erantsi dira, eta bi sari jaso dituzte 15. Malofiej Munduko Infografia Gailurrean, urtero Iruñan ospatzen dena.

Era berean, atariaren interaktivitatea eta parte-hartzea areagotzeko aukera kontuan hartzen ari gara, blog-ak gehituz.

- Ikastaroak: e-LEA hizkuntza programa

Biztanleriaren eleanizasuna hobetzeko asmoz, eta horrela, mugikortasun mesede egiteko eta lan-mundurazko hobetzeko, Hiru.com en alemana, inglesa eta italiana ikastaroak eskaintzen ditu, on/off-line. Ikastaro hauetan Eusko Jaurlaritzak homologatutako aplikazioetan oinarrituta daude eta presentziazk klasekin eta on-line tutorizetan indartuak daude.

- Hobe bizitzeko informazioak

Bizitzaz gozatezak balore eta ezagune-pak barneratzea eskatzen du, geure buuruaren zein inguratuaren gaitutzen elementuenak. Hiritar aktiboak sustatzeko asmoz, Hiru.com en hizkuntzak hizkuntzaren duen parte hartzearak erlazionatutako edukiak biltzen ditu, hala nola, ingurugiroarekiko ardurak, eskubide europarrak, konstituzionalak, indibidualak, kontsumitzailearenak edo emakumearenak. Era berean, elkarbizitzarako (gastronomía, bidaia...) eta familiako bizimodurako (osasuna, zainketa, eskola orientabidea eta pertsona helduena, eskola lagunza...) informazioa ere eskaintzen du.

- Aisialdi hezikgarria

Jolastuz ere ikas daiteke. Hauxe da hain zuen ere modulu honen helburua, denbora libreko eta aisialdiko jarduerai buruzko informazioa biltzen duena, eta baitek haurrentzako eta helduentzako joko hezikarriak ere, beren gaitasunak garatzen laguntzeko.

Gaur egun, Eusko Jaurlaritzako Eten-gabeiko Ikaskuntzako Sailburuordetza lanean dabil atari horretan parte hartzeko tresna berriak eta eduki didaktikoak sartzeko, Euskadin interneteko etengabeko ikaskuntzaren erreferente bihurtu ahal izateko.

Aprender en la red

Hiru.com es un portal pionero en Euskadi en la educación y el aprendizaje continuo por Internet a través de contenidos gratuitos

Con el objetivo de desarrollar el aprendizaje a lo largo de la vida e integrar las nuevas tecnologías de la información en la vida cotidiana de los ciudadanos, el Gobierno Vasco creó Hiru.com en 2003.

Se trata del primer portal educativo vasco destinado a prestar servicios públicos de educación on-line mediante la provisión de contenidos gratuitos a través de Internet. A día de hoy se ha convertido en un espacio clave en el fomento de una ciudadanía activa, participativa, solidaria y con deseos de aprender y progresar.

Para dar un carácter educativo básico, popular, atractivo y lúdico, el portal fue estructurado en varios módulos que posteriormente han sido mejorados y actualizados:

- Consultas y biblioteca

El portal dispone de una biblioteca temática con materiales digitales de consulta, tales como arte, filosofía, física, geografía o literatura, así como diversos diccionarios y encyclopedias en castellano, euskera e inglés.

Recientemente además se han incorporado infografías en las secciones de historia, geología, geografía y biología que han merecido dos premios en la 15ª Cumbre Mundial de Infografía Malofiej, que anualmente se celebra en Pamplona.

Así mismo, se está barajando la posibilidad de aumentar la interactividad y participación del portal mediante la incorporación de blogs.

- Cursos: programa e-LEA de idiomas

Con objeto de mejorar el nivel multilingüe de la población, y de este modo favorecer la movilidad y mejorar la inserción laboral, Hiru.com ofrece cursos de alemán, francés, inglés e italiano, on/off-line.

Estos cursos están basados en aplicaciones homologadas por el Gobierno Vasco y están reforzados con clases presenciales y tutorizaciones on-line.

- Informaciones para vivir mejor

Disfrutar de la vida requiere la adquisición de unos valores y de unos conocimientos sobre nosotros mismos y el conjunto de elementos que nos rodean.

Con ánimo de impulsar una ciudadanía activa, Hiru.com abarca contenidos relacionados con el ciudadano y su participación en la sociedad, tales como responsabilidades medioambientales, derechos europeos, constitucionales, individuales, del consumidor, o de la mujer. Así mismo, ofrece información para la convivencia (gastronomía, viajes...) y para la vida familiar (salud, cuidados, orientaciones escolares y para personas mayores, apoyo escolar...).

- Ocio educativo

También se puede aprender jugando. Este es precisamente el objetivo de este módulo, que contiene información sobre actividades de tiempo libre y ocio, así como juegos educativos para niños y adultos que permitan desarrollar sus capacidades.

Actualmente, la Viceconsejería de Aprendizaje Permanente del Gobierno Vasco trabaja en la inclusión de nuevas herramientas participativas y contenidos didácticos en este portal, que pretende convertirse en el referente de aprendizaje continuo en Internet de Euskadi.



Bitartekoak: ezagutzaren gizartearenganako zubia



Mediadores de aprendizaje: el puente hacia la sociedad del conocimiento

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

Gizartearen etengabeko prestakuntza eta ikaskuntzareniko interesa pizteko, 2004an Usurbilgo GMLHlan martxan jarri zen Informatzen Ikaskuntzako Bitarteko Proyecto. Proyecto hau Eusko Jaurlaritzako Gobernuak bizitza osoan zeharreko ikaskuntza sustatzeko ezarritako eta araututako ekimenen barnean kokatzen da, joan zen urtean Bizikasi e Ikastrn-en sorrera ere ikusi zutenak, Bergarako Miguel Altuna Institutuak eta Tolosaldea GMLHak 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

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

Plataforma mota hauen helburua hiritarraren etengabeko ikaskuntza bitzaren etapa guztietan sustatzea da, eta baita pertsonen beren eskura daukaten informazioa eta baliabideak era autonoma erabilztea ere. Horrela, informazioaren eta komunikazioaren kultura eta gizarteareniko kontzientzia kritikoa sustatzen da herritarren artean.

Bitartekoek sarean egiten dute lan sustatzaile ekonomiko eta sozialekin, emplegu eta prestakuntza programak sustatzaz, eta jarraipen personal bat egiten diete ikasleei eta irakasleei beren lan egoera zein den edo eskainitako zerbitzuari buruz duten iritzia jakiteko. Lanerako eskema honen bidez, prestakuntzako eskaintza eta eskaeraren arteko benetako doikunta egiten da.

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

**Bitartekoek
hiritarra gidatu
nahi dute
prestakuntza
eskaintza
ikaragarriaren
aurrean**

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

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 Ikastrn, 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 beharrekoagoa 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, Administraziotik hasita. Eta, apustu hornetan, 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 sitúa 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 laboral en 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. Beharrezko da gure langileek informazio eta interpretaziorako ahalmenak eskuratzeara eta beren alde-tik 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 zereginan aldatzen ari da: ezagupenen igorle soil bat izatetik, ikaskuntza prozesuko gidari izatera pasa da, balibideak erraztuz eta aukerak eskainiz, ikasleak autoekoizle bihur daitezen.

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

Horregatik, Aldundiaren asmoa da Lanbide Heziketaren alde egindako apustuak langileen perspektiba pertsonala ez galtzea, gizartean 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 ikastetxeen ematen zaizkien diru-laguntzei eta ikaslan moduko entitateekin lortutako hitzarmenei esker gauzatu daiteke, horien bidez beren tresnería 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 autoproducidos.

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 autoproducidos.

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 Ikaslan.

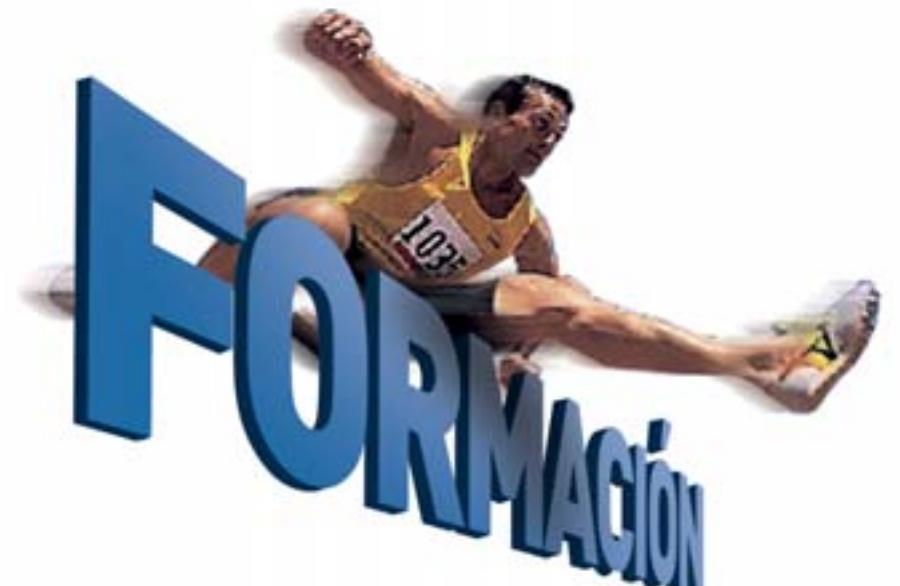
Bizitza osoan zeharreko ikaskuntza bideragarria egiteko konpromisoa



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.



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

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

Helburuak hor daude, erronkak dagoeneko definitu ditugu. Baino 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 bizitzen ikasi. Eta horrek ikasteko beste bide bat eraikitza eskatzen du, hau da, baloreak, jarrerak eta ezagutza teorikoak eta praktikoak inkardinatzea.

Esenatoki berri horrek, ikaskuntzarako lurralte deitzen duguna, gauzak era desberdin batera egitea eskatzen du, erresistentziak gainditzea eta inertziak haustea dakar; beharrezko egiten du pertsonak gizartearen benetako protagonista gisa finkatzea, bere ezaugarriez eta betebeharrez 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 dituena; ikastetxe integralak eta irekiak; ezagutzaren transmisiōn 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 batuetan, erakundeen arduratik, baina ezinbestekoa eta beharrezkoa den alderdi publiko/privatuarerkin eta agente sozial eta ekonomiko guztiem konpromisoarekin, lurralte hori eraikiz eta benetako bihurtuz joan behar dugu, pertsonetatik eta pertsonenkin, baina oinarrizko printzipio batzuetatik: experimentazioa (probar, huts egin, ikasi eta asmatu), hurbiltasuna eta laguntzak (testuinguruei eta hurbilene 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 ezberdinak ulertu, finantzatzeko formulak ezarri, etab.

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

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

Zeregin hauetan guztietaan Gipuzkoako Foru Aldundiko Berrikuntzarako eta Jakintzaren Gizarterako Departamentuak gizartearen aurrean duen konpromisoa berritu nahi du, eta erakundeen 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 prender 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 Arrizabalagak duela bederatzitutik hona Instalazio Elektrotekniko eta Domotika ikastaroak ematen ditu Irungo Bidasoa Institutuan. Tomás Burgoa Arte Grafiko sektoreko adar industrialetik dator, baina hamar urte daramatza ikasleak prestatzen Bilboko Emilio Campuzano Institutuan. Denek egin dituzte prestakuntza egonaldiak enprestan, 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 aspaldia jarri ginen harremanetan ABB Niessen-ekin, Oiartzunen kokatutako enpresa. Aukera hau sortu zenean, egia esan ez nuen gehiegi pentutsu.

- **Tomás Burgoa:** Enpresekin harremana izatean esperientzia hezkuntzen alorrrera eraman daitekeela ikusten duzu. Ni industriaren adarretik nator, eta benetan erakartzen zaituen gauzatoko bat industrien 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. Produkzioari teknologia berriak nola aplikatzen zaizkion ikusi nahi nuen.

- **A.A.:** Gai berria denez, ez dakizu zenbateraino onartu den. Guk domotika ematen genuen eta ebanjelizatzen ari ginela zirudien, ez geniekien kalean zer erabilten 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 Oiartzun, 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 acep-

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

- **José de Castro:** Nire ustez oso garrantzitsua da ikasleak merkatuko errealtitatea ikustera eramatea. Ni ez nator eraikuntzak, hortaz oso ongi etorri zait obrak ikusteko eta gai praktikoagoak 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 bakarrak ikus daiteke.

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

- **T.B.:** Ikasleei eraman nahi diezun proiektu hori benetako produzioak ezagutzen duzu. Oinarrian prestakuntza egokiagoa lortzea dauka, enpresaren dinamikak eta hezkuntza-maila batera eta ikasleen didaktika batera bideratua. Badira funtsezkoak diren alderdi teorikoak, baina askotan gehiegiz azpimarratzen ditugu eta ez hainbeste alderdi praktikoagoak, gero beharrezkoak direnak lan-munduan.

- **J.C.:** Irakasle bezala programazio bat daukazu, baina merkatuan egiten ari direna ez badakizu, ezin duzu programazio hori aldatu enpresak eskatuko dizun horretara egokitzeko. Esaterako, materialei dagokionez, 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 eza-gutu, zure ikasleei helarazi ahal izateko.

- **Berrikuntza tecnológicoak ere lehen aipatzen zenuten eguneratuz egoteko behar horrekkin zerikusi handia badu...**

- **T.B.:** Zalantzak gabe, merkatua bilakatuz badoa, teknologia berriak azaltzen dira, makina berriagoak eta azkarragoak, baina baita garestiagoak ere, inbertsio handia eskatzen dutenak. Hezkuntza-mailan, orokorrean ezin ditugu balibaire horiek gure eskura izan, hortaz berrikuntza hori bere gain har dezaketen enpresek harremanetan egon behar dugu, eta berrikuntza horiek enpresako produkzioaren orientazioa nola garatzen duten ikusi. Horizontaile batek teknologia berriei buruzko informazioa eman diezazuke eta makina bat erakusti, baina ez duzu funtzionamenduan ikusten; martxan ikusten ez baduzu, oso zaila da ikasleei berrikuntza transmititzea. Gainera, ikusten duzun makinaz ideia ezberdinak izan dezakezu lanean ikusten duzun arte, enpresa bakoitzak ematen dizkion ikuspuntuak, langileen trukua, etab. ikusi arte. Guretza itzalera lan moduko bat da, ez ditugulako balibaire horiek. Aurrekontu handiagoa izango bagenu, primeraren, baina gaur egun balibairek mugatuak dira. Batzuetan enpresak mesfidati azaltzen dira barruraino sartzen uzteko, beti izan ohi dituzte sekretu txikiak.

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

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

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

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

- **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 especializatua daude alor ezberdinetan eta LPekin enpresa asko ezagutzen dituznez, hautatuz joan ginen... Produkzio gai zehatz

"**Enpresa egonaldiak irakaskuntzaren eta lan-munduaren arteko oreka bilatzen lagunten ditzu"**

"**Prestakuntza honek aukera ematen ditzu zikloak errealtatara eta eskolako beharretara egokitzeo"**



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 quieras 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 transmitírselo 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

**Tomás Burgoa**

"Lan-mundutik urrun egoteak akatsak egitera eraman zaitzake"

"Zuk irakasten duzun horri enpresan ematen zaion garrantzia ikusten duzu"

"Estar desvinculado del mundo laboral te puede llevar a errores"

"Se ve la importancia que se le da dentro de la empresa a lo que tú estás enseñando"



bat aukeratu nuen, aurreinprimaketarekin zuzenean lotutako inprimaketaren koloreen kontrolerako baliabide berriak, eta hornitzalearekin era harremana genuenez, erraza izan zen. Horrek aukera eman digu produkzioko, kalitatezko, kolorezko, etab.eko sistema aurreratuak ezagutzue. Hornitzaleak ezaugari asko saltzen dizkizu, baina enpresen benetako aplikazioak ikusten dituzu.

- **J.C.:** Gu duela lau urte hasi ginen prestakuntzarekin; Eusko Jaurlaritzak ateratzen duen deialdiaren bidez harremanetan jarri ginen SEArekin, enpresen zerrenda bat eman ziguna, eta hauetara deitu genuen zer nolako obrak zituzten eta zein fasetan zeuden galdezteko, interresatzen zitzaiguna bilatuz. Hortik aurrera enpresa eta obra aukeratu genuen.

- **Uste duzue datak eta sistema egokiak direla?**

- **J.C.:** Nik uste data horiek egokienak direla ikaslerik ez dagoelako...

- **A.A.:** Ni laurogei ordu egon nintzen. Hori, goizean ikasleak badituzu, edo arratsaldean egiten duzu edo ezinezko da... Ni ekainean joan nintzen eta hilabete osoa egon nintzen. Sakrificio txikia da, ia enpresaren ordutegia jarraitzen duzulako, baina merezci du. Berez, 2004an egin nuen, uste dut atera zuten lehen deialdia izan zela, eta orduz gerotzik nire zentrotik jendea joaten da urtetik urtera, zikloak errealityera eta eskolako beharretara egokitzeo. Sistema egokia da, ikusten dudan traba bakarra da hain pozik atera nintzela, hurrengo urtean beste batera joan nahi nuela, eta orain ez dakit, baina lehenago ez zegoen aukerarik...

- **J.C.:** Niri berdina gertatu zitzaidan, baina haike mugitzen diren zikloetan enpresek beti gauza bera egiten dute. Gure kasuan, enpresa batera baoza eta, esaterako, egitura ikusten baduzu, ezin duz hamabost egunetan dena ikusi. Guretzat komenigarriagoa izango litzateke denboran zehar jarraipen bat egitea, obra horren bilakaera ikusteko.

- **A.A.:** Nik lehenengo kronograma bat egin nuen produktua ezagutzeko, gero programatzeko eta instalazioa ezagutzeko eta martxan jartzeko, eskuliburuak eratuz, etab.

- **J.C.:** Bai, baina hilabete batean prozesu osoa ikus dezakezu. Eraikuntzan, obra batek urteak iraun ditzake. Onena obra ezberdinak etapa ezberdinak ikustea da.

- **T.B.:** Bai, nire ustez kasu bakoitzaz bere beharretara egokitut behar da, ordu guztiek jarraian egin behar diren edo denboran zehar prozesu ezberdinak ikusiz joan zaitezkeen, ikasturte amaieran izan zen. Nik arratsaldez egin nuen, laurogei ordu hiru astetan, eta hantxe nengoen, langile bat gehiago banitz bezala.

- **Zer nolako harrera egin dizue enpresak?**

- **A.A.:** Niri, instalazioak diseinatzen zituenaren ondoan mahai bat jarri zidaten, eta lehen fase horretan web bidezko kontrolerako produktu berri bat aztertu nuen. Ingelesez zegoen eta nik itzulpenak, etab. egiten nintuen. Hortik aurrera instalaztale ezberdinakin obra ezberdinak ikusiz joan ginen, gremioa nola instalatu behar zen azalduz, martxan nola jarri behar zen, etab. Lantegian, atezaik ezagutzen zaitu, haietan ateratzen zara kafea hartzera, langileen aparkalekuaren uzten duzu

necesidades formativas y, en nuestro caso, surgió esta oportunidad y dentro del plan se incluyeron estas prácticas. Ahí nos fuimos dispersando, cada uno con su especialidad novedosa fue a una empresa con la que ya tenía contacto.

- **T.B.:** Estábamos interesados y cuando salió la oportunidad, hubo aceptación y fuimos cuatro profesores. La forma de ver las empresas más adecuadas fue en base a necesidades. En las Artes Gráficas las empresas están muy especializadas en diferentes áreas y como con las FCT conoces a muchas empresas, fuimos seleccionando... Elegí un tema concreto de producción, los nuevos medios de control del color en la impresión vinculados directamente desde la preimpresión y, como teníamos relación también a través del proveedor, fue sencillo. Eso nos ha permitido conocer sistemas muy avanzados de producción, calidad, color, etc. El proveedor te vende un montón de características, pero en la empresa ves las aplicaciones reales.

- **J.C.:** Nosotros hace cuatro años que empezamos ya la formación; a través de la convocatoria que saca el Gobierno Vasco, nos pusimos en contacto con el SEA, que nos facilitó un listado de las empresas a las que llamamos para ver qué tipo de obras tenían y en qué fase estaban, buscando lo que nos interesaba. A partir de ahí elegimos la empresa y la obra.

- **¿Pensáis que las fechas y el sistema son adecuados?**

- **J.C.:** Veo que esas fechas son las más idóneas porque ya no hay alumnos...

- **A.A.:** Yo estuve ochenta horas. Eso con alumnos por la mañana, o lo haces por la tarde o no puedes... En mi caso, fui en junio y estuve todo el mes. Es un pequeño sacrificio, porque estás en horario casi de empresa, pero merece la pena. De hecho, lo hice en el 2004, que creo que fue la primera convocatoria que sacaron, y a partir de entonces en mi centro está yendo gente año tras año, para adecuar los ciclos tanto a la realidad como a las necesidades del entorno de la escuela. El sistema es adecuado, la única pega que le veo es que salí tan contento que al año siguiente quería ir a otra, y ahora no se, pero antes por lo menos no se podía...

- **J.C.:** Yo igual, pero en los ciclos en los que se mueven ellos las empresas siempre hacen lo mismo. En nuestro caso, si vas a una empresa y ves por ejemplo, estructura, no vas a acabar de verla en quince días. Para nosotros sería más conveniente hacer un seguimiento a lo largo del tiempo, para ver cómo evoluciona esa obra.

- **A.A.:** Yo hice un cronograma para conocer primero el producto, después programar y conocer la instalación y puesta en marcha, elaborando los manuales, etc.

- **J.C.:** Sí pero en un mes ves todo el proceso. En construcción, una obra puede durar dos años. Lo bueno es ver diferentes obras en diferentes fases.

- **T.B.:** Sí, yo pienso que en cada caso hay que adecuarlo a las necesidades, ver si es mejor hacer todas las horas seguidas o sí a lo largo de un tiempo puedes ir viendo distintos procesos. En nuestro caso coincidió bien, después del curso. Yo lo hice por la tarde, cuarenta horas en tres semanas, y allí estaba, como un trabajador más.

- **Y qué tal la acogida por parte de la empresa?**

- **A.A.:** A mí me pusieron una mesa al lado del que diseñaba las instalaciones, y en esa primera fase estudié un producto nuevo para control vía web. Estaba en inglés y yo estaba haciendo las traducciones, etc. A partir de ahí íbamos viendo con instaladores diferentes obras, explicando a los gremios cómo instalarlo, la puesta en marcha, etc. En la fábrica, el portero ya te conoce, sales con ellos al café, aparcas en el parking de los trabajadores... una acogida muy buena.

- **J.C.:** En nuestro caso nos pusieron con un chico que llevaba el tema del personal y

kotxea... oso harrera ona.

- **J.C.:** Gu langileen gaia zeraman mutilarekin jarri gituzten eta gero obra bakoitzeko arduradunak une horretan egiten ari zirena azaltzen zigun, zer egingo zuten gero, etab. Ni oso gustura egon nintzen, enpresak oso ongi hartu gintuen.

- **A.A.:** Niri Alemaniara joateko aukera ere eskaini zidaten produktu bat ikustera, baina hitzarmenak ez zuen bidaitzea uzten, aseguruarengatik, eta nahiz eta enpresaren esku geratu gauzu guztiek, ezinezkoa izan zen...

- **T.B.:** Niri enpresako zuzendarriak erraztasun guztiek eman zizkidan, nola egin nahi nuen proposatzeko esan zidan, eta hiru asteak hiru fasetan banatu nituen. Inprimaketari buruzkoan, adibidez, makinarriaren ondoan egon nintzen makinan. Ez zara lanean sartzen, traba egin diezaikezulako; baina laguntzen diezu, funtziei buruz hitz egiten duzu, nola lan egiten duten, balore garrantzitsuenak, kalitatezko esakizunak, etab. Ez da erraza, beren lanpostuan zuade, beren eremuan.

- **J.C.:** Inspektore diriduzu...

- **A.A.:** Zar egiten dugun ikustera datorren sasikakintsua.

- **T.B.:** Nik ikasleen bilakaera ere ikusi dut, enpresan lanean zeudelako, eta prestakuntza nola egokitut duten ikusten duzu eta nola egin behar duzun atzetzik datozenekin. Zertara zoazen eta zer nahi duzun azaltzen duzunen, hots, enpresak behar duen horren arabera ikasleak hobe prestatzen, haietan ere eskertzen dute.

Zer ateria duzue enpresako prestakuntzatik?

- **T.B.:** Satisfazioa, haietan darabilten teknika baten balorazio positibo, zuk irakasten duzun horri enpresan ematen zaion garrantzia ikusten duzu. Enpresan dena produkziora bideratzen da, gai horiek benetako ikuspuntu batetik nola balarozten diren ikusten duzu. Klasean zaila da azaltzea denbora mugatua dagoela produktu jakin bat amaitzeko eta enpresan hori nola bideratzen duten ikusteak laguntzen du. Enpresan langile profesionalak eskatzen dituztela ikusi dut, ongi prestakuntzaok alegia. Eta prestakuntza zikloetan daukagun denbora eta baliabidekin ez da erraza; horregatik primeren dator enpresarekin harremana izatea. Enpresen lehenago gehiago prestatzen zuten pertsona, eta orain prestatutago etortzea nahi dute. Eta enpresan bertan langileek duten bilakaera ere ikustea ona da, pertsonak dituzten faseak eta etengabeko prestakuntzarako izan dezaketen beharra. Non dauden jakin behar da, zer behar duten ikusteko.

- **A.A.:** Nik enpresaren egoandalitik hiru alderdi nabarmenduko nituzke. Alde batetik, aberastasun profesionala, beste era batera ikusten ez diren gauzak ikusten dituztulako. Liburu, katalogo, eta produktuei buruz ezagutza teorikoa daukazu, baina azken finean teoria besterik ez da eta horrela eguneroko praktika ikusten duzu. Bestalde, aberastasun pertsonala ere bada, benetako mundura jaisteko balio dizu, eta bi gauza horiek irakasuntzaren eta lan-munduaren arteko oreka bilatzen laguntzen ditzute.

Gaur egun enpresak ikaslea prestatuta etortzea nahi du, eta horretarako, ikasleak lan-mundua zenbat eta gehiago ezagutu, orduan eta anekdota gehiago izango ditu kontatzeko, egiteko eta interpretatzeko era ezberdinak ikusteko. Gainera, askoz ere dibertigarriagoa egiten dauak praktika ematen dituztulako. Ezagutza gehiago daukazu. Esaterako, enpresa batean instalazio bat egin zuten, non sistema beti bostetan okertzen zen, eta, ikusi zuten arazoak beti ordu berean detektzio zelulan jartzear usoz bat zela... Datu horiek dira ikasleak eskertzen dituztenak, lanean zabiltzanean gerta daitezkeen gauzak direlako.

- **J.C.:** Enpresarekin daukazun harremanak zure prestakuntza hobetzeko balio du, zure sektorean gertatzen denarekin eguneratua egoteko eta hori zure ikasleei transmititu ahal izateko. Guk argazki asko atera genituen hara joan ginean, ikasleei xehetasunak azaldu ahal izateko. Ikusten badute, berehala hartzent dute ideia. Oso informazio baliotsua da, ni hilabete bat gehiago egongo nintzateke han...

luego en cada obra el encargado nos iba explicando lo que hacían en ese momento, lo que iban a hacer, etc. Yo estuve muy a gusto, la empresa nos trató muy bien.

- **A.A.:** A mí incluso me surgió la posibilidad de ir a Alemania a ver un producto, pero el convenio no permitía viajar, por el tema del seguro, y aunque la empresa se hacía cargo de los gastos, no pudo ser...

- **T.B.:** En mi caso, el director de la empresa me dio todas las facilidades, me dijo que le plantease cómo lo quería hacer, y dividí las tres semanas en tres fases. En la de impresión, por ejemplo, estaba con el maquinista junto a la máquina. No te llegas a meter en la labor de trabajo, porque puedes incomodarles; pero si les acompañas, comentas las funciones, cómo trabajan, los valores más importantes que tienen, las exigencias de calidad, etc. No es fácil, estás en su puesto de trabajo, en su terreno.

- **J.C.:** Puedes parecer el inspector...

- **A.A.:** El listillo que viene aquí a ver qué hacemos.

- **T.B.:** Yo he visto también la evolución de los alumnos, porque estaban trabajando en la empresa, y ves cómo han adecuado la formación y cómo debes hacerlo con los que vengan detrás. Cuando explicas a qué vas y quéquieres, orientado a que puedan recibir los alumnos mejor preparados y adecuados a lo que necesita la empresa, ellos también lo agradecen.

- ¿Qué habéis sacado vosotros de la formación en la empresa?

- **T.B.:** Satisfacción, en el sentido de que ves una valoración positiva de la técnica que ellos emplean, se ve la importancia que se le da dentro de la empresa a lo que tú estás enseñando. En la empresa todo va dedicado a sacar la producción, ves cómo valoran esos temas desde el punto de vista real. En clase es difícil explicar que hay una limitación de tiempo para terminar un producto y ver cómo enfocan eso en la empresa ayuda. También he visto que en la empresa te piden personal profesionalizado, que venga ya muy preparado. Y eso con los medios y el tiempo que tenemos en los ciclos formativos no es fácil; por eso viene muy bien el contacto con la empresa. Las empresas antes formaban más a la persona, ahora quieren que vengan más preparados. Y también es bueno ver la evolución del personal en la misma empresa, las fases por las que pasan las personas y ver la necesidad de formación continua que puedan tener. Hay que conocer dónde están para ver qué necesitan.

- **A.A.:** Yo señalaría tres aspectos que se sacan de la estancia en la empresa. Por un lado, el enriquecimiento profesional, ya que ves cosas que no se ven de otra forma. Tienes conocimiento teórico de libros, catálogos, productos, pero no deja de ser teoría y así ves la práctica del día a día. Por otro lado, hay un enriquecimiento personal, te sirve para bajar al mundo real, y esas dos cosas te ayudan a encontrar el equilibrio entre la enseñanza y el mundo laboral. Hoy en día la empresa quiere que el alumno vaya ya rodado, y para eso, cuanto más conozca el profesor el mundo laboral más anécdotas puede poner sobre lo que se pueden encontrar, ver diferentes formas de hacer y de interpretar. Además se hace mucho más ameno, porque aportas datos prácticos. Tienes más conocimientos. Por ejemplo, hicieron en una empresa una instalación en la que el sistema fallaba siempre a las cinco, y descubrieron que el problema era que siempre se posaba una paloma a esa hora en la célula de detección... Ese tipo de datos los agradecen los alumnos, porque son cosas que les pueden pasar cuando estén trabajando.

- **J.C.:** La relación con la empresa sirve para completar tu formación, estar al día de lo que pasa en tu sector y poder transmitir eso a tus alumnos. Nosotros cuando fuimos sacamos muchísimas fotos, para poder explicar los detalles a los alumnos. Si lo ven, enseguida cogen la idea. Es una información muy valiosa, yo hubiera estado un mes más allí...

"Enpresarekin daukazun harremanak zure prestakuntza hobetzeko balio du, zure sektorean gertatzen denarekin eguneratua egoteko eta hori zure ikasleei transmititu ahal izateko"

"Interesgarria da programazioa merkatuko joerei egokitzea"

"La relación con la empresa sirve para completar tu formación, estar al día de lo que pasa en tu sector y poder transmitir eso a tus alumnos"

José de Castro



"Funtsezkoa da bitzza osoan zehar ikasten jarraitzea"



"Es fundamental seguir aprendiendo toda la vida"

Zuzenbidean lizenziatutako zumaiarra, empresari honek TS Fundiciones-i bultzada handia eman zion oso une delikatuan zegoenean, eta sektore eolikoarentzako elementuen galdaketaren mundu mailako merkatuaren gailurrean jarri zuen, internacionalizaziora 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-inpaktu murritzera 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. Normalmente, barnetik egiten dugu eta enpresa moduan bete behar ditugun helburuen arabera, merkatuaren arabera, etab. hautematen ditugu pres-

Aingeru Aizpurua

TS Fundiciones-eko presidente eta zuzendari nagusia
Gipuzkoako Urteko Enpresari Sariaren irabazlea

Presidenta y directora general de TS Fundiciones
Premio Empresaria del Año en Gipuzkoa

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. Aurtent, ordea, kanpoko enpresa bat eskatu diogu gure prestakuntza beharren diagnostikoa egitea. Eguneroko biziak kutsatu gabeko ikuspegia lortu nahi genuen, ikuspegia ezberdina alegia. Enpresa bat gure prozesuak eta alorrik azterten ari da, zuzendaritzar taldearekin, koadro teknikorekin, arduradunekin eta plantako langileekin batera, hauak beren lana eta prestakuntza beharrei buruz iritzia eman dezaten, datozen bi urteetako prestakuntza planifikatzeko, 2007 eta 2008rako.

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

- Ezagutzen dugu, baina galdaketaren oso sektore espezifiko da, eta gure inguru ez dugu behar dugun eskaintza profesionala. Zentro Teknologiko-ekin lan egiten dugu Urtzaileen Elkartearen bidez, gure alorreko prestakuntza espezifikoa eskaintzen duena. Esaterako, galdaketa ikastaroa Azterlanek antolatzen du, Durango 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 nahia dute. Sektore hau gazteentzat erakargarriagoa izan dadin sainaten ari gara. Galdaketa desberdin da gure inguruaren ditugun Lanbide Heziketako espezialitate estandarrekin alderatzen badugu (Elektrizitatea, Mekanizazioa, Elektronika, Automatismoa, Deline-azioa, etab.). Lan gogorrako, zakarragoa eta deserosoagoa delako ustea dago, baina azken urteotan laneko baldintzen hobekuntzan ibertitzen ari gara eta oraingo funtzoak ez du zerikusirik aurrekoekin. Guk gure enpresan lan egiten duten pertsonen sinesten dugu, guk uste dugu gurekin egin behar del eta haientzat garapen profesionala, elkarrekin hazi gaitzen eta proiektu komun bat eskain diezaiegun. Bestalde, puntako sektorean gaude, berritzalea dena eta hazten ari dena, internacionalizatzen dena... hortaz asko daukagu eskaintzeko. Sektore eolikarentzat osagaiak egiten ditugu, eskaikuzun maila handiarekin, teknikari zein zerbitzuari dagokionez, eta horrek langile bakoitzaren ekarpena oso handia izatea dakin. Oso erronka pertsonal garrantzitsua da, eta nahi duenak asko dauka ekartzeko.

- Kontratacioak egiterakoan, nola baloratzen duzue prestakuntza mota? LH kontuan hartzen duzue? Eta generoa?

- Prestakuntza oso positiboa da guretzat. Gure ustez, galdaketan sartzen diren pertsonak ibilbide de bat izan behar dute, garatu eta hazi behar dute, eta prestakuntzarekin sartzen den jendeak errazago eskuratzeko ditzake enpresa beste lanpostu batzuk. Dena dela, sartzen den pertsona oro barneko prestakuntza jaso ohi du aurretik. Generoari dagokionez, eta zuzeneko eskulanari buruz ari garela -boleoetan 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 gorputzera ezberdintasunak ez dira hain diskriminatzialeak. 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 zerbaiz gertatzen da eraikuntzarekin, non ia langile guztiek gizonezkoak diren, eta emakumeok muga psikologikoak ditugu lan-



"Guk gure enpresan lan egiten duten pertsonen 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 valorás 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 discriminadoras. 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 alda-kuntza bat beharrezkoa da.

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

- Esparru teknikotan, administratiboetan, arriskuen prebentzioan, mantenuan, mekanizazio... praktiketan, dabilen jendea daukagu. Bainaz berriro ere diot sektore hau ez dela oso erakargarria gazteentzat, aurrerik ere aipatu dudan legez. Sustatu beharreko ekintzei dago-kienez, uste dut ikastetxeek enpresetako praktiken jarraipena hobetu dezaketa, eta beste alde batetik, ez aaurautako barne prestakuntza Lanbide Heziketako Ikastetxeetara eraman beharko litzatekeela. Interesgarria izango litzateke, ikastetxe bakoitzaz Lanbide Heziketako familia batean espezializatuta badago ere, beste esparru batzuk ere besarkatzen sariatza, izan ere, gure kasuan adibidez hurbilenean dauka-gun zentroa Durangon dago.

-Zer nolako beharrak dituzte barneko prestakuntzari dagokionez?

- Hainbat adar daude, zuzentzen ari garen merkatua dela eta ezagutza teknikoak behar ditugu eta baita pertsonen garapenerako gaitasunak ere, gure ustez langileek profesionalak hazi behar dutelako, eta lanpostu altuagoak eskuratu ahal 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, biziota osoan zehar ikasten jarraitu behar dago. Ezin dugu gelditu.

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

- Guk harreman handia daukagu Urtzaileen Elkartarekin, nazio mailako entitatea, eta hainek

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 acaba 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 puedan 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 antolatzeko dituzte, lejeria berriarekin erlazionatuta daudenak, hala nola, Ingurugiroari buruzko Legea, etab.

-Uste al duzu LHK enpresen beharrei erantzuten diela?

- LH oinarrizko prestakuntza da, baina behin langilea enpresan dagoela, sektore, kultura eta alor bakoitzaren jarduteko errara eta beharretara egokitu behar du. Enresa bakoitzaz mundu bat da eta LHK eskaizten duen prestakuntza oinarrizko eta orokorra da eta gero enresa bakoitzari egokitu behar zaio. Egokitzapan hau motzagoa edo luzeagoa izango da, Lanbide Heziketako Ikastetxeen prestakuntzaren espezifikazio mailaren arabera. Hori da sektore honeitan daukagun handicap-a, ez dugula gure inguruaren espezializatutako zentrorik. Bizkaikot 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 honeitan garapenerako ahalmen handia daukagu. Erakargarriago bihurtu behar dugu eta galdaketen irudia aldatu, egun lehenago baino baldintza hobeak baititu.

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

- Gero eta emakume gehiago egongo dira. Beste sektore batzuetan ere ikusten ari gara, esaterako, basketketan, non ia gehieneko emakumezkoak diren. Industria arloan denok aldatu beharko genuke txipa, muga psikologikoak gainditu, eta horretarako funtsezko da hezkuntzaren gaia, era aurrerakoen landu behar dena. Oraingo gazteek eskema sozial ezberdinak dituze guk genituenekin alderatuta, eta horrek zentzu honetan aurreru egitea ahalbidetu 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 goazanean ateak zabalduz goaz, esaterako Zuzendari Komertziala eta biok Alemaniara kongresu batera joan ginenean, harrituta geratu ziren gal-daketen ordezkaritzat bi emakume ikusita. Hau pentsaezina zela ere esaten ziguten. Gizoneneko sektorea da eta aldaketa kulturala beharrezko da.

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

- Lankidetza handia behar da empresa batek behar duen perfil profesionala LHTik irteten diren gazteen prestakuntzara egokitzen joan dadin. Elkarren arteko harremana beharrezko da eta etengabekoa behar du izan, enpresaren beharrak ezagutu daitezten. Horretarako, oso interesgarria izango litzateke prestazten ari diren pertsonak era aktiboa aritza enprestan, lanpostua ezagutzeko eta prestakuntza benetako beharrei egokitutu ahal izateko.

-Zer esango zenike beren prestakuntza bukatu duten gazteei?

- Esango nieke argi izan behar dutela ikasketak amaitzean ikaskuntza ez dela amaitzen. Funtsezko da bizitza osoan zehar ikasten jarraitzea. Era berean, lan-mundura inongo lot-sarik gabe sartzeko aholkatuko nieke, ez baita ezer gertatzen hasieran pixka bat galdua ego-teagatik. Prestakuntza eta ikaskuntza etengabekoa dira, hala maila profesionalean 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. Esta adaptación es más corta o más larga dependiendo de lo específico 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 sorprendí 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 enpresarien hizkunde 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 bat lotuta dauden prestakuntza moduluekin bat etorriaz diseinatutako ikastaroak

MODULU-KATALOGOTIK KANPO

Ikastetxeek diseinatutako ikastaroak enpresen beharrei erantzuna emateko.

Eskaintza Partziala

Heziketa zikloen antolamendua ordutegiekin malguagoa den eskaintza baten bidez.

Gaitasunak ezagutzeo eta egiaztago sistema

Langilearen lan-esperientzia eta arautu gabeko prestakuntza ebaluatzan, ezagutzen eta egiaztagoetan 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...

FORMACION TODA LA VIDA

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

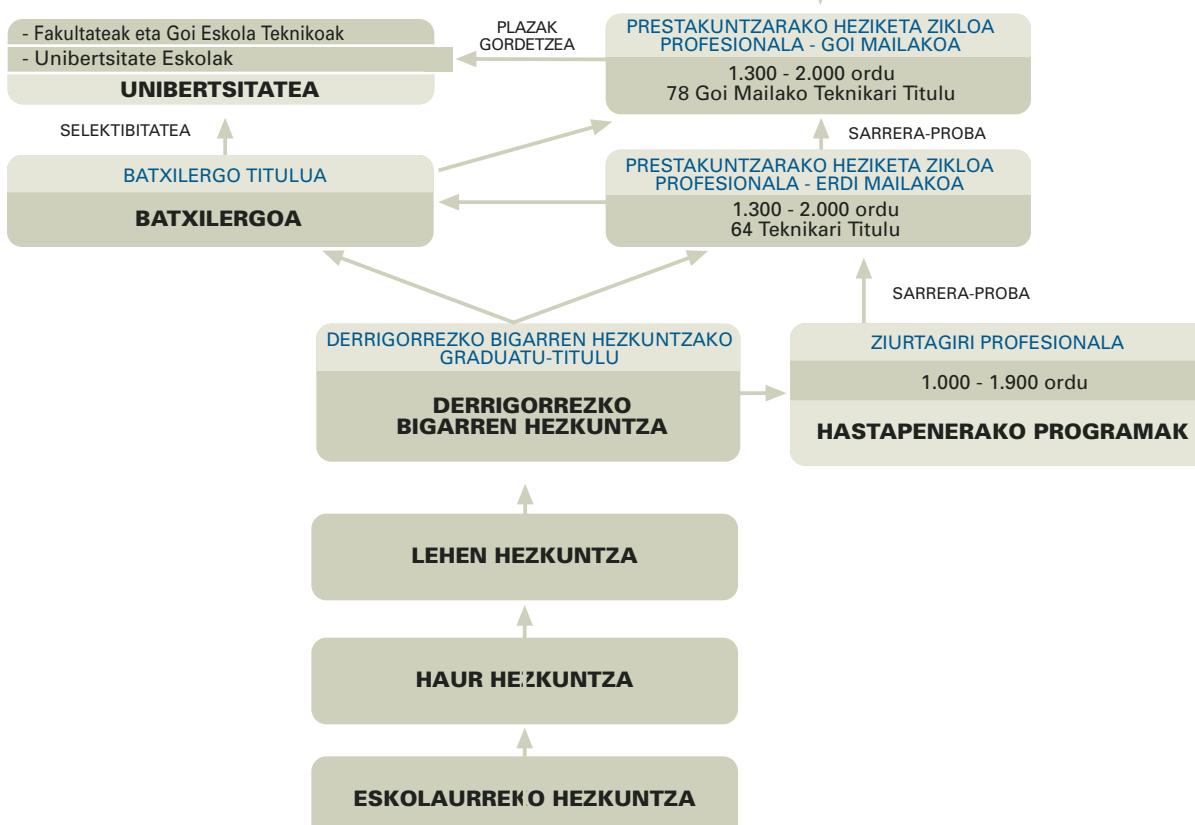
Cursos diseñados por los centros formativos para dar respuesta a las necesidades de las empresas.

Oferta Parcial

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

FORMACION INICIAL

HASIERAKO PRESTAKUNTZA



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.

FORMACION INICIAL



Bizitza osoan zeharreko prestakuntza bereziki langile aktiboei eragiten dien gaia da. Eguneratuta egotea eta merkatuko nobedadeak ezagutzea, birziklatzea edo jardueraren esparru berriak lantzea gakoa da gero eta lehiakorragoa den inguru batean. Hiru lurrardeetako langileekin hitz egin dugu haien esperientziari buruz.

"Nire gaitasunak titulu batekin egiazkotzat ezagutu dituzte"

Jesús M^a Chicak duela gutxi Erdi Mailako Teknikari titulua lortu du Mekanikan eta Elektrizitatean.

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

- Hamasei urterekin hasi nintzen lanean txapista-mutil gisa; gero, urte luzez, nire kontura lan egin nuen neurea zen mekanika eta elektrizitateko tailerrean. Gero egungo lanpostua eskaini zidaten, Eusko Jaurlaritzako mekanika eta txapako tailerrean, eta hementxe nago.

- Nola izan zenuen ikastetxeen eskaintzaren berri zure prestakuntza osatzeko eta birziklatzeko?

- Lanean jakinarazi zituen, eta hortik aurrera harremana ikastetxearekin izan dugu.

- Zer nolako prestakuntza jaso duzue Lanbide Heziketako ikastetxeetan?

- Nire kasuan, nire ibilbide profesionala eta esperientzia Lanbide Heziketako titulazio batekin baliozotzea izan da. La hamabost urtez lanean aritu ostean, nire gaitasunak titulu batekin egiazkotzat ezagutu dituze: Erdi Mailako Teknikaria Mekanikan eta Elektrizitatean.

Ni ikasten hasi nintzenean beste garai batzuk ziren, prestakuntza ez zen hainbeste baloratzan. LH bat hasi nuen baina berehala lanean hasi nintzen eta ez nuen amaitu, hortaz ez nuen inongo titulurik. Alabaina, nire lan-bizitzan zehar mota guztietako ikastaroak egin ditut. Kasu askotan, kotxegileek berek antolatutako ikastaroak ziren, merkaturatzen diren nobedadeen inguruok, izan ere eguneratuta egin beharra dago eta berria den guztia ezagutu, eta beste kasu batzuetan ikastetxeetan egin izan ditut ikastaroak. Titulua lortzeko prosesua gauzatu dudan LHko ikastetxean egiten dudan lana ikusi dute, nire lanpostua bisitatu dute eta, zikloko programa oinarriztat hartuta, nire gaitasunak egiazkotzat ezagutu dituzte. Era berean, zikloa osatzeko kalitate ikastaro bat egin behar izan dut eta baita DBHko azterketa ere.

- Zer ekarri dizu titulazioa izateak?

- Bizitza osoan zehar garatuz zoazen lana egiazkotzat ezagutzea. Nire ustez beharrezkoa eta positiboa da zure ezagupenak egiazatzaten dituen titulua izatea.

- Erraztasunik eman al diziute prestakuntza-zentroan zure lana eta heziketa jarduera batera egiteko?

- Ikastetxearekin izandako erlazioa oso ona da, eta era guztietako erraztasunak eman dizkidate; nire kasuan, nire kabuz ikasi dut, etxean, eta zuzenean azterketetara aurkeztu naiz klaseetara joan gabe. Interneten eskuragarri dagoen materialak asko lagundu dit. Gainera, uneoro irakasleen laguntza izan dut, hor egon baitira nire zalantza guztiek argitzeko.

- Zer hobekuntza proposatuko zenituzke ikastaroak eraginkorragoak izan daitezten?

- Nire ustez, LHTik irteten diren gazteei materien ezagutza globalagoa falta zaiet. Hau da, asko dakite, esaterako, mekanikari buruz, baina ez karrozeriari buruz. Iruditen zait gehiago jakin beharko luke-tela beste gauzei buruz eta esperientzia praktiko gehiago izan. Lanmerkatura sartu baino lehen tailer txikietak praktikak egingo balitzetze oso positiboa izango litzateke, asko ikasiko lukete, izan ere, lanean hasten direnean denetutako egitea tokatuko zaie.

- Zure prestakuntzarekin jarraitzeko asmorik al duzu?

- Oso argi daukat egunetik egunera gero eta prestatuago egon beharra dagoela. Batek ezin du geldirik egon eta inoiz ezin zaio ikasteari utzi, beti ateratzen dira gauza berriak. Eguneratuta egon behar dugu merkatauk hala eskatzen duelako.

La formación a lo largo de toda la vida es un tema que afecta especialmente a los trabajadores en activo. Mantenerse al día y conocer las novedades de su mercado, reciclarse o abordar nuevos campos de actividad resultan claves en un entorno cada vez más competitivo. Charlamos con trabajadores de los tres territorios sobre su experiencia.



"Nire lanpostua bisitatu dute eta, zikloko programa oinarriztat hartuta, nire gaitasunak egiazkotzat ezagutu dituzte"

"Han visitado mi puesto de trabajo y, en base al programa del ciclo, han reconocido mis competencias"

además examinarme de la E.S.O.

- ¿Qué te ha aportado el tener la titulación?

- Es un reconocimiento a una labor que vienes desarrollando toda la vida. Pienso que es necesario y positivo contar con un título que acredite tus conocimientos.

- ¿Te han dado facilidades en el centro de formación para combinar tu trabajo con la realización de la actividad formativa?

- La relación con el centro ha sido muy buena, y me han dado todo tipo de facilidades; en mi caso he estudiado por mi cuenta, en casa, y me ha presentado directamente a los exámenes sin asistir a clases. El material que está disponible en internet me ha servido de gran ayuda. Además, he contado en todo momento con el respaldo de los profesores, que han estado ahí para apoyarme y responder a todas mis dudas.

- ¿Qué mejoras plantearias en la oferta de cursos de cara a que sean más efectivos?

- Pienso que a los chavales que salen de la F.P. les falta un conocimiento más global de las materias. Es decir, saben mucho, por ejemplo de mecánica, pero no de carrocería. Creo que deberían saber un poco más de todo y tener más experiencia práctica. Sería muy positivo que antes de incorporarse al mercado laboral hiciesen prácticas en pequeños talleres donde aprenderían mucho, porque cuando empiecen a trabajar les va a tocar hacer de todo.

- ¿Tienes idea de continuar tu formación?

- Tengo claro que cada día hay que estar más preparado. Uno no puede estancarse y nunca se para de aprender, siempre salen cosas nuevas. Tenemos que estar al día porque lo demanda el mercado.

Sergio Rámila eta Andoni Herboso, ABARIKen baziak sortzaileak "Merkatuak eguneratuta egotera behartzen zaitu"

Santurtziko San Jorge Institutuan Instalazio Elektrotekniko Goi Mailako Teknikaria izateko ikasketak amaitu ostean, bi gazte hauek, beste bi gelakidekin batera, Barakaldon kokatutako kooperativa bat eratu zuten, instalazio domotikoetan eta energia berriztagarrietan espezializatua.

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

- Empecé a trabajar con 16 años como aprendiz de chapista; después, durante muchos años, trabajé por mi cuenta en mi propio taller de mecánica y electricidad. Luego me ofrecieron mi actual puesto, en el taller de mecánica y chapa del Gobierno Vasco, y aquí estoy.

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

- Nos informaron en el trabajo, y a partir de ahí ya la relación ha sido con el centro.

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

- En mi caso, lo que he hecho es convalidar mi trayectoria profesional y mi experiencia con una titulación oficial en Formación Profesional. Tras casi quince años trabajando, he visto reconocidas mis competencias con una titulación de Técnico de Grado Medio en Mecánica y Electricidad.

Cuando yo empecé a estudiar eran otros tiempos, no se valoraba tanto la formación. Inicié una F.P. pero enseguida me puse a trabajar y no la terminé, por lo que no tenía ningún título. Sin embargo, he realizado cursos de todo tipo a lo largo de mi vida laboral. En muchos casos, cursos que organizan los propios fabricantes de automóviles sobre las novedades que salen al mercado, ya que hay que estar al día y conocer todo lo nuevo, y en otros casos, en centros formativos. En el centro de F.P. en el que he realizado todo el proceso de obtención del título han visto el trabajo que realicé, han visitado mi puesto y, en base al programa del ciclo, han reconocido mis competencias. También he tenido que hacer un curso de calidad para completar el ciclo y

además examinarme de la E.S.O.

- ¿Qué te ha aportado el tener la titulación?

- Es un reconocimiento a una labor que vienes desarrollando toda la vida. Pienso que es necesario y positivo contar con un título que acredite tus conocimientos.

- ¿Te han dado facilidades en el centro de formación para combinar tu trabajo con la realización de la actividad formativa?

- La relación con el centro ha sido muy buena, y me han dado todo tipo de facilidades; en mi caso he estudiado por mi cuenta, en casa, y me ha presentado directamente a los exámenes sin asistir a clases. El material que está disponible en internet me ha servido de gran ayuda. Además, he contado en todo momento con el respaldo de los profesores, que han estado ahí para apoyarme y responder a todas mis dudas.

- ¿Qué mejoras plantearias en la oferta de cursos de cara a que sean más efectivos?

- Pienso que a los chavales que salen de la F.P. les falta un conocimiento más global de las materias. Es decir, saben mucho, por ejemplo de mecánica, pero no de carrocería. Creo que deberían saber un poco más de todo y tener más experiencia práctica. Sería muy positivo que antes de incorporarse al mercado laboral hiciesen prácticas en pequeños talleres donde aprenderían mucho, porque cuando empiecen a trabajar les va a tocar hacer de todo.

- ¿Tienes idea de continuar tu formación?

- Tengo claro que cada día hay que estar más preparado. Uno no puede estancarse y nunca se para de aprender, siempre salen cosas nuevas. Tenemos que estar al día porque lo demanda el mercado.

"Oraindik ere ikastetxearekin harreman handia daukagu eta deitu ohi digute ikastaro berriren bat aterako dela jakinarazteko"

"Seguimos teniendo mucha relación con el centro y nos llaman cuando va a salir algo nuevo"



Sergio Rámila y Andoni Herboso, socios fundadores de ABARIK "El mercado te obliga a estar al día"

Tras finalizar sus estudios de Técnico Superior en Instalaciones Electrotécnicas en el Instituto San Jorge de Santurtzi, estos dos jóvenes, junto a otros dos compañeros de estudios, fundaron una cooperativa ubicada en Barakaldo, especializada en instalaciones domóticas y energías renovables.

- ¿Cuál ha sido vuestra trayectoria profesional?

- Andoni Herboso: Estudiamos Técnico Superior en Instalaciones Electrotécnicas.

- Sergio Rámila: A partir de ahí decidimos ponernos por nuestra cuenta. Terminamos los estudios en junio de 2002 y montamos la empresa en mayo de 2003. Ya desde el final del curso hicimos cursillos para saber más sobre el tema de domótica y energías renovables, porque habíamos visto que en ese campo había futuro.

- Esta es la actividad principal de vuestra empresa, pero ¿qué fórmula jurídica escogisteis?

- S.R.: Hicimos cursos de tipologías de empresas y también conocimos un poco el mercado y el tipo de empresas que existen. Nos decantamos por la cooperativa, en la que todo es de todos. De esa forma también si entra nueva gente a trabajar puede hacerlo como socio. Pensamos que se va a implicar más si la empresa es suya.

- ¿Cómo os enteráis de la oferta existente en los centros para poder completar vuestra formación y reciclarlos?

- S.R.: Como antiguos alumnos del centro nos envían cartas con la oferta formativa, y además seguimos teniendo mucha relación con el centro. Suelen llamarnos para informarnos de que va a salir algo nuevo. Ahora vamos a meternos con el tema de térmica y el nuevo código técnico de edificación, y estamos buscando algún curso bueno. Cuando empiezas con algo nuevo tienes que hacerlo ya conociendo, saber por lo menos la teoría. Estos cursos están a la última de lo que sale, y aunque luego lo importante es saber moverse en el mercado, hay que tener una buena base teórica.

- A.H.: El mercado te obliga a estar al día.

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

- A.H.: Hemos hecho cursos relacionados casi siempre con la domótica y las energías renovables. En su día hicimos también alguno de temas comerciales, de gestión de empresas, etc. Antes todos íbamos a todo. Ahora cada uno va a los cursos que más le interesan, nos hemos ido especializando.

- S.R.: Si, yo he hecho alguno más de solar del Cadem, pero casi todos los hemos hecho aquí en San Jorge, relacionados con los temas que dice Andoni.

- Os han dado facilidades por parte de los centros para la realización de acciones formativas?

- A.H.: No tenemos otras horas que no sean fuera del horario laboral, así que nos viene bien que se imparten a partir de las siete de la tarde; para el que está trabajando, es la única solución.

- S.R.: No podemos perder horas de trabajo para la formación, sobre todo trabajando por cuenta propia.

- ¿Creéis que es necesario continuar vuestra formación?

- S.R.: Cada año estamos atentos para ver qué sale nuevo. En temas como la energía solar, fotovoltaica, por ejemplo. Luego ya tienes que investigar tú. También hicimos un curso para conseguir el carné de instalador autorizado, nos preparamos aquí para luego hacer el examen en industria... Cada día salen cosas nuevas. Ahora con la nueva ley hay aspectos de seguridad que son imprescindibles. Muchos temas nuevos en los que hay que estar al día, y por lo menos saber instalar todo lo nuevo que sale. Si no te has preparado teóricamente es complicado. Si estás trabajando te acostumbras a hacer las cosas de una forma y si no te mantienes al día te puedes estancar.

- A.H.: Y en un sector como en el nuestro, más...

"Nire prestakuntzari ez diot mugarik jartzen"

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

-la lanbide guztia izan ditut. Hamar urtez garraiolarri 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 pitzu 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 instalatziale agiria atera nuen.

- Nola izan zenuen ikastetxeetako eskaintzen berri zure prestakuntza osatzeko?

- Informazio gehienia Usurbilgo L.H.ko ikastetxetik jaso dut. Han hainbat ikastaro egin ditut. Gipuzkoako ikastetxe guztien zerrenda bat daukat, eta aldez aurretik deitezut 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, horiaz zur arloko L.H. Ieko titulua atera nuen nire kontura curriculuma osatzearren eta aurrutako 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 uzte ahalbidetuko liguketen diru-laguntzak, titulazioa lortu ahal izateko.

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

- Eskaintza bakarra dago. Nire aldetik noanez gero, irakasgai teorikoetan materialak ematen dizkide. 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?

- Laurogeitza hamar urte ditudan arte ikasten jarrai dezaket. Ez diot nire buruari inongo mugarik jartzen. Prestakuntzarako astia nire aisiaditik ateratzen dut, nahiko dut ikasi tabernetan egin baino. Erronka personala da. Bere garaian ez nuen ikasi eta orain egiteko gogoa daukat. Liburuak gustuko ditut, hobie bat da. Titulua ez dut behar lanean nagelako, baina zentro ofizial batean lan egiteko ongi etorriko litzaidake. Asko gustatuko litzaidake ingeniaritza 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 aterratzea, eta are gehiago nire kontura eginez. Orain gauzea beste ikuspuntu batetik begiratzen diet, izan ere Errroak-ekin lanean dihardut, baztertutako taldeekin lan egiten duen irabazi-asmorik gabeko elkartea. Etorkinei iturgintzari eta elektroizitateri buruzko oinarrizko gaiak erakutsi dizkiet eta oso atseginingaria izan da niretzat.



Jagoba Fernándezek ikastaro ugari egin ditu bere bizitan 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 pude 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 Errroak, 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

Ostalaritz BHI (Galdakao)

Tolosako Paper Eskola

Zubiri - Manteo BHI

Innovación en los centros

IES Canciller Ayala - Gregorio Marañón

IES Ostalaritz (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 laburra eraketan. Esperientzia praktiko honetan zinemagintzako isilpeko kontuak ezagutu dituzte, gelan ikasitakoa praktikan jarri.

Laudioko Aiala Kantzaria -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 iraua zituen eta eszena gehienak Laudio 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 promozioko lau ikaslek 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 bakotzari film laburreko pertsonaia bat esleitu zitzaiion, eta hortaz, makillajearekin, efektu bereziekin, ile-apainketarekin eta ile-eranskingintzarekin erlazionatutako 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 profesionallean gauzatuta ikusi dituzte.

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

- AEENAK Forondako aireportuan egindako sute-simulazio bateko zauritu eta erretako pertsona batzuen karakterizazioa

- Antzezlanak.

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

Irudi pertsonal arloko zikloa ezarri zenetik, Aiala Kantzaria- Gregorio Marañón BHI urtero elkarlanean aritu da Erandioko Tartanga GLHBliko Komunikazio, Irudi eta Soinu Sailarekin film laburak 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 laburra esku hartuko dute, Paul Urkijoen zuzendaritzapean, besteak beste, EITB "Kultura 2006" Ikus-Entzunezko Lehiaketako animazio onenari saria irabazi duena. Esperientzia hauek guztiek, motibatzeko balio izateaz gain, gelan ikasitako guztia praktikan jartzeko aukera ere ematen dute, lan-munduarekiko lotura izateaz gain, ikasleak zinemagintzako produzio-etxe-ekin eta zuzendariekin harremanetan jartzen baitituzte.



Ikasleek oso gustura egin dute lan filmazio-taldearekin eta beren lana mundu profesionallean gauzatua 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 carácter 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 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 ikasleria eta bi irakasleria prozesuen kudeaketaren hobekuntzarako hainbat ekimen elkarrekin aztertzeko eta beste autonomía erkidego batekin astebeteko trukealdia izateko aukera eman diena.

Kulturaliztasuna, baloreetan oinarritutako hezkuntza, aberastasun pertsonala eta prestakuntza humanizatzailea eta integratzailea proiektu honetan landutako alderdiak dira. Ikuспtunetik, Galdakaoko Ostalaritza BHIAko ostalaritzako ikastaroetako ikasle batzuk, eta Kanaria Handiko Faro de Maspalomas BHIAko beste batzuk kooperazio kultural eta familiaurreko 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 Tirajana udalerrian kokatua, nazio mailako erreferentea da ostalaritzarako prestakuntzari dagokionez, eta turismo mailan puntako lekuan dago koka-tua. Haraino joan ziren joan zen martxoan Galdakaoko zazpi ikasle eta bi irakasle, hango ikastetxeo 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 tradicionala 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 izenburuean, 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 sustatzera teknologia berriak lantuz, berez, ikastetxeen arteko komunikaziorako eta material didaktikoak trukatzeko erabiltzen direnak.

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

Ekimen honek aukera eman du milaka kilómetroko distantzia duten bi erkidego hurbiltzeko, komunearan kezka berak, kudeaketa hobetzeko nahia eta gastronomía 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 gizarte larritzeko 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 aurrelik aurkeztutako hiru proiectutan du bere jatorria: Makina Erremintaren Institutuko POEEI proiectua, Eibarko Institutuko "Uraren Kalitatea"ren CDa eta Tolosako Paper Eskolako irakasle den Ester Adrián Oria ibaiko uren kalitateari buruzko analisiari buruz egin-dako pelikula. Berdinaren arteko ikaskuntza, taldeko lana eta ikasleek ikuspegi globala eta zeharkakoa eskaintzen duen laburpen lan batean izandako parte hartzeara 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 euskarri bidez egindako praktikengatik ordezkatu dute. Horrela, eta informazioaren teknologien ospeaz eta hedapenaz baliatuz, proiectua eskuragarri egongo da irakasle, familia eta ikasleentzat interneti esker.

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

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

Hori dela eta, prestakuntza modulu ezberdinak edukiak garatu dituzte, beren programetan bildu direnak eta gainontzeko zikloekin koordinatu direnak. Ura Proiectua taldean eta era koordinatuan egindako ahaleginaren emaitza da, non ziklo eta departamento ezberdinak ikasleen eta irakasleen artean zeharka lan egin den, ikastetxeko tresneria erabiliz.

Era berean, material horiek ikastetxeko beste irakasles batzuek on-line garatutako beste jarduera batzuetan erabili ahal izatea proiectu honi heltzeko beste arrazoi bat izan da. Edukiak, aldi zaharrean azaltzeaz gain, e-Learning material gisa erabiliko dira.

Ziklo guztiek beren zereginen eta erabilitako prozeduren laburpena aurkeztu dute ".swf" pelikula baten bidez. Formato honek aukera ematen du edukietatik mugitzeko eta erabilzaintzat interesgarriak diren atalaren sartzeko interface intuitibo baten bidez.

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

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

**"Ziklo eta
departamentu
ezberdinak
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 presentados 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.

I E S Z U B I R I - M A N T E O B H I
D O N O S T I A

Bideokonferenzia geletara dator



La videoconferencia llega a las aulas

Bideokonferenzia 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 teknología da eta prestakuntza eta heziketaren esparruan aplikazio ezberdinak ditu, ikastetxe ezberdinako irakasleek eta ikasleek iritziak eta esperientziak trukatzea ahalbidetzen baitu, eta hori lekutik mugitu gabe.

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

"Gure helburua da ikasleek bideokonferenzia ziklo guztietan ezagutzea eta erabiltzea da -dio Amaia Lizeaga, una de las responsables del servicio- pero en informática tenemos que dar ejemplo, por lo que inten-

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 bideokonferenzia egin dira Tolosaldeko, Plaiaundi, Don Bosco y Easo, ikastetxeen, eta baita ikastetxe bi talderen arteko bideo-muntaketen aurkezpena ere, bata ikastetxe bideokonferentziengelan kokatua eta bestea Miramongo Parke Teknologikoko Gela Digitalean kokatua.

Baina teknología berri hau Informatikako prestakuntzatik kango ere erabil daiteke. Administrazio eta Finanzetako zikloaren barnean simulatutako enpresaren inguruan esperientzia bat garatu da, alor honetako iritzia Tolosaldea BHlarekin eta Bergarako Miguel Altuna ikastetxearekin trukatuz. Merkataritza eta Marketingo zikloan urtero Bidezko Merkataritzari buruzko jardunaldiak antolatzen dira, eta esperientziaren berri eman diete Don Bosco eta Antigua Luberriri bideokonferenzia bidez. Lanerako Prestakuntza eta Orientabideari buruzko konferenzia ere antolatu zen, Altzako Eraikuntzako Institutoak jarraitu zuena.

Batxilergoan, ingelesa ikasteko esparruan, bideokonferenzia antolatu dira Suediarekin, Carmen Ansede kontatzen digun esperientzia, saio hauet berak zuzendu baititu. *"Guretzat bideokonferenzia hizkuntza lantzeko bitarteko bat da, beste pertsonenkin komunikatzeko bide bezala. Suediako ikastetxe batekin esperientziak izan ditugu, eta baita Easo Politeknikoarekin ere, eta datorren urterako Danimarka eta Polonia bezalako lurradeetara ere zabaltzea gustatuko litzagutegi".*

Bitarteko hauet ikastetxeen bertan izatea abantaila bat da, ikasleak eta irakasleak asko motibatzen dituelako. *"Beste kulturretako ikasle eta irakasleekin taldean lan egiten duzu, kulturanitzasuna praktikan jartzen da. Ikasleek gaiak prestatz behar dituzte bideokonferentziarako, hortaz, hizkuntza lantzeaz gain, egunerokotasuna duten gaiak ere lantzen dituzte. Lana denek egiten dute, eta bideokonferenzia boluntarioak doaz. Hain da berritzalea eta polita, ez dudala nahi derrigortuta joatea, nahiago dut haindik izatea sistema ezagutzen ariatzen direnak"*, dio Carmenek.

Bideokonferenzia ikasleek hobekien baloratzen duten jarduera da, ongi pasatzeaz gain, teknología berriak ezagutzen eta lantzen dituztelako. Drain arte Zubiri-Manteon urtean batez beste hamabi bideokonferenzia 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 Luberrri. 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.

Bideokonferenzia 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 nagusienetariko bat pertsona guztien prestakuntza etiko eta teknikoa, profesionala eta soziala izan zen, hasierako zein etengabekoa, bere inguruun zeudenetatik hasita. Kezka horri jarraipen bat emateko asmoz, Joxemari Kortaren BIDETIK Fundazioak Lanbide Heziketarekin erlazionatutako alderdi hauetan sakontzeko ardura hartu du:

- Etika eta teknikaren arteko harremana prestakuntza integral eta profesionalean.
- Teoria eta praxiaren, oinarritzko ezagupenen eta beren aplikazioaren, ikastetxe eta lanbidearen edo doktrina eta moralaren arteko harremana.
- Akademia eta enpresaren arteko harremana hasierako eta etengabeko prestakuntza prozesuetan.
- Presentziazo prestakuntza eta telebirtualaren arteko harremana Erronka hauei dagokienez -ez dira bakarrak, baina bai oso garrantzitsuak Fundazioiko arduradunentzat- esperientzia ezberdinak garatu dira, esaterako, "Atzerriko Esperientzia Garrantzisuenetako Laguntzak". Hauet Joxemari Kortaren BIDETIK Fundazioak Ikastetxeetan, Enpresetan eta Erakundeetan aplikatu ahal izango diren optimizazio ereduak proposamen zehatzak martxan jarriko dituzten esperientziak ezagutza eta sakontzeari laguntzeko ardura horren ondorio dira.
- Laguntza hauet 2002koak dira, Zarautzko Antoniano Ikastetxeko irakasle eta ikasleei Alemaniara (Daimler Benz) joateko laguntzak eman zitzaizkienekoak, hauen prestakuntza hobetzen 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 televirtual.

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 jarriz, eta laguntzak ikastetxe gehiagoren artean banatzu.

Une horretatik aurrera urteko laguntzak eman zaizkie ikastetxe ezberdinei:

2003:

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

2004:

- **IES ELGOIBAR BHI:** "European Coating Network" Proiektua. Estaldura eta Margoaren Sare Europaarrak.
- **FP USURBIL:** "EAEn Energia Berritzagarrien 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 mekanizatzeko ezagupenen ikerketa eta garapena" Proiektua

2006:

- **Bergarako MIGUEL ALTUNA:** "Alanbrearen Teknologi Zaintza" Proiektua.
- **USURBIL LH:** "Ezagutza mekanikoen eta abiadura handian mekanizatzeko ezagupenen ikerketa eta garapena" Proiektua, 2. Fasea.
- **Elgoibarko MAKINA ERREMINTAREN INSTITUTUA:** "Abiadura handiko mekanizazioaren aplikazioa moldeen fabrikazioa" Proiektua.

Joan zen otsailean 2007-2008rako laguntzen deialdia argitaratu zen, Gipuzkoako Lanbide Heziketako Ikastetxeetako irakasleei zuzendua, esperientzia interesgarriak garatzen ari diren Europako lurraldeetara joatean eskatzen duten ikerketa eta analisietan interesatuk daudenak; eskari bakoitzari 6.000 euroko zenbatekoa emanago zai oñiez, garraio gastuak, egonaldiak, materialak edo antzekoak ordantzeko.

Aipatu ikerketak honako alderdi hauetan zentratuko dira bereziki:

- **Europako esperientzia esanguratsuen analisia,** lanbide heziketako prozesuen antolamendu sozial bakoitzaren inguruko aldaera ekonomiko, sozial, kultural eta etiko-politikoekin erlazionatuz alderatzeko asmoz (enpleguaren egitura soziala, eszenatoki ekonomiko berriren 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 evaluatzea**, gure inguruaren arazo zehatzei erantzuteko.

- **Hobekuntzarako proposamenen** garapena optimizazio ereduekin alor, sektore, empresa edo erakundeetan saiaikuntzak egiteko, gerora adierazleen sistema baten bidez evaluatuko direnak.

Aurkeztutako eskariak Patronatuko Batzordeak evaluan ditu, hauen egokizapena eta deialdiarekin lortu nahi diren helburuak aztertz, honako irizpide hauek galenduz:

- Eskatutako ekintzaren ezaguerriak eta honekiko interesaren justifikazioa.
- Proposamenaren kalitatea (helburuak, eudi berritzalea, metodologia, laneko plana...), honen bideragarritasuna eta ikastetxeen edo orokorrean zuzenean aplikatu daitezkeen hobekuntzarako proposamen bihurtzea.
- Eskariaren egileak eta bere ikastetxeak aurretik garatutako jarduera.

Laguntza hauen bidez, Joxemari Kortaren BIDETIK Fundazioak bere inguru prestakuntza eta hezkuntza hobetzen jarraitu nahi du, Europako esperientziak erreferentziatzat hartuta Lanbide Heziketako Ikastetxeetan, Enpresetan eta Erakundeetan hobekuntzak eta praktika berriak 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 desarrollando 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.

- 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

45

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 learn was focused on childhood and adolescence; the one in which people work, 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 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 infographics. 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 Oiartzun, 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 have 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

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"



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 foundations 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 prostheses, etc.

IES Ostalaritz 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 Ostalaritz 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 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 with the working world, allowing the students to be in touch with producers and filmmakers.

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 PÖEEI 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 responsible 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

the two groups of the centre, one located in the centre's video-conference 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 video-conference to Don Bosco and Antigua Luberri. There was also organised a conference on Vocational Training and Guidance, followed by the Construction Institute of Alza.

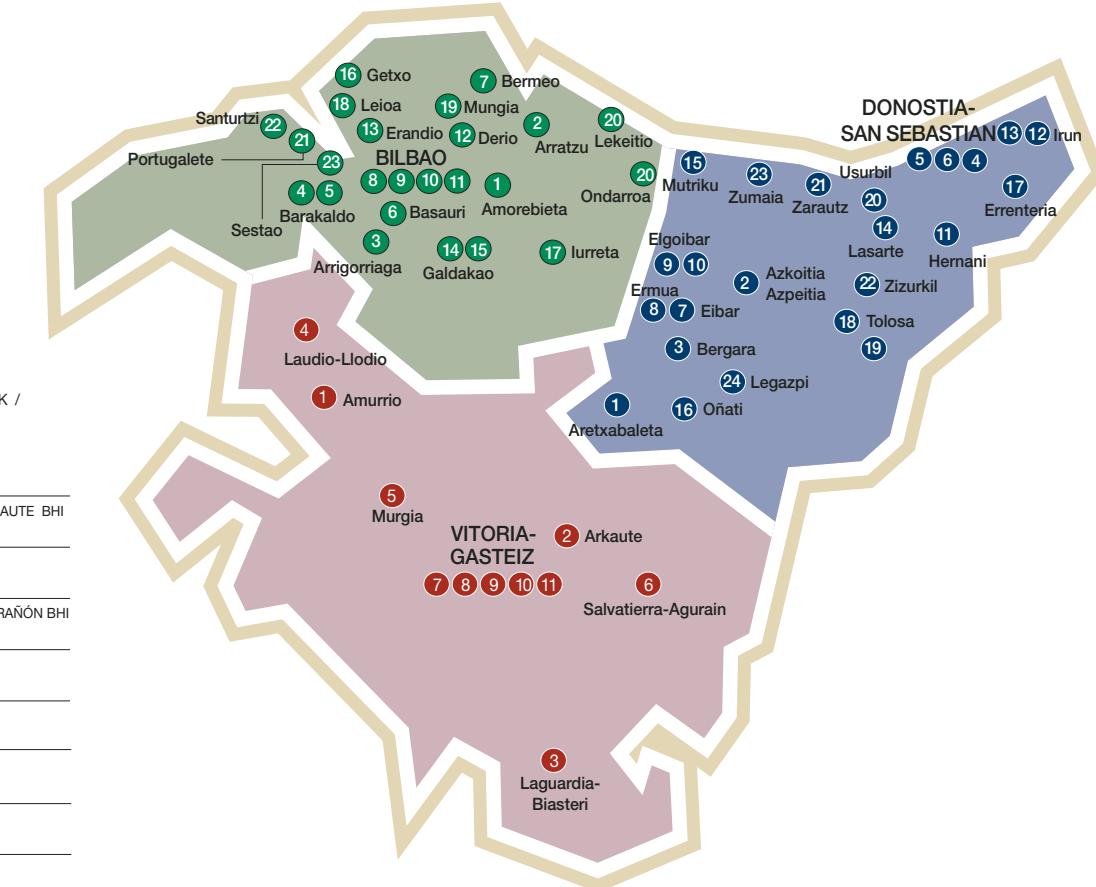
In Bachillerato (higher secondary education), in the field of English language learning, there have been conferences with Sweden, an experience told by Carmen Ansede, who directed the sessions. "We see videoconference as a way of working on language, as real communication with other people. We have carried 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 ZARAOBE 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: 945 672 18 70 / 00 86
- ⑤ IES MURGIA BHI
Tel: 945 43 02 28
- ⑥ IES ANITURRI BHI
Tel: 945 30 04 00
- ⑦ IEFPS MENDIZBALA 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

BIZKAIAK IKASLANI ATXIKITAKO ZENTRUAK / CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN BIZKAIA

- ⑫ IES URRITXE-ZORNOTZA BHI
Tel: 94 673 20 12
- ⑬ IES BARRUTIALDE BHI
Tel: 94 625 11 43
- ⑭ IES CONSTRUCCION BIZKAIA BHI
Tel: 94 438 38 40
- ⑮ IES "MINAS" BHI
Tel: 94 437 61 04
- ⑯ IEFPS NICOLAS LARBURU GLHBI
Tel: 94 418 02 66
- ⑰ IES BIDEBIETA BHI
Tel: 94 426 27 77
- ⑱ IES I. AROZENA BARRUETA TAR BENITO BHI
Tel: 94 618 67 40
- ⑲ IEFPS ELORRIETA ERREKA-MARI GLHBI
Tel: 94 402 80 00
- ⑳ IES EMILIO CAMPUZANO BHI
Tel: 94 433 33 05
- ㉑ IES ESKURTZE BHI
Tel: 94 444 44 08 / 43 58
- ㉒ IES TXURDINAGA-ARTABE BHI
Tel: 94 412 57 12 / 31 60
- ㉓ IES ESCUELA AGRARIA MENDIKOI DERIO BHI
Tel: 94 454 14 21
- ㉔ IEFPS ATEGORRI-TARTANGA GLHBI
Tel: 94 467 53 11 / 52 61
- ㉕ IES ANDRA MARI BHI
Tel: 94 456 27 20
- ㉖ IES OSTALARITZA BHI
Tel: 94 456 04 58 / 02 53
- ㉗ IEFPS FADURA GLHBI
Tel: 94 406 90 00
- ㉘ IEFPS IURRETA GLHBI
Tel: 94 466 88 00
- ㉙ IES ESCUELA DE HOSTELERIA DE LEIOA BHI
Tel: 94 601 24 46
- ㉚ IES MUNGIA BHI
Tel: 94 674 06 00
- ㉛ IES ONDARROA - LEKEITIO BHI
Tel: 94 683 00 98
- ㉜ IEFPS REPELEGA GLHBI
Tel: 94 495 59 03
- ㉝ IEFPS SAN JORGE GLHBI
Tel: 94 400 49 30
- ㉞ IES SATURNINO DE LA PEÑA BHI
Tel: 94 496 13 55

GIPUZKOAKO IKASLANI ATXIKITAKO ZENTRUAK / CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN GIPUZKOA

- ㉟ IES ARRETXABAleta GLHBI
Tel: 943 61 79 00
- ㉟ IES LASARTE-USURBIL BHI
Tel: 943 37 06 11 / 943 37 28 52
- ㉟ IES MUTRIKU BHI
Tel: 943 60 35 45
- ㉟ IPF CONSTRUCCION DE DONOSTIA / DONOSTIako ERAIKUNTZA LHI
Tel: 943 76 24 91 / 76 38 40
- ㉟ IEFPS POLITECNICO EASO POLITEKNIKOa GLHBI
Tel: 943 45 54 22
- ㉟ IES ZUBIRI - MANTEO BHI
Tel: 943 32 60 88 / 943 27 87 00
- ㉟ ARMERIA ESKOLA
Tel: 943 20 32 44
- ㉟ ES. UNI. EIBAR-ERMUA BHI
Tel: 943 20 84 44 / 943 17 62 57
- ㉟ IES ELGOIBAR BHI
Tel: 943 74 80 19
- ㉟ IES USURBIL GLHBI
Tel: 943 36 46 00
- ㉟ I. MONTE ALBERTIA
Tel: 943 13 42 23
- ㉟ MENDIKOI-FRAISORO NEKAZARITZA ESKOLA
Tel: 943 69 21 62
- ㉟ IES ZUMAIa BHI
Tel: 943 86 08 09
- ㉟ IEFPS BIDASOA GLHBI
Tel: 943 73 43 40
- ㉟ PLAIANDI-IRUN I.
Tel: 943 61 75 47
- ㉟ TOLOSALDEA GOIMAILOK LHI
Tel: 943 65 11 47
- ㉟ IEFPS DON BOSCO GLHBI
Tel: 943 51 04 50 / 54 / 58
- ㉟ IES (IT) ESCUELA DEL PAPEL (BHI) BT
Tel: 943 67 29 00
- ㉟ IES MUNGIA BHI
Tel: 943 76 24 91 / 76 38 40
- ㉟ IEFPS ARMERIA ESKOLA
Tel: 943 20 32 44
- ㉟ I. MAQUINA HERRAMIENTA
Tel: 943 74 41 32
- ㉟ HERMANI INSTITUTUA
Tel: 943 55 11 88
- ㉟ IEFPS REPELEGA GLHBI
Tel: 94 495 59 03
- ㉟ IEFPS SAN JORGE GLHBI
Tel: 94 400 49 30
- ㉟ IES SATURNINO DE LA PEÑA BHI
Tel: 94 496 13 55
- ㉟ IEFPS BIDASOA GLHBI
Tel: 943 66 60 10