

# Igone Azpiroz

Etengabeko Ikaskuntzako zuzendaria

Directora de Aprendizaje Permanente



## "Gure helburua Euskadi ikaskuntzarako lurraldea bihurtzea da"

Deustuko Unibertsitatean Enpresa-Zientzietan lizentziatua, eta enpresan esperientzia laburra izan ostean, Igone Azpirozek Lanbide Heziketaren mundua ikastetxe ezberdinetan irakasle gisa arituz aritzen dena, Madriletik LOGSEaren Hezkuntza Erreforma parte hartu zuen, Bilboko CEltik curriculumaren eraketan aritu zen eta L.H.ko eta Hezkuntzako Lurralde 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 erabilgarriaren jardueraren oro da, bizitza osoan zehar gauzatzen dena, ezagutzak, gaitasunak eta trebetasunak edo abileziak hobetzeko helburua duena, arrazoi edo ikuspegi pertsonal, sozial, zibikoa eta/ala profesionalarekin. Badakigu bizitza osoan zeharreko ikaskuntzak ikaskuntza mota ezberdinak bildu ditzakeela, esaterako, formala -egituratua, ikastetxeetan gauzatzen da, prestatzen ari den pertsonaren egiaztapenarekin eta intenzionalitatearekin-, ez formala -egituratua, ez du zertan ikastetxe batean edo egiaztapenarekin gauzatu behar, baina bai prestatzen ari den pertsonaren intenzionalitatearekin-, eta informala -lanarekin, familiarekin, aisialdiarekin, garapen pertsonalarekin erlacionatutako jardueretatik eratorritakoa, ez egituratua, egiaztapenaren beharrik gabe, eta ez intenzionala-. 2000. urtetik aurrera, Etengabeko Ikaskuntza instituzionalizatzen denean, eredu tradizionala gainditzeko ahalegin egiten da, pertsonak ikasteko duen etapa hautzaraoan eta nerabezaroan zentratzen duena, lanari dagokion etapa helduaroan eta aisialdirako etapa berriz zahartzaraoan

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

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

Licenciada en Ciencias Empresariales por la Universidad de Deusto, y tras una breve experiencia en la empresa, Igone Azpiroz descubrió el mundo de la Formación Profesional ejerciendo como profesora en varios centros. Participó desde Madrid en la Reforma Educativa de la LOGSE, trabajó en el desarrollo curricular desde el IDC en Bilbao y fue Responsable de F.P. y Aprendizaje Permanente en la Delegación Territorial de Educación en Gipuzkoa. Actualmente encabeza desde Lakua la Dirección de Aprendizaje Permanente.

### - ¿Cómo definirías la formación a lo largo de la vida?

- Hacemos nuestra la definición de aprendizaje permanente de la Comisión Europea, que la distingue como toda actividad de aprendizaje útil, realizada a lo largo de toda la vida, con objeto de mejorar conocimientos, competencias y aptitudes o destrezas, por razones o con una perspectiva personal, social, cívica y/o profesional. Entendemos que la formación a lo largo de la vida puede abarcar diversos tipos de aprendizaje, tanto formal -estructurado, impartido en centros formativos, con certificación e intencionalidad por parte de la persona que se forma-, no formal -estructurado, no necesariamente desarrollado en centro formativo ni con certificación, pero sí con intencionalidad por parte de la persona que se forma-, e informal -derivado de actividades relacionadas con trabajo, familia, ocio, desarrollo personal, no estructurado ni con necesidad de certificación, y no necesariamente intencional-. A partir del año 2000, cuando el Aprendizaje Permanente se institucionaliza, se intenta superar el modelo tradicional, que centra en la niñez y adolescencia la etapa en que la persona aprende, en la vida adulta la dedicada al trabajo, y en la jubilación la que destina al disfrute del ocio, para apostar por una nueva perspectiva en la que la

kokatzeko duena; horren ordez ikuspegi berri baten alde egiten dugu guk, non prestakuntza, lana eta aisialdia bizitzako etapa guztietan elkarrekin dauden.

### - Zer nolako garrantzia dauka Sailburuordetzan bizitza osoan zeharreko ikaskuntzak?

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

Etengabeko Ikaskuntzako programa zehatzetan oinarritzen bagara, batzuek Lanbide Heziketako Zuzendaritzaren estrategia osatzen dutela gehitu dezakegu: irakasleak eta lanbide heziketako zuzendaritza taldeak prestatzea, programa europarrak eta Lanbide Heziketako ikasleen eta irakasleen mugigarritasunari buruzkoak, heziketa zikloen eskaintza partziala -lanbide heziketako eskaintza 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 bidean dagoen eta jarduerak zehatzak dituen bitarteko zerbitzua, hala nola, e-Learning materiala sortzea eta informazio eta aholkularitzarako tresnak prestatzea, Hiru.comen bidez hiritarregana heltzeko.

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

### - Nola egituratzen da bizitza osoan zeharreko ikaskuntza zuzentzen duzun sailean? Zer nolako programak eta ekintzak burutzen dituzue?

-Alor ezberdinetan dihardugu. Alde batetik, Irakasleen Prestakuntza, hala maila indibidualen, irakaslearen heziketa beharrei eta arduari erantzunez, nola ikastetxeetan, ikastetxearen beharrei erantzuten saiatuz, edo prestakuntza behar berdina dituzten beste ikastetxe batzuekin elkarlanean, irakasleek enpresatan egindako egonaldietatik eratorritako prestakuntza ahaztu gabe.

Zuzendaritza taldeen prestakuntza 2006tik martxan dabilen proiektu interesgarria da eta prestakuntza eleanitzak LH euskaraz, gaztelaniaz eta ingelesez eskaintzea ahalbidetzen du.

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

Etorkizunari begira, esperientzia pilotu batean lanean dihardugu gaitasunak aztertzeko, prestakuntza beharrik 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 aldaketek ikasleen eta prestakuntzaren arduradunen mugikortasun transnazionala erraztea eragin dute 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 abenduaren 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 enpresatan egindako egonaldia eta praktikei dagokienez. Hobekuntza kualitatibo eta kuantitatibo nabarmena egon da, erakundearen egituraketaren eta Etengabeko Ikaskuntzaren Zuzendaritzatik aldi baterako



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

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

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 profesora, 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 quien/es comparta/n 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

finantzaturako proiektuen 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 finantzaketari dagokionez, izan ere 2005era arte, Hobetuz Fundazioa izan arren deialdiak kudeatzen zituena, hauek Eusko Jaurlaritzakoak ziren. 2006an, hiruko akordioak ez zenez lortu, eta gobernuak eskal langileen prestakuntzarekiko zuen arduraz ohartuta, diagnostikoei, enpresei eta langileei zuzendutako deialdiak gobernutik argitaratzen dira, eta lehen aldiz deialdi hauen kudeaketa da Etengabeko Ikaskuntzaren Zuzendaritzaren esku erori dena. Eskaintza moduan izendatzen dugun prestakuntzak (langileentzat) katalogatuta da eta katalogatu gabeko prestakuntza biltzen du, nahiz eta azpimarratu behar den katalogatu gabeko prestakuntza gutxienezko portzentajea dela.

2006ko deialdiko analitik adierazi dezakegu eskaria garrantzitsua izan dela. Diagnostikoen goranzko joera agerikoa da eta enpresen deialdiari dagokionez jokoera ohikoa da. Langileen deialdia aipatutako nobedadearekin ebatzi da eta eskari handi batekin.

Gure asmoa da gure langileen etengabeko prestakuntza kalitatekoa eta espezializatua izatea eta jakinaren gainean gaude Euskadiko lanbide heziketak maila paregabea duela helburu hau erdieste. Baina erronka bat ere badugu, hain erraza ez duten horiengana heltzea, enpresa txiki eta mikro-entzara.

-Etengabeko Ikaskuntzaren esparru gure asmoa da hezkuntza hiritar guztietara heltzea. Langabeek badakite beren eskura prestakuntza daukatela, baina pertsona bakoitzean bizitza osoan zeharreko ikaskuntzaren kultura sartu nahi dugu eta gure bitarteko lana bultzatu. Ikaskuntza bitartekariak ditugu eskualde mailan (lanbide heziketako ikastetxeak izan daitezke, udaletxeak edo garapen agentziak...) hiritarra prestatzen dutenak, aholku ematen diotenak eta bere eskualdean topa dezakeen prestakuntzari buruz eta bere garapen pertsonala proiektatu dezakeen moduari buruz ere aholkatzen diotenak. Gure helburua pertsona oro prestatzen jarraitzea da, sistematik kanpo geratu dena, bere gaitasunak eta ezagutzak hobetu nahi dituen, maila pertsonalean ikaskuntza ardurei erantzuna eman nahi diena. Jakin badakigu esparru honetan lan egiten jarraitu behar dugula. Horregatik, hiritarrentzako informazio- eta auto-ebaluazio-tresnak garatzen ari gara.

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

Azkenik, eskaintza partziala ekintzarako beste ildo bat da, malgutu daitekeen presentziako lanbide heziketa arautuaren bidez, oinarri heziketa-proiektu ofiziala duena baina ikastetxeak egituratzen duena, bezeroaren beharretara egokitze.

#### -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, eskaintza partzialak 21 urte baino zaharragoak direnak; hizkuntzen prestakuntza on-line 25 urte baino zaharragoak; Heziketa Zikloetako sarrera probetarako prestakuntze deialdiaren xedatzen diren baldintzak betetzen dituzten pertsonak...

#### -Zer nolako erantzuna eman die gizarteak Etengabeko Prestakuntzarako planei?

-Erantzuna oso positiboa da. Sentsibilizazio argia dago prestakuntzak dituen onuriei buruz, hala enpresen arteko lehiakortasuna bermatzeko bide moduan, nola gure profesionalen 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 gainontzeko-enganetik ezberdintzea.

-Hezkuntza Sailak aurrera ateratu 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.

#### -¿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

-Horretan lanean dihardugu, oraindik ere zailtasunak badira 2006 aurreko egoerara itzultzeko, baina gure langileen Etengabeko Prestakuntzaren alde ari gara. Akordioak ez balego, Gobernua izango da neurriak hartuko dituen... 2007ko deialdia martxan jartzeko prest gaude, baina zentzuzko tarte batez itxarongo dugu.

#### -Zer nolako papera jokatzan dute eta jokatu beharko lukete Lanbide Heziketako Ikastetxeek Etengabeko Prestakuntzaren arloan?

-Gu Lanbide Heziketako Ikastetxeetan oinarritzen gara. Hauen papera funtsezkoa da, hala hasierako prestakuntzan nola etengabeko eta lanerako prestakuntzan ere. Azpi-sistemak integrazten dituen lanbide heziketan sinesten dugu eta horren arabera dihardugu, hauek etengabe hobetzeko lanean. Oso garrantzitsua da hauek kontuan izatea, espezializatuta daudenak direlako; gure baliabide humano eta fisikoak dira.

#### -Zer nolako erantzuna eman diete irakasleek talde honetarako zehazki planteatutako planei?

-Goranzko joera duen erantzuna dago ikastetxeetako prestakuntza-planetan edo zentroen arteko dagokionez, baina orokorrean erantzuna positiboa da. Jakin badakigu kudeaketa eta metodologian berrikuntza teknologikoa egiteko prestakuntza behar dela, eta irakasleek hori badakite.

Bada irakasleen aldetik eskaera indibidual bat bere aldetik garatutako prestakuntza ekintza finantzatu dezakeena.

Enpresetan egonaldiak egiteko eskaera handiagoa ez egoteak harritu egiten nau, izan ere lanbide heziketan oso alternatiba garrantzitsua da, hezkuntzaren eta enpresaren mundua espezialitate bakoitzean hurbiltzea ahalbidetzen duena.

#### -Zer nolako emaitzak uste duzu lortuko dituzula prestakuntza mota honekin?

-Irakasle adituak ditugu baina aldatuz doan errealitatearen beharrei erantzutea bermatu behar dugu. Sailburuordetza handinahia da eta irakasleei eskatzen diegu ikaskuntza metodologiei dagokionez berrikuntza teknologikoko eta kudeaketa eta kalitatea berritzeko programetan parte hartzeko. Baina aldi berean haien gaitasun linguistikoa hobetzeko prestakuntza ere behar dute eta zeharkako beste batzuk ere.

#### -Zein da gailentzen den interesa, birziklapenera zuzendutako prestakuntza edo badago alor berrietan sartzeko interesik?

-Hasi berri den irakaslearen prestakuntza-beharra eta sisteman denbora asko daramanarena desberdinak dira. Bestalde, badira prestakuntza gehiago behar duten taldeak, lanbide heziketako espezialitateen arabera, izan ere oso aldakorra eta berritzailea den alorra da; edo oinarriko prestakuntzak ez diolako lanbide heziketak eskatutako espezializazio mailari erantzuten. Interes nagusia irakaslearen beharrek finkatzen dute lehenik, baina baita ikastetxeen dinamika ere eta nola ez, lanbide heziketaren ildoez eta aukerak ere.

#### -Behar berriak hauteman dituzue?

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

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

-Gure helburuetako bat da, e-Learning modalitateko material hezi-garriak garatzea eta eskaintzea.

Ahalegin handia egiten ari gara azken urteotan materialak garatzeko. Dagoeneko badugu Lanbide Heziketarekin eta Etengabeko Ikaskuntzarekin erlazionatutako materiala. Formatu honetan irakasleentzat ere interesgarria izan daitekeen prestakuntza hauteman dugu. Baina honek bere denbora eskatzen du. Eta are gehiago kalitatezko materialak izan nahi baditugu. Materiala plataforma batean izateko eta material bakoitzeko hartzailletara heltzeko lanean dihardugu: hiritarra orokorrean; prestakuntza zentroak, irakasleak, familiak...

Hiru.com-i dagokionez (etengabeko ikaskuntzaren ataria) hiritarrera heldu nahi dugu eta oraintxe bertan dagoenaz gain, ikastaro formatuan egindako materialak ere eskaini nahiko genizkioke. Gure helburua prestakuntzarako aukerak pertsona dagoen lekura eramatea da, denbora duen lekura. Horregatik, hiru.com-era talde ezberdinetako 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 bideo baliabideak gehituz.

Iruadiaren alde egin dugu eta zentzu horretan infografiak 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 prudencial.

#### -¿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 aquel 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?

- Sí, 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 tímidamente 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 Ikastetxeko Prestakuntza. Esparru horretako joera prestakuntza irakasle bakoitzaren beharretara egokitzea da eta e-Learning-a sustatzea.**

Lanbide Heziketako Irakasleen Prestakuntza-Jarduerak oinarritzako dira eta bitarteko irakasleen prestakuntzara daude zuzenduak batez ere. Ikastetxeko Prestakuntzan eskaintako ikastaroak aurreratuagoak dira teknika eta teknologiei dagokienez.

Koordinazio talde bat dago formazio-beharrak hautemateko, ikastaroak antolatzeak, jarraipen bat egiteko eta geroago baloratzeak. Koordinazio talde hau osatzen duten kideak honako hauek dira: Jesús Campos administrazio alorrean, Begoña Frías informatika alorrean, Mónica Gil alor mekanikoan eta Juanjo Lorenzo elektrizitate-mekanika eta mantenu alorrean. Era berean, Rafa Bajo ere talde honetako kidea zen, baina duela gutxi gure artetik joan zaigu. "Ikastetxeko Prestakuntzak" hiru koordinatzaile ditu: Iñaki García Bizkaian, Jesús Campos Araban eta desagertutako Rafa Bajo Gipuzkoan.

Juanjo Lorentzok ikastaroak hautemateko eta martxan jartzeko prozesua azaltzen digu: "aurretik zundaketa bat egiten da, urtero ikastetxei aukeran dauden ikastaroen katalogoa bidaliz, eta behin beharrrak hauteman ondoren, eman daitezkeen ikastaroak, ikasle kopurua, hizkuntza eta lekua finkatzen dira. Horrela, ikastaroen, lekuen eta egunen proposamena zehazten da. Hurrengo pausua edukia, metodologia eta ikastaro bakoitzean proposatzen diren helburuak antolatzea da. Ikastaroak irakasleei esleitu ostean, prozesuari amaiera emango zaie hauek gauzatzean eta jarraipen lana egitean. Ikastaroaren amaieran ikasleei egindako inkestaren analisia eta ebaluazioa egiten da. Orokorrean, balorazioa ona izan ohi da eta hobetzeko iradokizunak kontuan hartzen ditugu, normalean ordutegien eta egunen malgutasunari buruzkoak izaten direnak". Ildo horretatik, ikastaroak lan-bolumen gutxiko denboraldietan egitea eskatu ohi dute orokorrean (ikasleak praktiketan daudenean eta ikasturteko lehen hilabetean).

Nahiz eta L.H.ko Irakasleen Prestakuntza-Jardueren eskaria gero eta txikiagoa den, ikastetxeko prestakuntzen gora egin du. "Alde bateatik, ikastetxeetan finkoak diren irakasleek prestakuntza zehatzagoa eskatzen dute, espezializatuagoa. Prestakuntza mota hau ikastetxeko Prestakuntzak hartzen du bere gain. Ikastetxeen artean ikaskuntza mailako koordinazioa sustatu beharra dago, esparru honetan Tknika ari bada ere, eta baita egun bateko iraupena izango duten ikastetxeen arteko mintegiak ere. Bideokonferentziako gelak erabil litezke esperientziak bideratzeko", dio Lorentzok.

Orokorrean, ikastaroak 20-30 orduko murrizteko joera dago, izan ere zailtasunak daude 40 orduko ikastaroentzat. Familia batzuetan e-Learning sistema pertsonalizatuak erabiltzen ari dira, izan ere ordenagailuarekin landu daitezkeen espezialitateak dira: informatika, administrazioa, etab. Datorren ikastaroari begira, katalogoa zabaltzea aurreikusten da, nahiz eta mekanika edo elektrizitate moduko familietan zailagoa den, praktikak beharrezkoak direlako, eta ezin direlako beti e-Learningen bidez egin. Azkenik, interesgarria 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 Araba 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 (periodos 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 el que está trabajando Tknika, así como posibilitar seminarios inter-centros 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.

## 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 enciclopedias 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.

## Sarean ikasiz

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

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

Lehen euskal atari hezigarria da, helburutzat on-line hezkuntza zerbitzu publikoak eskaintzea duena, interneten doako edukiak eskainiz. Gaur egun, hiritar aktiboak, parte hartzaileak, solidarioak eta ikasteko eta hobetzeko gogoia dutenak sustatzeko espazio bilakatu da.

Oinarrian izaera hezitzailea, herrikoia, erakargarria eta ludikoa izan zezan, ataria modulu ezberdinetan egituratu zen, gerora hobetu eta eguneratu direnak:

### - Kontsultak eta liburutegia

Atariak gaikako liburutegia dauka kontsultarako material digitaletan, hala nola, artea, filosofía, física, geografía edo literatura, eta baita hainbat hiztegi eta entziklopedia ere gaztelaniaz, euskaraz eta ingelesez. Duela gutxi, historia, geología, geografía eta biologiako ataletan infografiak erantsi dira, eta bi sari jaso dituzte 15. Malofiej Munduko Infografía Gailurrean, urtero Iruñean ospatzen dena.

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

### - Ikastaroak: e-LEA hizkuntza programa

Biztanleriaren eleaniztasuna hobetzeko asmoz, eta horrela, mugikortasunari mesede egiteko eta lan-munduratzeko hobetzeko, Hiru.comek alemana, ingelesa eta italiara ikasteko ikastaroak eskaintzen ditu, on/off-line. Ikastaro hauek Eusko Jaurlaritzak homologatutako aplikazioetan oinarrituta daude eta presentziako klaseekin eta on-line tutoretzekin indartuak daude.

### - Hobe bizitzeko informazioak

Bizitzaz gozatzeak balore eta ezagupe-nak barneratzea eskatzen du, geure buruarekin zein inguratzen gaituzten elementuenak. Hiritar aktiboak sustatzeko asmoz, Hiru.comek hiritarrekin eta honek gizartean duen parte hartzearekin erlazioatutako edukiak biltzen ditu, hala nola, ingurugiroarekiko ardurak, eskubide europarrak, konstituzionalak, indibidualak, kontsumitzailearenak edo emakumearenak. Era berean, elkarbizitzarako (gastronomia, bidaiak...) eta familiako bizimodurako (osasuna, zainketa, eskola orientatibidea eta pertsona helduena, eskola laguntza...) informazioa ere eskaintzen du.

### - Aisialdi hezigarria

Jolastuz ere ikas daitezke. Hauxe da hain zuzen ere modulu honen helburua, denbora libreko eta aisialdiko jardueri buruzko informazioa biltzen duena, eta baita haurrentzako eta helduentzako joko hezigarriak ere, beren gaitasunak garatzen laguntzeko.

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



## Bitartekoak: ezagutzaren gizartearenganako zubia



## Mediadores de aprendizaje: el puente hacia la sociedad del conocimiento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

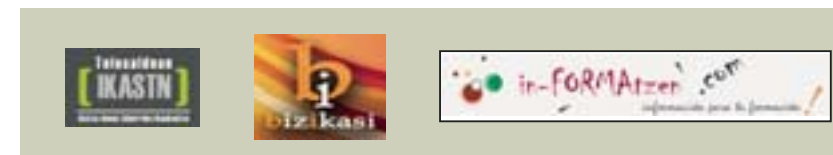
el Proyecto Mediadores de Aprendizaje, soportado en la página Web In-Formatzen. Este proyecto se enmarca dentro de las iniciativas de promoción del aprendizaje a lo largo de la vida establecidas y reguladas por el Gobierno Vasco que el año pasado vieron nacer también las páginas web Bizikasi e Ikasth,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

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

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

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

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



# Etorkizunari begira

## Mirando al futuro



**Carlos Samaniego Pérez**

Sustapen Ekonomiko eta Berrikuntzaren Kudeaketa Diputatua.

**Arabako Foru Aldundia**

Diputado de Promoción Económica y Gestión de la Innovación.

**Diputación Foral de Álava**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Bizitza osoan zeharreko ikaskuntza bideragarria egiteko konpromisoa



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



**José Ramón Guridi**

Director para la Promoción de la Innovación y el Conocimiento.

**Diputación Foral de Gipuzkoa.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# Enpresan prestatzen ari diren irakasleak



## Profesores formándose en la empresa

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

**- Zergatik erabaki duzue prestakuntza mota hau egitea? Zer bilatzen zenuten?**

**- Alberto Arrizabalaga:** Guk irakasten dugun gaia nahiko berria da eta aspaldi jarri ginen harremanetan ABB Niessen-ekin, Oiarzunen kokatutako enpresa. Aukera hau sortu zenean, egia esan ez nuen gehiegi pentsatu.

**- Tomás Burgoa:** Enprekin harremana izatean esperientzia hezkuntza alorrera eramanez daitekeela ikusten duzu. Ni industriaren adarretik nator, eta benetan erakartzen zaituen gauzetako bat industriaren ekoizpena eta laneko dinamika da. Oso bilakaera handia izan da sektorean azken urteotan, eta lan-mundutik urrun egoteak akatsak egitera eramanez zaitzake. Itzuli nahi nuen, ezagutu. Produktuari 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 genekien kalean zer erabiltzen ari ziren. Benetako aplikazioa ikusi nahi genuen, enpresan gai hau nola bideratzen zuten. Prestakuntzaren bidez aukera

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

**- ¿Por qué decidís hacer este tipo de formación? ¿Qué buscáis?**

**- Alberto Arrizabalaga:** El tema que enseñamos nosotros es bastante nuevo y hace ya tiempo que establecimos contacto con ABB Niessen, una empresa ubicada en Oiarzun, con la que tenemos mucha relación. Cuando surgió esta posibilidad, la verdad es que no me lo pensé.

**- Tomás Burgoa:** Al tener relación con las empresas ves que la experiencia se puede llevar a la educación. Yo vengo de la rama industrial, y una de las cosas que más me atrae es el conocimiento real de la producción en las industrias y las dinámicas de trabajo que se emplean. Ha habido una evolución muy fuerte en el sector en estos últimos años, y estar desvinculado del mundo laboral te puede llevar a errores. Quería volver, conocerlo. Buscaba ver cómo se aplican las nuevas tecnologías a la producción.

**- A.A.:** Al tratarse de una materia nueva no sabes qué grado de acep-

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

**- José de Castro:** Nire ustez oso garrantzitsua da ikasleak merkatuko errealitatea ikustera eramatea. Ni ez nator eraikitzen, 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 bakarrik ikus daiteke.

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

**- T.B.:** Ikasleei eraman nahi diezun proiektu hori benetako produktiotik ezagutzen duzu. Oinarrian prestakuntza egokiagoa lortzea dauka, enpresaren dinamika eta hezkuntza-maila batera eta ikasleek didaktika batera bideratzea. Badira funtsezkoak diren alderdi teorikoak, baina askotan gehiegi 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 egokituko. Esaterako, materialei dagokienez, interesgarria da programazioa merkatuko joerei egokitzea.

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

**- Berrikuntza teknologikoak ere lehen aipatzen zenuten eguneratua egoteko behar horrekin zerikusi handia badu...**

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

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

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

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

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

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

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

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



**Alberto Arrizabalaga**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**- La innovación tecnológica también está muy ligada a esto que decías 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 hornitzailearekin ere harremana genuenez, erraza izan zen. Horrek aukera eman digu produktzioa, kalitatezko, kolorezko, etab.eko sistema aurreratuak ezagutzeko. Hornitzaileak ezaugarri asko saltzen dizkizu, baina enpresan 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 galdetzeko, interesatzen zitzaiguna bilatuz. Hortik aurrera enpresa eta obra aukeratu genuen.

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

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

- **A.A.:** Ni laurogei ordu egon nintzen. Hori, goizean ikasleak badituzu, edo arratsaldean egiten duzu edo ezinezkoa da... Ni ekainean joan nintzen eta hilabete osoa egon nintzen. Sakrifizio txikia da, ia enpresaren ordutegia jarraitzen duzulako, baina merezi du. Berez, 2004an egin nuen, uste dut atera zuten lehen deialdia izan zela, eta orduz geroztik nire zentrotik jendea joaten da urtetik urtera, zikloak errealtaterara eta eskolara beharretara egokitzeko. Sistema egokia da, ikusten dudana 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 haiek mugitzen diren zikloetan enpresek beti gauza bera egiten dute. Gure kasuan, enpresa batera bazoaz eta, esaterako, egitura ikusten baduzu, ezin duzu 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 eratu, etab.

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

- **T.B.:** Bai, nire ustez kasu bakoitza bere beharretara egokitu behar da, ordu guztiak jarraian egin behar diren edo denboran zehar prozesu ezberdinak ikusiz joan zaitzekeren erabaki behar da. Gure kasuan ongi etorri zitzaigun, ikasturte amaieran izan zen. Nik arratsaldean egin nuen, laurogei ordu hiru astetan, eta hantxe nongoen, langile bat gehiago banintz bezala.

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

- **A.A.:** Niri, instalazioak diseinatzeko zituenaren ondoan mahai bat jarri zidaten, eta lehen fase horretan web bidezko kontrolerako produktu berri bat aztertu nuen. Ingelese zegoen eta nik itzulpenak, etab. egiten nituen. Hortik aurrera instalatzaile ezberdinekin obra ezberdinak ikusiz joan ginen, gremioei nola instalatu behar zen azalduz, martxan nola jarri behar zen, etab. Lantegian, atezainak ezagutzen zaitu, haiekin ateratzen zara kafea hartzera, langileen aparkalekuan 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 viendo 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 si 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 gintuzten 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 bidaiatzea uzten, asegurugengatik, eta nahiz eta enpresaren esku geratu gustu guztiak, ezinezkoa izan zen...

- **T.B.:** Niri enpresako zuzendariak erraztasun guztiak eman zizkidan, nola egin nahi nuen proposatzeko esan zidan, eta hiru asteak hiru fasetan banatu nituen. Inprimaketari buruzkoan, adibidez, makinariaren ondoren egon nintzen makinan. Ez zara lanean sartzen, traba egin diezakezuzulako; baina laguntzen diezu, funtzioei buruz hitz egiten duzu, nola lan egiten duten, balore garrantzitsuenak, kalitateko eskakizunak, etab. Ez da erraza, beren lanpostuan zaude, beren eremuan.

- **J.C.:** Inspektorea dirudizu...

- **A.A.:** Zer egiten dugun ikustera datorren sasijakintsua.

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

- **Zer atera duzue enpresako prestakuntzatik?**

- **T.B.:** Satisfazioa, haiek darabilten teknika baten balorazio positiboa, zuk irakasten duzun horri enpresan ematen zaion garrantzia ikusten duzu. Enpresan dena produktiora bideratzen da, gai horiek benetako ikuspuntu batetik nola baloratzen 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 prestatutakoak alegia. Eta prestakuntza zikloetan daukagun denbora eta baliabideekin ez da erraza; horregatik primeran dator enpresarekin harremana izatea. Enpresek lehenago gehiago prestatzen zuten pertsona, eta orain prestatuago 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 egonalditik hiru alderdi nabarmenduko nituzke. Alde batetik, aberastasun profesionala, beste era batera ikusten ez diren gauzak ikusten dituzulako. Liburu, katalogo, eta produktuei buruz ezaugarri 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 irakasleentzako eta lan-munduaren arteko oreka bilatzen laguntzen dizute. Gaur egun enpresak ikaslea prestatuta etortzea nahi du, eta horretarako, irakasleak lan-mundua zenbat eta gehiago ezagutu, orduan eta anekdota gehiago izango ditu kontatzeko, egiteko eta interpretatzeko era ezberdinak ikusteko. Gainera, askoz ere dibertigarriagoa egiten da datu praktikokoak ematen dituzulako. Ezagutza gehiago daukazu. Esaterako, enpresa batean instalazio bat egin zuten, non sistema beti bosetan okertzen zen, eta ikusi zuten arazoa beti ordu berean detektatze zelularen jartzen zen uso bat zela... Datu horiek dira ikasleek eskertzen dituztenak, lanean zabiltzanean gerta daitezkeen gauzak direlako.

- **J.C.:** Enpresarekin daukagun 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 hartzen 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 hacerla con los que vengan detrás. Cuando explicas a qué vas y qué quieres, 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 daukagun 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"

"Es interesante adecuar la programación a las tendencias en el mercado"

José de Castro





# "Funtsezkoa da bizitza osoan zehar ikasten jarraitzea"



**Aingeru Aizpurua**

TS Fundiciones-eko presidentea eta zuzendari nagusia

Gipuzkoako Urteko Enpresari Sariaren irabazlea

Presidenta y directora general de TS Fundiciones

Premio Empresaria del Año en Gipuzkoa

## "Es fundamental seguir aprendiendo toda la vida"

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Prestakuntza oso positiboa da guretzat. Gure ustez, galdaketan sartzen diren pertsonen ibilbide bat izan behar dute, garatu eta hazi behar dute, eta prestakuntzarekin sartzen den jendeak errazago eskuratu ditzake enpresako beste lanpostu batzuk. Dena dela, sartzen den pertsona oro barneko prestakuntza jaso ohi du aurretik. Generoari dagokionez, eta zuzeneko eskulanari buruz ari garela -bulegoetan gehienak emakumeak dira-, beti indarrarekin identifikatutako lana da, baina badira emakumeek burutu ditzaketen lanak ere. Nahiz eta industria astuna den, piezak ez dira eskuz mugitzen eta gorpuzkera ezberdintasunak ez dira hain diskriminatzaileak. Oraindik asko dago egiteko alor honetan, gauza probatzea eta aurreratzea da. Dena dela, eta egia esateko, emakumerik ez zaigu etorri bere burua zuzeneko eskulanean aritzeko eskainiz. Antzeko zerbait gertatzen da eraikuntzarekin, non ia langile guztiak gizonezkoak diren, eta emakumeok muga psikologikoak ditugu lan-



"Guk gure enpresan lan egiten duten pertsonengan sinesten dugu"

"Galdaketa gazteentzat sektore erakargarri bihurtu nahi dugu"

"Creemos en las personas que trabajan en nuestra empresa"

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

postu jakin batzuetarako. Zentzu horretan aldakuntza bat beharrezkoa da.

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

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

**-Zer nolako beharrak dituzte barneko prestakuntzari dagokionez?**

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

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

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

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

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

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

**-¿Qué necesidades tenéis en cuanto a formación interna?**

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

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

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

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

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

**-Uste al duzuz LHK enpresen beharrei erantzuten diela?**

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

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

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

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

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

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

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

**-Zer esango zenieke beren prestakuntza bukatu duten gazteei?**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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



• **Prestakuntzarako bide guztiak** •

BIZITZA OSOAN ZEHARREKO PRESTAKUNTZA

Lan-mundua

**Etengabeko Prestakuntza**

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

**MODULU-KATALOGOA**

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

**MODULU-KATALOGOTIK KANPO**

Ikastetxeek diseinatutako ikastaroak enpresen beharrei erantzuna emateko.

**Eskaintza Partziala**

Heziketa zikloen antolamendua ordutegiaren malguagoa den eskaintza baten bidez.

**Gaitasunak ezagutzeko eta egiaztatze sistema**

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

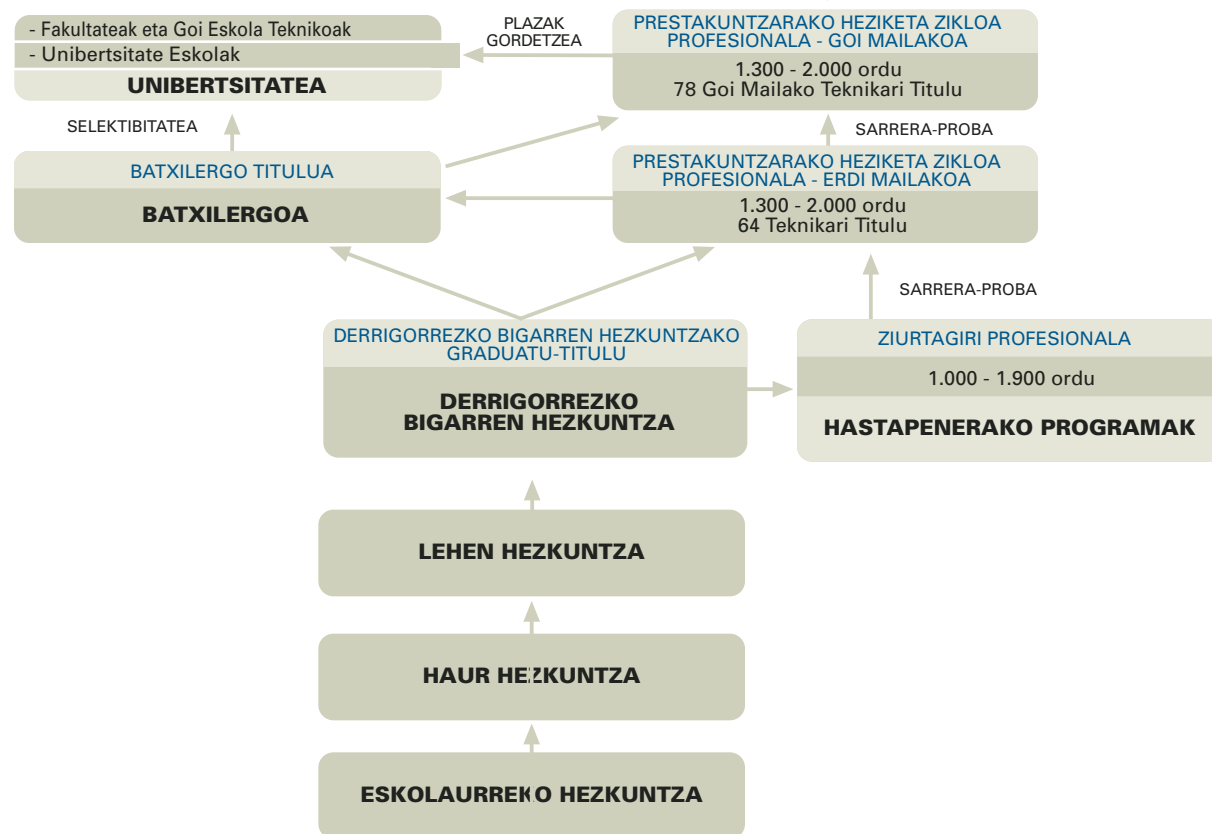
**Lanerako prestakuntza**

Lanik gabe dauden langileak berriro prestatzera eta birziklatzera zuzendutako prestakuntza

**Agiri profesionalak**

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

HASIERAKO PRESTAKUNTZA



• **Todos los itinerarios formativos** •

FORMACION TODA LA VIDA

Mundo Laboral

**Formacion Continua**

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

**CATALOGO MODULAR**

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

**FUERA DE CATALOGO MODULAR**

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

**Oferta Parcial**

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

**Sistema de reconocimiento y certificación de competencias**

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

**Formación ocupacional**

Formación dirigida a la recualificación y reciclaje profesional de trabajadores desempleados

**Carnets profesionales**

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

FORMACION INICIAL



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

30

**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 gaitasunak titulu batekin egiazkotzat ezagutu dituzte"

**Jesús M<sup>a</sup> 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 tailer-reen. 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 ziguten, 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 baliozkotzea izan da. Ia hamabost urtez lanean aritu ostean, nire gaitasunak titulu batekin egiazkotzat ezagutu dituzte: Erdi Mailako Teknikaria Mekanikan eta Elektrizitatean.

Ni ikasten hasi nintzanean beste garai batzuk ziren, prestakuntza ez zen hainbeste baloratzen. 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 bere antolatutako ikastaroak ziren, merkaturatzen diren nobedadeen ingurukoak, izan ere eguneratuta egon beharra dago eta berria den guztia ezagutu, eta beste kasu batzuetan ikastetxeetan egin izan ditut ikastaroak. Titulua lortzeko prozesua gauzatu dudana LHko ikastetxeen egiten dudana ikusi dute, nire lanpostua bisitatu dute eta, zikloko programa oinarritzat hartuta, nire gaitasunak egiazkotzat ezagutu dituzte. Era berean, zikloa osatzeko kalitate ikastaro bat egin behar izan dute eta baita DBHko azterketa ere.

- Zer ekarri dizu titulazioa izateak?

- Bizitza osoan zehar garatuz zozzen lana egiazkotzat ezagutzeko. Nire ustez beharrezkoa eta positiboa da zure ezagupenak egiaztatzen dituen titulua izatea.

- Erraztasunik eman al dizute prestakuntza-zentroan zure lana eta heziketa jarduerara batera egiteko?

- Ikastetxearekin izandako erlazioa oso ona da, eta era guztietako erraztasunak eman dizkizate; 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 guztiak argitzeko.

- Zer hobekuntza proposatuko zenituzke ikastaroak eragin-korragoak izan daitezen?

- Nire ustez, LHtik iritertzen diren gazteei materien ezagutza globalago falta zaie. Hau da, asko dakite, esaterako, mekanikari buruz, baina ez karrozeriari buruz. Iruditzen zait gehiago jakin beharko luketela beste gauzei buruz eta esperientzia praktikoa gehiago izan. Lan-merkatu sartzeko baina lehen tailer txikietan praktikak egingo balituzte oso positiboa izango litzateke, asko ikasiko lukete, izan ere, lanean hasten direnean denetatik egitea tokatu zuen.

- Zure prestakuntzarekin jarraitzeko asmorik al duzu?

- Oso argi daukat eguneratuta 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 merkatuak hala eskatzen duelako.



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

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

## "He visto reconocidas mis competencias con una titulación"

**Jesús M<sup>a</sup> Chica ha obtenido recientemente el título de Técnico de Grado Medio en Mecánica y Electricidad.**

- ¿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 reciclarte?

- 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 realizo, 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.

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 he 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 plantearías 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 hicieran 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.

BIZITZA OSOAN ZEHARREKO IKASKUNTZA

31

FORMACION A LO LARGO DE TODA LA VIDA

## Sergio Rámila eta Andoni Herboso, ABARIK-en bazkide sortzaileak "Merkatuak eguneratuta egotera behartzen zaitu"

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

- Zein izan da zuen ibilbide profesionala?

- **Andoni Herboso:** Instalazio Elektroteknikoen Goi Mailako Teknikaria ikasi genuen.

- **Sergio Rámila:** Hortik aurrera gure aldetik hastea erabaki genuen. Ikasketak 2002ko ekainean amaitu genituen eta enpresa 2003ko maiatzean sortu genuen. Ikasturte amaieratik ikastaroak egin genituen domotikaren eta energia berriztagarrien gaiari buruz gehiago jakiteko, alor horietan etorkizuna zegoela ikusi genuelako.

- Hori da zuen enpresaren jardueraren nagusia, baina, zein formula juridiko aukeratu zenuten?

- **S.R.:** Enpresa tipologiaren ikastaro bat egin genuen eta merkatua eta dauden enpresa motak ere pixka bat ezagutzen genituen. Kooperatiba aukeratu genuen, non dena denona den. Horrela, lanera jende berria sartzen bada, kide gisa egin dezake. Guk uste dugu gehiago inplikatu dela enpresa berea bada.

- Nola izan ohi duzue ikastetxeen eskaintzaren berri zuen prestakuntza osatzeko eta birziklatzeko?

- **S.R.:** Ikastetxeko ikasle ohiek eskutitzak bidaltzen dizkigute prestakuntza eskaintzarekin, eta gainera ikastetxearekin oraindik ere harreman handia daukagu. Deitu ohi digute ikastaro berririen bat aterako dela jakinarazteko. Orain termikako gaiarekin eta erakuntzarako kode tekniko berriekin sartuko gara, eta ikastaro onak bilatzen ari gara. Zerbait berriari ekiten diozunean ezagutzen egin behar duzu, teoria behintzat jakin behar duzu. Ikastaro hauek oso eguneratuta daude, eta geroago garrantzitsuen merkatuan mugitzen jakitea bada ere, oinarri teoriko egokia izan behar da.

- **A.H.:** Merkatuak eguneratuta egotera behartzen zaitu.

- Zer nolako prestakuntza jaso duzue Lanbide Heziketako ikastetxeetan?

- **A.H.:** Ia beti domotikarekin eta energia berriztagarriekin erlazioan zuten ikastaroak egin ditugu. Bere garaian merkataritzako gaiak buruzko bat ere egin genuen, enpresa kudeaketari buruzkoa, etab. Lehenago guztiok ikastaro guztietara joaten ginen. Orain, berriz, bakoitza gehien interesatzen zaizkion horietara joaten da, espezializatuz joan gara.

- **S.R.:** Bai, nik Cadem-en eguzki energiar buruzko bat egin dut, baina ia guztiak hemen egin ditugu, San Jorgen, Andonik aipatutako gaien erlazioan.

- Ikastetxeek erraztasunik eman al dizute prestakuntza ekintzararako?

- **A.H.:** Laneko ordutegitik kanpoko orduak besterik ez ditugu, horretatik ongi datorkigu arratsaldeko zazpietatik aurrera ematea; lanean ari denarentzat konponbide bakarra da.

- **S.R.:** Ezin ditugu laneko orduak prestakuntzarako erabili, batez ere gure kontura arizterakoan.

- Uste duzue beharrezkoa dela zuen prestakuntzarekin jarraitzea?

- **S.R.:** Urtero erne gabilta berria ateratzen dena ikusteko. Eguzki energia, fotoboltaikoa moduko gaietan esaterako. Gero zuri dagokizu ikertzea. Baimendutako instalatzaile agiria lortzeko ikastaroa ere egin genuen, hemen prestatzen gara gero azterketa industriaren egiteko... Eguneroko gauza berriak ateratzen dira. Orain lege berriaren ondorioz segurtasunari buruzko alderdi batzuk beharrezkoak dira. Gai asko daude eguneratuta egoteko, eta gutxienez ateratzen den guztia instalatzen jakin behar da. Teorikoki prestatuta ez bazaude zaila da. Lanean bazaude gauzak era batera egitera ohitzen zara eta eguneratzen ez bazara gelditu egiten zara.

- **A.H.:** Eta ere gehiago gurea bezalako sektore batean...

**"Oraindik ere ikastetxearekin harreman handia daukagu eta deitu ohi digute ikastaro berririen 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 cursos para saber más sobre el tema de domótica y energías renovables, porque habíamos visto que en ese campo había futuro.

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

- **S.R.:** Hicimos cursos de tipologías de empresas y también conocíamos 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 reciclaros?

- **S.R.:** Como antiguos alumnos del centro nos enviaron 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 impartan 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 zabilta orain?**

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

**- Nola izan zenuen ikastetxeetako eskaintzen berri zure prestakuntza osatzeko?**

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

**- Zer nolako prestakuntza jaso duzu Lanbide Heziketako ikastetxeetan?**

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

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

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

**-Zure prestakuntzarekin jarraitzeko asmorik al daukazu?**

- Laurogeita hamar urte ditudan arte ikasten jarrai dezaket. Ez diot nire buruari inongo mugarik jartzen. Prestakuntzarako astia nire aisialditik ateratzen dut, nahiago dut ikasi tabernetan egon baino. Errorrika pertsonala da. Bere garaian ez nuen ikasi eta orain egiteko gogoia daukat. Liburuak gus-tuko ditut, hobbie bat da. Titulua ez dut behar lanean nago-elako, baina zentro ofizial batean lan egiteko ongi etorriko lit-zaidake. Asko gustatuko litzaidake ingeniari-tza 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 ate-ratzea, eta are gehiago nire kontura eginez. Orain gauzei beste ikuspuntu batetik begiratzen diet, izan ere Erroak-ekin lanean dihardut, baztertutako taldeekin lan egiten duen ira-bazi-asmorik gabeko elkarte. Etorkinei iturgintzari eta elek-trizitateari buruzko oinarriko gaiak erakutsi dizkiet eta oso atsegin-garria izan da niretzat.



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

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

## "No pongo ningún límite a mi formación"

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

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

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

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

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

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

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

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

**-¿Tienes idea de continuar tu formación?**

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

# Zentroak eraberritzea

Canciller Ayala - Gregorio Marañón BHI

Ostalaritza BHI (Galdakao)

Tolosako Paper Eskola

Zubiri - Manteo BHI

## Innovación en los centros

IES Canciller Ayala - Gregorio Marañón

IES Ostalaritza (Galdakao)

Escuela de Papel de Tolosa

IES Zubiri - Manteo

