

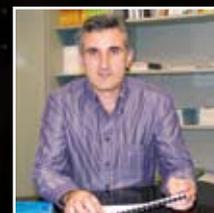
Belaunaldi
erreleboa

Relevo
generacional

Javier Ramos:

“Belaunaldi erreleboa presa gabe eta aurre-planifikazioarekin tratatu behar da”

“El relevo generacional debe tratarse sin prisa y con planificación previa”



Izaskun Moyua:

“Emakumeek kultur faktore batzuegatik aukeratzen dituzte heziketa adar jakin batzuk, ez biologiagatik”

“Las mujeres optan por determinadas ramas de la educación por factores culturales, no por biología”



AURKIBIDEA

INDICE

| | | |
|---|---|-------|
|  | ■ Aurkezpena Presentación..... | 3 |
|  | ■ Laburrak Breves | 4-5 |
|  | ■ Belaunaldi erreleboa Relevo generacional..... | 6 |
|  | - Tontxu Campos, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailburua - Tontxu Campos, Consejero de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco. | 7 |
|  | - Elkarrizketa: Javier Ramos Entrevista: Javier Ramos | 8-13 |
|  | - Elkarrizketa: Tomás Iriondo Entrevista: Tomás Iriondo | 14-19 |
|  | - Industria: Miguel Lazpiur - Industria: Miguel Lazpiur | 20-21 |
|  | - Elkarrizketa: Izaskun Moyua, Emakunde Entrevista: Izaskun Moyua, Emakunde | 22-25 |
|  | ■ Nola ikusten gaituzte? ¿Cómo nos ven? | 26-27 |
| | ■ Irakaskuntza hirueleduna. Experiencia ciclo trilingüe | 28-29 |
| | ■ Lanbide Heziketakako titulu berriak. Revisión de títulos y competencias | 30-32 |
| | ■ Ikasi eta lan | 33-34 |
|  | ■ Elkarrizketa: Luis María Ullibarri. Innobasque. Entrevista: Luis María Ullibarri. Innobasque. | 35-37 |
|  | ■ TKNIKA: Proiektu sistema berria. TKNIKA: Nuevo sistema de proyectos. | 38-40 |
|  | ■ Elkarrizketa: Kike Intxausti. Hobbide. Entrevista: Kike Intxausti. Hobbide. | 41-43 |
| | ■ Zentroak eraberritzea. Innovación en los centros. | 44 |
| | - IES Zubiri-Manteo BHI. Donostia-San Sebastián | 45-46 |
| | - Escuela de acuicultura de Mutriku. | 47-48 |
| | - IES Uni. Eibar-Ermua BHI. | 49-50 |

Argitaratzailea Publica: IkaSLan - **Koordinazio Lantaldea Comité de coordinación:** Gizane Arteta, Antonio Rodríguez, Kepa Basagoiti, Izortz Zabala, Patxi Vaquerizo y Leontxo Valverde - **Diseinua eta erredakzioa Diseño y redacción:** ACC Comunicación - **Argazkiak Fotografías:** José Mari López - **Inprimazioa Imprime:** Gráficas Orny

AURKEZPENA

GAKOA: LANBIDE HEZIKETA, PRESTAKUNTZA ZIKLOAK ETA HEZIKETA OKUPAZIONALERAKO EGITARAUAK

PRESENTACIÓN

LA CLAVE: LA FORMACIÓN PROFESIONAL, CICLOS FORMATIVOS Y PROGRAMAS DE FORMACIÓN OCUPACIONAL

Azken urteetan gizarte aldakor batean bizi garela entzuzera ohitu gara, eta, bistan denez, egia da hori. Era berean lan merkatua ere aldakorra da. Egun, mende berriaren lehen hamarkadan, aurreikusitako egoera baten aurrean aurkitzen garen arren, kezagarria izaten jarraitzen du egoerak, eta gizarte osoari eragiten dio, batez ere, hezkuntza-sistemari, eta era berezian, Lanbide Heziketari.

Gure lan-merkatuaren egoeraren ezaugarri diren bi alderdiak hauek dira: ordezkatze-tasa txikia eta lan-merkatuan gazteak sartzeko zailtasuna. Azken alderdi hori biztanleria aktiboaren eskasari loturiko arazo da eta eragin negatiboak izan ditzake. Biztanleria aktiboa urtetik urtera murriztuz doala ikusten dugu, eta 2015 urterako 40.000 langile gutxiago izan daitezkeela EAEn.

Gazteen laneratzearrekin zerikusia duten egoerak dira Azken hamarkadetako jaiotze-tasa txikia, gazteek aukeraturiko lanbideak eta/edo heziketa akademikoak.

Gazteak lan-mundura berandu sartzen direla ikusten dugu. Horrek eragina du gizartean, bai gizarte-alorrean, bai ekonomia-alorrean, familia-ekonomiaren mendekotasun handiagoa eta autonomia eta independentzia pertsonal txikiagoa baitute.

Egungo Lanbide Heziketaren kalitateari esker, LHko tituludunek betetzen dituzte enpresek eskaturiko lanpostuen % 70; izan ere, tituludunen profil profesionala produkzio-sektorearen beharretatik gero eta hurbilago baitago. Hori guztia gizarte-aitorpen oso positiboa izan da eta izaten ari da Lanbide Heziketakako ikastetxeentzat eta horietako tituludunentzat.

Momentu bakoitzean lan-merkatua inguratzen duten egoerek zuzenean eragiten dute Lanbide Heziketan, eta kasu honetan, LHko Tituludunen falta dugu lan-merkatuaren eskaerei erantzuteko. Askotan, Lanbide Heziketakako ikastetxeek ezin dituzte enpresen eskariak bete nahikoa tituludun ez daudelako, lehen aipaturiko arrazoiengandik.

Enpresek, datozen urteetan, belaunaldi arteko ordezkapenari ekin behar diote, eta, kezka handiz, zailtasunak ikusten dituzte horretarako. Lanbide Heziketakako tituludunak behar dituzte eta ez dituzte aurkitzen, eta arazo itzel horrek industria-sektorea arriskuan jarri dezake. Zalantzarik gabe, horrek ondorioak izan ditzake gizarte- eta ekonomia-alorrean.

Administrazioaren, sektore publikoaren eta hezkuntzaren arteko lankidetzaren funtsezkoak dira, LHko ikastetxeetara, eta batez ere, enpresek behar dituzten espezialitateetara eta ikasketetara, gazteak erakartzeko formula berriak abian jartzeko.

Lanpostu gehienek ez dute generorik; halere, zailtasunak ditugu, emakumeek ez baitituzte lanbide horiek aukeratzeko, nahiz eta asko eskatzen direla eta ongi ordaindutako postuak direla jakin. Oso gutxi dira emakumeak laneratzeko-tasa handienak dituzten espezialitate gehienetan eta hori aldatu beharra dago. Horregatik, behar bada beharrezkoa izan daiteke diskriminazio positiboko politikak sustatzea laneratzeko LHko espezialitateetara emakumeak bideratzeko, eta horrela enpresetako lanpostuak betetzen laguntzeko; izan ere, gaur egun horiek betetzeko zailtasunak baitituzte enpresari.

Beste herri batzuetatik datozen pertsonak ere gure produkzio-sektorerara egokitu behar dira, bertan ahalik eta hobekien integratu daitezten. Horretarako, Lanbide Heziketak protagonismo oso garrantzitsua izango du, bai heziketa-zikloen bitartez, bai lanerako prestakuntza-programen bitartez.

Lan-merkatuaren beharrei erantzun ahal izateko eta gure gizartean LHko ikasle-kopurua handitzeko, beharrezkoa da orientazio profesionalaren garrantzia nabarmentzea, batez ere, DBH eta batxilergo amaiztean.

Testuinguru honetan, etengabeko prestakuntza eta berrikuntza funtsezkoak dira enpresentzat eta langileentzat, eta horretan ere ari gara sendo lanean ikastetxeak.

Horretarako guztirako, IkaSLanetik eta elkarteak diren LHko ikastetxe guztietatik lanean jarraitzen dugu azaldu zaizkigun erronka berri horiei aurre egiteko eta erantzuteko, erakundeekin, enprekin eta gizarte-eragileekin lankidetzan. Lanbide Heziketak duen erantzukizun handiaren jakitun gara.



José Ignacio Angulo

IkaSLan Bizkaia-ko Presidetea
Presidente de IkaSLan Bizkaia

En los últimos años nos hemos ido acostumbrando a oír que estamos en una sociedad cambiante y, evidentemente, es cierto. Igualmente, el mercado de trabajo también es cambiante y ahora en la primera década de este nuevo siglo nos encontramos con una situación que por prevista no deja de ser preocupante y que afecta a toda la sociedad, y en concreto al sistema educativo, y de una manera importante a la Formación Profesional.

La baja tasa de sustitución y la dificultad para la incorporación de gente joven al mercado de trabajo son dos elementos que caracterizan la situación de nuestro mercado laboral. Esta dificultad para incorporar gente joven al mundo de trabajo es un factor asociado al problema del déficit de población activa que repercute negativamente y vemos que disminuye años tras año y que para 2015 puede reducirse en 40.000 potenciales trabajadores en la CAV.

La baja natalidad de las últimas décadas, la elección que los jóvenes deben hacer en relación a la actividad remunerada y/o la formación académica son circunstancias que rodean la incorporación laboral de los jóvenes.

Vemos una incorporación tardía de los jóvenes al mundo del trabajo, lo que afecta a la sociedad, tanto desde el ámbito social como desde el económico, al existir una mayor dependencia económica familiar y una menor autonomía e independencia personal.

La calidad de la actual Formación Profesional, con un perfil profesional de sus titulados cada vez más acorde con las necesidades del sector productivo, ha hecho que más del 70% de los puestos demandados por las empresas correspondan a titulados de FP. Todo ello ha supuesto y sigue suponiendo un reconocimiento social muy positivo en relación a los centros de Formación Profesional y sus titulados.

Las circunstancias que en cada momento rodean al mercado de trabajo repercuten directamente en la Formación Profesional, y este es el caso, en el que nos encontramos con un déficit de Titulados de FP en relación a las demandas de mercado laboral. En muchos casos los Centros de Formación Profesional no podemos cubrir las peticiones de las empresas por falta de titulados y que anteriormente indicábamos sus posibles causas.

Las empresas, en los próximos años, deben proceder a un relevo generacional y ven, con gran preocupación, las dificultades para ello. Demandan titulados de Formación Profesional y ven que no los encuentran y esto es un gran problema que puede poner en peligro el tejido industrial e indudablemente nos va a afectar en los ámbitos social y económico. La colaboración entre la administración, el sector productivo y el educativo es primordial, aportando nuevas fórmulas que permitan atraer a los jóvenes a los centros de FP y, sobre todo, a las especialidades y enseñanzas más demandadas por las empresas.

La inmensa mayoría de los puestos de trabajo no tienen género y, sin embargo, hay dificultades para la incorporación de la mujer a los mismos sabiendo incluso que son puestos de trabajo muy demandados y bien remunerados. En la mayoría de las especialidades con mayor índice de inserción se da la circunstancia que la presencia de las mujeres es mínima y eso debe cambiar. Para ello quizá se deban promover políticas de discriminación positiva para que la incorporación de la mujer a estas especialidades de alta inserción de la FP sea un hecho y así ayudará a cubrir más puestos de trabajo en las empresas ya que actualmente hay grandes dificultades para su ocupación.

Las personas que vienen de otros países, igualmente deben adecuarse a nuestro tejido productivo a fin de integrarse en el mismo de la mejor forma posible. Para ello tendrá un protagonismo importantísimo la Formación Profesional, bien sea a través de los ciclos formativos o mediante programas de formación ocupacional. Si estamos hablando que nuestra sociedad debe aportar mayor número de alumnos a la FP, para así poder dar respuesta a las necesidades que plantea el mercado laboral es necesario hacer hincapié en la gran importancia que tiene la orientación profesional, sobre todo a la finalización de la ESO y de los bachilleratos.

En todo este contexto, la formación continúa, y la innovación son clave para las empresas y trabajadores, y en esto también estamos trabajando fuerte los Centros.

Para todo ello desde IkaSLan y desde todos los Centros de FP asociados, seguimos trabajando para hacer frente y dar respuesta a estos nuevos retos que se nos plantean, colaborando con las instituciones, empresas y agentes sociales, y conscientes de la gran responsabilidad que la Formación Profesional tiene.

laburrak breves



LA II JORNADA 30+10 DEL IMH REUNIÓ EN ELGOIBAR A 80 PERSONAS EN TORNO A LA EMPRESA Y SU GESTIÓN LINGÜÍSTICA



LA ESCUELA DE HOSTELERÍA DE LEIOA CELEBRA SU 25 ANIVERSARIO

El evento central tuvo lugar el pasado mes de abril. Durante el mismo, y como reconocimiento especial, se hizo entrega de una escultura del artesano Bernat Vidal al vicerrector de Educación, Iñaki Mujika, al vicerrector del Campus de Bizkaia, Iñaki Goirizelaia, y a una serie de profesores, alumnos y proveedores que han contribuido al nacimiento y desarrollo de este centro.

Asimismo, el pasado mes de mayo, la escuela acogió la presentación del libro Cocinar a ciegas de Conchi Calderón y Antonio García, ambos invidentes. La publicación recoge un centenar de recetas de la gastronomía vasca preparadas con microondas. Al acto asistieron el lehendakari, Juan José Ibarretxe, representantes de la ONCE y el chef del restaurante Mugaritz, Andoni Luis Aduriz.

La Jornada, celebrada el pasado 25 de octubre en el Instituto de Máquina-Herramienta de Elgoibar, comenzó con un agradecimiento a las empresas pioneras en la implantación de planes de uso del euskara: Arlan, Caf, Elay, Ikerlan, Ineko, Lurgintza y Miba.

A continuación, Ibon Aizpurua, de Eleka, y Daniel Hermosilla, profesor de la EHU-UPV, analizaron la internacionalización e innovación de las empresas desde la óptica de la gestión lingüística.

Por su parte, cuatro empresas vascas y una catalana presentaron los indicadores lingüísticos que han implantado, mientras que los ayuntamientos del Bajo Deba expusieron su proyecto para impulsar la utilización del euskara en las empresas. Asimismo, se dio a conocer la propuesta de certificación Bai Euskarari, y la Diputación Foral de Gipuzkoa mostró el servicio bilingüe que ofrece la Hacienda Foral. Finalmente, doce organizaciones, entre ellas el Gobierno Vasco, Kutxa, Elkargi y Fagor Automation, presentaron los productos y servicios que ofrecen a las empresas en diferentes campos como el técnico o el software.



ZARAUZKO IES MONTE- ALBERTIA BHI-KO BIGARREN MAILAKO ILEAPAINKETAKO TALDEAK "EJE VALNALON" PROIEKTUA GARATZEN DIHARDU

2007-08ko ikasturte hasieran, hezkuntza sailarekin negoziatu ondoren, sarera konektaturik dauden hamabi ordenagailu eta arbel digitala ezarri ditugu institutuko informatika gelan Eje Valnalon eta Olasa proiektuak burutzeko helburuarekin. Gure zikloak zerbitzuen sektorean kokatzen dira eta zeharkako moduluen helburu nagusietako bat enpresa txikiak sortzea da.

Ezinbestekoa da ikaslegoari benetako proiektu bat martxan jartzeak dituen arrisku eta ardurak transmititzea.

Lehenengo ebaluaketan kooperatibaren oinarriaren garapena -aurreko urtekoen urratsei jarraituz- landu dugu. Aurreko urteko Gu Geu izeneko kooperatibaren bazkideak Miranda de Ebro Interpro S.Coop-eko ikasleak izan ziren.

Gure institutuan jarri diren ordenagailu gela berriak gure helburuak burutzen lagunduko digu.

ELGOIBARKO IMH ETORKINEI ZUZENDUTAKO IKASTAROA MARTXAN JARRI DU CAJA MADRIDEKIN ELKARLANEAN



LA ASOCIACIÓN DE FAMILIAS DE CABIECES RECONOCE LA LABOR REALIZADA DURANTE DÉCADAS POR EL I.E.F.P.S. SAN JORGE

Recientemente, la Asociación de Familias de Cabieces celebró un acto de reconocimiento a la labor educativa que el I.E.F.P.S. San Jorge ejerce desde hace treinta años, y que se ha convertido en un referente tanto dentro como fuera del País Vasco. "Queremos reconocer la labor que el Instituto de Formación Profesional San Jorge ha desarrollado en casi tres décadas en Santurtzi y lo positiva que esta labor ha sido para el desarrollo de Cabieces", señalaron desde la asociación.

"En la sociedad actual, muchas veces tendemos a criticar más que a construir, a hablar de aquello que no nos gusta en vez de hablar de lo que realmente nos encanta, incluso a publicar 'lo malo' en vez de fomentar 'lo bueno'. Desde la Asociación de Familias de Cabieces, por contra, queremos reconocer una buena labor, un trabajo bien hecho, en definitiva, hablar de 'lo bueno' de nuestro barrio", añadieron.

El salón de actos del propio centro fue el escenario escogido para este reconocimiento por parte de la Asociación de Familias de Cabieces. Al evento acudieron personalidades de Gobierno Vasco, del Ayuntamiento de Santurtzi y otras relacionadas con el ámbito de la formación, el empleo y la enseñanza.

"Lan tailerrak ingurune industrialean sartzeko eta enplegurako" proiektuaren baitan, Elgoibarko Makina Erremintaren Institutuak etorkinei zuzendutako operatzaile-prestatzaile CNC tornuko ikastaroa abiatu zuen urrian Caja Madrid-eko Gizarte Ekintzaren elkarlanarekin.

Ikastaroa abiatu aurretik ikasleek fabrikazio mekaniko arloko enpresa batzuk bisitatu dituzte honela ikastaroko ikasleei arlo industrialaren ezagutarazi zaie eta sektore honetan lan egiteak suposatzen duen inplikazioari buruzko informazioa eman. Prestakuntza IMHn amaitu ondoren, ikasleek hiru asteko enpresa-praktikak egingo dituzte. Ikastaroa irakasteko metodologia POI izeneko proiektuetan oinarritutako ikaskuntza izango da, IMHn dagoeneko lanbide heziketa zikloetan erabiltzen dena. Kasu honetan, etorkinen behar eta berezitasunak kontutan hartuz egokitu da POI metodologia, ikasgelako jarrerak eta aniztasunak egokiago lantzeko.

Belaunaldi erreleboa

Relevo generacional

Tontxu Campos

Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza,
Unibertsitate eta Ikerketa sailburua

Consejero de Educación, Universidades e
Investigación del Gobierno Vasco



Gure hezkuntza sistema, zerbitzu publikoa denez gero, ez dago batere urrun Euskal Autonomia Erkidegoak azken urteotan bizi izan dituen aldaketetatik. Gizarte honek helburutzat du bizitzarako heztea, bizi osoan zehar, eta hezkuntza sistemari ikusmolde-aldaketa proposatzen dio: irakasteko eta kultura transmititzeko asmoa gaintitu eta pertsona bere osotasunean hezteari bidea ematea. Gero eta handiagoa den aipatu globalizaziotik datozen ondorioei, baita teknologia berrien -Internet dezagun izan gogoan batik bat- garapenean zehar informazio eta ezaguerako gizarte ezartzeari ere, erantsi beharra dago beste gizarte-gertakari bat agertzea, hots, inmigrazioa.

Egoera berri honen aurrean alperrik arituko ginateke azkenean gure gizarteak duen baliabide garrantzitsuenak ez badu erantzuten. Hau da, gure pertsonak, gure neska eta mutil gazteak, orain eta etorkizunerako gure sare ekonomikoak behar duen giza-baliabideak ez baditugu aurkitzen eta prestatzen.

20 eta 44 urte arteko gazte kopurua % 8'5ean, hau da 69.000 pertsonetan gutxitzen da 2010erako eta 126.900etan (-%15'5) 2015erako. Honek esan nahi du gaur egungo bizilagunetatik ia %60 langile aktibotik, 2015ean, %52'3ra jaitsiko garela. Eta ez dira hainbeste urte falta.

Gainera, 45 eta 64 urte arteko pertsona helduak era garrantzitsu batean hazten dira ia 75.600 pertsona. Hau da %13'7an hazi egiten da eta bizilagun kopuru osotik %40'3 izatetik 2015ean %47'7 izatera pasatzen da.

Honen aurrean hausnarketa bat egiteko unea badela deritzogu eta horrela adierazten digute, bai enpresaburu, ikastetxeetako zuzendariak, enplegu eta formakuntzako behatokiak, EUSTATEko datuek e.a.

Eusko Jaurlaritzak, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailak, Lanbide Heziketaren munduan apostu serioa eta estrategikoa egin zuen 1997an eta asmo berdinarekin berritu zuen Lanbide Heziketako Euskal Plana 2004-2007 onartu zuenean. Amaitzeaz dagoen plan hau ebaluatu eta hurrengo legealdirako egitasmo eta proiektuak bideratu beharko ditugu, noski gizarte eragileen laguntza eta adostasunarekin, gure ikastetxeetako irakasle eta zuzendaritzakoekin eta nola ez, Administrazioako baliabideekin.

Lanbide Heziketatik nola erantzun, zer baliabide behar ditugun erronka honi erantzuteko; gizarteak, familiak, ikasleak nola orientatu behar ditugun, informatuz, beharrak garbi azalduz; enpresek nola eta nolako eskaintzak egin beharko dituzten, etorkinen beharra eta haien integrazioak ekarriko dizkiguten aberastasunak eta arazoak. Emakumeen lanbideratzea, ia beti gizonezkoen lan mundua, izan denaren, industrian eta honi atxikitutako zerbitzuetan, e.a.

Hau dena ikusi, aztertu eta ondorioak ateratzeko espazio eta uneak ireki behar ditugu, gure ikastetxe eta enpresen esperientzia bilduz etorkizunari bideak irekitzeko.

Nuestro sistema educativo, en tanto que servicio público, no es ajeno a las transformaciones que la Comunidad Autónoma de País Vasco ha experimentado en los últimos años.

Una sociedad que se fija como meta educar para la vida y a lo largo de toda la vida, proponiendo al sistema educativo un cambio en su concepción: superar el propósito de instruir y transmitir la cultura, para dar paso a la educación de la persona en su globalidad. A los efectos derivados de la mencionada progresiva globalización, así como a la implantación de la sociedad de la información y del conocimiento a través del desarrollo de nuevas tecnologías y, particularmente, de internet, debe sumarse la irrupción de un nuevo fenómeno social como es la inmigración.

Pero todo esto sería inútil si al final no responde el recurso más importante que posee nuestra sociedad, que son nuestras personas, nuestros jóvenes. Si no encontramos y preparamos los recursos humanos que necesita nuestra red económica para el presente y para el futuro.

Para el 2010, el número de jóvenes de entre 20 y 44 años disminuirá en un 8,5%, es decir, en 69.000 personas, y en 126.900 personas, (-15,5%) para 2015. Esto quiere decir que de los habitantes de hoy en día, casi del 60% de los trabajadores activos, en 2015, bajaremos al 52,3%. Y no faltan tantos años.

Además, el número de personas adultas de entre 45 y 64 años crece de manera importante, casi en 75.600 personas. Es decir, crece en un 13,7% y del número total de habitantes, pasará de ser el 40,3% a ser el 47,7% en 2015.

Ante esta situación, pensamos que es hora de realizar una reflexión, y así nos lo hacen saber los empresarios, los directores de las escuelas, los observatorios de empleo y formación, los datos de EUSTAT, etc.

El Gobierno Vasco, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, hizo una apuesta seria y estratégica en 1997 y siguió con el mismo objetivo cuando aprobó el Plan Vasco de Formación Profesional 2004-2007. Deberemos evaluar este plan que está a punto de finalizar y dar curso a planes y proyectos para la próxima legislatura, contando, por supuesto, con la ayuda y la conformidad de los agentes sociales, con los profesores y direcciones de nuestras escuelas y cómo no, con los recursos administrativos.

Cómo responder a eso desde la Formación Profesional, qué recursos necesitamos para hacer frente a este reto; cómo debemos orientar a la sociedad, a las familias, a los estudiantes, informándoles, explicando claramente las necesidades; qué tipo de ofertas y cómo las tendrán que hacer las empresas, la necesidad de los inmigrantes y los beneficios y problemas que nos traerá su integración. La inserción laboral de las mujeres en un mundo laboral que hasta ahora ha sido de los hombres, en la industria y en los servicios relacionados con ésta, etc.

Ante todo esto, debemos buscar momentos y espacios que nos posibiliten ver, analizar y sacar conclusiones, recogiendo la experiencia de nuestros centros educativos para abrir caminos al futuro.



Javier Ramos Salazar

LANBIDEKO,
Euskal Enplegu Zerbitzua,
Lan Merkatuaren
Behatokiko Zuzendaria

Director del Observatorio
del Mercado de Trabajo
de LANBIDE,
Servicio Vasco de Empleo

“Belaunaldi erreleboa presa gabe eta aurre-planifikazioarekin tratatu behar da”

“El relevo generacional debe tratarse sin prisa y con planificación previa”

- Zein da zure ikuspuntua lan egoera eta belaunaldi erreleboaren arazoaren inguruan?

- Gaur egungo lan egoera Euskadin 80 hamarkadan jasan genituen mezuen osotasunaren ondorioa da, gure ekonomia sektore helduetan lo gelditu zenean eta eraginokorra ez zenean. Erreakzio horren bi osagarri nabarmenduko nituzke. Lehenengoa, bai BPGri dagokionez bai enpleguari dagokionez EBeko batezbestekoaren gainetik dagoen onbideratutako industria oinarri bat mantentzeko apustua. Bigarrena, gure pertsonen heziketa eta prestakuntzan egindako inbertsioei lehenetsuna ematea.

Laburpen gisa honako hau nabarmenduko nuke:

- Biztanleria aktiboa hazi egin da 1986. urtetik eta bere maximoa 2004an lortu zuen.

- Lanpetutako biztanleriak maximo historikoak lortu ditu, azkenengo 20 urtetan %3tik gorako igoera eman da urtetik urtera.

- ¿Cuál es su visión de la situación laboral y de la problemática del relevo generacional?

- La situación laboral actual de Euskadi es el resultado de los primeros mensajes de la globalidad que sufrimos en los años 80, cuando nuestra economía descansaba en sectores maduros y era poco eficiente. Destacaría dos componentes de aquella reacción. El primero, la apuesta por mantener una base industrial regenerada que, tanto en términos de PIB como de empleo, está por encima de la media de la UE. El segundo, priorizar la inversión en formación y cualificación de nuestras personas.

A modo de resumen destacaría que:

- La población activa ha crecido desde 1986, alcanzó su máximo en 2004.

- La población ocupada se sitúa en máximos históricos, con incrementos interanuales en los últimos 20 años por encima del 3%.

- La población parada se sitúa en un mínimo histórico. Los descensos

- Langabezian dagoen biztanleriak minimo historikoa lortu du. Azken bi hamarkadetakoa jaitsierak oso handiak izan dira.

- Lanik gabeko biztanleria handia da oraindik baina gutxitzeko joerarekin.

Estatu Española eta EB baino hobeto kokatzen gaituen kuantitatiboki positiboa denari, hondar eta hobekuntza balantzea gehitu beharko zaio:

- Geldi dagoen jarduera tasaren murriztutako balioa eta gure ingurunearen azpitik.

- Nagusi eta gazteen enplegu tasa oso baxua da.

- Biztanleria ez aktiboa altua da, enplegua sortzeko estimulu gutxiarekin.

- Genero desberdintasunak daude oraindik bai enplegu eta soldatetan.

- Aldi baterako enpleguak ugariak dira oraindik.

- Aldi-erdiko lana txikia eta boluntarioa da.

- Lurraldei dagokionez oraindik badaude desberdintasunak eta mugikortasuna urria da.

- Egokitzapen urria eskaintako eta eskatutako prestakuntzen artean.

- Soldatak bizitzaren kostura emankortasunera baino lotuago daude eta horrek gure kanpo lehiakortasuna eragiten du.

- Produktibitatea geldo dagoenean, enplegua handitzen bada, enplegu ez lehiakor eta ahulak sortzen ari garela esan nahi du.

- I+G-n inbertsio gehiago, baina dinamikoagoak diren beste eremu geografiko batzuetan baino gutxiago.

Ikuspegi orokor honi beste osagarri bat gehitu behar zaio: belaunaldi erreleboa. Hurrengo urteetan, jaiotza-tasa boomaren belaunaldiak lan merkatutik erretiratzeko diren neurrian, gure ekonomia lan-esku eskaintza eskasia egoera baten sartzeko arriskua izango du.

- Lan merkatuaren zahartzea da herrialdeek aurre egin beharreko arazoetako bat. Zeintzuk dira egoera honen konponbide gisa dauden jardunbide posibleak?

- Bi zirkunstantzia direla eta konturatu gara arazo baten aurrean gaudela. Lehena, enpresek alarma-oihua eman dutelako pertsona aktibo erabilgarri edo hezkuntza sistemako harrobien gero eta jende gutxiago dagoelako. Bigarrena egoeraren analisi etengabea eta pentsio sistemaren iraunkortasuna, etorkizuneko jasotzaileen igoerarekin okerrera egingo duelako.

Ikuspuntu hertsiki demografikotik, zaharkitze honek honako bereizgarriak ditu:

- Segurtasunarekin gertatuko den prozesu bat izatea.

- Errealitate orokor bat izatea eta manifestazio eremu mundiala izatea.

- Luzaroan iraun duen errealitate bat izatea. Etengabeko prozesua izango da.

- Maniobra aukera gutxi duen prozesua da, hau aldatzeko edo txikitzeko “palankak” mugatuak izango dira.

de las dos últimas décadas han sido muy elevados.

- La población inactiva sigue siendo elevada y actualmente con tendencia a disminuir.

A lo cuantitativamente positivo, que nos sitúa mejor que el Estado español y la UE, habría que añadir un balance de restos y mejoras:

- Valor reducido de la tasa de actividad estancada y por debajo de nuestro entorno.

- La tasa de empleo de mayores y jóvenes es muy baja.

- La población inactiva es elevada, sin suficientes estímulos en la creación de empleo.

- Persisten desigualdades de género, tanto en empleos como en salarios.

- Los empleos temporales y de corta duración son aún muy numerosos.

- El empleo a tiempo a parcial es reducido y de carácter no voluntario.

- Persisten diferencias territoriales y la movilidad es escasa.

- Insuficiente adecuación entre cualificaciones ofertadas y demandadas.

- Los salarios están más vinculados al coste de la vida que a la productividad, lo que influye en nuestra competitividad exterior.

- Crecer en empleo con el estancamiento de la productividad implica que estamos creciendo en empleos poco competitivos y más vulnerables.

- Aumento de inversión en I+D, pero menos que otros ámbitos geográficos más dinámicos.

A esta visión general hay que añadir un componente, el relevo generacional. En los próximos años, a medida que las generaciones del boom de natalidad se retiren del mercado de trabajo, nuestra economía corre el peligro de encontrarse en situación de escasez de oferta de mano de obra.

- El envejecimiento del mercado laboral es uno de los problemas con los que se enfrentan los países. ¿Cuáles son las posibles líneas de trabajo como solución a esta situación?

- Nos hemos dado cuenta de que estábamos ante un problema fundamentalmente por dos circunstancias. La primera, porque las empresas han dado la voz de alarma por la reducción drástica de personas disponibles, activas o con origen en la cantera del sistema educativo. La segunda, el permanente análisis de la situación y perdurabilidad del sistema de pensiones, que se irá deteriorando por el aumento de futuros perceptores.

Desde una óptica estrictamente demográfica este envejecimiento se caracteriza por:

- Ser un proceso que ocurrirá con seguridad.

- Ser una realidad general, su ámbito de manifestación es mundial.

- Ser una realidad que ha venido a perdurar. Será un proceso persistente.

- Ser un proceso con poco margen de maniobra, las “palancas” para atenuarlo o cambiarlo serán limitadas.

Los efectos más evidentes del envejecimiento, en términos de recursos laborales potenciales son, hasta 2015, los siguientes:

- Perderá peso el grupo de 20 a 44 años, del orden de 108.000 personas (-13,6%).

- Aumentará el grupo de 45 a 64 años, más de 58.000 personas (10,2%).

“Hurrengo urteetan, jaiotza-tasa boomaren belaunaldiak lan merkatutik erretiratzeko diren neurrian, gure ekonomia lan-esku eskaintza eskasia egoera baten sartzeko arriskua izango du.”

“En los próximos años, a medida que las generaciones del boom de natalidad se retiren del mercado de trabajo, nuestra economía corre el peligro de encontrarse en situación de escasez de oferta de mano de obra”.

Zaharkitzearen ageriko efektuak lan errekursoak izan daitezkeen ikuspuntutik, 2015 urtera arte honako hauek dira:

- 20-44 urteko taldeak pisua galduko du, 108.000 pertsona gutxi gora behera (%-13,6).
- 45-64 urteko taldea handitu egingo da, 58.000 pertsona baino gehiagotan (%10,2).
- 65 urte eta gehiagoko taldearen hazkuntza handia, 70.000 pertsona inguru (%17,5).

Horrelako egoera berri baten aurrean eta zaharkitze bezala aurreikusteko moduko egoera baten aurrean ez daude egiaztatutako "doktrinarik". Edozein kasutan badaude adostasun erlatiboa duten zenbait pauso, eta hauen arabera modulatu beharko da erantzun abiadura. Honako hauek izango lirateke:

1. Zaharkitze egoera identifikatu eta era objektiboan aztertu. Informazioa banaketa gradu batekin edukitzea beharrezkoa da, demografia eta produktio egituraren beharretatik batez ere. Prospekzio programak edukitzea gomendagarria izango da.
 2. Informatu. Gure gizartea heldua da informazio kontsumoari dagokionez eta zaharkitzea eta honen efektuak garrantzi handiko gaia izanik, komunikazioa eta sentsibilizazioa egoerak eskatzen duen neurrian egon behar du.
 3. Erantzuna planifikatu. Eremu guztietan aplikatu beharreko neurri eta proposamenak definitu: fiskalak, lanekoak, heziketakoak,...
 4. Azkenik, proposamen hauek gobernu programetara eraman ondoren araugintza garapenera eraman ditzaten.
- Bi pauso hauek burutu daitezkeen orain gaizki dagoen egoera bat berreskuratu behar dugu: administrazioa eta gizarte agenteen arteko giza elkarrikeria. Honek hitzarmenen garapena baimenduko du.

- Zaharkitze aktiboa konponbide bideragarri bat izan daitekeela esaten da. Zeintzuk dira hau lortzeko oinarriak?

- Gure lan merkatuan enplegua sortzen duten harrobien artean eta belaunaldi erreleboen artean tentsioak nabarmentzen hasi dira. Gainera orain beste arazo bat gehitu zaio honi: biztanleria aktiboaren zaharkitzea.

Alde batetik, lan merkatua hornitzen duten harrobi horien egoerak hobetu beharra dago. Hau aktibitatea handiagotzen lortzen da, batez ere emakume, gazte eta 50 urtetik gorako jendearen. Gazteak lehenago lan munduan sartzea, ikasketak utzi gabe noski planifikatzen, errekurso oportunistak bat besterik izan ez dadin eta bertako biztanleriak baino oreka gutxiago izan ez dezan.

Beste aldean zaharkitze aktiboa daukagu. Pertsonak merkatu aktiboan ahalik eta denbora gehien mantentzen saiatu behar dugu, erretiratzeko legezko 65 urtetaraino iritsi arte. Egoera honek hurrengo urteetan hedatuko den aktibitate liluragarri eta zail bati ematen dio bidea: lan postu eta karrera profesionalak nagusien talde handiagoak dituzten langileetara moldatzea.

- Aumento importante del grupo de 65 y más años, cerca de 70.000 personas (17,5%).

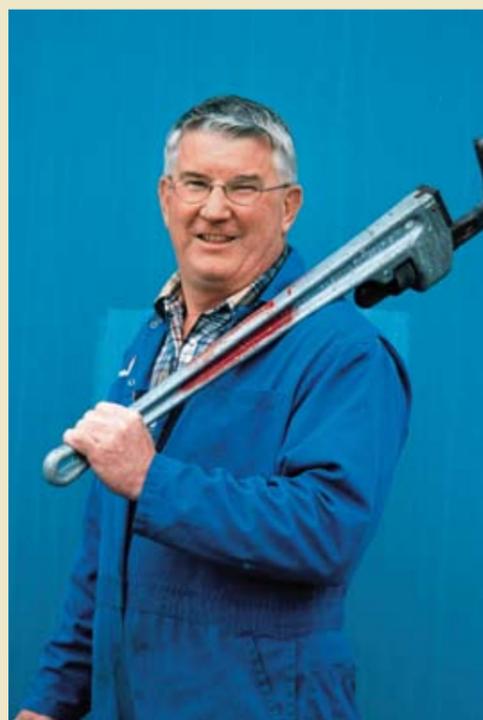
Ante una situación tan novedosa y al tiempo tan previsible como el envejecimiento, no hay "doctrinas" contrastadas. En todo caso, sí hay pasos con relativo consenso, sobre los que hay que modular la velocidad de respuesta. Estos serían:

1. Identificar y objetivar la situación del envejecimiento. Es necesario disponer de información con un grado de desagregación suficiente en ámbitos como la demografía y especialmente en las necesidades de nuestra estructura productiva. La existencia de programas de prospección será recomendable.
2. Informar. Nuestra sociedad es madura en lo que se refiere al consumo de información, y siendo el envejecimiento y sus efectos un tema prioritario, la comunicación y sensibilización deben estar a la altura.
3. Planificar la respuesta. Definir las propuestas y medidas a aplicar en todos los ámbitos: fiscales, laborales, formativos,...
4. Por último, trasladar estas propuestas a programas de gobierno y a su posterior desarrollo normativo.

Para que estos dos pasos puedan materializarse tenemos que recuperar una situación ahora deteriorada: el diálogo social entre la administración y los agentes sociales. Esto permitirá el desarrollo de pactos en la materia.

- Se apunta como solución viable el envejecimiento activo. ¿Cuáles son las bases para alcanzarlo?

- En nuestro mercado de trabajo ya comienzan a observarse tensiones en las canteras que abastecen la creación de empleo y el relevo generacional, y que ahora conviven con otro problema, el envejecimiento de la población activa.



"Pertsonak merkatu aktiboan ahalik eta denbora gehien mantentzen saiatu behar dugu, erretiratzeko legezko 65 urtetaraino iritsi arte".

"Hay que favorecer que las personas permanezcan en el mercado de trabajo durante más tiempo. Hasta llegar a la edad legal de retirada, los 65 años".

"Euskadin enpresa gehienak ETE-ak direla eta ondorengotza arazo gehienak familia enpresetan eta industria sektorean ematen dira. Belaunaldi inongo presa gabe eta aurretiko planifikazioarekin hartu behar da".

"El relevo generacional es problemático en el caso de empresas familiares y uno de los más difíciles entre las pymes. Por esta importancia debe tratarse al menos sin prisa y con planificación previa".

| POPULAZIOA POBLACION | URTEA AÑO 2006 | URTEA AÑO 2010 | ALDEA DIFERENCIA 2010-2006 | | URTEA AÑO 2015 | ALDEA DIFERENCIA 2015-2006 | |
|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------------------|--------|-------------------|-------------------------------|---------|
| Guztia. Total | 2.121.000 | 2.151.000 | 30.000 | 1,4 % | 2.194.900 | 773.900 | 3,4 % |
| < 20 urte.años | 354.500 | 378.800 | 24.300 | 6,8 % | 409.000 | 54.500 | 15,4 % |
| 20-64 urte.años | 1.369.200 | 1.346.500 | -22.700 | -1,7 % | 1.319.200 | -50.000 | -3,7 % |
| 20-44 urte.años | 799.100 | 747.800 | -51.300 | -6,5 % | 690.800 | -108.300 | -13,6 % |
| 45-64 urte.años | 570.100 | 598.800 | 28.700 | 5,0 % | 628.400 | 58.300 | 10,2 % |
| > 65 urte.años | 397.300 | 425.700 | 28.400 | 7,1 % | 466.700 | 69.400 | 17,5 % |

Baina zaharkitze aktiboan oinarri tinkoak edukitzeko bi aldaketa nagusi egitea behar beharrezkoa da.

Lehenengo erretiratzeko politika enplegu politika bezala ez erabiltzea, gutxienez azken urteetako neurrian. Bigarrenik aldaketa sozial bat eman behar da. Konponbide honek pentsio sistemaren finantzaketa arazoak hurrengo belaunaldien esku uztea ekartzen du.

- Etengabeko ikaskuntza dinamika beharrezkoa dela esan ohi da gizarte batetan zaharkitze aktiboa protagonista izan dadin. Nola bideratu behar da etengabeko heziketa hau, zentzu honetan eraginkorra izan dadin?

- Beti kontutan eduki behar dugu Europara begira ezarri dugun estrategia: ezagutzan oinarritutako ekonomia. Hau lortzeko askoz ere energia gehiago ipini behar dugu prestakuntzan, etengabeko ikaskuntzan eta langileak ekonomiara egokitzeko izango duten gaitasunean.

Helduen ikaskuntza on bat ezinbestekoa da herritarren lanbide heziketarako. Aldi berean adierazle ekonomikoak, produktibitate adierazleak, langabezia-tasa eta gizarteko beste aspektu batzuk hobetzen lagunduko du.

Batzordeak, bere kidek garatutako esperientziak oinarritat hartuta bost akzio mota gomendatzen ditu:

- Parte-hartzaile gehiago eta bidezkoagoak diren helduentzako ikasketak programak egitea.
- Nagusien ikaskuntza programen kalitatea zaindu.
- Ikaskuntzako emaitzen onarpen eta balioztatze sistemak garatu.

- Adineko biztanleen ikaskuntzan inbertsioak egitea: adin gehien duten langileena, beraien bizitza profesionala zaharkitze aktiboaren bitartez luzatu dezaketenak, eta erretiratuena, ikasitakoak beraien bizitza osatzeko erabili eta aldi berean hezitzaile bihurtu daitezke.

- Helduen ikaskuntzako aktibitatei buruzko ikerketa eta analisiak bultzatu.

- Agerikoa da heziketak bizitza modu desberdin bat dakarrela. Zeintzuk izango lirateke heziketa eta etengabeko ezagutza kultura honen balioak?

- Eragina izango du prosaiko den zerbaitean, ekonomiaren mende dagoena eta etengabeko ikaskuntza monopolizatu gabe, honen bultzatzaile nagusienetakoa da. Etengabeko heziketa modu txukun edo planifikatuan aplikatzen bada giza kapitalaren garapena azkartzea ekarriko du. Hau batez ere ekonomia-jarduerarako garrantzitsuak diren ezagupenak, gaitasunak eta konpetentziak era dinamiko baten bidez besterik ez da. Ezagutza hauek, enpresak,

Por una parte hay que mejorar la situación de estas canteras que proveen al mercado de trabajo. Esto se consigue elevando la actividad, fundamentalmente entre las mujeres, los jóvenes y las personas mayores de 50 años; incorporando antes a los jóvenes, sin que esto suponga abandono de los estudios, y planificando la inmigración para que no sea un recurso oportunista y menos estable que la población autóctona.

El otro frente es el envejecimiento activo. Hay que favorecer que las personas permanezcan en el mercado de trabajo durante más tiempo, hasta llegar a la edad legal de retirada, los 65 años. Esta circunstancia abre el camino a una actividad apasionante y compleja que se extenderá en los próximos años, la adecuación de los puestos de trabajo y las carreras profesionales a la existencia de plantillas con grupos de mayores más numerosos.

Pero para contar con bases sólidas en el envejecimiento activo se necesita introducir, al menos dos importantes cambios.

Primero, la renuncia a utilizar la política de jubilación como un instrumento de la política de empleo, al menos en la medida de los últimos años. Segundo, debe producirse un cambio social. La jubilación anticipada no puede considerarse un derecho. Esta solución hace que traslademos problemas de financiación del sistema de pensiones a las próximas generaciones.

- Se ha aludido a una dinámica de aprendizaje permanente como factor clave para llegar a una sociedad donde el envejecimiento activo sea protagonista. ¿Cómo hay que enfocar una formación continua para que sea eficaz en este sentido?

- No se debe perder de vista el reto último de la estrategia que en Europa nos hemos fijado: una economía basada en el conocimiento. Para alcanzarlo hay que dedicar mucha más energía a las cualificaciones, al aprendizaje permanente, y a la capacidad de adaptación de los trabajadores a la economía.

Un mejor aprendizaje de adultos jugará un papel clave en la formación profesional de los ciudadanos. Al mismo tiempo contribuye a mejorar los indicadores económicos, de productividad, de la tasa de desempleo, junto con otros de naturaleza social.

La omisión, tomando como base las experiencias desarrolladas por sus miembros, recomienda cinco tipos de acción:

- Elaborar programas de aprendizaje de adultos más equitativos y con más participantes.
- Velar por la calidad de los programas de aprendizaje de adultos.
- Desarrollar sistemas de reconocimiento y validación de los resultados del aprendizaje.

familia, gizartea, etengabeko heziketan... bezalako eszenatoki desberdinetan barneratu daitezke eta ez bakarrik hezkuntza mugatuan edo heziketa arautuan.

Ikuspuntu praktikoa batetatik honako balioetan eragingo du heziketa kulturak:

– Kalitatezko hezkuntza eta heziketa berritzaileen garapena.

– Kohesio sozial handiagoa, elkarrizketa eta berdintasuna.

– Sormena eta enpresa izpiritua bultzatu.

Ezagupenaren gizartea hasi berri dugun mendearen itxaropen handiena da.

- Aldaketa profesional honetan pertsonen ezinbesteko garrantzia dute. Ze gaitasun berri garatu beharko dira? Ze zentzutan garatu behar dira pertsonen jarrerrei dagozkien gaitasunak?

– Ez dut uste gaitasun berririk garatzeko beharrea aurkitzen garenik. Zentzuarekin jokatzeko eta aurreko gaitasunen egokitzapena eszenatoki honetara modu ez traumatikoan izango litzateke gomendagarria.

Ikuspuntu orokor batetatik jarrera gaitasun bezala, etengabeko ikaskuntzaren gaitasuna eta borondatea aipatuko nituzke. Baita ere, ingurunera egokitzapena, talde lana, diziplina anitzeko taldeen integrazioa, lehiakortasunaren aurrean elkar lana eta batez ere ezagutzak partekatzeko aurretiko jarrera.

- Zer lanbide-profil berri beharko dira zaharkitze aktiboa kontutan izanik?

– Gaur egungo lanbide-profil askoren egokitzapenarekin, beste batzuk sortuko dira zaharkitze aktiboaren errealitateari erantzun bat emateko. Handinahia izango litzateke sakona eta zehatza izatea ikerketen egoera mugatu eta hasi berria kontutan hartuta, hala ere honako hauek identifikatzera ausartuko nitzake. Hezkuntza sistemaren esparruan honi lotutako profilak:

– Irakasgai eduki berrien gehitzea eta egokitzapena etengabeko heziketa sistemara, pertsona helduak "bezeroarentzat".

– Pertsona horiei emango zaien irakasgai metodoen definizioa eta egokitzapena.

– Ordutegi, leku, formatu eta irakasteko kanal berrien erabilera eta kudeaketa.

Enpresaburuen elkartearen eremuan, lanpostuen egokitzapenean eta karrera profesionalen garapenean arduradunak eta kudeatzaileak giza baliabideetako adituak izango bai dira.

- Zaharkitze aktiboaren osagarri bezala belaunaldi erreleboa proposatzen da. Erakunde batetan noiz eta nola planifikatu behar da ondorengotza?

– Gogoratu dezagun Euskadin enpresa gehienak ETE-ak direla eta ondorengotza arazo gehienak familia enpresetan eta industria sektorean ematen direla.

Belaunaldi erreleboak arazo ugari izaten ditu fami-

– Invertir en el aprendizaje de la población de más edad: los trabajadores de más edad, que deben y pueden prolongar su vida profesional mediante un envejecimiento activo, y el de los jubilados, que tienen la oportunidad de hacer del aprendizaje un elemento integrante de su vida y, a su vez, pueden convertirse en educadores.

– Promover la investigación y el análisis sobre las actividades de aprendizaje para adultos.

- Se vislumbra que la formación lleva consigo una nueva forma de vida. ¿Cuáles serían los nuevos valores de esta cultura de la formación y el conocimiento continuo?

– Quiere incidir de nuevo en algo muy prosaico, en la dependencia económica que, sin monopolizar la necesidad del aprendizaje permanente, es uno de sus impulsores. El aprendizaje permanente aplicado de forma organizada o planificada hará posible acelerar el desarrollo del capital humano, que no es otra cosa que la adquisición dinámica de conocimientos, capacidades y competencias que son significativas especialmente para la actividad económica, pero que pueden ser adquiridos en escenarios diversos y no limitado a la educación y la formación reglada, sino también en las empresas, la familia, la sociedad, la formación permanente,...

Desde una visión práctica, la cultura de la formación permanente incidirá en valores como:

– El desarrollo de una educación y una formación innovadora y de calidad.

– Mayor cohesión social, diálogo e igualdad.

– Impulso a la creatividad y al espíritu empresarial.

La sociedad del conocimiento es la gran esperanza del siglo que comenzamos.

- En este cambio del desempeño profesional las personas juegan un papel prioritario ¿Qué nuevas competencias será necesario desarrollar? ¿En qué sentido hay que desarrollar competencias actitudinales de las personas?

– No estoy seguro de que nos encontremos ante la necesidad de desarrollar nuevas competencias. La aplicación del sentido común y la adaptación de competencias previas de forma no traumática a este nuevo escenario, puede ser lo más recomendable. Desde una cierta generalidad señalaría como competencias actitudinales la capacidad y voluntad de aprendizaje continuo; la adaptación al entorno; el trabajo en equipo y la integración en equipos multidisciplinares; las habilidades comunicativas; la cooperación frente a la competencia y, especialmente, la predisposición para compartir conocimiento.

- ¿Qué nuevos perfiles profesionales se requerirán de cara al envejecimiento activo?

– Junto con la adaptación de muchos de los perfiles profesionales actuales, surgirán otros para dar respuesta a la realidad del envejecimiento activo. Sería pretencioso ser exhaustivo y preciso dado el incipiente y limitado estado de las investigaciones, no obstante me aventuraría al identificar los siguientes.

En el ámbito del sistema educativo perfiles asociados a:

– La incorporación y adaptación de nuevos contenidos docentes al sistema de formación permanente, para el "cliente" personas mayores.

– La definición y adaptación de métodos docentes y de impartición para esas personas.



lia enpresetan eta batez ere ETE-etan. Horregatik arazo hau inongo presa gabe eta aurretiko planifikazioarekin hartu behar da, eragina jasan duten pertsonen eta enpresaren interesak kontutan hartuz. Gainera gai hau hornitzaile, bezero edo barne antolakuntza gaiak tratatzen ditugunean bezalako engeriarekin tratatu behar da.

Gaur egun, bai Euskadin eta bai gure ingurunean, aurrekoa baino larriagoa den errealitate bat bizi dugu: lan merkatuaren ezaugarrietako bat zenbait postu eta profilen "harrobi" tradizionalen saturazioa da. Honi, hitzarmen eta itunen merkatuan, langileei behar baino lehenagoko irteera emateko akordio eta konpromisoak hartzearen arazoa gehitu behar zaio.

Konponbide berrietara iritsi behar da. Adibidez hezkuntza sistemarekin akordioak lortzera pertsona gazteak (bertakoak zein etorkinak) lan mundura kalitate baldintza onetan lehenago sartzeko. Lana utzi nahi dutenen lan bizitzaren luzapena suspertu, lan baldintza berriak definitu karrera profesionalen tentsatuz eta ez pertsona hauen azken urteetan bakarrik.

- Ze ordetzkapen neurri dira egokienak belaunaldi erreleborako?

– Belaunaldi erreleboa ordetzkapen neurrien aplikazioarekin bakarrik egiten bada, honek porrot egingo du inongo zalantzarik gabe. Beti egongo dira azkar mugitu eta ordetzkapen mekanismoen alde apustu egingo duten hobeto antolatuta, aurreikuspenak egiten dituztenak edo ekoizpen egoera hobekoetan dauden enpresak. Hala ere, legezko eta ekonomia arloan egokia den konponbide hau ez da bidezkoa enpresentzako orokorrean, ez baitira nahikoa pertsona gazte egongo epe ertainerako eta epe luzearako ordetzkapenak egiteko.

Mantentze neurriek, langileak diren pertsonak eta lan bizitzan ziklo luzeagoetan baliozkoak izango diren pertsonak hartu beharko dituzte kontutan. Hala ere, saihestu beharreko neurri bat 50 eta 60 urte bitarteko pertsonen aplikatu beharreko neurriak direla pentsatzea da. Neurri hauek edozein lan adini aplikatu behar zaizkio. Etorkezunean ordetzkapen eta mantentze neurrien kudeaketa batera egitea proposatu beharko da.

– El uso y gestión de nuevos horarios, lugares, formatos y canales de impartición. En el ámbito de las organizaciones empresariales serían responsables y gestores de recursos humanos especialistas en la adaptación de puestos de trabajo y desarrollo de carreras profesionales.

- Como complemento al envejecimiento activo se plantea el relevo generacional, ¿cómo y cuándo se debe planificar la sucesión en una organización?

– Recordemos que en Euskadi las empresas son mayoritariamente pymes y que los mayores problemas de relevo se están dando tanto en la empresa familiar, como en el sector industrial.

El relevo generacional es problemático en el caso de empresas familiares y uno de los más difíciles entre las pymes. Por esta importancia debe tratarse al menos sin prisa y con planificación previa, que considere los intereses de las personas afectadas y de la empresa. Además, hay que dedicar a este tema tantas energías como las que ponemos en ámbitos como el de los proveedores, los clientes y la organización interna.

Actualmente, tanto en Euskadi como en nuestro entorno próximo, vivimos una realidad que agrava lo anterior: un mercado de trabajo caracterizado por la saturación de las "canteras" tradicionales en determinados puestos y perfiles, a lo que hay que unir acuerdos y compromisos con trabajadores para una salida anticipada en el marco de convenios y pactos.

Hay que abrirse a nuevas soluciones, como los acuerdos con el sistema educativo, para anticipar la incorporación de las personas jóvenes (tanto autóctonas como inmigrantes) en condiciones de calidad. Estimular la prolongación de la vida laboral de quien la quiere abandonar anticipadamente, definir nuevas condiciones laborales pensando en carreras profesionales y no sólo en los últimos años de estas personas.

- ¿Qué tipo de medidas de sustitución son las más eficaces en el relevo generacional?

– La apuesta por el relevo generacional mediante la aplicación de medidas exclusivamente de sustitución está abocada al fracaso para el conjunto de empresas. Siempre habrá empresas más organizadas, previsoras o en circunstancias productivas, laborales y financieras que les permitan moverse con rapidez y apostar por mecanismos de sustitución. Sin embargo, esta solución legítima, incluso oportuna en términos económicos, es inviable para el conjunto de empresas, dado que no habrá suficientes personas jóvenes para las necesidades de sustitución a medio y largo plazo.

Las medidas de mantenimiento implican contar con personas trabajadoras válidas en ciclos de vida laboral más largos. No obstante, un error que debemos evitar es pensar que son medidas a aplicar a personas de 50 ó 60 años, cuando en realidad se trata de medidas a aplicar a todo el espectro de grupos de edad laboral. En el futuro hay que plantearse la gestión conjunta de medidas de sustitución y de mantenimiento.



"Konponbide berrietara iritsi behar da. Adibidez hezkuntza sistemarekin akordioak lortzera pertsona gazteak lan mundura kalitate baldintza onetan lehenago sartzeko".

"Hay que abrirse a nuevas soluciones, como los acuerdos con el sistema educativo, para anticipar la incorporación de las personas jóvenes en condiciones de calidad".



Tomás Iriando

GAIako
Zuzendari nagusia
Director general
de GAIA



“Berrikuntzak balio erantsia ematea esan nahi du”

- Nolako etorkizuna du Euskal Autonomia Erkidegoko elektronika, informatika eta telekomunikazioen alorreko industriak?

- GAIAk, Telekomunikazioen Euskal Klusterrak, 180 enpresa dauzka elkartuta. Haietatik % 43,5 informatikaren alorrekoak dira, % 28,2 elektronikaren alorrekoak, % 17,1ek telekomunikazioetan dihardute, eta % 11,1ek osagarrien sektorean. Gaur egun, GAIA osatzen duten enpresen sarea honela dago banatua: Gipuzkoan (% 47,6), Bizkaian (% 39,2) eta Araban (% 13,2). Gure enpresek 2.484 milioi euro fakturatu zituzten 2006an eta, 2007rako, 3.000 milioi euroko fakturazioa lortzea aurreikusita dago. Hortaz, azken hamar urteetako % 15 eta % 17 bitarteko hazkunde jarraituari eutsiko diogu. Halaber, enplegu-tasa ere nabarmenean hazten ari da eta sektoreko enpresetan 11.000 lanpostu izatera heltzea espero dugu, esportazioak 800 milioi eurora helduko dira eta I+Gko inbertsioa 120 milioi eurotik gorakoa izango da aurtengo ekitaldian.

- Euskal ekonomian duen pisua zenbaterainokoa da?

- GAIako enpresek gure autonomia-erkidegoko BPGren % 4 sortzen dute. Hala ere, haien garrantzia Estatu osora hedatzen da, hainbat sektoretan oso pisu espezifiko handia dutelako, hala nola ekipu elektronikoen babeserako eta kontrolerako elektronikaren alorrean (merkatu nazionalaren % 80 baitu), informazioaren segurtasunerako sistemetan (% 17), industria-prozesuen baimentze-sektorean (% 33) eta enpresak kudeatzeko sistemetan (% 12).

- ¿Cuáles son las perspectivas de la industria electrónica, informática y las telecomunicaciones en el País Vasco?

- El Cluster Vasco de Telecomunicaciones GAIA cuenta con 180 empresas asociadas de las que un 43,5% pertenece al sector informático, un 28,2% al electrónico, 17,1% al sector de telecomunicaciones y un 11,1% al de componentes. En estos momentos la red de empresas que integra GAIA se encuentra distribuida entre Gipuzkoa (47,6%), Vizcaya (39,2%) y Álava (13,2%). En 2006 nuestras empresas facturaron 2.484 millones de euros y la previsión de facturación para el 2007 asciende a 3.000 millones de euros, manteniendo un crecimiento sostenido en los últimos diez años entre un 15% y un 17%. Asimismo, la tasa de empleo también está experimentando un gran incremento y esperamos alcanzar los 11.000 puestos de trabajo en las industrias vascas del sector, exportar 800 millones de euros e invertir en I+D más de 120 millones de euros este ejercicio.

- ¿Cuál es su peso en la economía vasca?

- Las empresas GAIA representan el 4% del P.I.B. en nuestra comunidad autónoma. No obstante, su importancia trasciende a todo el Estado, donde tiene un peso específico en diversos sectores como electrónica para protección y control de equipos electrónicos, con un 80% del mercado nacional; sistemas de seguridad de la información (17%); autorización de procesos industriales (33%) o en sistemas de gestión empresarial (12%), entre otros campos.

“La innovación significa aportar valor añadido”



- Gabeziarik hauteman duzue? Nola konponduko dituzue?

- Elektronika, informatika eta telekomunikazioen alorreko euskal enpresek hobetu eta landu beharreko eremu nagusiak honako hauek dira: 1.Sektoreko enpresak gero eta I+G+B gehiago kontratatzen ari dira, produkzio-prozesuak ezartzen ari diren lurraldeetan (Txinan, adibidez). 2.Garatze-bidean dauden lurraldeak gero eta lehia handiagoa egiten ari dira balio erantsi txikiko produktuetan. 3.IKTen alorrerako profesional espezializatu gutxi daude. Horri guztiari euroaren sendotasuna gehitu behar zaio. Horren eraginez, USD monetako merkatuetan saltzeko, marjinak murriztu beharrean daude enpresak. Beraz, hobetu beharreko eremu horietan hobekuntzak ezartzeko helburuz, ekintza-planak jarri ditugu abian. Enpresen eta eragile teknologikoen ikerkuntza, garapena eta berrikuntza era lehiakorren dinamikizatzea dute helburu plan horiek. Merkatu-irtenbideen xede diren sektoreetan, berriz, irudia eta konfiantza areagotzeko inbertsioak egiten ari gara. Bestalde, sektorea gazteen garapen pertsonalerako eta profesionalerako interesgarria izan daitekeela ulertarazteko ahaleginak egiten ari gara, eta horretarako, prestakuntza-plan aurreratuak, atzerriko egonaldiak eta abar eskaintzen ari gara.

- Lan-merkatuaren zahartzeari aurre egin beharreko arazo nagusietako bat da. Zein dira egoera hori bideratzeko jarraibideak?

- Lan-merkatua zahartzeak ez gaitu larregi kezkatzen gure sektorean. Izan ere, iaz egindako ikerlanaren arabera (Euskal Autonomia Erkidegoko industria elektriko-elektronikoen eta informazio-industrien ekonomia-, enplegu- eta prestakuntza-egiturari buruzkoa), gure sektorearen ezaugarrietako bat adin ertaineko profesionalak izatea da. Hala, langileen % 70,66k 26 eta 45 urte bitartean dituzte. Horrez gain, oso sektore egonkorra da: kontratuen % 70 baino gehiago finkoak dira. Zahartzearen beldur bainoago, IKTetan espezializatutako profesionalen eskasiak kezkatzen gaitu GAIAn. Arazo hori zenbaterainokoa den neurtzeko azterlanak egin ditugu azken garai honetan. Ikerlanek erakutsi dutenez, 2007an, hazkunde begetatiboari aurre egiteko (hau da, enpresa berriak sortu daitezkeela edo daudenetan negozio-unitate berriak eratu daitezkeela aintzat hartu gabe) 600 profesional baino gehiago behar dira eta lanpostu horien % 30 bete gabe geratuko dira edo enpresek nahi luke ten baino beranduago beteko dira.

- ¿Han detectado carencias? ¿Cómo las van a solucionar?

- Las principales áreas de mejora y trabajo de las empresas vascas de electrónica, informática y telecomunicaciones son las siguientes: 1.La creciente contratación de I+D+i en países en los que se están implantando procesos de producción de empresas del sector, por parte de dichas empresas (China, por ejemplo). 2.La fuerte competencia de países emergentes en productos de bajo valor añadido. 3.Escasez de profesionales especializados para el sector TICs. A todo esto hay que unirle la fortaleza del euro, que está obligando a la reducción de márgenes para seguir vendiendo en mercados de moneda USD. Para hacer frente a estas áreas de mejora se han implementado planes de acción que dinamicen la investigación, el desarrollo e innovación de forma competitiva en las empresas y agentes tecnológicos. Se está invirtiendo en la proyección de imagen y confianza en los sectores objetivo de las soluciones de mercado. Se está dinamizando la proyección del sector como un ámbito de interés para el desarrollo personal y profesional de los jóvenes facilitándoles planes de formación avanzados, estancias en el extranjero, etc.

- El envejecimiento del mercado laboral es uno de los problemas a los que nos enfrentamos ¿Cuáles son las posibles líneas de trabajo como solución a esta situación?

- El envejecimiento del mercado laboral no es un factor que nos preocupe en exceso en el caso de nuestro sector ya que, según un estudio que realizamos el pasado año –La estructura Económica, Ocupacional y Formativa de las industrias eléctrico-electrónicas y de la información del País Vasco– nuestro sector destaca por contar con personal de mediana edad. El 70,66 % se encuentra comprendido entre edades de 26 a 45 años. Además, es un sector estable en el que más del 70% de los contratos son fijos. Más que respecto al envejecimiento, en GAIA desde hace dos años estamos muy preocupados por la escasez de profesionales especializados para el sector TICs y en este tiempo hemos realizado diversos estudios para cuantificar el problema. De esos estudios se desprende que en 2007 y para un crecimiento vegetativo –es decir, sin contar con la constitución de nuevas empresas o la creación de nuevas unidades de negocio en las ya existentes– harán falta más de 600 profesionales y alrededor del 30% de estos puestos se quedarán sin cubrir o lo harán más tarde de lo que las empresas quisieran.

“2007an, hazkunde begetatiboari aurre egiteko 600 profesional baino gehiago behar dira eta lanpostu horien % 30 bete gabe geratuko dira edo enpresek nahi luketen baino beranduago beteko dira”.

“En 2007 harán falta más de 600 profesionales y alrededor del 30% de estos puestos se quedarán sin cubrir o lo harán más tarde de lo que las empresas quisieran”.



tera aurrera eramandako Elkano programen bidez, bi helburu nagusi jorratu nahi ditugu: Alde batetik, gazteak trebatu eta sustatu nahi ditugu, sektore honetan jardun dezaten; ildo horretan, irtenbide profesionala aztertzen ari diren gazteei gure sektorera deitu eta erakarri nahi ditugu.

Bestetik, ekintzailatza ere sustatu nahi dugu, enpresetatik igaroko diren gazte horiek enpresen premiak ezagutuko baitituzte eta, horri esker, premia horiei erantzuteko beraien enpresa-proiektuak sortzeko aukera izango dute. Profesional-eskasiaren arazoa datozen urteetan larriagoa izatea aurreikusita dago, eta halakorik ez gertatzeko neurriak hartzea guztioi dagokigu. Ildo horretan, alde askotako ekintzak ezarri behar genituzke, lehenengo eta behin, gazteak profil teknikoetara bideratzeko, bigarrenik, lanean ari diren profesional teknikoak profil aurreratuagoetara birziklatzeko, eta hirugarrenik, atzeritik talentua

- Zein da hezkuntza-sistemak eta lanbide-heziketak arazo hori konpontzeko bete beharreko eginkizuna?

- KEIrekin (Kualifikazioen Euskal Institutuarekin) batera, Euskadiko elektronika, informatika eta telekomunikazioen sektorean eragina duten lanbide-heziketako profil profesionalen curriculumak aztertu ondoren, haien edukia eta irismena “baliozkotzat” hartu dira. Hala ere, alde batetik, sektorearen beharrak beteko dituzten langileen gaitasun pertsonalak garatzeko prestakuntza-edukietan osagarritasun handiagoa aholkatzen da (talde-lana, komunikazio-gaitasunak, sektorearen egitura eta eskaintza ezagutzea, etab.).

Bestetik, curriculumari enpresetan egindako ikas-ekinezko prestakuntza gehitzea ere interesgarritzat hartzen da, ikasleek prestakuntza-prozesuetan jasotako ezagutzak aplikatu eta osatzeko aukera izan dezaten. Orobat, garrantzi handikoa da ikasleak eskari handia duten profil teknikoetara bideratzea. Ildo horretan, logikoki, hezkuntza-sistemaren zeregin funtsezkoa da. Horrez gain, beka-programetan, espezializazio-ikastaroetan eta antzeko bestelako ekimenetan parte hartzea ere oso garrantzitsua da. GAIak bultzaturiko programen bidez, hala nola Kutxarekin batera landutako Giplan edo EHUrekin ba-

- ¿Cómo se ve el papel del sistema educativo y de la Formación Profesional en esta problemática?

- Tras haber analizado junto con el IVAC currículos de los perfiles profesionales de FP en Euskadi que afectan al sector de electrónica, informática y telecomunicaciones, se ha calificado de “válido” el contenido y alcance de los mismos. A pesar de ello, se aconseja, por una parte, una mayor complementariedad de los contenidos formativos con el desarrollo de habilidades personales que puedan favorecer el desempeño de funciones alineadas a las necesidades del sector (trabajo en equipo, competencias de comunicación, conocimiento de la estructura y oferta sectorial, etc.).

Por otra, se considera de interés incorporar en el citado curriculum la formación en alternancia en empresas, permitiendo al alumno aplicar y complementar los conocimientos adquiridos durante su proceso de formación. Es también necesario orientar a los jóvenes hacia perfiles técnicos donde existe una gran demanda y, en este punto, lógicamente, el sistema educativo tiene un papel fundamental. Además, su colaboración en programas de becas, cursos de especialización y otras iniciativas similares, es muy importante. Con programas lanzados por GAIa como por ejemplo, Giplan, en colaboración con Kutxa o Elkano, con la UPV, trabajamos dos objetivos. Por una parte, queremos formar e incentivar a la juventud hacia esta área y hacer un llamamiento a aquellos jóvenes que en estos momentos están evaluando sus salidas profesionales para atraerlos a nuestro sector.

En segundo lugar, pretendemos también promover el emprendizaje, porque estos jóvenes que van a pasar por las empresas van a conocer sus necesidades, lo que les dará opción de emprender incluso sus propios proyectos empresariales para dar respuesta a las mismas. Nos corresponde a todos emprender acciones para evitar que este problema de falta de profesionales se agudice, como está previsto durante los próximos meses y años. Deberíamos de iniciar acciones múltiples para, por un lado, orientar a los jóvenes a lo que son los perfiles técnicos, reorientar a los profesionales técnicos en activo en procesos de reciclaje hacia unos perfiles más avanzados y, en tercer lugar, atraer talento y captar profesionales con experiencia y cualificación en el exterior, que puedan dinamizar nuevas soluciones y desarrollos.

- ¿Qué implica integrar el concepto de innovación en el mercado laboral?

- La innovación significa aportar valor añadido al entorno. Si queremos por tanto ser innovadores en el ámbito del mercado laboral y en la situación que actualmente vivimos (“escasa oferta de profesionales con determinados perfiles”), tendremos que conseguir mediante innovación animar a los jóvenes a considerar la formación técnica y de alta especialización como una oportunidad para su desarrollo personal y profesional. Por otra parte, optimizar los limitados recursos siempre existentes para poder transferir el conocimiento a los profesionales, tanto en activo como nuevos, de la manera más eficaz y eficiente acortando en la medida de lo posible su ciclo de maduración. Asimismo, integrar el concepto de innovación implica que debemos atraer talento al entorno que pueda servir de modelo y referencia para los jóvenes profesionales, creando equipos de ciencia, tecnología e innovación de alto rendimiento. También deberíamos saber definir acciones que potenciaran el emprendizaje de actividades de alto valor añadido como una de las vías de crecimiento y generación de recursos en el entorno.

erakarri eta esperientzia eta kualifikazioa duten profesionalak ekartzeko, irtenbide eta garapen berriak gauzatu ditzaten.

- Zer egin behar da berrikuntzaren kontzeptua lan-merkatuan txertatzeko?

- Berrikuntzak inguruneari balio erantsia ematea esan nahi du. Beraz, gaur egun bizitzen ari garen egoeran –profil jakin batzuetako profesional gutxiegi ditugula– lan-merkatuan berritzaileak izan nahi badugu, berrikuntzaren bidez, gazteek euren garapen pertsonalerako eta profesionalerako prestakuntza tekniko eta espezializazio handikoa aukeratzat hartzea lortu beharko dugu. Bestalde, jardunean dauden profesionalen zein berriei ezagutza transferitzeko baliabide beti mugatuak optimizatu beharra dago. Horrek esan nahi du ezagutzaren transferentzia era eraginkor eta efiziente egin behar dugula, helduek ahalik eta laburren izan dadin. Berrikuntza-kontzeptua txertatzeak esan nahi du, era berean, profesional gazteentzako eredu eta erreferentzia izan daitekeen talentua gure ingurunera erakarri eta errendimendu handiko zientzia-, teknologia- eta berrikuntza-ekipoak osatu behar ditugula. Halaber, balio erantsi handiko jarduerak errazago gauzatzeko ekintzak ezarri behar genituzke, ingurunean hazi eta baliabideak sortzeko bideetako bat baita.

- Zeregin profesionalaren aldaketa horretan, pertsonen eginkizuna funtsezkoa da. Zein dira garatu beharreko gaitasun berriak? Pertsonen jarrazko gaitasunak ere garatu behar al dira?

- Gizartea eboluzionatzen ari den neurrian, gaitasunak ere eboluzionatzen dira. Gaur egun, jorratu gabeko gabeziak daude gazteengan gaitasunen aldetik, bai inguruneak gaitasun horiek eskatu ez dituelako edo gaitasun horiek behar bezain garatuta zeudela uste izan dugulako. Horixe gertatzen da, esaterako, ekintzailatzaren kasuan, euskal gizartean genetikoki txertatuta badago ere, azken urteotan atzerakada nabarmena izan baitu. Gaitasun teknikoaren alorrean ere atzerakada nabarmena eman dugu, horiek ez baitira gaur egun gehien eskatzen eta hazten diren prestakuntzak; aitzitik, lanerako aukera begi-bistakoa izan arren, zalantzan daude eta gizartean duen presentzia gero eta txikiagoa da. Jarrerazko gaitasunen ikuspegitik, egia da agertokia aldatuz doala eta Internetek eta teknologia berriek lehen ez genituen komunikazio-bide eta era berriak eskaintzen dizkigutela. Hori dela eta, komunikaziorako, talde-lanerako eta prestakuntza gizarteratzeko gaitasun pertsonalei lotutako gaitasunak sendotu beharrean gaude. Azkenik, enpresen egiturari eutsi nahi badiogu, erakunde horiekiko konpromisoan globalki lagunduko diguten buruzagi berrien sorrera ere bultzatu behar dugu.

- Etengabeko prestakuntzak pertsonen gaitasunak ahalik eta gehien garatzea du helburu, zehartze aktiboa erraztuz. Gure lan-merkatuan berrikuntzaren kultura sustatzeko lehenengo urratsa da?

- Etengabeko prestakuntza ezinbestekoa da ingurunearen eboluzioaren eta pertsonen eboluzioaren arteko paralelismoari eusteko. Horrek guztiok behartzen gaitu (jardunean dauden profesionalak zein gazte profesionalak) geure ezagutzak eta trebetasunak eguneratzera, egunero gertatzen diren aldaketetara egokitzeko. Lan-bizitza luzatzea aztertzen ari den eta ziklo teknologikoak gero eta azkarragoak diren gizar-te honetan, pertsonetikiko errespetua, familia eta lana

- Las personas en este cambio del desempeño profesional juegan un papel prioritario. ¿Qué nuevas competencias será necesario desarrollar? ¿En qué sentido hay que desarrollar competencias actitudinales de las personas?

- Las competencias evolucionan en la medida que evoluciona la propia sociedad. Existen en la actualidad lagunas competenciales que no han sido entrenadas por parte de los jóvenes dado que el entorno no lo ha exigido o se ha dado por hecho que existían en forma y manera suficiente. Podemos estar hablando del caso del emprendizaje, genéticamente integrado en la sociedad vasca y que, en los últimos años, ha sufrido un retroceso importante. También hemos padecido un retroceso importante en el volumen de competencias técnicas, no siendo éstas en la actualidad las formaciones con mayor demanda y crecimiento si no, por el contrario, son las que –a pesar de ofrecer una oportunidad laboral evidente–, siguen cuestionándose y aminorándose su presencia en la sociedad. Desde la perspectiva de las competencias actitudinales, también es verdad que el escenario está evolucionando e internet y las propias nuevas tecnologías nos ofrecen nuevos canales y formas de comunicación que anteriormente no teníamos. Es por ello que se requiere reforzar todas las competencias relacionadas con las habilidades personales para la comunicación, el trabajo en equipo y la socialización de la formación y el conocimiento. Si queremos preservar un tejido empresarial competitivo globalmente deberemos de fomentar la proliferación de líderes y personas que nos complementen en el compromiso de estas organizaciones.

- La formación continua como apoyo al envejecimiento activo pretende desarrollar el potencial de las personas al máximo. ¿Es este un primer paso para promover la cultura de la innovación en nuestro mercado laboral?

- La formación continua es necesaria para mantener el paralelismo entre la evolución del entorno y la evolución de las personas. Esto obliga a que todas las personas (profesionales en activo o jóvenes profesionales) nos comprometamos a ir actualizando nuestros conocimientos y habilidades para adaptarnos a los cambios que experimentamos a diario. En una sociedad donde se plantea un alargamiento de la vida laboral y en la que los ciclos tecnológicos están acelerándose es necesario plantear alternativas didácticas que sean sostenibles con el respeto a las personas, la conciliación de la vida familiar y laboral y la globalización del escenario laboral. Para innovar es necesario tener actitudes que favorezcan la creatividad y la capacidad para estructurar soluciones. La formación continua es un concepto básico pero no suficiente en la orientación a la innovación de la persona. La innovación requiere conocimiento tanto del entorno como de las tecnologías a aplicar en el mismo. El primero se adquiere a base de experiencias y el de las tecnologías a base de formación y aplicación de la misma.

- ¿El liderazgo de una organización qué nuevas competencias debe desarrollar en el relevo generacional?

- Todo líder requiere de una actitud ejemplarizante, de una humildad en su capacidad de compartir y ayudar en su entorno y de habilidades de comunicación, trabajo en equipo y gestión del conocimiento. Algunas de esas competencias se deben de entrenar, al igual que se entrena cuando alguien pretende correr una maratón. Son competencias que en algún caso las tenemos genéticamente y requieren simplemente de



“Gaur egun, jorratu gabeko gabeziak daude gazteengan gaitasunen aldetik, bai inguruneak gaitasun horiek eskatu ez dituelako edo gaitasun horiek behar bezain garatuta zeudela uste izan dugulako”.

“Existen en la actualidad lagunas competenciales que no han sido entrenadas por parte de los jóvenes dado que el entorno no lo ha exigido o se ha dado por hecho que existían en forma y manera suficiente”.

bateratzea eta lanaren globalizazioa aintzat hartuko dituzten aukera didaktikoak planteatu behar ditugu. Berritzeko, ezinbestekoa da sormena eta irtenbideak egituratzeko gaitasuna erraztuko duten trebetasunak lantzea. Etengabeko prestakuntza oinarritzko kontzeptua da, baina ez da nahikoa pertsonak berrikuntzara bideratzeko. Berrikuntzak ingurunearen gaineko ezagutzak eta ingurunean aplikatu behar diren teknologien gaineko ezagutzak eskatzen ditu. Lehenengoa esperientziaren bidez ikasten da eta, teknologien gainekoa, berriz, prestakuntzaren eta teknologia horien aplikazioaren bidez.

- Erakunde baten buruzagitzak zer gaitasun garatu behar du belaunaldi-erreleboan?

- Buruzagi batek eduki behar dituen gaitasunak ondorengoak dira: jarrera eredugarria, ingurukoekin partekatutako eta laguntzeko apaltasuna, eta komunikaziorako, talde-lanerako eta ezagutza kudeatzeko gaitasuna. Trebetasun horietako batzuk entrenatu egin behar dira, norbaitek maratoian parte hartu nahi duenean entrenatu behar duen bezalaxe. Trebetasun horiek, kasu batzuetan, genetikoak dira eta, kasu horretan, kontzienteki eta etengabe landu behar dira. Bestalde, merkatuan badira gazteei buruzagitzaren kontzeptuan aurrera egiten lagundu diezaieketen tresna teknikoak, esate baterako programazio neuroringusitikoak, "coaching-a", etab. Buruzagi guztiek entzuketara aktiboa praktikatu behar dute eta, entzuketaren bidez, berak eta bere lantaldeak erakundearen aldaketara egokitu behar dituzten lan-eremuak hauteman behar dituzte. Egungo buruzagiak lehiari aritzen dira munduan eta ekonomia globalean, hortaz, nazioarteko ligak dira buruzagi horien gaitasunak eta profilak zehazten dituztenak.

- Norantz zuzendu behar dira lan-merkatuko barne-politika eraginkorrak?

- Lan-merkatuan eraginkorrak izateko, eskaintza eta eskaria orekatu behar ditugu. Hori dela eta, gure sektorearen egungo egoeran –eskaria gero eta handiagoa eta eskaintza gero eta murriztagoa– eskaintza-bideak zabaldu behar genituzke, eskariaren premiei erantzuteko. Eskaintza-bideak zabaltzeko, gutxienez, hiru agertoki landu behar ditugu. Lehenengoa, pertsonak garapen profesionalerako aukera hobekidetzeko alorretara bideratzea, batez ere bizi-kalitate hobea bermatzeko duten alorretara. Bideratze hori administrazioen, prestakuntza-zentroen eta profesional gazteen harrobia bilatzen dugun elkarten eginkizuna da. Bigarren ikuspegia talentudun profesionalen inmigrazioa eta hemendik emigratu dutenentzako ingurune erakargarria sortzea da. Hau da, inoiz Euskaditik irten eta lanbide-bizitza kanpoan egiteko aukera eta nahia izan dituztenei beste aukera bat eskaini behar zaie hemen, kanpoan hartutako ezagutza eta esperientzia hemen errentagarri bihurtu ditzaten. Hirugarren agertokia, hemengo eskaria betetzeko gaitasun profesionalak eskaintzen dituzten ingurune geografikoak identifikatu eta haien arreta erakartzea da, ingurune horietako profesionalen euren jardueraren haren garatzea motibatuz.

- Lan-merkatuari buruzko barne-estrategiaren eremuan, zein da enpresa-elkartearen ekarpena?

- Enpresa-elkartearen ekarpena enpresen banakako eskariak bateratzea da, alde guztien batzea planteamendu anbiziotsu eta globalagoa izan dadin. Orobat, erakundeetan, gizarteetan eta profesional berrien

ser trabajadas de forma consciente de manera constante. Existen algunas herramientas técnicas en el mercado que pueden ayudar a los jóvenes a avanzar en el concepto de líder como son: la programación neurolingüística, el "coaching", etc. Todo líder debe de practicar la escucha activa y de esa escucha recoger las áreas de trabajo que tanto su equipo como él mismo deberá de abordar en su constante adaptación a los cambios de la organización. Los líderes de ahora compiten en el mundo, en una economía global, por lo tanto son las ligas internacionales de las que hablamos las que nos marcan las competencias y perfiles de estos líderes.

- ¿Hacia dónde tienen que enfocarse las nuevas políticas internas de mercado de trabajo eficaces?

- Para ser eficaz en el mercado de trabajo precisamos equilibrar la oferta y la demanda. Por ello, en la situación actual de nuestro sector -de una demanda creciente y una oferta decreciente- tendríamos que ampliar las vías de oferta para responder a las necesidades de la demanda. Para ampliar esas vías de oferta se trabajan al menos tres escenarios. El primero, orientar a las personas hacia aquellas áreas que tienen en estos momentos mejores perspectivas para el desarrollo profesional, siendo preferentemente orientaciones que les garanticen la mejora de su calidad de vida. Esta orientación es competencia de las administraciones, centros de formación y de las agrupaciones de demanda que buscamos cantera de jóvenes profesionales. El segundo enfoque es desarrollar un entorno atractivo para la inmigración del talento y profesionales que hayan anteriormente emigrado. Ofrecer a las personas que en alguna etapa de su vida han tenido la oportunidad y el deseo de salir y experimentar su vida laboral fuera de Euskadi, una alternativa local que compense y permita rentabilizar el conocimiento y la experiencia adquirida. El tercer escenario es identificar aquellas áreas geográficas que ofrecen competencias profesionales adecuadas a las necesidades de la demanda local para acercarnos a las mismas y conseguir atraer su atención, al objeto de convertirnos en un área geográfica que les motive para el desarrollo de sus nuevas actividades profesionales.

- En el marco de estrategias internas de mercado de trabajo ¿Qué aporta la agrupación empresarial?

- La aportación de las agrupaciones empresariales favorece la unificación de las distintas demandas individuales de las empresas, al objeto de poder transformar la suma de las partes en un planteamiento más ambicioso y global. Permite también

artearen sentsibilizazioa eta orientazioa areagotzeko ekintzak bultzatzeko sinergiak sorraraztea, erakundearen datu erantsiak eta eskaintza pluralak partekatu. Hau da, batzuek indarra ematen duela dioen esaera gauzatu behar da.

- Lan-merkatuaren inguruko estrategia berriei dagokienez, nola planteatzen da internazionalizazioa gure lan-merkatuan?

- Euskal industria hedatzen ari den sasoiaren gaurde. Horretarako profesional eta profil egokiak behar ditugu, enpresei beste merkatu batzuetan kokatzeko lagundu diezaieketenak. Ildo horretan, Euskal Autonomia Erkidego osorako beka-programak oso interesgarriak dira. Izan ere, industria-oinarri sendoa dugun arren, atzerrian trebatutako profesionalak falta zaizkigu, bidaiatzeko prest eta nazioarteko kokapenetan egoteko prest dauden profesionalak, hain zuzen. Tokiko hazkundeak, une hauetan, zailtasunak baditu ere, aipatutako profesional-erakundeak dela eta, nazioarteko hazkundeak –hau da, erakundearen internazionalizazioa– sektorearen garapenerako oztopo nagusietako bat da, profesional esperimenterik ez dagoelako. Ildo horretan, prestakuntza garatzeko lehen aipatu ditudan gaitasunei beste bat gehitu beharko genieke: jarduerak munduko leku jakin batean garatzeko derrigorrezkoa den kultura-aniztasuna. Hori dela eta, sektoreak azken urteotan gehien landutako eremutako bat nazioarteko lan-merkatua sustatzea izan da.

- LHko ikastetxeek zer lehenetsu izan behar dute aipagai dugun arazoak konponbidean jartzeko? Zer lan mota egin behar gure GAIA bezalako enpresa-elkarteekin batera?

- Lehenik eta behin, ekintza nagusia bizitzen ari garen unearan jakitun egon eta LHko ikastetxeak egiten ari diren lana osatzeko ekintza berriak identifikatu egin behar dira. Lehen esaten ari nintzen bezala, enpresetako ikas-ekinezko prestakuntza eta ikastetxeetan bertan modulu osagarriak ematea bi aukera garbi dira enpresa-elkarteen eta LHko ikastetxeen artean elkarlanean jarduteko. Halaber, ezagutzaren transferentziaren aldetik ere aukerak daude. Izan ere, enpresako profesionalak ikastetxeetara bidali daitezke eta alderantziz, bi erakundeek estrategia bateratuak garatu ditzaten. Era berean, proiektu bateratuak bultzatzeko estrategia ere aipatu daiteke. Ildo horretan, talde mistoak eratu daitezke, ikastetxeetako profesionalen, enpresetako profesionalen eta ikaslearen arteko konfiantza eta sareak sortzen laguntzeko.

generar sinergias en las acciones de sensibilización y orientación a las organizaciones, a la sociedad y a los nuevos profesionales, compartiendo datos agregados y una oferta plural que en el seno de estas organizaciones se ofrece. Es decir, se evidencia el dicho de que la unión hace la fuerza.

- Respecto a nuevas estrategias de mercado de trabajo. ¿Cómo se plantea en nuestro mercado de trabajo la internacionalización?

- Nos encontramos en un momento de expansión de la industria vasca que requiere de unos profesionales y perfiles determinados que ayuden a las empresas en ese camino de posicionarse en otros mercados. Son interesantes programas de becas para toda la Comunidad Autónoma Vasca porque, aunque tenemos una fuerte base industrial, nos faltan profesionales formados en el extranjero con disponibilidad para viajar y/o permanecer en destinos internacionales. Si bien el crecimiento local tiene en estos momentos dificultades de abordarse por la falta de profesionales, en los últimos años el crecimiento internacional –es decir, la multilocalización de las organizaciones–, representa, por la falta de profesionales experimentados, una de las principales barreras de crecimiento del sector. A las competencias a las que ya me he referido anteriormente para el desarrollo de cualquiera de las formaciones, hay que añadirle la multiculturalidad que requiere el desarrollar una actividad en un área geográfica concreta. Es por ello que el mercado de trabajo para la internacionalización es uno de los principales retos en los que el sector viene incidiendo en los últimos años.

- ¿Que tipo de acciones prioritarias deberíamos emprender los centros de FP a la hora de trabajar la problemática que estamos tratando? ¿Qué tipo de trabajo conjunto deberíamos desarrollar con asociaciones empresariales como GAIA?

- En principio, la principal acción es ser consciente del momento en que vivimos e identificar nuevas acciones que complementen el trabajo que se viene haciendo en los centros de FP. Tal y como comentaba, la formación en alternancia con las empresas y la impartición de módulos complementarios en los propios centros, son dos claras oportunidades de colaboración entre grupos empresariales y los centros de FP. También existen oportunidades en la transferencia de conocimiento, pudiéndose rotar profesionales de la empresa al centro y viceversa, al objeto de que ambas organizaciones compartan unas estrategias. Asimismo, existe la vía del desarrollo de proyectos conjuntos en los que crear equipos mixtos que ayuden a generar confianza y red entre los profesionales de los centros, los profesionales de las empresas y los alumnos.

“Etengabeko prestakuntza ezinbestekoa da ingurunearen eboluzioaren eta pertsonen eboluzioaren arteko paralelismoari eusteko.”

“La formación continua es necesaria para mantener el paralelismo entre la evolución del entorno y la evolución de las personas”.





Belaunaldi arteko ordezkapena euskal industrian

Relevo generacional en la industria vasca

Por Miguel Lazpiur Lamariano

Confedebasko Presidentea
Presidente de Confedebask

Produktzio-sektoreak behar dituen profesional kualifikatuen kanti-tatea eta kalitatea bermatzeko gure lan-merkatuak dituen mugak azal-eratu dituzte euskal enpresariak azken urteetan. Gure ekonomiako oinarritzeko industria-sektoreen barruan zailtasun hori agerikoa bihurtu da, ez sortze berriko lanpostuetan soilik, baita erretiratzeko diren langileak ordeztzeko ere. Horrek belaunaldi arteko ordezteak zailtzeaz eta "know how"-a galtzeaz gain, enpresen hazteko eta lehiatzeko aukereri eragiten die, eta larria da hori.

Askotarikoak dira egoera horretara eramanez gaituzten alderdiak. Lehenik eta behin, Euskadiko demografiaren bilakaera dugu: jaiotze-tasak jaitsiera gogorra izan du eta jarduera horietan lan egiteko adin tartean dagoen biztanleria aktiboa murriztea ekarri du. Horrek argitzen du, esaterako, gaur egun unibertsitatean eta LHn ikasten duten gazteen portzentajeak gora egin duen arren, balio absolutuetan, halere, ikasle-kopurua nabarmen murriztu izana.

Bestalde, horrelako ikasketei ospea emateko eta horien kalitatea eta etorkizuneko aukerak hobetze-ko enpresetatik, ikastetxeetatik eta erakundeetatik eginiko lanari esker, aurrerapen nabarmena izan du Lanbide Heziketak; halere, egia da oraindik unibertsitateak ospe eta balorazio handiagoa izaten jarraitzen duela, eta horrek ikasle askorengan eragin handia du lanbidea aukeratzeko eta familien ikuskeran.

Beste arazo larri bat honako hau da: nahiz eta ahaleginak egiten ari diren, orientatzaileek bai beren heziketagaririk (letretakoa eta unibertsitatekoa), bai beren esperientziagaririk, askotan ez dituzte ezagutzen lan-merkatuak eta enpresek eskaturiko lanpostuen ezaugarriak. Hori dela eta, unibertsitate bideratzen dituzte gehienetan ikasleak. Are nabariagoa da hori emakumezkoen kasuan, ikasketak edo lanbide humanistiko eta ez-teknikoetara bideratzen baitituzte.

Era berean, LHko lanbide-adarretan ikasleek banaketa ezegokia ikusten da. Emakumeen kasuan larriagoa da hori, izan ere, adar tekniko-industriale-tan duten presentzia oso txikia baita. Hain zuzen ere, adar horiek dira belaunaldi arteko ordezkapenerako arazo handienak dituztenak, eta ez emakumezkoentzat jotzen diren adarrak. Horiek lanpostu eta lan-aukera gutxiago eskaintzen dituzte. Egoera bera ematen da unibertsitateko karrera teknikoekin ere.

Las empresas vascas vienen desde hace ya algunos años poniendo de manifiesto las limitaciones que presenta nuestro mercado laboral para procurar, en cantidad y calidad, los profesionales cualificados

que requiere el tejido productivo. Dentro de sectores industriales básicos de nuestra economía esta dificultad se está haciendo patente no ya sólo en los puestos de nueva creación, sino también en la sustitución de aquellos trabajadores que se jubilan, lo que no sólo complica el relevo generacional y provoca pérdida del "know how" en determinadas profesiones, sino, lo que es todavía más grave, afecta a las posibilidades de crecimiento y desarrollo competitivo de las propias empresas.

Varios son los factores que han llevado a esta situación. En primer lugar, la propia evolución demográfica del País Vasco con una fuerte caída de la natalidad, que ha provocado la disminución de la población potencialmente activa en los tramos de edad susceptibles de incorporarse a estas actividades. Esto explica, por ejemplo, que habiéndose incrementado el porcentaje de jóvenes que estudian hoy en la universidad y la FP, en términos absolutos se haya producido, sin embargo, una importante disminución de efectivos.

Por otra parte, pese al avance que ha tenido la Formación Profesional gracias al trabajo efectuado desde empresas, centros e instituciones para prestigiar este tipo de estudios, mejorar su calidad y perspectivas de futuro, lo cierto es que el prestigio y valoración de la universidad sigue siendo superior, y ello todavía pesa de forma significativa en la elección profesional de muchos alumnos y en la concepción de sus familias.

Otro problema grave es que, pese a los esfuerzos que se vienen realizando, los orientadores tanto por su propia formación, de letras y universitaria, como por su experiencia desconocen muchas veces las características del mercado laboral, de las empresas y de los puestos de trabajo demandados por éstas, lo que les lleva a realizar una orientación prioritariamente enfocada hacia la universidad, algo todavía, más acusado en el caso de las mujeres, que suelen ser derivadas hacia estudios o profesiones humanísticas y no técnicas.

Del mismo modo, se observa una inadecuada distribución de los alumnos de la FP dentro de las distintas ramas profesionales, todavía más grave en el caso de las mujeres, dándose la circunstancia de que su presencia es todavía testimonial en las ramas técnico-industriales, las que, precisamente, adolecen de mayores problemas de recambio

Besteak beste, emakumeek euskal industrian lan egitea da, hain zuzen, gure lehenetsutako helburuetariko bat, eta gure erakundeak sei urte baino gehiagoz aritu izan dira lanean horretarako.

Lehia globalaren erronkei eta eskakizunei aurre egiteko giza baliabideak aberastasun iturri nagusi dugun komunitate honetan eta ezagutza, berrikuntza, sorkuntza eta talentua ezinbestekoak diren gai honetan, enpresak bereziki interesaturik daude emakumeak (baliabide baliotsu horien erdia) lan tekniko-industrialeen partaide izan eta sentitu daitezela, eta enpresen modernizazioan eta garapenean lagundu dezaten.

Immigrante gaituak erakartzera zuzenduriko beste jarduera osagarri batzuk esploratzea ere beharrezkoa izango da, baita honako hauek aintzat hartzea ere: kontratazioa sustatzeko eta langile nagusienak jarraitzeko berariazko neurriak hartzea, enpresen eta hezkuntza-sistemaren arteko lankidetzak estuztea, beste herri batzuetan gertatzen den moduan goi-mailako ikasketak profesional ez-unibertsitatekoen eskaintza bultzatzea, mugigarritasun geografiko eta funtzional handiagoa, etab. Horrek guztiak eskaintza eta eskaria era eraginkorragoan doitzeko helburua du.

Bestalde, gaituriko langileen gabezia eta belaunaldi arteko ordezkapenerako nahikoa langile ez edukitzearen ondorioz plantilak berriro ez izana gure industriarako arazo oso larriak diren arren, kezka bera dugu enpresaburu askoren kasuan, bereziki izaera familiarreko enpresetan. Hori dela eta, ezaugarri horietako enpresa batek jarraitzeko gaintitu behar duen gairik zailena, kontuzkoena eta garrantzitsuen da belaunaldi arteko ordezkapena.

Ekimen ekintzaile berrien eta horiek lortzeko balioen bidez, produktzio-sektorearen berritze generikoa da aintzat hartu beharreko beste funtsezko alderdi bat. Erantzukizuna, arriskatzeko gaitasuna, ekimena, berrikuntza eta ongi egindako lana saritzen dituen gizar-tea ingurune hobetua da enpresa eta enpresari berriak sortzeko, segurtasunari, erosotasunari eta ikuspegi funtzionalari loturikoa baino.

Gaur egun oso garrantzitsua da gai hori azpimarratzea, kontuan hartzen badugu ahaleginean, konpromisoan eta erronkei eta zailtasunei aurre egiteko gaitasunean sinesten duten liderrei esker lortu dituela Euskadik egungo garapena, ongizatea eta aurrerapena; izan ere, horiek guztiak aberastasuna eta lana sortu dituzten proiektu berriak abian jarri baitituzte.

Aurkitzen garen egoera honetan, gure burua gaintzeko, berritzeko, heziketagaririk eta ezagutzagaririk apustu egiteko beharra dugu. Eredu ekonomikoaren aldaketari eta globalizazioa, garapen bidean dauden herrien lehia eta aldaketa teknologikoaren abiadura gisako erronkei aurre egiteko funtsezkoa da gure lehiakortasunaren eta ongizatearen etorkizuna eraikitze-ko oinarri egokiak izatea. Hau da, ikuspegia, gaitasuna eta konpromisoa duten enpresa-lider zahar eta berriak behar dira, baita prestaturiko, motibatutako eta beren kasa moldatzeko gai diren langileak ere. Horiekin batera enpresak garatzeko ingurua sustatuko eta dinamizatuko duten erakundeak eta gizarte-eragile eraikitzaileak eta akordioarako borondatea dutenak. Gizarte baten itxaropenen, gaitasunen eta indarren belaunaldi arteko ordezkapenak horren beharra ere badu.

generacional, y muy abundante en aquellas otras consideradas femeninas que son, sin embargo, las de menor empleabilidad y expectativas profesionales. Esta circunstancia se repite también en la universidad con las carreras técnicas. Promover la incorporación de las mujeres a la industria vasca es, precisamente, uno de los objetivos prioritarios en los que, junto a otros, nuestra organización lleva trabajando desde hace más de seis años.

En una comunidad cuya principal riqueza son sus recursos humanos y en un momento en el que el conocimiento, la innovación, la creatividad o el talento resultan básicos para afrontar los retos y exigencias de la competencia global, las empresas se encuentran especialmente interesadas en que las mujeres, la mitad de ese valioso recurso, estén y se sientan plenamente copartícipes del trabajo técnico-industrial, ayudando a su modernización y desarrollo.

Igualmente preciso será también explorar otras actuaciones complementarias enfocadas hacia la captación de trabajadores inmigrantes cualificados, así como medidas específicas de estímulo a la contratación y permanencia de los trabajadores más mayores, estrechar la colaboración entre las empresas y el sistema educativo, promover una oferta intermedia de estudios profesionales superiores no universitarios como ocurre en otros países, favorecer una mayor movilidad geográfica y funcional, etc. Todo ello con objeto de lograr un más eficiente ajuste entre oferta y demanda.

Por otra parte, si bien la escasez de trabajadores cualificados y la no renovación de las plantillas por falta de recambio generacional constituyen problemas muy preocupantes para nuestra industria, esta misma preocupación se extiende también a la propia cabeza de muchas empresas, especialmente las de carácter familiar. No en vano, el relevo generacional es uno de los temas más difíciles, delicados e importantes para la continuidad que una empresa de estas características debe afrontar.

Otro aspecto esencial a tener muy en cuenta es también la renovación genérica del propio tejido productivo mediante el surgimiento de nuevas iniciativas emprendedoras y de los valores que las procuran. Una sociedad que prima actitudes como la responsabilidad, la capacidad para arriesgar, el espíritu de iniciativa y de innovación, el valor del trabajo bien hecho creará siempre un entorno más favorable al surgimiento de nuevas empresas y empresarios que aquellas más apegadas a la seguridad, la comodidad y la visión funcionarial.

Resulta particularmente importante incidir hoy en esta cuestión si tenemos en cuenta que Euskadi ha alcanzado su actual grado de desarrollo, bienestar y progreso porque ha habido líderes que han creído en el esfuerzo, el compromiso y la capacidad de superación antes los retos y dificultades, poniendo en marcha nuevos proyectos generadores de riqueza y empleo para el conjunto.

En las circunstancias en que nos encontramos, sometidos a la necesidad de superarnos, de ser innovadores, de apostar por la formación y el conocimiento para afrontar el cambio de modelo económico y retos como la globalización, la competencia de los países emergentes y la velocidad del cambio tecnológico es fundamental disponer de adecuados cimientos sobre los que construir el futuro de nuestra competitividad y bienestar. Esto es, viejos y nuevos líderes empresariales con visión, capacidad y compromiso, así como trabajadores formados, motivados y suficientes.

Junto a ellos instituciones que promuevan y dinamicen el entorno en el que éstos se desarrollan y agentes sociales constructivos y con voluntad de acuerdo. El relevo generacional de las expectativas, capacidades y fortalezas de una sociedad requiere también de eso.

“Emakumeek euskal industrian lan egitea da, hain zuzen, gure lehenetsutako helburuetariko bat, eta gure erakundeak sei urte baino gehiagoz aritu izan dira lanean horretarako”

“Promover la incorporación de las mujeres a la industria vasca es, precisamente, uno de los objetivos prioritarios en los que, junto a otros, nuestra organización lleva trabajando desde hace más de seis años”.





“Irakasleek adorea eta babesa eman behar dizkiete ikasgelan gutxiengo diren neska horiei”

“El profesorado debe realizar una labor de ánimo y apoyo a esas chicas que están en minoría en clase”

- Hortaz, ez duzue inongo aldaketarik nabaritu emakumeen belaunaldi berrietan?

- Bai, gauza garrantzitsu bat: neska gazteak ez daude prest lan merkatuari eta autonomia ekonomikoari uko egiteko. Eta hori lehenbiziko aldiz gertatzen da historian. Emakumeak kostata ari dira sartzen lan-munduan. Baina betiko estereotipoak dira enpresa esparruan: emakumeek, nahiz eta curriculum ona eduki, ez dituzte atek irekita aurkitzen, mutilek bezala. Halere, eta seme-alabak edukitzean jarraitu nahi duten arren, eta nahiz eta haien jaiotza atzeratu, emakumeek ez dute uzten lan mundua. Ulertu dute, azkenean, zein garrantzitsua den autonomia pertsonala edukitzea. Neska horiek egungo aldaketa sozial izugarriaren pautak ari dira ezartzen, bai familietan, bai pertsonen arteko harremanetan, bai sexualitatean.

- Zein espezialitateetan da oraindik txikiagoa emakumeen presentzia?

- Teknologia hutsarekin lotutako guztietan. Aitzitik, osasunarekin edo zainketaarekin lotutako zientzietan, emakumeak gehiago dira. Lanbide Heziketako erdi mailan eskaintzen diren 21 adarretatik, soilik hirutan dago oreka mutilen eta nesken artean. Irudi pertsonalean eta antzeko espezialitateetan, % 98,3 emakumea da, eta zerbitzu soziokulturalen eta erkidegoaren aldekoetan, % 93,5. Aldiz, ibilgailu autopropulsatuen mantentzean, % 97,9 gizona da. Goi mailako Lanbide Heziketan eta Unibertsitatean ere berdin gertatzen da. Aukerak oso garbi daude, eta sexuaren arabera banatuta; jakina, ez dira biologiagatik egiten, baizik eta gizarteagatik eta agintzen duen kulturagatik.

- Zer egin behar litzateke joera hori aldatzeko?

- Bada, esku hartu, kontzientziatu, sentsibilizatu, nortasuna osatzearekin zerikusia duten hanka guztiak ukitu: adibidez, komunikabideak, etxean ematen den heziketa, etab., horietan ari baitira sexuaren arabera bereizketaren sistema hori birstortzen, ez badirudi ere.

que suspendan. Para los chicos, la vida profesional sigue siendo lo primero y el formar una familia, algo secundario. En Emakunde nos preguntamos por qué hay que elegir, por qué no podemos compartir una vida profesional y personal en su totalidad.

- ¿Entonces, no han constatado ningún cambio en las nuevas generaciones de mujeres?

- Sí, una cosa muy importante: las chicas jóvenes no están dispuestas a no entrar en el mercado laboral y a no tener una autonomía económica. Y eso es la primera vez que ocurre en la historia. Las mujeres se están incorporando con dificultad y siguen los estereotipos en el ámbito empresarial, de manera que aunque se presenten con un buen currículum, no se encuentran con las puertas abiertas como en el caso de los chicos. A pesar de eso, de que quieren seguir teniendo criaturas y deben retrasar su nacimiento, no dejan el mundo laboral. Es muy bueno que hayan entendido la importancia de tener una autonomía personal. Esas chicas están marcando las pautas del cambio social impresionante que estamos viviendo en las familias, en las formas de entender las relaciones entre las personas, la sexualidad,...

- ¿En qué especialidades es todavía menor la presencia de mujeres?

- En todo lo que tiene que ver con tecnología pura. Sin embargo, en las ciencias relacionadas con la salud o el cuidado, las mujeres son mayoría. De las 21 ramas que se imparten en grado medio de Formación Profesional, sólo tres presentan una proporción equilibrada entre chicos y chicas. En especialidades como imagen personal el 98,3% son mujeres, y en servicios socioculturales y a la comunidad el 93,5%. Por el contrario, en mantenimiento de vehículos autopropulsados vemos que hay hombres en un porcentaje altísimo, un 97,9%. En Formación Profesional de grado superior y en la Universidad ocurre lo mismo. Las elecciones están muy claras, están divididas por sexos y, desde luego, no se hacen por biología, sino por la sociedad y la cultura que domina.

- ¿Qué habría que hacer para cambiar esa tendencia?

- Deberíamos intervenir, concienciar, sensibilizar, tocar todas las patas que tienen que ver con la

- Zer egin dezakete ikastetxeek?

- Lanhandi adagoegiteko orientazio esparruan. Emakundek ekimen bat sustatu du, eta eskatu du sar dadila generoaren ikuspegia administrazioen orientazio eta enplegu zerbitzuetan. Profesionalek ulertu behar dute askotan aukera jakin batzuetara orientatzen dituztela neskek, berek ere generoaren jantzi bat baitaramate soinean, eta lehenik jantzi hori aztertu eta erantzi behar dute, pertsonaren garapen osoa ez eragozteko.

- Eta Emakunde?

- Emakundek ardura handi bat dauka: gai hauek hobeto ezagutzeko tresnak eman behar dizkio gizarteari. Ez ditugu proiektuak kudeatzen, baizik eta jarraitu beharreko ildoak erakusten, administrazioek gara ditzaten. Badakigu administrazioek horretan dihardutela, eta bide zuzena hartu dutela. Adibidez, Lanbide Heziketaren esparruan, Gipuzkoako eta Bizkaiko Foru Aldundiek emakumeentzako programa espezifikoak garatu dituzte, haiei soldadura eta antzekoak irakasteko. Confebask euskal ugazaben elkarteak ere programa berezi bat prestatu zuen. Haren bidez, lana dagoen tokira, oraindik joan ez diren sektoreetara bultzatu nahi dituzte emakumeak.

- Zer esango zenioke neska bati, ia gizonak bakarrik diren LHko adar batean ikasi nahi balu?

- Esango nioke ez dagoela bakarrik, ekar dezala gogora gizon jantzi ikastera sartu zen lehen emakume hura. Ekar dezala gogora Clara Campoamor, zeinak emakumeen boto eskubidea eskatu baitzuen Madrilgo Kongresuan, eta inork ez zion ulertu. Segur aski, Campoamorre bakar dadea sentituko zuen, baina historiak erakutsi du ez zegoela bakarrik, emakume franko baitzegoen berarekin, eta beste askok, berriz, gero eskertu diogu egin zuen lana. Mutilak bakarrik dauden eta guztiak berari begira egongo diren toki batean sartzera doan neska pioneroaren adorea behar du. Ohartu behar du bidea egiten ari dela beste neska batzuentzat, eta eredu dela neska gehiagorentzat.

construcción de la personalidad, desde los medios de comunicación hasta la educación que se da en casa, donde se están reproduciendo esos esquemas de división en función del sexo, aunque parezca que no.

- ¿Qué pueden hacer los centros educativos?

- Hay un trabajo muy importante que hacer en el ámbito de la orientación. Emakunde ha promovido una iniciativa comunitaria para incorporar la perspectiva de género en los servicios de orientación y empleo de las administraciones. Es fundamental que los profesionales entiendan que muchas veces a una chica le orientan hacia determinados caminos porque ellos mismos tienen una mochila de género, que deben analizar y quitarse para no impedir el desarrollo integral de esa persona.

- ¿Y desde Emakunde?

- Emakunde tiene la responsabilidad de dotar a la sociedad de instrumentos que le permitan ir avanzando en el conocimiento de esas cuestiones. No gestionamos proyectos, sino que asesoramos sobre las directrices a seguir para que las administraciones las desarrollen. Sabemos que están trabajando en ello y van por buen camino. Por ejemplo, en el ámbito de la Formación Profesional, desde las diputaciones de Gipuzkoa y Bizkaia se desarrollan programas específicos dirigidos a mujeres para formarlas en nichos de empleo como soldadura. También la patronal vasca Confebask hizo un programa especial para animar a las mujeres a trabajar allí donde hay mercado laboral y donde casi no están presentes.

- ¿Qué le diría a una chica que se plantea estudiar en alguna rama de FP en la que prácticamente sólo hay hombres?

- Le diría que no está sola, que piense en aquella mujer que entró por primera vez a estudiar vestida de hombre. O en Clara Campoamor cuando llegó al Congreso a pedir el voto para las mujeres y nadie le entendía. Probablemente Campoamor tenía una sensación de soledad que la historia ha demostrado que no era tal, porque había muchas mujeres que estaban con ella, y otras muchas le hemos agradecido después el trabajo que ha hecho. Una chica que quiere entrar en un sitio donde sólo hay chicos, donde se siente mirada, debe tener la fuerza de una pionera. Tiene que darse cuenta de que está abriendo camino para otras, y que es un ejemplo para otras muchas.

“Harrigarria da: langabezia mailarik handienak dituzten lanbideak aukeratzen dituzte neskek.”

“No deja de sorprender que casualmente las chicas elijan las profesiones con niveles de paro más elevados.”

Ikasketak sexuaren arabera

Emakundek darabiltzan datuek frogatzen dute sexuaren arabera daudela banatuta ikasketak. 2006ko datuen arabera, alde hori nabaria da, bai Batxilergoan, bai Lanbide Heziketan, bai Unibertsitatean. Lanbide Heziketan, ziklo askok mutilak dituzte ia ikasle guztiak. Hori gertatzen da honako hauetan: nekazaritza jardueretan, itsas eta arrantza jardueretan, fabrikazio mekanikoan, elektrizitate eta elektronikan, zurgintza eta altzarigintzan, ibilgailu autopropulsatuen mantenimenduan eta produzioko zerbitzuetan.

Beste muturrean, berriz, ziklo batzuetan neskek % 75 baino gehiago dira ikasgelan. Ziklo hauek dira horren adibide: osasuna, irudi pertsonala, administrazioa, zerbitzu soziokulturalak eta erkidegoaren aldekoak, eta ehungintza, jantzigintza eta larrugintza. Eskola emaitzetan ere, alde handiak dira nesken eta mutilen artean, lehenek askoz errendimendu hobea baitute. Lan esparruari dagokionez, Euskal Autonomia Erkidegoari % 0,3 falta zaio Lisboan ezarritako enplegu-helburua iristeko, hau da, 2010eko emakumeen % 60k lana edukitzea. Halere, haurren eta etxeko lanen % 70 emakumeen gain da. “Galdera hau da: zer baldintzetan ari gara sartzen lan merkatuan?”, dio Izaskun Moyuak.

Estudios según el sexo

Las cifras que maneja Emakunde evidencian la división de los estudios por sexos. Según los datos de 2006, esa diferencia es palpable tanto en Bachillerato como en Formación Profesional y en la Universidad. En Formación Profesional, numerosos ciclos cuentan con un alumnado fundamentalmente masculino. Ese es el caso de las ramas de actividades agrarias, marítimo-pesqueras, fabricación mecánica, electricidad y electrónica, madera y mueble, mantenimiento de vehículos autopropulsados o servicios a la producción.

En el otro extremo hay ciclos en los que las chicas suponen más del 75% de la clase. En esa lista figuran sanidad, imagen personal, administración, servicios socio-culturales y a la comunidad, así como textil, confección y piel. Los resultados escolares también presentan diferencias notables entre las chicas y los chicos, con un mejor rendimiento entre las primeras. En cuanto al ámbito laboral, la Comunidad Autónoma Vasca está al 0,3% de conseguir el objetivo de empleo marcado en Lisboa: un 60% de tasa de empleo femenino para 2010. Sin embargo, el 70% del trabajo reproductivo y doméstico está soportado por las mujeres. “La pregunta es en qué condiciones estamos entrando en el mercado laboral”, plantea Izaskun Moyua.





Claudio Federico

Nazioarteko gai-
etarako zuzendari
nagusiaren idazkari
teknikoa
Herri Hezkuntzako
Ministerioa

Segreteria Tecnica del
Direttore Generale Per
gli Affari Internazionali
Ministero della Pubblica
Istruzione

“Euskal Autonomia Erkidegoak urrats ikaragarriak eman ditu Lanbide Heziketaren alorrean”

“El País Vasco ha dado pasos gigantescos en la Formación Profesional”

- Hau ez da lehenengo aldia Euskal Autonomia Erkidegora etorri eta zenbait ikastetxerekin hainbat proiektutan parte hartu duzuna. Erdietsitako lorpenen balorazioa egingo zeniguke?

- Lanbide Heziketari buruzko Nazioarteko Konferentzia zela-eta etorri nintzen estreinakoz Euskal Autonomia Erkidegora, 1999. edo 2000. urtean, José Luis Fernández Maurek gonbidaturik. Leonardo da Vinci programaren bidez jarri ginen harremanetan eta bakoitzak mugikortasun-proiektu bat aurkezteko elkar hartu genuen, eta hala egin genuen, gure ikastetxeetako ikasleek atzerriko enpresetan prestakuntza-egonaldia egiteko aukera izan zezaten. Elkartu gintuena hauxe izan zen: bata besteari europar mailan lanbide-heziketa garatzeko interesa ikustea eta, batez ere, nazioarteko lankidetzaren prozesuan giza harremanen garrantziaren inguruan jarrera bera izatea. Oinarri hori funtsezkoa da niretzat. Europar proiektuak nekez eraman daitezke aurrera lagun arteko harreman onak izateko aukerarik gabe. 2000. urteaz geroztik, Italiako hainbat lanbide-adarretako ikasleek (mekanikariak, grafikoeak, elektrikariak...) praktikak egin dituzte euskal enpresetan. Halaber, LHko euskal ikasleak Erroman egon dira, eta euren prestakuntza teknikoak lanarekin parekatzeko aukera izan dute. Tokiko eremutik alde egin eta dimentsio zabalagoan proiektatzen ikasi dute, bakarrik bizitzen eta eguneroko arazoei eta lanei aurre egiten ikasi dute. Lurralde bakoitzeko ikastetxeek Europako esparruan ez dutela zertan bakarrik lan egin behar ulertzea izan zen lotu gintuen beste gauzatariko bat. Ideia hori lehendik garatua nuen nik Erroman, eta geroago Lazio osoan (Erroma kokatzen den eskualdea). DEURE (Hezkuntzaren Europar Dimentsioa) izeneko eskola-sarea antolatzen ari zen han, Leonardo pro-

- No es la primera vez que visita el País Vasco y ha tomado parte en diferentes proyectos con diferentes centros. ¿Podría realizar una valoración de los logros obtenidos?

- Vine por primera vez al País Vasco con motivo de la Conferencia Internacional sobre Formación Profesional en el año 1999 o 2000, invitado por José Luis Fernández Maure. Nos habíamos puesto en contacto a través de programa Leonardo da Vinci y habíamos acordado y presentado un proyecto de movilidad cada uno, con el intento de permitir a los estudiantes de nuestros institutos tener un período de formación profesional en empresas extranjeras. Lo que nos unió desde el principio fue el reconocer en el otro el mismo interés hacia la importancia de un desarrollo de la formación profesional de dimensión europea y, sobre todo, la misma actitud hacia la importancia de las relaciones humanas dentro de un proceso de colaboración internacional. Esta premisa para mí es fundamental. Los proyectos europeos difícilmente se pueden llevar adelante sin la capacidad de establecer buenas relaciones interpersonales. Desde el año 2000 muchos estudiantes italianos de distinta ramas profesionales (mecánicos, gráficos, electricistas,...) han hecho prácticas en empresas vascas. También estudiantes vascos de FP estuvieron en Roma, donde pudieron confrontar su preparación teórica con el trabajo. Aprendieron a despegarse del ámbito local para proyectarse en una dimensión más amplia, aprendieron a vivir solos y a enfrentarse directamente con todos los problemas y las tareas cotidianas. Otra cosa que nos unía era la idea de que las escuelas de cada país no tenían que trabajar solas en una dimensión europea. Esto yo ya lo venía desarrollando antes en Roma y después en todo el Lazio (la región donde está Roma), donde se estaba organizando una red de es-

gramaren bidez ekintza bateratuak aurrera eramateko. Urteak igaro dira lehenengo aldiz elkar aurkitu eta elkarlanean hasi ginenetik. Nik ikastetxea utzi eta Hezkuntza Ministeriora joan nintzen lanera eta, era berean, José Luisek irakaskuntza utzi eta nazioarteko proiektuei ekin zien buru-belarri. Hala ere, ideiak elkartrukatzen jarraitzen dugu.

**- Harreman horiek gure herrialdeko Lanbide Heziketako ikaske-
tei buruzko ikuspegia emango zizuten. Zer deritzozu haien mailari?**

- Nire ustez, azken urte hauetan Euskal Autonomia Erkidegoak urrats ikaragarriak eman ditu Lanbide Heziketaren alorrean. IKASLAN sortu eta aldizkari hau argitaratu izanak asko adierazten digu hazkunde horri buruz. Europako beste herrialderen batean hobeto antolatutako ezer ez dut ezagutzen. Leonardo Mugikortasun Proiektuek urterik urte izaten duten arrakasta, lan-munduarekin duen harreman estua -batez ere kooperatibekin-, LHri buruzko biltzarra... Euskadiko LHko zenbait ikastetxe nahiko ondo ezagutzen ditut. Haiekin lan egin dut eta urtez urte ikusi ditut adar berriak garatzen, pabilioiak eraikitzen, makineria hobetzen, lanaren antolamendua berritzen, kalitate-sariak irabazten... Nik ezin dut nazioarteko proiektuetan pentsatu Euskal Autonomia Erkidegoaren lankidetzarekin ez bada.

- Herrialde askotako bazkideekin harturiko esperientzia oinarrituta, zure ustez zein dira Europan LHko ikaskei merzei duten maila aitortzeko gakoak?

- Gobernuei dagokien arazoa da hori, eta batzuetan, kultura nazionalari dagokiona. Ni Erroman bizi naiz eta, bertan, kultura oso klasikoa da oraindik, ez zientifikoa. Lehenengo eta bigarren hezkuntzen arteko bereizketa erabatekoa da. Lehenengo hezkuntzako irakasleentzat, baita gurasoentzat ere, lanbide-heziketa eskolan gaizki dabilzan ikasleentzako irteera da. Hala, lanbide-heziketa B mailako prestakuntza bilakatzen da berehala.

- Zure ikuspegitik, zer dakarkie nazioartekotasunak gazteen prestakuntzari, enpresei eta LHko erakundeiei?

- 2000. urteaz geroztik, Europako herrialde guztiak daude “Education and Training 2010” prozesuan nahasita. Horrek esan nahi du Europa mailako proiektu gehiago garatu behar direla eta gazteek eta ikastetxeetako pertsonalak beste ikastetxe batzuk ezagutu eta haiekin batera lan egin behar dutela. Lan-esperientziak erraztu eta irakasle, ikasle eta zuzendarientzako ikerkuntza-prozesuak garatu behar dira, europar esparruan aritzearen ezaugarriak eta aukerak ikus ditzaten. Kultura-adierazpenerako, IKTetako komunikazio digitalerako eta prestakuntza- eta curriculum-eskaintzaren garapenerako gaitasunak gehitu behar zaizkie aurreko horiei. Horrek guztiak esan nahi du beharrezkoa dela, nolabait, gazteek ikasgelaz, ikastetxeaz eta euren inguruneaz gaindiko ikaskuntza formal eta ez-formala izatea. Eta, horretarako, derrigorrezkoa da Europako lan-merkatuaren errealitatea gazteei ezagutaraztea.

- Italiako LHko ikasketen argazkia egingo zeniguke?

- Italian, duela zenbait urtetik hona, gobernuek bata bestearen ostean etorri dira eta, haiekin batera, itxuraz inoiz amaitzen ez diren hezkuntzaren eta LHren erreformak. Esparru horretan oso zaila da lehorre zehatzak markatzea, baina Ministero della Pubblica Istruzione LH bultzatu eta kalitate handiagoa eman nahi dio gure herrialdean. Aldi berean, Europako beste hezkuntza-sistema batzuetako eredueta hurbildu nahi du, hala nola Euskal Autonomia Erkidegoko eredura.

cuelas DEURE (Dimensión Europea de la Educación) para desarrollar acciones comunes en Leonardo. Ya han pasado años desde nuestro primer encuentro y colaboración. Yo dejé la escuela para irme a trabajar al Ministerio de Educación y también José Luis dejó la enseñanza para dedicarse totalmente a los proyectos internacionales, pero todavía seguimos intercambiando ideas.

- Estos contactos le habrán dado una perspectiva de los estudios de Formación Profesional en nuestro país. ¿Qué opina sobre su nivel?

- Creo que en estos años el País Vasco ha dado pasos gigantescos en el sector de la Formación Profesional. La creación de IKASLAN y la edición de esta revista ya nos dice mucho de este crecimiento. No tengo noticia de que en otros países europeos tengan algo mejor organizado. El éxito, cada año más grande, de los proyectos de Movilidad

Leonardo, la estrecha relación con el mundo del trabajo -en particular con las cooperativas-, el congreso de FP,... Conozco bastante bien algunos de los institutos de FP de Euskadi. He trabajado con ellos y los he visto desarrollar de año en año nuevas ramas, construir nuevos pabellones, mejorar maquinaria, renovar la organización del trabajo, ganar premios de calidad. Yo no logro pensar en proyectos internacionales sin la colaboración del País Vasco.

- Tiene una amplia experiencia con socios de muchos países. ¿Cuáles cree que son las claves en Europa para que los estudios de FP sean considerados al nivel que se merecen?

- Esto es un problema de gobierno y, a veces, de cultura nacional. Yo vivo en Roma, donde la cultura sigue siendo muy clásica y poco científica. Sigue existiendo una separación total entre la escuela primaria y la secundaria. Los profesores de primaria y los propios padres siguen pensando en la formación profesional como solución a cuando el niño no anda bien a la escuela. Así, inmediatamente, la FP se convierte en formación de serie B.

- Desde su punto de vista ¿qué aporta la transnacionalidad a la preparación de los jóvenes, a las empresas y a las instituciones de FP?

- Desde el año 2000 todos los países europeos están involucrados en el proceso de “Education and Training 2010”. Esto implica desarrollar más proyectos europeos

que permitan a los jóvenes y al personal de las escuelas conocer y trabajar junto con otras realidades educativas. Favorecer experiencias de trabajo y desarrollar procesos de investigación para profesores, alumnos y dirigentes donde puedan reconocer características y capacidad de actuar en dimensión europea. A éstas se van sumando la capacidad de expresión cultural, de comunicación digital ICT y el desarrollo de una oferta de formación y curricular. Todo esto significa que de alguna forma es necesario que los jóvenes desarrollen un aprendizaje formal y no formal que trascienda los límites del aula del centro de estudios y de su entorno. Se necesita, entonces, dar a conocer a los jóvenes la realidad del mercado laboral europeo

- ¿Podría hacer una radiografía de los estudios de FP en Italia?

- En Italia desde algunos años se suceden gobiernos y con ellos reformas de la escuela y de la FP que nunca parecen acabarse. En este marco es difícil trazar líneas bien definidas pero el Ministero della Pubblica Istruzione quiere dar mayor impulso y potenciar la cualidad de la FP en nuestro país. Al mismo tiempo trata de acercarla más a los modelos que se encuentran en otros sistemas educativos europeos, como el del País Vasco.



“Derrigorrezkoa
da Europako
lan-merkatuaren
errealitatea gazteei
ezagutaraztea”.

“Se necesita dar
a conocer a los
jóvenes la realidad
del mercado
laboral europeo”.

IRAKASKUNTZA HIRUELEDUNA: prestakuntza-eredu berritzailea Erandion

ENSEÑANZA TRILINGÜE: un modelo formativo innovador en Erandio



El IFPS Ategorri-Tartanga de Erandio es el centro de la red pública de enseñanza en Bizkaia en donde se pueden cursar ciclos formativos de grado superior de la familia Comunicación, Imagen y Sonido. En concreto, se imparten Realización de Audiovisuales y Espectáculos (RAE) y Soinua (SON), a través de los cuales intentamos responder a la importante demanda de aprendizaje de habilidades técnicas específicas, encuadradas en ámbitos amplios de la industria del entretenimiento, como el cine, la radio, la televisión, la música o las representaciones escénicas.

Por otra parte, a lo largo de los últimos cursos se han establecido, dentro del programa Leonardo, relaciones sólidas con diversas instituciones académicas y empresariales de la Unión Europea. Este marco de colaboración facilita a nuestros alumnos la elección de países como Italia, Finlandia, Suecia, Estonia o Irlanda, por citar algunos ejemplos, para cursar su Formación en Centro de Trabajo (FCT). De hecho, desde el centro se ofrece a dichos alumnos formación idiomática complementaria que contribuya a mejorar su aprendizaje durante su estancia en los países de destino. Teniendo en cuenta este creciente interés por ampliar al entorno internacional el desarrollo académico y profesional del alumnado, la posibilidad de ofrecer enseñanza trilingüe se ha contemplado desde el primer momento en nuestro instituto como una opción de considerable alcance. La propuesta de instaurar el modelo trilingüe (euskera, castellano e inglés) se plantea desde la Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente, en las últimas semanas del curso 2005-6. Considerando que en el Instituto Ategorri-Tartanga los ciclos formativos relacionados con el mundo audiovisual, RAE y SON, se imparten según modelos A y D, respectivamente, la oportunidad empieza a tomar cuerpo. Cabe añadir, además, que el inglés está incorporado como módulo de idioma técnico al currículo de RAE.

01. LA PROPOSICIÓN

¿Estaría dispuesto el departamento de Comunicación, Imagen y Sonido a asumir la enseñanza trilingüe de algún ciclo formativo, incorporando la enseñanza en inglés de determinados módulos a partir del curso 2007-8? Nuestra respuesta fue rápida: "why not?", ¿por qué no? Puede ser que en aquel momento nos viniera a la memoria el final de la impresionante película de Sam Peckinpah Grupo salvaje, cuando William Holden, intuyendo el final que les espera, les dice a sus compañeros "let's go" (vamos), a lo que Warren Oates responde lacónicamente "why not?". Sea como fuere, dos profesores del instituto, Iskandar Hamawy y Alfonso Vallejo consideramos que nuestro nivel de inglés tal vez podría ajustarse a las exigencias de esta nueva modalidad de enseñanza, sopesamos favorablemente la iniciativa y aceptamos de buen grado tomar parte en el proyecto, que nos llevaría a explicar en inglés temas relacionados con la realización audiovisual.

El primer paso, en julio de 2006, consistió en evaluar nuestro nivel de desenvolvimiento en inglés, hablado y escrito, al margen de cualquier titulación. El director de la Escuela Oficial de Idiomas de San Sebastián realizó personalmente la prueba que habría de medir nuestras capacidades. Superado ese fieltro, nuestra incorporación al proyecto fue definitiva. En total fuimos seleccionados diecinueve profesores en los tres territorios.

02. FORMACIÓN EN INGLÉS DEL PROFESORADO

La siguiente medida que se tomó desde la Viceconsejería estaba enfocada a implementar el nivel de inglés de los futuros profesores, sobre la base de potenciar estrategias de comunicación y de comprensión verbal en el aula y de alcanzar paulatinamente una mayor versatilidad en relación al entorno audiovisual. Con el propósito de completar una formación intensiva de más de trescientas horas, el profesor Frank MacDonnell, de la Escuela Oficial de Idiomas de Bilbao, se encargó de diseñar un curso a la carta para el 2006-7, orientado a los profesores de Bizkaia seleccionados para el proyecto.

02. IRAKASLERIAREN INGELESEZKO PRESTAKUNTZA

Sailburuordetzak irakasle izango zirenen ingeles-maila implementatzera bideratu zuen hurrengo urratsa. Horretarako, ikasgelan komunikazio-estrategiak eta ahozko azalpenen ulermena sustatzea eta poliki-poliki ikus-entzunezko testuinguruaren inguruan aldakortasun handiagoa lortzea proposatu zuen. 2006-7 ikasturtean hirurehun ordutik gorako prestakuntza intentsiboa osatzeko, Bilboko Hizkuntza Eskola Ofizialeko Frank MacDonnell irakasleak ikastaro berezia diseinatu zuen proiekturako hautatutako Bizkaiko irakasleentzat. Planteamendua egokia zela erakusten du irakasleok ingeleseko goi mailako edo gaitasuneko azterketa akademikoak gaintitu izanak, nahiz eta betebeharreko baldintza ez izan.

Aldi berean, hizkuntza-murgilketaren bidez prestakuntza osatzeko aukera aztertu zen. Horretarako, ingeles hizkuntzadun herrialderen batean udako ikastaro bat egingo genuen. Londresen eta Dublín en eskaintzen ziztuzten aukerak aztertu ondoren, Hamawy eta Vallejo irakasleok bereziki irakasleei zuzendutako bi ikastaro aukeratu genituen, horietako programak gure beharretara egokitzen zirelakoan. Beraz, uda ostean Erandion azaldu beharko genituen edukiak kontuan hartuta honako ikastaro hauek aukeratu genituen: Film and Video Teachers eta Advanced Film and Video Teachers. Ameriketako Estatu Batuetako Maine estatuko Rockport herri txikian burutuko ziren ikastaroak, The International Film & Video Workshops instalazioetan. Bertan hogei urte baino gehiago daramatzate argazkilaritza, zinema eta bideoaren alde tekniko eta artistikoei buruzko ikastaroak eta tailerrak antolatzen. Gure partehartzea interesgarria izan zen, ez bakarrik etengabe ingelesa erabili genuelako, baita ere bestelako programazio akademikoak, bibliografía, baliabideak eta esperientzia teknikoak ezagutu genituelako.

03. IKASTARO HIRUELEDUNERAKO IKASLEAK

Joan den uztailerako nahikoa ikasle matrikulatzen ez baziren zikloa abian jartzeko lan guztia hutsean geldituko zen. Baikor izateko lehen adierazlea alde aurretiko inskripzioa izan zen: berrogeita bi gaztek irakaskuntza hirueledunarekiko interesa agertu zuten. Aurreko ikasturteetan A ereduaren izena eman zutenen aldean kopurua apur bat apalagoa bazen ere, eredu berrian matrikulatu nahi zutenek zegozkien gaiak ingelesez ikasi eta azterketak ere hizkuntza berean egiteko gai zirela erakutsi beharko zuten.

Hasierako betekizuna First Certificate tituluaz izatea zen. Halakorik ez zutenek Bilboko Hizkuntza Eskolan diseinatutako azterketa gaintitu beharko zuten. Ahozko eta idatzizko azterketa horren arabera, hemerziti ikasleek lehen mailan matrikulatzeko aukera zuten. Azkenean hemerziti izan dira Audiovisual and Show Production – Ikus-entzunezkoen eta Ikuskizunen Errealizazioa – Realización de Audiovisuales y Espectáculos Prestakuntza-zikloa egiteko konpromisoa hartu dutenak.

04. HEZKUNTZA-ESKAITZA HIRU HIZKUNTZATAN

Berehalako "why not?" harekin abian jarri ginenetik zalantza izpirik gabeko "yes!" batera igaro gara. Eredu hirueleduna abian jartzeko baliabideak lortzen lagundu digu Igone Azpizok Lanbide Heziketako sailburuordetzako Etengabeko Ikaskuntzako zuzendaritzatik; Tknikatik, berriz, Agustin Agirrek koordinazio-lanetan lagundu digu. Haien laguntzari esker duela urte eta erdi inguru proiektua zena gaur egun gauzatzeko bidean da Ategorri-Tartanga Institutuan, oraindik lehen ikasturteko lehen hiruhilekoan gauden arren. Informazio gisa aipatzeko da euskaraz eskaintzen direla Ikus-entzunezko Komunikazioa eta Adierazpena batetik, eta Ikus-entzunezkoen Edizioa eta Produzio ondoko Lanak bestetik; ingelesez Film and Video Directing eta Technical Production Systems, eta noski, Technical English; eta gaztelaniaz, berriz, Representaciones Escénicas y Espectáculos.

05. AURREIKUSPENAK

Garapen teknologikoaren alde berrienak ikastearekin batera hizkuntza-gaitasunak zabaltzeko joera indartzen ari da ikus-entzunezkoen esparruan. Badirudi ildo horretatik etorri dela proiektu berritzaileak izan duen harrera ona. Era berean, gure institutuko irakasle-talde berri bat prestatzen ari da 2008-9 ikasturtean Aplikazio Informatikoen Garapenaren zikloa eredu hirueledunean eskaintzeko.

Azken finean, Ategorri-Tartangako Komunikazio, Irudi eta Soinu sailaren aurreikuspenen oinarrian dago irakaskuntza publikoaren barruan planteamendu zorrotzenen arabera ikasketa-aukerak eskaintzen jarraitzeko dugun gaitasuna. Planteamendu zorrotzak aipatzean ikasleen eskakizunei eta baita mundu profesionalak dituztenei buruz ari gara, zinema, telebista, eszenatokiak, musika edota garapen bidean diren ziberespazioak biltzen dituen mundu profesionalak, alegia. Proiektu honetan aitzindari sentitzen gara, eta gure nahi apala helburu orokor bati heltzea da, hau da, hiru hizkuntzatan eskaintzen diren edukiak uztartzea. Ildo horretan gogora dezagun berriki harrera bikaina izan duen filmaren mamia eta tituluaz: Babel.

Indicio de lo acertado del planteamiento es, tal vez, el hecho de que consiguiéramos superar las pruebas académicas de grado superior en inglés o aptitud, aunque tal circunstancia no se había considerado preceptiva.

Paralelamente, fue asentándose la idea de establecer una formación adicional sobre la base de la inmersión lingüística en un país de habla inglesa, a lo largo de un curso de verano. Después de estudiar y descartar diferentes opciones en Londres y Dublín, los profesores Hamawy y Vallejo nos decantamos por dos cursos orientados precisamente a profesores, cuyos programas se ajustaban adecuadamente a los contenidos que íbamos a explicar en Erandio a la vuelta del verano. Se trataba de Film and Video Teachers y Advanced Film and Video Teachers, impartidos en Rockport, una pequeña localidad costera del estado de Maine, Estados Unidos, en las instalaciones de The International Film & Video Workshops, que llevan más de veinte años organizando cursos y talleres centrados específicamente en aspectos técnicos y artísticos de fotografía, cine y vídeo. Nuestra asistencia resultó interesante no sólo desde el punto de vista de la constante práctica del inglés, lógicamente, sino también desde la perspectiva de acercarse a diferentes programaciones académicas, bibliografía, recursos y experiencias técnicas.

03. ALUMNOS PARA UN CURSO TRILINGÜE

Si en el pasado mes de julio no se llega a alcanzar una cifra razonable de estudiantes matriculados, el esfuerzo por poner en marcha el ciclo se habría evaporado. El primer indicio favorable fue la preinscripción: cuarenta y dos jóvenes se interesaban por la enseñanza trilingüe. Aunque sensiblemente inferior al número de los que optaban en cursos anteriores a la enseñanza en modelo A, los aspirantes a matricularse deberían acreditar sus aptitudes para recibir las clases y realizar los exámenes correspondientes en inglés. El requisito de partida consistía en haber obtenido el First Certificate. Quienes no lo tuvieran deberían pasar una prueba específica, diseñada en la Escuela de Idiomas de Bilbao. De acuerdo con dicha prueba, oral y escrita, diecinueve alumnos podían matricularse en primero, de los cuales dieciocho, finalmente, se han comprometido a cursar el Ciclo Formativo Audiovisual and Show Production – Ikus-entzunezkoen eta Ikuskizunen Errealizazioa – Realización de Audiovisuales y Espectáculos.

04. OFERTA EDUCATIVA EN TRES IDIOMAS

De aquel espontáneo "why not?", con el que nos pusimos en marcha, hemos pasado a un inequívoco "yes!". Gracias al apoyo de Igone Azpiz, desde la Dirección de Aprendizaje Permanente de la Viceconsejería de Formación Profesional, en lo que se refiere a los medios para la implantación del modelo trilingüe, y de Agustin Agirre, desde las tareas de coordinación con base en Tknika, lo que era tan sólo un proyecto hace poco más de un año y medio, se perfila ya con visos de realidad consolidada en el Instituto Ategorri-Tartanga, por más que nos encontremos aún en el primer trimestre del primer curso. A título informativo, cabe mencionar que en euskera se imparten los módulos Ikus-entzunezko Komunikazioa eta Adierazpena y Ikus-entzunezkoen Edizioa eta Produzio ondoko Lanak; en inglés, Film and Video Directing y Technical Production Systems, además de Technical English, claro está; y en castellano, Representaciones Escénicas y Espectáculos.

05. PERSPECTIVAS

La respuesta favorable a este proyecto innovador parece engarzarse en la tendencia a ampliar las aptitudes lingüísticas en paralelo a las facetas más actuales del desarrollo tecnológico en el campo audiovisual. Y en semejantes términos, un nuevo grupo de profesores de nuestro instituto se está formando para poder ofrecer el próximo curso 2008-9 el ciclo Desarrollo de Aplicaciones Informáticas, también en modelo trilingüe.

En definitiva, la perspectiva del departamento de Comunicación, Imagen y Sonido de Ategorri-Tartanga se sustenta en nuestra capacidad de continuar ofreciendo en el marco de la enseñanza pública opciones de aprendizaje ajustadas a los planteamientos más exigentes o, lo que es lo mismo, realistas, tanto por parte del alumnado como de ese vasto mundo profesional que engloba cine, televisión, escenarios, música o emergentes ciberespacios. Y nuestra humilde pretensión, en relación a este proyecto en el que nos sentimos pioneros, no deja de ceñirse al objetivo genérico de armonizar los diferentes contenidos en tres idiomas. Recordemos, en este sentido, el espíritu y el título de una película reciente que ha gozado de excelente acogida: Babel.

Alfonso C. Vallejo

Profesor Film and Video Directing IFPS Ategorri-Tartanga
Profesor Film and Video Directing IFPS Ategorri-Tartanga

Bizkaiko irakaskuntza-sare publikoaren barruan, Erandioko Ategorri-Tartanga Institutuak Komunikazio, Irudi eta Soinu adarreko goi mailako prestakuntza-zikloak ikasteko aukera eskaintzen du: Ikus-entzunezkoen eta Ikuskizunen Errealizazioa (IIE) batetik, eta Soinua (SON), bestetik. Modu horretan, gaitasun tekniko espezifikoak ikasteko eskariari aurre egiten saiatzen gara. Besteak beste zinema, irratia, telebista, musika edota ikuskizun eszenikoak biltzen dituen entretenimendu-industriaren esparru zabalera bideratutako ikasketak dira.

Bestalde, Leonardo programaren barruan, azken ikasturteotan harreman sendoak finkatu ditugu Europako Batasuneko erakunde akademiko eta enpresa-mailakoekin. Lankidetzaren harreman horiei esker gure ikasleek hainbat herrialdetan burutu ditzakete Lantokiko Prestakuntzari dagozkion ikasketak, hala nola, Italian, Finlandian, Suedian, Estonian edota Irlandan. Institutuak hizkuntza-irakaskuntza osagarria eskaintzen die kanpora joango diren ikasleei, herrialde horietan ikasketak hobeto burutu ditzaten. Ikasleriak gero eta interes handiagoa du akademikoki eta profesionalki nazioarteko esparruan garatzeko. Hori kontuan hartuta, gure institutuan irakaskuntza hirueleduna eskaintzea aukera garrantzitsua dela irudituz gaituz gaur hasieratik. Eredu hirueleduna (euskara, gaztelania eta ingelesa) abian jartzeko proposamena Lanbide Heziketako eta Etengabeko Ikaskuntzako sailburuordetzatik iritsi zen 2005-6 ikasturtearen azken asteetan. Ategorri-Tartanga institutuan ikus-entzunezkoekin lotura duten prestakuntza-zikloak -IEE eta SON- A eta D ereduetan irakasten dira hurrenez hurren, eta gainera ingelesa hizkuntza tekniko modulu gisa sartuta dago IEEen. Horrenbestez, irakaskuntza hirueledunaren aukera hurbilago ikusten genuen.

01. PROPOSAMENA

Prest egongo al litzateke Komunikazio, Irudi eta Soinu saila irakaskuntza hirueleduna prestakuntza-zikloaren batean aurrera eramateko eta horretarako ingeles-irakaskuntza zenbait modulutan sartzeko 2007-8 ikasturteetik aurrera? Berehala erantzun genuen: "why not?", zergatik ez? Agian lehen unean Sam Peckinpah-ren The Wild Bunch filmaren bukaera etorri zitzaizgun gogora, William Holdenek, gainera zetorkiena ikusita, lagunei "let's go" (goaz aurrera) esan eta Warren Oatesek "why not?" erantzuten dionekoa. Dena den, Iskandar Hamawy eta Alfonso Vallejo institutuko irakasleok ustez gure ingeles-maila agian nahikoa izan zitekeen irakaskuntza-eredu berriaren eskakizunei begira. Ekimenaren aldeko jarrera hartu eta atseginez onartu genuen proiektuan parte hartzea, prest geunden ikus-entzunezkoen errealizazioarekin lotutako gaiak ingelesez azaltzeko.

Lehen urratsa, 2006ko uztailen, gure ingeles-maila neurtzea izan zen, ahoz eta idatziz, titulazioak alde batera utzita. Donostiako Hizkuntza Eskola Ofizialeko zuzendariak berak prestatu zuen gure gaitasuna neurtzeko azterketa. Hori gaintitu ondoren proiektuan sartu ginen buru-belarri. Guztira hiru lurraldeetako hemeretzi irakasle hautatu gintuzten.

Lanbide Kualifikazioen Katalogo Nazionala

El catálogo nacional de cualificaciones profesionales

Nicolás Sagarzazu

Don Bosco GLHBIko zuzendaria
Instalazio- eta Mantentze-erloto (IMA)
Kualifikazioen Katalogo Nazionalaren Garapen Taldeko burua

Director IEFPS Don Bosco GLHBI Jefe de Grupo
desarrollo del catálogo Nacional de Cualificaciones de la familia profesional
Instalación y Mantenimiento (IMA)

Hezkuntza Ministerioak, Hezkuntza, Lanbide Heziketa eta Hezkuntza Berrikuntzako Zuzendaritza Nagusiaren bidez, Lanbide Heziketako Kualifikazioen Sistema Nazionala jarri zuen abian (ekainaren 19ko 5/2002 Legea). Ekimenaren helburua Lanbide Heziketako Kualifikazioen eta Akreditazioen sistema integrala arautzea zen.

Sistemaren arabera, Kualifikazioen Katalogoa 26 lanbide-familiatan egituratu da, lanbide-gaitasunen bateragarritasun-irizpideak kontuan hartuz. Era berean, Europako Batasunean finkaturiko bost mailetan antolatuta dira kualifikazioak, eta maila horietatik hiru garatu dira dagoeneko. Lanbide-familiak honako hauek dira: Nekazaritza; Itsasoa eta Arrantza; Elikagai Industriak; Kimika; Irudi Pertsonala; Sanitatea; Segurtasuna eta Ingurumena; Fabrikazio Mekanikoa; Instalazioa eta Mantentzea; Elektrizitatea eta Elektronika; Garraioa eta Ibilgailuen Mantentzea; Eraikuntza eta Herri Lana; Beira eta Zeramika; Zura, Altzaria eta Kortxoak; Ehungintza, Joskintza eta Larrugintza; Arte Grafikoak; Irudia eta Soinua; Informatika eta Komunikazioak; Administrazioa eta Gestioa; Merkataritza eta Marketina; Komunitatearentzako Gizarte eta Kultura Zerbitzuak; Ostalaritza eta Turismoa; Gorputz eta Kirol Jarduerak; Energia eta Ura; Erauzpen Industriak; Artisautza.

Katalogoa garatzeko, Kualifikazioen Institutu Nazionalak (INCUAL) zazpi autonomia-erkidegoren laguntza izan du. Euskal Autonomia Erkidegoak, IVAC-KEIK lagundurik, honako familia hauek garatu ditu:

1. Fabrikazio Mekanikoa (FME), Elgoibarreko Makina Erremintaren Institutua (IMH) egoitza harturik.
2. Instalazioa eta Mantentzea (IMA), Erreterriako Don Bosco GLHBI egoitza harturik.

Katalogoa garatzeko, batez beste 18 lagunez osatutako lantaldeak era- tu dira. Kualifikazio bakoitza honela garatuta dago:

1. Gaitasun-atalak. Bi edo hiru gaitasun-atal ezartzen dira kualifikazio bakoitzeko. Aitortu eta kreditatu daitekeen atal bakoitzak lanbide-gaitasunez osatutako multzo bat jasotzen du. Hala, atal bakoitza lanbide-burutzapenez osatuta dago (atal bakoitzean, normalean, 3 eta 6 burutzapen bitartean daude). Burutzapen bakoitzak, bere aldetik, hainbat burutzapen-irizpide hartzen ditu barne. Eta irizpide horiek, alde batetik, finkatutako produkzio-helburuak betetzeko lortu beharreko maila zehazten dute, eta, bestetik, gaitasuna ebaluatzeko neurriak ere badira.

Atendiendo a criterios de afinidad de la Competencia Profesional, la organización de las Cualificaciones Profesionales en el catálogo han sido agrupadas en 26 Familias Profesionales y ordenadas en los cinco niveles que se establecieron en la UE y de los cuales se han desarrollado tres niveles. Las familias profesionales son: Agraria; Marítimo-Pesquera; Industrias Alimentarias; Química; Imagen Personal; Sanidad; Seguridad y Medio Ambiente; Fabricación Mecánica; Instalación y Mantenimiento; Electricidad y Electrónica; Transporte y Mantenimiento de Vehículos; Edificación y Obra Civil; Vidrio y Cerámica; Madera, Mueble y Corcho; Textil, Confección y Piel; Artes Gráficas; Imagen y Sonido; Informática y Comunicaciones; Administración y Gestión; Comercio y Marketing; Servicios Socioculturales a la Comunidad; Hostelería y Turismo; Actividades Físicas y Deportivas; Energía y Agua; Industrias Extractivas; Artesanías.

Para desarrollar el Catalogo, el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) ha contado con la colaboración de siete comunidades autónomas. La Comunidad Autónoma del País Vasco ha liderado, con la colaboración del IVAC-KEI, el desarrollo de las correspondientes familias de:

1. (FME): Fabricación Mecánica, que ha tenido su sede en el Instituto de Maquina Herramienta (IMH) de Elgoibar.
2. (IMA): Instalación y Mantenimiento, que ha tenido su sede en el I.E.F.P.S. Don Bosco G.L.H.B.I. de Erreterría.

Para desarrollar el catálogo se han creado grupos de trabajo formados por una media de 18 personas. Cada cualificación, se estructura en:

1. Unidades de Competencia. Las directrices establecían entre dos o tres las unidades de competencia por Cualificación. Se trata de un agregado de competencias profesionales que constituyen la unidad mínima susceptible de reconocimiento y acreditación. Cada Unidad está constituido por Realizaciones Profesionales (de 3 a 6 realizaciones es lo normal) divididas a su vez en Criterios de Realización que expresan el nivel que se debe alcanzar para satisfacer los objetivos productivos propuestos y constituyen también una guía para evaluar la Competencia.

El Ministerio de Educación, a través de la Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa, puso en marcha el denominado Sistema Nacional de Cualificaciones y de la Formación Profesional (Ley 5/2002, de 19 de junio) cuya finalidad era la ordenación de un sistema integral de Formación Profesional, Cualificaciones y Acreditación.

2. Lanbide-ingurunea. Alderdi hauei buruzko informazioa jasotzen du: hartutako gaitasunak garatzeko lanbide-esparruari buruzkoa, gaitasunak eskatzen dituzten produkzio-sektoreei buruzkoa eta kualifikazioari lotutako enplegu edo lanpostuei buruzkoa.

3. Atxikitako heziketa. Lanbide Heziketako Katalogo Modularra deritzon egituratuta dago. Lanbide-kualifikazioak lortzeko ikasleak bete behar dituen prestakuntza-moduluak zehazten ditu katalogoak. Gaitasun-atal bakoitzak prestakuntza-modulu bakar bat dauka atxikita, eta haren iraupena 250 ordukoa da gehienez. Hasieran, orientazio gisa, 500 izan ziren kualifikazio bakoitzari lotutako prestakuntza-modulu guztiei egokitutako gehienezko orduak.

Kualifikazioak garatzeko jarraitutako prozesua hauxe izan da. Hasieran, taldeak kualifikazio-proposamenak garatu ditu. Ondoren, proposamen horien barne-kontrastea egin da INCUALen, eta hobetzeko iradokizunak egin zaizkie. Taldeak, iradokizun horiek aztertuta, behin-behineko dokumentua egin eta lanbide-familiarekin zerikusia duten enpresekin, elkarteekin, sindikatuarekin eta abar aztertu du. Geroago, taldeak kanpo-ekarpen horiek aintzat hartu ditu edo ez (azken kasu horretan, ezezkia arrazoitu behar izan du). Azkenik, behin betiko dokumentua Lanbide Heziketako Kontseilu Nagusiari (CGFP) aurkeztu zaiou, eta hark onartu egin du (edo ez). Onartutako kualifikazioak BOEn argitaratu dira.

Bestalde, Europako 2005/36 Zuzentarauak etorkizunean gauzatuko den Kualifikazioen Europako Esparrua (European Qualifications Framework – EQF) eratzeko oinarriak finkatu ditu. Esparru horrek erreferentziarako 8 maila finkatu ditu, Lanbide Kualifikazioen Katalogo Nazionalak (CNCP) 5 besterik finkatu ez bazituen ere. Hortaz, bi sistemen arteko bateragarritasuna lortzeko analisis egin beharra dago. Hala, Instalazio- eta Mantentze-erloto kualifikazioekin egindako alde aurreko analisiaren ostean, ondorioa hauxe izan da: CNCPko 2. mailako kualifikazioa, 3. mailakoa izan daiteke EQFan; CNCPko 3. mailako kualifikazioa, berriz, 4. edo 5. mailakoa izan daiteke EQFan.

Gaur egun, lanbide-arlo gehienek osatuta dute euren Kualifikazioen Katalogoa. Horri esker, 2006-2007 ikasturtean, Lanbide Heziketako titulazio berriak ezartzen hasi dira.

2. Entorno Profesional: Contiene la información sobre el ámbito profesional en el que se han de desarrollar las competencias adquiridas, los sectores productivos en los que es requerida y las ocupaciones o puestos de trabajo relacionados con la Cualificación.

3. Formación Asociada: Se articula en el denominado Catálogo Modular de Formación Profesional y en él se establecen los módulos formativos necesarios para que las personas alcancen cada una de las Cualificaciones Profesionales. Cada Unidad de Competencia lleva asociado un único módulo formativo que tendrá una asignación horaria de 250h máximo. Inicialmente se fijó, de forma orientativa, en 500 horas como máximo, la suma de las horas asignadas al conjunto de los módulos formativos asociados a cada Cualificación.

El proceso seguido en el desarrollo de las cualificaciones ha sido el siguiente. El grupo desarrolla las propuestas de Cualificaciones en toda su extensión. Posteriormente se someten a un contraste interno en el INCUAL donde se desarrollan propuestas de mejora. El grupo las somete a consideración y se obtiene el documento que será contrastado en el exterior por empresas, asociaciones, organizaciones sindicales, etc. que tengan afinidad con la familia profesional. Dichas aportaciones son analizadas por el grupo que las estimará o no en cuyo caso deberá justificarla. El documento definitivo será presentado al CGFP para su aprobación o no y las cualificaciones aprobadas son publicadas en el BOE.

La Directiva Europea 2005/36, establece las bases para el desarrollo de un Marco Europeo de Cualificaciones (European Qualifications Framework – EQF) realizable en un futuro. En él se establece 8 niveles de referencia frente a los 5 del CNCP lo que supone un análisis que nos permita buscar una correspondencia óptima entre los niveles de ambos sistemas. Tras un análisis previo realizado con cualificaciones de la familia de Instalación y Mantenimiento: una Cualificación de nivel 1 del CNCP puede ser de nivel 2 en el EQF; una Cualificación de nivel 2 del CNCP puede ser de nivel 3 en el EQF; una Cualificación de nivel 3 del CNCP puede ser de nivel 4-5 en el EQF.

A fecha de hoy prácticamente la totalidad de las familias profesionales han completado el Catalogo de Cualificaciones lo que ha permitido iniciar desde el curso 2006-2007 el desarrollo de los nuevos títulos de Formación Profesional.

“Lanbide-arlo gehienek osatuta dute euren Kualifikazioen Katalogoa. Horri esker, 2006-2007 ikasturtean, Lanbide Heziketako titulazio berriak ezartzen hasi dira”.



“Prácticamente la totalidad de las familias profesionales han completado el Catálogo de Cualificaciones lo que ha permitido iniciar desde el curso 2006-2007 el desarrollo de los nuevos títulos de Formación Profesional”



Lanbide Heziketako titulu berriak

Los nuevos títulos de Formación Profesional

Javier López

Elgoibarreko Makina Erreminta BHI-BTIko irakaslea. Fabrikazio Mekanikoaren arloko (FME) Lanbide Heziketako Titulu Berrien Garapen Taldeko burua

Profesor del IES (IIT) Máquina Herramienta (BTI) de Elgoibar Jefe de Grupo de desarrollo de los Nuevos Títulos de Formación Profesional de Familia Profesional de Fabricación Mecánica (FME)

Gaur egun, garatzen ari diren lanbide-arloak honako hauek dira: Administrazioa eta Kudeaketa; Nekazaritza; Elektrizitatea; Energia eta Ura; Fabrikazio Mekanikoa; Ostalaritza; Informatika; Instalazioak eta Mantentzea; Elikagai Industriak; Kimika; Sanitatea; Gizarte eta Kultura Zerbitzuak; Ehungintza; Garraioa eta Ibilgailuen Mantentzea; eta Beira eta Zeramika. Haietako batzuek urtebete eman dute lanean, eta, ondorioz, titulazio-proposamenak nahiko aurreratuta daude. Curriculumen diseinuan hainbat autonomia-erkidegotako irakasleek eta Lanbide Heziketako Kontseilu Nagusia (CGFP) ordezkaturako gizarte-eragile eta organoek hartzen dute parte. Administrazio autonomoek ere esku hartzen dute, hain zuzen proposaturako tituluak egiaztatzen. Partaidetza handi horri esker, beraz, bermaturik dago prozesua.

Titulu berrien erreferentzia Lanbide Kualifikazioen Katalogo Nazionala (CNCP) da. Hortaz, tituluak katalogoan jasotako lanbide-eremu bakoitzaren prozesu teknologikora egokitu beharra dago.

Lanbideen prozesu teknologikoaren eta aukeratutako zortzi gaitasun-alorren arabera, titulu bakoitzari dagozkion lanbide-gaitasunak, gaitasun pertsonalak eta gaitasun sozialak zehazten dira.

Tituluetan, gaitasun-atale lotutako lanbide-moduluak aurkitu ditzakegu. Modulu horiek gaitasun-unitateetan deskribaturako prozeduren garapenari eman nahi diote erantzuna. Gaitasun-atale lotuta ez dauden moduluak, berriz, atxikitako moduluaren garatutako prozedurak interpretatu eta aplikatzeko oinarriko kontzeptuak eta teknikak jasotzen dituzte.

Proiektu-moduluan —goi-mailako zikloetan soilik— proiektu bati aurre egiteko garatu beharreko egitura eta sekuentzia zehazten dira.

Lanerako prestakuntza- eta orientazio-moduluan, berriz, ikasleak produkzio-munduan txertatu eta lanean hasteko behar dituen gaitasunak ezagutu eta erabiltzeko mekanismoak bereganatuko ditu. Moduluen atal handi bat oinarriko prebentzionista-txartela lortzera zuzenduta dago, laneko arriskuen prebentziarako legeak jasotzen duena betez. Atal hori Segurtasun eta Higiene Institutuarekin hitzartuta dago, eta autonomia-erkidegoek 45 ikastorduko prestakuntza bermatu behar ditzuzte gutxienez.

Enpresa- eta ekintzailtza-moduluaren bidez, ekintzailtza bultzatzeko mekanismoak eskuratuko ditu ikasleak, 5/2002 Legeak finkaturako lehen tasunezko atalek jasotzen duten lege. Moduluen beste zati baten helburua, berriz, ikaslea bere lanbide-sektorean enpresa txiki bat sortu eta kudeatzeko behar dituen gaitasunez hornitzea da.

Lantokiko prestakuntza-moduluaren helburua ikasleak euren lanbide-eremuan txertatzea da.

Azkenik, gogoratu gobernua dagoeneko onartu dituela lehenengo tituluak. Beraz, tituluak ezartzeko prozesuak noiz hasiko zain egon behar dugu orain.

Hezkuntza eta Zientzia Ministerioko Lanbide Heziketako Zuzendariordetzak eraturako lantaldeak titulazio berrietarako proposamenak lantzen ari dira, autonomia-erkidegoek lagunduta.

Los grupos de trabajo constituidos por la subdirección de Formación Profesional del MEC están elaborando, con la colaboración de las comunidades autónomas, las propuestas de las nuevas titulaciones.

Actualmente están en desarrollo las familias de Administración y gestión, Agraria, Electricidad, Energía y agua, Fabricación mecánica, Hostelería, Informática, Instalaciones y mantenimiento, Industrias alimentarias, Química, Sanidad, Servicios socioculturales, Textil, Transporte y mantenimiento de vehículos y Vidrio y cerámica. Algunas de ellas llevan trabajando un año y las propuestas de títulos están bastante avanzadas. La garantía del proceso viene avalada por la participación del profesorado de distintas comunidades autónomas en el diseño curricular y de los agentes sociales y organismos representados en el Consejo General de la Formación Profesional, además de las administraciones autónomas en el contraste de los títulos propuestos.

Los nuevos títulos tienen como referente profesional el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y deben ajustarse al desarrollo del proceso tecnológico del campo profesional al que da respuesta el mismo.

En virtud del proceso tecnológico y de los ocho ámbitos de competencia elegidos, se definen para cada título las competencias profesionales, personales y sociales a las que debe dar respuesta el mismo.

En los títulos nos podemos encontrar con módulos profesionales asociados a unidades de competencia. Estos dan respuesta directa al desarrollo de procedimientos descritos en las distintas UCs. Los módulos profesionales no asociados a unidades de competencia responden a los conceptos y a las técnicas básicas de interpretación y de aplicación que sirven de soporte para el desarrollo de los procedimientos que se desarrollan en los módulos asociados. En el módulo de proyecto (sólo ciclos de grado superior se define la estructura y secuencia que se debe desarrollar a la hora de enfrentarse a un proyecto).

En el de formación y orientación laboral se trata de dotar al alumno de los mecanismos que le permitan reconocer y poder utilizar sus posibilidades para insertarse profesionalmente en el mundo productivo. Una parte considerable del mismo está enfocada a poder obtener el carné de prevencionista básico que marca la legislación de prevención de riesgos laborales. Este está consensuado con el Instituto de Seguridad e Higiene siempre que la Comunidad Autónoma asegure una formación de al menos 45 horas lectivas.

El módulo de empresa e iniciativa emprendedora trata de dotar al alumno de los mecanismos que le permitan potenciar el espíritu emprendedor tal como indica el desarrollo de las áreas prioritarias marcadas en la Ley 5/2002. Otra parte del mismo está enfocada a conseguir las competencias necesarias para poder abordar la creación y gestión de una pequeña empresa en su sector profesional.

El módulo de formación en centros de trabajo pretende que el alumno se inserte en el ámbito profesional de su actividad.

Por último, recordar que recientemente el Gobierno ha aprobado los primeros títulos desarrollados en este marco, por lo tanto hay que esperar ahora los procesos de implantación.



Ikasi eta lan, ikasten eta aldi berean lanean aritzearen abantailak

Ikasi eta lan, las ventajas de la alternancia entre estudiar y trabajar

Gure Autonomia Erkidegoan izandako jaiotza-tasa apalak direla eta, azken urteetan behera egin du, poliki baina etengabe, Lanbide Heziketa aukeratzen duen ikasle-kopuruak. Epe labur eta ertainera begira zaila izango da egungo langileek erretiroa hartzean utziko dituzten lanpostuak LHko tituludun gazteekin betetzea. Egoera hori are larriagoa da zenbait sektoretan, Makina-erremintarenean, esaterako.

Egoera horren aurrean Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailak batetik, eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzak sailak bestetik, Ikasi eta Lan proiektua abiarazi dute, industria-lanbideetarako prestakuntza-zikloetan matrikulaturako ikasleen kopurua areagotzeko helburuarekin.

Proiektua modu esperimentalean abiatu da 07/08 ikasturtean, eta horretarako lau ikastetxe aukeratu dira, euren inguruko enprekin ildo bereko harremanak ziztuztenak eta egoerari premiazko irtenbidea eman beharra azaldu ziotenak Lanbide Heziketa eta Etengabeko Ikaskuntzako sailburuordetzari.

Como consecuencia de las bajas tasas de natalidad de nuestra Comunidad Autónoma, en los últimos años se viene produciendo un descenso, leve pero continuado, del número de alumnos que acceden a la Formación Profesional. Esto plantea, a corto y medio plazo, serias dificultades para cubrir con jóvenes titulados de FP las vacantes que van dejando los trabajadores actuales tras su jubilación. Esta situación es especialmente grave en determinados sectores como puede ser el de la Máquina-Herramienta.

Los Departamentos de Educación, Universidades e Investigación y Justicia, Empleo y Seguridad Social, atendiendo a la problemática planteada ponen en marcha el proyecto Ikasi eta Lan que busca incrementar el número de alumnos matriculados en ciclos formativos de familias profesionales industriales.

El proyecto se ha iniciado, con carácter experimental, el presente curso 07/08 y para ello han sido seleccionados cuatro centros que venían manteniendo contactos con empresas de su entorno en este sentido y habían planteado a la Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente la necesidad de dar una respuesta con urgencia.

IKASTETXE PARTAIDEAK ETA EMANDAKO ZIKLOAK CENTROS PARTICIPANTES Y CICLOS IMPARTIDOS

→ IEFPS. Mendizabala GLHBI (Vitoria-Gasteiz)
Mekanizazio bidezko Produkzioa Proiektu Mekanikoen Garapena

→ IES.(IIT) Máquina-Herramienta (BTI) BHI (Elgoibar)
Mekanizazio bidezko Produkzioa Industri Ekipoaren Mantenimendua

→ IEFPS. Usurbil GLHBI (Usurbil)
Mekanizazio bidezko Produkzioa

→ IEFPS. San Jorge GLHBI (Santurtzi)
Instalazio Elektroteknikoak Mekanizazio bidezko Produkzioa

→ IEFPS. Mendizabala GLHBI (Vitoria-Gasteiz)
Producción por Mecanizado Desarrollo de Proyectos Mecánicos

→ IES.(IIT) Máquina-Herramienta (BTI) BHI (Elgoibar)
Producción por Mecanizado Mantenimiento de Equipo Industrial

→ IEFPS. Usurbil GLHBI (Usurbil)
Producción por Mecanizado Instalaciones Electrotécnicas

→ IEFPS. San Jorge GLHBI (Santurtzi)
Producción por Mecanizado

Eskaintako prestakuntza-zikloen ordutegia hiru ikasturteetan zehar banatzeari esker ikastetxeko prestakuntza-orduak 1600 izatetik 1940 izatera iritsi dira.

Enpresako lana 2008ko urtarrilean hasiko da, eta beraz, 2007ko iraila-abendua epean astero 30 ordu emango dituzte ikasleek ikastetxean. Data horretatik aurrera ikasle bakoitzak egunean lau ordu egingo ditu ikastetxean (20 ordu astean) eta beste horrenbeste enpresan. Enpresako lanean oporraldiak gordeko dira, eta nolahi ere, enpresan indarrean den lan-hitzarmenak jasotzen duen urteko ordu-kopuruaren erdia beteko du ikasleak bertan.

Prestakuntzaren lehen fase horretan garrantzi berezia eskainiko zaie Laneko Arriskuen Prebentzioarekin, Kalitatearekin eta Lan-ingurunearen Harremanekin lotutako gaiak.

Ordutegi-banaketaren adibide gisa Mekanizazio bidezko Produzioarena aipatuko dugu:



MEKANIZAZIO BIDEZKO PRODUKZIOAREN ZIKLOA CICLO PRODUCCIÓN POR MECANIZADO

| MODULOA. MÓDULO | IRAUPENA. DURACIÓN | | | | |
|---|--------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|
| | 2 urte años | 3 urte años | 1.º año urtea | 2.º año urtea | 3.º año urtea |
| Segurtasun Planak FM Industrian Planes de Seguridad en la Industria de F.M. | 64 | 74 | 74 | - | - |
| Kalitate Kontrola FMn Control de Calidad en F.M. | 214 | 222 | 42 | - | 180 |
| Harremanak Lan-ingurunean Relación en el Entorno de Trabajo | 60 | 74 | 74 | - | - |
| Mekanizazio-, Konformazio- eta Muntaketa-prozesuak burutzea Ejecución de Procesos de Mecanizado, Conformado y Montaje | 273 | 444 | 264 | 180 | - |
| Mekanizazio-, Konformazio- eta Muntaketa-prozesuen definizioa Definición de Procesos de Mecanizado, Conformado y Montaje | 245 | 286 | 286 | - | - |
| CNC Makinen Programazioa FMrako Programación de Máquinas de CNC para F.M. | 155 | 180 | - | 180 | - |
| FMn erabiltzen diren materialak Materiales empleados en F.M. | 100 | 120 | - | 120 | - |
| Prestakuntza eta Lan-orientazioa Formación y Orientación Laboral | 60 | 60 | - | 60 | - |
| Hizkuntza Teknikoa Idioma Técnico | 60 | 60 | - | 60 | - |
| FM Produktzio Programazioa Programación de la producción en F.M. | 214 | 240 | - | - | - |
| FMko Sistema Automatiko Programazioa Programación de Sistemas Automáticos de F.M. | 155 | 180 | - | - | - |
| GUZTIRA TOTAL | 1.600 | 1.940 | 740 | 600 | 600 |

La distribución horaria de los ciclos formativos ofertados, a lo largo de los 3 cursos escolares ha permitido incrementar las horas de formación en el centro educativo desde las 1600 h a 1940 h.

El trabajo en la empresa se iniciará en enero de 2008 por lo que en el período septiembre-diciembre 2007, la dedicación al centro educativo es de 30 horas semanales. A partir de esta fecha el alumno compatibilizará su formación en el centro educativo, cuatro horas diarias (20 h / semanales) con el trabajo en la empresa con idéntica duración, respetando los períodos vacacionales, en todo caso, el alumno trabajará la mitad de las horas anuales establecidas en el convenio de aplicación en la empresa .

En esta fase inicial de la formación se prestará especial importancia a los temas relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales, la Calidad y la Relación con el Entorno Laboral.

Cómo ejemplo de distribución horaria señalamos la del Ciclo Producción por Mecanizado:



Luis M^a Ullibarri

Innobasqueko Gizarte Berrikuntzako Zuzendaria
Director de Innovación Social de Innobasque

“Los centros de Formación Profesional se tienen que convertir en asesores en innovación de las pequeñas empresas”

“Lanbide Heziketa zentroek enpresa txikien berrikuntza-aholkulari bihurtu behar dute”

Luis María Ullibarri Etengabeko Lanbide Prestakuntzako Euskal Fundazioaren zuzendari nagusi izan zen hamaika urtez. Orain aste batzuetatik, Gizarte Berrikuntzako zuzendari da Innobasquen, hots, Berrikuntzaren Euskal Agentzian. Haren sailak misio zehatz bat du: berrikuntzarekin lotutako balioak eta jokoerak sustatzea gizartearen, eta Lanbide Heziketa zentroak funtsezko agenteak dira esparru horretan.

- Zer da Innobasque?

- Agentzia pribatu bat. Aurreko ekainean sortu zen. Helburu nagusi bat du: Euskadi Europako erreferentzia izatea berrikuntza mailan. Horretarako, lan bikoitza egin behar du: bere programak eta jarduerak bultzatu, eta, batez ere, jadanik egiten ari direna lagundu eta berrorientatu, guztiak alde bererantz ari gaitzen. Erakunde publikoak ez ezik, pribatuak ere sartu nahi ditugu horretan, bai pertsona partikularrak ere. Aste gutxi batzuk barru, hurrengo urteetarako lan plana zehaztuko dugu, bai eta epe ertainerako ikuspegia ere.

- Zein da Gizarte Berrikuntzako zuzendariaren misioa?

- Guk balioen eta kulturaren ikuspegitik begiratzen diogu gaiari. Pertsonen eta erakundearen jokoaren oinarrian dauden elementuak aldatu behar dira. Horrela, beste abiapuntu bat izango dugu. Orduan, pertsonen jarrera berritzailea eta parte-hartzailea edukiko dute, eta beste era batean aurre egingo diete arriskuei eta problemei erakundearen barruan.

- Zer gertatuko litzateke, balioen aldaketa hori gabe?

- Ez baditugu aldatzen jokoerak, nekez bihurtuko gara erreferentzia berrikuntzan. Gizarte berrikuntza da giltzarria, hortxe oinarrituko baitira gero, palanka lana egiteko bezala, beste berrikuntza batzuk. Gauzak ongi egiten baditugu horretan, berrikuntza teknologikoa tximista bezala joango da, eta enpresen aldaketa, ziztu bizian.

Tras ocupar durante once años la dirección general de la Fundación Vasca para la Formación Profesional Continua, Luis María Ullibarri es, desde hace unas semanas, el director de Innovación Social de Innobasque, la Agencia Vasca de la Innovación. La misión de su departamento es promover en la sociedad valores y comportamientos asociados a la innovación, un ámbito en el que los centros de Formación Profesional juegan un papel fundamental.

- ¿Qué es Innobasque?

- Es una agencia privada creada el pasado mes de julio, cuyo objetivo es convertir Euskadi en el referente europeo en materia de innovación. Su labor es doble, impulsar programas y actividades propias y, sobre todo, apoyar y reorientar lo que ya se está haciendo, de manera que sumemos todos en una misma dirección. Queremos implicar, no sólo las instituciones públicas, sino también a toda la iniciativa privada y a las personas particulares. En pocas semanas determinaremos el plan de trabajo de los próximos años y el enfoque a medio plazo.

- ¿Cuál es la misión de la dirección de Innovación Social?

- Nosotros lo enfocamos desde el punto de vista de los valores y la cultura. Es fundamental cambiar elementos que están en la raíz de los comportamientos de las personas y de las organizaciones. Así, partiremos ya de personas que tienen una actitud innovadora, participativa, que saben afrontar riesgos y problemas de manera diferente dentro de las organizaciones.

- ¿Qué pasaría si no se diera ese cambio de valores?

- Si no variamos los comportamientos será muy difícil convertirnos en un referente en innovación. La innovación social es la piedra angular, un elemento en el que después deberían sustentarse, como un efecto de palanca, otras innovaciones. Si tenemos éxito en ese capítulo, la innovación tecnológica va a ir como un tiro y la transformación de las empresas va a ir catapultada.

- ¿De qué plazos hablamos a la hora de conseguir esa transformación social?

- Hay que empezar a trabajar ya, pero los efectos visibles serán a largo plazo. Nos hemos puesto objetivos a dos, cinco y treinta años. La idea es aclarar los objetivos en dos años, y a los cinco empezar a obtener resultados, pero son cambios que exigen que pase una generación. Se trata de que quienes dentro de treinta años estén en la madurez de la vida profesional hayan mamado unos valores nuevos y afronten las cosas de una manera diferente. Todo eso no es para pasado mañana.

- Zein epe darabiltzagu gogoan, gizarte aldaketa hori gauzatzeko?

- Oraintxe hasi behar da lanean, baina ondorio nabariak epe luzera ikusiko dira. Biko, bosteko eta hogeita hamar urteko epeak ezarri dizkiogu geure buruari. Helburuak argitu nahi ditugu bi urteko epean, eta emaitzak jasotzen hasi, bost urte barru; aldaketa sakonak egiteko, ordea, belaunaldi oso bat behar da. Kontua hauxe da: hemendik hogeita hamar urtera bizitza profesionalaren heldutasunean daudenek balio berri batzuk edukitzea, eta beste era batean aurre egitea gauzei. Azaldu dudan prozesua ez da ez zikoa.

- Zergatik da garrantzitsua berritzea?

- Ezin da geldí egon, munduan zer gertatzen ari den begira; irauñ nahi baldin badugu, bederen. Bestela, laster ohartuko gara trenak ihes egin digula. Pedro Luis Uriarte gure lehendakariak garbi esan ohi du: "Ez bagara erreakzionatzeko gauza, Euskadi oso erakargarri bilakatuko da turistentzat, baina ekonomiaren eta lehiakortasunaren trena galduko dugu".

- Zein da Euskadiren egoera, Europako testuinguruan?

- Europako estatuekiko, 12. tokian gaude berrikuntzan, eta Europako eskualdeen artean, 55. tokian. Gure berrikuntza indizea % 0,55ekoa da, baina Stockholm-ena, % 0,90ekoa. Erreferentzia bihurtu nahi baldin badugu, jaiki, ekin eta latz bota behar dugu izerdia.

- Pozegi al gaude geure buruarekin?

- Iruditzen zait arlo askotan egon gaitzkeela pozik. Eta primeran bizi baldin bagara, zer helburu ezarriko diogu geure buruari? Baina geure zilborrari bakarrik begira egonda, geure buruarekiko pozak hilko gaitu. Horregatik, kanpoan bilatu behar da erreferentzia.

- Ekintzailtza, ekiten ikastea sustatu nahi duzu, besteak beste.

- Bai, bestela pentsatzen auzartu behar dugu, gauza berriak egiten, porrotak eramaten. Balio horixe dugu aldatu beharreko bat. Erakundeetan, arrakasta ratioa neurtzen da lehenik, eta huts egiten duena zigortu egiten dute, gaizki ikusia dago eta frakasatu bat da.

- Baina, ez al gara jadanik bizi ekintzaile herri batean?

- Bai, batez ere enpresa txikien eta ertainen mailan. Gipuzkoan, perretxikoak bezala jaio dira beti horrelako enpresak, baina hori ez da aski. Nazioarteko esparruan lehiatzeko, irtenbidea bilatu behar zaie negozio txiki horiei. Gure kultura industriala garrantzitsua da. Garai batean, langile saiatu bat, edonor, irteten zen bere lantokitik, erosten zuen hirugarren eskuko tornu bat, atarian ipintzen zuen hura, eta aurrera egiten zuen. Jatorri horretako enpresa ugari dugu oraindik ere, eta moldatzen dakitelako diraute hor, baina enpresak sortzeko era hori bukatu da.

- Zer eginkizun du heziketak berrikuntzan?

- Ez zaizkio lanbide gaitasunak bakarrik eman behar pertsonari. Gauzak berritzearekin lotutako balioak ere irakatsi behar zaizkio. Haurtzaroon hasten da hori, eta lanbide bizitza osoan irauten du.

- Eta etengabeko prestakuntzak?

- Etengabeko prestakuntza funtsezko osagaia da sortu nahi dugun eskeman. Edo garbi daukagu ikasle garaian ikasitakoa ez dela aski, edo nekez arituko gara nazioartean lehiatu behar duen erakunde batean. Eta horretantxe daukagu hobetu beharra. Estatistika ofizialen arabera, EAEko biztanleriaren % 4,9k bakarrik egiten du etengabeko prestakuntza. % 95 dago ezer egin gabe.

- Zein dira egoera hori aldatzeko oztopoak?

- Hein handi batean, kulturalak. Alde batetik, buruan sartu digute eskola garaian amaitzen dela ikastea. Horri honako hau gehitu behar zaio: EAEko biztanleria aktiboaren ehuneko 65ek edo 70ek lehen mailako ikasketak bakarrik dauzka, eta horrek ez gaitu egoera onean uzten. Zer eska dakieke pertsona horiei berrikuntzan? Hara, enpresan antolatzen diren gauzetan parte hartzen badute, pozik egon gaitzke, ez da gutxi.

- Zer jarrera dute enpresek etengabeko prestakuntzaren aurrean?

- Enpresek ere ez dute lehentasuntzat jo hura. Askotan, ez dute erraztu langileak etengabeko prestakuntzara joan daitezen, eta egon badute ere, gero ez dute ikasketa hori erabili, eta horrek hoztu egiten du langilea. Egia esan, ez gara asko laguntzen ari langileak presta daitezen, ez hasierako kultur elementuetan, ez eta mugitzen garen giroan. Ez dugu betetzen hitzez dioguna. Eta zer berrikuntza egingo dugu, prestatuta ez dauden pertsonekin?

- ¿Por qué es importante innovar?

- No te puedes quedar parado y mirar lo que pasa en el resto del mundo, aunque sólo sea por una cuestión de subsistencia. De lo contrario, rápidamente te encontrarás con que el tren se te ha escapado. Nuestro presidente, Pedro Luis Uriarte, suele decir que si no somos capaces de reaccionar, Euskadi se convertirá en un país muy atractivo turísticamente, pero habremos perdido el tren de la economía y de la competitividad.

-¿Cuál es la situación de Euskadi en el contexto de Europa?

- En relación a los Estados europeos ocupamos el lugar doce en innovación y, entre las 208 regiones europeas, el puesto 55. Tenemos un 0,55% de índice de innovación, frente al 0,90 de Estocolmo. Si queremos convertirnos en el referente, tenemos que escalar, coger el piolet y empezar a sudar la camiseta.

- ¿Pecamos de autocomplacencia?

- Yo creo que esa especie de autocomplacencia la podemos tener en muchos ámbitos de nuestra vida. Si vivimos fenomenal, ¿qué retos me voy a plantear? Pero si sólo nos miramos a nuestro propio ombligo, nos moriremos de autocomplacencia. Por eso, la referencia hay que tomarla fuera.

- Uno de los valores que quieren fomentar es el emprendizaje, aprender a emprender.

- Sí, tenemos que atrevernos a pensar de manera diferente, a hacer cosas nuevas, a tolerar el fracaso. Ese es uno de los valores al que vamos a tener que dar la vuelta. En las organizaciones, lo primero que se mide es el ratio de éxito, y al que fracasa se le cortan las orejas, está mal visto y es un fracasado.

- ¿Pero, no vivimos ya en un país de emprendedores?

- Efectivamente, sobre todo en el ámbito de la pequeña y mediana empresa. En Gipuzkoa el surgir de pequeños champiñones ha sido un elemento cultural que ha estado muy presente, pero creo que con eso no basta. Para lograr competir en el ámbito internacional hay que buscar una salida a esos pequeños negocios. Nuestra cultura industrial es importante, pero estamos hablando de épocas en las que uno salía del taller en el que trabajaba, compraba un torno de tercera mano, lo ponía en el portal de su casa y le funcionaba. Todavía tenemos muchas empresas de esa extracción, y si siguen ahí es porque saben defenderse, pero esa forma de crear empresas hoy ya no funciona.

- ¿Qué papel juega la educación en la innovación?

- No se trata sólo de formar en competencias profesionales, sino también en relación a los valores que debe aportar una persona a una sociedad que quiere hacer algo diferente. Eso comienza en la infancia y se prolonga a lo largo de toda la vida profesional.

- ¿Y la formación continua?

- La formación continua es un elemento fundamental dentro del esquema que pretendemos provocar. O tenemos una visión clara de que lo aprendido en la etapa estudiantil no es suficiente, o difícilmente podremos colaborar en organizaciones que vayan a competir en un mercado internacional. Y ahí tenemos una asignatura pendiente. Según las estadísticas oficiales, sólo el 4,9% de la población de la CAV hace formación continua. Queda un 95% por movilizar.

-¿Cuáles son los obstáculos para cambiar esa situación?

- En buena parte son culturales. Por una parte, siempre hemos recibido el mensaje de que el aprendizaje termina en la etapa escolar. A eso hay que añadirle que, entre un 65 y un 70 por ciento de la población

“Ez bagara erreakzionatzeko gauza, Euskadi oso erakargarri bilakatuko da turistentzat, baina lehiakortasunaren trena galduko dugu.”

“Si no reaccionamos, Euskadi será un país atractivo turísticamente, pero habremos perdido el tren de la competitividad.”



- Berrikuntzaren helburura itzulita, zer ekarpen egin dezakete Lanbide Heziketa zentroek, Innobasquek ezarritako mailletara iristeko?

- Oso lan garrantzitsua egin dezakete, ari diren eskualdean baitaude errotuta. Laguntza handitu behar liekete enpresei, horiek berritzaile izan daitezen, kudeaketa era berriak har ditzaten, eta berrikuntzaren trenera igo daitezen. Berrikuntzaren esparrua hurbildu behar diogu enpresari txikiari, eta beraren ondoan dauden agenteen bitartez gainera, haiekin errazago komunika dadin. Hortxe ikusten diet funtsezko eginkizuna LH zentzoei.

- Nola gauzatuko litzateke laguntza hori?

- Lanbide Heziketa zentroek zerbitzu ugari eskain diezaiekete enpresa txikiei. Aholkulari txiki gisa jokatu behar dute enpresekin, eta ez praktiketarako ikasleen bidaltzaile soil gisa. Lanbide Heziketa zentroek esan behar diete enpresei zenbait teknologia dauzkatela, eta enpresaren problemetako batzuk konpon ditzaketen makinak ditzutela. Sinetsita nago Tknikak, egun, Gipuzkoako enpresen % 99k baino tresneria aurrerratuagoa daukala.

- Eta kudeaketaren esparruan?

- LH zentroek kudeaketan ere aholka diezaiekete enpresei, eta, gainera, aholkularitza enpresei lehia desleialik egin gabe, kasuen % 99an aholkularitza enpresa horiek ez baitute inongo harremanik auzoko tailertxoarekin. Horrekin, sekulako urratsa egingo genuke gure herriko ekonomian berrikuntza mailan. Lanbide Heziketak, neska-mutilak prestatu ez ezik, zerbitzu ere eman behar die gizarteari eta enpresei, inor ez baita ari horretan.

- Zein ildo zehatzetan aritu behar lukete Ikaslanekin elkartutako Lanbide Heziketa zentroek?

- Euskadiko Lanbide Heziketa zentro publiko eta pribatuak berrikuntzan sartuta daude bete-betean, eta erreferentzia dira estatu mailan eta Europan. Ahalegin izugarria egin, kudeaketaren alorreko aurrerratuena hartu, eta beren funtzionamendura egokitu dute. Enpresa txiki gisa egiten ari direna utzi behar dute ikusten orain.

- Nola antolatuko da Ikaslanen eta Innobasqueren arteko elkarlana?

- Innobasquek formula desberdinak erabiliko ditu, lagundu nahi duten erakundeekin. Ez dakit oraindik zein izango den formula hori LH zentroen kasuan. Nik uste dut Lanbide Heziketako Sailburuordetzaren mailan egin behar litzatekeela, zentro publiko eta pribatu guztiak hartzeko. Horixe da nire ikuspegia, baina zehazteke dago.

activa de la CAV, no pasa de los estudios primarios, lo que no nos pone ante una situación fácil. ¿Qué se les puede pedir a esas personas en innovación?. Pues probablemente nos tengamos que conformar, y no es poco, con que se atrevan a participar en las cosas, que sepan que tienen un cauce en la empresa.

- ¿Qué actitud tienen las empresas en relación a la formación continua?

- Para las empresas tampoco ha sido una prioridad. En muchas ocasiones no han favorecido que sus trabajadores se atrevan a ir a la formación continua o, si lo han hecho, luego no han aprovechado ese aprendizaje, y eso desanima al empleado. Realmente, no estamos favoreciendo a nivel global que las personas se formen, ni desde elementos culturales iniciales ni en el ambiente en el que nos movemos. No se está siendo consecuente con lo que se verbaliza. ¿Y qué innovación vamos a hacer con personas que no están preparadas?.

- Volviendo al reto de la innovación, ¿qué aportación pueden realizar los centros de Formación Profesional para lograr los objetivos marcados por Innobasque?

- Pueden hacer un papel importantísimo porque están enraizados en la comarca en la que actúan. Deberían potenciar la ayuda que prestan a las empresas para que sean innovadoras y se atrevan a incorporar nuevas formas de gestión que les permitan subir al tren de la innovación. Al pequeño empresario tenemos que ponerle más próximo el ámbito de la innovación y, además, a través de agentes que estén muy cerca y con los que les resulte muy fácil el diálogo, que casi estén metidos en su taller. Precisamente ahí veo un papel fundamental de los centros de FP.

- ¿Cómo se concretaría esa ayuda?

- Los centros de Formación Profesional pueden poner en bandeja a las pequeñas empresas una gama de servicios. Se tienen que convertir en pequeños asesores y no limitarse a ofrecerles alumnos para hacer prácticas. Les pueden decir que el centro maneja determinadas tecnologías o que dispone de maquinaria que les puede solucionar algunos de sus problemas. Seguro que Tknika tiene hoy equipamientos muchísimo más avanzados que el 99% de las empresas de Gipuzkoa.

- ¿Y en el ámbito de la gestión?

- También les puede asesorar en gestión y, además, sin hacer una competencia desleal a las consultoras, que en el 99% de los casos no tienen en su agenda al tallerito de ahí al lado. Con eso daríamos un paso de gigante en la economía de este país en clave de innovación. La Formación Profesional no sólo debe formar chavales, sino además prestar un servicio a la sociedad y a las empresas que no lo está dando nadie.

- ¿En qué líneas concretas deberían trabajar los centros de Formación Profesional asociados a Ikaslan?

- Los centros de Formación Profesional públicos y privados de Euskadi están en el disparadero de la innovación y son un referente a nivel estatal y de regiones europeas. Han hecho un esfuerzo tremendo para incorporar a sus propias formas de hacer lo más avanzado en gestión. Simplemente tienen que dejar ver lo que están haciendo como pequeñas empresas.

- ¿Cómo se va a articular la colaboración entre Ikaslan e Innobasque?

- Innobasque trabajará a través de diferentes fórmulas con las instituciones que quieran colaborar. Desconozco todavía cuál va a ser en el caso de los centros de FP. Yo considero que debería darse a nivel de la Viceconsejería de Formación Profesional, para que abarque a la totalidad de los centros públicos y privados. Esa es mi visión, pero está por concretar.

“Etengabeko prestakuntza funtsezko osagaia da sortu nahi dugun eskeman.”

“La formación continua es un elemento fundamental en el esquema que queremos provocar.”



Ramón Martínez de Murguía

Lanbide Heziketarako eta Etengabeko Ikaskuntzarako Berrikuntza Zentroaren (TKNIKA) zuzendaria.

Director de Tknika, Centro de Innovación para la Formación Profesional y el Aprendizaje Permanente.

“Berrikuntza guztion ardura da”
“La innovación es responsabilidad de todos”

Irailean, aldaketa bat egin genuen Tknikaren zuzendaritzan. Jose María Elolaren lekukoa jaso dut, Tknika sortzeko haren lan bikaina jarraitzeko asmoz. Lanbide Heziketarako eta Etengabeko Ikaskuntzarako Berrikuntza Zentroak nazioarteko neurria hartu du. Bestalde, haren esperientzia beste herri batzuekin partekatzeko eta transmititzeko gogoia dugu, aldi berean jardunbide onen transferentzia laguntzen dugula. Horregatik guztiagatik, José María Elola eta Bittor Arias Tknika nazioartekotzeari lotuko dira aurrerantz.

Zuzendaritza talde berria eratu dugu, Tknikatik ekin behar diegun berrikuntzaren helburuei erantzuteko. Aitor Orbegozo e-ikakuntzaren eta IKTren arduraduna da, Jon Labakak alor teknologikoa gidatzen du, Samuel Triguero kudeaketaren alorra koordinatzen du, eta Agustín Aguirrek, prestakuntzako berrikuntza kudeatzen. Neure eta zuzendaritza taldearen izenean, agur bero bat bidaltzen diet gurekin elkarlanean ari diren guztiei.

Dakizue, informazioa, ezagutza eta berrikuntza transferitzea eta Euskadiko lanbide heziketa zentro guztiei laguntzea dugu xede nagusia. Orrialde hauetatik, beraz, zuen esanetara jartzen gara.

Sareko zentro guztiekin egindako bileretan aurkeztu genuen bezala, aurtun prozedura bat abiatu dugu, Tknikak garatu beharreko proiektu berriak aukeratzeko. Interes handia piztu denez, prozesua zehaztu behar dut, izan daitezkeen zalantzak argitzeko.

En el mes de septiembre realizamos un cambio en la dirección de Tknika. Recibo el testigo de José María Elola con la intención de continuar su estupendo trabajo en la creación de Tknika. La dimensión internacional que ha adquirido el Centro de Innovación para la Formación Profesional y el Aprendizaje Permanente y la voluntad de compartir y transmitir su experiencia con otros países, colaborando en la transferencia de las buenas prácticas, hacen necesaria la dedicación de José María Elola y Bittor Arias a la internacionalización de Tknika.

Hemos formado un nuevo equipo directivo para responder a los desafíos de la innovación que abordamos desde Tknika. Aitor Orbegozo es el responsable de 'e-learning' y las TIC, Jon Labaka dirige el área tecnológica, Samuel Triguero coordina el área de gestión y Agustín Aguirre gestiona la innovación en la formación. En mi nombre y en el del equipo directivo envío un saludo a todas las personas que colaboran con nosotros.

Como ya sabéis, nuestra principal misión es transferir información, conocimiento, innovación y apoyar a todos los centros de formación profesional de Euskadi. Desde estas páginas nos ponemos a vuestra disposición.

Tal y como lo presentamos en las reuniones celebradas con todos los centros de la red, este año pusimos en marcha un procedimiento para incorporar nuevos proyectos a desarrollar desde Tknika. Dado el interés creado, voy a detallar el proceso para aclarar posibles dudas.

Aurreproiektuen aurkezpen prozesua

Gure zentroi zerbitzurik onena eman nahi diegunez, pentsatzen dugu Tknikak garatu behar dituen proiektuek zentroetatik sortzen diren proposamenak eta ideiak jaso behar dituztela. Horrela, industrian ikusitako joerak eta teknologiek bezala, horiek ere landu beharreko proiektuak zehazten lagunduko digute. Asmo horrekin eta LHko zuzendaritzarekin elkarlan estuan, proiektu berriak aukeratzeko prozesua aurkeztu zen urrian.

Tknikaren web orriaren bidez www.tknika.net aurkez ditzakete beren proposamenak zentroatik, eta 2008ko urtarrileko argitaratuko dira datorren ikasturtean hasiko diren proiektuak. Horri esker, beharrezko giza baliabideak jarrito zaizkie aipatu proiektuei. Sistematika horri esker, halaber, LHko zuzendaritzak itunpeko zentroak sar ditzake proiektuen garapenean. Horixe da prozesu honek bilatzen duen bigarren helburua.

Prozesua urrian hasi zen, eta 2008ko irailean amaituko da, proiektu berriak martxan jarrita. Prozesuari esker, espero dugu gure bezeroen (zentroatik) premiak sartzea garatu beharreko proiektuetan, eta, bidenabar, ahaleginak batzea, berritzeko gaitasun handiagoko LH bat (publikoak, itunpekoak) lortzeko.

Lerro hauetatik, prozesuaren garapenera adi egotera gonbidatzen ditugu guztiak, zeren, proiektuak argitaratu ondoren, haietan parte hartzeko aukera irekiko baita. Proiektu horietako batean parte hartu nahi duenak, egin dezake noski, baina beti bere zentroaren bitartez. Iruditzen zaigu berrikuntza guztion ardura dela, eta prozesu hau horretan aritzeko asmatu da, baina badakigu eskaerak eta parte hartzeko gogoia dutenak tokiak baino ugariagoak direla.

Proceso de presentación de preproyecto

Con la obsesión de dar servicio a nuestros centros, entendemos que los proyectos que se desarrollen desde Tknika deben recoger las innumerables propuestas e ideas que surgen desde estos. De esta manera, junto con las tendencias y tecnologías observadas en la industria, nos ayudarán a definir los proyectos en los que trabajar. Con esta idea y en estrecha colaboración con la dirección de FP, se presentó en octubre el proceso de incorporación de nuevos proyectos.

Los centros pueden presentar sus propuestas mediante la web de Tknika www.tknika.net y para enero de 2008 se publicarán los proyectos que darán comienzo en el próximo curso. Este periodo permitirá dotar de los recursos humanos necesarios a dichos proyectos. Esta sistemática permite a su vez que la dirección de FP incorpore a los centros concertados en el desarrollo de los proyectos. Este es el segundo objetivo que persigue el presente proceso.

Esperamos que el proceso que arrancó en octubre y que concluirá en septiembre de 2008 con la puesta en marcha de nuevos proyectos, vaya a servir para asegurar la incorporación de las necesidades de nuestros clientes (centros), en los proyectos a desarrollar y el de aunar esfuerzos en pos de una FP con mayor capacidad de innovar (públicos, concertados).

Desde estas líneas queremos animar a todos a estar atentos al desarrollo del proceso, pues tras la publicación de los proyectos se abrirá la posibilidad de participar en los mismos. Quien desee participar en alguno de estos proyectos podrá presentarse, siempre que lo haga a través de su centro. Creemos que la innovación es responsabilidad de todos y este proceso se diseña para posibilitar atender a ésta, si bien somos conscientes que las demandas y las ganas de participar superaran las plazas disponibles.

“Berrikuntza guztion ardura da eta prozesu hau horretan aritzeko asmatu da, baina badakigu eskaerak eta parte hartzeko gogoia dutenak tokiak baino ugariagoak direla.”

“La innovación es responsabilidad de todos y este proceso se diseña para posibilitar atender a ésta, si bien somos conscientes que las demandas y las ganas de participar superaran las plazas disponibles.”

Prozesu honek xede nagusi hauek ditu:

- Gure berezoez (zentroak) premiak gero garatu beharreko proiektuetan sartuko direla ziurtatzea.
- Garatutako proiektuak zentroek eskatzen dituztela ziurtatzea.
- Proiektu proposamenak sistematizatzea eta ugaritzea, horrela egokienak aukeratzeko.
- Berritzeko gaitasun handiagoa duen LH baten aldeko ahaleginak (publikoak, itunpekoak) batzea.
- Proiektuak proposatzea erraztea nahi duenari, LH zentrozen bitartez, modu erraz, arin eta garden batean.
- Proiektuak behar besteko baliabideekin hasten direla bermatzea, haien arrakasta aukerak handitzeko.

Prozesuaren ezaugarri berezi batzuk ere nabarmendu nahi genituzke:

- Zentrozen proposamenetik abiatzen da, eta denek dute proiektuak aurkezteko eta parte hartzeko bidea.
- Proiektuak sarean garatuko dira, emaitzak hezkuntza komunitatera eta, horren bitartez, enpresetara hedatzeko.
- Prozesua martxan jartzen denetik ikasturte bat igarotzen da, hura sarean garatzen den arte.
- Taldeak mistoak (publiko itunpekoak) izango dira.
- LHko zuzendaritzak parte hartzen du prozesuan, eta, proiektu bat onartzen denean, onarpen horrek dagozkion baliabideen onarpena dakar.
- Prozesuaren sistematikak bereizi egiten ditu proiektua aurkezten duena eta proiektua garatzen duena. Gerta liteke, bada, ideia bat aurkezten duenak gero ez garatzea hura (nahiz eta baloratzen den aurkeztutako proiektua).
- Zentroek aurkezten dituzte proiektuak.

Aukeraketa egiteko irizpideak

Garrantzitsua iruditu zaigu zerrendatik azkenean zein proiektu garatuko diren aukeratzeko irizpideak aipatzea. Hauek dira:

- 0.- LHko Euskal Planarekin koherentea izatea. Nahitaezko betekizuna.
- 1.- Justifikazioa eta egokitasuna.
- 2.- Proiektuari laguntzen dioten enpresak.
- 3.- Lanbide-arloekin lotua, hedatuak
- 4.- Lanbide-arloekin lotua, txertatze-maila.
- 5.- Faktore berritzailea.
- 6.- Beharrezko baliabideen eta ezarritako helburuen arteko koherentzia.

Azkenik, TKNIKAREN web orrian www.tknika.net aurreproiektuak aurkezteko sistematika aurki daiteke.

Los objetivos principales que persigue este proceso son:

- Asegurar la incorporación de las necesidades de nuestros clientes (centros), en los proyectos a desarrollar.
- Asegurar que los proyectos desarrollados son demandados por los centros.
- Sistematizar y aumentar el número de propuestas de proyectos, para de este modo seleccionar los más pertinentes.
- Aunar esfuerzos en post de una FP con mayor capacidad de innovar (públicos, concertados).
- Facilitar, a quien así lo desee, la propuesta de proyectos a través de los centros de FP de una manera fácil, ágil y transparente.
- Garantizar que los proyectos comienzan disponiendo de los recursos necesarios, aumentando así sus probabilidades de éxito.

También nos gustaría destacar algunas características singulares del proceso:

- Parte de las propuestas de los centros y abre la posibilidad de presentar proyectos y participar a todos.
- Los proyectos se desarrollarán en red con el objetivo de extender los resultados a la comunidad educativa y a través de ésta a empresas.
- Desde que se pone en marcha el proceso transcurre un curso hasta que éste se desarrolla en red.
- Los grupos serán mixtos (públicos concertados).
- La dirección de FP participa del proceso y cuando un proyecto se aprueba, esta aprobación conlleva la aprobación de los recursos asociados.
- La sistemática del proceso diferencia a quien presenta el proyecto de quien lo desarrolla, pudiéndose dar el caso de que quien presenta una idea pueda después no desarrollarla (aunque se valora el hecho de haber presentado el proyecto al que se presenta).
- Los proyectos los presentan los centros.

Criterios de selección

Creemos importante indicar los criterios que se utilizarán para seleccionar de esta lista los proyectos que definitivamente se van a desarrollar:

0.- Coherencia con el Plan Vasco de la FP. Requisito excluyente.

- 1.- Justificación y pertinencia.
- 2.- Empresas que apoyan el proyecto.
- 3.- Relacionado con familias profesionales, extendidas.
- 4.- Relacionado con familias profesionales, grado de inserción.
- 5.- Factor innovador.
- 6.- Coherencia entre recursos necesarios y objetivos propuestos.

Por último, la sistemática para presentar un preproyecto la podéis encontrar en la página web de TKNIKA: www.tknika.net



“Ikastetxe bakoitzak kalitatea kudeatzeko sistema bakarra izatea da gure asmoa”

Kike Intxausti

Kalitatea eta Gaitasuna Ebaluatzeko Euskal Agentziako Kalitate-arduraduna

Responsable del área de la calidad de la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad

“Nuestra idea es que cada centro tenga un único sistema de gestión de la calidad”

- **Kalitatea eta Gaitasuna Ebaluatzeko Euskal Agentziak kalitatearen alorreko planak eta proiektuak diseinatu eta zabaltzeko ardura du. 2007. urtearen bukaeran etapa bat itxiko da, LHko ikastetxeetan 400 puntuak egiaztatzeko epea amaituko baita. Zein dira datozen urteetarako planak eta proiektuak?**

- Kalitatearen alorra berregituratu egin dugula kontuan hartuta, iraganeko esperientziari buruzko gogoeta egin dugu eta etorkizunari begira ari gara lanean. Gogoeta horren elementu batzuk eta datozen bi edo hiru urteetarako ikuspegia aurreratzeko moduan nagoela uste dut. Egin nahi duguna ideia bakar batean laburtu behar banu, honelako zerbait izango litzateke: “kalitatea denon ardura da”. Zergatik diodan hori? Orain arte kalitatea sistema bat, tresna bat bezala ikusi izan dugulako eta, nire ustez, jokaera, jardura edo lan egiteko era bati lotuta ikusi behar dugu. Ez dugu geure lanaren eranskina balitz bezala hartu behar, lanaz gain egin behar dugun beste zerbait balitz bezala. Hala ere, kalitatea ez da formularioak betetzera mugatzen, gure lana kudeatzeko era bat da.

- Jarraibiderik finkatu duzue ildo horretan?

- Bai. Lehenengoa ikastetxeen kudeaketa-sistemari dagokio. Prozesuak Kudeatzeko Sistema (PKS) diseinatu dugu. Jende askok “ISO berria” ere esaten dio. Gure ikuspegia ez da ISO izatea, prozesuen arabera egituratutako kudeaketa-sistema izatea baizik. Diseinatutako sistema horretan, prozesuen jabeak eta ekipoak izendatzen dira, eta horiek beren prozesua kudeatzeko ardura dute; kudeaketaren deszentralizazioaren aldeko apustua egiten da, jabeei eta ekipoei beren prozesua kudeatzeko konfiantza ematen zaie, eta kalitatearen arduraduna ez da sistemako “zaindaria”. Izan ere, gainerako pertsonen gauzak egiten irakatsi, erraztu eta lagundu egiten die, baina prozesu bakoitzaren ardura jabearena izanda. Sistema hori ezarri dugu Sailburuordetzan, eta badakigu zein zaila den finkatzea eta prozesuen arteko gainjarpenak konpontzea, baita jabeei eta ekipoei zenbat denboran lagunduko behar zaien jakitea ere.

- **La Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad es la responsable del diseño y del despliegue de los planes y proyectos en el ámbito de la calidad. A final de 2007 se cierra una etapa, ya que acaba el plazo para la acreditación de los 400 puntos en los centros de FP. ¿Cuáles son sus planes y proyectos para los próximos años?**

- Estamos aprovechando que hemos tenido una reestructuración en el área de la calidad para reflexionar un poco sobre nuestra experiencia pasada y mirar al futuro. Creo que puedo adelantar algunos elementos de esta reflexión y apuntar nuestro enfoque para los dos o tres próximos años. Si tuviera que concentrar en una sola idea lo que vamos a intentar podría ser algo así como “la calidad es cosa de todos”. ¿Por qué digo esto? Porque creo que hasta ahora hemos visto la calidad como un sistema, un instrumento, y creo que debemos verla como algo más ligado a un comportamiento, a una forma de actuar, de trabajar, no como un anexo a nuestro trabajo, como si fuera algo que hay que hacer además de trabajar. Sin embargo, la calidad no consiste en cumplimentar formularios, sino que representa una manera de gestionar nuestro trabajo.

- ¿Hay alguna línea de actuación planteada en este sentido?

- Sí. La primera es sobre el sistema de gestión de los centros. Hemos diseñado lo que llamamos el SGP (sistema de gestión por procesos) al que mucha gente llama la ‘ISO berria’. Nuestro enfoque no es tener la ISO sino tener un sistema de gestión estructurado por procesos. En un sistema como el que hemos diseñado, se nombran propietarios y equipos de procesos que asumen la responsabilidad de la gestión de su proceso, se apuesta por descentralizar la gestión, se da confianza a los propietarios y equipos para que autogestionen su proceso, el responsable de calidad no es ningún ‘guardián’ del sistema, está para facilitar, ayudar y enseñar a las personas como se hace eso, pero la responsabilidad de cada proceso es del propietario. Hemos implantado un sistema así en la viceconsejería y sabemos lo que cuesta consolidarlo, resolver los solapes entre un proceso y otro, el tiempo que requiere de ayuda y facilitación a los propietarios y equipos.



“Tknikaren web orriaren bidez www.tknika.net aurkez ditzakete beren proposamenak zentroek, eta 2008ko urtarrilako argitaratuko dira datorren ikasturtean hasiko diren proiektuak”.

“Los centros pueden presentar sus propuestas de proyectos mediante la web de Tknika www.tknika.net y para enero de 2008 se publicarán los proyectos que darán comienzo en el próximo curso”.

Lehendabizikoa hauxe izango litzateke: prozesu-jabeak eta -ekipoak oinarri dituen kudeaketa-sistema bat. Euskalitek egindako kanpo-ebaluazioen emaitzak aztertu ostean, hobetzeko alor nagusia hauxe dela uste dugu: prozesuen araberako kudeaketa-sistema. Gainera, diseinatu dugun ereduak ISO 9001 arauaren eskakizunak betetzen ditu eta, ezarriko balitz, arazorik gabe gaintituko luke auditoria bat. Izan ere, Sailburuordetzako azken auditoria hala egin zen, prozesuka, baina berriro diot: ez dugu ISO bat nahi, garrantzitsuena sistema bat izatea da, prozesuetan oinarritutako sistema.

Aurreko ikasturtean ikastetxe-sare batekin egin genuen lan, PKS ezartzeko, eta aurten bigarren sare batekin ari gara. Esperientziaren alderik interesgarriena da estreinakoz ari garela sarean lanean ikastetxe bakoitzak izendatu dituen prozesu-jabeekin zuzenean. Oso ekimen ona izan dela uste dut. Oso suspergarria da jabeentzat euren esperientziak konpartitzea. Izan ere, ikasturte honetan topaketa bakoitzari denbora gehiago ematea erabaki dugu. Eskaria ikusita, hurrengo ikasturtean bi sare antolatu nahi ditugu, interesa duten ikastetxe guztiak -kontzertatuek eta publikoek- sistema ezartzeko aukera izan dezaten.

- Eredu asko dago, ISO, EFQM, 'Investors in People' edota Laneko Arriskuen Prebentzioa, esaterako. Eta orain Hobbide ere badugu. Ez da erraza ulertzea...

- Bai, egia da, nahasmen handia dago. Hein batean guk sortua da, baina kontuan izan behar da gu ere poliki-poliki ikasten ari garela, esperientzia hartzen. Nahasmena argitze aldera gure asmoa honako hau da: ikastetxe bat, kudeaketa-sistema bat eta bakarra; prozesukako kudeaketa-sistema jabeekin batera. Sistema bakar horrek, gero eta hobe izateaz gain, une honetan ISO 9.001 auditoria gaintzeko gai izan behar du. Hori da lehen erronka.

En el futuro ese mismo sistema con esos mismos procesos deberá ser capaz de superar una auditoría medioambiental [Ecoskan o ISO 14001] o de prevención de riesgos [OSHAS 18001]; pero nuestra estrategia no es hacer un sistema para cada cosa sino adaptar y mejorar nuestro PROPIO sistema para que cumpla con los requisitos que exige cada norma. ¿Cómo se puede hacer eso? Incorporando en nuestro sistema las actividades que sean necesarias. Es decir, si queremos superar una auditoría medioambiental, en el proceso que gestiona los activos y recursos tendremos que incorporar determinadas actividades y en otros procesos otras actividades. Pero mantenemos nuestro sistema, un solo sistema basado en procesos y propietarios. Y así con cualquier estándar, me da igual que hablemos de PRL o de lip. La cuestión es que no hacemos sistemas, uno y otro, siguiendo los requisitos de cada estándar sino que mejoramos uno único, nuestro sistema, para que sea capaz de cumplir con los estándares.

Etorrizunean sistema horrek berak prozesu berebekin gai izan behar du ingurumen-auditoria bat gaintzeko [Ecoskan edo ISO 14001], edo arriskuen prebentziokoa [OSHAS 18001]; baina gure estrategia ez da gauza bakoitzarentzako sistema bat egitea, gure sistema PROPIOA egokitu eta hobetzea baizik, arau bakoitzaren eskakizunak bete ditzan. Nola egin daiteke hori? Gure sistemara beharrezkoak diren jarduerak ekarri. Hau da, ingurumen-auditoria gaintitu nahi badugu, aktiboak eta baliabideak kudeatzen dituen prozesuan jarduera jakin batzuk sartu beharko ditugu, eta beste prozesu batean beste batzuk. Baina gure sistemari eusten diogu, prozesuetan eta jabeetan oinarritutako sistema bakarrari. Eta modu berean jardungo dugu edozein estandarrekin, berdin zait laneko arriskuen prebentzioaz edo lip-az ari bagara. Gauza da ez ditugula sistemak egiten, bata bestearen atzetik, estandar bakoitzaren eskakizunen arabera, baizik eta bat bakarra hobetzen dugula, gure sistema, estandarrek betetzeko gai izan dadin.

Une honetan ikastetxe batzuk eta aholkularitza-zerbitzua biltzen dituen taldearen buru gara. Ingurumen- eta prebentzio-arauen arabera ikastetxeek duten egoera aztertzen ari da aholkularitza-zerbitzua. Diagnostikoa egin dute, eta hurrengo urratsa izango da paperean zehaztea arauak betetzeko zer egin behar den, zein prozesutan sartu beharko litzatekeen ekintza edo jarduera bat ala beste.

Gero etorriko da kostuaren arazoa, arauak betetzeko beharrezkoak diren ekintzak ezartzeak izango duen kostuarena, alegia. Orduan ikusiko dugu zein neurritan lagundu ditzakegun helburu hori duten ikastetxeak. Baina lehenengo lehenengoa, PKS Lanbide Heziketako ikastetxe guztietan, ahal bada.

- Hiru estrategiari buruz aritu gara lehen. Baten batek Hobbiderek in eta 400 puntuetarako EFQM ebaluazioekin zerikusia izango du, noski. Ildo horretan zer planteatzen duzue?

- Hobbide gure bigarren lan-ildo da. Baina PKSaren atzetik etorri da. Hau da, memoria-prozesuaz iritzi ona daukagu; EFQM ereduak

Lo primero sería esto, un buen sistema de gestión basado en propietarios y equipos de proceso. Después de analizar los resultados de las evaluaciones externas de Euskaliti ésta es la que nos parece principal área de mejora, el sistema de gestión por procesos. El modelo que hemos diseñado cumple además con los requisitos de la norma ISO 9.001, de implantarse pasaría sin problemas una auditoría. De hecho, la última auditoría de la viceconsejería ya se hizo así, por procesos, pero insisto en que lo importante es que no queramos una ISO, queremos un sistema, nuestro sistema basado en procesos.

El curso pasado trabajamos con una red de centros para implantar el SGP y este año estamos trabajando con una segunda red. Lo más interesante de esta experiencia es que por primera vez estamos trabajando en red directamente con los propietarios de los procesos que ha nombrado cada centro. Creo que ha sido una iniciativa muy buena. Resulta muy estimulante para los propietarios compartir su experiencia. De hecho, este curso estamos dedicando más tiempo a cada encuentro. Vista la demanda que tenemos nos gustaría organizar dos redes el curso que viene para dar oportunidad a todos los centros interesados -concertados y públicos- para implantarlo.

- Existen muchos modelos como la ISO, EFQM, 'Investors in People', la Prevención de Riesgos Laborales. Y ahora está Hobbide. No es fácil aclararse...

- Sí, es verdad, hay mucho lío. En parte lo hemos generado nosotros, pero es que también nosotros vamos aprendiendo poco a poco, con la experiencia. Para resolver este lío nuestra idea es la siguiente: un centro, un sistema de gestión y sólo uno; el sistema de gestión por procesos con sus propietarios. Ese único sistema debe ser cada vez mejor y debe ser capaz ahora mismo de superar una auditoría ISO 9.001. Este es el primer reto.

En el futuro ese mismo sistema con esos mismos procesos deberá ser capaz de superar una auditoría medioambiental [Ecoskan o ISO 14001] o de prevención de riesgos [OSHAS 18001]; pero nuestra estrategia no es hacer un sistema para cada cosa sino adaptar y mejorar nuestro PROPIO sistema para que cumpla con los requisitos que exige cada norma. ¿Cómo se puede hacer eso? Incorporando en nuestro sistema las actividades que sean necesarias. Es decir, si queremos superar una auditoría medioambiental, en el proceso que gestiona los activos y recursos tendremos que incorporar determinadas actividades y en otros procesos otras actividades. Pero mantenemos nuestro sistema, un solo sistema basado en procesos y propietarios. Y así con cualquier estándar, me da igual que hablemos de PRL o de lip. La cuestión es que no hacemos sistemas, uno y otro, siguiendo los requisitos de cada estándar sino que mejoramos uno único, nuestro sistema, para que sea capaz de cumplir con los estándares.

Ahora mismo lideramos un equipo con varios centros y una consultora que está analizando cómo están los centros respecto a las normas medioambientales y de prevención. Han hecho ya un diagnóstico al respecto. El siguiente paso será determinar lo que sobre el papel sería necesario hacer para cumplir con ellas y en qué procesos habría que incorporar qué acciones o actividades.

Luego vendría el problema de los costes que tendría implantar esas acciones necesarias para cumplir con esas normas y veríamos en qué medida podríamos ayudar a los centros que se planteen ese objetivo. Pero lo primero es lo primero, el SGP, en todos los centros de FP a ser posible.

- Antes hablábamos de tres estrategias. Supongo que alguna de ellas tendrá que ver con Hobbide y con las evaluaciones EFQM para los 400 puntos. ¿Qué se están planteando al respecto?

- Hobbide es nuestra segunda línea de trabajo. Pero también está por detrás del SGP en el tiempo. Me explico; nuestra conclusión respecto al proceso de memorias es buena; EFQM nos ha dado una visión mejor y más completa de la gestión; pero por resumirlo rápido hay como una especie de dualidad entre como gestionamos [procesos] y como evaluamos [criterios]; evaluar con EFQM se nos ha hecho a todos muy difícil. Además ha estado la presión de los 400 puntos.

kudeaketaren gaineko ikuspegi hobea eta osatuagoa eskaini digu; baina laburbilduz esango dut nolabaiteko dualtasuna dagoela gure kudeatzeko moduen (prozesuak) eta ebaluatzeako moduen (irizpideak) artean; EFQM ereduaren bidez ebaluatzea oso zaila izan da guztiztatzat. Gainera, 400 puntuen presioa izan dugu.

Horregatik uste dut bi gai ditugula konpontzeko. Batetik ez dagoela puntuengatik lasterketa gehiago. 400 puntuen pareko kudeaketa-maila nahikoa da guretzat, eta orain ebaluazioa eta hobekuntza-planen binomioarekin lan egiteko ordua da, gure kudeaketa-oinarria diren 400 puntuen erreferentzia galdu gabe.

Dena den, hainbat galdera egin dizkiogu geure buruari: irizpideen araberako antolaketa proposatzen duen EFQM eredu bere horretan erabiliz ebaluatzea eta memoriei buruzko REDERekin ebaluatzea al da ikuspegi egokiena? Hobe litzateke galdesortan oinarritutako ikuspegia memoriak erabiltzen dituen baina? Eta ereduaren irakurketa horizontalean oinarritutako ikuspegia? Galdera horiei ematen diegun erantzuna Hobbide da: EFQM ereduaren irakurketa horizontalean eta galdesortetan oinarritutako ebaluazio-ikuspegia.

Berriro ere kudeaketa-sistema bakarraren aldeko apustua egin nahi dugu, eta beraz, sistema horren ildo bereko kudeaketa- eta ebaluazio-ikuspegia nahi ditugu. Ereduak esaten dionari erreparatuta jabeak bere prozesua ebaluatzeako gai izan dadila nahi dugu. Hori da Hobbide: EFQM eredu, ikastetxeetako prozesuen ildo berean diren kudeaketa-gaien ikuspegi hartuta.

Gure helburua orain ikastetxeetako kalitate-arduradunak prestatzea da, Hobbideren lizentziadun izan daitezten. Oinarritako prestakuntza burutu dugu jada, eta oso ondo atera da. Helburua gaintu dugu, bai partaidetzan eta baita partaideek ikastaroari buruz egin duten balorazioan ere. Orain proiektua landuko dugu, hau da, ikastetxearen ebaluazio osoa egitea Hobbide erabilia, eta emaitza ekainean ikusiko dugu. 2010erako ikastetxe guztiak bigarren ebaluazioa egin izatea dugu helburu, oraingoa ekipo eta jabeekin. Baina aurretik prestakuntza-mailako ahalegin handia egingo dugu eta proba-pilotu batzuk ere, aplikazio informatikoa erabili eta prest dagoela egiaztatuko dugu.

- Bukatzeko, zertan da aipatu duzun hirugarren estrategia? Ez dirudi gehiagorako tokirik dagoenik.

- Bai, badago. Hamar urte daramatzagu kalitatearen gaia lantzen eta orain arteko jarduteko modua berraztertu behar dugu. Batez ere sareetan zuzendariekin edota kalitate-arduradunekin egin dugu lan. Prestakuntzako ekimenak, jardunbide egokien inguruko topaketak, etab... ere eraman ditugu aurrera. Baina orain saiatu behar gara estrategia bakoitzak eskuartzeko plan egokia izan dezan. Hasi gara aldaketen nondik norakoa zehazten. Izan ere ildo horretan urrats batzuk eman ditugu jada.

Orokorrean, ikastetxeetatik eta euren beharretatik hurbiltasunez eskuartzea da asmoa, gure estrategia jarraitu baina euren beharrak eta aurreikuspenak kontuan hartuta. Horren adibide da prozesu-jabeekin sarean egindako lana. Kalitate-arduradunen praktika-komunitatearen ildoko esperientziak garatzeko asmoa ere badugu. Arduradunei eta jabeek bideratutako kalitate-prestakuntzako plan bereziki abian jartzea ere egitasmoetako bat da. Ideia ona izan liteke 'work-place' edo interes-merkatuen erako topaketak antolatzea, bertan ikastetxeek hobekuntza-proiektuen inguruko itunak hitzartu ditzaten. Ikastetxeen arteko eta gu eta ikastetxeen arteko lankidetzak moduak zabaltea da gakoa.

Ikastetxeek Hobbiderek in lan egingo dutela abiapuntutzat hartuta (kudeaketa-, autoebaluazio- eta hobekuntza-eredu berarekin), prest egon behar dugu hobekuntza-planak laguntzeko, askotarikoak eta ikastetxe askoren edo gutxi batzuen artekoak izan daitezkeen planak, alegia. Plan horiek guztiak lagundu behar ditugu eta horretarako eskuartzeko modu berriak beharko ditugu. Eta hori ere aztertzen ari gara.

Al respecto creo que hay dos temas que debemos resolver. El primero es que no hay más carrera por los puntos. Un nivel de gestión equivalente a los 400 puntos es suficiente para nosotros y ahora se trata de trabajar con el binomio evaluación y planes de mejora, sin perder esa referencia de nuestro suelo de gestión que son los 400.

Ahora bien, nos hemos hecho estas preguntas: ¿la evaluación con el modelo EFQM tal cual es, con su ordenación por criterios y la evaluación con REDER sobre memorias es el enfoque más apropiado?, ¿sería mejor un enfoque de cuestionario en vez de memoria?, ¿y un enfoque basado en una lectura horizontal del modelo? Nuestra respuesta a estas preguntas es Hobbide: un enfoque de evaluación basado en una lectura horizontal del modelo EFQM y basada en cuestionarios.

Una vez más queremos apostar por un único sistema de gestión y, por tanto, queremos un enfoque de gestión y evaluación alineado con ese sistema. Queremos que el propietario pueda evaluar su proceso mirando lo que el modelo le dice al respecto. Eso es Hobbide: EFQM visto por temas de gestión claramente alineados con los procesos de los centros.

Nuestro objetivo ahora mismo es preparar a los responsables de calidad de los centros para ser licenciarios de Hobbide. Ya hemos terminado la formación básica que ha salido muy bien. Hemos superado el objetivo tanto en participación como en la valoración del curso por los asistentes. Ahora haremos el proyecto que consistirá en hacer una evaluación completa del centro con Hobbide, veremos el resultado en junio. Nuestro objetivo es que para 2010 todos los centros hayan hecho una segunda evaluación, esta vez con equipos y propietarios. Pero antes, queremos hacer un gran esfuerzo de formación y algunas pruebas piloto, tener la aplicación informática probada.

- Para acabar, ¿Qué hay de la tercera estrategia de la que hablaba? No parece haber espacio para más.

- Sí que la hay, porque llevamos ya diez años trabajando en calidad y tenemos que repensar la forma en que hemos intervenido hasta ahora. Básicamente hemos trabajado en redes con los directores y/o los responsables de calidad. También hemos tenido iniciativas de formación, encuentros de buenas prácticas, etc... Pero ahora tenemos que intentar que esas estrategias lleven de la mano un plan de intervención adecuado. Ya estamos empezando a vislumbrar por dónde pueden ir los cambios. De hecho hemos dado ya algunos pasos.

En general, la idea sería la de intervenir más pegados a los centros y a sus necesidades, con nuestra estrategia pero contando con sus necesidades y expectativas. Un ejemplo es el trabajo en red con propietarios de procesos. Otra idea es desarrollar experiencias como la comunidad de práctica de responsables de calidad. Otra, la formación a base de planes específicos de formación en calidad para responsables y propietarios. Una idea buena podría ser la de organizar encuentros tipo 'work-place' o mercado de intereses para que los centros establezcan allí alianzas en torno a proyectos de mejora. Creo que la clave está en ampliar los modos de colaboración entre los centros y entre nosotros y los centros.

Si partimos de que los centros van a trabajar con Hobbide, compartiendo un modelo de gestión, autoevaluación y mejora tenemos que prepararnos para dar apoyo a planes de mejora que pueden ser de muy diverso tipo y compartidos por muchos o pocos centros; tenemos que apoyar todos esos planes que salgan y pensamos que eso nos va a requerir formas novedosas de intervención. Y estamos pensando también sobre eso.

“Hasta ahora hemos visto la calidad como un sistema, un instrumento, y creo que debemos verla como algo más ligado a un comportamiento, a una forma de actuar”.

Zentroak eraberritzea Innovación en los centros

IES Zubiri-Manteo BHI
Escuela de Acuicultura de Mutriku
Mutrikuko akuikultura eskola

IES. UNI. Eibar-Ermua BHI

IES ZUBIRI-MANTEO BHI
Donostia-San Sebastián



Georgiako bost ikaslek turismoko ziklo bat egin zuten Donostiako Zubiri-Manteo institutuan aurreko ikasturtean

Cinco estudiantes georgianos realizaron el curso pasado un ciclo de turismo en el instituto Zubiri-Manteo de Donostia-San Sebastián

Ikaste partekatua Aprendizaje compartido

Tamara Tsotskolavsi, Nina Mtchedlidze, Irine Arshba, Gvantsa Chicovani eta Tengiz Gvaramadze. Bost lagun horiek, izenengatik bitxia eman dezakeen arren, Donostiako Gros auzoko Zubiri-Manteon aritu dira ikasten. Eusko Jaurlaritzak antolatutako programa bati esker, Georgiako gazte horiek Turismo alorreko prestakuntza jaso dute. Zehazki, ziklo espezifiko bat egin dute eta ezagutza mordoa jaso dute, beren herria turistikoki garatzeko.

Produktu turistikoen diseinu komertziala, zerbitzuen produkzioa eta salmenta, munduko geografia, katalogoak egitea eta ingelesa ikasi zituzten, besteak beste bost georgiarrek aurreko ikasturtean, irailtik ekainera. Egin dituzte dagozkien azterketak. Prestakuntza zikloa gainditu eta agiria eskuratu ondoren, Tamara, Nina, Irine, Gvantsa eta Tengiz Georgiako beren etxean dira dagoeneko. Hantxe ipiniko dute praktikan Zubiri-Manteon ikasitako guztia.

Tamara Tsotskolavsi, Nina Mtchedlidze, Irine Arshba, Gvantsa Chicovani y Tengiz Gvaramadze. Estas cinco personas, aunque por sus nombres pueda sonar extraño, han formado parte del alumnado del Instituto Zubiri-Manteo, en el barrio donostiarra de Gros. Gracias a un programa desarrollado por el Gobierno Vasco, este grupo de jóvenes procedentes de Georgia han obtenido formación en Turismo, un ciclo específico en el que han podido adquirir conocimientos que les servirán para relanzar turísticamente su país.

Diseño comercial de productos turísticos, producción y venta de servicios, geografía mundial, elaboración de catálogos o inglés son sólo algunas de las asignaturas que los cuatro georgianos tuvieron que estudiar el curso pasado, de septiembre a junio. Una vez superados los exámenes correspondientes, aprobado, por tanto, el ciclo formativo y con su título en la mano, Tamara, Nina, Irine, Gvantsa y Tengiz se encuentran ya en su hogar georgiano. Es allí donde pondrán en práctica todo lo aprendido en el Instituto Zubiri-Manteo.

Tamara Tsotskolavsk azaldu du proiektuak funtsezko helburu bat zeukala. "Turismoa kudeatzeko tresnak ezagutu nahi genituen. Gero, Georgiako Turismo Sailarekin eta bidaia agentzekin elkarlanean, turismo plan sendo bat egingo dugu, turismo jarduerari beste bultzada bat emateko".

Georgiak zer ikusi ugari eskaintzen ditu. Georgia Europa eta Asia artean dago. Errusia du iparraldean, eta Turkia, Armenia eta Azerbaijan hegoaldean. Georgian, "guztia da ederra. Txikia den arren (4,7 milioi biztanle), deus ez zaio falta", dio Tamarak. Jendea "atsegina eta abegitsua" da, eta georgiar gazteak "batez ere Georgiako bazterren edertasuna" nabarmentzen du. Hamabost parke nazional eta erreserba natural baino gehiago dira. Jendea "txundituta gelditzen da hura zein berdea den eta ikusteko zenbat gauza dagoen ikusita", dio Tamarak. "Georgiarroi izugarri gustatzen zaigu jendearekin harremanak izatea, eta oso adeitsuak gara turistekin. Izan ere, herri esaera zahar batek dio: "Bisitaria Jainkoak bidaltzen du. Beraz...".

Tamarak bere lan berriari ekingo dio. Turistak erakarriko ditu Georgiara, eta beharrezko azpiegiturak sortuko, turismoa benetako aberastasun-iturri bilaka dadin beraren herriarentzat.

Helburu horrekin etorri ziren aurreko ikasturtean Tamara eta haren lau lagunak Zubiri-Manteo instituturako, Eusko Jaurtaritzak eta Georgiako gobernuak sinatutako hitzarmen bati esker. Hitzarmena 2006ko otsailean sinatu zuten, Juan Jose Ibarretxe Lehendakaria Kaukasoko herrira joan zenean, hango Unibertsitateak Honoris Causa Doktore izenda zezan.



Hitz onak

Tamara Tsotskolavsk hitz onak baizik ez ditu institutuarentzat. "Erraz egokitu ginen, ezagutzen baikenuen hizkuntza, eta ikastetxean asko lagundu baitziguten". Bost gazte georgiarrak 24 eta 35 urte bitartekoak dira. Bazituzten jadanik goi mailako ikasketak edo diplomaturak beren herrian, eta, beraz, bi irakasteko erak konparatu ahal izan zituzten. "Egia esan, hemen oso bizkor lan egiten da, eta antolaketa ona dute. Programa ongi zehaztuta dago, eta azterketak oso zehatzak izaten dira", azaldu digu Tamarak. Baina eskerrak ematen ditu "ikasi dugun guztiagatik, benetan praktikoa eta produktiboa baita". "Okerrena goizean goiz jaiki beharra izan zen", dio, txantxetan, ikasle georgiarrak.

Halere, esperientzia akademiko eta prestakuntzazkoa baino harago, turismo zikloa Donostian eginda, gazte taldeak asko ikasi du, "bizitzaz eta pertsona gisa". Olaran ikasle-egoitza nagusian egon dira bizitzen. Horri esker, donostiarrak ugarirekin eduki dute harremana. "Uste dut bizitza osorako adiskideak egin ditugula", dio Tamarak, nostalgia apur batekin.

"Etxean bezala"

Irudi balezake ere Georgiak eta Gipuzkoak ez dutela elkarren antzik, bost gazte georgiarren esperientziak besterik erakusten du. "Etxean bezala sentitu gara, antzekotasun ugari baitira gure herrien artean", esan du Tamarak. Adibidez, "herriarren goxotasuna eta abegi ona, eta bazterren berdetasuna" nabarmentzen ditu. "Gastronomiarekiko zaletasuna eta bilera ugari mahai baten inguruan egitea ere bai".

Tamara Tsotskolavsk diosku: "Euskal Herrian euskara daukazue, hizkuntza zahar eta besteak ez bezalako bat. Bada, Georgian ere geure hizkuntza daukagu, eta ez du antz handirik ingurukoekin". Gainera, "Georgiak eta Euskal Herriak badute beste antzekotasun bat: biek beren kultura, historia eta kalitatezko literatura daukate".

Tamara Tsotskolavski explica que el objetivo fundamental del proyecto fue "conocer las herramientas de gestión turística existentes, para luego en colaboración con el Departamento de Turismo de Georgia y las agencias de viajes del país elaborar un plan turístico que nos permita relanzar la actividad turística".

Georgia tiene muchas cosas que ofrecer. Situada entre Europa y Asia, con Rusia al norte, y Turquía, Armenia y Azerbaiyán al sur, se trata de un país donde "todo es bello y que, pese a ser pequeño (4,7 millones de habitantes) no le falta de nada", comenta Tamara. Además de su gente "encantadora y hospitalaria", esta joven georgiana destaca de su país "sobre todo el paisaje". Con más de quince parques nacionales y reservas naturales, "los visitantes se quedan maravillados de lo verde que es y de las muchas cosas que hay para ver", asegura. "A los georgianos nos gusta estar en contacto con la gente y somos muy respetuosos con los turistas porque según un dicho popular Al visitante lo manda Dios, así que...".

De esta manera, Tamara comienza su nuevo trabajo que consistirá en atraer turismo a Georgia y crear las infraestructuras necesarias para que pueda convertirse en una fuente de riqueza real para el país.

Con este objetivo recaloron el curso pasado Tamara y sus cuatro compañeros en el instituto Zubiri-Manteo, gracias a un proyecto que surgió fruto de un convenio firmado entre el Gobierno Vasco y el gobierno de Georgia en febrero de 2006 cuando el lehendakari, Juan José Ibarretxe, visitó el país caucásico para ser investido Doctor Honoris Causa por la Universidad.

Buenas palabras

De boca de Tamara Tsotskolavski sólo salen buenas palabras para el instituto, donde la adaptación fue fácil "gracias a que ya conocíamos el idioma y a que en el centro nos ayudaron mucho". Los cinco jóvenes georgianos, de edades comprendidas entre los 24 y los 35 años contaban ya con estudios superiores o diplomaturas en su país, así que pudieron comparar las diferentes formas de enseñanza. "La verdad es que aquí el ritmo de trabajo es muy alto y hay muy buena organización, lo que hace

que el programa esté muy definido, los exámenes sean muy concretos...", explica Tamara, quien, no obstante, agradece "todo lo que hemos aprendido porque es realmente práctico y productivo". "Lo peor para mí fue el tener que madrugar", bromea la estudiante georgiana.

Sin embargo, más allá de la experiencia académica y formativa, el hecho de realizar el ciclo de turismo en San Sebastián, ha reportado a este grupo de jóvenes "un aprendizaje vital y personal incalculable". Su estancia en el Colegio Mayor Olarain les ha hecho entrar en contacto con muchos donostiarras. "Creo que hemos hecho amigos para toda la vida", apunta Tamara con cierta añoranza en su voz.

"Como en casa"

Pese a que pudiera parecer que Georgia y Gipuzkoa tienen poco que ver, la experiencia de los cinco jóvenes georgianos ha demostrado lo contrario. "Nos hemos sentido como en casa, porque en realidad existen muchas similitudes", comenta Tamara. Entre ellas destaca "el carácter amable y hospitalario de la gente y el paisaje verde". "También el gusto por la buena gastronomía y el hecho de que muchas reuniones se desarrollen en torno a una mesa", añade.

Tamara Tsotskolavski asegura que al igual que en el País Vasco "está el euskara, un idioma muy antiguo y diferente al resto, en Georgia también tenemos nuestra propia lengua, que tampoco tiene mucho parecido con las de alrededor". Además, Georgia y el País Vasco comparten "una cultura, una historia y una literatura propia y de buena calidad".

MUTRIKUKO AKUIKULTURA ESKOLA ESCUELA DE ACUICULTURA DE MUTRIKU



Akuikulturaren bidez, aingira biziberritzea

Recuperar la anguila desde la acuicultura

Mutrikuko (Gipuzkoa) Akuikultura Eskola europar proiektu berritzaile batean parte hartzen ari da, aingira, galzorian dagoen espeziea, biziberritzeko helburuz. Euskal Autonomia Erkidegoan geratzen den alekopurua zenbatu nahian, ikasleek tranpa bat jarri dute Muskizeko (Bizkaia) Barbadun ibaian, eta Azti Arrantza eta Elikagaien Teknologia Institutuak Oria ibaian egiten diharduen laginketan ere parte hartzen ari dira.

Mutrikuko ikastetxeak duela lau urte ekin zion jarduerari. Itsas espezieak itxian hazten irakasten duen zentro bakarra da Euskal Autonomia Erkidegoan. Ikasturte honetan 28 ikasle dauka eta, duela hiru urtez geroztik, europar ekimen bat du xede: gizakiak esku hartu aurretik zegoen aingira-populazioaren % 40 berreskuratzea.

Akuikultura Eskolako irakasle eta proiektuko arduradun Igotz Gallastegi azaldu duenez, egindako kalkuluak adierazten dute 1980ko hamarkadatik hona aingira-populazioaren % 80 desagertu dela. Hainbat eragilek batera izan dute zerikusia galera horrekin, hala nola presek, turbinek eta kutsadurak. Gauzak horrela, Europak arazoari heltzea erabaki eta aholkularitza-batzorde bat eratu zuen. Batzorde horretan, hain zuzen, parte hartzen du Mutrikuko Lanbide Heziketako ikastetxeak.



La Escuela de Acuicultura de Mutriku (Gipuzkoa) participa en un novedoso proyecto europeo de recuperación de la anguila, especie que se encuentra en peligro de extinción. Con el objetivo de calcular el número de ejemplares que quedan en el País Vasco, los alumnos han diseñado e instalado una trampa en el río Barbadun de Muskiz (Bizkaia) y toman parte en los muestreos que el Instituto Tecnológico Pesquero y Alimentario Azti realiza en el río Oria.

El centro mutrikuarra comenzó su actividad hace cuatro años como el único de la Comunidad Autónoma Vasca (CAV) que enseña a criar especies marinas en cautividad. La escuela, que en este curso cuenta con un total de 28 estudiantes, está inmerso desde hace tres años en una iniciativa europea que persigue recuperar el 40% de la población de anguila que existía antes de la intervención humana.

Según explica Igotz Gallastegi, profesor y responsable de este proyecto en la Escuela de Acuicultura, se calcula que, desde los años 80, ha desaparecido hasta el 80% de la población de anguila. En ello han influido un cúmulo de factores como las presas, las turbinas y la contaminación. Ante esa constatación, Europa decidió tomar cartas en el asunto y creó un comité asesor en el que participa este centro de Formación Profesional.

Europar proiektu horren esparruan, EAEn lantalde bat eratu zen, Akuikultura Eskolak, Eusko Jaurlaritzak, Aztik, Euskal Herriko Unibertsitateak eta Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako foru-aldundiek osatua.

Euskal ibaietan gaur egun dauden aingiren kopurua zehazteko datu fidagarriak ez izatea izan da lehenengo arazoa. Hori jakiteko ikerketak egin dira ibai handi batean, Oria (Gipuzkoa) eta txiki batean, Barbadun ibaian. Laginen emaitzek Euskal Autonomia Erkidegoan dauden ale guztien kopuruaren berri jakiteko balio izango dute. "Horri esker, dagoenari buruzko ideia zehatza izan eta estimazioak egin ahal izango ditugu", adierazi du Gallastegi.

Akuikultura Eskolako lehen eta bigarren mailako ikasleak dagoeneko parte hartzen ari dira proiektuaren fase horretan. Alde batetik, tranpa bat diseinatu eta Muskizeko Barbadun ibaian ezarri dute, Tknikaren eta Tolosako LHikren laguntzarekin. Gailua abian jartzeko azken ukituak baino ez dira falta datorren otsaileko kanpainari begira, hil horretan aingirak ibaian gora joaten hasten baitira.

Horrez gain, ikasleek Aztiri laguntzen diote Oria ibaian hartzen ari den laginetan, Usurbil inguruan, eta beste tranpa bat jarri dute han. Orobat, Gipuzkoako Foru Aldundiak eta Ekolur S.L.k itsasontzietan eta arrantza elektronikoaren bidez egiten diharduten azterketetan ere esku hartzen dute.

Akuikultura Eskolako irakasleak azpimarratu duenez, ikasleek "Europar eta mundu zabalean puntakoa den proiektu batean" parte hartzea garrantzi handikoa da, orain arte arlo horretan kanadarrek baino ez baitute lan egin. Gainera, proiektu bat eta bere faseak nola garatzen diren ikusteko aukera izango dute ikasleek.

Laginketa-lanek hiru edo lau urte emango dituzte aingira-populazio osoari buruzko estimazio fidagarria egiteko aukera eman arte. Ondoren, hala behar izanez gero, aingira birpopulatzeari ekingo litzaioke. Gallastegi azpimarratu duenez, eginkizun horretarako derrigorrezkoa izango litzateke Eusko Jaurlaritzak eta foru-aldundiek esku hartzea, aingira-aleak erosi beharko bailirateke eta espezie horrek oso kotizazio garestia du merkatuan.

Erakundeek azkenik laguntza horiek ematen badituzte, Eskolak Usurbileko (Gipuzkoa) arrain-haztegian lan egingo luke birpopulatzeko proiektua aurrera eramateko. Oraingoan, zenbait harreman izan dituzte Valentziako aditu batzuekin, haiek erabilitako teknikek "emaitza onak" eman dituzte eta. Halaber, Irlandako Galway Unibertsitatea ere interesaturik agertu da gai horren inguruan, Gallastegiren hitzetan.

Mutrikuko Eskolak Oria eta Barbadun ibaietan garatutako proiektuei buruzko unitate didaktikoak sortuko ditu, Tknikaren bitartez. Zehazki, diseinatutako tranpak, laginketak eta aingiraren bizitza-zikloa ezaugarritzeko DVDa plazaratuko du. Informazio hori, ikastetxe ikasleentzat ez ezik, gaiari lotutako beste diziplina batzuk ikasten ari direnentzat ere baliagarria izango da, adibidez Unibertsitateko ikasleentzat.

En el marco de ese mismo proyecto europeo, en la CAV se formó otro grupo de trabajo integrado por la Escuela de Acuicultura, el Gobierno Vasco, Azti, la Universidad del País Vasco y las diputaciones de Gipuzkoa, Alava y Bizkaia.

El primer problema es la falta de datos fiables sobre el número de anguilas que existe actualmente en los ríos vascos. Para averiguarlo, se llevan a cabo estudios en un río grande, el Oria (Gipuzkoa), y en otro pequeño, el Barbadun. Los resultados de los muestreos servirán para calcular la población total que existe en el País Vasco. "Con eso ya podremos tener una idea de todo lo que puede haber y hacer estimaciones", señala Gallastegi.

Los alumnos de la Escuela de Acuicultura de primer y segundo curso participan ya en esa fase del proyecto. Por un lado, han diseñado e instalado una trampa en el río Barbadun, en Muskiz, en colaboración con Tknika y el CIP de Tolosa. Sólo faltan unos retoques para que el dispositivo esté operativo de cara a la próxima campaña de febrero, mes en el que las anguilas comienzan a remontar el río.

Además, los estudiantes ayudan a Azti en los muestreos que desarrolla en el río Oria, a la altura de Usurbil, donde también se ha colocado una trampa, y en los estudios que la Diputación foral de Gipuzkoa y Ekolur S.L. realizan con barcos por medio de pesca electrónica.

El profesor de la Escuela de Acuicultura destaca la aportación que supone para los alumnos participar en "un proyecto puntero europeo y mundial", en un campo en el que sólo han trabajado los canadienses. Además, los alumnos tienen la oportunidad de conocer cómo se desarrolla un proyecto y sus diferentes fases.

Una vez que los trabajos de muestreo permitan hacer una estimación fiable de la población total, lo que tardará entre tres y cuatro años, se daría paso, en su caso, a la repoblación de anguilas. Gallastegi destaca que, para ello, sería necesaria la implicación económica del Ejecutivo vasco y las diputaciones, puesto que habría que comprar ejemplares de anguila, muy cotizados en el mercado.

Si finalmente las instituciones conceden esas ayudas, la escuela tiene intención de trabajar con la piscifactoría de Usurbil (Gipuzkoa) en un proyecto de repoblación. De momento, ha habido contactos con expertos de Valencia que han probado técnicas que han dado un "buen resultado". Asimismo, la Universidad de Galway, en Irlanda, también ha mostrado interés por esa cuestión, según indica Gallastegi.

El centro, de la mano de Tknika, tiene intención de crear unidades didácticas en relación a los proyectos desarrollados en el Oria y el Barbadun. Concretamente, se elaborará un DVD sobre la trampa que han diseñado, los muestreos y el ciclo de vida de la anguila. Esa información no será aprovechada sólo por el alumnado del centro, sino que también estará al alcance de estudiante de materias relacionadas con esta cuestión, por ejemplo de la Universidad.

IES UNI EIBAR-ERMUA BHI



Carmelo Oyarzabal Arocena

Eibar-Ermuko IES UNI BHIko Urrats Bat Programako dinamizatzailea

Dinamizador del Programa Urrats Bat en el IES Uni Eibar-Ermua BHI.

Urrats bat, espíritu emprendedor

Urrats bat, ekimen aitzindaria

Urratsbat programak Eibar-Ermuko IES UNI BHI ikastetxean helburu jakin bat du, hots, Lanbide Heziketako ikasleen artean ekintzailetasuna bultzatzea. Honekin lortzen duguna da, gure LHko ikastetxeak benetako enpresa mintegiak bilaka daitezen, pertsona ekintzaileei zein gure ikasleei, oro har, gure instalazioak eta ekipamenduak beraien eskura uztea. Horrela airtuz apiaturiko kolektiboa lan munduan murgiltzea lortzen dugu era berean haiek beren aldetik euren negozio unitatea sortzen dutelarik.

Helburu honi begira, hastapeneko sentsibilizazio bezala, lehenengo jardunaldi bat izaten dugu, 2. mailako ikasleei zuzendua, lau ordu irauten du eta bertan Ekintzailetasunaren muinari buruzko hitzaldi informatzaileak zabaltzen dira.

El programa UrratsBat en el IES Uni Eibar-Ermua BHI tiene como objetivo el fomento de las actitudes emprendedoras entre el alumnado de la Formación Profesional y convertir nuestros centros de FP en auténticos viveros de empresas, posibilitando a las personas promotoras y al alumnado en general la utilización de las instalaciones y equipamientos. De esta forma se les anima a incorporarse al mundo laboral creando su propia unidad de negocio.

Para llevar a buen término este objetivo tenemos una primera jornada de sensibilización inicial de cuatro horas dirigidas al alumnado de segundo curso, a base de conferencias informativas sobre la cultura emprendedora.

"Mutrikuko Akuikultura Eskolako ikasleek aingirak hartzeko tranpa bat diseinatu dute, eta egungo populazioa zenbatzeko laginketa-lanetan parte hartzen ari dira."

"Los alumnos de acuicultura de Mutriku han diseñado una trampa para anguilas y participan en los muestreos para calcular la población actual."

Hura amaitu ondoren, bere formakuntza jarraitzeko asmoa duen ikasleari zuzenduriko autoenplegurako oinarrizko ikastaro bat dator.

Gauzak horrela, gaur egun hiru enpresa ditugu sortuak. Debatika (Informatika zerbitzuak. Aholkularitza eta Prestakuntza). Joseba García eta Iban Lázarak esperientzia handia dute eskualde mailan enpresa eta udal erakundeei informatika ebazpideak eskaintzeko garaian. Euren hasieratik, eta Debegesaren bidez, formakuntza arloan, sistemen mantenuan eta aplikazioen garapenean osotasun izaerazko hainbat egitasmu tekniko bideratu dituzte beti ere Informatika irtenbide eta ez arazo bezala ikusia izan dadin. Gainera, jubilatuei informatika arloko formazio ikastaroak eskaintzen dizkiete Caixa Fundazioaren bitartez. www.debatika.com

Ruibal (Gidari gabeko furgoneten alogera). Ruben Pedraza eta Ibon San Miguelek –Ruibal akronimoaz- egiazko enpresa bat sortu berri dute, urrian hain zuzen, Unin urtebeteko hazte bilakaera izan ondoren, beti ere Urratsbat egitasmoen barruan. 2006-2007 ikasturtean zehar beren negozio plana landu zuten, zeinak Debegesa-IES Uni Eibar-Ermua BHI III. Ideia eta Empresa Egitasmoen Lehiaketan 1. saria lortu zuen. Sari hau hezkuntz alorreko ekintzailetasuna, berrikuntza eta autoenpleguari eskaintzen zaio; ildo beretik 2. sa-



Una vez finalizado éste tenemos un curso básico de autoempleo dirigido al alumnado interesado en continuar su formación tras la sensibilización inicial. Se realizan planes básicos de viabilidad a partir de proyectos presentados.

A día de hoy tenemos tres empresas creadas. Debatika, especializada en Servicios informáticos, Consultoría y Formación . Joseba García e Iván Lázaro cuentan con una sólida experiencia en el desarrollo de soluciones informáticas a empresas e instituciones municipales de la comarca. Desde su inicio, y a través de Debegesa ha desarrollado proyectos técnicos de carácter integral en las áreas de formación, mantenimiento de sistemas y desarrollo de aplicaciones, pretendiendo siempre que la Informática sea vista como solución y no como problema; además imparten formación de carácter informático, vía Fundación La Caixa a jubilados. www.debatika.com

Ruibal se dedica al alquiler de furgonetas sin conductor. Rubén Pedraza e Ibón San Miguel en el pasado mes de octubre acaban de constituirse como empresa real tras un año en incubación como proyecto UrratsBat en "la Uni". A lo largo del curso 2006-07 elaboraron su plan de negocio, obtuvieron el primer premio en el III Concurso de Ideas y Proyectos Empresariales Debegesa-IES "Uni" Eibar-Ermua BHI destinado al fomento de la cultura emprendedora, la innovación y el autoempleo en el ámbito educativo, el 2º premio en Proyectos Empresariales en Juan Torres segunda edición promovido por el Área de Promoción Económica, Empleo y Formación del Ayuntamiento de Ermua y fue calificada como empresa I+E (Innovación y Empleo) por la corporación ermuarra en mayo de este año. www.ruibalalquilerdevehiculos.com

La tercera es Teknotag, dedicada a sistemas en identificación y cerrajería electrónica entre otras. Iratxe Ugalde y Oscar Carril –ambos ingenieros informáticos- y haciendo uso de tecnología RDIF elaboran sistemas de identificación para congresos y similares. Durante el mes de octubre su buen hacer tuvo gran éxito en el Congreso de Podología celebrado en el Palacio Euskalduna de Bilbao.

Además y dentro del mundo de la cerrajería electrónica, distribuyen e instalan a hoteles, centros educativos, edificios singulares lo último en este tipo de producto que está dentro de las TICs. www.debatika.com - www.teknotag.com

Que hay espíritu emprendedor e innovador entre nuestro alumnado es palpable ya que antes de que existiese UrratsBat ya habían surgido firmas como Konektaweb, Serjoik y Msinformática.

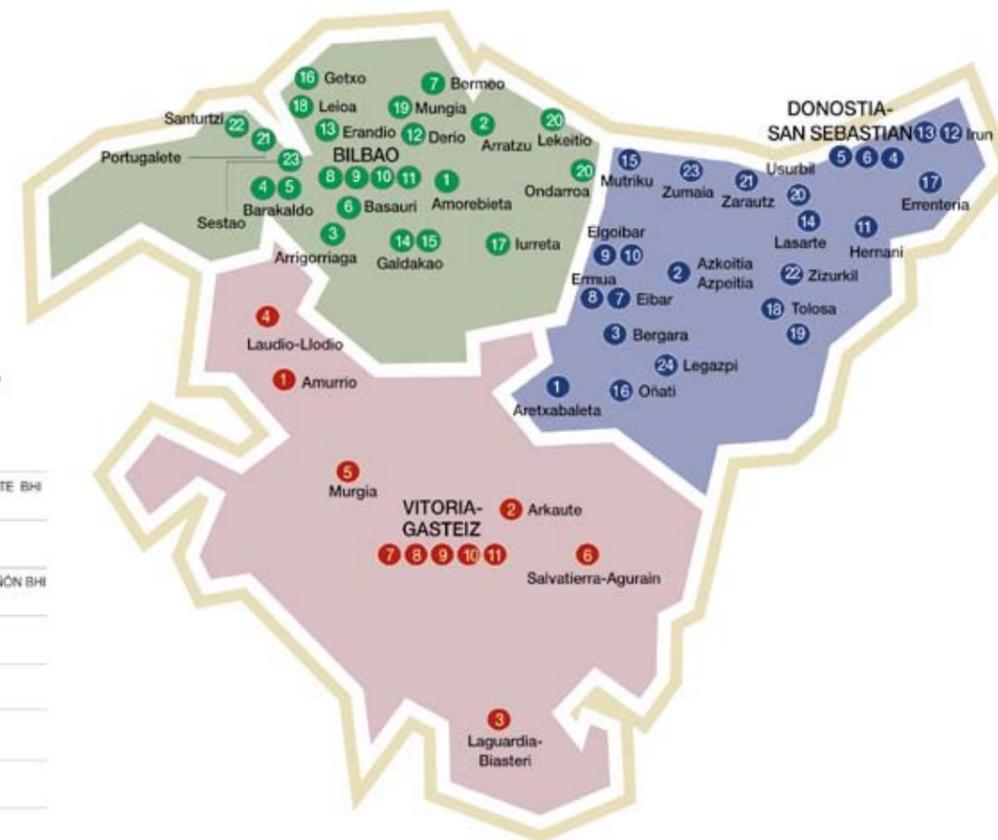


ria Enpresa Egitasmoak saritzeko Ermuko Udaleko Ekonomia Sustapenerako Juan Torres Sarian. Aipaturiko udal korporazioak I+E (Berrikuntza eta Enplegua) enpresa izendatu zuen aurtengo maiatzean. www.ruibalalquilerdevehiculos.com

Eta azkenik, Teknotag (identifikaziorako sistemak eta serrailagintza elektronikoa), besteak beste. Iratxe Ugalde eta Oscar Carrilek, biak ingeniari informatikoak, RDIF teknologia erabiliz, identifikazio sistemak lantzen dituzte Biltzar eta antzeko ospakizunetan erabili ahal izateko. Iragan urrian zehar beren bideratze egokia erakutsi ahal izan zuten arrakasta handiz Bilboko Euskalduna Jauregian ospatu zen Podologia Biltzarrean. Gainera eta serrailagintza elektronikoa munduan, zabaldu eta instalatu ohi dute hotel, hezkuntza ikastetxeetan edota eraikin berezietan, IKTen barruan kokatzen diren azkeneko prototipoak. www.teknotag.com

Gure ikasleen barnean espiritu ekintzailea eta berritzailea badabilela frogatzeko esan dezakegu bazirela Urratsbat osatu aurretik honelako enpresak: Konektaweb, Serjoik, Msinformática.

IKASLANI ATXIKITAKO ZENTRUAK CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN



ARABAKO IKASLANI ATXIKITAKO ZENTRUAK / CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN ALAVA

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

BIZKAIKO IKASLANI ATXIKITAKO ZENTRUAK / CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN BIZKAIA

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

GIPUZKOAKO IKASLANI ATXIKITAKO ZENTRUAK / CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN GIPUZKOA

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



ikasLAN
E u s k a d i



ikasLAN
A r a b a

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



ikasLAN
B i z k a i a

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



ikasLAN
G i p u z k o a

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

