

# LHko ikastetxeak Etengabeko Prestakuntzaren erronkaren aurrean

Etengabeko Prestakuntza hiru Lurralde Historikoetako ikastetxeetako ordezkarien eztabaida gai. Prestakuntza hau zeinek eman behar duen, ikastetxeei eta langileei egiten dien ekarpena, nola hobetu daitekeen eta jardunbide honek zer nolako etorkizuna izango duen... etab. luze baten inguruan gogoeta.



## Parte-hartzaileak:

## Participantes:

### José Luis Calvo.

. Mendizabala Institutuko  
Etengabeko Prestakuntza  
Arduraduna (Araba)  
Responsable de Formación  
Continua del Instituto  
Mendizabala (Alava)

### Kepa Basagoiti.

Ikaslan Bizkaia elkarteko Idazkaria  
Secretario de Ikaslan Bizkaia.

### Susana Mancisidor.

Elgoibarko Institutuko Etengabeko  
Prestakuntza Arduraduna  
(Gipuzkoa)  
Responsable de Formación  
Continua del Instituto de Elgoibar  
(Gipuzkoa).

## Los centros de F.P., ante el reto de la Formación Continua

La Formación Continua, a debate entre representantes de centros de los tres Territorios Históricos. Una reflexión sobre quién debe impartir esta formación, lo que aporta a los centros y a los trabajadores, cómo se puede mejorar y qué futuro se intuye en esta línea de trabajo...

**– Zeinek irakatsi beharko luke Etengabeko Prestakuntza? Zer nolako garrantzia dauka LH ikastetxeek enpresetan prestakuntza ematea?**

> **Susana Mancisidor:** Nire ustez, hasiera batean, horretarako prestatuta dauden eta beharrezkoa den guztia duten ikastetxeek eman dezaketela, egokiak diren instalazio, ekipamendu eta irakasleria izanik. Herri Erakundeek, bereziki Eusko Jaurlaritzak, denbora luzea daramate ahalegin handia egiten ikastetxeak prestatuta egon daitezen. Elgoibarren, zehazki, urteak daramatzagu Etengabeko Prestakuntza ematen erakundeen laguntza, eta horri esker ikastetxea teknologia berriei dagokienez eguneratua dago, eta enpresekin eta beren teknologekin harremanetan dagoenez, irakasleria ere oso prestatua dago.

> **Kepa Basagoiti:** Guk ere uste dugu Etengabeko Prestakuntza baldintzak betetzen dituzten guztiek eskaini dezaketela. Hori izan beharko litzateke prestakuntzarekiko konpromisoaren erreferentzia. Horrek kasu askotan gertatzen ari den azpikontratazioa saihesten lagunduko luke.

> **José Luis Calvo:** Ikastetxeak dira heziketa ziklo berrien bidez (LP) enprekin harremana dutenak. Hauek dira prestakuntzaren benetako beharrik ikusten dituztenak. Nire ustez, erreferentzia irakaskuntza publikoak izan beharko luke eta, horrexegatik, Etengabeko Prestakuntza horretarako prestatuak dauden ikastetxeek eman behar dute. Enpresa bakoitzak bere izateko arrazoia den zereginen jardun behar du. Hezkuntza Saileko prestakuntza-planen esker, gure langileen maila nahiko lehiakorra da birziklapenera, titulazioei, perfilari, etab. dagokienez. Une honetan ikastetxe publikoak kalitatezko Etengabeko Prestakuntza lehiakorra eskaintzeko moduan gaude.

**– LHko ikastetxeak prestakuntza emateko gai dira? Ba al dituzte instalazio egokiak eta profesionalak Etengabeko Prestakuntza gauzatzeko?**

> **Kepa Basagoiti:** Eskolako ekipamendua ez da produktiorako, prestakuntzarako baizik, baina, egun, ikastetxeok prestakuntza-proiektu honekiko konpromisoa hartu dugu, eta hezkuntzaren esparruan egindako inbertsioetik ateratzen diren ekipamendu eta baliabideak ditugu. Ikastetxeek, bakoitzak bere espezialitatean, ekipamendu berritzailea izan behar dute: simulagailuak, makineria espezializatua, etab.

> **Susana Mancisidor:** Hemen Elgoibarren, esaterako, automobilgintza espezialitatea daukagu eta profesionalen ematen zaizkien ikastaroei esker, urteak daramatzagu matxurak simulatzen dituzten maketetan lanean. Hau guztia posiblea da espezialitate honetako irakasleek kalitatezko prestakuntza baterako baliabide eta ekipamendu berritzaileak sortzen ahalegina egiten dutelako. LHko Ikastetxe Publikoak oso ondo prestatuak daude Etengabeko Prestakuntza eskaintzeko, eta oso onuragarria da, irakasleek enpresen errealtateko esperientzia eta jakintzarekin aberasteaz gain, gero hori irakaskuntza Arautuko ikasleei helarazten zaielako.

> **José Luis Calvo:** Dena hobetu daiteke, baina gure inguruko ikastetxe publikoetan dugun ekipamendu maila nahiko ona da. Agerikoa da hobetu daitekeela, gai tekniko guztiak aldatuz doazelako, baina Eusko Jaurlaritzak arlo honi eskainitako partida garrantzitsuei esker, eta ikastetxeek Etengabeko Prestakuntzarekin lortutako diru-sarrerei esker, gero ekipamendu horiek hobetzeko berriro inbertitzen direnak, instalazio egokiak ditugu. Irabazi-asmorik gabeko enpresak gara, horregatik Etengabeko Prestakuntzako ikastetxeen geratzen den etekina berriro inbertitzeko eta ekipoak berritzeko da.

> **Kepa Basagoiti:** Guk beti diogu ez dagoela ikastetxeetako langileak bezalakoak dituen enpresarik. Edozein sektoreko enpresa bat aukeratu, eta ea edozein ikastetxetan eskaini dezakegun profesionalen zerrenda aurkez dezakeen...

**– ¿Quién debe impartir la Formación Continua? ¿Qué importancia tiene que centros F.P. impartan la formación en empresas?**

> **Susana Mancisidor:** Pienso que en principio la pueden impartir los centros que estén equipados y preparados para ello, que cuenten con instalaciones, equipamiento y profesorado adecuados. Desde las Instituciones Públicas, sobre todo el Gobierno Vasco, llevan mucho tiempo haciendo un gran esfuerzo para que los centros estén preparados. En concreto en Elgoibar llevamos años impartiendo Formación Continua con el apoyo institucional, esto conlleva a que el centro pueda estar al día en cuanto a las nuevas tecnologías, y ayuda a que el profesorado se mantenga en la brecha al estar en contacto con las empresas y su tecnología.

> **Kepa Basagoiti:** Valoramos también que deben impartir Formación Continua todos aquellos que cumplan los requisitos. Esa debe ser la referencia del compromiso de formación. Eso evitaría probablemente la subcontratación que se está dando en muchos casos.

> **José Luis Calvo:** Los centros son los que a través de los nuevos ciclos formativos (F.C.T.) tienen contacto con las empresas. Los que realmente ven las necesidades de formación. Pienso que la referencia tiene que ser la enseñanza pública y que como tal la Formación Continua la deben impartir centros preparados. Cada empresa que se dedique al cometido para el que ha sido creada. Con los planes de formación del Departamento de Educación tenemos las plantillas a unos niveles bastante competitivos en cuanto a reciclaje, titulaciones, perfiles, etc. Los centros públicos estamos en este momento en disposición de impartir un nivel de calidad en Formación Continua competitivo.

**– ¿Los institutos de FP están preparados para dar formación? ¿Disponen de instalaciones adecuadas y profesionales para llevar adelante la Formación Continua?**

> **Kepa Basagoiti:** El equipamiento de la escuela no es de producción, es de formación, pero hoy día los centros estamos comprometidos con este proyecto de formación y contamos con equipamientos y medios formativos que surgen precisamente de la inversión desarrollada en educación. Los centros, cada uno en su especialidad, tienen que tener un equipamiento innovador: simuladores, maquinaria especializada, etc.

> **Susana Mancisidor:** Por ejemplo, aquí en Elgoibar tenemos la especialidad de automoción y a raíz de los cursos que se dan a los profesionales, llevamos ya años trabajando unas maquetas que simulan averías. Todo eso es posible gracias a que los profesores de esta especialidad hacen un esfuerzo en elaborar

**José Luis Calvo**

**"Une honetan ikastetxe publikoak kalitatezko Etengabeko Prestakuntza lehiakorra eskaintzeko moduan gaude"**

**"Los centros públicos estamos en este momento en disposición de impartir un nivel de calidad en Formación Continua competitivo"**



## Susana Mancisidor

**"Herri Erakundeek, bereziki Eusko Jaurlaritzak, denbora luzea daramate ahalgin handia egiten ikastetxeak prestatuta egon daitezen"**

**"Desde las Instituciones Públicas, sobre todo el Gobierno Vasco, llevan mucho tiempo haciendo un gran esfuerzo para que los centros estén preparados"**

> **José Luis Calvo:** Titulazioen, birziklapenen... etab.en mailarekin.

> **Kepa Basagoiti:** Gaitasun profesional horiekin eta ezagupenak eguneratuak dituztenak.

**- Zein da ikastetxeen jarrera zerbitzu hauek eskaintzerakoan?**

> **José Luis Calvo:** Urteetan zehar, Etengabeko Prestakuntza ikastetxeetako lanpostuetako zerrenda egonkorren zati izatera pasa dadin aldarrikatu dugu, izan ere, eta ez dezagun ahaztu, finantzatzeko aukera ezberdinak ditu: Aldundia, EIN, Europako Programak, Udaletxeak, Eusko Jaurlaritza, baina une honetan Etengabeko Prestakuntza guztia ez dago ikastetxeetako lanpostuen zerrenda egonkorretan sartua, modulu-katalogoarena besterik ez dago. Desiragarria litzateke hau sendotzea, ikastetxeen urteko plangintzan egotea. Irakasleriak bere aisialditik eskainitako orduak dira.

> **Basagoiti:** Bai, modulu-katalogoan egotea.

> **Susana Mancisidor:** Komenigarria izango litzateke eranstea aurtan gauza berri bezala Eusko Jaurlaritzak katalogatu gabeko Etengabeko Prestakuntzaren aldeko apustua egin duela.

> **Kepa Basagoiti:** Ikastetxeek egindako eskaera hori jaso da.

> **Susana Mancisidor:** Askotan, enpresek modulu-katalogoarekin bat ez zetorren behar zehatza izaten zuten, eta programan ematen zenaren zati batek besterik ez zuen interesik. Orain enpresen behar zehatzetara molda gaitzeko.

> **José Luis Calvo:** Prestakuntza neurritara...

> **Kepa Basagoiti:** Askok hauteman dugu langileak, askotan, ez duela titulazioa aintzat hartzea bilatzen.

> **Susana Mancisidor:** Modulu-katalogoak aukera ematen du titulazio bat lortzeko, hori onuragarria eta beharrezkoa izanik, baina askotan beharra ez da hori, langileak prestakuntza zehatzagoa behar duela baizik.

medios y equipamientos innovadores para una formación de calidad. Los Centros de PF Públicos están muy bien preparados para dar Formación Continua, y es muy positivo, pues además el enriquecimiento que obtienen los profesores con las experiencias y conocimientos de la realidad empresarial, lo transfieren a los alumnos de la Enseñanza Reglada.

> **José Luis Calvo:** Todo es mejorable, pero en el entorno en que nos movemos el nivel de equipamiento que tenemos en los centros públicos es bastante bueno. Manifiestamente mejorable, porque todas las cuestiones técnicas evolucionan, pero gracias a que el Gobierno Vasco dedica unas partidas importantes a esto, y a que los propios centros generan unos ingresos con la Formación Continua que se reinvierten en mejorar precisamente esos equipamientos, contamos con instalaciones adecuadas. Somos empresas sin ánimo de lucro, por lo que el beneficio que queda en el centro de Formación Continua es para la reinversión y la renovación de los equipos.

> **Kepa Basagoiti:** Nosotros siempre solemos hacer referencia a que no hay empresas que tengan una plantilla equivalente a la de los institutos. Coges cualquier empresa de cualquier sector, y a ver si puede presentar un listado de profesionales como podemos aportar en cualquier instituto...

> **José Luis Calvo:** Con el nivel de titulaciones, reciclajes...

> **Kepa Basagoiti:** De competencia profesional y actualización de conocimientos.

**- ¿Cuál es la disposición por parte de los centros para ofertar estos servicios?**

> **José Luis Calvo:** Hemos reivindicado durante años que la Formación Continua pase a formar parte de la plantilla estable de los centros, porque no olvidemos que tiene diferentes posibilidades de financiación: Diputación, INEM, Programas Europeos, Ayuntamientos, Gobierno Vasco, pero no toda la Formación Continua en este momento está integrada en las plantillas estables de los centros, solamente está la del catálogo modular. Sí sería deseable que esto se consolidara, que estuviera en la planificación anual de los centros. Son horas que el profesorado aporta de su tiempo disponible.

> **Kepa Basagoiti:** Sí, que estuviera en el catálogo modular.

> **Susana Mancisidor:** Convendría añadir que este año como novedad por primera vez el Gobierno Vasco ha hecho una apuesta por la Formación Continua no catalogada.

> **Kepa Basagoiti:** Se ha recogido esa demanda que había por parte de los centros.

> **Susana Mancisidor:** Muchas veces en las empresas tenían una necesidad concreta que no encajaba en el catálogo modular, interesaba solo una parte de lo que se daba en el programa. Ahora podemos ajustarnos a las necesidades concretas de las empresas.

> **José Luis Calvo:** Formación a la carta...

> **Kepa Basagoiti:** Todos hemos detectado que el reconocimiento de la titulación no es muchas veces lo que va buscando el trabajador.

> **Susana Mancisidor:** El catálogo modular da la oportunidad de obtener una titulación, lo cual es positivo y necesario, pero muchas veces no es esa la necesidad, sino que el trabajador necesita una formación más concreta.

> **Kepa Basagoiti:** Es lógico, cuando se empieza un plan se hace ajustando mucho el marco, pero se va viendo que hay que flexibilizar y adaptar a las necesidades. Hay que abrir el marco.



> **Kepa Basagoiti:** Normala da, plan bati ekiten zaionean, esparrua asko estutuz egin ohi da, baina gero beharrak malgutu eta egokitu beharra dagoela ikusten da. Esparrua zabaldu beharra dago.

> **José Luis Calvo:** Plangintza batu eta epe luzerako egin beharko litzateke, izan ere, Araban, esaterako, Etengabeko Prestakuntzan diharduten irakasleen portzentaia oso baxua da.

> **Kepa Basagoiti:** Eskola mapa bat osatzen ari diren bezala, leku bakoitzeko lehenetsiak finkatzeko mapa bat egin beharko litzateke eta, horren arabera, banaketa bat egin.

– **Ikastetxe publikoek funtzio bat bete behar dute, dituzten baliabideak gizartearen zerbitzura jartzea eta, kasu honetan, baliabide horiek enpresen zerbitzura jartzea?**

> **Kepa Basagoiti:** Gu gizarteak behar horiek asetzeko duen tresna bat gara, hortaz, gure izaerari gehitutako beste ezaugarri bat da. Gure baliabideen ustiapenaren alderdi hori ere azpimarratuz. Hori da gure ezaugarri nagusienetarikoa, irabazi-asmorik gabeko erakundea gara, gizarteak prestakuntza behar duenean jotzen du guregana, beraz, ikastetxe publikoek Etengabeko Prestakuntzaren hartzaila nagusi izan beharko genuke.

– **Zer nolako harrera egiten diote enpresek Etengabeko Prestakuntzari? Nola baloratzen dute?**

> **José Luis Calvo:** Inkestetan oso emaitza onargarriak lortzen ditugu, batez bestekoa ongi altu batean egon ohi da. Baina orain arteko modulu-katalogoko prestakuntza-planak banakako langilearen arabera egin dira.

> **Susana Mancisidor:** Gure aukeren artean beti jardun dugu enprekin, ikastetxeetara hurbildu eta beren beharrak zein diren azaltzeko dudarik izan ez dutenak, ikastaroak diseinatzen jardun dugu, etab. Eta balorazioa beti positiboa izan da.

> **Kepa Basagoiti:** Ni bat nator Jose Luisekin prestakuntza banaka doala esaten duenean. Langilea da ekimen bat duena, idazten da, erregistratzen da, baina askotan bere lanpostuarekin loturarik ez duen zerbitzu bezala egiten du, prestakuntza osagarri bat balitz bezala. Nik uste dut lanetkinaren galera nabaria dela, izan ere, helburua prestakuntza nahi duen edozeinen beharrak asetzeko izanik, baliabideak gehiago ustiari beharko liriateke.

– **Etorkizunari begira, zer nolako jardunbidea jarraitu beharko litzateke eskoletan eskaintza hau mantentzeko?**

> **José Luis Calvo:** Etengabeko Prestakuntzaren beharren mapa bat osatzeari buruz aipatu duguna, landa-lan garrantzitsuekin, industria sektoreari, enpresa eta enpresaburuari oso lotua egon beharko litzatekeena.

> **Kepa Basagoiti:** Enpresak gaur egun ematen duena baino gehiago eman behar du. Dena ezin daiteke langilearen kontura izan. Norbait bere lanegunaren ostean ikastetxe batera joatea espero izatea... zaila da langileek ahalegin eta sakrifizio horrekin inplikatzeko.

> **Susana Mancisidor:** Nik uste dut Etengabeko Prestakuntza denbora partekatura bideratu beharko litzatekeela, enpresa gehiago arduratu beharko litzateke eta orduetako batzuk eman, denak langileak eman ez ditzen.

> **José Luis Calvo:** Gainera, prestakuntza hau ez da aintzat hartzen maila profesionalean, ez ekonomikoan, ezta barne sustapen bezala ere.

> **José Luis Calvo:** Habria que unificar y hacer una planificación a largo plazo, por que por ejemplo, en Alava, el porcentaje de profesores dedicados a Formación Continua es mínimo.

> **Kepa Basagoiti:** Lo mismo que se está elaborando un mapa escolar, habría que hacer un mapa para establecer las prioridades en cada zona y de esa manera hacer un reparto.

– **Los centros públicos deben cumplir una función, poner al servicio de la sociedad los medios de que dispone, y, en este caso, ¿poner estos medios a disposición de las empresas?**

> **Kepa Basagoiti:** Nosotros somos una herramienta de la sociedad para cubrir esas necesidades, por lo que es una característica añadida a nuestra condición. Insistiendo además en ese factor de aprovechamiento de nuestros recursos. Esta es también una de nuestras cualidades principales, no somos entidades con ánimo de lucro, somos una dotación a la que la sociedad recurre para la formación, por lo que los centros públicos tenemos que ser los primeros destinatarios de la Formación Continua,

– **¿Cómo se acoge la Formación Continua por parte de las empresas?; ¿Cómo se valora?**

> **José Luis Calvo:** En las encuestas obtenemos resultados muy aceptables, la media suele estar en un bien alto. Pero los planes de formación de catálogo modular hasta ahora han sido a nivel individual del trabajador.

> **Susana Mancisidor:** Dentro de nuestras posibilidades siempre hemos trabajado con empresas, que no han tenido duda en acercarse a los centros y expresar sus necesidades, se ha trabajado en diseñar cursos, etc. Y la valoración ha sido siempre positiva.

– **Kepa Basagoiti:** Yo coincido con Jose Luis en que la formación va de manera individual. Es el trabajador el que tiene una iniciativa, se apunta, se inscribe, pero lo hace muchas veces sin ser algo ni siquiera vinculado hacia su

## Kepa Basagoiti

"Gu gizarteak prestakuntzaren beharrak asetzeko duen tresna bat gara"

"Somos una herramienta que tiene la sociedad para cubrir las necesidades de formación"





> **Kepa Basagoiti:** Bada oso ona den esaldi bat eta honela dioena: "prestakuntza garestia dela uste baduzu, froga ezazu ezjakintasuna". Enpresa batek ez badu prestakuntzan inbertitzen, epe luzera ez du aukerarik izango, bere kapital nagusia pertsonak direlako. Horrek besterik ez dio emango aukera etorkizunari aurre egiteko, pertsonak beren ezagupenak eguneratzeko, prestatuak egon daitezen, arduratu daitezen, eta hori guztia bere prestakuntzarako emandako baliabideetatik ateratzen da.

– **Uste al duzue beharrezkoa dela LHko ikastetxeetan kudeatzaileak izatea enpresekin harremanak izateko, prestakuntza-planak diseinatzen eta horien balorazioa egiten laguntzeko?**

> **Kepa Basagoiti:** Ezinbestekoa da.

> **José Luis Calvo eta Susana Mancisidor:** Ezinbestekoa da, horretan denok ados...

> **Susana Mancisidor:** Beharrezkoa da enpresaren beharrak jaso eta finantziarioa bilatzerakoan ahalegin guztia egingo duen norbait, hori burutzeko baliabideak bilatuko dituen, etab. Lotura oso beharrezkoa da.

> **Kepa Basagoiti:** Nahiz eta ikastetxeetan enpresekin harreman estua duten, eta enpresetako irakasleen eta ikasleen bidez beharrak hautematen dituzten LPko arduradunak dauden, funtzio zehatza duen pertsona bat egon behar da, enpresen egoera maiz kontrolatuko duena, eta aurkituz doan beharrak erakundeko kide ezberdinei helaraziko dizkiena.

puesto de trabajo, sino como una formación adicional. Creo que existe una pérdida de rendimiento evidente, porque debiendo satisfacer las necesidades de cualquiera que quiera formarse, debería haber un aprovechamiento mayor de los recursos.

– **De cara al de futuro, ¿qué líneas de trabajo creéis que se deberían seguir para mantener esta oferta en las escuelas?**

> **José Luis Calvo:** Lo que hemos comentado de elaborar un mapa de necesidades de Formación Continua con un importante trabajo de campo, que debería estar muy vinculado al sector industrial, a las empresas y empresarios.

> **Kepa Basagoiti:** La empresa tiene que aportar más de lo que aporta a día de hoy. No todo puede ser a costa del trabajador. Esperar que alguien después de su jornada laboral vaya a un centro... es difícil que las plantillas se impliquen con ese esfuerzo y sacrificio.

> **Susana Mancisidor:** Yo creo que la Formación Continua tendría que ir encaminada hacia el tiempo compartido, la empresa tendría que implicarse más y ceder parte de las horas, que no sean todas aportadas por el trabajador.

> **José Luis Calvo:** Además, esta formación no está siendo reconocida a nivel profesional, ni económico, ni con promoción interna.

> **Kepa Basagoiti:** Hay una frase muy buena que dice "si crees que la formación es cara, prueba la ignorancia". Si una empresa no invierte en formación, a largo plazo no tiene posibilidades, porque su gran capital son las personas. Es lo único que le va a permitir enfrentarse al futuro, que las personas actualicen sus conocimientos, estén preparadas, se impliquen, y eso sale de los medios que se aporten para su formación.

– **¿Veis la necesidad de personal como gestores dentro de los institutos de FP, centrados en mantener relaciones con las empresas, ayudándoles a diseñar planes de formación así como la valoración de esos planes?**

> **Kepa Basagoiti:** Imprescindible.

> **José Luis Calvo y Susana Mancisidor:** Imprescindible, en eso coincidimos todos...

> **Susana Mancisidor:** Es necesario una persona que recoja las necesidades de la empresa y que las vuelque después a la hora de buscar financiación, medios para poderla llevar a cabo, etc... El enlace es muy necesario.

> **Kepa Basagoiti:** A pesar de que en los centros existen responsables de F.C.T. que tienen contacto frecuente con las empresas y van captando necesidades a través de los instructores de las empresas y de los propios alumnos, tiene que haber una persona con una función específica que controle de manera habitual la situación de las empresas, y ayude a transmitir a los distintos miembros de la organización las necesidades que va encontrando.

## 2005eko datuak / Datos 2005

Deialdia Convocatoria	Plan kopurua nº planes	Emandako dirulaguntza (eurotan) Subvención concedida (euros)	Ekintza kopurua Nº Acciones	Etorritakoak Asistentes	Orduak guztira Horas totales
2005					
BIZKAIA	38	1.472.135,98	356	4.443	23.250
GIPUZKOA	33	1.244.155,05	319	3.649	18.849
ARABA	9	353.192,48	114	1.227	6.644

# Fagor Ederlan, Etengabeko Prestakuntza enpresaren ikuspuntutik

**"Ahaleginak langileek beren lanpostuari egokitutako etengabeko prestakuntza izan dezaten eta etorkizuneko ardurak onartzera bideratuta daude"**

## Fagor Ederlanek Etengabeko prestakuntzari buruz duen politika

Fagor Ederlanen, Etengabeko Prestakuntzaren politika pertsonen ahalmena egungo eta etorkizuneko beharrei egokitzean datza, langileen ahalmen, gaitasun eta abilezia pertsonal eta profesionalak garatuz, birziklapenaren eta etorkizuneko oinarrizko gaitasunen sustapenaren bidez zaharkitze profesionala saihestuz. Prestakuntza Kudeaketaren estrategia bailitza ulertzen da eta, horrexegatik, erakunde osoan printzipio hau mantentzea sustatzen da, horretarako beharrezkoak diren giza-baliabideak eta baliabide ekonomikoak zuzenduz.

## Prestakuntzarako beharrak

Prestakuntza enpresaren eta langileen beharrei egokitzen zaie. Garrantzi berezia dute segurtasunarekin, kalitatearekin edo ingurumenarekin lotutako prestakuntza-ekintzek, eta baita zuzeneko eskulanaren balio-aniztasunera zuzendutakoak ere. Langileen prestakuntzarako ahalegin asko egin dira, abian jarri Erdi Mailako eta Goi Mailako Heziketa Zikloak eta Ingeniaritza Tekniko bat, inguruko eskolekin egindako lankidetzak-hitzarmenen bidez.

2006 urtean, Fagor Ederlanek sistema berria jarri du martxan, Konpetentzia Oinarritutako Kudeaketan datzana, eta horrek aukera emango du prestakuntza-ikaskuntza prozesu osoa era eraginkorrago batean egiteko, hala Beharren Detekzioan, nola horien kudeaketa eta jarraipenean.

## Prestakuntza-ekintzak

Ahaleginak prestakuntza-ekintzetan kalitate maila altua lortzera bideratuta daude, bere edukien eraginkortasunaren eta aplikagarritasunaren alde, hauek etortzeko motibazioa piztuz, inplikaturako guztien eta, orokorrean, erakundearen onurarako.

Fagor Ederlanek bere langileak gaitzeko ikastaroak jarri ditu abian, GMHZK, EMHZK izan daitezkeen bezala, eta baita Ingeniaritza Teknikoko ikastaro bat ere. Ikastaro hauen iraupena ofizialen antzekoa da, 15 ordu asteko 2 urtez Hezkuntza Zikloentzat eta 3 urte Ingeniaritza Homologatuaren kasuan.

Fagor Ederlan eta Aretxabaletako Lanbide Heziketako Institutuaren arteko harremana oso estua da. Enpresari oso interesgarriak suertatzen zaizkion zenbait arlotara begirako ikastaroak prestatu eta irakatsi egiten ditu institutuak, Fagor Ederlanen beharrei, prozesuei eta teknologiei egokitutakoak. Ikastaro hauek zenbaitetan ikastetxean bertan eskaintzen dira. Bestetan, ordea, enpresaren beraren egoitzan.

Erabilitako metodologiaren ia %95 presentziatzko prestakuntza da, nahiz eta pixkanaka-pixkanaka gure erakundearen coaching eta E-learning metodoak sartuz joan nahi dugun (azken urtean enpresaren talde ezberdinetan planak garatzen ari dira).

## Kopuru batzuk / Algunas cifras

2005ean prestatutako pertsonak: Personas formadas en 2005:	909
2005ean prestakuntzari eskainitako orduak: Horas dedicadas a formación en 2005:	54.182
2006an prestatutako pertsonak (urrira arte): Personas formadas en 2006 (hasta octubre):	901
2006an prestakuntzari eskainitako orduak (urrira arte): Horas dedicadas a formación en 2006 (hasta octubre):	46.930
Urtea hasi zenetik prestakuntzari eskainitako aurrekontua: Presupuesto dedicado a formación en lo que va de año:	457.973 €

Hemendik eta urtea amaitu arte, eta 2005eko amaierari dagokionez, prestakuntzari eskainitako ordu kopurua gaintzea espero da. De aquí al cierre del año, y respecto al cierre 2005, se espera superar el número de horas invertidas en formación.



# Fagor Ederlan, la visión de la Formación Continua desde la empresa

**"Los esfuerzos van dirigidos a que los trabajadores tengan una formación continua adecuada a su puesto de trabajo actual y hacia la asunción de futuras responsabilidades"**

## Política de Fagor Ederlan sobre la Formación Continua

En Fagor Ederlan la política de Formación Continua se basa en adecuar el potencial de las personas a las necesidades actuales y futuras, desarrollando las capacidades, competencias y habilidades personales y profesionales de los trabajadores, evitando la obsolescencia profesional a través del reciclaje y el impulso de las competencias básicas del futuro. La formación se entiende como una estrategia en la gestión y por ello se impulsa en toda la organización el mantenimiento de este principio, destinando los recursos humanos y económicos necesarios.

## Necesidades de formación

La formación se adecua a las necesidades reales o futuras de la empresa y de los trabajadores. Tienen especial importancia las acciones formativas relacionadas con la seguridad, la calidad o el medio ambiente, así como las dirigidas hacia la polivalencia de la mano de obra directa. Se han dedicado muchos esfuerzos a la cualificación de los trabajadores, poniendo en marcha Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior y una Ingeniería Técnica mediante convenios de cooperación con las escuelas del entorno.

Durante el año 2006 Fagor Ederlan ha puesto en marcha un nuevo sistema basado en la Gestión por Competencias, lo que permitirá realizar de una forma más eficaz todo el proceso de Formación/Aprendizaje, tanto en la Detección de Necesidades, como en la gestión y en el seguimiento de las mismas.

## Acciones Formativas

Los esfuerzos van dirigidos a que el colectivo de trabajadores tenga una formación continua adecuada a su puesto de trabajo y hacia la asunción de futuras responsabilidades. La meta es alcanzar un elevado nivel de calidad en las acciones formativas a favor de la eficacia y aplicabilidad de sus contenidos, fomentando la motivación para la asistencia a las mismas, en beneficio de todos los implicados y de la organización en general.

Fagor Ederlan ha puesto en marcha cursos para cualificar a sus propios trabajadores, como pueden ser CFGS, CFGM e incluso un curso de Ingeniería Técnica. Estos cursos, aunque se impartan en escuelas oficiales y el profesorado también sea de la misma escuela, son propuestas por la empresa de acuerdo con sus procesos y tecnologías. La duración de estos cursos es similar a la de los oficiales, 15 horas semanales durante 2 años para los Ciclos Formativos y 3 años en el caso de la Ingeniería Homologada.

La relación entre Fagor Ederlan y el Instituto de FP de Artxabaleta es muy intensa. En algunos casos de áreas que son de especial interés para la empresa, el instituto prepara e imparte cursos 'a medida', especialmente diseñados para adecuarse a las necesidades, procesos y tecnologías de Fagor Ederlan. Estos cursos se imparten en ocasiones en el centro de FP y en otros casos, en las propias instalaciones de la empresa.

En temas técnicos propios de la empresa, la formación la imparten los formadores internos expertos en esos ámbitos. Para determinados cursos se acude a proveedores especializados en diversas materias. La metodología utilizada en casi un 95% es la formación presencial, aunque queremos ir introduciendo poco a poco los métodos de coaching (en el último año se están desarrollando planes en distintos equipos de la empresa) y el E-learning en nuestra organización.