



LANBIDE-GAIKUNTZAK

EGUNGO EGOERA ETA JOERA BERRIAK



Kulturaren
Euskal Behatokia
Observatorio Vasco
de la Cultura



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

KULTURA ETA HIZKUNTZA
POLITIKA SAILA

DEPARTAMENTO DE CULTURA
Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA



LANBIDE-GAIKUNTZAK

EGUNGO EGOERA ETA JOERA BERRIAK

Aurkezpena 3

Gaitasun berriak XXI. Mendean 4

1. PARADIGMA-ALDAKETA ETA PREMIA BERRIAK 4
2. GIZARTE-ALDAKETA HANDIEN INPLIKAZIO PEDAGOGIKOAK 7
3. LANBIDE-GAITASUN BERRIAK 8
4. JOERA BERRIEK KSletan DUTEN ERAGINA 10

Europako estrategia: Kultura- eta sormen-gaikuntzak paradigma berriaren aurrean 13

5. EUROPEAN SKILLS AGENDA 13
6. GAIKUNTZAK KULTURAREN ETA SORMENAREN SEKTOREAN 14

Prestakuntza-aukera berriak 16

EAE-ko ekimenak eta baliabideak 18

7. EAEKO EGUNGO EGOERA 18
8. LOTUTAKO ERAGILE NAGUSIAK 19

Ekintza-lerro potentzialak 23

Ondorio gisa 25

Glosarioa 26

Eranskinak 27

Erreferentziak 29



AURKEZPENA

Gaur egun, begien bistakoa da gizarte garaikideetan izaten ari den etengabeko aldaketa. Mundu-mailako fenomenoek, hala nola globalizazioak edo digitalizazioak, agerian uzten dute mundu nazioartekotu eta interkonektatu bat dagoela, eta mundu horretan premia berriak sortzen direla etengabe.

Garrantzi handiko aldaketa horiek gizarte- eta aldarrikapen-mugimendu berrien agerpenean, kontsumo-ereduen aldaketetan, sistema ekonomikoetan, eredu demografikoetan eta aisialdi-ereduetan islatzen dira, baita prestakuntzaren eta hezkuntzaren eremuan eta lan-merkatuan ere.

Aldaketa sozial eta ekonomiko ukaezin horiek prestakuntza-sistema birpentsatzeko eta modelatzeko beharra eragiten dute, sistema horrek orain arte produkzio-sistema nagusiaren premia zehatzei erantzun dien arren. Gaur egungo gizartearen bilakaerak eta modernizazioak prestakuntza-sistemak eta lanbide-gaikuntzak egokitzeko beharra dakar, sistema ekonomiko gero eta dinamikoago eta konplexuago baten beharrei erantzun ahal izateko.

Mundu aldakor honetan, kultur arloko lanbideek berriazko beharra dute beren gaitasunak berritzeko. Errealitate berri horrek modu desberdinetan eragiten du kultura-sektoreari lotutako balio-katearen maila bakoitzean. Trantsizio berdea eta digitala; lankidetzan aritzeko, komunikatzeko eta publikoekiko harreman-modu berriak bilatzeko beharra, eta feminismoari, kultura-aniztasunari eta abarri lotutako gizarte-balioak aldaketa horien hiru adibide aipagarri baino ez dira. Testuinguru horretan, beharrezkoa da gai hori profesional guztien beharren ikuspegitik ez ezik, prestakuntza-eskaintzetatik ere aztertzea.

Gaur egun, nazioarteko erakunde eta instituzioak lanean ari dira behar berri horiek gauzatzeko modua aztertzeke, baita KSlekin lotuta ere.

Txosten honen helburua KSlen eremuan eskatzen diren gaikuntza berriak aztertzea da. Horretarako, honako hauek aztertzen dira: prestakuntza- eta gaikuntza-behar berriak sortzea eragin duten aldaketa nagusiak, Europan egiten ari diren jarduerak, euskal testuinguruan eta KSletan horiek duten inplikazio zehatza, bai eta egungo joerak eta etorkizuneko ekintzak eta gomendioak ere.



GAITASUN BERRIAK

XXI. MENDEAN

1. PARADIGMA-ALDAKETA ETA PREMIA BERRIAK

Lan-merkatuan gaikuntza profesional berrien eskaerak agerian uzten du langileentzako hezkuntza- eta prestakuntza-behar berriak sortu direla. Gizarte- eta ekonomia-arloko aldaketa handien ondorioz, beharrezkoa da hezkuntza-sistema osoa (formala, ez-formala eta informala) aldatzea, lanbide-profilak lan-merkatuaren eskakizun berrietara egokitzeko.

Lanbide-gaikuntza berrien beharra egungo testuinguruaren aldaketa zehatzen ondorioz sortu da. Aldaketa horien artean, honako hauek nabarmentzen dira:

INFORMAZIOAREN GIZARTERA IGAROTZEA

Lanbide-gaikuntzen beharraren bilakaera baldintzatzen duten ezaugarrietako bat teknologia berriak gure eguneroko bizitzako alderdi guztietan sartu eta informazioaren gizartera igaro izana da.

Teknologia digitalaren eta Interneten garapenak gure gizartea eraldatu du. Internet antolaketarako, gizarte-harremanetarako eta komunikaziorako bitarteko bihurtu da, eta gure harreman-, lan- eta bizitza-moduak egituratu ditu. Gizarte-errealitatea eraldatu da, eta bizi garen sare-gizartea eraiki (Castells, 2001), zeinak informazioaren aroaren egitura definitzen baitu.

Informazioaren gizartearen kontzeptuak egungo gizartea definitzeko balio du, non informazioaren eta komunikazioaren teknologien erabilera funtsezkoa baita eguneroko bizitzako eremu guztietan. Gizarte berri honetan, ezagutza eta prestakuntza-premiak funtsezko faktore bihurtzen dira, maila indibidualean zein kolektiboan.

Ezagutzaren edo informazioaren gizartea deitu den horretara igarotzeak eskatzen diren konpetentziak eta lan-sistemak aldatzea dakar; izan ere, informaziorako eta ezagutzarako sarbidea demokratizatuta, jarduera sozio-laboral ugari garatzeko beharrak eta baldintzak aldatzen dira.

Paradigma-aldaketa horrek hezkuntza-sistema nabarmen aldatzea dakar, edukietan oinarritzetik konpetentzietan oinarritzera igaroz. Garapen pertsonala eta lan-garapen osoa ahalbidetuko duten trebetasunak eta gaitasunak eskuratzean oinarritutako konpetentzien ikaskuntza eta irakaskuntza iritsi izanak gizarte- eta lan-paradigmaren aldaketa horren hasierari erantzuten dio, gaur egun are garatuagoa baitago.



DIGITALIZAZIO-PROZESUA

Informazioaren gizarteranzko urrats horren ezaugarri nagusietako bat digitalizazio prozesua da.

Ekonomiaren digitalizazioak eragin bikoitza du txosten honen gain; izan ere, enpresetan teknologia digitalak ezartzeak bi alderditan berrantolatzen du lan-merkatua. Lehenik, birdefinitu egiten ditu langileek lana garatzeko behar dituzten gaitasunak, trebetasunak eta konpetentziak, eta, bigarrenik, produkzio-prozesu jakin batzuk automatizatzeko aukera ematen du, horren ondorioz gehienbat prestakuntza gutxi behar duten lanpostuak suntsituta.

Europako erakundeak paradigma ekonomiko baten aldeko apustua egiten ari dira, ekonomia zirkularra eta digitalizatua sustatzen duena, baliabideen erabilera eraginkorra egiten duena, klimaren aldetik neutroa eta sektore jakin batzuk (hala nola, robotika eta adimen artifiziala) bultzatuko dituen (Europako Batzordea, 2020). Eredu ekonomiko horren aldeko apustuak berekin dakar jarduera ekonomikoaren sektore bakoitzerako gaitasun espezifiko berriak eskatzen dituzten aldaketa ugari egitea.

Lanpostu jakin batzuen aldaketak, birmoldaketak eta sorrerak eragindako aldaketa nagusietako bat bizitza osoko etengabeko prestakuntzaren beharra da; hau da, langileei jarduera ekonomikoaren edozein esparrutan birziklatzeko, birmoldatzeko edo eguneratzeko aukera emango dien irakaskuntza. Hain zuzen ere, testuinguru horretan hartzen dute zentzua hainbat kontzeptuk, hala nola, bizitza osoko hezkuntzak edo etengabeko prestakuntzak.

GLOBALIZAZIOA

Lan-merkatuan gertatzen diren aldaketen ondorioz, langileen gaitasun berrien beharra sortzen da, eta aldaketa horiek, digitalizazioaren moduko fenomenoen mende egoteaz gainera, globalizazioa bezalako fenomenoetara lotuta ere badaude.

Hainbat urte dira globalizazioak agerian utzi zuela munduko ekonomien artean dagoen lotura. Globalizazioak, hau da, ekonomiaren, politikaren, teknologiaren, gizartearen eta kulturaren arloetako mundu-integrazioak, agerian uzten du mundu mailan herrialdeen artean dagoen lotura, eta zuzeneko ondorioak ditu, besteak beste, tokiko ekonomien integrazioan, aisia- eta kontsumo-ereduen homogeneizazioan eta gizarte- eta kultura-ezaugarrien asimilazioan.

Globalizazioak lan-eremuan deslokalizazio- eta espezializazio-prozesuak egotea errazten du, eta eskualdeen eta herrialdeen arteko lotura sustatzen, arazo globalak sortuz, besteak beste, jasangarritasunari, aurrerapenari edo ingurumenari lotuta.

Globalizazio-prozesuak, halaber, lan-merkatu globalean zuzeneko eragina izan duten eskaera berrien sorrera ekarri du. Lan-merkatu globalizatua dagoenez, interesgarria da langileek lortutako gaikuntzak nazioartean homologatzea, elkarri erabat lotuta dagoen ekonomia batean eskatzen baitira.

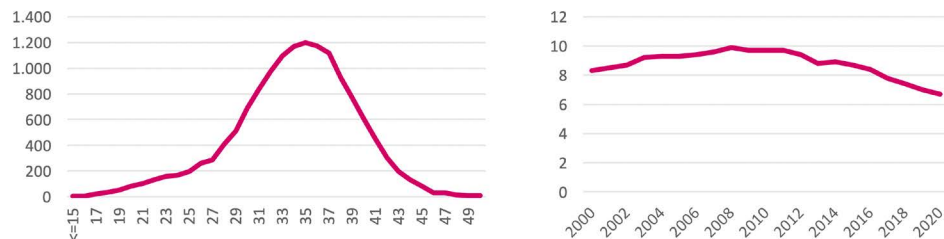


ALDAKETA DEMOGRAFIKOAK

Duela urte batzuetatik ikusten ari diren joera demografikoen aldaketek ondorio argiak dituzte sistema ekonomikoan eta, ondorioz, biztanleriaren gaikuntza eskakizunetan. Biztanleriaren zahartzea kezka-iturria da ekonomia aurreratu gehienetan, eta EAEn ere halaxe gertatzen da.

Biztanleriaren zahartzea beste joera demografiko batzuekin lotzen da, hala nola jaiotza-tasaren beherakadarekin, amatasunaren adinaren gorakadarekin eta bizitza luzeagoarekin, eta aldaketak eragiten ditu erkidegoaren egitura demografikoan (1. eta 2. grafikoetan ikus daitezke).

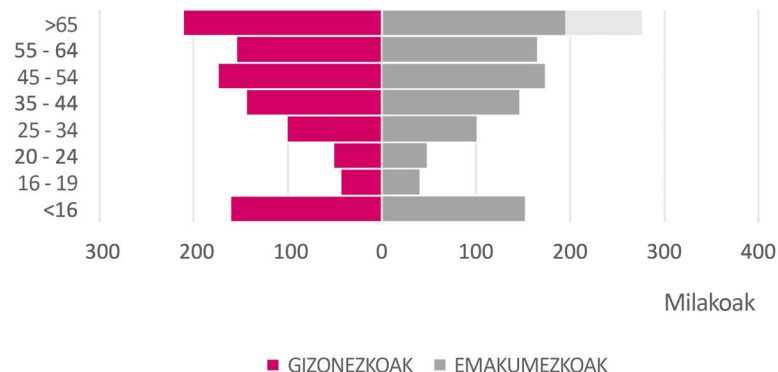
1. grafikoa: EAEn jaiotakoak (2021), amaren adinaren arabera, eta jaiotza-tasa 1.000 biztanleko.



Iturria: Geuk egina, Eustaten datuak oinarri hartuta

Eskualdeko biztanleriaren zahartzeak bi ondorio garrantzitsu ditu lanbide-gaikuntzei eta egungo prestakuntza-premia eta -joerei dagokienez. Lehenik, biztanleria etengabe zahartzen ari denez, gaur egun langile asko (batez ere arlo publikokoak) erretirotik hurbil daude. Errealitate horrek esan nahi du datozen urteetan belaunaldi erreleboa egongo dela plantilletan, eta, beraz, beharrezkoa dela ezagutza guztia eta horri lotutako eta, batez ere, esperientziaren bidez eskuratutako gaitasunak transmititzeko moduak bilatzea.

2. grafikoa: EAEko biztanleria-piramidea (2021). 4 hiruhilabeteetako batez bestekoa



Iturria: Geuk egina, EINren datuak oinarri hartuta.

Bigarrenik, biztanleriaren zahartzeak eta jaiotza-tasaren murrizketak urtero unibertsitatean izen-emate gutxiago izatea ekarriko du. Nahiz eta joera hori oraindik ez den nabaritu, neurri batean azken hamarkadetan goi-mailako hezkuntzako matrikulazioak izandako gorakadaren ondorioz, errealitate horrek prestakuntza eskaintza birdefinitzeko beharra ekarriko du etorkizun ez oso urrun batean. Egitura demografikoen aldaketa horiek helduen prestakuntzaren edo etengabeko prestakuntzaren aldeko apustua ekarriko dute, baita hezkuntza eskaintza lan merkatuan dauden profilen errealitatera egokitzea ere. Aldaketa horien ondorioz, merkatuko profil helduenek hezkuntzan dituzten premiak, eskaerak eta eskakizunak aztertu behar dira; izan ere, denbora gutxiago dute eta ezagutza espezializatuagoak eta ikaskuntza-esperientzia indibidualizatuagoa eskatzen dituzte.



2. GIZARTE-ALDAKETA HANDIEN INPLIKAZIO PEDAGOGIKOAK

Mundu mailako testuinguru sozial eta ekonomikoan izandako aldaketa garrantzitsu horiek inplikazio argiak dituzte, bai lan-merkatuan eskatzen diren gaikuntzen bilakaeran, bai gaur egun pedagogiaren eta prestakuntzaren eremutik ematen ari diren erantzunetan.

Lehenik eta behin, bizitzan zehar ikasteko premiarekin gero eta lotura handiagoa duten gaitasunak behar dira, eta, bigarrenik, birziklatzeko eta eskatutako gaitasunak hartzeko prestakuntza egokia eskuratzeko metodoak eta moduak aldatzen dira.

BIZITZAN ZEHAR IKASTEKO BEHARRA

Arestian aipatutako aldaketa eta joera guztiek ikaskuntzaren ikusmoldea aldatzea dakarte, bizialdi osoan garatzen baita. Bizialdi osoko ikaskuntzaren kontzeptuak bizitzako testuinguru guztietan gertatzen diren hezkuntza modu guztiak (formala, ez formala eta informala) biltzen ditu, ez soilik izaera formaleko hezkuntza erakundeei lotutakoak.

Ikaskuntza etengabea, librea, malgua eta eraikitzailea da bizitzan zehar, eta pertsonak askotariko gaitasunak, trebetasunak eta ezagutzak eskuratzen dituzte hainbat testuingurutan.

Bizialdi osoko ikaskuntzaz gain, etengabeko prestakuntza da egungo hezkuntza testuinguruaren ezaugarri nagusietako bat. Prestakuntzak etengabe jarraitu behar du, lan-jardueren dibertsifikazioak eta profil dinamikoen eta etengabeko aldaketara egokitu daitezkeen beharrak hala eskatzen dutelako.

Hainbat modu daude prestakuntza garatzeko eta gaitasunak eta konpetentziak eskuratzeko. Unibertsitateak jada ez dira ezagutza hartzeko polo eskusiboak, eta prestakuntza-zentroak eta -aukerak dibertsifikatzen dira.

Ezinbestekoa da konpetentzien ikaskuntzarantz aurrera egitea eta ikasten ikasteko gaitasuna garatzea, lehen etapetako hezkuntzatik bertatik hasita. Lan-merkatuaren eskakizun berrien ondorioz, ezagutza espezifikoak dituzten profilak behar dira, nahiz eta hezkuntza-sistemak, gaur egun ere, ezagutza generikoa hartzeko prestatzen duen.

Ikasten ikasteko gaitasunak bizitzan zehar ikasteko eta gaitasun hori garatzea eskatzen duen gizarte konektatu, digitalizatu eta globalizatu batean bizitzeko beharrezkoak diren tresnak izatea ahalbidetzen digu.

Iragazkortasuna eta ikasteko gaitasuna funtsezko trebetasunak dira, eta konpetentzien ikaskuntzaren bidez indartu nahi dira, egungo testuinguruan funtsezkoak baitira edozein jarduera garatzeko. Etengabeko aldaketek ezagutzak etengabe eguneratzea eskatzen dute, etengabeko prestakuntza sustatuz eta bizialdi osoko ikaskuntza bultzatuz.

PRESTAKUNTZAREN ARLOKO ALDAKETAK

Munduko testuinguruan gertatu diren aldaketek ere joera berriei bide ematen diete lanbide-gaikuntzak eskuratzeari dagokionez.

Eskatzen diren gaitasun profesionalak hezkuntza formalean edo ez-formalean nahiz hezkuntza informalean ikasten dira. Tradizionalki, gaikuntzak hezkuntza formalari eta hezkuntza ez-formalari lotzen zitzaizkien. Hezkuntza formalak ziurtagiri formalak eskuratzera daramaten lehen, bigarren eta hirugarren mailako hezkuntza-jarduerak biltzen zituen, eta hezkuntza ez-formalak, berriz, ez. Azkenaldian ikusi da lan mundura sartzeko ikaskuntza eta gaitasun baliotsuak hezkuntza informalean bidez ere eskuratu direla, hau da, etxean, gizartean edo lanean, askotan nahi gabe, gertatzen den hezkuntzaren bidez (ELGA, 2019).



Tradizionalki ulertu izan da gaitasunak hezkuntza-sisteman eskuratzen direla eta lehen hezkuntzatik unibertsitatera bitartean garatzen direla. Ikusmolde horretan, hezkuntza-erakundeak dira herritarrak lan-munduan behar bezala txertatzeko prestatzearen arduradun nagusiak. Aurreko atalean azaldutako megajoerek eragindako aldaketek ikaskuntzaren kontzeptua birplanteatzen dute, bizialdi osoko ikaskuntza eta antzeko kontzeptuak azaleratuz eta hezkuntza-erakundeei herritarrak prestatzeko arduradun bakar gisa zuten estatusa kenduz.

Gaur egungo joerak, ELGA, UNESCO eta antzeko nazioarteko erakundeek definituak, hezkuntza tradizionala birplanteatzera darama, kontzeptuen eta ezagutzen zentralitatetik gaitasunen eta trebetasunen zentralitaterantz eboluzionatzen baitu. Ikuspegi-aldaketaren ondorioz, konpetentzien araberako ikaskuntza ezarri da gure inguruko hezkuntza-sistemetan, eta horrela agerian jarri da aldaketa garrantzitsua gertatu dela lan-munduan eskatzen diren gaikuntzetan. Bilakaera horren ondorioz, gaikuntzak ematen dituzten beste instituzio informal batzuk ere sortu dira, hala nola lan-, gizarte- edo familia-ingurunea.

Gaitasunak eskuratzeko ikuspegia txertatuz hezkuntza tradizionala birplanteatzeaz gainera, beharrezkoa da gaitasun horiek transmititzea jadanik hezkuntza-sistema formalaren parte ez den belaunaldi heldu bati (ELGA, 2019).

Hezkuntza formalaren sisteman ikusten da hezkuntza-curriculumak eguneratzen eta modernizatzen ari direla —etapa bakoitzean eskatzen diren gaitasunetan aurrera eginez—, garrantzia ematen ari zaiola irakasleen prestakuntzari, eta teknologia berriek irakaskuntza-ikaskuntza prozesuetan duten protagonismoa handitzen ari dela. Hezkuntza ez-formalari dagokionez, berdinen arteko ikaskuntza sustatzen da, tradizioz irakaskuntzarekin loturarik ez duten inguruneetan, hala nola lantokietan.

3. LANBIDE-GAITASUN BERRIAK

Azken hamarkadetan gertatutako gizarte-aldaketak, digitalizazioaren azelerazioak eta teknologia berrien ezarpenak markatua batez ere, lan-merkatuan eskatzen diren trebetasunak eta gaitasunak aldatzea ekarri du.

Tradizionalki, lan-merkatuan eskatzen diren gaitasunen tipologia bereizi egin dira, *hard skills* eta *soft skills* deiturikoen artean, hau da, trebetasun gogor eta bigun gisa itzul litezkeen artean.

Hard skills esaten zaie prestakuntza eta esperientzia profesionalaren bidez eskuratzen diren eta ezagutza espezifikolari lotuta dauden gaitasun teknikoak. Aitzitik, *soft skill* deitzen zaie langilearen nortasunari eta gizarte-trebetasunei lotutako gaitasunei.

Egungo testuinguruan aldatu egiten dira lan-merkatu orokorrean gehien eskatzen diren gaitasunak, batez ere digitalizazioaren eta prozedura eta teknologia berrien sorreraren ondorioz. Gehien eskatzen diren trebetasun gogorak informatikaren, teknologia berrien eta datu-analisien ezagutza espezifikorekin lotutako gaitasunak dira, hau da, oso gaitasun tekniko eta espezifikoak, jarduera ekonomikoko sektore ugari aldatzen eta agertzen diren testuinguru batean sortzen direnak. Gainera, gero eta gehiago, behar diren taldeak dira diziplina anitzekoak, zeharkakoak, malguak, berritzaileak, sortzaileak eta digitalizatuak, atzeraelikatzen direnak eta egoera aldakorretara egokitzeko gai direnak, bai eta gaitasun tekniko oso espezifikoak dituzten baina arintasuna, ikaskuntza eta moldagarritasuna ahalbidetzen duten trebetasun sozialak dituzten profil profesionalak ere.



1. taulak gaur egun gehien eskatzen diren gaitasunak erakusten ditu, sailkapen tradizional horren arabera.

1. taula Hard eta soft skill eskatuenak gaur egun

Hard skills	Soft Skills
Programazioa	Erresilientzia
Adimen artifiziala	Pentsamendu kritikoa
Cloud computing	Konpromisoa
Blockchain	Malgutasuna
Zibersegurtasuna.	Talde-lana
Hizkuntzak	Ikaskuntza etengabea eta independentea
Datuen azterketa eta interpretazioa	Sormena

Iturria: Banco Santanderren eta IEBS Business Schoolen txostena.

Hard skills eta *soft skills* sailkapenez gain, badira beste sailkapen mota batzuk, egungo lan-merkatuan eskatzen diren gaikuntzen arteko aldeak sakonago zehazteko aukera ematen dutenak. Ekonomia Lankidetzeta eta Garapenerako Antolakundearen (ELGA, 2019) arabera, lanbide-gaikuntzak hiru multzotan bana daitezke:

Gaitasun kognitiboak eta metakognitiboak

Gaitasun kognitiboak dira ikasteko gaitasuna, hizkuntzaren erabilera eta arrazoiketa ahalbidetzen dituzten ezagutza eskuratuak, eta pentsamendu-estrategiak; gaitasun metakognitiboek, berriz, ikasten ikasteko eta norberaren ezagutzak antzemateko trebetasunak biltzen dituzte. Trebetasun eta gaitasun horien multzoan, pentsamendu kritikoa eta sortzailea, ikasten ikasteko gaitasuna, autorregulazioa eta abar nabarmentzen dira.

Gaitasun sozialak eta emozionalak

Trebetasun horiek pertsonen beren harremanak ingurune guztietan garatzea eta lantzea ahalbidetzen dieten sentimendu, pentsamendu eta portaerekin lotutako banakako gaitasunei dagozkie, eta, besteak beste, empatia, autoeragin-kortasuna, erantzukizuna eta lankidetzeta barne hartzen dituzten gaitasunak dira.

Gaitasun praktikoak eta fisikoak

Trebetasun fisikoak funtzio fisiko jakin batzuk egiteko gaitasuna ematen dutenak dira, besteak beste, gailu teknologikoak eta makinak erabiltzeko gaitasuna, instrumentuak jotzekoa, kirola egitekoa, artelanak sortzekoa, komunikatzekoa eta abar. Trebetasun praktikoak helburu jakin batzuk lortzera bideratutako materialak, tresnak eta ekipoa erabiltzeko eta manipulatzeko behar direnak dira.

Egindako txostenen arabera, globalizazioak eta digitalizazioaren eta adimen artifizialaren arloko aurrerapen progresiboek lan-merkatuaren eskakizunak aldatzen dituzte, baita, ondorioz, langileek behar dituzten trebetasunak ere. Aldaketa horien ondorioz, gero eta gehiago baloratzen diren giza gaitasunak dira, besteak beste, sormena, erantzukizuna eta bizitzan zehar ikasteko gaitasuna.

Teknologia berrien aurrerapen bizkorren ondorioz, ezagutza teknikoek azkarrago galtzen dute gaurkotasuna; hori dela eta, berritzeko eta ikasteko gaitasuna da baloratuena.

ELGaren *Skills for 2030* (2019) txostenak funtsezko hiru puntu aipatzen ditu egungo testuinguruan gaitasun profesionalak garatzeko:

1. Teknologia informatikoen ohiko zereginak suntsitu dituzte, baina horrekin lotutako enplegu-aukera berriak sortu dituzte, eta horietan oso garrantzitsuak dira sormena, trebetasun sozialak eta trebetasun emozionalak.
2. Lehiakortasunari eusteko, langileek trebetasun eta gaitasun berriak eskuratu behar dituzte etengabe, eta horrek malgutasuna, ikaskuntzarekiko jarrera positiboa eta proaktiboa eta jakin-mina eskatzen ditu.
3. Etengabe aldatzen ari den testuinguru dinamiko honetan, trebetasun sozial eta emozionalak gero eta funtsezkoagoak dira, kognitiboen kaltetan.

ELGak IKTen industrietan enplegua handitzea aurreikusten du, eta urtetik urtera gero eta gehiago eskatzen dira gaitasun digital espezifikoak dituzten langileak (digitalizazioari lotutako trebetasun gogorrak). Hala eta guztiz ere, arazo espezifikoek konponbide berritzaileak emateko gaitasunarekin lotutako sormen-trebetasunak ere gero eta funtsezkoagoak izango dira.



mundu honetan, non prozesu sinpleak automatizatuz joango baitira. Ez dirudi oso litekeena denik teknologia berriek ordeztzea ideia berriak sortzea eskatzen duten lanak egiten dituzten langileak, eta, horregatik, gero eta garrantzitsuagoa da etengabeko aldaketara egokitzea ahalbidetzen duten trebetasunak eskuratzeko. Garrantzitsua da langileek sormen- eta enpresa-trebetasunak eta trebetasun teknikoak konbinatzea, egin ditzaketan lanak dibertsifikatzeko.

Tradizionalki, trebetasun kognitiboak jo izan dira enplegu-arrakastarako erabakigarritzat, baina berriki egindako azterlanek erakusten dute trebetasun sozial eta emozionalak ere zuzeneko eragina dutela enpresaren arrakastan.

4. JOERA BERRIEK KSletan DUTEN ERAGINA

Sektore profesional gehienek bezala, kultura- eta sormen-industrien sektoreak ere aldaketa handiak izan ditu azken hamarkadetan, eta aldaketa horiek zuzeneko eragina dute profesionaleri eskatzen zaizkien gaikuntzetan. Globalizazioak eta teknologia berrien aurrerapenak sektorearen balio-kate osoa irauli du, ekoizpen-, sustapen-, banaketa- edo merkaturatze-jardueretatik sarbide eta kontsumokoetara (Mercer, 2011).

Azterketa honen hasieran zehaztutako makrojoerek kultura- eta sormen-sektore osoari eragin diote, lanpostuen ezaugarriak aldatuz edo lanpostu batzuk ezabatuz. Digitalizazioa aldatu egin zen, eta pertsonek kulturarekin elkarreragiteko duten modua aldatzen jarraitzen du, negozio-eredu berriak eta lanbide-gaikuntzen behar berriak bultzatuz. Kultura-sektorea beti egon da digitalizazioaren abangoardian, baina, hala ere, azkenaldiko aurrerapenek sektorea nabarmen eraberritu dute.

Teknologia berriak KSletan sartzeak eragin handia du komunikatzeko modu berrien sorreran, merkatu berrien irekieran, eragile berrien agerpenean, aisialdi eta kontsumo modu berrien sorreran, etab.

Kultura- eta sormen-industrien sektorea da COVID-19aren pandemia iritsi aurretik ELGAko herrialdeetan bizkorren hazten ari zen jarduera ekonomikoko sektoreetako bat. Zehazki, KSlen hazkundea ELGAN, 2011 eta 2018 artean,

% 18koa izan zen, % 12 orokorraren aldean (ELGA, 2022). Hazkundea gorabehera, pandemiaren etorrerak eragin nabarmena izan zuen kultura-sektorean, eta, ondorioz, bereziki birtualtasunari lotutako aldaketak egin behar izan ziren.

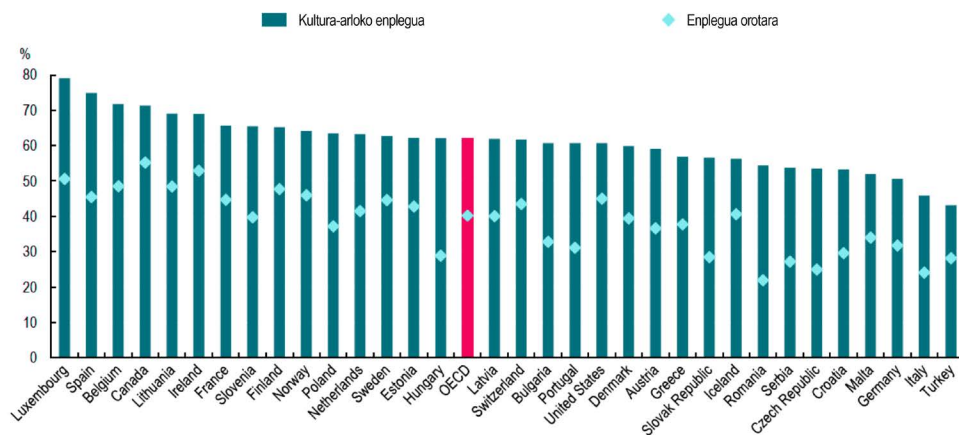
Lehen aipatu den bezala, digitalizazioaren aurrerapenak kolokan jartzen du etorkizunean automatizatu daitezkeen edo automatizatu ahal izango diren lanpostu kopuru handi bat. Hori da lan-merkatuaren erronka handietako bat, eta lanbide-gaikuntza berriak sustatzeko beharraren arrazoi nagusietako bat. Hala ere, ELGAK (2022) aztertzen duenez, kultura- eta sormen-lanen artean automatizazio arriskua txikiagoa da lan-merkatu osoan baino (% 10 eta % 14, hurrenez hurren); izan ere, lanpostu horietan garrantzi handia dute trebetasun bigunek edo trebetasun sozial, emozional eta praktikoek. KSlek automatizazio-arrisku txikiagoa duten arren, argi dago digitalizazioak sektoreko lanpostu gehienak eraldatuko dituela modu esanguratsuan.

Kulturaren eta sormenaren sektoreko langileen profila zehazki aztertuz gero, haien trebetasun eta gaikuntza profesionaleri dagokienez, ikus daiteke KSletako langileek joera dutela hezkuntza-maila handiagoak izateko eta batez besteko langileak baino gaikuntza handiagoa izateko. Hala ere, arrakala handiak daude lanbide-gaikuntza jakin batzuetan.

Batez beste, ELGAko herrialdeetan, kultura- eta sormen-sektoreko langileen % 62k hirugarren mailako hezkuntza-titulua du, eta ehuneko hori nabarmen handiagoa da lan-indar orokorrean hirugarren mailako ikasketak dituzten langileen % 40a baino. Espainian, kultura- eta sormen-sektorean, langileen % 75 inguruk hirugarren mailako hezkuntza dute; lan-merkatu orokorrean, berriz, % 45ek. Gainera, ELGAREN Helduen Trebetasunei buruzko Inkestako (PIAAC) datuen arabera, KSlen sektoreko enplegatuek gaitasun handiagoak eta hobeak dituzte alfabetatzeari eta aritmetikari lotuta.



3. grafikoa: kultura-sektorean eta lanbide guztietan hirugarren mailako hezkuntza duten langileen ehunekoaren arteko alderaketa.



(1) Iturria: ELGaren The Cultural Fix txostena (2019)

Sektoreko langileen hezkuntza-maila altua izan arren, aldaketa sozial eta ekonomiko globalek KSlak ere behartzen dituzte beren langileei eskatzen zaizkien gaitasunak eguneratzera.

Merkataritza-ereduen aldaketak eta aurrerapenak, teknologia berriak hartzea edo nazioartekotzea dira kultura-sektorean lan egiteko beharrezkoak diren trebetasunak eta gaitasunak zabaltea eta berritzea eragiten duten faktoreetako batzuk, gaur egun dagoen arrakala areagotzen dutenak. Nazioartekotzeak itzulpen-trebetasunak izatea eskatzen du, digitalizazioak gaitasun digitalak izatea, negozio-ereduen aldaketak enpresa-gaitasunak izatea, eta abar.

Kultura-sektorearen berezko ezaugarriak direla eta, bereziki garrantzitsua da gaitasun espezifikoak garatzea hiru ekintza-eremutan. Lehenik eta behin, autoenpleguaren eta lan autonomoaren tasa handiek berekin dakarte langileek gerentziari eta enpresa-inguruneari lotutako trebetasunak eta gaitasunak garatzeko beharra. Bigarrenik, digitalizazioaren aurrerapenak sektore osoko langileen gaitasun digitalak eguneratzeko beharra dakar, eta, hirugarrenik, sektoreak sormenarekin eta etengabeko berrikuntzaren behararekin duen loturak sormen-gaitasunak alderdi guztietan garatzeko beharra dakar.

ELGak egindako *The culture fix, creative people, places and industries* (2022) azterlanak azaltzen du trebetasun bigunak, teknikoak eta enpresarialak direla beharrezkoenak KSlen sektorean, baina gaitasun-arrakala bereziki nabarmena dela gerentzia- eta enpresa-trebetasunetan. Kultura-sektoreak gaitasun tekniko eta espezifiko oso zehatzak behar ditu, eta, horretarako, prestakuntza espezifiko behar da; baina, horrez gain, sektorearen bilakaera dela eta, profesionalek marketinarekin, proiektuen kudeaketarekin, negozio-gaitasunarekin eta abarrekin lotutako gaitasunak ere bereganatu behar dituzte.

Trebetasun-arrakala eta -eskasia handiagoa da gaitasun generikoetan eta tradizionalki jarduera ekonomikoko beste sektore batzuei lotutakoetan sormenarekin lotutako trebetasun tekniko eta espezifikoetan edo tradizionalki kultura-sektorearekin lotutako eremuetan baino.

Hauk dira KSlen sektorean eskatzen diren trebetasun eta gaitasun nagusiak:

Gaitasun teknikoak

Jarduera-azpisektorearen ezagutza espezifikoarekin lotura handiena duten trebetasun gogorrei egiten diete erreferentzia. Sormen-prozesuarekin, teknika espezifikoaren erabilera eta, oro har, langilearen jarduera partikularraren garapenarekin lotutako jarduerak dira.

1. Hezkuntza-maila hezkuntzaren nazioarteko sailkapen normalizatuan oinarritzen da (CINE, 2011). Estatu Batuetarako eta Kanadarako datuak 2019koak dira; gainerakoak 2021ekoak.



Gaitasun digitalak	<p>Sustatu beharreko gaitasun digitalak aldatu egiten dira azpisektorearen arabera. Sorkuntza-prozesurako baliagarriak diren tresna digital berrien erabilerarekin lotutako jarduerak nabarmentzen dira (3D inprimagailuak, adimen artifiziala, teknika berriak, etab.) Gainera, digitalizazioak ondasun eta zerbitzuen ekoizpena eta banaketa nahiz amaierako kontsumoa eraldatzen ditu. Digitalizazioak parte-hartzea eta ekoizpen kulturala demokratizatzen lagundu du, eta proiektu artistikoak sortzea, partekatzea eta haietan lankidetzan aritzea errazagoa izatea ahalbidetzen du. Digitalizazio-prozesu berriek irekitzen dituzten aukera guztiek berekin dakarte horiekin lotutako gaitasun espezifikoak garatzeko beharra.</p>
Komunikazio-gaitasunak	<p>Komunikazio-gaitasunak gero eta beharrezkoagoak dira mundu interkonektatu honetan. Adierazteko gaitasunari eragiten dioten gaitasunak dira, hala giza harremanetan nola baliabide birtualen bidez izaten direnetan. Gaitasun mota horiek trebetasun bigunak dira, eta KSlen azpisektore guztiei eragiten diete.</p>
Enpresa-gaitasunak	<p>Enpresa-gaitasunak bereziki garrantzitsuak dira, kultura- eta sormen-sektoreko autoenpleguaren eta lan autonomoaren tasa altuak direla eta. Gaitasun horiekin lotuta, hala negozio-ereduei eta enpresa kudeaketari buruzko ezagutzarekin lotutako trebetasun gogorrek nola negoziazio- eta lidergo-gaitasunarekin lotutako trebetasun bigunak behar dira.</p>
Autopres-takuntzarako gaitasunak	<p>Ekonomiaren etengabeko aurrerapenaren eta KSlen sektorearen garapen bereziaren ondorioz, langileek ikasten ikasteko trebetasuna garatu behar dute, etengabeko berrikuntzaren aldeko apustua eginez jarduera ekonomikoko sektore horretan lan egiten jarraitzeko gaituta egoteko; izan ere, etengabe eboluzionatzen ari denez, askotan gaitasunak azkar desfasatzen dira.</p>

Aldaketa sozial eta ekonomiko globalek lan-merkatua premia berrietara egokitzeko beharra ezarri dute, eta, horretarako beharrezko bihurtu dira sektore ekonomiko desberdinetako langileengan orain arte baloratu izan direnez besteko gaitasun eta trebetasunenak. Urteak dira berritzeko behar hori aipatu izan dela, baina pandemiaren etorrerak aldaketa bizkortu du eta lan-egitura globalak erabat aldatu dira.



EUROPAKO ESTRATEGIA: KULTURA- ETA SORMEN-GAIKUNTZAK PARADIGMA BERRIAREN AURREAN

5. EUROPEAN SKILLS AGENDA

Prestakuntza-premia lan-merkatuaren premia berrietara lotzeko eta egokitzeko eskakizunaren aurrean, Europako Batzordeak *Gaitasunen Europako Agenda* garatu du, 2025. urtera arte aplikatzeko. Agenda horrek 2016an onartutako *Europarako Gaitasunen Agenda Berria* inspiratu eta eguneratzen du.

Gaur egungo testuinguruaren ondorioz, Europar Batasunak apustu argia egin behar du langileen gaitasunak hobetzearen alde, bai aurrera egin eta Europako ekonomian indarrean dagoen trantsizio berdera eta digitalera egokitu daitezzen, bai COVID 19aren pandemiaren ondorengo susperraldian lagundu ahal izan dezaten.

Ikusten denez, Europa jasangarri eta digitalerantz aurrera egiteak gizartean lan egiteko, ikasteko, bizitzeko eta parte hartzeko modua aldatzen du, eta, Europatik aukera horiek aprobetxatu ahal izateko, ezinbestekoa da jendeak gaitasun egokiak garatzea.

Gainera, koronabirusaren etorrerak ekarritako krisiak mundu osoan jo du, eta europar askoren lanaren edo diru-sarreraren galera eragin du. Profesionalki birziklatu eta birmoldatzeko trebetasun berriak hartzea beharrezkoa izango da, halaber, testuinguru global honetan, non frogatu baita ustekabeko astinaldiak edozein unetan gerta daitezkeela.

Gaitasun egokiak eskuratzea funtsezkoa da ekonomia batean enplegarritasuna eta oparotasuna lortzeko. Azkar eta atsedenik gabe eboluzionatzen duen testuinguru ekonomiko global honetan, langileen gaitasunek lehiakortasuna eta berrikuntza sustatzeko talentua zehazten dituzte, inbertsioa erakartzeko faktore bat dira eta hazkunderaren eta enplegu-sorkuntzaren zirkulu birtuoso bat katalizatzen dute (Europako Batzordea, 2016).

Gaikuntzekin lotutako lehen urratsek goi-mailako hezkuntzan ikasten zuten biztanleen ehunekoak handitzea izan zuten helburu, baina urteen poderioz ikusi zen hezkuntza-maila altuagoak lortzera bideratutako neurriak ez zirela nahikoak. 2016an Gaitasunen Europako Agenda onartu zenetik, ikasten denaren kalitatea eta erabilgarritasuna lehenetsi zen.



Gaitasunen Europako Agendak hezkuntza eta ikaskuntza iraunkorra, inklusiboa eta kalitatezkoa izateko eskubidea definitzen du, eta, horrela, eskubide sozialen Europako zutabearen 1. printzipioa betetzen du; horren arabera, "pertsonek orok du hezkuntza, prestakuntza eta etengabeko ikaskuntza inklusiboa eta kalitatezkoa izateko eskubidea, gizartean erabat parte hartzea eta lan-merkatuan trantsizioak arrakastaz kudeatzea ahalbidetuko dieten gaitasunak mantentzeko eta eskuratzeko".

2016ko Gaitasunen Agendatik abiatu eta Gizarte Eskubideen Itunari lotzeaz gain, gaur egun indarrean dagoen Gaitasunen Europako Agenda Europako Itun Berdearekin, Europako Estrategia Digitalarekin, Europako Estrategia Industrialarekin, Europarako Suspertze Planarekin eta gazteen enpleguari laguntzeko neurriekin ere lotzen da. Europako lan-merkatuan lanbide-gaikuntzak programa estrategiko horiekin bat etorri eguneratzen dira, eta horrek agerian uzten du haien artean dagoen lotura.

Aipatutako testuinguru-aldaketek agerian uzten dute gaitasunen arloan paradigma aldatu behar dela, European trantsizio digitala eta ekologikoa sustatzeko eta pandemiaren osteko susperraldia bermatzeko, hiru helbururekin: lehiakortasun jasangarria indartzea, gizarte-ekitatea bermatzea eta erresilientzia indartzea.

Agenda hori planteatzen da europar guztiek sarbidea izan dezaten bizialdi osoko ikaskuntza- eta prestakuntza-programetara, beren gaitasunak eta trebetasunak birziklatu eta berriro ahal izateko. Nahiz eta apustu argia egiten ari den etengabeko prestakuntzaren eta bizialdi osoko ikaskuntzaren alde, datuek erakusten dute gaur egun bost heldutatik bik baino gutxiagok parte hartzen dutela urtero ikaskuntza-jardueretan.

Gaitasunen Europako Agendan zehaztutako ekintzak (eranskinean ikus daitezke laburbilduta) bideratuta daude EBko pertsona guztien prestakuntza erraztera, haien gaikuntzaren eta birziklatze profesionalaren alde eginez, Europako ekonomia modernizatzeko eta egungo premietara egokitzeko.

Europar Batasunak zeregin garrantzitsua du lanbide-gaikuntzen dinamizazioan, baina esparru horretako erantzukizun handiena banatuta dago nazio, eskualde eta toki mailan.

Gobernu nazionalek hartu behar dute agintea, eta ekintza zehatzak gauzatu, herritarren prestakuntza egokia eta bizialdi osoko ikaskuntza errazteko, baina Europar Batasunak ere bultzatu ditzake aldaketa horiek, ekimen eta ekarpen ekonomikoen bidez. Ildo horretan, Batzordeak *Next Generation EU* tresna bultzatu du, eta horren bidez kapitala mobilizatzen da pandemiaren osteko susperraldi ekonomiko jasangarri eta integratzailean inbertitzeko. Programa horren esparruan, prestakuntzarekin eta lanbide-gaikuntzak eguneratzearen aldeko apustuarekin lotutako finantzaketa-aukerak jartzen dira estatuen eskura.

Gaitasunen Europako Agendak estrategia argi bat definitzea lortzen du enplegua sortzen duten gaitasunak sustatzeari dagokionez, eta herritarrek beren gaitasunak bizitza osoan zehar garatu ditzaten laguntzen du, etengabeko ikaskuntza sustatuz. Lerro horietan jasotako proposamen eta asmo onak besterik ez direla eman lezake, baina planteatutako helburuak lortzeko finantza-baliabideak ere aipatzen ditu, eta asmo handiko helburu zehatzak ezartzen.

Agenda horretan, ekintza estrategiko orokorrak jasotzen dira, baita, besteak beste, sektore jakin batzuei laguntzekoak, finantzaketa sustatzekoak, estatuetakoa gobernuei laguntzekoak, lankidetzak sustatzekoak eta gaitasun espezifikokoak eta zeharkako gaitasunak sustatzekoak ere.

Lortu den zehaztasun-maila gorabehera, ekintza horiek benetan inplementatzeko definizio-maila handiagoa behar da, eta hori plan zehatzetan garatzen joango beharko da.

6. GAIKUNTZAK KULTURAREN ETA SORMENAREN SEKTOREAN

Gaitasunen Europako Agendak Gaitasunen aldeko Ituna jasotzen du lehen ekintzan. Itun horren helburua da lanbide-prestakuntzan eta -gaikuntzan inplikaturako erakundeak eta alderdiak batzea, ahaleginak koordinatzeko eta prestakuntza premiak eta -eskaintza bateratzeko.



Hasiera batean, itun horrek pandemiaren osteko krisiak gehien eragindako sektore ekonomikoak eta Europako Itun Berdean lehentasunezko zatitakoak estali zituen. Ondoren, Gaitasunen aldeko Itunaren jarduketaren eremua jardueraren sektore gehiagotara zabaltzen joan zen.

Itunean sartu ziren lehen ekosistemak osasuna, eraikuntza, automobila eta garraioa eta turismoa izan ziren. Ondoren, programa horren ekintza-eremua kultura- eta sormen-industrietara zabalduko zela iragarri zen, eta, 2022ko apirilean, Kultura- eta sormen-industrietako Konpetentzien Europako Itun Berria onartu zen.

Gaitasunen aldeko Itunaren esparruan, eraldatzen ari zen sektore horretan zer konpetentzia behar ziren eztabaidatu zen, eta ekosistemaren osotasuna aintzat hartzeak duen garrantzia aipatu zen. Testuinguruak paradigma-aldaketa garrantzitsu bat ekarri du kultura- eta sormen-industrietan ere, non lan-modu indibidualizatuago batetik diziplina arteko eta sektore arteko lan batera igaro baita. Aldaketa horren ondorioz, beharrezkoa da, besteak beste, konpetentzia teknologikoak, matematikoak eta logikoak sustatzea, enpresa-munduaren funtzionamendua ezagutzea ahalbidetuko duten kudeaketa-esparruko gaitasunak txertatzea, sormena eta lankidetzaren garatuko dituzten konpetentziak finkatzea eta berrikuntza sustatzea. (European Commission, 2021).

Kultura- eta sormen-industrietako Konpetentzien Europako Itun berriaren helburua sektore horretako langileen trebetasunak hobetzea eta birziklatzea ahalbidetzea da. Hori lortzeko, hainbat **→ finantzaketa-tresna** abian jartzea aurreikusten da.

Kultura-sektoreko gaitasunak hobetuz, hainbat arazori aurre egin nahi zaie, hala nola langabeziari, eta sektore horretako erakundeen hazkundea erraztu; izan ere, aurreko atalean zehaztu den bezala, sektore horretan enpresa txiki eta ertainak dira nagusi, eta langileen ehuneko handi bat autonomoak dira. KSlen sektoreak gero eta arreta handiagoa jasotzen du Europako erakundearen aldetik, batez ere garapen ekonomiko, sozial eta pertsonalerako, kohesiorako eta identitatea sortzeko duen potentzial handiagatik. Itun horren bidez, sormen- eta kultura sektoreko eragileak hobetzeko eta birkualifikatzeko proposamen bat eraiki nahi da, sektorea bultzatuz eta lan-aukerak zabalduz.

Kulturaren sektoreko Konpetentzien Europako Itun berriaz gain, badira beste tresna batzuk gaitasun profesionalak sustatzearren eta KSlen eremuko lan-merkatuaren beharretara egokitzearen alde egiten dutenak

→ Europa Sortzailea 2021-2027 aldian kultura- eta sormen-sektoreak bultzatzeko eta indartzeko Europar Batasunaren programa da. Programaren helburua kultura erabiltzea da, gizarte-kohesioa eta gizarte-ongizatea sustatzeko, baina, jasotzen dituen laguntza eta ekintza ugarien artean, lanbide-prestakuntzarako eta gaikuntzarako laguntza dago.

Kultura- eta sormen-industria guztietarako programa eta proiektu orokorrez gain, sektore espezifikoean lanbide-gaikuntzak hobetzeko helburua duten proiektuak ere badaude. **→ Charter** aliantza bat da, kultura-ondarearen arloko konpetentzien estrategia sektorial bat gauzatzeko egindakoa.

Lankidetzaren estrategikoen eta ikuspegi berritzaileen bidez, proiektu horrek itxi nahi du hezkuntza-sistemaren, okupazio-sistemaren eta enplegatzaileen premien artean dagoen arrakala, lanbide-gaikuntzak sektorearen beharretara egokitzeko aukera emanez eta eskualde, nazio eta Europa mailan eragina izatea bilatuz.



PRESTAKUNTZA-AUKERA BERRIAK

Lanbide-gaikuntzen beharrak handitzeaz gain, digitalizazio-prozesuaren aurrerapenak eta informazioaren teknologia berriek prestakuntza- eta hezkuntza eskaintza birmoldatzen dute.

IKTak gero eta gehiago erabiltzearen ondorioz, hezkuntza irekia gero eta garrantzi handiagoa hartzen ari da. Prestakuntza mota hori lehendik ere bazegoen, baina teknologia berrien aurrerapenari esker eta, berriki, COVID pandemiaren ondorioz, birtualtasuna eremu askotan sartu da, baita hezkuntzan ere.

Bizitza osoko prestakuntza beharrezkoa da gaur egun, baina, esan bezala, oraindik ere heldu gutxik eskuratzen dute benetan prestakuntza. Europar Batasuneko datuen arabera (2021), helduek beren prestakuntzarekin ez jarraitzeko aipatzen dituzten oztopo nagusiak honako hauek dira: ikastaroen prezioa (% 89), denbora-murrizketak (% 88), lanean huts egiteagatik diru-sarrerak galtzea (% 82), prestakuntza-aukerei buruzko ezagutza eta informazio falta (% 82) eta enplegu-emaileek prestakuntza gehigarri hori benetan aitortzearen inguruko ziurgabetasuna (% 82).

IKTek erraztu dute Internet bidezko nanoikastaro eta ikastaroen agerpena eta hedapena (hala nola MOOC, SOC edo SPOC); horiei esker gaitasunak erraz, malgutasunez eta modu nagusiki irekian eskuratu edo berriki daitezke, eta bizitzan zeharreko prestakuntza errazten dute, lehen aipatutako oztopoetako batzuei erantzuna emanez.

Hezkuntza mota horrek malgutasuna ematen du denborari, presentzialtasunari eta prestakuntzaren egiaztapenari dagokienez, baina ez du lortzen arrakala ekonomikoan eragitea. Arazo ekonomikoek dagokienez, *Konpetentzien Estrategia 2019. Etorkizun hobea eraikitzeko konpetentziak* izenburuko ELGaren txostenak jasotzen ditu estatu kideek bizialdi osoko prestakuntza ekonomikoki sustatzeko erabiltzen dituzten era askotako praktikak eta pizgarriak. Pizgarrien artean, batzuk ikasleei eta beste batzuk enplegatzaileei zuzenduta daude.

Ikasleentzako pizgarri ekonomikoak	Enplegatzaileentzako pizgarri ekonomikoak
Bekak Dirulaguntzak Prestazioak Kredituak Prestakuntza-txekeak Ikaskuntza-kontuak Zerga-pizgarriak Maileguak Prestakuntza-baimenak	Laguntzak Zerga-pizgarriak Prestakuntza-zergak Maileguak Lan-txandaketa Itzultze-klausulak, langile bat prestakuntza jaso ondoren joaten bada

Ikastaro horiei dagokienez, MOOCak nabarmentzen dira. MOOCak prestakuntza modalitate bat dira, ikaskuntza irekia ahalbidetzen duena eta nazioarteko 870 unibertsitatetan baino gehiagotan mundu osoko pertsonak prestatzea errazten duena. MOOCa prestakuntza mota bat da, nazioarteko aintzatespena duena. Online egin daiteke, eta hainbat sektore eta eremu profesionalek bideratutako trebetasun eta gaitasun zehatzak eskuratzea ahalbidetzen du.



Gure gizartea azkar aldatzen ari da, eta, ondorioz, 4 urteko graduak ikaslearen prestakuntza-aldian bertan desfasatuta geratzeko arriskua dago; izan ere, lan merkatuaren beharrak alda daitezke, eta, horren ondorioz, gradu bat eskaera asko izatetik gutxi izatera igaro daiteke.

Gero eta beharrezkoagoa da bizialdi osoko prestakuntza, pertsonen ezagutzak, trebetasunak eta gaitasunak eguneratzeko eta zabaltzeko aukera emateko. Ildo horretan, badira irakaskuntza-proposamen eta -modalitate batzuk, hala nola arestian azaldutako MOOCak, prestakuntza espezifikoa eta tradizionalaz besteko jasotzeko aukera ematen dutenak.

Unibertsitate Sistemaren Lege Organikoan Unibertsitate Ministerioak egindako proposamenak unibertsitateek hainbat modalitatetan titulu propioak sortzea aurreikusten du, hala nola mikrokredentzialak eta mikrograduak (La Moncloa, 2022). Ildo horretan, UNEDek 16 mikrogradu-programa eta mikromaster 1 jasotzen ditu, jada, bere ikasketa-katalogoan. Iraupen laburreko prestakuntzak dira (24 eta 48 ECTS bitartekoak mikrograduak eta 20 eta 30 ECTS bitartekoak mikromasterrak). Horiei esker, ikasleek azkar eskura ditzakete konpetentzia berriak, beren trebetasunak aldatzea sozial eta teknologikoen arabera eguneratu ahal izateko.

Mikroikastaro horiez gain, Europako eta nazioko erakundeak ere Lanbide Heziketari garrantzi handiagoa ematearen eta sustatzearen aldeko apustua egiten ari dira. LHren aldeko apustu hori, adibidez, Suspertze, Eraldatze eta Erresilientzia Planean ikusten da, non, 20. osagaian, lanbide-heziketa bultzatzeko plan estrategikoa definitzen baita.

Lanbide Heziketaren erreformak eta modernizazioak aukera eman beharko luke herritarren konpetentziak handitzeko eta haien enplegarritasuna handitzeko, haien trebetasunak lan-merkatuaren errealitatera eta etorkizuneko lanbideetara egokituz eta birziklatze profesionala sustatuz. Lanbide Heziketako sistemaren bidez, ekonomia produkzio-sektoreen askotariko eraldaketetara egokitu nahi da, langileen lehiakortasunari eutsiz eta egungo eta etorkizuneko lan-errealitaterako baliagarriak diren gaitasunen transmisioa azpimarratuz.

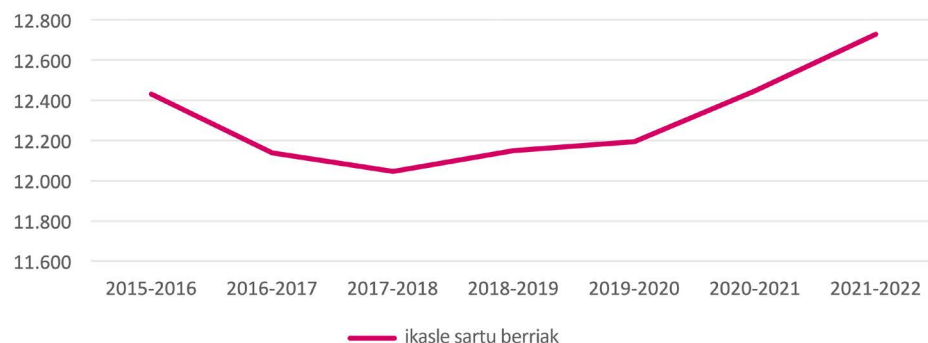
Oro har, begien bistakoa da beharrezkoa dela lanbide-gaikuntzak lan-errealitatera egokitzea, eta horrek prestakuntza- eta hezkuntza-eskaintza eraldatzea dakar. Eraldaketa horretan, badirudi Lanbide Heziketak pisu handiagoa hartuko duela eta unibertsitateek beren eskaintza egungo malgutasun-, moldagarritasun- eta dinamismo-eskakizunetara egokituko dutela.

EAE-KO EKIMENAK ETA BALIABIDEAK

7. EAEKO EGUNGO EGOERA

Europako gainerako herrialdeen ildo beretik, EAEn ere urtetik urtera handituz doaz lanbide-gaitasun berriei lotutako premiak. Prestakuntza-beharrak gehitu diren arren, unibertsitateetan sartzen direnen kopuruak nahiko egonkor jarraitzen dute; 12.000 eta 12.700 ikasle bitarte urtean.

4. grafikoa: Graduko ikasle berriak EAEn



Iturria: Geuk egina, EInren datuak oinarri hartuta

Unibertsitatea erakunde giltzarrietako bat izan da, tradizionalki, etorkizuneko profesionalak beraiek aukeratutako eremu espezifikotan prestatzeko eta etorkizuneko garapen profesionalerako beharrezkoak diren abileziak eta gaitasunak transmititzeko. Hala ere, testuinguruaren bilakaeraren ondorioz, unibertsitateek jada ez dute prestakuntzaren monopolio eskusiboa.

Errealitate horrek, joera demografikoen aldaketekin batera (jaiotza-tasaren beherakada handia eta biztanleriaren zahartze progresiboa),

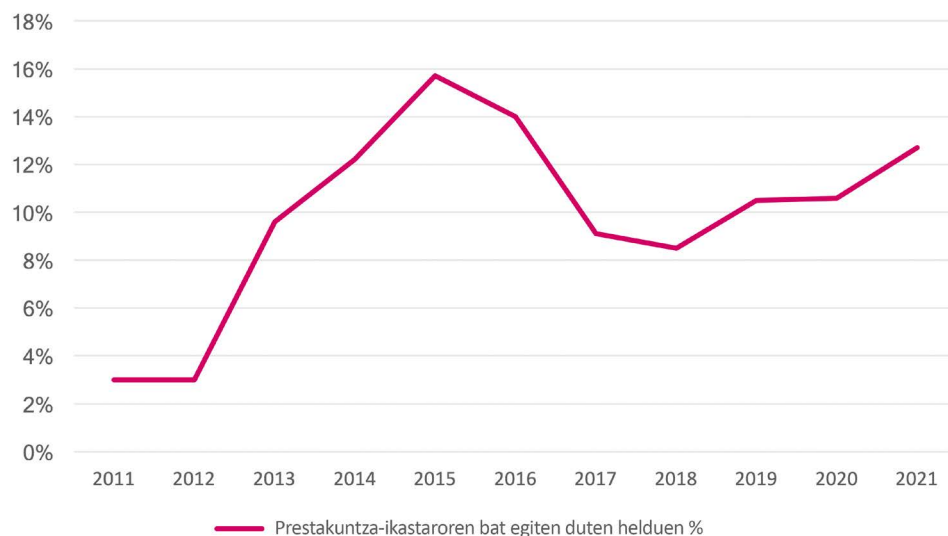
beren prestakuntza-eskaintza aldatzeko interesa izatera eraman ditu unibertsitateak, eskaintza hori egungo premietara egokitzeko eta ikasle berrien kopuruaren pixkanakako jaitsierarako prestatzeko.

Gaur egun, lan-eremuan behar diren gaitasunak hezkuntza formalaren, ez formalaren edo informalaren bidez lor daitezke, testuinguru eta ingurune sozial askotan, hala nola ikastetxeetan, zentro profesionaletan, lan-inguruneetan, berdinen arteko harremanetan eta abarretan. Esan bezala, lanbide-gaikuntzen eskakizunak aldatzeak berekin dakar prestakuntza-eskaintza dibertsifikatzea, ikasleen eta erakundeen premia berrietara egokitzeko eta hezkuntza digitalizatzearen eta malgutzearen ondorioz sortutako aukera berriak aprobetxatzeko.

Europar Batasunaren datuen arabera (2021), 2030ean batasun osoko helduen % 60k parte hartu beharko lukete prestakuntza-jardueretan. EAeko datuak kontuan hartuta, 2021ean, 25 eta 64 urte bitarteko helduen % 12,7k baino ez zuten parte hartu prestakuntza-ikastaroetan edo irakaskuntza arautuko ikastaroetan. Joera positiboa bada ere, eta azken urteotan prestakuntza-jardueretan parte-hartze handiagoa izan bada ere, garrantzitsua da bizialdi osoko prestakuntzaren aldeko apustua egiten jarraitzea sektore guztietan, baita kulturaren ere, garapen oparoa bermatzeko beharrezkoak diren prestakuntza-indizeak lortzeko.



5. grafikoa: Irakaskuntza arautua edo beste prestakuntza-ikastaro batzuk ikasten ari diren EAEko 25-64 urteko biztanleen ehunekoa



Iturria: geuk egina, Eustaten datuetan oinarrituta

KSlen sektoreko prestakuntzari eta gaikuntzari dagokienez, kultura- eta sormen industriei lotuta Euskal Autonomia Erkidegoak dituen prestakuntza- eta ikerketa programa ugari nabarmentzen dira, nahiz eta horiek eragin desberdina izan balio-kate osoan.

Kultura- eta sormen-industrien sektoreak pisu handia du euskal ekonomian, eta, gainera, berrikuntza eta sormena sustatzen ditu beste jarduera-sektore batzuetan. Sektorean izandako aldaketa ugarien ondorioz, prestakuntza-aukerek KSI guztien beharretara egokitutako birziklatzea eta lanbide-gaikuntza ahalbidetu behar dute, langileei beren lanbide-garapenerako funtsezkoak diren trebetasunak hartzen laguntzeko.

8. LOTUTAKO ERAGILE NAGUSIAK

Bi faktorek bat egin dute KSletako profesionalen eta etorkizuneko profesionalen gaikuntzarekin lotutako jarduerak sustatzeko. Lehenik, mundu-mailako testuinguru aldaketak agerian utzi du beharrezkoa dela lanbide-gaikuntzak lan merkatuaren beharretara egokitzea, eta, bigarrenik, kultura- eta sormen industrien eremuak ospea eta garrantzi politikoa irabazi ditu.

Gaur egun, borondate politikoa dago kultura- eta sormen-industrien esparruan jarduerak garatzeko, Europatik zein EAEtik ikusi delako haren garrantzi estrategikoa eta ekonomian duen eragina. Kulturaren eta sormenaren sektorea funtsezkoa da, bai ekonomian duen garrantziagatik, bai jarduera ekonomikoko beste sektore batzuen barruan eskaintzen dituen aukerengatik.

Zehazki, EAEren kasuan, eta RIS3² berrikuntzarako Europako estrategia berriaren barruan, estrategikoki lehentasunezko zat jotako sektore ekonomiko batzuk identifikatu ziren, eta horiei aukera-eremu deitu zitzaizkien; bada, horien artean, kultura- eta sormen-industriak nabarmentzen dira. Erakutsitako garrantzi estrategikoak erraztu egin du kulturaren eta sormenaren eremua berrikuntzatik lantzen duten programak bultzatzea.

Sormen- eta kultura-sektorea bultzatzeko, langileen trebetasunak eta gaitasunak hobetu eta egokitu behar dira, birziklatze profesionala erraztuz eta prestakuntza sektorearen premia berrietara egokituz. Lanbide-gaikuntzen gaia eta arlo eta sektore ekonomiko desberdinekin duten lotura eta jarduna nahiko berria bada ere, eta oraindik ere aztertzen ari diren arren, Euskal Autonomia Erkidegoan dagoeneko hasi dira ekimen garrantzitsuak gauzatzen, lanbide-gaikuntzen arloko eskaintza- eta eskari-premia berriak birplanteatzeko eta irtenbideak bilatzeko.

Jarraian, eremu horretan ekimenak gauzatzen ari diren eragile nagusietako batzuk aipatuko ditugu, baita jarduera eta ekintza nagusiak ere.

2. RIS3 espezializazio adimentsu baterako Ikerketa eta Berrikuntzako Eskualde Estrategia da, Europako Batzordeak sustatua. Estrategia hori eskualde bakoitzean jarduera lehiakorragoak eta aberastasuna eta enplegua sortzen dutenak sortzeko teknologia- eta ezagutza-arlo zehatzak identifikatzean oinarritzen da, modu espezifikoan sustatu ahal izateko.

KSIgune

KSIgune klusterra kultura- eta sormen-industrien arloko lanbide-gaikuntzak sustatzeko eragile nagusietako bat da. 2021ean bultzatu zen, administrazio publikoaren gidaritzapean, eta enpresak, erakundeak, unibertsitateak eta ikerketa-zentroak lotzen ditu. Enpresen eta erakundeen kluster horren helburu nagusia ikasleak, profesionalak, sektoreko erakundeak, prestakuntza-zentroak eta akademia konektatzea da, KSlen sektorean dauden beharrekin lotuta goi-mailako prestakuntzaren, ikerketaren, berrikuntzaren eta transferentziaren eremuetan jarduketak garatzeko.

KSIgune KSlen arloko euskal ezagutzaren gune bihurtu da, eta oso erabilgarria da prestakuntza-eskaintza eta -eskaria sektore profesionalarekin konektatzeko, lanbide gaikuntzei dagozkien beharrianak eguneratzeko, eta KSlekin lotutako gaitasun berriak birziklatu edo hartu nahi dituzten pertsoneri orientazioa emateko. Gune kolektibo bat da, langile akademikoak, profesionalak eta ikasleak biltzen dituena, erronka eta proiektu desberdinetan lankidetzan aritzeko eta baliabideak elkarrekin partekatzeko.

Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailak eta Kultura eta Hizkuntza Politika Sailak elkarlanean sortu zuten kluster hori, zeinak sektoreko erakundeei tresnak eta zerbitzuak eskaintzen baitizkie lehiakortasuna hobetzeko, ikerketa eta berrikuntza gehiago sortzeko eta etorkizunerako gaitasun handiagoa eta hobearen duten profesionalak izateko.

Txosten honetan zehar azaldu den bezala, bi premia argi sortzen dira lanbide gaikuntzei dagokienez. Lehenik eta behin, lanbide-gaitasunak sektorearen premia berrietara egokitu behar dira, eta, bigarrenik, enpresa-munduaren eta hezkuntza-munduaren arteko ezagutza-transferentzia finkatu behar da, haien arteko konexioa sustatuz eta erraztuz. KSIgune sortuta, bi premia horiei erantzun ahal izan zitzaizkien; horretarako, zubiak sortu ziren unibertsitate- eta prestakuntza-zentroen eta kultura- eta sormen-industrien sektoreen artean, eta prestakuntza-aukerak eman zitzaizkien sektoreko lanbide-errealitatearekin lotura handia duten ikasleei.

Arestian aipatu bezala, Euskal Autonomia Erkidegoan KSlekin lotutako prestakuntza eta ikerketa-gradu eta -ikastaro ugari daude, baina kultura- eta sormen-industrien sektorean unibertsitateetan eta goi-mailako eta ikerketako

zentroetan sortutako ezagutzaren transferentzia eta aplikazioa bultzatzea falta da. Erakundeen arteko lankidetzak sustatuz eta haien interkonexiorako testuinguru egokia sortuz, KSIgunek gabezia horiei erantzuteko eta sektorean hazkundera, berrikuntza eta enplegarritasuna bultzatuko duten dinamika berriak eraikitzeke balio du.

INNOBASQUE

Innobasque berrikuntzaren euskal agentzia da, eta Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzarako Euskal Sarearen parte da. Agentzia hori Eusko Jaurlaritzari berrikuntza-politikak diseinatzen, ezartzen eta bultzatzen laguntzeko sortu zen, eta berrikuntza sustatzeko lan egiten duten euskal erakundeei laguntza estrategikoa eta teknikoa emateko helburuarekin hedatu. Horretarako, ekintza ugari egiten ditu hainbat jarduketara-eremutan eta hainbat gairi lotuta: politika publikoen diseinua, hedapena eta ebaluazioa; gobernantza; hezkuntza; prospektiba; eta enplegurako prestakuntza eta gaikuntza, besteak beste.

Lanbide-gaikuntzei lotuta, Innobasque industria berriak eskatzen eta eskatuko dituen lanbide-profilak aztertzen ari da, enpresen beharrak, jarduerak eta jardunbide egokiak, erronkak eta interesak ezagutzea ahalbidetzen duen metodologia batekin.

Lan-merkatuan eskatzen diren lanbide-gaikuntza berriak oso lotuta daude berrikuntza-premia berriekin, ia sektore ekonomiko guztietan, eta, horren ondorioz, Innobasque eragile garrantzitsua da enpresen eta langileen prestakuntza-premia berriak ezagutu eta tratatzeko.

2030erako Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Planaren garapen zehatzean, eta RIS3 espezializazio adimenduneko estrategiaren jarraibideei jarraikiz, kultura- eta sormen-industriak funtsezko aukera-eremutzat hartzen dira EAEn hazkundera eta enplegua sortzeko. Erabaki horrek BDCC (Basque District of Culture and Creativity) ezartzea sustatzen du, kultura- eta sormen-industriek Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sarean duten presentzia sendotzeko lan egin dezan, sareko lankidetzan jardunez zentro teknologikoekin, unibertsitateekin, erakundeekin, gizarte-eragileekin, jarduera ekonomikoaren hainbat adarretako enprekin eta abarrekin.



Erakunde eta eragile horiek KSlak eta prestakuntza-beharrak eta -aukerak zientziarekin, teknologiarekin eta berrikuntzarekin lotzen dituzte; izan ere, arlo horiek kultura- eta sormen-industrietatik urrun dirudite, baina lotura handia dute.

LANBIDE

Bizialdi osoko prestakuntzarako gaikuntzei eta aukerei dagokienez kontuan hartu beharreko hirugarren eragile garrantzitsu bat Lanbide da, Euskal Enplegu Zerbitzua. Gaikuntza profesionalak birziklatzea funtsezkoa da pertsonen enplegarritasunerako, eta Lanbideren esku dago enplegu-aukerak hobetzeko eta lan-kompetentziak handitzeko prestakuntza ematea, bi ildo desberdinetan.

Lehenik, langabezia dauden pertsonentzako prestakuntza eskaintzen da, kontratatzeko konpromisoa eskatzen duena askotan, eta, bigarrenik, prestakuntza eskaintzen zaie egin beharreko ikastaroaren arabera baldintza jakin batzuk betetzen dituzten landunei. Prestakuntza-ikastaroak doakoak dira, Euskal Enplegu Zerbitzuan izena emanda egoteko baldintzapean, eta kualifikazio-maila desberdinetara zuzenduta daude, oinarritzko kompetenzietatik goi-mailako hezkuntza duten profesionalentzako kualifikazio-maila altuetara.

Lanbidek, arreta langilearengan jartzeaz gain, prestakuntza-lanetan enpresek ere parte hartzea sustatzen du, praktika-programak edo profesionaltasun-ziurtagirietarako tutoretza-programak sustatuz.

Gaikuntza berrien beharrari dagokionez, enplegu-bilaketa eta -barrak lotzeko atea da Lanbide, non trebetasun eta gaikuntza profesional berrien beharrak agerian geratzen baitira egunez egun. Zerbitzu honek aukera ematen die erakundeei jakinarazteko zein diren langileak hartzeko zailtasunak dituzten lanbideak eta lanpostu horietarako beharrezkoak diren prestakuntza-premia espezifikokoak. Lanbidek prestakuntza-premiak hautemateko diagnostikoak egiten ditu, eta bere ikastaroak lan-merkatuaren errealitatera egokitzen ditu.

Zehazki, KSlen sektorearekin lotutako gaikuntzari dagokionez, Lanbidek gaitasun tekniko eta espezifikoei buruzko prestakuntza-ikastaroak eskaintzen ditu hainbat eremutan: arte grafikoak, arteak eta artisautza eta irudia eta soinua, besteak beste. Gainera, prestakuntza osagarriko ikastaroak ere eskaintzen ditu, gaitasun bigunen ikaskuntzarekin eta zeharkako gaitasunen ikaskuntzarekin lotuta, hala nola hizkuntzen edo tresna digitalen ikaskuntzarekin.

Eguneroko lanari eta enplegarritasun-premiei buruzko ezagutza espezifikoari esker, Lanbide eragile garrantzitsua da lanbide-gaikuntzako edozein ekintza edo estrategiatan. Lanbidek harremanetan jartzen ditu birziklatze- eta prestakuntza-aukerak bilatzen dituzten langileak eta beren lanpostuetan gaikuntza berrien beharra duten erakundeak; horrela, funtsezko eragile bihurtzen da herritarrak gaitzeko eta enplegatzeko.

ELKARTE PROFESIONALAK

Laugarrenik, elkarte profesionalak eragile potentzialak dira, eta horietatik abiatuta posible da sektore profesional bakoitzaren gaikuntza-premia zehatzak esploratzea, bazkideen prestakuntza-premiak ezagutzea, diagnostikoak egitea eta prestakuntza-ikastaroak eta gaitasunak egokitzeiko ikastaroak eskaintzea.

Elkarte profesionalak bazkideen interesak zaintzen dituzte, eta zentro garrantzitsua dira sektorea ezagutzeko. Elkarte horietan eremu bereko profesionalak elkartzen dira, kezkak, eskaerak eta beharrak partekatzeko, eta funtsezko solaskide bihurtzen dira KSlen sektore jakin bati eragiten dion edozein gai kudeatzeko.

Profesionalen elkarteen alderdi garrantzitsuenetako bat da oso presentzia desberdina dutela KSlen sektorean, jarduera-eremu zehatzaren arabera. EAEn, zenbait sektoretan ez dago elkarte profesionalik, esaterako, ikusizko arteetan, eta beste batzuetan, hala nola ikus-entzunezkoen sektorean, elkarte profesionalak oso presentzia zabala dute. Alde horren ondorioz, gerta daiteke zenbait sektorek gaitasun handiagoa izatea eragiteko eta



negoziatzeko beste batzuek baino, bai eta sektore batzuek beste batzuek baino diagnostiko eta azterlan gehiago izatea beren premiei buruz.

Neurri handiagoan edo txikiagoan, KSlekin lotutako lanbide-sektoreak bere burua antolatzen ari dira prestakuntza- eta gaikuntza-premiei buruzko diagnostikoak eta proposamenak egiteko.

Elkarte profesionalak oso solaskide interesgarriak dira, bai prestakuntza-premiak ezagutzeko, bai prestakuntza-aukerak eskaintzeko. Hala eta guztiz ere, sektoreetan elkarrekin presentzia desberdina dutenez, gerta daiteke bitarteko horren bidez egiten diren jarduerak ez iristea modu berdinean sektore guztietara.

EKINTZA-LERRO POTENTZIALAK

KSle lotutako erakundeek, sektoreko profesionalak eta Euskal Autonomia Erkidegoan esparru horretan jarduteko gaitasuna duten eragile nagusiek prestakuntza-behar berri batzuk detektatu direnez, egokia da zenbait ekintza-ildo zehaztea, horietatik abiatuta lanbide-gaikuntzak hobetzeko.

Txosten honetan ikusi den bezala, prestakuntza ez da jada ikastetxe formaletara mugatzen den zerbait, ingurune eta testuinguru askotan gerta baitaiteke.

KSlen esparruan eskatzen diren gaitasun nagusietatik abiatuta, eta prestakuntza jaso daitekeen inguruneetako batzuei erreparatuz, modu grafikoan aurkezten da zein den prestakuntza jasotzeko testuinguru egokiena, hartu edo sustatu beharreko gaitasun motaren arabera.

2 taula. Gaikuntza motaren eta prestakuntza-ingurune egokiaren arteko lotura

	Hezkuntza formaleko zentroak edo eskolak	Lantokia	Profesionalen elkarteak	Administrazio publikoa, enplegu-zerbitzu orokorraren bidez
Gaitasun teknikoak	■	■	■	■
Gaitasun digitalak	■	■	■	■
Komunikazio-gaitasunak	■	■	■	■
Enpresa-gaitasunak	■	■	■	■
Autoprestakuntzarako gaitasunak	■	■	■	■

Iturria: Geuk egina

Aurreko taulan ikus daitekeenez, sektoreko profesionalen gaikuntza eta prestakuntza testuinguru askotan eskaintzea, posiblea ez ezik, beharrezkoa ere bada, eta ekintza zehatzen bidez indartu behar dira.

Hainbat ingurunetan gertatzeaz eta eragile desberdinek bultzatzeaz gain, ekintza zehatz horiek bi publiko desberdini zuzendu behar zaizkie. Lehenik, sektoreko etorkizuneko profesionalak, hau da, prestakuntza-aldiko uneren batean dauden pertsonak; eta, bigarrenik, jarduneko profesionalak, sarritan kosta egiten baitaie hezkuntza-sistema formalean berriro sartzea.

Jarraian, sektoreko langileentzat eta erakundeentzat berrikuntza eta lanbide-gaikuntzak hobetzeko eta errazteko bultzatzen eta gauzatzen jarrai daitezkeen ekintzetako batzuk azaltzen dira.



Curriculumak egokitzea

Hezkuntza formalaren eremuan, garrantzitsua da kontzientzia hartzea eta administrazio publikoetatik jardutea, hezkuntza-curriculumak lan-behar berrietara egokitu daitezzen. Curriculumetan kontuan hartu behar dira gaitasun digitala eta enpresa-, komunikazio- eta autoprestakuntza-trebetasunak, eta etengabe landu behar dira, lehen hezkuntzako etapatik goi-mailako hezkuntzaraino. Ekintza hau bat dator duela urte batzuetatik hona gauzatzen ari diren aldaketekin, eta edozein jarduera-sektoretako etorkizuneko profesionaleri zuzenduta dago, baita KSletakoei ere.

Sektoreko profesionalentzako prestakuntza-eskaintza

Arestian aipatu bezala, KSlei lotutako prestakuntza-programa ugari daude Euskal Autonomia Erkidegoan. Bizialdi osoko prestakuntza ia ezinbesteko baldintza bihurtu da gaur egun; beraz, prestakuntzan ari diren ikasleentzat pentsatutako prestakuntza-programez gain, berariaz diseinatu behar dira jardunean dauden profesionalentzako programak ere.

Mikrograduak

Hezkuntza formaleko ikastetxeetan ikasleak eta profesionalak espezializatzeko ikastaroak edo mikrograduak abian jar daitezzen sustatzea, lanean ari diren eta prestatzen ari diren pertsonak behar dituzten denbora- eta malgutasun-egokitzapenekin.

Bekak eta espezializazio-programak bultzatzea

Beharrezkoa da unibertsitate eta prestakuntza-zentroen eta enpresa eta lantokien arteko lankidetzak, prestakuntzan diharduen talentua sektorearen eta enpresen behar espezifikoekin konektatzeko. Mota horretako lankidetzak hainbat modalitatetan gauzatu daitezke; adibidez, beken bidez, prestakuntza-praktikak, ikerketa, proiektuak, amaierako lanak eta doktorego-programak egiteko, besteak beste. Ikerketaren eta enpresaren arteko lankidetzak, eguneroko lan-praktikaren ekarpenarekin, onura garrantzitsuak ditu, bai prestakuntzan dihardutenentzat, bai beren ikaskuntza edo ikerketa jarduera-sektore bereko enpresa baten funtzionamenduaren eta egunerokotasunaren testuinguruan kokatzen dutenentzat, praktikarekin soilik eskuratzen diren trebetasunak eta gaitasunak hartuz, bai eta enpresarentzat ere, sortzen ari den talentua eskuratzen baitu eta bere jarduera hobetu baitezake unibertsitateetatik eta prestakuntza-zentroetatik datorren ezagutzarekin.

Doktorego industrialak

Doktorego industrialetan, enpresa edo erakunde baten barruan egiten dira bai ikerketa-proiektua bai doktoregoko tesiaren garapena. Horrelako doktorego programak bultzatzeak modu positiboan elikatzen ditu erakundeak, unibertsitateak eta ikasleak; izan ere, aukera ematen die enpresei berrikuntzarako eta sorkuntzarako prestakuntza eta trebetasun egokiak dituzten pertsonak izateko, unibertsitateetako ikerketa-taldeak sektore pribatuarekin lotzen ditu, ezagutzen transferentzia zuzena errazten du, eta esperientzia profesional praktikoa ematen dio doktoregaiari. Horrelako doktoregoek gaikuntza ematen diete kualifikazio handikoak eta oso espezifikoak diren lanbide-profilei, eta oso erabilgarria izan daiteke, halaber, unibertsitateen eta erakunde pribatuen arteko ezagutza-transferentzia sustatzeko.

Lantokietan prestakuntza sustatzea

Sektorean jardunean dauden profesionaleri birziklatzen eta gaitasun berriak hartzeko, garrantzitsua da prestakuntza lantokietan bertan eskaini dadin sustatzea. Arlo askotan etengabeko prestakuntza baldintza gero eta ezinbestekoagoa da, eta sektoreko enpresek eta erakundeek hori egokitu eta sustatu behar dute.

Egiatagiriak sustatzea

Lanbide bat garatzeko beharrezkoak edo egokiak diren ezagutzak, trebetasunak eta gaitasunak gero eta gehiago eskuratzen dira irakaskuntza formaletik kanpo, Internet bidez, lanbide-heziketako ikastaroen bidez eta gizarte-jardueren bidez besteak beste, eta askotan esperientzia horiek ez dute aintzatespen egokirik izaten. Garrantzitsua da prestakuntza-esperientzia horien bidez eskuratutako trebetasunak onartzea, ingurune formaletan egiaztatu ahal izateko.



ONDORIO GISA

Kultura- eta sormen-industriek garrantzi handiko sektorea osatzen dute Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa-sarean, enplegarritasunari eta aberastasuna sortzeari dagokionez duten garrantziagatik ez ezik, sormen-soluzioetan berritzeko duten gaitasunagatik eta herritarrei, oro har, ematen dieten onuragatik ere.

Kulturaren Euskal Behatokiaren 2019ko datuen arabera, Euskal Autonomia Erkidegoan kulturaren eta sorkuntzaren sektorearekin lotutako 16.122 enpresa eta erakunde inguru zeuden, eta guztira 48.161 langileri ematen zioten lana. Datu horiek eta jarduera-sektorearen espezifikotasunak erakusten dute bai KSlek duten indarra, jarduera ekonomikoko sektore gisa, bai eta sektoreko langileen prestakuntzaren eta gaikuntza egokiaren aldeko apustua egiteko beharra ere.

Europar bezala, EAEn ere KSlak ekonomiaren berrikuntza eta espezializazio adimenduna sustatzeko funtsezko sektore estrategiko gisa ikusten dira. Ikuspegi hori aukera politikoko leiho bat da, eremu horretan bultzatutako jarduketak ahalbidetzen eta errazten dituen.

KSlen sektoreko lanbide-gaikuntzak eguneratzeko, langileen etengabeko prestakuntza ahalbidetuko duten jarduera espezifikoak egin behar dira, eta, horretarako, gaikuntzaren eskakizunak egokitu behar dira prestakuntza jaso behar duten pertsonen eskakizunetara eta premietara.

Lanbide-gaikuntza berrien beharra argi eta garbi aldatzen ari da, eta talentua, erresilientzia edo egokitzeko gaitasuna gero eta gehiago baloratzen dira etengabe eboluzionatzen eta aldatzen ari den enpresa- eta ekonomia-ingurune honetan.

Enpresak eta langileak etengabeko prestakuntzak duen garrantziaz jabetzea, langileen gaikuntzak berritzea eta merkatuaren premia berrietarako eguneratzea ahalbidetuko duten prestakuntzak egitea edo ikaskuntza errazteko metodo eta ingurune berriak esploratzea funtsezkoa izango da hurrengo urteetan oraindik eraldaketa asko izan behar dituen sektore ekonomiko honetan.

Azterlana kultura- eta sormen-industria publiko edo pribatuekin lotutako erakundeentzat abiapuntu gisa erabiltzeko diseinatu da, lan-merkatuan, oro har, eta kultura-sektorean, bereziki, lanbide-gaikuntzei dagokienez gaur egun izaten ari den beharrezkoen bilakaera ulertu ahal izan dezaten.

Txostenean, honako hauek azaltzen dira: lanbide-gaikuntzak eguneratzeko beharra ekarri duten ezaugarri nagusiak eta testuinguru-aldaketak; prestakuntzari dagokionez gaur egun ikusten diren joerak; KSlen esparruan gaur egun gehien eskatzen diren gaitasunak eta trebetasunak; Europar egindako jarduketak; Euskal Autonomia Erkidegoan jarduerak garatzen ari diren eragile nagusiak, eta sektoreko profesionalen gaikuntzak hobetzearekin lotutako aldaketak bultzatu nahi izanez gero ekintza bideratzeko gomendio batzuk.

Analisa KSlen eremuko lanbide-gaikuntzak eguneratzen laguntzeko egiten da, nazioartean, estatuan eta autonomia-erkidegoan jarduerak garatzen ari diren ekimen eta eragile nagusiak aurkeztuz. Horrela, enpleguaren eta lanbide-gaikuntzen eguneratzeari eta errekerimenduari buruzko prestakuntzaren munduarekin lotura handiena duten erakundeak garatzen ari diren kultura- eta sormen-industrien eremura hurbiltzen du lan-dokumentu honek.

KSlgune eta horren tankerako eragileek Euskal Autonomia Erkidegoan duten presentziak agerian uzten du lanbide-gaikuntzak eguneratzea lehentasun bat dela, eta esparru desberdinen arteko lankidetzak koordinatu eta errazteko lan egiten ari dela, testuinguru ebolutibo eta aldakor honen irakurketan erakunde, profesional eta prestakuntza-zentroei sortzen zaizkien premiak elkarrekin identifikatu eta diseinatzeko.



GLOSARIOA

Gaitasunak (skills): Skill edo gaitasunak prozesuak gauzatzeko eta norberaren ezagutzak helburu jakin bat lortzeko arduraz erabiltzeko trebetasuna dira. Gaitasunak konpetenziaren kontzeptu holistiko baten parte dira, eta jakintzak, trebetasunak, jarrerak eta balioak mobilizatzea eskatzen dute, eskaera konplexuak asetzeko.

Iturria: ELGAren Future of Education and Skills 2030 (2021) txostena.

Gaitasun gogorra: Ezagutza profesionalarekin edo lanarekin, prozedurekin edo okupazio baterako beharrezkoak diren trebetasun teknikoekin lotzen diren trebetasunak. Normalean erraz behatzen eta neurtzen dira.

Iturria: UNESCOren Nazioarteko Hezkuntza Bulegoa.

Gaitasun biguna: Lan mota askotan erabil daitezkeen nolakotasun, ezaugarri, atributu, ohitura eta jarrera pertsonal ukiezinen multzoa adierazteko erabiltzen den terminoa. Oso aplikagarriak direnez, transferigarriak diren trebetasuntzat ere hartzen dira, baita transferigarritasunaren ideia askotan zalantzan jartzen bada ere, pertsonak testuinguru partikularretan ikasten dutelako zereginak egiten eta litekeena delako beste batzuei aplikatu ezin izatea. Trebetasun bigunen adibideak dira: enpatia, lidergoa, erantzukizunaren zentzua, integritatea, autoestimua, autokudeaketa, motibazioa, malgutasuna, soziabilitatea, denboraren kudeaketa eta erabakiak hartzea. Era berean, termino hori trebetasun "gogorrekin" alderatzeko erabiltzen da; izan ere, trebetasun horiek teknikoagotzat jotzen dira, oso espezifikoak dira, lanbide baten ezaugarri bereziak batituzte, eta, oro har, trebetasun bigunak baino errazago irakats daitezke.

Iturria: UNESCOren Nazioarteko Hezkuntza Bulegoa.

Konpetentzia: konpetentziak ezagutzen, gaitasunen eta jarreraren konbinazio bat dira; ezagutza horiek ezarrita dauden egitateek, zifrek, kontzeptuek, ideiek eta teoriek osatzen dituzte, eta arlo edo gai jakin bat ulertzen laguntzen dute; gaitasunak prozesuak egiteko eta, emaitzak lortze aldera, dauden ezagutzak erabiltzeko trebetasuna dira, eta jarrerak mentalitatea eta ideien, pertsonen edo egoeren aurrean jarduteko edo erreakzionatzeko prestasuna deskribatzen dute.

Konpetentziak hezkuntza-testuinguru formalean zein ez-formalean eta informalean gara daitezkeen praktika sozialetan aktiboki parte hartuz lortutako ezagutzatzat hartzen dira.

Konpetentziak etengabeko ikaskuntza gisa kontzeptualizatzen dira, haurtzarotik helduarora bitartekoa, askotariko testuinguru akademiko, sozial eta profesionaletan aplikatzen dena.

Iturria: Educagob, Espainiako hezkuntza-sistemaren ataria.

Mikrokredentzialak: ikaskuntza-esperientzia labor baten ondoren ikastun batek lortutako ikaskuntzaren emaitzen erregistroa. Ikaskuntzaren emaitza horiek irizpide gardenen arabera ebaluatu dira. Ikastunak dokumentu ziurtatu bat lortzen du, eta bertan titularraren izena, lortutako ikaskuntza-emaitzak, ebaluazio-metodoa, diploma ematen duen entitatea, kualifikazio-esparruaren maila eta lortutako kredituak agertzen dira. Mikrokredentzialak ikaslearen jabetzakoak dira, partekatu daitezke, eramangarriak dira eta konbinatu daitezke kredentzial edo kualifikazio zabalagoak sortzeko. Kalitate-berme batek babesten ditu, adostutako arauen arabera.

Iturria: Europako Batzordea (2020); Cedefop-en azterlan batean erabilitako definizioa.

ERANSKINAK

Taula 1. eranskina: Lehiakortasun jasangarrirako, gizarte-ekitaterako eta erresilientziarako Europako Gaitasunen Agendaren laburpena.

Elkarrekin lan egitea gaitasunen aldeko itun baten esparruan.

1. ekintza: Gaitasunen aldeko ituna.

Gaitasunen arloan garatu beharreko ekintzetan esku hartzen duten eragile askok parte hartzen dute, publikoek zein pribatuek. Gaitasunen aldeko Itunaren helburua da inplikaturako alderdi horien guztien ahaleginak mobilizatzea eta koordinatu ahal izatea, prestakuntza-premiak eta prestakuntza-esparrua bateratu ahal izateko.

Lanpostu baterako gaikuntza: politikak harmonizatzea emaitzak sortzeko.

2. ekintza: Gaitasunei buruzko informazio estrategikoa indartzea.

Kasu honetan, inplikaturako alderdi guztiek kontsulta ditzaketen lanpostuetan eskatzen diren gaitasunei buruzko informazio estrategikoa indartzera eta zabaltzera bideratuta daude ahaleginak.

3. ekintza: EBk gaikuntzako ekintza estrategiko nazionalak babestea.

Estatuek estrategia nazionalak ezarri behar dituzte lantokietarako gaikuntzak zein diren zehazteko, eta Batzordeak laguntza emango du nazioetako gaitasunen estrategia integral horiek prestatzeko.

4. ekintza: Kontseiluaren Gomendio-proposamena, lehiakortasun jasangarrirako, gizarte-ekitaterako eta erresilientziarako hezkuntzari eta lanbide-prestakuntzari buruzkoa.

Besteak beste, LHParen aldeko apustua egiten da, gazteei eta helduei lan-merkatuan sartzeko eta trantsizio berde eta digitalerako gaitasunak eman behar baitizkie. Beraz, LHPko prestakuntza-zentroek digitalki prestatuta egon behar dute.

5. ekintza: Zientzialariak trebatzeko Europako Unibertsitate Sareei buruzko ekimenak abian jartzea.

Ekintza honen esparruan, unibertsitateen eta prestakuntza- eta ikerketa-zentroen arteko nazioz gairako lankidetzak eraginkorra sustatzen da, eta ikertzaileentzako kompetentzien Europako esparru bat garatzen da, beharrezkoak diren gaitasunak zehazteko.

6. ekintza: Trantsizio bikoitza sustatzeko gaitasunak.

Europa trantsizio bikoitz batean murgilduta dago (trantsizio berdea eta digitala), eta, beraz, langileek jarduera ekonomikoko sektore guztietan gauzatu ahal izateko behar diren gaitasunak izan behar dituzte.

7. ekintza: ZTIMko tituludunen kopurua handitzea eta ekintzailetzako eta zeharkako gaitasunak sustatzea.

Zientzia, teknologia, ingeniari eta matematika funtsezko ezagutza-eremuak dira gaur egun. Ekintza honen helburua tituludunen kopurua handitzea da, ikasketen erakargarritasuna handituz, arlo horretako irakasle eskasiari helduz eta hezkuntza zientifikoa sustatuz, besteak beste. Gainera, zeharkako gaitasunak eskuratzea ere kontuan hartzen da, hala nola talde-lana, pentsamendu kritikoa eta arazoaren konponbide sortzailea.

8. ekintza: Bizitarako gaitasunak.

Kasu honetan, Helduen Ikaskuntzarako Europako Plana dago, duela hamar urte Europaren lankidetzak ahalbidetu zuena eta Batzordeak, estatu kideekin batera, errealitate berrietara egokitu zuena bizialdi osoko ikaskuntza sustatzeko.



Pertsonei bizitza osoan gaitasunak eskuratzeko ahalmena emango dieten tresnak garatzea. Bizialdi osoko ikaskuntza sustatzeko hainbat neurri ezartzen dira.

9. ekintza: Banakako ikaskuntza-kontuei buruzko ekimena.

Ekintza horren bidez, prestakuntzarako oztopoetako bat desagerrarazi nahi da, eta lan egiteko adinean dauden helduek prestakuntzarako sarbidean duten arrakala ixten lagundu. Zailtasun nagusia ekonomikoa da; hortaz, banakako ikaskuntza-kontuak abian jartzeko aukera aztertzen ari da.

10. ekintza: Mikrokredentzialen ikuspegi europarra.

Mikrokredentzialesk iraupen laburreko prestakuntzak ezagutzeko aukera ematen dute. Horretarako, besteak beste, Batzordeak kalitate- eta gardentasun-gutxienekoak ezarriko ditu, alderdi interesdunekin batera, mikrokredentzialetan konfiantza sortzeko.

11. ekintza: Europass plataforma berria.

Pertsonei lagunduko die beren karrerak kudeatzen, azkar aldatzen den lan-merkatu honetan, erabiltzaileei aukera emanez EBren lineako tresna baten bidez beren gaitasun eta kualifikazioen berri emateko.

Inbertsioa desblokeatzea

12. ekintza: Gaitasunetan estatu kideek egiten dituzten inbertsioak eta inbertsio pribatuak desblokeatzeko esparru erraztailea hobetzea.

Batzordeak finantzaketa publiko eta pribaturako ekintzak sustatuko ditu.

Iturria: Geuk egina, Gaitasunen Europako Agenda (2020) oinarri hartuta.



ERREFERENTZIAK

Castells, M. (2001). Internet y la sociedad red.

Europako Batzordea (2016). *Gaitasunen agenda berri bat Europarentzat. Batera lan egitea giza kapitala, enplegarritasuna eta lehiakortasuna indartzeko*. Hemen eskura daiteke: → [esteka](#)

Europako Batzordea (2020). *Lehiakortasun jasangarrirako, gizarte-ekitaterako eta erresilientziarako Europako Gaitasunen Agenda*. Hemen eskura daiteke: → [esteka](#)

Europako Batzordea (2020). Batzordeak Kontseiluari, Europako Parlamentuari, Kontseiluari, Europako Ekonomia eta Gizarte Komiteari eta Eskualdeen Komiteari egindako jakinarazpena. Lehiakortasun jasangarrirako, gizarte-ekitaterako eta erresilientziarako Europako Gaitasunen Agenda.

Europako Batzordea (2021). *Pact for Skills for the cultural and creative industries (CCI) ecosystem – Roundtable with Commissioners Schmit, Gabriel and Breton*. Report from the roundtable

Europako Batzordea (2021). Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, *Creative Europe 2021-2027: the EU program supporting the cultural and creative sectors*. Hemen eskura daiteke: → [esteka](#)

Europako Batzordea (2022). *Pact for Skills: a new partnership to promote skills in cultural and creative industries*. Hemen eskura daiteke: → [esteka](#)

Espainiako Gobernua (2021). *Berreskuratze, Eraldaketa eta Erresilientzia Plana. 20. osagaia*. Hemen eskura daiteke: → [esteka](#)

Espainiako Gobernua (2021). *Berreskuratze, Eraldaketa eta Erresilientzia Plana. 24. osagaia*. Hemen eskura daiteke: → [esteka](#)

Eusko Jaurlaritza. Trantsizio Sozialerako eta 2030 Agendarako Idazkaritza Nagusia (2021). *2030 Erronka Demografikorako EAEko Estrategia*.

Kulesz, Octavio (2018). *Cultura, máquinas y plataformas: La inteligencia artificial y su impacto en la diversidad de las expresiones culturales*.

La Moncloa (2022). *El Ministerio de Universidades presenta la Ley Orgánica del Sistema Universitario*. Hemen eskura daiteke: → [esteka](#)

MERCER, C. (2011). *Which skills for culture in a globalised and digitised world?* European Expert Network on Culture

ELGA (2019). *ELGaren kompetentzien estrategia (2019). Etorkizun hobea eraikitzeke kompetentziak*. Hemen eskura daiteke: → [esteka](#)

ELGA (2022). *The Culture Fix: Creative People, Places and Industries, Local Economic and Employment Development (LEED)*. Hemen eskura daiteke: → [esteka](#)

Peñarroya, Montserrat (2017). *El tret de sortida de la web 4.0 i la promoció cultural*. CoNCA

Europar Batasuna (2021) *Creative Europe 2021-2027. The EU program supporting the cultural and creative sectors*. Hemen eskura daiteke: → [esteka](#)

