

Unibertsitatea-enpresa harremanak

Mondragon Unibertsitateko hiru dekanorengana jo dugu, unibertsitatea-enpresa harremanaren egungo egoerari zer irizten dioten jakin nahian. Horiekin batera, ULMA Taldeko lehendakariak bere ikuspegia eman digu enpresa kooperatibotik.

>> **L.B.: LANDER BELOKI**
MU Enpresagintzako dekanoa

>> **C.G.: CARLOS GARCÍA**
MPEGko zuzendaria (MUko Goi Eskola Politeknikoa)

>> **B.P.: BEGOÑA PEDROSA**
MU Huheziko dekanoa

>> **R.G.: RAUL GARCIA**
ULMA Taldeko lehendakaria

« Zer diagnostiko egiten duzue gaur egungo MU-ENPRESA harremanaz? Zuen ustez, badago indartu beharreko konturen bat? Norantz doaz unibertsitatea-enpresa harremanak gure ingurunean? Ondo posizionatuta gaude?

L.B.: Unibertsitatea-enpresa harremana elementu nuklearra da Mondragon Unibertsitatearen sortze egunetik bertatik. Mondragon Unibertsitatea sortu zen eskualde baten prestakuntza beharrei erantzuteko, eta baita eskualde horretako enpresen beharrei erantzuteko ere. Unibertsitatearen historia eta eskualdearen nahiz bertako enpresen garapena beti joan dira paraleloan. Jarduera unibertsitario guztia egitate horri lotuta egon dadin ahalegintzen gara. Enprekin dauzkagun harremanak islatzen dira programetan, edukietan, ikerketan, transferentzian, unibertsitatean lantzen denaren garapenean.

Gure erronkarik behinena, enpresei lagun egitea eta haien erronken mailan egotea da. Gure inguruan oso proiektu inportanteak dauzkaten enpresak daude, nazioartean lehiatzen ari direnak, arlo teknologikoan, pertsonen garapenean, talentuan eta beste arlo batzuetan erronka handiei heldu dietenak. Gure inguruan oso anbizio handiko erronkak dauzkaten enpresak daude, eta erronka horiek gureganantz dato. Egoera honi dagokion

maila eman behar diogu. Unibertsitatean, behar bezalako dinamikak, metodologiak eta, azken batean, enpresa horietan beren ekarria egingo duten ikasleak eduki behar ditugu. Benetako erronka enpresari ekarpena egiten jarraitzea da, jakitea nola lagun egin enpresari lehiakortasunean.

C.G.: Landerren azalpenaren bukaerarekin lotuta, esan beharra dago hiru fakultateek eta MUK –osoki hartuta– plan estrategikoari amaiera eman berri diogula. Plan horren lanketan, enprekin izan ditugun kontrasteen ondorioz, bi mezu konkretu osatu dira, egiten ez ditugun eta egin beharrekoak diren gauzen gainekoak. Enpresen arabera, epe ertain eta luzera begira, langileak trebatzen jarraitu beharra dago, eta juxtu oraintxe trebakuntza teknologikorako beharra dago, zehatz esanda, eskualde honetako kooperatiben zati handi batean. Eta kontu horretan, guk malguak eta irudimentsuak izan behar dugu, lanaldi osoan dabiltzan langileen lan jarduna bateragarria izan dadin prestakuntza arautuarekin. Eta behar horretan, ez gara oso ondo erantzuten ari.

Bigarrenik, detektatu dugu arlo teknologikoan proaktiboagoak izan beharko dugula enpresen beharretara egokituko bagara. Gaur egun enprekin dugun harremana oso ona da; horren erakusgarri: praktikak, gradu amaierako lanak, master amaierak, etengabeko



prestakuntzako jarduerak, kontratupeko ikerketaproiektuak, edo transferentziakoak, zerbitzuen prestaziokoak, etab., baina harreman “operatiboak” dira denak ere.

Nire ustez, beste pauso bat egin behar dugu enpresen behar teknologikoei aurre hartzeko eta proaktiboagoak izateko. Horretarako, enpresekin komunikatzeko bideak bilatu behar ditugu, elkartzeko foroak sortu eta aliantza estrategikoak ezarri, esan diezaguten zer irizten dieten guk martxan jarri nahi ditugun egitasmo berriei; adieraz diezaguten zein diren bete barik dauzkaten beharrak eta, oro har, gure ekintzak orienta ditzaten. Eta horretarako kooperatiben konplizitatea behar dugu.



>> **B.P.: BEGOÑA PEDROSA**

B.P.: Azaldu den ideien batekin lotuta, esango nuke gure ekarpena egiten jarraitu behar dugula, behar teknologikoei aurre hartuz, baina zaila da. Gaur egun ezinezkoa da ia, azpiraturik gaude zeharo, ez dakigu zer etorriko den arlo teknologikotik.

Hasierako prestakuntzatik abiatuz, nik uste dut unibertsitateak egin dezakeen gauza bat zera dela: ikasleak horren ukigarriak ez diren gaietan trebatu, hori ere oso beharrezkoa izango da eta. Konpetentzia sozialez ari naiz, gure curriculumek, oso hermetikoak izaki, horrenbeste garatzen ez dituzten gauzez. Askotan, burokraziaren aitzakian babesten gara. Curriculum mugak asko markatzen dizkiguten prozesuak bete behar izaten ditugu, baina badaukagu tarterik etorkizuneko profesionalek gurekin ematen duten denborari etekin handiagoa ateratzeko. Eta denbora hori luzea izaten da: lau eta zortzi urte bitartean, doktoretza ikasketak kontuan hartuz gero. Nago gai hau ez dugula behar bezain serio hartzen. Oso zaila da aurrea hartzea.

Etorkizunean dena ez da digitala izango eta gogoeta sakona egin beharko dugu, horregatik ari naiz gai sozialak ere aipatzen. Gai sozialean, transferentzia ez dago guztiz ustiatuta: komunikazioa, elkarguneak, elkar hobeto ezagutu... Ondo posizionatuta gaude, baina askoz ere gehiago egin daiteke.

« Mondragon Unibertsitatea sortu zen eskualde baten prestakuntza beharrei erantzuteko, eta baita eskualde horretako enpresen beharrei erantzuteko ere

>> **L.B.**

R.G.: Nire ustez, diagnostikoa zuzena da. Dagoen kolaborazioa aintzat hartzen da, baloratzen da, baina bide luzea dago egiteko oraindik. Harantzago joateko behar diren engranajeak zehaztu beharko liriteke, enpresetako eta unibertsitateko ordezkariak foro batzuk eduki ahal izateko eta, sistema gisa, eseri eta prestakuntzaz nahiz garapenez berba egiteko, hori guztia prestakuntza saioen bidez, produktuak eta teknologiak garatzeko proiektuen bidez, kudeaketarako eta pertsonak garatzeko proiektuen bidez eta abarren bidez gauzatzeko. Horretarako, gure beharrak eta denok esku artean darabiltzagun gaiak identifikatzeko sistematika bat erabili beharko genuke, hortik abiatu eta proiektuak martxan jartzeko. Ideiak eta proiektuak sor daitezten, kanalak eta mekanismoak behar dira.

« Gure etorkizuna oso pertsona trebatu eta ondo prestatuei lotuta egongo da, kooperatibak kudeatu ahal izateko. Zuen ustez, zer rol bete behar du Mondragon Unibertsitateak gai honetan? Benetan uste duzue epe laburrean pertsona kualifikatuen defizit handia egongo dela eta horrek eragina izango duela enpresetan?

C.G.: Duda barik. Enpresen artean, konplikatzen ari da talentua erakartzeko borroka. Lehia gero eta ankerragoa da.

Baina ez hori bakarrik, enpresek lehendik dauzkaten langileak prestatu behar dituzte batetik, eta behar berrietara etengabe egokitzen diren edukiak behar dituzte bestetik. Eta sarritan, behar duten espezializazio maila hain izaten da altua, ze prestakuntza tradizionaletik ezin da erantzunik eman eta prestakuntza mekanismo berriak jarri behar dira martxan. Hori guztia dela eta, enpresaren eta unibertsitatearen arteko komunikazioak oso arina izan behar du; horregatik egin dugu gure aliatu estrategikoekin elkartzeko foroak martxan jartzeko apustua.

MUK konpromisoa hartu du halako harremanetan %100 fidagarria izateko. MUKoon indargunerik onena epe luzerako jarduketetan dago. Kontuan izan behar da prestakuntzak, oro har, denbora eskatzen duela; hori dela eta, ikuspuntu horretatik begiratu, oso inertzialak gara eta jarduketa nahiz aliantza egonkorak behar ditugu.

Aliantzen arrakastarako giltzarrietako bat, aliantzok egonkortasuna, ordena eta sistematika bat edukitzea da; azken batean, auresangarriak izatea, bestela eguneroko martxak jan egiten gaitu.

B.P.: Izan ere, hori da gakoetako bat. Iaz, plan estrategikoa lantzen genbiltzala, horixe izan zen, hain zuzen, interes taldeek esaten zigutena: zuetaz fidatzen gara, baina egunerokoak jan egiten gaitu. Enpresarekin horixe gertatzen zaigu; pentsatzen dugu: hortxe dago, ondo zainduta, baina beharrei arinago erantzutea nekeza egiten zaigu.



>> **L.B.:** LANDER BELOKI

L.B.: Prestakuntzaren gaiari dagokionez, enpresa ondo-ondo ezagutzea komeni zaigu; enpresa non dagoen sartuta jakin behar dugu, hala nola zerk kezkatzen duen, zer duen esku artean, zer asmo daukan. Hori ez da bisitaldi batean egiten; hori harreman bat da, non konfiantza sortuz eta sortuz doan. Ezagutza horretatik abiatuta ekarpenak egiteko moduan egon gaitzeko, batzuetan egin ohi den bereizketa mugatua egin barik, alegia, ekarpena prestakuntzatik edo proiektuetatik eginda, elementu komun asko dago eta.

Gai konkretuak identifikatzen ditugu, eta enpresa bakoitzean ekarpenak egiten. Gai edo erronka konkretu horien inguruan orientatzen ditugu unibertsitatean dauzkagun tresna desberdinak, hala nola gradu amaierako lanak, master amaierako lanak, praktikak, txandakitzeak, enpresak parte hartzeko moduko programetako moduluak, doktoretza programak, ikerketa proiektuak, aurreko guztia konbinatzeko ezin konta ahala aukerarekin; hau da, ikasleentzako ikaskuntza tresna akademikoak eta enprekin epe luzeko lankidetzan partekatzen ditugun erronkak lerrokatzen ditugu.

R.G.: Mundu honetan, gainera, gero eta ziurgabetasun gehiago eta ziurtasun

gutxiago dago, eta harreman sendo bat badago –kasu honetan unibertsitate arloarekin– kapazak izango gara, enpresa gisa, hobeto erantzuteko.

Prestakuntzaren eta proiektuaren artean bereizketa egiteaz baino, nik erronka partekatuz hitz egingo nuke.

C.G.: Bai, ados. Prestakuntza giltzarri izango da, mix on bat behar dugu prestakuntza generikoaren eta prestakuntza espezializatuaren artean, izan ere, alde batetik, eskatzen zaizkigu era guztietako egoera aldakorretara egokitzen jakingo duten lur orotako profesionalak, ezagutza teknologikoez gainera konpetentzia transbertsalak landu dituztenak, komunikatzaile onak direnak, talde lanean jarduten dakitenak, sintesirako gaitasuna eta, jakina, nazioarteko profila daukatenak, etab. Eta bestetik, teknologia jakin batzuetarako oso espezializazio konkretuak eskatzen zaizkigu, enpresa askok ia erabat ad hoc diren profilak nahi dituztelako beren beharrei erantzuteko.

Erronka, berez, ikaskuntza prozesuen diseinuan datza, oinarriko lur orotako profila eta zenbait gaitan goi mailako espezializazioa konbinatu ahal izatean.

Prestakuntza giltzarri izango da, mix on bat behar dugu prestakuntza generikoaren eta prestakuntza espezializatuaren artean

>> **C.G.**

L.B.: Euskal batxilerrek gehien eskatzen dituzten 10 karreretatik 5 MUn ematen dira, eta 5 horietatik 3 ingeniartzak direla uste dut.

C.G.: Hala ere, ez da nahikoa. Bokazio teknikoak falta dira. Duda barik, erakargarriagoak izan behar dugu 15 eta 20 urte bitarteko gazteentzat, hala

beharko dugulako gure enpresek, eta, azken finean, gure gizarteak hobera egingo badute.

B.P.: Baina, erakargarriak al dira gaur egun planteatzen ditugun bezala planteatuta? Horixe da funtsezko galdera. Ez da EAEn bakarrik gertatzen, mundu osoan baizik, hor daude OCDEren datuak, karrera teknikoak, gaur egun planteatzen diren bezala, ez dira erakargarriak.

C.G.: Tira, mitoren bat apurtu behar dugu hemen. Argi dago ez dugula ateratzen enpresak behar adina ingeniari. 2012an titulua eskuratu zutenei buruz Lankidek egindako azken inkestaren arabera, MUKo ingeniarien langabezia tasa %7koa da; Euskadiko unibertsitateen batez bestekoa, berriz, %16,5koa da. Egia da gehiago behar ditugula, gure egitura industrialak ikaragarri handia delako eta egiten dugun guztia gutxi izango delako.

Bistan dago kontua dela erakargarriak izatea eta ingeniartzaren alde atsegina erakustea.

Badago mito bat ingeniartzaren karrera gaitza dela dioena, eta ni ez nator inondik inora ere bat baieztapen horrekin. Ingeniartzako karrera egiteko ez da aparteko buru argitasunik eduki behar, ez neurrigabeko esfortzurik egin behar.

B.P.: Nik ez dut dilema ingeniartzetan planteatzen, aurreko etapetan baizik. Ikergai duguna beheko mailetatik dator.

Inoiz eduki ez ditugun eskaerak edukitzen ari gara bai derrigorrezko bigarren hezkuntzan bai batxilergoan; prozesuak asko ari dira mugitzen eta aldatzen.

Haur hezkuntzan eta lehen hezkuntzan berrikuntza asko dago; ez ordea bigarren hezkuntzan eta batxilergoan, eta etapa horietan ikusten du jendeak zer gustatzen zaion, zer bide hartu... Hor ez dago hainbesteko berrikuntzarik metodologietan, eta gazteak lotu egin behar dira... Ez naiz ingeniartzez ari, beherago dauden mailaz baizik.



>> **C.G.:** CARLOS GARCÍA

C.G.: Horixe da, izan ere, hautua ez da 18 urterekin unibertsitatean sartzerakoan egiten; hautua 16 urterekin egiten da, batxilergoan. Hor hautatzen dute gazteek.

Eta badago beste arrazoik bat azaltzen duena zergatik daukagun horren ingeniari gutxi: uko egin diogulako publikoaren ia erdiari, alegia, neskek osatutako publikoari. MUn, ingeniartzako ikasleen %30 dira neskek, eta zifra hori nahiko ona da (estatu osoan, batez besteko hori %20 inguruan ibiliko da), baina ez da aski. Ingeniartzako karrerak mutilentzako karrerak direlako mito horrek min handia egin dio, eta egiten dio, ez bakarrik gure gizarteari, baita Europako eta mendebaldeko gizarte osoari ere.

Ez gara gai izan neskentzat erakargarri izateko eta ez daukat hori esplikatzeke azalpen arrazionalik, zeren neska ingeniariak mutilak bezain onak edo hobeak baitira. Are gehiago, eta esan behar dudana lanbideren azken inkestan ere ikus daiteke: ingeniartzako titulazioetan ez da soldata alde esanguratsurik antzematen gizonen eta emakumeen artean eta, kasu batzuetan (zehazki, automatikan, informatikan, telekomunikazioetan, industri antolaketan, etab.) estatistikoki ikusten da egun emakumeak gizonen gainetik dabilzala irabazietan.

R.G.: Orainxe bertan, langile kualifikatuen faltan gaude ULMA Taldean eta, bereziki, Taldeko enpresa teknologikoenetan.

Tuneletik guztiz irten barik bagaude ere, egia da negozio batzuetan ingeniarien, teknikarien eta arlo teknikoenean jarduteko pertsonen faltan dabilzala.

L.B.: Hori guztia bideratzeko oso inportantea da unibertsitate aurreko orientazioa. Nire ustez, hor badago hobetzeko tarterik.

Berebiziko garrantzia dauka jendeak informazio guztia eskura izateak zer ikasi eta non ikasi aukeratzeko. Batzuetan, karrera aldatu nahi duten gazteekin egiten dugu topo, lanik ez dutela aurkitzen eta. Horrek ez du esan nahi ezin daitekeenik edozein karrera ikasi, baina hor sartzen denak jakin behar du zeri egin beharko dion aurre eta zer lan mota eduki ahalko duen.

Denok gabiltza kezkatuta enplegua dela eta ez dela, baina irudipena daukat hori ez dela gazteek gehien kontuan hartzen duten aldagaia zer ikasi erabakitzerakoan; irudipena daukat kasu handiagoa egiten diotela gustukoaren dutenari.

C.G.: Badago modurik ingeniartzan bat egiteak zer dakarren ikusarazteko gazteei? Duela hilabete batzuk galdetu zidan hori ingeniartzan hasi berria zen batek, eta badakit zaila dela helarazten.

Aste honetan eta datorrenean ate irekiko eguna egingo dugu Zientziaren Astean bai Mondragonen bai ORONA Ideon, eta ikastola mordoan dator egunero. Mekanikaren, elektronikaren, informatikaren eta abarren alde atsegina

Egia da negozio batzuetan ingeniarien, teknikarien eta arlo teknikoenean jarduteko pertsonen faltan dabilzala

>> **R.G.**

erakusteko ahalegina egiten ari gara, non oraindik ere gizonezkoak baitira nagusi, argi eta garbi.

L.B.: Rol kontu bat da, fakultatean horixe gertatzen zaigu. Bitxia da, baina aurrengarri xamarra ere bai. Emakumeen portzentajea askoz ere handiagoa da Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzan.

Enpresa zientzietan, oro har, emakumeak dira gehienak; ekintzailertan, aldiz, ez. Hori lotu daiteke rolean, izaerarekin, ikuspegi kulturalarekin... Hesi horiek nola bota aztertu beharko da.

B.P.: Hori eskolan eta gizartean eraiki beharra dago, ikasleek hortxe ikusten eta jasotzen dutelako transmititzen zaiena, telebistan ikusten dutena. Merkatuak rolen arteko diferentzia proiektatzen du. Halako gaiak lantzen ditugu gure ikasleekin. Irakasle ikasketetan badaude generoa lantzeko moduluak, baina indartu egin behar dira, ikusten baitugu Europa iparraldeko herrialdeetan curriculumaren ardatzean jarri dutela generoaren gaia. Sekulako arazoak daude generoa dela eta ez dela.

Unibertsitateko ikasle askori, gai honetaz galdetzen zaienean, barneratuta daukate ez dela arazo, gaingidutako kontua dela, eta etorkizuneko hezitzaileez gabiltza berbetan.

« Unibertsitateak eraldaketarako mekanismo izan behar duela esaten ari gara. Hori horrela izan dadin, zein dira mahai gainean dauzkagun erronkak? Eta zein dira MUren erronkak?

R.G.: Kanpotik ikusita, MUren erronka, nire ustez, enpresekin lankidetzarako engranajeak artikulatzea da, denok atera diezaiogun etekina bakoitzak egiten duenari. Gainera, lagungarria izango litzateke enpresarekiko lankidetzaren arloan MUK daukan ospe historikoa indartzeko, izan ere, beste unibertsitateekiko elementu bereizgarri hori oso inportantea da.



>> R.G.: RAUL GARCIA

Hona hemen beste erronka batzuk: MUK aldaketak sustatzea eredu pedagogikoetan; behar sozialetara egokitzea; genero berdintasuna lantzea; zer ibilbide akademikorik ekin erabaki behar duten gazteei bizitza erraztea eta, oro har, aitzindaritzan hartzea pedagogia, teknologia eta kudeaketa arloko berrikuntzetan. Izan bedi unibertsitatea enpresen bultzatzaile, alor horietan aurrera egiteko.

B.P.: Aldaketa pedagogikoei dagokienez, orain hurrengoan eskola batean etapak koordinatzen duen pertsona batek adierazi zigun badagoela GAP bat iaz batxilergoan sartu ziren ikasleen eta aurtur DBHko 1. mailan sartu direnen artean. Frameworkean dago GAPa, gelan gai teknologikoa lantzean hartzen duten jarrerari dagokiona; esan zuenez, kostatu egiten zitzairen aldaketa batzuetara behar bezala egokitzea.

Aldaketa metodologikoetara egokitzeke estrategia bat zeukaten prestaturia eta ikusi zuten DBHko 1. mailakoekin ez daukatela inolako arazorik. 2-3 urteko alde batez ari gara hitz egiten. Unibertsitatera iristen direnerako, atera kontuak.

Nire ustez, gai honetan ere unibertsitateak badauka zer landu. Guregana datozenerako, edo txipa

aldatuta daukagu, edo gu geuletatik kanporatuko gaituzte. MUn ondo landu dugu kontua; berrikuntza metodologikoaren abangoardian gaude, eta proiektzioa egin dezakegu jakiteko ikasle horiek zelakoak izango diren beren etorkizun profesionalean.

Arlo honetan azterketa eta ikerlan franko egin da, eta hipotesiak mahai gainean daude. Kontua hortxe dago, ez da etortzekoa den zerbaite, bertantxe daukagu, eta ikaragarriko eragina izango du etorkizuneko pertsonen eta profesionalen nolakoa taxutzeko.

C.G.: Nik orain esan behar dut gauza bat Begoñak esango zuela uste nuen. Kooperazioan –kooperatibetan izan ala ez izan– lan egiteko prest egongo diren gazteak prestatzen dihardugulako paradigma mantendu eta hobetu egin behar dugu. Horixe da gure bereizgarria. Guk ez ditugu norbanakoak lasterka egiteko prestatzen; guk prestatzen ditugu pertsonak lider izateko eta beste pertsona batzuk gidatzeko, eta denok batera eta aldi berean lasterka egiteko, kooperazioko lanean jarduteko; horretarako, ikaskuntza prozesuan konpetentzia ugari landu beharra dago.

B.P.: Bai, izaten eta egoten jakiteari buruzko konpetentziak; curriculumetan aspalditik idatzita dauden horiek.

Enpresagintzan LEINN eredu daukagu. Landerrek hitz egin dezake horretaz. Beste tresna bat da, eta ikusten ari garen eredu aurreratuetan (metodologietan), eredu onetan, praktika onetan, aplikatzen ari dira eta eragina izaten ari da, modu horretan lanean dabiltzan ikasleak askoz ere motibazio handiagoa daukate eta gelan. Eta ez gara soilik eskola pribatuek ari. Hezkuntza publikoko ereduak ari gara, Europakoek, estatukoek. Hemen ere oso praktika onak daude. Horietan guztietan one to one delakoa lantzen dihardute, oso balio kooperatibo indartsuak sustatzen dituzte eta hezkuntza komunitatearen barruan nabarmen egin du behera

« Etorkizuneko langileez eta langileok garatu beharreko gaitasun eta konpetentziez dihardugunean, teknologiak eta espezializazioa beharrezkoak dira, jakina, baina baita ukigarria ez den guztia ere, balioak, arlo soziala... »

>> B.P.

gatazkak. Horrek esan nahi du ikasle horiek motibatuta lan egitera bultzatu ditugula, eta saiatuak direla, konprometitu egin direla eta katigatu egin direla.

Hori guztia enpresaren testuingurura eraman behar dugu. Izan ere, etorkizuneko langileez eta langileok garatu beharreko gaitasun eta konpetentziez dihardugunean, teknologiak eta espezializazioa beharrezkoak dira, jakina, baina baita ukigarria ez den guztia ere, balioak, arlo soziala... Hemendik hamar urtera hemen sartuko direnek bestelako espektatiba eta premiak edukiko dituzte, eta enpresak prestatuta egon beharko du horretarako, bestela zaila izango da hori kudeatzea.

L.B.: Epe ertainera, MUren erronka funtsezkoa izango da jakitea zelan jarraitu eraldatzen ikasleen ikasteko modua.

Irakasleok pasatu gara ikasleei gauzak irakastetik, dinamika eta metodologiak antolatzea, beraiek ikas dezaten. Gure funtsezko zeregina eta ekarpena ikaskuntza prozesu hori diseinatzean datza. Oraingo ikasleek, guk gure garaiak edukitakoekin zerikusirik ez daukaten espazio eta dinamiken bidez ikasten dute. Formatu magistralean emandako ikasgaien garrantzia gero eta txikiagoa da eta gero eta gehiago ikasten da talde lanean jardunez, unibertsitateko geletatik kanpo, esaterako, enpresetan edo enpresak sortuz eta merkatura joz, beste

herrialde batzuetan egonaldiak eginez... hori ikaragarriko erronkak dauzkagu.

Kontua ez da halako dinamikak curriculumean txertatzea beste barik, baizik eta presente egotea ebaluazio sisteman, memorietan, dinamiketan, zeren eta ikusten baitugu ikasteko modu hori askoz ere eraginkorragoa, koherenteagoa eta indartsuagoa dela, eta unibertsitateak aldatuz joan behar du.

Zenbait gauzatan abantaila gehiago daukagu, baina jakinean gaude abantailak berehala galtzen direla pedalei gogor eman ezik.

MUn daukagun erronketako bat, ikaskuntzako esperientzien diseinuan berritzaileak nola izan jakitea da. Ikaskuntza horretan, gelak rol bat bete behar du, baina ikasleak unibertsitatean egiten duen bizitzan badaude beste elementu batzuk ere, eta horietan balio berriak egon beharko dira, dinamika berriak. Digitalizazioa eta beste kontuan hartu beharko dira. Hor daukagu erronka garrantzitsu eta interesgarri bat. Dauzkagun abantailen artean bat, zera da: gizartean gero eta inportanteagoak izan behar dira ezagutza eta talentua.

Aberastasunaren sorkuntzaren estandarri eta ongizatearen estatuari eusteko, talentua sortzea dugu erronka handia; jende trebatua funtsezkoa izango da, eta unibertsitatea, elementu gakoak. Beraz, ikaragarri ondo egin beharko ditugu gauzak.

R.G.: Esan duzuenaren haritik, kooperazioaren balioaren gaia gehituko nuke nik, bai eta sostengarritasuna ere, zeina oso lotuta baitago kooperazioarekin, nik uste.

Denon onerako kooperatzea, dena delako komunitatearentzat; gu denon, komunitate handiaren, planeta osoaren onura helburu. Erronka handia da kooperazioaren eta sostengarritasunaren aldeko sentiberatasun hori ere lantzea eta ikasleen prestakuntzan sartzen saiatzea, txip hori natural txertatuta daukatela atera daitezen, eta gerora, beren bizitza

profesionalean, printzipio horiek kontuan hartuz lan egin dezaten.

B.P.: Giltzarria zera da: hezkuntzak izanarazten duena, horixe da pertsona. Hori dela eta, curriculumen barruan ezinbestekoak direla uste dugun eduki asko alde batera utzi behar ditugu eta beste elementu batzuei lekua egin. Eta elementu diodanean, esan nezake konpetentziak, balioak, edukiak... etorkizun hobe baterako ezinbesteko direnak.