

Zer egiten du zu bezalako unibertsitateko tituludun batek honelako lan batean?

Uzt.13 – Uzt.14

SARRERA

Unibasqek, segidako bigarren urtez, unibertsitatearen eta enpresaren eremuiei eta ikasleei zuzendutako ikastaro bat antolatu du EHUren UDAKO IKASTAROEN barruan.

“Unibertsitatean, teoria asko bai, baina, gero, lanean hasi eta ezer ez dakizula konturatzen zara”. Topiko hori eta gehiago ere xehatu zituzten ikastaro horretan, eta unibertsitatearen, enpresaren eta gizartearen arteko sinergiak ere aztertu zituzten. Horretarako, lan-merkatuak unibertsitateko tituludunei zer trebetasun eskatzen dizkien azaldu zen, eta nola edo zenbateraino garatzen diren trebetasun horiek unibertsitateko prestakuntzan.

Indarguneak ez ezik, hobetu beharreko eremuak zeintzuk diren ere nabarmendu zen, eta enplegarritasuna sustatzen duten euskal unibertsitateen eta atzerriko unibertsitateen esperientzien berri eman zen. Era berean, unibertsitateko kalitate-agentziek enplegarritasunaren elementua nola ebaluatu behar duten ere eztabaidatu zen.

HELBURUAK

Lan-merkatuak unibertsitatearen arloari eskatzen dizkion gaitasun eta trebetasun nagusiak zeintzuk diren identifikatzea.

Unibertsitatean eskuratzen diren gaitasun eta trebetasunei dagokienez, berrikuntza eta enplegua sortzea bultzatzen dutenak zeintzuk diren identifikatzea.

Unibertsitateko prestakuntzak, diseinuari eta ezarpenari dagokionez, enplegarritasuna eta haren hobekuntza sustatzen duten gaitasun eta trebetasunak modu eraginkorrean garatzen ote dituen aztertzea.

Unibertsitateko titulazio eta erakundeetan enplegarritasunaren elementua ebaluatzeko sistema egokia, bideragarria eta eraginkorra ote den hausnartzea, eta Europan eta nazioartean nola egiten duten alderatzea.

Unibertsitateko prestakuntzan enplegarritasuna sustatzeko jardueren tokiko eta nazioarteko esperientzien berri izatea, baita esperientzia horien emaitzen berri ere.

HITZALDIEN LABURPENA

“Gazteen enplegarritasuna: guztion erronka soziala”

- Ana Díaz Álvarez, Novia Salcedo fundazioa – Berrikuntza sozialaren arloko arduraduna
- Elisa Mena Ortiz, Novia Salcedo fundazioa – Gazteen eta enpresen arteko lankidetzaprogramen arduraduna

Novia Salcedo fundazioaren helburu garrantzitsuena gazteei lan-munduan sartzen laguntzea da, eta bide luzea eginga du eremu horretan. Fundazioaren lan-metodoa azaldu ostean, **Ana Díaz Álvarezek** aurkezpen bat egin zuen: “Lan mota berriak eta beharrezko gaitasun mota berriak”.

Hasteko, sarrera txiki bat egin zuen enpresen gaur egungo premiak eta lehentasunak zeintzuk diren azaltzeko, **RIS-3 Espezializazio Adimentsurako Ikerketa eta Berrikuntza Estrategian eta Euskal Autonomia Erkidegoko Lehiakortasunari buruzko 2017ko txostenean oinarrituta. Alde batetik, Hezkuntza Sistemaren erronka aipatu zuen, enpresen premiei erantzuteko duen gaitasunari dagokionez. Bestetik, sortzen diren erronken aurrean erantzun integratua diseinatzeko, eragile guztiak koordinatzea oso garrantzitsua dela nabarmendu zuen.**

Aurkeztutako azterlan batean, enplegu-emaileek gehien balioesten dituzten edo lanpostuak betetzeko gehien eskatzen diren gaitasunak zeintzuk diren adierazi zuten, eta gazteak lanpostu horietara iristen direnean izaten duten prestakuntza-mailarekin alderatu zuten.

Enplegu-emaileek eskatutako gaitasunak 3 faktoreren arabera sailkatu ziren:

- Zereginarekin, kalitatearen eta bikaintasunarekin lotutako gaitasunak (analisia, antolaketa, hobetzeko grina, anbizioa, ikasteko ahalmena)
- Berrikuntzarekin eta autonomiarekin lotutako gaitasunak (ideia berriak izatea, sormena, lidergoa, ekimena)
- Lanaren alderdi pertsonal eta sozialarekin lotutako gaitasunak (entzutea, talde-lana, komunikatzeko ahalmena, malgutasuna, jarrera positiboa)

Azterlanean ateratako ondorioen arabera, 1. faktorean bildutako gaitasun teknikoak behar beste barneratuta dituzten arren, enplegu-emaileek uste dute 2. eta 3. faktoreetako gaitasunetan hobetu beharra dagoela, gaur egungo enpresetan funtsezkoak dira eta. Egun, talde-lanean sortzeko, berritzeko eta lankidetzan jarduteko ahalmenak garatzearen

garrantziari erreparatzen zaio, enplegarritasuna hobetzarren, baita antolamenduaren kudeaketan izaten den parte-hartzea hobetzarren ere. LIDERGO PARTEKATUA aipatu zen lan-eredutzat.

Enpresa-kulturaren ereduari dagokionez, enpresan berrikuntza sozialak duen garrantzia nabarmendu zen. Banakako gaitasunak garatzea eskatzen du horrek, besteak beste, jendearen sormena (pentsatzeko autonomia, buru-malgutasuna, ekintzailtza, desberdinen arteko lankidetzatza), memoria transaktiboa (talde berritzailea, partekatutako jakintzetan oinarrituta), plataforma digitala.

Bukatzeko, enplegarritasunaren 5 ardatzak zeintzuk diren azaldu zuen: lankidetzatza; lana ongi egin nahi izatea, bikaintasuna; produktibitatea; sormena eta lidergoan parte hartzea.

Elisa Mena Ortiz [Enplegua Sortzeko Eredu Berriaz mintzo zen.](#)

Enplegarritasuna lantzeko guneak sortu behar direla nabarmendu zuen, eta gazteengan JARRERA jakintza bezain garrantzitsua dela azpimarratu zuen.

Enpresaren kasuan, aldaketa beharrezkoa dela azaldu zuen, negozioan edo antolamenduan berrikuntza txertatzeko, prestakuntza espezifikoak duten gazteen profil berrien gaitasunekin. Horretarako lan-tresnak honako hauek izanik: talde-lana, diziplina anitzeko ikuspegia, barne-eta kanpo-lankidetzatza, ikaskuntzarako belaunaldiarteko gunea, tutoretza eta prestakuntza.

Jarraian, Novia Salcedo fundazioaren metodologia zein den gogorarazi zuen, eta alde batetik GAZTEEK eta bestetik FUNDAZIOAK eta ENPRESAK zein konpromiso hartu behar dituzten aipatu zuen. Enpresaren kasuan, prestakuntzan inplikatzatza oso garrantzitsua zela nabarmendu zuen, eta burua zabalik izateaz gain, diseinatzeako eta jarduteko ahalmena ere izan behar dela adierazi zuen, batak bestearengandik etengabe ikasteko eta berrikuntzan oinarrituta eratutako inguruneetan.

“Enplegarritasuna sustatzea Euskal Unibertsitate Sistemako unibertsitateetan”

- **María José Uranga Iturrioz, Euskal Herriko Unibertsitatea – Enplegarritasunaren eta praktiken zuzendaria**
- **Jesús Riaño Deustuko Unibertsitatea - Deusto Alumni ekimenaren zuzendaria**
- **Jon Altuna Iraola Mondragon Unibertsitatea – Errektoreorde akademikoa**

Euskal unibertsitate-sistemako hiru unibertsitateen ordezkariak enplegarritasuna sustatzeko unibertsitateetan zer lan egiten ari diren azaldu zuten, nola funtzionatzen duten eta zer tresna dituzten horretarako.

María José Urangak titulazioen diseinua garrantzitsua dela aipatu zuen, eta diseinu horrek kanpoko praktika eta gaitasunetan oinarritu behar duela, enplegu-zentroen lanarekin eta enplegarritasuna garatzeko beste jarduera batzuekin batera. Kanpoko praktikak behar bezala antolatu behar direla aipatu zuen; horretaz gain, unibertsitatera profesionalak ekartzea eta, hartara, unibertsitateetik kanpoko esperientzia zuzenean transmititu ahal izatea garrantzitsuak direla ere esan zuen. Lidergoarekin eta lankidetzarekin lotutako zeharkako gaitasunak ebaluatzea zaila dela aipatu zuen, eta enplegarritasuna eta enplegarritasunarekin lotutako gaitasunak lehenengo mailatik landu behar direla nabarmendu zuen.

Jesús Riañok EAEko okupazio-tasari buruzko datuak eman zituen, eta Espainiako eta EBko datuekin alderatu zituen; hain justu bi horien tartean dago EAE tasa. Zientzia eta teknologiako karreraren eta giza zientzietako karreraren artean alde handia dagoela adierazi zuen, bigarrenetan langabezia-tasa handiagoa izanik. Horrenbestez, ikasleak Zientzia eta Teknologiaren eremuko karrerak hautatzera bultzatu behar direla ondorioztatu zuen, ekonomia digitala baita hazkundearen eragileetako bat European. Aldaketa horien guztien eraginez, lan-merkatuak eskatzen dituen lanbide-profil berriak sortzen ari dira. Izan ere, 10 urte barru egongo diren lanpostuetako asko gaur egun guztiz ezezagunak dira eta, hortaz, ezinezkoa da lanpostu horietarako berariazko prestakuntza sortzea; horrela, bada, funtsezkoa da prestakuntzan zeharkako gaitasunak eskuratzea.

Jarraian, Deustuko enplegarritasunari buruzko informazioa eman zuen, eta 5 ardatz estrategiko aipatu zituen: Gazte-enplegarritasuna sustatzea, Lanbide-karreraren laguntzeko plana, Ekintzailtza-eredua garatzea, Alumni komunitatea eta Ikerketa aplikatuak. Hainbat talderen artean (ikasleak, tituludun berriak, ekintzaileak, langabeak eta Alumni, eskura dauden tresnak.)

Gazteek balioesten dituzten alderdiei buruzko datuak aurkeztu zituen, hala nola, prestakuntza eta garapena, ingurume malguak, eta enplegu-emailen gizarte-erantzukizun korporatiboko balioak gazteen balioekin bat etortzea. Hori horrela dela, gazteen % 56k lanpostua uzteko aukera aztertuko lukete enplegu-emaileren balioak ez badatoz bat eurenekin. Bestalde, unibertsitate-titulua duten gazte langile gehienek sormena lantzen duten erakundeetan lan egin nahi dute.

Jon Altunak Mondragon Unibertsitatearen ikuspegia azaldu zuen, unibertsitatea gizartea eraldatzeko agente aktibo den aldetik: lurraldeari egituratzen laguntzen dio, berrikuntzaren eta ikerkuntzaren alde eginik argi eta garbi, eta gizartearen, ekonomiaren eta industriaren garapena indartuta. Gizartean duen eraginaren adibidetzat Debagoiena eskualdeko langabezia-

tasa aipatu zuen (% 9.7), eta berrikuntzan eta garapenean egiten den inbertsioaren ehunekoak (% 4.6). Horretaz gain, Mendeberrri heziketa-eredua gaitasunetan oinarritzen dela deskribatu zuen, prestakuntza dualaren hainbat modalitate dituztela, enpresetan praktikak egiten dituztela eta nazioarteko esperientzia ahalbidetzen dutela. Betiere berrikuntza eta ekintzailatza bultzatuta. Azkenik, Mondragon Unibertsitateko tituludunen lan-egoerari buruzko hainbat datu aurkeztu zituen (2012ko promozioeko unibertsitateko gradudunen azterketa, Lanbide), eta bere unibertsitatean langabezia-tasa % 9.31 zela nabarmendu zuen, Euskal Unibertsitate Sistemarena % 16.5 izanik; halaber, lana bilatzeko behar izandako batez besteko aldia 6 hilabetetik beherakoa da.

MAHAI-INGURUA.

Arratsaldean, enpresen eta unibertsitateen ordezkariekin mahai-ingurua egin zen eta Unibasqen zuzendaria izan zen moderatzaile. Parte-hartzaile guztiek nabarmendu zuten unibertsitatearen eta enpresaren artean loturak daudela, eta lotura horiek areagotu eta hobetu egin nahi dituztela; halaber, bai enpresari, bai unibertsitateari eta bai, oro har, gizarteari ere komeni zaiola hori horrela izatea.

Titulazioak diseinatu eta ezartzeko garaian enpresen parte-hartzeak handiagoa izan beharko lukeela aipatu zen, industria-doktoregoa sustatu eta onartu beharko litzatekeela eta unibertsitateko prestakuntza duala garatu. Horretarako, enpresako tutoreak funtsezko eginkizuna izango lukeela azpimarratu zen eta, horretarako, zalantzarik gabe, prestakuntza ezinbestekoa dela.

Azkenik, kanpoko agente batek prestakuntza duala ez ezik, titulazioetan egiten diren unibertsitate/enpresa jarduerak ere ebaluatzea garrantzitsua izango litzatekeela aipatu zen, betiere prestakuntza independentea bermatzeko, enpresa jakin baten edo batzuen interesetara bideratu gabe.

“Unibertsitateko prestakuntzan gaitasunak eskuratzearen argi-ilunak enpresetako lan-merkatuan sartzeko”

- **Iruñe Saez de Vicuña, Ortueta Tubacex - People Development Director**
- **Jon Kepa Izaguirre, Laboratorios A & B - I+G+Bko kalitate-zuzendaria**
- **Unai Ansejo Barra, Indexa Capital – Sortzaileetako bat eta CEOa**

Enpresaren eremuko hizlari guztien ustez, unibertsitatean eskuratzen den jakintza teknikoak ona da, baina berrikuntzako, sortzeko, ekiteko, lidergoko, lankietzako eta talde-lanerako trebetasunak gehiago garatu beharko liratekeelako ideiarekin ere bat datoz guztiak.

Irune Saezek TUBACEX enpresaren ibilbidea, historia eta nazioartekotzerantz izan duen bilakaera azaldu zituen sarreran. Nazioartekotze horri esker, beste herrialde batzuetan ikusitako unibertsitatearen eta enpresaren arteko lankidetzak-ereduak imitatzeak aukera izan dute, besteak beste, prestakuntza duala eta bestelako lankidetzak-esperientziak.

PERTSONEI dagokienez, TUBACEXen zer balio lantzen dituzten azaldu zuen; hona hemen balio horiek: lidergoa, bezeroa gustura egotea, etengabeko hobekuntza, sormena eta berrikuntza, talde-lana, balioa sortzea eta errentagarritasuna, aniztasuna lanean eta etika korporatiboa. Bere hitzetan, gaur egun, enpresetan gero eta gehiago eskatzen dituzte gaitasun jakin batzuk, hala nola sormena, pentsamendu kritikoa eta adimen emozionala.

Enplegarritasuna hobetzeko, unibertsitatearen eta enpresaren arteko elkarlanaren indarguneak eta ahuleziak ere aipatu zituen; hona hemen aukerak: prestakuntza duala eta espezializazio-programak, besteak beste. Praktikak ere aipatu zituen parte hartzeko eredutzat hartuta, hainbat eragilek (gobernuak, unibertsitateak...) lankidetzan jarduteko aukera izanik.

Prestakuntza dualari dagokionez, honako helburu hauek nabarmendu zituen: lehiakortasuna hobetzea merkatu globalean; gure laguntzaileen eta ingurunearen enplegarritasuna hobetzea; barne-sustapena, balioaniztasuna eta gaitasunaniztasuna ahalbidetzen ditu; aldaketaren kudeaketa eta antolamenduaren hobekuntza; gazteen gaitasun-maila eta esperientzia indartzea ingurune globaletan; langileen eta alde sozialaren inplikazio handiagoa eta konpromisoa lortzea; eta ongi prestatutako profesionalak izatea belaunaldi-aldaketarako.

Azkenik, hobetzeko aukera hauek aipatu zituen: prestakuntza dualeko programa; gaitasunetan oinarritutako ikaskuntza; unibertsitateko TUTORAREN figuraren garrantzia; gaitasunak onartzea (LH/Prestakuntza eguneratzea); espezializazio-programak; nazioarteko lankidetzak sustatzea unibertsitatearen artean; enpresaren, unibertsitatearen eta solaskideen arteko lankidetzak sustatzea; unibertsitatearekin koordinatzea eta harremanetan egotea eta abar.

Jon Kepa Izaguirrek sarrera bat egin zuen eta bera Kalitateko eta I+G+Bko zuzendari den enpresaren produktua zein den eta zer nolako bilakaera izan duen azaldu zituen, baita enpresak nola funtzionatzen duen ere; balio nagusiak nabarmendu zituen: sormena eta berrikuntza, etengabeko hobekuntza, errespetua eta norbera gustura egotea, parte-hartzea eta talde-lana, bezeroari balioa ematea, gizarte-erantzukizuna. Lana modu eraginkorren egiteko gaitasunak eskuratzea oso garrantzitsua dela ere nabarmendu zuen, enpresa txiki batean –bere enpresa txikia da– jende guztiak hainbat eginkizun betetzeko prestatuta egon behar baitu, betiere BEZEROA izanik helburu nagusia.

Etorkizuneko merkatuak aipatu zituen eta guztiak ere nazioarteko eremukoak ziren; hortaz, lankidetzak, enpatiak, kulturartekotasunak eta horien antzeko gaitasunek gero eta garrantzi handiagoa dute.

Azkenik, sormena, lidergoa, nazioartekotzea, balioaniztasuna, berrikuntza eta abar gaitasun oso garrantzitsuak direla adierazi zuen.

Unai Ansejok, bestalde, START-UP enpresa baten ikuspegitik begiratuta hitz egin zuen eta enplegarritasunaz mintzatu zen. INDEXAri buruzko aurkezpena egin zuen, eta bere START-UP enpresak gradu-titulua lortu berri duen lagun batengan zer bilatzen duen zehaztu zuen: anbizioa, independentzia, malgutasuna, analisi-gaitasuna, programazioa, adorea, nazioartekotzea.

Gaur egungo unibertsitateko ikasleek prestakuntza-maila biziki handia dutela ere nabarmendu zuen, curriculum ikusgarriak ikus baitaitezke. Baina, halaber, gaitasun teknikoez gain, bestelako jarrera eta trebetasun batzuk eskuratzeko garaian hobetu egin behar dela azpimarratu zuen, hala nola lidergoa, egokitze ahalmena, sormena, ekimena eta abar.

Enplegarritasunari laguntzeko hainbat ideia eman zituen: enpresaburuak/ekintzaileak sartzeari unibertsitatean prestakuntza emateko eta ikasleek enpresan presentzia handiagoa izatea prestakuntzaldian.

“The development of skills for employability at the OWL University of Applied Sciences”

- **Stefan Vörtler Hochschule Ostwestfalen-Lippe - University of Applied Sciences - LeitKOM - Institut für Kompetenzentwicklung**

Vörtler irakasleak Alemaniako Ostwesfalen-Lippe (OWL) Zientzia Aplikatuen Unibertsitatean zeharkako gaitasunak garatzeko egiten dituzten jarduerak aurkeztu zituen. Hasieran, enplegurako gaitasunak aipatu zituen, eta gradudunek dagokien jakintza-esparruaren arabera zein arlotan jarduten duten ere azaldu zuen (DIHT Erwartungen an Hochschulabsolventen, 2004). Azterlan horretan bertan, gradudunei laneratzeko laguntzen dieten gaitasun mota guztiak balioetsi ziren. Gero, bere erakundearen eta gaitasunak garatzeko institutuaren aurkezpen labur bat egin zuen; batik bat, honako alderdi hauei erreparatzeko diete: Irakaskuntza-ikaskuntza, Irakasleen prestakuntza, Etengabeko eta bizialdi osoko prestakuntza, eta ebaluazioa eta ikerketa. Halaber, industria-ingurune batean unibertsitatearen egoera zein den azaldu zuen, eskualdearen garapenaren ikuspegitik begiraturik. Bere aurkezpenean, ikasleen errendimendu-tasak hobetzeko estrategiak zeintzuk diren deskribatu zuen, betiere haien ikasteko metodoari jarraituz: ikaskuntza eraginkorra, ikasteko hainbat estrategia biltzen dituela, eta zereginak eta denborak kudeatzea; idazkuntza-laborategia, idazketa eta komunikazio-trebetasunak hobetzeko; irakurmenaren eraginkortasuna, irakurtzeko estrategien bitartez eta testu motak bereizita; eta laneko orientabidea, CVA egiten laguntza eraginkorra emanez. Sarrera horren ondoren, adibide baten bidez adierazi zuen lan-merkatuaren premiei nola eman dakiekeen erantzuna irakaskuntza dualaren eta Alemanian dauden hainbat ereduaren bitartez: Txandakatzea, 3 hilabeteko, esaterako, unibertsitatearen eta enpresaren artean; edo “frankizia” ereduak, non enpresak aukera hori eskaintzen dien, unibertsitatearekin lankidetzan, lantegi jakin batean lan egiten duten langileei. Azkenik, gaitasunetan oinarritutako irakaskuntza-ikaskuntzaren joerak zeintzuk diren azaldu zuen, eta Heidelberg-eko unibertsitatearen CORE kontzeptua nabarmendu zuen (Competence Oriented Research and Education).

“The assessment of the employability of study programmes and Higher Education institutions in Europe”

- **Eva Fernández de Labastida Amurrio, Unibasq – Unibasqeko Programen eta Nazioartekotzearen arduraduna. ECA (European Consortium for Accreditation) erakundearen Berrikuntza kalitatea segurtatzean eta akreditatzean lantaldeko kidea.**

Eva Fernández de Labastidak kalitate-agentziek Europan tituluen enplegarritasuna ebaluatzen egiten duten lana azaldu zuen. Horretarako, aurkezpenaren hasieran kalitate-

agentzien zeregina deskribatu zuen eta Goi-mailako Hezkuntzaren Europar Esparruan erabiltzen diren ebaluazio-irizpideak azaldu zituen. Gero, enplegarritasuna terminoaren hainbat definizio eman zituen, eta gradudunak zenbateraino txertatzen diren lan-merkatuan – ez enplegarritasuna– neurtzeko ohiko moduan zein tresna erabiltzen diren azaldu zuen. Bukatzeko, ECA (European Consortium for Accreditation) erakundeko kide diren agentziei bidalitako galde-sorta bat deskribatu zuen; izan ere, erakunde horretako lantalde bat gradudunen enplegarritasunari buruzko azterlanak egiten ari baita, eta azterlan horien helburuak zeintzuk ziren aurkeztu zuen: enplegarritasunari dagokionez eta zeharkako gaitasunak eskuratzeago dagokionez, ebaluazio-prozeduretan agentziek ohiko moduan erabiltzen dituzten tresna eta praktikei buruzko informazio eguneratua biltzea, dela tituluaren mailan, dela erakundearen mailan). Halaber, emaitza orokorrak ere aurkeztu zituen, eta honako hauek nabarmendu zituen: ebaluazio-paneletan kanpoko interes-taldeak (profesionalak eta enplegu-emaileak) inplikatzeko, enplegu-emaileekin eta gradudunekin elkarrizketak egitea kanpo-bisitaldian, unibertsitateek laneratzeari buruzko adierazleak argitaratzea edo laneratzeari buruzko azterlanak egitea (hainbat erakundek). Zeharkako gaitasunak eskuratzearen ebaluazioa egiteko metodologia ez dago erabat garatuta kasu gehienetan, eta hobetzeko aukeratzat hartzen da. Lantaldean zeregin horretan jarraituko dutela adierazi zuen, eta etorkizunean horri buruzko proiektu europar baterako proposamena ere etor daitekeela.

“Ikasleen ikuspegia unibertsitateko prestakuntzan enplegarritasunerako trebetasunak eta gaitasunak garatzeari dagokionez”

- **Uxue Arostegui Marin, Informatika Ingeniaritzako graduiko ikaslea (EHU)**
- **Maitane Veá Seijo – Historiako aipamena duen Giza Zientzietako graduiko (Deustuko Unibertsitatea), y Kultura Kudeaketako masterreko (Valentziako Unibertsitatea) ikaslea**
- **Irantzu Saez López – Industria Antolakuntzako Ingeniaritzako graduiko (Mondragon Unibertsitatea) eta Industria Ingeniaritzako masterreko (Mondragon Unibertsitatea) ikaslea**

Hiru ikasleek aipatu zuten lan-munduarekin lotutako jarduera interesgarriak bazirela, baina jarduera horiei buruzko informazioa agian egokiena ez zela aipatu zuten, batzuetan ikasleak ez zirelako jabetu ere egiten aukera horietaz. Oro har, jarduera horiek egitea komeni dela gehiagotan errepikatu beharko liekete unibertsitateetik, haien ustez, eta agian derrigorrezko ere bihurtu beharko lirakekeela. Ideia on bat ere eman zuten; hilean behin newsletter bat jasotzea praktikak egiteko eta lanerako eskaintzen berri emateko. Newsletterrak maizago bidali beharko lirakekeela aipatu zuten, eta enplegu-feriak egin zitezkeela; izan ere, EHU ez da

horrelakorik egin izan, baina, antza, ikasturte honetan hasiko dira horretan. Dena den, Mondragon Unibertsitateko ikasleak bere unibertsitatearen kasuan unibertsitatea/enpresa harremana oso handia dela nabarmendu zuten, eta are gehiago berak egindako ikasketetan.

Hirurak bat etorri ziren ideia honekin: beren prestakuntzarako, unibertsitatearen eta enpresaren arteko jarduerak egitea oso garrantzitsua dela eta, bereziki, praktikaldiak; haien ustez derrigorrezkoak izan beharko lukete. Hala ere, praktikaldi horien kontrola unibertsitatearen gain egotea garrantzitsua dela ere nabarmendu zuten, “ezkutuko lan” bihurtu ez daitezela, edo titulazioari atxikitako gaitasun edo trebetasunak eskuratzeko balio izan ez dezaten. Bestalde, tutorearen eta enpresetako arduradunaren arteko harremanak garrantzi handia duela azpimarratu zuten, eta bi figura horien prestakuntza lantzeko premiaz gain, bien arteko koordinazioa egokia izatea bermatu behar dela ere iradoki zuten. Era berean, lana bilatzeko garaian unibertsitatean orientabidea jasotzea oso garrantzitsua dela ere nabarmendu zuten, aparteko baliabideak eskainita: elkarrizketak eta CVak prestatzeko laguntza eta abar.