

41

LANPOSTUAN  
IKASTEKO  
GIDA-LIBURUA

HEZIKETA ENPLEGUA GAITASUNAK

lanerako  
koadernoak

PRESTATZAILEA

cidec

EKIMENAREN BABESLEA

DIRULAGUNTZA

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

JUSTIZIA, LAN ETA  
GIZARTE SEGURANTZA SAILA

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,  
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

EUROPAKO  
GIZARTE  
FONDOA



FONDO  
SOCIAL  
EUROPEO

# 41

**LANPOSTUAN IKASTEKO**

**GIDA-LIBURUA**

## LANERAKO KOADERNOAK HEZIKETA • ENPLEGUA • GAITASUNAK

EKIMENAREN BABESLEA: EUSKO JAURLARITZA - JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

DIRU-LAGUNTZAILEA: EUROPAKO GIZARTE FONDOA

### ARGITARATUTAKO ALEAK

1. EDUCACIÓN Y TRABAJO PRODUCTIVO
2. CAMBIO TECNOLÓGICO Y REPERCUSIONES EN EL EMPLEO
3. PREVER Y FORMAR
4. ANÁLISIS PREVISIONAL DE LOS EMPLEOS DEL COMERCIO MINORISTA EN DONOSTIA
5. EXPERIENCIAS DE FORMACIÓN CONTINUA PARA DIRIGENTES DE PYMES
6. LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES ANTE EL MERCADO ÚNICO
7. LAS MUJERES Y EL MERCADO DE TRABAJO EUROPEO
8. PARO DE LARGA DURACIÓN EN EUROPA: ESTRATEGIAS Y ACCIONES
9. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EN FORMACIÓN CONTINUA
10. FORMACIÓN DE FORMADORES: RETOS Y AVANCES
11. GUÍA 1 FORMACIÓN PARA LA PYME: COMPETENCIAS GENÉRICAS DE LOS FORMADORES Y ORGANIZADORES DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA PEQUEÑAS EMPRESAS
12. NUEVO CONTEXTO SOCIOECONÓMICO Y ESTRATEGIAS DE DESARROLLO LOCAL
13. CRECIMIENTO, COMPETITIVIDAD Y EMPLEO. ESTRATEGIAS EN LA UNIÓN EUROPEA. RETOS Y PERSPECTIVAS PARA EL PAÍS VASCO
14. MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL Y EMPLEO
15. GUÍA 2 FORMACIÓN PARA LA CREACIÓN DE PYMES. COMPETENCIAS DE LOS FORMADORES PARA PROMOVER EL ESPÍRITU E INICIATIVA EMPRESARIAL Y LOS PROYECTOS DE CREACIÓN DE EMPRESA
16. ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN DE LOS EMPLEOS DEL TERCIARIO DE OFICINA
17. ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN DE LOS EMPLEOS DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA
18. FLEXIBILIDAD Y DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO
19. NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO
20. LA FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO
21. LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN
22. TELETRABAJO. IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
23. ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO PROFESIONAL
24. PERFILES Y COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
25. LOS JUEGOS DE SIMULACIÓN, UNA HERRAMIENTA PARA LA FORMACIÓN
26. INSERCIÓN A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN. INSTRUMENTOS PARA INNOVAR LOS PROCESOS DE FORMACIÓN-INSERCIÓN
27. COMPETENCIAS PROFESIONALES. ENFOQUES Y MODELOS A DEBATE
28. ORGANIZACIÓN Y DISEÑO DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN
29. ESTRATEGIAS REGIONALES Y TERRITORIALES. EL PAPEL DE LAS AGENCIAS DE DESARROLLO
30. VALORIZAR EL CAPITAL HUMANO: RETO CLAVE PARA LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO
31. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CAPITAL INTELECTUAL
32. REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. MEDIDAS Y EFECTOS
33. NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN VERSUS CREACIÓN DE EMPLEO
34. PERTSONA ETA ERAKUNDEETAN JAKINTZAREN KULTURA ERAIKIZ
35. ERAKUNDEETAN ZEHARKAKO GAITASUNAK KUDEATZEKO GIDALIBURUA
36. BIZITZAN ZEHARREKO IKASKETA
37. ENPLEGUAREN ARLOAN GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO AUKERA BERDINTASUNA HEDATZEKO ORIENTAZIOAK
38. DEMOGRAFIAREN BILAKAERA ETA MIGRAZIO-FLUXUAK: LAN-MERKATUKO ERAGINAK
39. HIRUGARREN SEKTOREA IKUSPEGI KUANTITATIBOA ETA KUALITATIBOA
40. ENPLEGU GUNE BERRIAK XXI. MENDEAN

41. ALEA

*LANPOSTUAN IKASTEKO GIDA-LIBURUA*

CIDEC. Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales  
DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN

Askatasun hiribidea 17-19 Telf.a 943 42 52 57 Faxa: 943 42 93 31 • E-mail.: [info@cidec.net](mailto:info@cidec.net) • Web: [www.cidec.net](http://www.cidec.net)  
KP. 20004

Imprimategia: Michelena Artes Gráficas S.L.

D.L.: SS-104-91

I.S.S.N.: 1135-0989

**LANPOSTUAN IKASTEKO**  
**GIDA-LIBURUA**

# AURKIBIDEA

	Or.
Atarikoa .....	6
Aurkezpena .....	8
Gida-liburuaren xedea .....	10
Egitura .....	10
Hartzaileak .....	11
Metodología .....	11
Gida-liburuan erabilitako terminologia .....	12
<b>1. GARAPEN-UNITATEA:</b>	
<b>IKASKETAK LANPOSTUAREN TESTUINGURURA EGOKITZEA .....</b>	<b>13</b>
<b>1. FUNTSEZKO KONTZEPTU BATZUK .....</b>	<b>15</b>
1.1. Bizitzan zeharreko ikasketa .....	15
1.2. Lanbide-gaitasuna eta laneko trebakuntza .....	16
1.3. Zer da lanpostuko ikasketa? .....	17
1.4. Lanpostuko ikasketaren ezaugarriak .....	18
<b>2. LANPOSTUKO PRESTAKUNTZA ETA IKASKETA:</b>	
<b>EUROPAKO BATASUNEN EREDEUEI BEGIRA .....</b>	<b>19</b>
2.1. Alemania .....	19
2.2. Frantzia .....	20
2.3. Erresuma Batua .....	22
<b>3. LANBIDE PROFILAK ETA LANPOSTUKO IKASKETAN PARTE</b>	
<b>HARTZEN DUTEN AGENTEAK .....</b>	<b>24</b>
3.1. Lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak .....	24
3.2. Lanpostuko ikasketan parte hartzen duten funtsezko profesionalak .....	26
3.3. Enpresako tutorearen profil profesionala .....	27
3.4. Prestakuntza tutorearen profil profesionala .....	29
1. Kontsulta-fitxa: Europa mailako ikerketa enpresako tutorearen eginkizunari buruz .....	31
2. Kontsulta-fitxa: Enpresako tutorearen prestakuntza ibilbidea (lanbide eta lanerako prestakuntza-ikastaroa-INEM) .....	34
3. Kontsulta-fitxa: Europraktikak Leonardo da Vinci Programaren barruan .....	38
<b>2. GARAPEN-UNITATEA:</b>	
<b>LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEKO PROZESUA .....</b>	<b>40</b>
1. IKASKETA-PROZESUA LANPOSTUAN .....	42
2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK .....	44
2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa prozesuari begira .....	44

2.2. Lan-zentroak aukeratzea eta hasierako harremanak egitea . . . . .	47
2.3. Lanpostuko ikasketa-programa egitea . . . . .	50
2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea . . . . .	54
2.5. Praktiak egingo dituenari harrera egitea . . . . .	57
2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea . . . . .	61
2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa . . . . .	64
1. Kontsulta-fitxa: Europass-Heziketa . . . . .	68
2. Kontsulta-fitxa: Ebaluazioaren adierazleak . . . . .	71
1. Laneko fitxa: Fitxa-eredu monografikoa, laneko praktiketan parte har dezaketen enpresak identifikatzeko . . . . .	72
2. Laneko fitxa: Hurbilpena lanpostuaren analisira. Simulazio kasu bat: sukaldari-laguntzailea . . . . .	73
3. Laneko fitxa: Simulatutako laneko elkarrizketaren ikusketa eta ebaluazioa . . . . .	74
<b>3. GARAPEN-UNITATEA:</b>	
<b>BALIABIDEAK . . . . .</b>	<b>75</b>
1. Praktika onen hautapena . . . . .	77
1.1. Eurotuteur . . . . .	77
1.2. Euskadi: Confebask eta prestakuntza lan-zentroetan . . . . .	79
1.3. Katalunia: E+E Programa . . . . .	85
1.4. Trebalan: lanpostuan egindako prestakuntzaren bidez laneratzeko metodologia . . . . .	90
1.5. Praktiges on-line: unibertsitateko praktikak enpresetan egiteko kudeaketa-sistema (Euskal Herriko Unibertsitatea) . . . . .	95
1.6. Enpleguaren prospekziarako gida minusbalotasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko . . . . .	97
2. Web interesgarriak . . . . .	100
3. Arauak . . . . .	101
4. Oinarrizko bibliografia . . . . .	103

## ATARIKOA

Lanpostuan ikastea pertsonen lanbide-gaitasunak garatzeko biderik eragingarrienetakoa da. Biziarteko ikasketaren markoan, erakundea bera ikasteko funtsezko gune bezala eratzten da; funtsezkoa, alde batetik, aurretiaz eskolan edo ikastegiko tailerrean heziketa teoriko edo teoriko-praktikoaren bidez eskuratutako gaitasunak erabili eta sendotzeko, eta bestetik, beren bereizitasunagatik bakar-barrik lanpostu batean arituz lor daitezkeen abilezia eta gaitasunak lortzeko.

Etengabe aldatuz doan inguruan, pertsonak etengabe eguneratu behar dituzte ezagupenak, eta horretarako, erakundeek inguru egokia eskaintzen dute, beraietan prestakuntzaren garapena dinamikoa delako: ikasketa-prozesu formal eta informalak konbinatzen dira. Lanpostuko ikasketak hiru ezaugarri nagusi ditu, hirurak garrantzitsuak pertsonaren garapen eta bilakaeran:

- Lanpostuko ikasketa produkzio-mundua eta hezkuntza-zentroak elkarrekin estu-estu lotzen dituen heziketa-bide bat da, hots, bilgune garrantzitsu da eta enpresen premietara gehiago egokitzen den heziketa-eskaintza egiteko aukera ematen du; azken batean, laneratze-asmoetarako askoz ere eragingarriagoa da.
- Giza gaitasuna jakintzaren alde guztietan garatzea ahalbidetzen du: ezagupenak, abileziak edo trebetasunak, produkzioaren inguruko kulturari lotutako baloreak eta jarrerak. Hezkuntza-zentroan edota beste edozein modutara (autoprestakuntza...) aldi batez erdietsitako lanbide-gaitasunak osatzen eta eguneratzen ditu. Lanean bertan ikasten da, benetako produkzio-prozesuetan erabiltzen diren ekipo eta erremintekin lan eginez, eta batez ere produkzio-erakunde baten kultura eta baloreekin harremanak edukiz.
- Batzuetan, enpresako lan-praktikak lan-merkatuan sartzeko bide garrantzitsutzat jotzen dira, ikasteko prozesua lanpostura egokitzeko prozesua ere badelako eta, ondorioz, egoera horretan dagoen pertsona enpresan integratzeko egoerarik onenetan dagoelako.

Koaderno honek lanerako gidatzat balio du, pertsonak produkzio alorreko erakunde baten sartzeko eman behar dituen lehen urratsak eta, batez ere, prestakuntza, abileziak eta trebetasunak antolatzeko erabil daitekeelako. Koaderno hau egituratzen duten unitate didaktikoetan lan-ildo batzuk proposatzen dira laneratze prozesua diseinatu eta inplementatzeko eta baita erakunde jakin bateko

errealitatera gehitzen diren –batzuk gainera lehenbizikoz gehitzen direnak-  
pertsonek ebaluatzeko ere.

Ikasketa mota honen ezaugarriek enpresen eta heziketa-erakundeen artean  
lankidetzara iraunkorreko prozesua eskatzen dute; hartara lortuko baita bakarrik lan-  
zentroan ikasle-langileak egingo duen egonaldia probetxugarria eta eragingarria  
izatea bai enpresarentzat bai batez ere praktikak egingo dituenarentzat.

Azpimarratu beharra dugu koaderno honetako edukiak, orokorki, lanpostuko  
ikasketa berritzeko eta garatzeko lan egiten duten hainbat kolektibo eta agenteei  
zuzenduta daudela, eta bereziki, honako erakundeetako tutoretza eta  
prestakuntzarekin zerikusi dutenei: lan-zentro, heziketa-zentro, unibertsitate, laneko  
orientabide-zerbitzu eta laneko praktikak kudeatzen dituzten beste edozein entitate.

Pertsona horiek guztiek langile berriak laneratzeko eta horiei lanbidean  
laguntzeko egin duten lanaren garrantziak bultzatu gaitu dokumentu hau egitera.  
Dokumentu honek, beraz, erreferentzia metodologikoa eta laneratze-prozesuen  
kalitatea hobetzeko lagungarria izan nahi du; azken batean, lanbide-gaitasunen  
garapena erraztea. Espero dugu bertan bildu ditugun edukiak baliagarriak izango  
direla aipatutako helburuak lortzeko.

Gasteiz, 2005ko apirila

**Jesús Monreal ZIA**

**Eusko Jaurlaritzaren**

**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren**

**Enplegu eta Prestakuntzako zuzendaria**



## ***Aurkezpena***

*Lanpostuko ikasketa biziarteko ikasketaren barruan egituratuta dagoen prozesutzat jo daiteke. Pertsonen lanbide-gaitasunak lanpostuan bertan garatzea du helburu lanpostuko ikasketak. Laneko heziketa horrek, beraz, batez ere heziketa-zentroetan, unibertsitateetan edota laneratzeko programetan egindako heziketan lortutako trebetasunak lantzeko aukera ematen du.*

*Lanpostuan bertan zuzenean garatzen den prozesu hori jarduera-sektore bakoitzeko gaitasun, trebetasun eta jarduera bereziak sustatzeko erabiltzen da, esate baterako, jite transbertsala duten gaitasunak: erantzukizuna, taldean lan egitea, plangintza eta antolakuntza, edota komunikazioa.*

*Gida-liburu honen helburua lanpostuko ikasketaren ebaluazioan kudeatzen, antolatzen, garatzen eta parte hartzen dutenei, eta batez ere heziketa-zentroetan eta lan-zentroetan ari diren tutoreei, laguntza metodologikoa eta praktikoa ematea da. Gida-liburuan eskaintzen den materiala praktikoa da berariaz. Edukiak hiru garapen-unitate espezifiko eta osagarrietan banatu dira, eta unitate horietako bakoitzean era honetara banatu dira gaiak:*

*Lehen unitatean sarrera egiten da, eta lanpostuko ikasketa kontzeptu batean kokatzeko eta testuinguru batean lekutzeko bideak aurkezten dira, alor honetan parte hartzen ari diren aditu nagusien rolak aztertzen dira, eta Europako Batasuneko herrialdeetan erabili diren lanpostuko ikasketarako eredu batzuen deskribapen laburtua egiten da.*

*Bigarren garapen-unitateak lanpostuko ikasketaren prozesua aurkezten du, eta zehazki laneko praktikak kudeatzeko, antolatzeko, segimendua egiteko eta ebaluatzeko garatu behar diren jarduera nagusiak eskaintzen ditu.*

*Hirugarren unitatean heziketa-prozesu honetan parte hartzen duten pertsonen laguntzeko hainbat eta hainbat baliabide eskaintzen dira: Europako Batasunean, Euskal Autonomia Erkidegoan edota beste autonomia erkidego batzuetan abian jarri diren praktika onen sorta bat (web orrialdeak, oinarrizko bibliografia eta legeria interesgarria).*

*Praktika onen artean Eurotuteur proiektua aukeratu dugu. Proiektu hori Leonardo Da Vinci Europako programak finantzatzen du, eta oinarrizko prestakuntza eskaintzen du enpresako tutoretzan lan egiten dutenentzat. Lanbide-*

*hezkuntzaren alorrean, enpresetako praktikei buruzko esperientzia arrakastatsu batzuk ere gehitu dira, Euskal Autonomia Erkidegoan Confedebaskek eta Katalunian merkataritza-ganberak sustaturikoak, baita unibertsitate mailan izan direnak ere, bereziki enpresetan praktikak kudeatzeko eta administratzeko Euskal Herriko Unibertsitatearen Praktiges on line sistema informatikoa. Donostiako Udalak eta Oarsoaldea Euskaldearen Garapenerako Agentziak sustatu duten Trebalan programa ere aurkezten dugu. Horrek, metodologia berritzaile baten bidez, 20 urtetik beherako gazteak laneratzea du helburu. Azkenik, enplegu-prospekziarako gida aurkezten dugu interesgarritzat jo delako bere ezaugarriengatik eta berezitasunagatik. Gida hori ezintasuna dutenentzat lan-aukerak bilatzeko metodo gisa erabili nahi dutenentzat landu dugu, beren proiektuak sustatu eta kudeatzen laguntzeko.*

*Garapen-unitate hauetan badatoz fitxa lagungarri batzuk ere lanpostuko ikasketari buruzko informazio gehigarriarekin:*

- Laneko fitxak: fitxa hauek arau metodologikoak, eskuartzeko protokoloak, eta abar eskaintzen dituzte, hau da, lanpostuan egiten den ikasketan sortzen den lan-prozesurako lagungarriak izan daitezkeen ereduak eskaintzen dituzte.*
- Kontsulta-fitxak: fitxa hauetan Europa mailako proiektu eta ekimenak aipatzen dira, baita Europako Batasunean, hainbat autonomia erkidegoetan edota Euskal Autonomia Erkidegoan bertan garatu direnak ere.*

*Espero dugu gida-liburu honetan jaso ditugun edukiak lagungarri izango zaizkiela lehenbizikoz lurralde jakin bateko produkzio-bilbearen dinamikara gehitzen direnei (edo berriro gehitzen direnei), beren prestakuntza- eta garapen-prozesuetan aurrera egiteko.*

*Donostia, 2005ko apirila*

**Juan José DE ANDRÉS GILS**

*CIDECKo lehendakaria*

# Gida-liburuaren xedea

Azken urteetan, lanpostuan ikastea funtsezko atala bihurtu da biziarteko ikasketa-egitasmoen barruan pertsonen lanbide-gaitasunak garatzeko antolatzen diren heziketa-jardueretan.

Gida-liburu honen xedea, beraz, era honetara laburbil daiteke:

- Laguntza metodologiko eta praktikoa eskaintzea lanpostuko ikasketan parte hartzen dutenentzat, horiek enpresa batean egiten den egonaldiko eskuartze guztietan (jarduerak antolatzea, enpleguen aurreikuspenak egitea, laneko praktiken segimendu eta ebaluazioa egitea) laguntza bat izan dezaten.
- Hausnarketarako esparru bat sortzea, baita lanpostuko ikasketan parte hartzen duten lanbide-profil desberdinen artean jakintza elkarri trukatzeko eta eskuz aldatzeko ere.
- Azken batean, gida-liburu honek elementu osagarri bat izan nahi du, heziketa-prozesu honetan parte hartzen duten profesionalen gaitasun tekniko eta transbertsalak garatzeko.

## Egitura

Gida-liburuaren edukia hiru garapen-unitatetan banatu da. Hiru unitate bereizi baina elkarren osagarri horietako bakoitzak honako gaiak hartzen ditu baitan:

**1. garapen-unitatea:** Gai nagusirako atarenak egiten dituen unitate honetan lanpostuko ikasketa zer denaz eta non kokatzen denaz hitz egiten da; arlo honetan parte hartzen duten profesional garrantzitsuenen rola aztertzen da, eta Europako Batasuneko herrialdeetan ezarri diren lanpostuko heziketarako hainbat eredu deskribatzen dira.

**2. garapen-unitatea:** Unitate honetan lanpostuko ikasketak eskatzen duen prozesua aurkezten da, eta bereziki laneko praktika kudeatzeko, antolatzeko, beren segimendua eta ebaluazioa egiteko behar diren jarduerak erakusten dira.

**3. garapen-unitatea:** Heziketa-prozesu honetan parte hartzen dutenei beren eginkizunean laguntzeko hainbat baliabide eskaintzen dira. Baina unitate hau ez da itxia, irekia baizik, nahi duenak laneko prestakuntzari buruzko hausnarketa eta eztabaidarako foro baten bidez bere ekarpenak hartzeko irekita dagoena.

Garapen-unitate bakoitzak fitxa lagungarriak ditu, lanpostuko ikasketaren gaineko informazio gehigarriarekin. Fitxa horiek bi mailatan egituratu dira:

- **Lanerako fitxak:** jarraibide metodologikoak, eskuartzeko protokoloak, eta abar; fitxa horiek lagungarriak izan daitezke lanpostuko ikasketan sortutako lanaren prozesuan.
- **Kontsultarako fitxak:** Europako Batasunean, beste autonomia erkidego batzuetan edota Euskal Autonomia Erkidegoan garatu diren proiektu, ekimen eta praktika onei buruzko aipamenak egiten dira.

## Hartzaileak

Lanerako gida-liburu honek eskaintzen dituen edukiak, nola edo hala lanpostuko ikasketa berritzeko eta garatzeko prozesuetan parte hartzen duten kolektibo eta eragileentzat bildu dira, eta batez ere honako hauentzat:

- **Lan-zentroak:** lanpostuko ikasketa-prozesuetan aktiboki parte hartzen duten lantokiak. Gida-liburu honetan eskaintzen den materiala lagungarri gerta dakieke lan-zentroko tutoreari, lanpostuko arduradunari, ikaslearen heziketaren erantzulari, eta abarri.
- **Heziketa-zentroak:** unibertsitate, lanbide-hezkuntza, laneko prestakuntza, eta abarretako ikasleek lan-zentroetan praktikak egiteaz arduratzen direnak.
- **Laneko orientabiderako zerbitzu edo departamentuak**
- **Bestelako erakunde batzuk:** giza talde berezietako pertsonak, langabe-tuak, eta abar laneratzeko programak laneko praktiken bidez garatzeaz arduratzen direnak.
- **Lan-zentro batera lehenbizikoz iristen diren pertsonak:** unibertsitateko azken ikasturteetan ari diren ikasleak, lanbide-hezkuntzakoak, langabe-tuak, eta abar.
- **Familiak:** enpresaren batean praktikak egiten hasi berriak diren ikasleen familiak, beren seme-alaben lanbide-garapeneko prozesuei buruzko erreferentziak izan nahi dituztenak.

## Metodologia

Laneko gida-liburu honek lanpostuko ikasketan parte hartzen duten pertsonen artean hausnarketarako eta jakintza elkarri trukatzeko tresna izatea du xede.

Hori horrela, dei bat egiten zaie lanpostuko ikasketari buruzko foroan parte hartu nahi duten guztiei, informazioa, esperientzia praktikoak, laneko metodologiak, eta abar elkarri trukatzeko.

Foro horretan sortutako materiala ikusi nahi duenak edota segimendu bat egin nahi duenak CIDECeko web orrialdera ([www.cidec.net](http://www.cidec.net)) jo

dezake, horretara isuriko baitira partaideek egin ditzaketan iradokizun eta proposamenak.

## Gida-liburuan erabilitako terminologia

Garapen-unitate hauetako edukiak banakatu aurretik, komenigarritzat jotzen da gida-liburuan erabilitako zenbait kontzeptu argitzea eta zehaztea.

**Heziketa-zentroa:** Kontzeptu honetan sartzen dira heziketa ematen duten erakundeak dela lanbide arlokoak edo lanaren arlokoak (lanbide-hezkuntzako institutuak, laneko prestakuntzarako zentroak...), dela unibertsitate mailako hezkuntza ematen dutenak (unibertsitateak, unibertsitate-eskolak...).

**Lan-zentroa\*:** Lan-zentrotzat jotzen da lanpostuan ikasteko aukera ematen duen edozein lantegi edo lantoki; eta horietan sartzen dira entitate, instituzio eta erakunde publiko zein pribatuak, enpresak, GKEak, eta abar.

**Praktikak egiten ari dena:** Lan-zentro batean laneko praktikak egingo dituen pertsona, bai unibertsitateko ikasketarekin zerikusi duten praktikak egiten dituen, bai laneratzeko programetan (laneko heziketa) ari direnak.

**Laneko praktikaldia:** Termino honek pertsona batek lan-zentro batean ikasten egiten duen aldia adierazten du; ikasle hori unibertsitatekoa izan daiteke, langabetu bat, lanbide-hezkuntzan ikasten ari den ikasleren bat (lan-zentroko prestakuntza-produkzio eginkizunetan dagoena) edota lanbide-gaitasunak garatzeko praktiketan ari den edozein izan daiteke.

**Heziketa-zentroko tutorea:** Gida-liburu honetan heziketako tutorea deitzen zaio (ikus 1. garapen-unitateko 3. paragrafoa). Pertsona hau heziketa zentroko arduraduna da, eta berari dagokio lan-zentroko praktiken plan-gintza egitea. Hori dela eta, oso inportantea da heziketako tutoreak lan-zentroaren inguru sozioekonomikoa ondo ezagutzea.

**Lan-zentroko tutorea (Laneko tutorea):** Figura hau funtsezkoa da lanpostuko ikasketa-prozesuan. Tutore honi dagokio lan-zentroan egingo den laneko praktika antolatzea eta prozesu osoaren segimendu eta ebaluazioa egitea, ikaslea lanpostu jakin batean egin behar diren jardueretarako gaitua dagoen ala ez jakiteko. Gida-liburu honetan, profil hori betetzen duenari laneko tutorea deitzen zaio (ikus 1. garapen-unitatea, 3. paragrafoa).

---

\* **Lan-zentroa:** antolamendu bereziko produkzio-unitatea. Laneko agintaritzan alta emanda dago produkzio-unitatea Langileen Estatutuko 1.5. artikulua araber.

**Lantokia:** lan jakin bat egiten den gune fisikoa. Kontzeptu hau Europako Komunitatearen 89/391 Jarraipide Markoan jasota dago (adibidez, 6.4. artikulua), hala nola LANeko (OIT) 155. Hitzarmenean (17. artikulua).

*1. garapen-unitatea:  
Ikasketak lanpostuaren testuingurura  
egokitzea*

## 1. GARAPEN-UNITATEA

# IKASKETAK LANPOSTUAREN TESTUINGURURA EGOKITZEA

### 1. unitatearen xedea:

Ikasketak lanpostuan bertan egiten direnean lekura egokitutako terminoak sortzen eta erabiltzen dira. Atal honetan termino horiek adirazten dituzten kontzeptuak aurkeztuko dira, eta horiekin batera bai lan-zentroetan bai heziketa-zentroetan lanpostuaren inguruan garatzen diren lanbide-profilak.

### Edukiak:

#### 1. Funtsezko kontzeptu batzuk:

- Biziarteko ikasketa
- Lanbide-gaitasunak eta trebetasunak
- Zer da lanpostuko ikasketa?
- Lanpostuko ikasketaren ezaugarriak

#### 2. Lanpostuko prestakuntza eta ikasketa: Europako Batasuneko erduei begira:

- Alemania
- Frantzia
- Erresuma Batua

#### 3. Lanbide-profilak eta lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak:

- Lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak
- Lanpostuko ikasketan parte hartzen duten profesionalak
- Enpresako tutorearen profil profesionala
- Prestakuntzako tutorearen profil profesionala

### Fitxa lagungarriak:

- 1. kontsulta-fitxa: Europa mailako ikerketa enpresako tutorearen eginkizunari buruz
- 2. kontsulta-fitxa: Enpresako tutorearen prestakuntza-ibilbidea (lanbide-heziketa-aren barruan txertatutako lanpostuko ikastaroaren programa-INEM)
- 3. kontsulta-fitxa: Leonardo Da Vinci programaren barruko Europa mailako praktikak

# 1. FUNTSEZKO KONTZEPTU BATZUK

## 1.1. Bizitzan zeharreko ikasketa

Honela definitzen da ohiz bizitzan zeharreko ikasketa: *ezagupe-nak, konpetentziak eta gaitasunak areagotzeko xedez bizitzan zehar ikasteko egiten den edozein jarduera, betiere jarduera horiek nork bere buru, herri edo gizarteari begira egiten baditu eta jarduera horiek enpleguarekin zerikusi badute*<sup>1</sup>.

Definizio zabala, beraz, pertsona batek bizitza osoan zehar egiten duen ikasketa zer den adierazteko, nahiz eta ikasketa hori formala, ez formala eta informala izan<sup>2</sup>.

**Ikasketa formala** ohiz hezkuntza- edo prestakuntza-zentroetan egiten da; holako ikasketak araututa daude eta diplomak eta kualifikazio jakin batzuk lortzeko egituratuta egoten dira. Ikaslearen ikuspegitik begiraturaz intenzionala da.

**Ikasketa ez formala** hezkuntza- eta prestakuntza-sistema garrantzitsuekin paraleloan garatzen da, eta ohiz ez da izaten ziurtagiriak lortzeko. Era honetako ikasketa honako lekuetan egin daiteke:

- Lan-zentroan edo gizarteko erakunde eta taldeetan (gazte-elkarteak, sindikatuak edo alderdi politikoak).
- Sistema formalak osatzeko eratzen diren antolakuntza edo zerbitzuetan (arte, musika edo kirol ikastaroak, azterketak prestatzeko antolatzen diren klase partikularrak). Ikaslearen ikuspegitik begiraturaz intenzionala da.

**Ikasketa informala** eguneroko bizitzaren osagai naturala da eta lanarekin, familiarekin edota aisialdiarekin zerikusi duten eguneko eginkizunetan lortzen da. Ez dago egituraturik eta normalean era honetako ikasketa ez da izaten ziurtagiriak eskuratzeko. Intenzionala izan daiteke, baina gehienetan, kasualitatez edo zoriz suertatzen dira.

1. *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente*. Europako Komunitateen Komunikazio Batzordea. Brusela, 2001.

2. *Memorándum sobre el aprendizaje permanente*. (SEC-2000-1832). Europako Komunitateen Komunikazio Batzordea. Brusela, 2000.

### 1. GARAPEN UNITATEA: IKASKETAK LANPOSTUAREN TESTUINGURURA EGOKITZEA

#### 1. Funtsezko kontzeptu batzuk:

2. Lanpostuko prestakuntza eta ikasketa: Europako Batasuneko ereduetera begira

3. Lanbide-profilak eta lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak.

Fitxa lagungarriak

### 1. FUNTSEZKO KONTZEPTU BATZUK

#### 1.1. Biziarreko ikasketa

1.2. Lanbide-gaitasunak eta trebetasunak

1.3. Zer da lanpostuko ikasketa?

1.4. Lanpostuko ikasketaren ezaugarriak



## 1.2. Lanbide-gaitasuna eta laneko trebakuntza

Asko dira eta ugariak gainera lanbide-gaitasunari eta laneko trebakuntzari buruz orain arte proposatu diren kontzeptuak<sup>3</sup>. Has gaitetzen bada, horietako batzuk ikusten:

**Lanbide-gaitasuna:** *jakintza eta gaitasun multzoa, hala nola pertsonen sozializazio eta hezkuntza/prestakuntza zehar erakusten duten jokabidea eta lortzen dituzten abileziak. Pertsonak daukaten aktibo baten antzeko zerbait da, lanpostu jakin batzuetako lana egiteko erabiltzen dena (Alex, 1991). Trebakuntza esan daiteke *jarduera edo lanpostu bateko eginkizunak burutzeko edo betetzeko gaitasun potentziala*<sup>4</sup> dela.*

**Lanbide-trebakuntzari** dagokionez, jakintza eta abileziaren eremu batzuk bakarrik izaten dira kontuan, eta berariaz, egoera berezi batean eskatutako emaitza eta produktuak lortzeko behar direnak. Termino honek zera adierazten du: *pertsona batek daukan benetako gaitasuna zeregin jakin bat osatzen duten eginkizun guztiak menderatzeko. Aldaketa teknologikoak eta antolakuntzakoak, hala nola laneko bizi-baldintzak modernizatu beharrak, pertsonaren ahalmenak areagotzea eskatzen dute, hau da, ahalmen horiek laneko egoera konkretu batzuetara eta eginkizunen bilakaerara egokitzea eskatzen dute, eta hori ondo begiratuta, urrutiko lanpostuaz egiten diren deskribapen klasikoetatik*<sup>5</sup>.

Lanpostu batek behar duen trebakuntza maila zehazteko, lehenbizi lanpostuaren analisia egiten da, eta analisi horren bidez lanpostu jakin bateko eginkizun guztien inbentario bat egiten da.

Bestalde, gaitasun bat identifikatzeko prozesua erakundearen emaitza eta helburuetan oinarritzen da, hau da, bete behar diren eginkizunetan, ezagupenetan, abilezietan eta trebakuntzan (Mertens, 1996).

3. Kontzeptu hauetan gehiago sakontzeko 27. Lanerako Koadernoak kontsulta daitezke bilduma honetan bertan: *Competencias profesionales: enfoques y modelos a debate*. (<http://www.lanbide.net> webean eskuragarri —argitalpenak—)

4. Mertens, Leonard. *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. CINTERFOR/OIT. Montevideo, 1996.

5. Reis, O.F. *Cualificación contra competencia: debate semántico, evolución de conceptos o baza política*. "Formación profesional" aldizkaria, 2 zk., CEDEFOP. Berlín, 1994

### 1. GARAPEN UNITATEA: IKASKETA LANPOSTUAREN TESTUINGURURA EGOKITZEA

#### 1. Funtsezko kontzeptu batzuk:

2. Lanpostuko prestakuntza eta ikasketa: Europako Batasuneko ereduera begira

3. Lanbide-profilak eta lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak.

Fitxa lagungarriak

#### 1. FUNTSEZKO KONTZPTU BATZUK

1.1. Biziarteko ikasketa

1.2. Lanbide-gaitasunak eta trebetasunak

1.3. Zer da lanpostuko ikasketa?

1.4. Lanpostuko ikasketaren ezaugarriak

### 1.3. Zer da lanpostuko ikasketa?

Lanpostuko ikasketa lan-zentroan langileen lanbide-gaitasunak garatzeko egituratu den prozesua da. Lanpostuko ikasketak lankidetzaz eskatzen du honako arteen:

- Hezkuntza-erakundeak: unibertsitate, unibertsitate-eskolak, lanbide-hezkuntzako institutuak, lanbide-prestakuntzako zentroak, prestakuntza iraunkorra...
- Lan-zentroak: lan-zentrotzat joko ditugu entitate, instituzio eta erakunde publiko zein pribatuak, enpresak, GKEak, eta abar.
- Ahaztu gabe, jakina, lanaren esperientzia bizi duten pertsonak.

Prozesu hau lantokian garatzen da zuzenean, eta aukera ematen du bai gaitasun bereziak (desberdinak izan ohi dira, eta jardueraren sektore edo enpresarekin zerikusi dute) garatzeko bai gaitasun transbertsalak (erantzukizunarekin zerikusi dutenak, talde-lanarekin, plangintza eta antolakuntzarekin, komunikazioarekin...) aurrera eramateko.

*Lanpostuko ikasketa* terminoa lan-zentroan praktika aldiak egiten direnean erabiltzen da. Zentro horietan praktikak egiten dituztenak unibertsitateko azken ikasturteetan ari diren gazteak izan ohi dira, edota lanbide-hezkuntzako institutuetan ikasten ari direnak, eta baita laneratzeko programa berezietan sartuta dauden langabetuak ere.

Prozesu horren ezaugarriek lankidetzaz etengabea eskatzen dute enpresa eta prestakuntza-erakundearen artean, ikasleek beren gaitasunetan egiten duten aurrerakuntzaren segimendu iraunkorra egin ahal izateko.

#### 1. GARAPEN UNITATEA: IKASKETAK LANPOSTUAREN TESTUINGURURA EGOKITZEA

##### 1. Funtsezko kontzeptu batzuk:

2. Lanpostuko prestakuntza eta ikasketa: Europako Batasuneko ereduera begira
3. Lanbide-profilak eta lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak.

Fitxa lagungarriak

#### 1. FUNTSEZKO KONTZCEPTU BATZUK

- 1.1. Biziarteko ikasketa
- 1.2. Lanbide-gaitasunak eta trebetasunak
- 1.3. Zer da lanpostuko ikasketa?
- 1.4. Lanpostuko ikasketaren ezaugarriak

## 1.4. Lanpostuko ikasketaren ezaugarriak

- **Lanpostuko ikasketa produkzio-munduaren eta hezkuntza-zentroyen arteko lokailua da:**

Produkzio-munduaren eta prestakuntza- edo hezkuntza-zentroyen arteko bilgune garrantzitsua da. Lanpostuko ikasketek aukera ematen dute kalitateko prestakuntzaren eskaintza bat egiteko, hau da, lan-zentroyen premietara gehiago hurbiltzen den eskaintza egiteko.

- **Lanpostuko ikasketak giza kapitala garatzeko aukera ematen du:**

- ◆ Hezkuntza-zentro batean aldi jakin batean zehar lortutako lanbide-gaitasunak dira giza kapitala, eta hori autoprestakuntzaren bidez, eta abarrez lortzen da.
- ◆ Lantokian eta lanpostuan bertan ikasten da, produkzio-prozesuetako ekipoak eta erremintak erabiliz.

- **Lanpostuko ikasketa laneratzeko bide ona da:**

Batzuetan, laneko praktikak lan-merkatuan sartzeko bide garrantzitsuak bezala eratzen dira (enpresan egiten den egonaldia-oren ondoren, enpresan bertan kontratatzea)<sup>6</sup>.

6. Hala, adibidez, Euskal Erkidegoko lan-zentroyetan CONFEBASKek garatu duen Laneko Zentroetako Prestakuntza izeneko esperientziak eman dituen azken datuen arabera, azken ikasturtean (2001/2002) lan-merkatuan sartu diren ikasleen %79-%80k enplegu bat aurkitu zuten praktikak egin eta gutxira; %25ek, ordea, praktikak egin zituen enpresan bertan aurkitu zuen lana. Praktikak egin dituzten laneratzetasia handi hori are handiagoa izan zen industriari atxikitako lanbide-eremuetan, adibidez: produkziarako zerbitzuen mantenimendua, fabrikazio mekanikoa, eraikuntza eta obra zibila, automozioa... azken batean, guztiak %88ko okupazioarekin; ondoren datoz, elektrizitatea eta elektronika, %81arekin. Datu absolutuetan laneratzetasia handiena izan duen lanbide-eremua fabrikazio mekanikoa izan da, 1.349 ikasle. Azpimarratu behar da, bestalde, lana bilatzeko denborak izan duen murrizketa: gaur egun 2,2 hilabete baino ez. Aipagarri gertatzen da, halaber, lanbide-hezkuntzan geroz eta emakume gehiago ari direla espezialitate tekniko eta industrialekin zerikusi duten lanbideak ikasten, oraindik gutxi badira ere.

### 1. GARAPEN UNITATEA: IKASKETAK LANPOSTUAREN TESTUINGURURA EGOKITZEA

#### 1. Funtsezko kontzeptu batzuk:

2. Lanpostuko prestakuntza eta ikasketa: Europako Batasuneko ereduera begira
3. Lanbide-profilak eta lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak.

Fitxa lagungarriak

### 1. FUNTSEZKO KONTZEPTU BATZUK

- 1.1. Biziarteko ikasketa
- 1.2. Lanbide-gaitasunak eta trebetasunak
- 1.3. Zer da lanpostuko ikasketa?

### 1.4. Lanpostuko ikasketaren ezaugarriak

## 2. LANPOSTUKO PRESTAKUNTZA ETA IKASKETA: EUROPAKO BATASUNEKO EREDUEI BEGIRA

### 2.1. Alemania

Alemaniarako enpresek rol nagusi bat betetzen dute gazteen lanbide-gaitasunak garatzeko eginkizunean. Lanbide-hezkuntzan nagusi den modalitateak sistema dual edo bikoitzaz inguratutako ikasketak eskatzen ditu. Hezkuntza-sistema hori, funtsean, hezkuntza-zentroaren eta enpresaren arteko alternantzia interaktiboko pedagogia berezi batean oinarritzen da, eta prozesu horretan guztian, berebiziko eginkizuna betetzen du tutoreak. Lan-zentroan praktika bidez egiten den prestakuntza enpresa handien ikasketa-lantegietan egiten da. Enpresa txiki eta ertainetako ikasleak zuzenean prestatzen dira lantokian bertan.

Horrekin bat, gazteak lanbide-hezkuntzako eskolaren batera joan behar izaten du astean egun bat edo bi (*Berufsschulen* delakoak), lanbide-arekin zerikusi duten ezagupen teorikoak eta teknologikoak ikas ditzan.

Lanpostuko ikasketa-prozesua 2 edo 3 urtera (sektoreko espezialitateari dagokionaren arabera) amaitzen da, horretarako merkataritzaganberaren edota lanbide-ganberaren aurrean egiten den proba edo azterketa batekin. Enpresa bakoitzak bere lanbideari dagokion prestakuntza-zentrora bideratzen du lanpostuan ikastera datorren ikasle bakoitza.

Sistema bikoitzak Heziketaren Nazioarteko Sailkapen Sistemaren (ISCED)<sup>7</sup> antolaketako 3. eta 4. mailen baliokide diren lanbide-kalifikazioak eskaintzen ditu. Eta horretako, 3. mailakoak sistema bikoitzeko gaitasunekin bat datoz zuzenean; 4. mailakoak, ordea, enpresan egiten diren 2 edo 3 urteko laneko esperientziarekin osatzen dira. Badira, hala ere, gaur egun 350 lanbide 18 jarduera-sektoretan banaturik. Kualifikazio-sistema eta lanbide-hezkuntzako sistema aurrekontu federaleko fondoez finantzatzen den BIBB-Lanbide Heziketako Institutu Federalaren barruan egituratzen dira. BIBB delakoa Kontseilu baten inguruan antolatzen da, eta kontseilu hori arduratzen da bere baitara enpresa, sindikatu, estatuetako (Länder) gobernu eta Gobernu Federaleko ordezkariak biltzeaz.

#### Helbide baliagarriak

Lanbide Heziketarako Institutu Federala (BIBB): <http://www.bibb.de>  
Heziketa eta Ikerketarako Ministerioa: <http://www.bmbf.de>

7. ISCED delakoaren edukiak UNESCOren honako webean ikus daitezke: [http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced\\_1997.htm](http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced_1997.htm)

## 2. LANPOSTUKO PRESTAKUNTZA ETA IKASKETA: EUROPAKO BATASUNEKO EREDUETARA BEGIRA

1. Funtsezko kontzeptu batzuk:

2. Lanpostuko prestakuntza eta ikasketa: Europako Batasuneko ereduetara begira

3. Lanbide-profilak eta lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak.

Fitxa lagungarriak

## 2. LANPOSTUKO PRESTAKUNTZA ETA IKASKETA: EUROPAKO BATASUNEKO EREDUETARA BEGIRA

2.1. Alemania

2.2. Frantzia

2.3. Erresuma Batua

## 2.2. Frantzia

Frantziako ereduak lanbide-gaitasunak eta kalifikazioak normalizatzeko hiru bide ezberdin barnebiltzen ditu: Hezkuntza Nazionaleko Diplomak, Enplegu Ministerioaren Tituluak eta Gizarte Eragileen Ziurtagiriak. Kalifikazioak sei maila dauzka, eta horiek gazteak lortu dituen hezkuntza eta gaitasun ezberdinak islatzen dituzte:

- Hezkuntza Nazionaleko Diplomen esparruan Aholkurako Batzorde Profesionalak (CPC) daude; horiek 17 jarduera-sektoreei buruzkoak dira, eta horietako bakoitzean kalifikazio berezietako kopuru jakin bat onartzen da, adibidez: erauzketa-industriak eta eraikuntza-materialetan 9 kalifikazio daude; metalurgia, mekanika, elektroteknia eta elektronikan 143, eta abar.
- Aitzitik, Enplegu Ministerioaren tituluak Aholkurako Batzorde Profesionalak (CPC) dituzten bost sektoretan banatzen dira: erai-kuntza eta herrilanak, metalurgia, mekanika, elektrizitatea, elektronika eta industriako mantenimendua, bestelako industriak, garraioa, merkataritza eta zerbitzuak eta informazioaren kudeaketa eta tratamendua.
- Gizarte eragileen ziurtagiriei dagokienez, CQPek lanbide-adar baten kalifikazioa onartzen dute eta lanbide-egoeretan espezializatu eta garatutako iraupen laburreko jardueren amaiera dira; gainera, prestakuntza-ibilbidearen esparruan lanbide-esperientzia baten bidez lortutako lanbide-gaitasunak onartzen dituzte.

1985. urtetik aurrera, Frantziako lanbide-hezkuntzako sistemak enpresetan, sektoreetako espezialitate desberdinetan, eta abarretan egiten diren prestakuntzarako praktikak gehitu ditu derrigorrezko jitez.

Sistema horren barruan 18-25 urte bitarteko gazteek sektore jakin batean garatzen dituzte beren lanbide-gaitasunak; beren prestakuntza, ordea, Centres de Formation d'Apprentis delakoetan osatzen dute, edota bigarren hezkuntza mailetan (CAP, BEP, BP, BT...) presta daitezke, hala nola homologatutako edozein titulaziotan.

Enpresetan egiten diren praktiken iraunaldia kalifikazio mailaren arabera zehazten da:

- Lanbide-hezkuntzako tituluak lortzeko egonaldiak 8 astekoak izaten dira eta bi urteko prestakuntza-jardueran zehar antolatzen dira.

### 2. LANPOSTUKO PRESTAKUNTZA ETA IKASKETA: EUROPAKO BATASUNEKO EREDUETARA BEGIRA

1. Funtsezko kontzeptu batzuk:

2. Lanpostuko prestakuntza eta ikasketa: Europako Batasuneko ereduetara begira

3. Lanbide-profilak eta lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak.

Fitxa lagungarriak

### 2. LANPOSTUKO PRESTAKUNTZA ETA IKASKETA: EUROPAKO BATASUNEKO EREDUETARA BEGIRA

2.1. Alemania

2.2. Frantzia

2.3. Erresuma Batua

- Lanbide Gaitasun Ziurtagirien (LGZ) kasuan, praktikak 12 aste-koak izan daitezke.
- Azkenik, Lanbide Batxilergoa titulua lortzeko egonaldiak 16 astera arte luzatzen dira.

### Helbide interesgarriak

- Ministère des Affaires Sociales, Travail & Solidarité: <http://www.travail.gouv.fr>
- Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes-AFPA: <http://www.afpa.fr>
- Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications-CEREQ: <http://www.cereq.fr>

## 2. LANPOSTUKO PRESTAKUNTZA ETA IKASKETA: EUROPAKO BATASUNEN ERDUETARA BEGIRA

1. Funtsezko kontzeptu batzuk:

2. Lanpostuko prestakuntza eta ikasketa: Europako Batasuneko ereduera begira

3. Lanbide-profilak eta lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak.

Fitxa lagungarriak

## 2. LANPOSTUKO PRESTAKUNTZA ETA IKASKETA: EUROPAKO BATASUNEN ERDUETARA BEGIRA

2.1. Alemania

2.2. Frantzia

2.3. Erresuma Batua

## 2.3. Erresuma Batua

Erresuma Batuan erabiltzen duten metodoa Lanbide Kualifikazioa Marko Nazionalean oinarritzen da. Marko hori hiru ikasketa-ibilbide ezberdinez osatzen da, bost gaitasun maila hartzen ditu barruan, eta horietako bakoitza eginkizun profesionalak eskatzen duen zailtasunaren arabera egituratzen da. Honakoak dira aipatutako ibilbideak:

- a) Ikasketa akademiko orokorraren ibilbidea
- b) Lanbide kalifikazio orokor nazionala (GNVQ): honako hau ibilbide mistoa da eta irakasuntza orokorra eta lanbide-hezkuntza (hastapen arautua) barnebiltzen ditu.
- c) Lanbide kualifikazio nazionalak (NVQ): lanaren testuinguruan (lanbide-prestakuntza iraunkorra eta ikasketa informala) egiten den lanbide-prestakuntzako ibilbidea.

Ikasketak lanpostuan bertan egin ahal izateko, bi jarduera mota antolatu dira:

- **Miatze-praktikak** (work placement). Horren xedea da praktika horietan parte hartzen dutenak lan-mundura hurbiltzea; horrela, sektore edo lanbide jakin bati buruzko ezagupenak hartzen dira. Era honetako praktikak bertan ari direnen lanbide-gaitasunak garatzeko aukera ematen du, batez ere beren lanbide-etorkizunari buruzko erabakiak hartzeko behar dituztenak. Jarduera hori, nolana ere, hezkuntza-prestakuntzarako ibilbidea eraikitzeko eta segimendua egiteko premiazkoa den aholkularitza profesionaleko prozesu baten barruan egiten da.

Praktikak egiteko aldia 2 astekoa izaten da gehienez ere, eta lehentasuna ematen zaio aldi horretan gaitasun transbertsalen ikasketari, hala nola: lanaldiaren kudeaketa, talde-lana, lankidetzatza, eta jite bereziko beste batzuk (laneko jantziak, jokabidea, eta abar).

Kasu honetan, ez da ebaluaziorik egiten lortutako gaitasunei dagokienez, lanpostuan eskuratutako ikasketa ez delako hartzen programa ofizialetako ikasketen edukietakotzat. Hori egitea baino interesgarriagoztat jotzen da egiten jakitea, hau da, lanbide-gaitasun batzuen jabe izatea baino jarduten jakitea gehiago estimatzen da. Praktiken tipologia hau eskola-adinean (maila elementaleko lanbide-ikasketa) dauden ikasleei begira antolatzen

### 2. LANPOSTUKO PRESTAKUNTZA ETA IKASKETA: EUROPAKO BATASUNEN ERREDUETARA BEGIRA

1. Funtsezko kontzeptu batzuk:

2. Lanpostuko prestakuntza eta ikasketa: Europako Batasuneko erreduetara begira

3. Lanbide-profilak eta lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak.

Fitxa lagungarriak

### 2. LANPOSTUKO PRESTAKUNTZA ETA IKASKETA: EUROPAKO BATASUNEN ERREDUETARA BEGIRA

2.1. Alemania

2.2. Frantzia

2.3. Erresuma Batua

da, nahiz eta geroz eta gehiago erabili adineko pertsonak laneratzeko (iraupen luzeko langabezian dauden langabetuak, lan-merkatura gehitu diren emakumeak...).

- **Praktika profesionalak** enpresetan. Jarduera hauek beren gaitasunak lanpostuko prestakuntzarekin osatu beharrean dauden ikasleentzat izaten dira. Enpresak egiten du lortutako gaitasunen ebaluazioa ikasleak egonaldia amaitzen duenean, eta ikasleak probaldian eskatzen dena gaintitzen badu, ziurtagiri ofizial bat eskuratzen du.

Enpresa batean praktika horiek egiteko denbora aldatu egiten da ikasleak lortu nahi duen kualifikazio mailaren arabera edota ikaslearen hezkuntza-zentroak daukan prestakuntza-politikaren arabera. Praktiken tipologia honetan ikasleak batez ere gaitasun batzuk lortzea hobesten da, eta ez da oso garrantzitsua horretarako behar duen denbora.

#### Helbide baliagarriak:

- Qualifications and Curriculum Authority-QCA: <http://www.qca.org.uk>
- Sector Skills Development Agency-SSDA: <http://www.ssda.org.uk>
- UK National Reference Point for Vocational Qualifications: <http://www.uknvp.org.uk>
- Scottish Qualification Authority-SQA: <http://www.sqa.org.uk>

## 2. LANPOSTUKO PRESTAKUNTZA ETA IKASKETA: EUROPAKO BATASUNEN ERREDUETARA BEGIRA

1. Funtsezko kontzeptu batzuk:

2. Lanpostuko prestakuntza eta ikasketa: Europako Batasuneko erreduetara begira

3. Lanbide-profilak eta lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak.

Fitxa lagungarriak

## 2. LANPOSTUKO PRESTAKUNTZA ETA IKASKETA: EUROPAKO BATASUNEN ERREDUETARA BEGIRA

2.1. Alemania

2.2. Frantzia

2.3. Erresuma Batua



### 3. LANBIDE PROFILAK ETA LANPOSTUKO IKASKETAN PARTE HARTZEN DUTEN AGENTEAK

#### 3.1. Lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak

Laneko praktikak egiteko nahitaez burutu behar den lan-prozesuak hainbat lanbide-profil ukitzen ditu, ondoko grafikoan ikus daitekeen moduan.

#### LANPOSTUKO IKASKETAN PARTE HARTZEN DUTEN AGENTEAK

Prestakuntza-zentroak	Lan-zentroak
Herri-administrazioa	Bestelako agenteak (merkataritza-ganberak, eta abar)

Agente horietako bakoitzak<sup>8</sup> eginkizun aktibo bat betetzen du Lanpostuko ikasketaren prozesuan, eta batez ere honakoetan:

- **Enpresa-bilbea/Lan-zentroak:** Enpresak funtsezko piezak dira prozesu honetan, horiek parte hartuko ez balute laneko praktikak modu simulatuan egin beharko liratekeelako eta, aldi berean, sektoreko errealitatearekin zuzeneko harremana galduko litzatekeelako. Oso garrantzitsua da lan-zentroek laneko praktiken programak osatzeko (eta ebaluatzeko) parte hartzea, ikasketaren garapenerako behar diren tutore kualifikatuak izendatzea, eta prestakuntza-zentroekin lankidetzan aritzea modu etengabean (tutorea-prestakuntza).
- **Prestakuntza-zentroak** enpresa eta praktikak egiten ari diren ikasleen arteko lotura izaten dira. Zentro horien eginkizuna, hain zuzen, lan-zentroekin batera jardutea da (eta ez bakarrik tutoreen artean). Zentroen barruan figura bat baino gehiagok parte hartzen du lanpostuko ikasketa diseinatzeko eta garatzeko eginkizunean: zuzendaria, ikasketa-burua, departamentu-burua, tutorea...). Departamentu mailan prestakuntza-zentroa funtsezkoa da lanbide edo laneko orientazio-zerbitzuen lankidetzarako, zentroak inguruko enpresei buruz, jarduera-sektoreei buruz, lanbideei buruz, aukera profesionaleri buruz, eta abarri buruz informazio edo ezagupen handia dutelako.
- **Herri-administrazioa:** honen eginkizun nagusia lan-zentroan egiten den egonaldirako arauak, metodologiak, laguntza-gidak,

8. Lan-zentroetako heziketarako moduluaren kasu berezian, honako gida-liburua jo daiteke: *Manual de Formación en Centros de Trabajo*. Ministerio de Educación y Ciencia. FSE. Cámaras de Comercio. (<http://www.camaras.org> webean eskuragarri).

#### 2. LANPOSTUKO PRESTAKUNTZA ETA IKASKETA: EUROPAKO BATASUNEN ERREDUETARA BEGIRA

1. Funtsezko kontzeptu batzuk:
2. Lanpostuko prestakuntza eta ikasketa: Europako Batasuneko erreduetara begira

#### 3. Lanbide-profilak eta lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak.

Fitxa lagungarriak

#### 3. Lanbide-profilak eta lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak

##### 3.1. Lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak

##### 3.2. Lanpostuko ikasketan parte hartzen duten profesionalak

##### 3.3. Enpresako tutorearen lanbide-profila

##### 3.4. Heziketako tutorearen lanbide-profila

eta abar finkatzeko laguntzea. Administrazioak, halaber, funtsezko eginkizuna betetzen du enpresa-sektoreak esperientzia honetan parte har dezan.

- **Enpresa-erakundeak:** erakunde hauen bultzada funtsezko eta ezinbestekotzat jotzen da prestakuntza-esperientzia honen arrakastarako. Enpresariak giza baliabideak garatzeko duten interesaren eta egiten duten ahaleginaren adibide garbiak dira erakunde horiek<sup>9</sup>.
- **Bestelako agenteak:** horietan aipagarri gertatzen dira, garatu duten lanagatik, merkataritza-ganberak (<http://www.camaras.org>) eta ganberen arteko erakundeak. Erakunde horiek lankidetzaren estua ematen dute esperientzia honetan parte hartzeko prest dauden enpresak bilatzeko eta aholkularitza emateko lanpostuko ikasketari dagokionez (prestakuntza-ikastaroak, mintegiak, eta abar).

## 2. LANPOSTUKO PRESTAKUNTZA ETA IKASKETA: EUROPAKO BATASUNEN ERREDUETARA BEGIRA

1. Funtsezko kontzeptu batzuk:
2. Lanpostuko prestakuntza eta ikasketa: Europako Batasuneko erreduetara begira

## 3. Lanbide-profilak eta lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak.

Fitxa lagungarriak

## 3. LANBIDE-PROFILAK ETA LANPOSTUKO IKASKETAN PARTE HARTZEN DUTEN AGENTEAK

- 3.1. Lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak
- 3.2. Lanpostuko ikasketan parte hartzen duten profesionalak
- 3.3. Enpresako tutorearen lanbide-profila
- 3.4. Heziketako tutorearen lanbide-profila

---

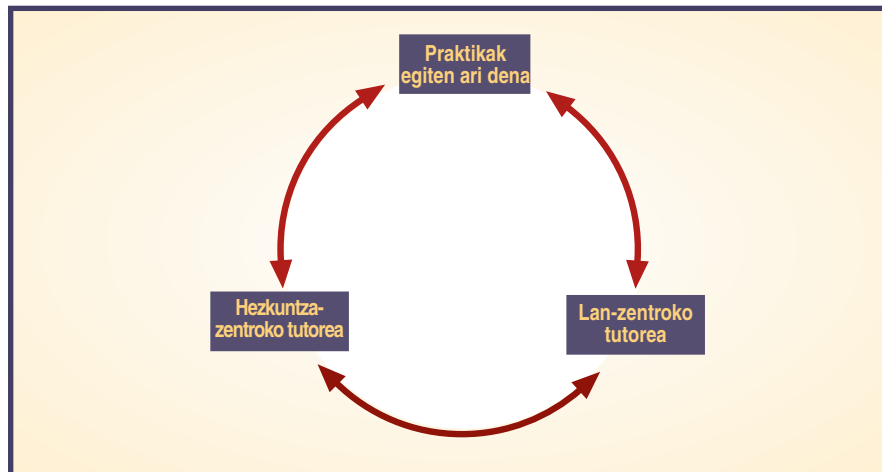
9. Adibidez, Euskal Autonomia Erkidegoan, CONFEBASK -Confederación Empresarial vasca- (<http://www.confebask.es>) da, Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza, Ikerketa eta Unibertsitate Sailarekin lankidetzan, Lan-zentroetako heziketa-programa aurrera ateratzeko ardura duen erakundea.

### 3.2. Lanpostuko ikasketan parte hartzen duten funtsezko profesionalak

Bistakoa da lanpostuko ikasketan zuzenean edo zeharka parte hartzen duten pertsonak asko eta asko direla: izangaien familiakoak, enpresako langileak, prestakuntza-zentroko pertsona (zuzendaritza, irakasleak, lanbide-orientazioa...); eta horiek guztiek oso rol garrantzitsua betetzen dute era honetako ikasketaren kudeaketan eta garapenean.

Alabaina, lanpostuko ikasketaren protagonista nagusiak hiru dira:

- Tutorea-enpresa.
- Tutorea-prestakuntza.
- Eta, jakina, praktikak egiten ari den ikaslea.



Ondoren, horietako bakoitzaren profilei buruzko aipamenak egingo dira, honako informazio-egituran oinarriturik:

- **Gaitasun orokorrak:** profesional jakin bati laneko prozesu batean bere gaitasun eta abileziak modu eraginkorrean aplikatzeko aukera ematen dioten jarduera multzoa, eta hizpide dugun gain honetan, berariaz lanpostuko ikasketarekin zerikusi dutenak.
- **Profesionalaren profileko eskuartzeak:** lanpostuko ikasketaren prozesuan sartuta dagoen pertsonaren gaitasunak garatzeko eremuak, hau da, jardueraren azpiprozesuak edo azpifaseak.
- **Garapen profesionalerako gomendioak:** Etorkizunera begira lanpostuko ikasketan parte hartzen duten pertsona guztien gaitasunak (teknikoak eta transbertsalak) garatzeko nahitaezkoak izango diren jakintza-eremu batzuk aurkeztuko dira ondoren.

#### 2. LANPOSTUKO PRESTAKUNTZA ETA IKASKETA: EUROPAKO BATASUNEN ERREDUETARA BEGIRA

1. Funtsezko kontzeptu batzuk:
2. Lanpostuko prestakuntza eta ikasketa: Europako Batasuneko erreduetara begira

#### 3. Lanbide-profilak eta lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak.

Fitxa lagungarriak

#### 3. LANBIDE-PROFILAK ETA LANPOSTUKO IKASKETAN PARTE HARTZEN DUTEN AGENTEAK

- 3.1. Lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak

#### 3.2. Lanpostuko ikasketan parte hartzen duten profesionalak

- 3.3. Enpresako tutorearen lanbide-profila
- 3.4. Heziketako tutorearen lanbide-profila

### 3.3. Enpresako tutorearen profil profesionala

#### Gaitasun orokorra:

Langile berriek lan-zentro bateko lanpostuan ikasteko jarduerak antolatu, garatu eta ebaluatzea, laneko segurtasun-, higiene- eta osasun-baldintzak zainduz ikasleak egiten duen egonaldian zehar, eta betiere enpresaren produkzio-premiak eta erritmoak kontuan izanik.

#### Lanbide-profilari dagozkion eskuartzeak:

- Beste departamentu eta langileekin lankidetzan, langile berriak lan-zentroan bete behar duen lanpostuko ikasketarako programa berezia egiten parte hartzea.
- Lan-zentroan egonaldia antolatzea eta prestatzea (ekipamendua, eginkizunak, laneko arropak...), parte hartu behar duten giza baliabideei informazioa emanez egonaldiak izango dituen helburuei buruz.
- Lanpostuko ikasketa-prozesua zuzentzea, ikasketa programan ezarritako arauak jarraituz, eta laneko segurtasun, higiene eta osasunaren alorrean indarrean dagoen araudia betetz.
- Pertsona batek lanpostuan egiten duen ikasketaren segimendu eta ebaluazio iraunkorrak egitea, egoki diren baliabideak eta metodoak erabiliz (galdetegiak, ikuskatze-gidak, lan-taldeak...) .

#### 2. LANPOSTUKO PRESTAKUNTZA ETA IKASKETA: EUROPAKO BATASUNEN ERREDUETARA BEGIRA

1. Funtsezko kontzeptu batzuk:

2. Lanpostuko prestakuntza eta ikasketa: Europako Batasuneko ereduera begira

3. Lanbide-profilak eta lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak.

Fitxa lagungarriak

#### 3. LANBIDE-PROFILAK ETA LANPOSTUKO IKASKETAN PARTE HARTZEN DUTEN AGENTEAK

3.1. Lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak

3.2. Lanpostuko ikasketan parte hartzen duten profesionalak

3.3. Enpresako tutorearen lanbide-profila

3.4. Heziketako tutorearen lanbide-profila

## Garapen profesionalerako gomendioak:<sup>10</sup>

• Zuzendaritzari eta giza baliabideekin interakzioan aritzeari buruzko zenbait gaitasun transbertsal garatzea; aipagarri dira horietan:

- ✦ Motibatzen ikastea
- ✦ Negoziazioa
- ✦ Gatazkak konpontzea
- ✦ Lan-taldeak zuzentzea
- ✦ Laneko orientabidea

• Ikasketa-metodoetako prestakuntza (hezitzaileak hezitzea), ikasketa-helburuak zehaztea, prestakuntzarako teknikak —norbanakoarenak, taldearenak, eta abar—, prestakuntzarako bitartekoak eta baliabideak, eta holakoak.

• Errendimenduaren segimendu eta ebaluaziorako teknikak: adierazleak, aldagaiak, ebaluazio motak eta baliabideak (galdegiak, elkarrizketak, zuzeneko miaketa, lan-taldeak...), ebaluazioaldiak.

• Lanpostuko ikasketari buruzko informazioaren bilaketa eta segimendua (bibliografiak, esperientziak eta praktikak, metodologiak...).

• Informazio eta komunikazioko teknologia berriei buruzko jakintza eguneratzea (datu-baseak, internet, eztabaida-foro birtualak...).

• Genero-ikuspegiari buruzko heziketa, hala nola aukera-berdintasunari eta kultur aniztasunari buruzkoak.

• Laneko segurtasun, higie eta osasunari buruzko ezagupena eguneratzea, hala nola ingurumenari buruzkoa.

• Prestakuntza-zentroarekin lankidetzan aritzea, eta berariaz praktiketako tutoreekin.

10. Gai honi dagokionez, interesgarria gertatzen da 2. kontsulta-fitxa (garapen-unitate honen amaieran dator); fitxa horretan ikus daiteke enpresako tutorearen hezikuntza-ibilbidea, hau da, Lanbide Okupazionalako Prestakuntza Ikastaroaren programan (INEM) jaso dena.

### 2. LANPOSTUKO PRESTAKUNTZA ETA IKASKETA: EUROPAKO BATASUNENKO EREDUETARA BEGIRA

1. Funtsezko kontzeptu batzuk:

2. Lanpostuko prestakuntza eta ikasketa: Europako Batasuneko eredueta begira

3. Lanbide-profilak eta lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak.

Fitxa lagungarriak

### 3. LANBIDE-PROFILAK ETA LANPOSTUKO IKASKETAN PARTE HARTZEN DUTEN AGENTEAK

3.1. Lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak

3.2. Lanpostuko ikasketan parte hartzen duten profesionalak

3.3. Enpresako tutorearen lanbide-profila

3.4. Heziketako tutorearen lanbide-profila

### 3.4. Prestakuntzako tutorearen profil profesionala

#### Gaitasun orokorra:

Lan-zentroetan egiten diren praktikak programatzea eta horien segimendua egitea, jarduerak eta egin nahi diren praktikak egituratuz, betiere zentroaren antolaketa, ekipamendua eta eskaintzen dituen produktuak kontuan izanik.

#### Profil profesionalaren eskuartzea:

- Zonako enpresa-bilbea (ezaugarriak, jarduera-sektoreak, enpresa motak, enpleguak...), lan-merkatuaren ezaugarriak eta dagoen hezkuntza-eskaintza ezagutzeko eta sektoreari buruzko txosten laburrak egitea.
- Harreman-ildoak irekitzea zonako lan-zentroekin, horiek interesgarriak izan daitezken praktikak egiteko; era berean, horien ezaugarri nagusiei buruzko informazioarekin datu-baseak egitea.
- Lanpostuko ikasketarako programa bat egitea, enpresako tutoreekin eta lanpostuan hasi berria den langilearekin lankidetzan. Garatu beharreko jarduerak zehaztuko dira, hala nola horien iraupena, horietako bakoitzaren arduradunen izenak, ebaluaziorako adierazleak, eta abar.
- Prestakuntza-jarduerak antolatzea lan-zentrorra gehituko diren pertsonekin eta enpresarekin zerikusi duten gaietaz: enpresa motak, antolamendu funtzionala, departamentuak eta enpleguak, laneko segurtasun, higie eta osasunarekin zerikusi duten gaiak, ingurugiroa...
- Aldizka lan-zentroan praktikak egiten ari denaren eginkizunen segimendua egitea.

**OHARRA:** Lan Zentroetako Prestakuntzarako Modulu Profesionaleko tutoreek hamabostero enpresa bisitatu behar dute eta ikasleak hezkuntza-zentroan bertan hartu (beren zailtasunak ezagutzeko, zalantzak argitzeko); lan-zentroak egindako balorazio-txostena aztertu, eta lan-zentroko prestakuntza-modulua kalifikatu

(Manual de Formación en Centros de Trabajo. Merkataritza Ganberak. Europako Gizarte Fonda)

#### 2. LANPOSTUKO PRESTAKUNTZA ETA IKASKETA: EUROPAKO BATASUNENKO EREDUETARA BEGIRA

1. Funtsezko kontzeptu batzuk:
2. Lanpostuko prestakuntza eta ikasketa: Europako Batasuneko eredueta begira

#### 3. Lanbide-profilak eta lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak.

Fitxa lagungarriak

#### 3. LANBIDE-PROFILAK ETA LANPOSTUKO IKASKETAN PARTE HARTZEN DUTEN AGENTEAK

- 3.1. Lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak
- 3.2. Lanpostuko ikasketan parte hartzen duten profesionalak
- 3.3. Enpresako tutorearen lanbide-profila
- 3.4. Heziketako tutorearen lanbide-profila

## Garapen profesionalaren aldeak:

- Zonako lan-merkatuari eta enpresa-bilbeari buruzko ezagupenak eguneratuta eduki behar dira. Horregatik, horiei buruz etengabe birziklatzeko jarduera, foro, mintegi, sektoreko feria, enpresarien arteko topaketak, enpresetara bisitak egitea, eta abarretan parte hartzea gomendatzen dugu.

Prestakuntza osagarria lanpostuko ikasketari dagokionez:

- ♦ Egoera bakoitzerako araudia
  - ♦ Erabili beharreko prozedurak
  - ♦ Herri-administrazioen laguntza ekonomiko-administratibo posibleak
  - ♦ Praktika onak
- Ikasketarako metodologiak, ebaluazioak...
  - Informazio eta komunikazioko teknologia berrien ezagupenak eguneratzea (datu-baseak, internet, foro birtualak...).
  - Laneko segurtasun, higie eta osasunari buruz indarrean dagoen arautegiari buruzko informazioa jasotzea, hala nola ingurugiroarekin zerikusi duenari buruzkoa.
  - Europa mailako ekimenei buruz eguneratzea, ikasleak lane-ko praktikak beste herrialde batean egin ahal izan ditzan (Europraktikak<sup>11</sup> ...).
  - Lan-zentroekin harreman estuak gordetzea, batez ere praktiketako tutoreekin.

### 2. LANPOSTUKO PRESTAKUNTZA ETA IKASKETA: EUROPAKO BATASUNENKO EREDUETARA BEGIRA

1. Funtsezko kontzeptu batzuk:

2. Lanpostuko prestakuntza eta ikasketa: Europako Batasuneko eredueta begira

3. Lanbide-profilak eta lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak.

Fitxa lagungarriak

### 3. LANBIDE-PROFILAK ETA LANPOSTUKO IKASKETAN PARTE HARTZEN DUTEN AGENTEAK

3.1. Lanpostuko ikasketan parte hartzen duten agenteak

3.2. Lanpostuko ikasketan parte hartzen duten profesionalak

3.3. Enpresako tutorearen lanbide-profila

3.4. Heziketako tutorearen lanbide-profila

11. Garapen-unitate honen amaieran dator kontsulta-fitxa bat (3. zk.) Leonardo Da Vinci programari buruzko xehetasunekin. Ekimen horrek Europako herrialderen batean lan-praktikak egiteko aukera ematen du.

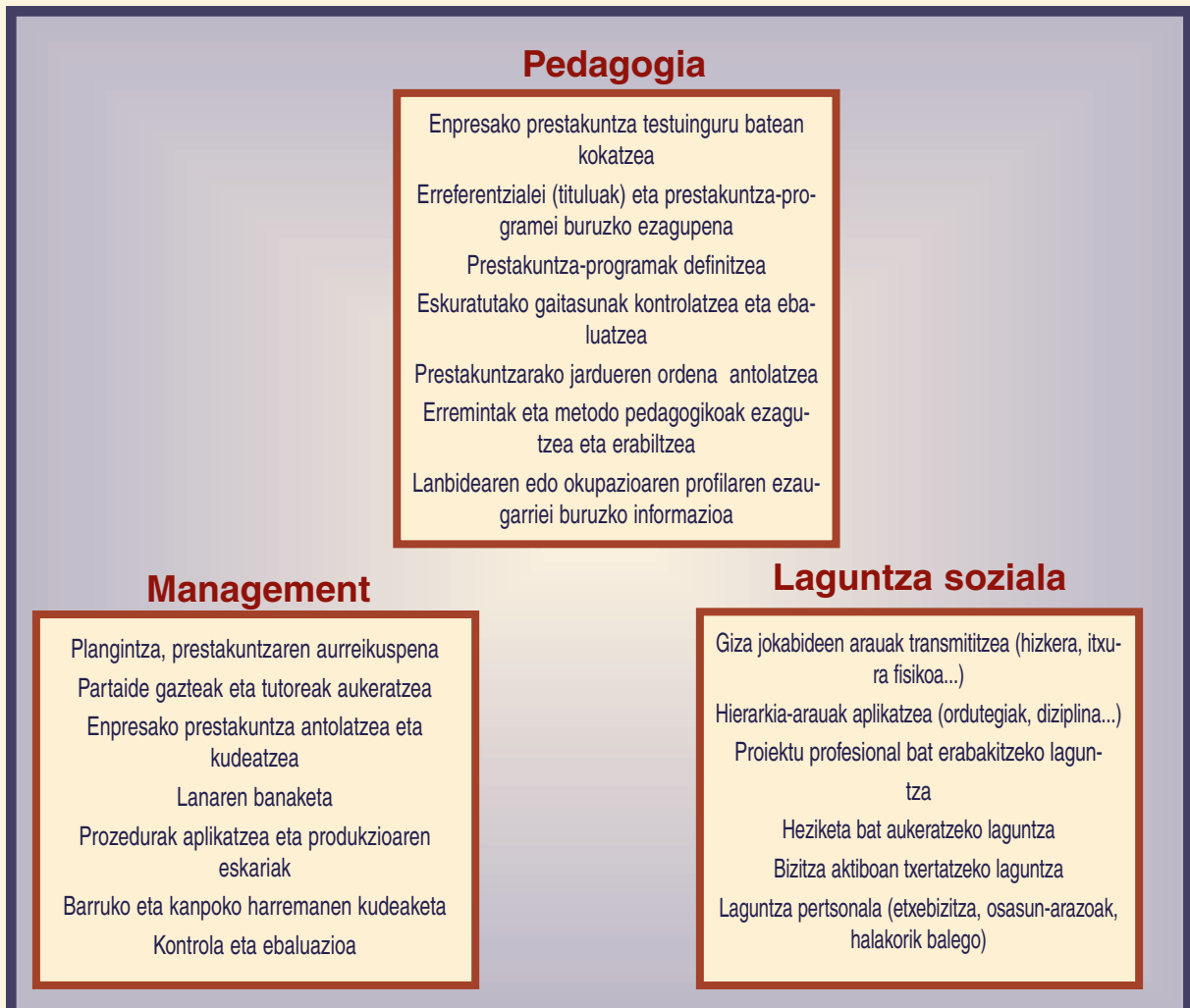
## 1. KONTSULTA-FITXA

# EUROPA MAILAKO IKERKETA ENPRESAKO TUTOREAREN EGINKIZUNARI BURUZ

## ENPRESAKO TUTOREEN ESKUARTZE-EREMUAK

Leonardo Da Vinci programaren barruan azterlan bat egin da enpresako tutoretzarako behar diren profil profesionalei buruz. Azterketa Europako lau herrialdeetan egin da: Alemania, Frantzia, Austria eta Espainia<sup>12</sup>. Azterlanean adierazten denez, profesional edo tutore horiek egin behar dituzten jarduerak asko izanik ere, garapen funtzionalerako hiru eremu handi bereizten dira: pedagogikoa, zuzendaritzakoa (management) eta sozializatzeko/laguntzekoa.

## GARAPEN FUNTZIONALERAKO EREMUAK



12. Profils professionnels, formation et pratiques des tuteurs en entreprise en Allemagne, Autriche, Espagne et France. Rapport de synthèse. Enquête- Analyse Leonardo 3782 F/95/2/107-III-2 a/c. Europako Batzordea. Leonardo Da Vinci programa.



## Funtzio pedagogikoa

Enpresako tutoretzaz arduratzen den pertsonalak funtzio pedagogikoa ziurtatzen du jakintzaren transferentzia bidez eta izangaiekin dituen harreman interaktibo bidez. Alor honetan garatutako jarduerak bai prestakuntzarako ingeniari-tza bai ingeniari-tza pedagogikoa barnebiltzen dute. Prestakuntza-programan oinarrituz eta pertsonaren titulazioa kontuan izanik, tutoreak zehazten ditu prestakuntzarako helburuak eta horiek ikasketarako jarduera edo laneko egoerara bihurtzen ditu, enpresan hasi berria den pertsona horren prestakuntzarako erabilgarriak izan daitezzen. Halaber, tutoreak jardueren progresio pedagogikoa erabakiko du, eta berak kontrolatu eta ebaluatuko ditu langile berriak lanpostuan eskuratu dituen laneko gaitasunen maila. Tutoreak, berebat, teoria eta praktika egituratuko ditu jakintzaren transmisiorako, betiere kontuan izanik bete behar den lanpostuaren testuingurua eta inguruabarra.

Jarduera hauek guztiek, alde batetik, hausnarketa bat egitea eskatzen diote tutoreari enpresan eskuratuko jakintzari buruz, ikasteko baliabideei buruz, ikasleekin erabili beharreko komunikabideari buruz, eta bestetik, landu beharko dituen kolektiboaren ezaugarriak eta berezitasun guztiak ezagutzea eskatzen diote tutoreari. Era horretara, premiazkoa da ikasleak animatzeko baliabide eta metodo pedagogiko bereziak erabiltzea.

Azterlanaren emaitzek garbi utzi dute laneko egoeretan tutoreak gehiago agintzen duela benetako lana zehaztu duenak baino: laneko egoerak esplizitatzen edo dekodifikatzen ditu. Lanpostuaren izaeraren arabera, laneko jarrerak demostratzea eta argitzeak garrantzi handiagoa edo txikiagoa izan dezake: esku-laneko lanpostuetako eginkizunak ikasterakoan metodo hauek garrantzi handia dute; eginkizun abstraktuagoetan ordea hurbilpena gehiago izaten da kontzeptu mailakoa.

Alderdi pedagogiko hori garapen maila handira iritsi da Alemaniako sistema dualean; herrialde horretan *Ausbilder*-ak (tutorea) enpresako prestatazailearen eginkizunak betetzen ditu 10-15 ikasleko lan-taldeak antolatuz. Era horretara, talde horietan animatze-metodologia bat baino gehiago ezagutu eta erabili behar ditu, adibidez: erakusketak, demostrazioak, simulazio-ariketak, rol-jolasak, kasuen azterketak, arazoak konpontzea, talde txikietan lan egitea... Azken batean, helburua ez baita bakarrik ikaslea laneko prozeduretan ohitzea, baita ikasleak lanari buruzko jakintza teorikoak eta praktikokoak jasotzea ere. Bestalde, tutoreak prestakuntzarako baliabideak ezagutu behar ditu oro har, hau da: prestakuntzari buruz enpresak betetzen duen eginkizunaz gain ikasleek dituzten zalantzak argitu behar ditu, edota prestakuntza iraukorrak beren gaitasunak garatzeko emango dizkien aukerei buruzko informazioa eman behar die. Izan ere, tutoreak dira prestakuntzaren alorrean ikasleen solaskideak.

Aitzitik, Frantzian tutoreen eginkizun pedagogikoa ez dago oso garatuta, eta oso ondo bereizten dira prestakuntza-eginkizunetaz arduratzen direnak, prestakuntza-zentroetako irakasleak, alegia, eta laneko tutoreak. Tutoreak bere eginkizunak ikaslea produktibo prozedura, ekipamendu, obligazio eta erritmo-etara egokitzea bideratzen ditu. Espainian tutoreen eginkizuna nahiko hurbil dago Frantziako tutoreen eginkizunetik.

## Management funtzioa

Tutoretzak management eta enpresako prestakuntza antolatzeko eginkizuna betetzen du. Komeni da plangintza eta antolakuntzako eginkizunak finkatzea: etorkizunean beharko den pertsonala kalkulatzeko, ikasleak aukeratzea, ikasleen prestakuntzaz arduratuko diren tutoreak

identifikatzea edo izendatzea, enpresako prestakuntzarako behar diren materialei buruzko aurrekontuei buruzko erabakietan parte hartzea (lan-taldeen egokigarritasuna, prestakuntzarako lekuak eta lanpostuak prestatzea eta ekipamenduak egokitzea...).

Tutoretzako pertsonalaren eginkizuna, kasu honetan, ikasleak enpresan egingo duen prestakuntzaren ibilbidea zaintzea da; berak zuzendu eta koordinatuko ditu enpresarekin izango diren barruko harremanak, hau da, ikaslearekin zuzenean edo zeharka lan egingo duten pertsona eta departamentuen arteko harremanak. Aldi berean, praktiketan era batera edo bestera parte hartzen duten erakundeekin enpresatik kanpo izango diren harremanetaz ere arduratuko da, adibidez, hezkuntza-zentroak, unibertsitateak, enplegu-zerbitzuak eta laneko orientabideak, bestelako enpresa batzuk, eta abar. Sarritan tutore horiek arduratuko dira ikaslea, praktikaldia amaitu ondoren, prestakuntzaren eta balizko kontratuen arteko zubiarenak egiteaz.

Management-aren esparru honetan sartzen dira, halaber, ikasleen lana banatzeko antolatutako behar diren eginkizunak, lan-taldeak animatzekoak izango direnak, enpresa barruan kooperazio-prozesuak garatzea, laneko prozesuei eta produkzioak eskatzen duenari zor zaien errespetua erakustea, eta balizko gatazkak konpontzeko borondatea. Horretarako, jokabide desberdinak ebaluatu behar dira, jarduera guztiak eta harremanak modu eraginkor eta eragingarriak garatzeko, bai enpresari begira bai ikasleari berari begira.

Management-aren funtzio hau tutoretzako jardueren barruan sartzen da azterlanean kontuan izan diren lau herrialdeetan.

## **Sozializatze eta laguntza sozialerako funtzioa**

Enpresako tutoreek rol garrantzitsua jokatzen dute sozializazio-agente moduan, eta laguntza handia ematen dute taldeen jokabide-arauak irakasteko, batez ere praktikak egitera doazena behar bezala integra daitezzen.

Enpresaren historia ondo ezagutzen duten pertsonak ere nahiko eginkizun garrantzitsua betetzen dute lan-zentroan ikasten ari direnak integratzeko, soldatapekoa izango diren langile berriek enpresaren antolaketa-kultura zein den jakin dezaten.

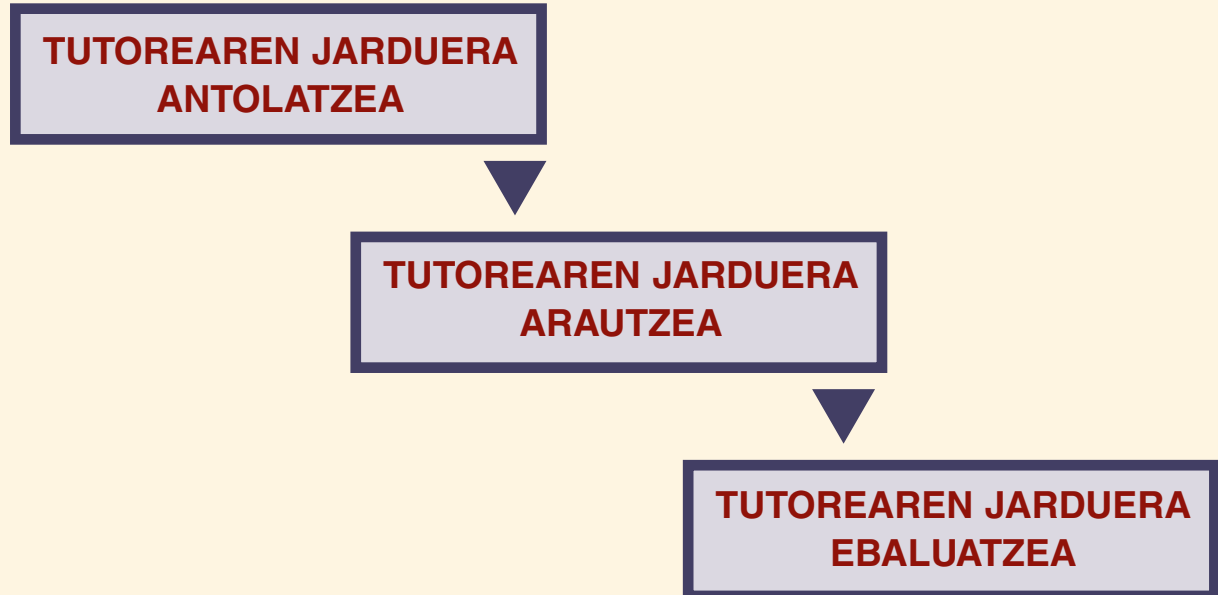
Enpresako tutoreak esanahi bat emango dio egoera bakoitzari, baina bizitzako zenbait egoeratan ere laguntza eman dezake. Kasu batzuetan, tutorearen eginkizuna lana sozializatzeaz haraindi dago, batzuetan laneko arazoak baino pertsonalak konpondu edo konponbidean jarri behar izaten dituztelako, adibidez, ostatuak bilatzea, osasun arazoak edo epaitegikoak, eta abar.

Frantzian, funtzio hori nahiko garatuta dago iraupen luzeko langabezia dauden langabetuak (sarri oso lanbide-gaitasun apalekoak) gizarteratzeko eta laneratzeko alorrean. Askotan profesional horiek enpresan bertan prestatzen ari diren langabetuei lana bilatzen laguntzen diete, lan erregular bateko erritmoak erakutsiz, benetako proiektu profesional batean parte hartzeko aukera emanaz, eta abar.

Alemanian, languntzeko rol hori zailtasunak dituzten kolektiboentzat antolatzen diren programa berezietan sartzen da. Jarduera hau izatez oso hedatua ez badago ere, sistema duala, ikuspuntu kultural eta sozialetik begiratuta, indartuz doa geroz anitzagoak diren publikoetara zabalduz doan heinean.

## 2. KONTSULTA-FITXA

### ENPRESAKO TUTOREAREN PRESTAKUNTZA IBILBIDEA LANBIDE ETA LANERAKO PRESTAKUNTZA-IKASTAROA/INEM



### 1. MODULUA: TUTOREAREN JARDUERA ANTOLATZEA

#### Praktikak

- Lanpostu baten kultura zehaztea.
- Lanpostu batean parte hartzen duten lanbide-gaitasunak onartzea, hala nola horiei dagozkien jarduera-patroi ereduak.
- Lanpostuaren prestakuntza-premien diagnostikoa egitea eta hori ikasketa-helburuetara eramatea.
- Informazioa bilatzeko estrategiak antolatzea.
- Tutorizatzeko prozesuan komunikazioa eta motibazioa sustatzeko jarduerak prestatzea.
- Tutoretza-jarduerako planaren osagaiak diseinatzea.
- Tutoretza-jarduerari laguntzeko materialak, baliabideak eta ekipoak aukeratzea.
- Ikasketa ebaluatzeko irizpideak eta ikasketakoaren gaitasuna adierazteko irizpideak zehaztea.
- Tutorearen gizabanako segimendua egiten laguntzeko materiala eta fitxak egitea.
- Ikasketa estiloak: estiloak aztertzea, ikertzea eta bete behar diren lanpostuarekin daukan harremanak miatzea.

## Eduki teorikoak

- Lanaren antolamendua eta informazioko teknologia berriek duten eragina: lanbide-gaitasun berriak.
- Lanbide-gaitasuna prestakuntza-premien arabera aztertzea. Jarduera gaiturako jokabideak.
- Enpresaren prestakuntza-egitasmoa:
  - ♦ Prestakuntza-egitasmoaren elementuak.
  - ♦ Ikasgelako prestakuntza.
  - ♦ Lanpostuko tutoretza.
- Informazioa bilatzeko estrategiak:
  - ♦ Informazioaren premiak tutoretzako erabakiak hartzerakoan.
  - ♦ Informazioa bilatzeko bete behar diren etapak.
- Programazio didaktikoa tutoretza eginkizunean:
  - ♦ Prozesu didaktikoetan tutoretza jasotzen dutenen ikasketa-helburuak zehaztea.
  - ♦ Jarduerak diseinatzea: edukiak, baliabide didaktikoak, tutoretza-estrategiak eta behin-behinekotasuna.
  - ♦ Ebaluazioaren plangintza: ebaluazioaren helburuak, gaitasun-irizpideak eta baloratzeko metodoak.
- Dokumentuak antolatzea, sailkatzea eta erregistratzea:
  - ♦ Agiritegiaren xedea eta garrantzia.
  - ♦ Dokumentuak antolatzeko sailkapen-ereduak.
  - ♦ Tutoretzako fitxen edukiak eta aldagaiak.
  - ♦ Agiritegi eskuzkoa eta informatikoa.
  - ♦ Instalazioak eta segurtasun-neurriak.

## 2. MODULUA: TUTOREAREN JARDUERAK ARAUTZEA

### Praktikak

- Taldeak gidatzeko eta motibatuzeko estrategiak eta jarduerak lantzea.
- Lanpostu bateko eginkizunak praktikatzea.
- Lanpostu bateko zereginak nola egiten diren modu idealean eta lanpostuko baliabideak erakustea.
- Lanpostuan bertan ikasleek ikasitakoaren maila erakustea.
- Tutoreek gidatutako prozesuak ikuskatzea eta erregistratzea.
- Arrisku handiena duten lekuak eta/edo jarduerak atzematea.
- Prestakuntza malguko ariketa didaktikoak baimentzea.

- Laneko osasun eta segurtasunari buruzko edukiak aztertzea; aukera-berdintasuna eta laneko legeria.

## **Eduki teorikoak**

- Lanbide-gaitasuna.
  - ✦ Gaitasunaren kontzeptua.
  - ✦ Prestakuntza lanpostuan eta eskuratutako gaitasuna.
- Ikasketa-prozesua lanpostuan: indibidualizatze-fenomenoak eta autoprestakuntza.
- Komunikazioaren osagaiak.
  - ✦ Ahozko hizkeraren ezaugarriak eta eskakizunak komunikazio didaktikoan.
  - ✦ Mezuen edukia eta adierazpena.
  - ✦ Hitz-gakoak eta jasotako mezuaren kalitatea.
- Talde-dinamika eta gidaritzak.
  - ✦ Taldearen ezaugarriak.
  - ✦ Tutorearen eskakizunak talde bat gidatzeko.
- Tutorearen jarduera arautzea.
  - ✦ Tutoreaz egon behar dutenak hartzea.
  - ✦ Aholkularitza eta laguntza tutoretzako prozesuan.
  - ✦ Tutoretza ikuskatzea: abileziak eta trebetasunak.
  - ✦ Tutoretza dutenen laneko orientabidea.
  - ✦ Laneko osasun-arriskuei eta segurtasunari aurrea hartzea.
  - ✦ Aukera-berdintasuna eta laneko legeria.
  - ✦ Pakete didaktiko integratuak.

## **3. MODULUA: TUTOREAREN JARDUERA EBALUATZEA**

### **Praktikak**

- Ikasketaren helburuetan oinarriturik, ebaluaziorako baliabideak, parametroak eta momentuak aukeratzea eta erabiltzea.
- Ebaluaziorako itemak eta proba praktikoak prestatzea.
- Ebaluatzeke probetan subjektibotasunaren faktoreak identifikatzea.
- Tutoretzak egin behar duen ebaluazio-txostenerako behar diren elementuak garatzea.
  - ✦ Tutoretzaren ebaluazioaren bidez kalifikatu eta prestatzeko premiak zehaztea.
  - ✦ Ikasketan atzemandako arazoak konpontzeko proposamenak.
  - ✦ Enpresako tutoretza pedagogikoa berritzearen gaineko bigarren mailako informazio-iturrien segimendua.

- ♦ Kalitate egiaztatua duten aldaketa eta berrikuntzak tutoretza-ereduan eta jarduera profesionalean bertan aplikatzea.

### **Eduki teorikoak**

- Ikasketa ebaluatzearen kontzeptua eta garrantzia.
  - ♦ Ebaluazioaren helburuak tutoretzan.
- Ebaluazioa tutoretzaren ikasketa-prozesuaren “kalitate-kontrol”a egiteko tresnatzat.
  - ♦ Ebaluazioa komunikatzeko eta etengabeko hobekuntza elikatzeko prozesu bezala.
  - ♦ Ikasketako errorearen arrazoiak ebaluatzea, eta ez bakarrik tutorearen babesean dagoenak egindako erroreak.
  - ♦ Zeharkako ebaluazioak duen garrantzia tutore-lanetan.
- Subjetibotasuna tutorearen ebaluazioan.
  - ♦ Ebaluatzailearen subjektibotasuna areagotzen duten faktoreak.
  - ♦ Ebaluatzailearen objektibotasuna areagotzen duten faktoreak.
- Tutoretzan erabiltzen diren ebaluazio-prozedurak.
  - ♦ Ebaluatu beharreko ikasketaren helburuak aukeratzea.
  - ♦ Ebaluatzeko uneak eta baliabideak aukeratzea.
  - ♦ Ezagupenak eta abileziak baloratzea.
  - ♦ Ebaluazio-txostena: eskakizunak eta hartzaileak.
- Tutoretzako jarrerak ebaluatzea.
  - ♦ Nortasuna neurtzeko zailtasuna.
  - ♦ Tutoretza lanpostuan, lanpostua ikasgelan ikasitako jarduerak atzemateko leku egokitzat hartuz.
  - ♦ Tutoreak zuzenean ikuskatzea da sistemarik egokiena jarrerak eta gaitasun konplexuak neurtzeko.
- Ebaluazioa baliabidetzat tutoretza prozesu orokorraren hobekuntza etengaberako.
  - ♦ Ikasketan egiten diren errorearen zioak identifikatzea, horixe baita enpresako prestakuntza areagotzeko bidea.
  - ♦ Enpresako prestakuntza-premien diagnostikoa doitzeko lankidetzaren etengabea.
  - ♦ Tutoretzako estrategiak etengabe eraberritzea.
  - ♦ Irakatsi beharreko jakintza etengabe birziklatzea.

### 3. KONTSULTA-FITXA

## EUROPRAKTIKAK LEONARDO DA VINCI PROGRAMAREN BARRUAN

1999ko apirilaren 26ko Kontseiluaren erabakiak (1999/382/CE, 99-6-11ko DOCE) lanbide-heziketarako Leonardo da Vinci 2000-2006 programaren bigarren fasea abian jartzea agindu du. Eskuarki, programa honen xedea da Europa mailan lanbide-hezkuntza eta prestakuntzarako eremu bat prestatzea. Era honetara laburbildu daitezke aipatutako helburu berezi horiek:

- Gizabanakoaren gaitasun eta trebakuntzak —batez ere gazteenak— hobetzea, lanbide-hastapeneko maila guztietan, horien gizarteratze eta laneratzea lortzeko asmoz.
- Lanbide-hezkuntza iraunkorreko kalitatea eta iristeko bideak hobetzea, hala nola, biziartean gaitasunak eta trebetasunak lortzeko erraztasunak ematea.
- Lanbide-heziketak berrikuntzara egiten duen ekarpena sustatzea eta indartzea, lehiakortasuna eta enpresa-espirtua hobetearren, eta hori guztia lanpostu berriak sortzeko prozesuari begira.

2003-2004 aldirako honako lehentasunak finkatu dira:

- Era guztietako ikasketak balioztatzea (irakaskuntza arautua, iraunkorra eta lanekoa) eta ziurtagiriak elkarri onartzea.
- Ikasteko eta irakasteko modu berriak eta LHaren alorreko oinarrizko gaitasun berriak: ikaslearengan oinarritzen diren ikuspegiak, informazio eta komunikazioko teknologiak erabiltzeko gaitasunak, enpresari-espirtua, prestatzaileak prestatzen, esperientziak elkarri trukatzeko.
- Orientabidea eta laguntza Europari begira: prestakuntza eta enplegu-aukerak, esperientziak elkarri trukatzeko.

Sei neurri aurreikusi dira beste hainbeste proiektuetarako: mugikortasuna, proiektu pilotuak, hizkuntza-gaitasunak, nazioarteko sareak eta erreferentziako dokumentazioa. Mugikortasunaren kapituluan, nazioarteko proiektuak laguntzen dira, betiere horiek lanbide-heziketa egiten ari badira eta batez ere gazteak badira edota hezitzaileak. Bi motatako jarduerak aurreikusten dira:

- Lanbide-hastapeneko prestakuntzan dauden gazteen egonaldiak (3 astetik 9 astera), gazte langileak eta berriki titulatu direnak (2tik 12 hilabetera), eta unibertsitateko ikasleak (3tik 12 hilabetera).
- Trukatzeak: giza baliabideetarako arduradunak, hezitzaileak eta tutoreak (aste batetik sei astera).

Erakundeek gehien-gehienez ere 5.000 euroko dirulaguntza eska dezakete onuradun bakoitzeko; horietatik 575 euro gehienez ere bidaia gastuetarako izango dira eta 125 euro inguru, aseguruak egiteko. Eskaria aurkezteko gutxienez bi sozio izan behar dira (ekintzailea barne), eta horietako bat gutxienez Europako Batasuneko estatu kideren batekoa izango da.

Azken bost urteetan, Espainiako 20.000 gazte baino gehiago atzerriko herrialderen batera joan da, hango enpresaren batean lan egitera eta aldi berean ikastera. Gazteek gehien aukeratzen duten herrialdeak honakoak dira: Erresuma Batua, Italia eta Alemania. Alabaina, aukerak handiak dira proiektuan Europako Batasuneko 25 herrialdek eta Bulgariak, Turkiak, Errumaniak, Islandiak, Liechtensteinek eta Norvegiak ere parte hartzen dutelako.

2004. urtean 5.207 gaztek (duela bost urte baino %55 gehiago) beste herrialde batzuetara joatea eskatu dute. Eskaria eskaintza baino hamar bider handiagoa da. Programa honetan parte hartzen duten autonomia erkidegoak honakoak dira: Nafarroa, Aragoi eta Errioxa; eta gutxien parte hartzen dutenak: Kantabria, Gaztela eta Leon eta Galizia.

Eskatzen den esperientziari, jardunbideari eta eskakizunei buruz informazio gehiago nahi duenak Espainiako Leonardo Da Vinci (<http://www.mec.es>) agentziara jo dezake. Euskal Autonomia Erkidegoan Hezkuntza, Unibertsitatea eta Ikerketa Sailean izango du nahi dituen argibide guztiak (<http://www.euskadi.net> Ikasketa Iraunkorra).



*2. garapen-unitatea:  
Lanpostuko ikasketa diseinatu, garatu eta  
ebaluatzeko prozesua*

## 2. GARAPEN-UNITATEA:

# LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBA-LUATZEKO PROZESUA

### 2. unitatearen helburua:

Lanpostu batean ari den pertsonak lanpostu horretan egindako ikasketari dagokion lan-prozesua aztertuko da kapitulu honetan, eta horretarako kontuan izango dira pres-takuntza, segimendua eta jardueren ebaluazioa.

### Edukia:

#### 1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

#### 2. Eskuartzte-etapak eta prozesuaren faseak:

*Lanpostuko ikasketaren diseinua eta antolamendua*

- 1. fasea: Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa prozesuari begira
- 2. fasea: Lan-zentroak aukeratzea eta hasierako harremanak egitea
- 3. fasea: Lanpostuko ikasketa-programa egitea

*Lanpostuko ikasketaren garapena*

- 4. fasea: Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea
- 5. fasea: Praktikak egingo dituenari harrera egitea
- 6. fasea: Langilearen laneko gaitasunak garatzea

*Ikasketaren segimendua eta ebaluazioa*

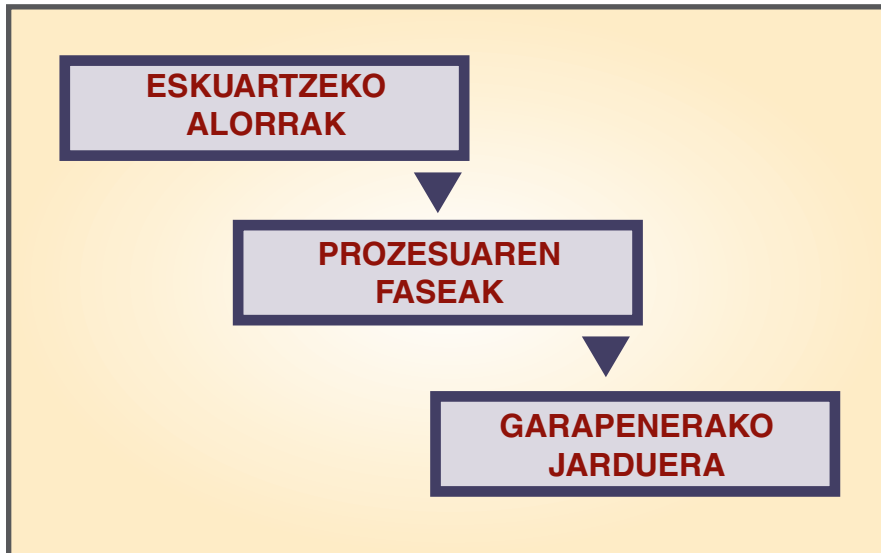
- 7. fasea: Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa

### Fitxa lagungarriak:

- 1. Kontsulta-fitxa: Europass-Heziketa
- 2. Kontsulta-fitxa: Ebaluazioaren adierazleak
- 1. Lanerako fitxa: Fitxa-eredu monografikoa, laneko praktiketan parte har dezake-ten enpresak identifikatzeko
- 2. Lanerako fitxa: Hurbilpena lanpostuaren analisisira. Simulazio kasu bat: sukaldari-laguntzailea
- 3. Lanerako fitxa: Simulatutako laneko elkarrizketaren ikusketa eta ebaluazioa

## 1. IKASKETA-PROZESUA LANPOSTUAN

Langile batek laneko zentroan egiten duen egonaldiak hainbat jarduera mailakatzea eta koordinatzea eskatzen du, era horretara ikasketa-prozesua langileak bere laneko gaitasunak garatzeko egin dezakeen biderik eraginkorrena bihurtzen delako. Prozesu horretan sartzeko, bata besteari lotuta dauden hiru jarduera maila definitu ditugu:



- **Eskuartzeko alorrak:** hiru alor identifikatu dira ikasketa-prozesuari modu integrarean ekiteko, hau da: hasi aurretiaz egin behar den diseinu eta antolamendutik lan-zentroko ikasketaren, segimenduaren eta ebaluazioaren garapenera arte.
- **Prozesuaren faseak:** eskuartze alorrak prozesuan funtsezkoak eta osagarriak diren zazpi etapatan banatzen dira.
- **Garapenerako jarduerak:** lanpostuko ikasketak modu mailakatu eta antolatuan egiteko behar diren jite operatiboko jarduerak definitzeko antolatzen dira.

Hiru maila hauetan bete-betean inplikatu behar dira kolektibo eta entitate guztiak; horrela, erabiliko diren perspektiba eta ikuspegiak jite orokorra eta egituratzailea izango dute.

Ondoko taulan ikus daiteke laneko ikasketa-prozesuaren egituraketa hiru jarduera maila horien arabera.

2. GARAPEN UNITATEA:  
LANPOSTUKO IKASKETA  
DISEINATU, GARATU ETA  
EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak:

Fitxa lagungarriak

## LANPOSTUKO IKASKETA-PROZESUAREN JARDUERA MAILAK :

Eskuartzeko alorrak	Prozesuaren faseak	Garapenerako jarduerak
<b>Lanpostuko ikasketa diseinatu eta antolatzea</b>	Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa-prozesuari begira	Informazio-iturri nagusiak aurkitzea
		Inguruari buruzko informazio-banku bat osatzea
	Lan-zentroak aukeratzea eta hasierako harremanak egitea	Lan-zentroak aukeratzea
		Curriculum vitae-a egitea
		Berariazko prozedurak ezartzea praktika motaren arabera
	Lanpostuko ikasketa-programa egitea	Langileak laneko praktikari buruz dituen itxaropenak antzematea
		Lanpostua aztertzea
		Lanpostuko ikasketa-programa egitea eta balioztatzea
		Profil egokiak aukeratzea
	<b>Lanpostuko ikasketa garatzea</b>	Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea
Laneko eremua/ingurua antolatzea		
Langileari harrera egitea (laneko lehen eguna)		Langileari lan-zentroko arauak erakustea
Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea		Lanpostu bakoitzean egiten diren jarduerak antolatzea
		Lanpostuko ikasketa-prozesua egitea eta laguntza ematea
<b>Segimendua eta ebaluazioa</b>	Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea	Langilearen ikasketa ebaluatzea
		Praktiken dossier bat egitea
		Laneko orientabidea eta laguntza antolatzea

## 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

### 2.1. LAN-MERKATUA ETA PRESTAKUNTZA AZTERTZEA, BAITA PRODUKZIO-BILBEA ERE IKASKETA PROZESUARI BEGIRA

#### Helburua

- Oro har eta toki mailan lan-merkatuaren ezaugarriak ondo eza-gutzea
- Inguruko erakunde publiko eta pribatuak, hala nola, enpresak identifikatzea tamainaren eta jarduera-sektorearen arabera
- Jarduera-sektore desberdinetarako dagoen prestakuntza-eskaintza ezagutzea

#### Profilak

- Prestakuntzako tutorea
- Laneko praktikak egiten ari direnak

#### Garapenerako arauak

**1. jarduera: Informazio-iturri nagusiak aurkitzea.** Lehen etapa honetan, lan-merkatuarekin eta prestakuntzarekin zerikusi duten intereseko eremuei buruzko informazioa zehaztuko da, instituzioen informazio-iturrien eta agirien bidez. Horien artean kontuan izan beharrekoak dira honakoak:

- Herri-administrazioa: INEM, enplegu-zerbitzu bereziak (Lanbide-Euskal Autonomia Erkidegoa,...), estatistika-zerbitzuak (Estatistikaren Institutu Nazionala, Eustat,...)
- Enpresa-erakundeak eta sindikatuak, merkataritza-ganberak
- Garapen-agentziak, beste batzuk

**2. jarduera: Inguruari buruzko informazio-banku bat osatzea.** Inguruari buruzko informazio-banku bat egitea. Aurreko jardueran bildutako informazioaren bidez, datu-base bat egingo da interesgarritzat jo daitezkeen aldagaiekin (sektoreko datuak, lanekoak, lan-eskaintzarenak, eta abar). Adibide gisa, ondoren datoz zerrendaturik funtsezkoak diren gai batzuk:

- **Lan-merkatua:**
  - ♦ Egitura ekonomikoaren ezaugarriak

2. GARAPEN UNITATEA:  
LANPOSTUKO IKASKETA  
DISEINATU, GARATU ETA  
EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa

- ✦ Jarduera-sektore nagusiak
- ✦ Azaleratzen ari diren jarduerak eta desagertzen ari direnak
- ✦ Datozen urteetan eragina izango duten joera eta faktoreak
- ✦ Sektoreen lan-konfigurazioa: jarduneko biztanleria, lanean ari direnak eta langabezian daudenak
- **Enpresa-bilbea:**
  - ✦ Inguruko enpresen tipologia eta ezaugarriak: prozesuak, produktuak, merkatuak
  - ✦ Zona jakin bateko enpresa nagusiak (beren berrikuntza, nazio-arteko zabalkuntza, produktu, eta abarren arabera)
  - ✦ Tamaina ertaina
  - ✦ Organigrama-ereduak
  - ✦ Sektoreen ezaugarri diren faktore teknologikoak eta antolakuntzakoak
  - ✦ Zonako enpresa txiki eta ertainak: ezaugarriak
- **Sektoreetako lanbideak:**
  - ✦ Bereziak, sektorearekin zerikusi dutenak eta transbertsalak
  - ✦ Eskatutako gaitasunak
  - ✦ Laneko joerak eta aurreikusitako bilakaera
- **Prestakuntza:**
  - ✦ Dagoen prestakuntza-eskaintza: arautua, lanekoa eta iraunkorra
  - ✦ Prestakuntza-ibilbideak
- **Beste gai interesgarri batzuk:**
  - ✦ Laneko araudia: kontratazio-modalitateak, erantzukizunak, eta abar.
  - ✦ Laneko segurtasun eta osasunari buruz indarrean dagoen araudia. Laneko arriskuei aurrea hartzea
  - ✦ Genero-ikuspegia
  - ✦ Kultur aniztasuna

## 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

### 1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

### 2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

## 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa

## Gomendioak

- Jarduera honen garapenerako komeni da aldez aurretik lan-merkatuari eta prestakuntzari buruzko estatistika-datuak eta sektoreko azterlanak biltzea. Horietako lan asko gaur egun Interneten aurki daitezke. (ikus 3. garapen-unitatea—Laguntza-baliabideak).

- Produkzio-bilbea eta prestakuntzaren merkatua ezagutzea funtsezkoa da prestakuntza-zentroko tutorearentzat eta laneko orientabideko pertsonalarentzat. Horien berri izatea garrantzitsua da prestakuntza-ibilbideak eta ingurune geografikoak (produkzio-bilbea) eskaintzen duten panoramikaren ikuspegi orokor eta sakona edukitzeko.

- Zonako enpresa txiki eta ertainen (PYME) ezaugarriak aztertzea ere premiazkoa izango da, horiek ere baliabide handiak dituztelako laneko praktikak egiteko aurkerei dagokienez.

- Halaber, zailtasun bereziak (mugitzeko gaitasun gutxitua) dituzten kolektiboak gizarteratzeari dagokionez, premiazkoa izango da pertsona horien lanbide-gaitasunak garatzeko aukera eman dezaketen enpresa eta lanpostuak identifikatzea.

### 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

### 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea

## 2.2. Lan-zentroak aukeratzea eta hasierako harremanak egitea

### Helburua

- Laneko praktikak egiteko egokiak izan daitezkeen lan-zentroak aukeratzea.
- Aukeratutako enpresetan praktikak egiteko gestio egoki edo bidezkoak egitea.

### Partaideen profilak

- Prestakuntzako tutorea
- Enpresako tutorea
- Laneko praktikak egingo dituen

### Garapenerako jarraibideak

**1. jarduera: Lan-zentroak aukeratzea.** Lehen jarduera honek laneko praktikak antolatzekeo interesa duten entitate eta enpresak aurkitzeko aurkera eman behar du.

Enpresak aukeratzeko eta bete behar diren lanpostuak zehazterakoan, praktiketan parte hartuko duen kolektiboaren ezaugarriak hartu behar dira kontuan (unibertsitateko praktikak, praktiketako kontratuak, langabetuentzako praktikak, lanbide hezkuntzako ikasleak...), hala nola kolektibo horretako kideen lanbide-profila eta gaitasun maila.

Prestakuntzako tutorearen edota, beharko balitz, laneko praktiken kudeatzailearen erantzukizuna da enpresetako arduradunak (gerentak, giza baliabideen arduradunak, pertsonal buruak, eta abar) identifikatzea, aukeratzea eta horiekin harremanetan jartzea.

Enpresekin izaten diren hasierako harremanetan, laneko praktikekin lortu nahi diren helburuak azalduko dira xehetasun osoz, hala nola praktika horiek antolatzeak zentroari ekarriko dizkion abantailak, praktiken denbora, parte hartuko dutenen profila...

Hasierako harreman horiek telefonoz, e-postaz, faxez, eta abarrez egin badaitezke ere, oso egokitzat jotzen da enpresa *in situ* bisitatzea, enpresako prozesuak, produktuak eta zerbitzuak ondo ezagutzeko, baita ekipamendua eta erabiltzen duten teknologia zein den jakiteko ere.

## 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

### 1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

### 2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

## 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea



Fase honetan egingo den lanaren ondorioz, praktikak egin behar dituztenentzako (laneko praktikak egin behar dituztenen kopurua) egokiak diren enpresa- eta lanpostu-kopuru bat identifikatuko ditugu.

**2. jarduera: Curriculum vitae-a egitea.** Prestakuntza-zentroko tutorearekin lankidetzan praktikak egin behar dutenen curriculumak egingo dira, eta horretan, besteak beste, honako gaiak izango dira kontuan:

- Jite pertsonaleko datuak: Izen-deiturak, jaiotze-data, Nortasun Fiskalaren Zenbakia (edo Nortasun Agiri Ofizialarena), helbidea, posta elektronikoa eta harremanetarako telefonoa.
- Laneko eskarmentua: aldez aurretik nonbaiten lan egin bada, enpresa edo entitatearen izena adieraziko da, hala nola hor izan duen kargua, egin dituen lanak, izan duen kontratu mota...
- Prestakuntza: egindako ikasketak, lortutako tituluak, ikasketak egin dituen zentroa, hasierako data eta amaierakoak, eta abar.
- Hizkuntzak: hizkuntza eta irakurketan, mintzamenean eta idazmenean lortutako mailak (eskas, ongi, oso ongi, bikain) adieraziko dira.
- Prestakuntza osagarria: heziketa iraunkorreko beste ikastaroei buruzko aipamena, baita kongresu, mintegi, jardunaldi eta abarri buruzkoak ere.
- Praktikak egin dituenaren beste jarduera edo gaitasun batzuk: lanbide-gaitasunak, trebetasunak, abileziak, betiere egin behar duen praktikarako egokitzat jotzen direnak.
- Bestelako informazioa: curriculumeko informazioa osatzeko interesgarriak izan daitezkeen pertsonak (kargudunak eta harremanetarako telefonoa) edota informeak.

Pratikak egitekotan denari curriculum vitae-a oso garrantzitsua dela jakinaraziko zaio lanpostua lortzeko; hortaz, garbi eduki behar du oso garrantzitsua dela edukien idazkera, ematen den informazioaren zehaztasuna, ematen diren datuak eguneratzea, eta abar

**3. jarduera: Berriazko prozedurak ezartzea garatu beharreko praktikaren tipologiaren arabera.** Laneko praktikak egiteko finkatuta dauden prozesuak asko eta anitzak dira eta horiek beraietan parte hartzen duten kolektiboen arabera zehazten dira (unibertsitatea, FCTko moduluak, langabetuak, europrikatik...). Hori dela eta, bai prestakuntza-zentroak bai enpresak eskakizun horiek ondo ezagutu behar dituzte eta gainera erabili egin behar dituzte, egingo diren prak-

## 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

## 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketaren prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea

tikak kalitateko arau eta irizpideak jarraituz egin daitezten. Hala, adibidez, kasu batzuetan enpresak eta prestakuntza-zentroak lankidetzahitzarmenak sinatu behar izaten dituzte laneko praktikak antolatu ahal izateko.

## Gomendioak

- Enpresak identifikatzea eta aukeratzea jarduera dinamikotzat hartu behar da. Hori horrela, “beteranoak” diren entitate eta enprekin lan egin behar da, eta poliki-poliki enpresa berriak gehitu behar dira (enpresa txiki eta ertainak ahaztu gabe) eginkizun honetara praktikak aberasteko.
- Praktikak egiteko direnei modulu bat eskaini beharko zaie curriculum vitae egokia idazten, lana bilatzeko bideak miatzen, eta abar ikas dezaten.
- Gauzak bideragarri izan daitezten, komenigarritzat jotzen da laneko praktikak antolatzeko interesa duen enpresa bakoitzaren fitxa monografiko bat egitea, eta horretan enpresari buruzko datu zehatzak sartzeari, hala nola, praktikak egingo dituztenen izenak, eta abar. (ikus 1. laneko fitxa).
- Europako Batasuneko beste herrialde batzuetako enpresetan praktikak egiteko, Europass-Formación (ikus 3. kontsulta-fitxa) ekimenean jasotzen diren ezaugarri eta prozedura bereziak zein diren jakitea. Interesgarria da, berebat, Leonardo Da Vinci programa aztertzea, etorkizuneko profesionalentzako (lanbide hezkuntzakoak, 4. eta 5. mailako unibertsitarioak, lizentziatu berriak eta langile gazteak) laguntzak ematen dituelako. Kasu horretan, gutxieneko laguntza 5.000 euro ingurukoa izaten da: bidaia-gastuak, aseguruak, ostatua eta mantenua.

## 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

## 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea

## 2.3. Lanpostuko ikasketa-programa egitea

### Helburua

- Praktikak egin behar dituen pertsonak egingo duen ikasketa-programa diseinatzea.
- Programa hori enpresako arduradunekin balioztatzea.

### Partaideen profilak

- Prestakuntzako tutorea
- Enpresako tutorea
- Laneko praktikak egiten ari dena
- Enpresako beste langile batzuk

### Garapenerako jarraibideak

Lehengo fasean sortutako informazioaren zati bat (lan-merkatua eta prestakuntzarena arakatzea, hala nola inguruan interesgarria izan daitekeen produkzio-bilbea) erreferentzia izango da etapa honetan egin behar diren eskuartzeen garapenerako.

**1. jarduera: Langileak laneko praktikari buruz dituen itxaropenak antzematea.** Premiazkotzat jotzen da prestakuntza-zentroko tutoreak elkarrizketa bat egitea praktikak egitekoa den langileari honako xedez:

- Laneko praktikarekin zer espero duen jakitea:
  - ♦ Zer lan gustatuko litzaiokeen egin
  - ♦ Zer espero duen praktika hauekin
  - ♦ Garatu nahi dituen gaitasun teknikoak eta transbertsalak
  - ♦ Bere lanaren ebaluazioak noiz nahi dituen egin, zer ekipamendu nahi duen erabili...

Txosten labur bat egingo da emandako erantzunekin.

• Praktikak egingo dituenari lan-zentroan benetako esperientzia hartzearen garrantzia jakinaraziko zaio eta esperientzia hori bere heziketa-aren osagarri izango dela (enplegua bilatzeko aukerak areagotzea).

**2. jarduera: Laneko praktiketarako lanpostua aztertzea.** Prestakuntzako tutoreak ondoko informazioa jaso beharko du ikasleak praktiketan zehar egingo dituen lanei buruz:

### 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

### 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketaren prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

### 2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea

- Lan-zentroan egin behar diren lanen zerrenda: gaitasun teknikoak eta transbertsalak garatzeko funtzioak eta azpifuntzioak.
- Departamentuak/parte hartuko duten alorrak
- Harremani buruzko arazoak, jarduera bakoitzeko arduradunak
- Jarduera bakoitzean erabiliko den ekipamendua: ekipoak, makineria, lanabesak, materialak, produktuak
- Emaitzak eta/edo ondorioztaturiko produktuak
- Jarduera bakoitzari dagokion ekitaldia...

Informazio hori guztia enpresako tutoreak edota gaiari buruz jakinaren gain dagoen pertsonak helaraziko du behar den lekura (2. lanerako fitxan lanpostuaren analisia egiteko simulazio bat eskaintzen da).

Jarduera honetan lortutako emaitza garrantziko informazioaren *input* bat da, lanpostuko ikasketa-programa eginez joateko.

**3. jarduera: Lanpostuko ikasketa-programa egitea eta balioztatzea.** Lanpostuko ikasketa-programaren helburua da, lan-zentroan pertsonak garatuko dituen gaitasun tekniko eta transbertsalen prozesua zehaztea modu egituratuan. Aipatutako programa horren edukiak zera izan behar du kontuan:

- Lan-zentroan egin behar diren jarduerak:
  - ♦ Egonaldi osoaren iraupena, eta denboraren banaketa eremu funtzionalen arabera. Fase honetan, aldi bakoitza noiz hasi eta noiz amaitu den zehaztuko da.
  - ♦ Lanpostuaren analisia aurreko atalean aipatu den xehetasunarekin (2. jarduera). Jarduera astero edo hamabostero deskribatzea.
  - ♦ Laneko egoera ezberdin bakoitzeko higie-, segurtasun- eta osasun-arauak, hala nola laneko arriskuei aurre hartzeko bideak.
  - ♦ Halaber, prestakuntzako tutoreak enpresara egingo dituen bisiten kopurua eta datak. Tutoreak prestakuntza-prozesua nola doan ikusteko egingo ditu bisita horiek.
- Jarduera hauen segimendua eta ebaluazioa egiteko prozedurak:
  - ♦ Ebaluaziorako aldiak

## 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

## 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

### 2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea

- ♦ Prozesu eta emaitzen eta/edo amaierako produktuen segimendua eta ebaluazioa
- ♦ Ebaluazioan parte hartuko duten pertsonak
- ♦ Prestakuntzako tutoreak segimendu eta ebaluaziorako egingo dituen ikustaldien edukiak

Prestakuntzako tutorea arduratuko da lanbide-prestakuntzako jarduera hauek alde zuzenetik antolatzeaz eta antolatzeaz. Alde zuzeneko programa hau zehaztu ondoren, txosten bat bidaliko zaie lan-zentroko arduradunei, eta horiek txostenaren zehazten diren jarduerak aztertuko dituzte ahal denik eta sakontasunik handienaz, eta beharko balitz, txostenaren edukiak matizatu edota osatu egingo dituzte. Txostena balioztatzeko eginkizun horretan parte hartze zuzena izango du enpresako tutoreak, eta horrekin batera izango dira balioztatze-lan horretan beste langile batzuk ere, betiere enpresako praktikaren garapen zuzenerako iradokizun interesgarriak eta baliagarriak egiteko moduan badaude. Komenigarri da praktikak egiten ari den pertsonak zentroko antolaketa-kultura eza-gutzeko behar dituen elementuak gehitzea programara, hala nola laneko prozeduran eta zerbitzuetan erabiltzen diren arau bereziak ezaguaraztea. Garrantzitsua da, halaber, programan hasiera batean aurkeztutako elementuak egiaztatzea, agian enpresarako egokiak ez direlako.

Balioztatze-prozesuan jasotako informazio guztiarekin, prestakuntzako tutoreak berriazko eta behin betiko lanpostuko ikasketa programa bat egingo du.

**4. jarduera: Pertsona egokia aukeratzea lan-zentroaren ezaugarriak kontuan izanik.** Fase honetako azken jarduera lanposturako eskatzen diren lanbide-gaitasun gehien duen pertsona aukeratzea da. Hori horrela, kontuan izango dira lanpostua beteko duenaren titulazioa, prestakuntzaren espezialitatea, lanpostuaren ezaugarriko eta edukiko beste lanposturen batean aritu izana, eta abar. Lanpostua bete behar duen izangaia aukeratzeko prozesuan premiazkoa da genero ikuspegiari edo aukera-berdintasunari lehentasuna ematea, sexuaren, adinaren, arrazaren, egoera zibilarren edota seme-alaba kopuruaren arrazoiak tarteko diskriminazioarekin zerikusi duten aurreiritziak, estereotipoak eta topikoak alde batera uzteko.

## 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

### 1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

### 2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

### 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

### 2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea

## Gomendioak

- Lan-zentroan egin beharreko egonaldia antolatu eta organizatze-rakoan, komeni da gaitasun teknikoak eta transbertsalak (inguruare-kiko harremanak, taldean lan egitea, antolamendua, arazoak konpon-tzea,...) ikasteko eta garatzeko aukera emango duten jarduerak identi-fikatzea. Ahal den guztia egingo da jarduerak ez errepikatzeko edota inolako edukirik ez dutenak egiteko.

- Lanpostuko ikasketa-programa egiterakoan honako edukiak aztertzea gomendatzen da:

- ♦ Incual-Instituto Nacional de Cualificaciones delakoaren Lanbi-de Gaitasunen Katalogo Nazionala
- ♦ Hezkuntza Ministerioaren Lanbide Tituluak
- ♦ Lan Ministerioaren Lanbide Ziurtagiriak
- ♦ KEI-IVACen (Koalifikazioen Euskal Institutua) Euskadiko Lanbide Koalifikazioen Sistema

- Entitate edo enpresan garatu beharreko funtzio edo eginkizunetan genero-ikuspegiaren garrantzia azpimarratzea.

### 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta proze-suaren faseak

Fitxa lagungarriak

### 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PRO-ZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta presta-kuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikas-keta prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-pro-grama egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia anto-latzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaita-sunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea

## 2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

### Helburua

- Pertsona prestatzea lan-munduan sartzeko (lanerako elkarrizketa)
- Lan-zentroa prestatzea praktikak egingo dituen hartzeko

### Partaideen profilak

- Prestakuntza-zentroko tutorea
- Enpresako tutorea
- Ikaslea/langilea
- Beste langile batzuk

### Garapenerako jarraibideak

**1. jarduera: Pertsona prestatzea lan-zentroko lehen elkarrizketarako.** Praktikak egingo dituen pertsona aukeratzeko prozesuak ohiz elkarrizketa bat egin beharra aurreikusten du, enpresak lanpostura gehituko den pertsona ezagutzeko, eta aldi berean curriculum vitae-aren edukiak osatzeko.

Hori horrela, oso garrantzitsutzat jotzen da prestakuntzako tutoreak (edo laneko orientabideko pertsonalak) praktikak egin behar dituenari honakoei buruzko ezaugupenak ematea:

- Elkarrizketa motak: taldeka edo banaka, elkarrizketa sakona, simulazio praktikoa, eta abar.
- Elkarrizketatzaileak egin ditzakeen galderen ezaugarriak: irekiak, itxiak, zuzenak, zeharkakoak...
- Elkarrizketan zehar erakutsi beharreko jokabidea:
  - ♦ Itxura eta jarrera orokorra: higiene-arauak, txukun janztea, portaerak, edukazioa, eta abar.
  - ♦ Hizkera zaindua eta ahozkoa ez den komunikazioa: aditzera emateko gaitasuna, hiztegia, esaldien antolamendua, ideiak garbi adieraztea, mugimenduak, keinuak, manerak, eta abar.
  - ♦ Lanpostuaren aldeko motibazioa: dinamismoa, konfiantza eta segurtasuna norbere buruagan, eta abar.
  - ♦ Alderdi baikorrak eta ezkorrak...

### 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

### 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzeko eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea

Praktikak egin behar duenari, halaber, enpresari buruzko informazioa emango zaio: sektorea, tamaina, jarduera nagusiak, produktuak, zerbitzuak, eta abar; lanpostuan ikasteko programa berezia ere eskuratuko zaio, praktikaldian zehar jarduerak gara ditzan.

Ikaslea europapraktikak egiten duena bada, praktikak egin behar duen horri herrialde-xedeko kulturari, hizkuntzari, hiztegi tekniko bereziari, eta abarri buruzko orientabideak ere eman beharko zaizkio.

**2. jarduera: Lan-zentroko lan-praktika antolatzea.** Laneko praktikaren kalitatea, hein handi batean, enpresan bertan egiten den antolakuntza eta plangintzaren baitan dago. Hori dela eta, pertsona lanpostura gehitu aurretik, premiazkoa da enpresako tutoreak jarduerara batzuk egitea eta egiaztatzea, esperientzia probetxu onekoa izan dadin bai praktikak egiten duenarentzat bai enpresarentzat:

- Enpresara gehitu diren pertsonen buruzko informazio egokia edukitzea (curriculum vitae, eta abar)
- Lanpostuan ikasteko programaren edukiak aztertzea (3. fasean egindakoa).
- Laneko lekua prestatzea: mahaia, aulkia, aldagela
- Praktikak egingo dituenak erabili dituen ekipamendua eta makineria ikuskatzea.
- Enpresako langileei jakinarazi praktikak egitera datorren lagun bat gehituko dela lanera eta horrek zein eginkizun beteko duen, hala nola egingo dituen lanak, bereganatuko dituen erantzukizunak eta enpresako langileei dagozkienak, segimendu eta ebaluazioko prozesuak, praktikak iraungo duen denbora, eta abar.
- Lanaren inguruan higie, segurtasun eta osasuneko betebeharrak betetzen direla zaindu.

### Gomendioak

- Aukeraketarako egin behar den elkarrizketako edukietan izangaiak prestatzeko, bana-banako edo taldeko prestakuntza-teknika batzuk erabil daitezke:
  - ♦ Elkarrizketa simulatzea
  - ♦ Rol-jokoa
  - ♦ Simulazioa eta rolen jokoa bideoan hartzea.

## 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

## 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea



Oso garrantzitsua da saioaren ebaluazio bat egitea (horretan prestakuntza-zentroko tutoreak eta izangaiek ere parte har dezakete), akatsak eta erroreak atzemateko eta hobeko bideak proposatzeko.

- Praktikak egin behar dituenak lan egingo duen lekua ikuskatzea, ea laneko segurtasun eta higieneko arauak betetzen diren jakiteko: ekipamendua, laneko arropak, eta abar.

## 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

## 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketaren prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea

## 2.5. Praktikak egingo dituenari harrera egitea

### Helburua

- Lan-zentrora praktikak egitera gehituko denari (lehen eguna) harrera egitea.

### Partaideen profilak

- Prestakuntzako tutorea
- Enpresako tutorea
- Praktikak egiten ari dena
- Beste langile batzuk

### Garapenerako jarraibideak

**1. jarduera: Praktikak egingo dituenari lan-zentroko arauak irakastea.** Enpresako tutorea arduratuko da praktikak egitera doanari lehen egunean harrera egiteaz. Lehen harreman honetan premiazkoa da langile berri hauek adeitasunez hartzea eta abegi hona eskaintzea beren lehen lan-egunean. Hona laburbildurik harrera hori egiteko gomendio batzuk:

- a) Lan-zentroari buruzko informazio orokor bat ematea: enpresaren ezaugarriak eta misioa zertan den erakutsi, enpresaren inguru ekonomikoa eta soziala zein den, laneko organigrama aurkeztu, hala nola departamentu eta atal nagusiak, baita zifra interesgarri batzuk ere, eta batez ere berak lan egingo duen arloko lanpostuaren ezaugarriak.
- b) Instalazioak eta ikasleak lan egingo duen atala bisitatu, eta bertan edo inguruan ari diren langileak aurkeztu.
- c) Lanpostuko ikasketa-programa elkarrekin aztertu, egin beharreko lanak, erantzukizunak, laneko harremanak, kanpoko harremanak (baleude), ekipamenduaren erabilera, eta abar zertan diren jakin dezan.
- d) Ekipamendua eta erabili beharreko teknologia (makinak, ordenagailuak, telefonoa, faxa, intranet...) nola erabili behar dituen erakutsi, eta horiekin praktika batzuk egin.
- e) Laneko segurtasun eta arriskuei aurrea hartzeko arau orokor

2. GARAPEN UNITATEA:  
LANPOSTUKO IKASKETA  
DISEINATU, GARATU ETA  
EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea

eta bereziak aurkeztu<sup>13</sup>: laneko balizko arriskuak identifikatu, segurtasun-praktikak egin, segurtasunerako prozedurak erakutsi, hala nola segurtasuneko arduradunak zein diren, horretarako dagoen lan-ekipoa aurkeztu eta babeserako baliabideak zein diren erakutsi (arropa, segurtasun kaskoa...). Baita ere laneko arriskuei aurre egiteko gai honetan langileari dagozkion betekizunak zein diren jakinarazi.

Jarduera hau garatzerakoan komeni da enpresako tutoreak ere parte hartzea, eta horrekin batera praktikak egingo dituenarekin eguneroko diren langileak ezagutzera ematea, baita hainbat arlotan erantzukizunak dituztenak ere.

Bestalde, funtsezkotzat jotzen da praktikak egingo dituen pertsona motibatzea. Hala egitea merezi du, langile berriaren premia pertsonalak asetzen lagunduko delako. Kontuan izan behar da laneko praktikak egiten dituztenen premia nagusia gehienbat lanbide-gaitasunak garatzea izaten dela, laneko onespena jasotzea eta, azken batean, enplegu bat bilatzeko aukerak areagotzea.

Lanpostuari buruzko beharrianak, funtsean, bi motatakoak izaten dira:

- Behe mailakoak: premia fisiologikoak eta segurtasunekoak. Pertsonaren integritate fisikoari zor zaizkionak gehienbat, horiek berehalakoak zein etorkizunekoak izan.
- Goi mailakoak: gizarteko premiak, onspena eta sorkuntza-asmoak.

13. Laneko arriskuei aurre hartzeko Legearen (Azaroaren 18ko 31/1995 Legea, laneko arriskuei aurre hartzeari buruzkoa —azaroaren 10eko EAO, 269 zk.—) 19. artikulua adierazten duenez “enpresariak, langileak babestu behar diren betekizuna kontuan izanik, langile bakoitzak arriskuei aurrea hartzearen alorreko prestakuntza teoriko eta praktikoa bat jasoko duela bermatu behar du, eta gainera prestakuntza hori nahikoa eta egokia izango da. Prebentzioaren alorreko prestakuntza hori kontratuak egitean bermatuko du enpresariak, edozein modalitate eta iraupenekoak izanik ere kontratua, eta hala egin behar du langilearen eginkizunak aldatzen badira, edota teknologia berriak sartzen badira edota aldaketak egiten lan-taldeetan. Prestakuntza batez ere lan-postura edota langile bakoitzaren betekizunera zuzenduko da, hori arrisku eta aldaketa berrietara egokitu dadin, halakorik balego.

## 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

### 1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

### 2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

### 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketaren prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea

## BEHARRIZANEN SAILKAPENA ETA APLIKAZIO PRAKTIKORAKO EREMUAK

Lanari buruzko beharrian nagusiak	Aplikazio praktikoak
Premia fisiologikoak	Soldata
	Abantaila sozialak
	Lan-baldintzak. Laneko segurtasuna, higiena eta osasuna
Segurtasun-premiak	Enpleguaren finkotasuna
	Jarraibideak
	Metodoak, laneko ohiturak
Premia sozialak	Harremanak edukitzeko aukera, enpresa barrukoak zein kanpokoak
	Ekipo-izaera
	Elkarrizketa
Onespen-premiak	Lanbide-gaitasunak, abileziak, trebetasunak, eta abar aplikatzeko aukera
	Laneko taldeak onartua sentitzea
	Praktiketan ari denaren eginkizuna onartzea
Sormen-premiak	Mailaz igotzeko aukera, garapen profesionalerako ibilbidea
	Prestatzeko aukera (prestakuntza iraunkorra, biziarteko ikasketa)
	Autonomia

### 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

### 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea

## Gomendioak

- Egokitzen jotzen da prestakuntzako tutoreak praktikak egingo dituenari bere lehen egunean laguntzea. Horren xeda da ikasle-langileari konfiantza eta segurtasuna ematea, integrazioa azkar eta modu eragingarrian burutzeko.
  - Hori horrela, enpresako tutoreak honela jokatu beharko du:
    - ♦ Bere lan-ekipoaren interesa piztea praktikak egingo dituenaren zereginaren gainean.
    - ♦ Lehen egunetik hasita lanean giro egokia sortu behar da eta hala mantendu.
    - ♦ Lanaren alde interesa piztu dezakeen guztiaz jakinaren gain jartzea taldea.
    - ♦ Partaidetza bultzatzea.
    - ♦ Aurrerapenak eta emaitza onak onartzea eta akatsak zuzentzea.
- Azken gomendio hori kontuan izan behar da ez bakarrik hasierako fase honetan, baita lan-zentroan egiten duen egonaldi guztian ere.
- Premiazkotzat jotzen da tutore hauek birziklatzea, giza baliabideen arloko teknika eta metodologia berrietan jakitun izan daitezkeen une oro; horixe baita modurik onena, goian deskribatu diren jarduera guztiak bide onetik eramateko.

### 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

### 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea

## 2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

### Helburua

- Laneko egoera desberdinak prestatu, horiek prestakuntzarako egokiak izan daitezzen.
- Praktikak egingo dituenari arlo eta eginkizun desberdinetako prestakuntza ematea, bere lanbide-gaitasunak, gaitasun teknikoak eta transbertsalak gara ditzan.

### Partaideen profilak

- Enpresako tutorea
- Ikasle-langilea
- Beste langile batzuk

### Garapenerako jarraibideak

**1. jarduera: Lanpostu bakoitzean egiten diren jarduerak antolatzea.** Jarduera hau antolatzeko lehenbizi lanpostuko ikasketa-programa egitean prestakuntza-zentroarekin finkatu eta adostutako edukiei helduko diegu. Enpresako tutoreak praktiketako pertsonak bere egonaldian zehar okupatuko duten lanpostu edo lanpostuak antolatuko ditu. Hala, laneko egoera (edo lanpostu) bakoitzean honako urratsak emango ditu:

- Praktikak egingo dituen pertsonak eskuartuko dituen jarduera profesionalak aukeratzea.
- Kasu bakoitzean modu argian lanaren testuingurua identifikatu: zer egin behar duen, zeinekin lan egingo duen (erantzukizunak), nola lan egingo duen (prozesuak, baliabide materialak, ekipamendua...), eta zergatik.
- Egoera bakoitzean erabili behar dituen laneko arriskuen segurtasuneko eta aurrezaintzako arauak identifikatzea.
- Prestakuntzarako diren jardueren eta enpresako produkziarako diren jardueren artean oreka bat bilatzea.

Laneko egoera bakoitzari prestakuntza-xede bat emateko, premia-koa izango da irakaskuntzan parte hartuko duten lanpostuen prozesu, azpiprozesu, funtzio eta azpifuntzioen helburuak, edukiak, emaitzak, baliabideak eta metodoak zein diren jakitea.

2. GARAPEN UNITATEA:  
LANPOSTUKO IKASKETA  
DISEINATU, GARATU ETA  
EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea

**2. jarduera. Lanpostuko ikasketa-prozesua (ekipoarekin lankidetzan) egiten laguntzea.** Tutoreen eta langileen esperientziak dira enpresaren baliabide nagusia, praktikak egingo dituen pertsonak lanpostuari probetxu ona ateratzeko.

Jarduera hau eragingarria izan dadin, jakintzaren transferentzia eta transmisioa funtsezkoak dira ikasle-langilearen arrakastarako. Hori horrela, enpatia, entzuteko gaitasuna, gidaritzza, adimenaren argitasuna eta azkartasuna, jite ona eta atsegina izatea, hala nola heziketarako gaitasuna (egin beharreko jarduerak ondo ezagutzea, irakasteko abilezia, taldean lan egiteko gogoia...) funtsezko ezaugarriak dira praktikak egingo dituen pertsonarekin arituko den pertsonalarentzat. Lanpostuan lanposturako arauak eta jarraibideak ematerakoan tutoreak eta langile-arduradunek honako jarraibideak beteko dituzte:

- Prozesu eta azpiprosesu bakoitzerako arauak eta edukiak modu argi, natural, abegitsu eta moderatuan ematea.
- Arauak arrazoitzea: horien premia, interesa, onura eta motiboak.
- Edukiak zehaztasunez eta xehetasunez azaltzea, lortu nahi diren emaitzak, lan bakoitzari dagozkion epeak, giza baliabideak eta eskuragarri dauden materialak, arauak, metodoak, errespetatu beharreko prozedurak, eta abar ondo argituz.

Lanpostuan ikasteko prozesuan erabili beharreko estrategiak asko eta ugari dira, baita horiek aurrera eramateko teknika eta erremintak ere. Batoren zein bestearen erabilerak aukera ematen du gauzak ulertzeko, ikaslea motibatzeke eta horrek gaitasun berriak eskuratzeko. Tutorearen eginkizunetako bat da lan-egoera bakoitzerako egokienak diren metodoak eta erremintak erabakitzea eta aukeratzea.

## 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

## 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea

## Gomendioak

- Egunero laguntzea enpresako tutorearen eta praktiketako lanpostuaren inguruan diharduten langileen funtsezko eginkizuna da. Laguntza horrek praktiketako langileari proposatu zaion lanprestakuntzaren balioa bermatzen du.
- Pertsona bakoitzak erritmo bat du ulermenerako eta gauzak egiteko. Hori dela eta, jakintzaren transferentzia eta transmisioa bakoitzaren nortasun berezira egokitu beharko da.
- Enpresako tutorearen eta heziketa-prozesuan parte hartuko duten langile-laguntzaileen kualitateak indartu behar dira, horien enpatia, lidergoa, komunikazioa, eta abar areagotzeko antolatuko diren heziketa-jarduerekin.
- Modu berean, heziketarako gaitasunak eta irakaskuntzako teknikak eta erremintak erabiltzeko:
  - ♦ Heziketarako teknikak: erakusketak, simulazioak, eztabaidak, lanpostuak txandakatzea, ideia-zaparrada, kasuak aztertzea, lan-taldeak...
  - ♦ Bitartekoak eta baliabide didaktikoak: horien bidez praktikak egiten ari direnari eduki pedagogikoak emango zaizkio: euskarri dokumentalak (prozedurarako gidaliburuak, kontsulta-liburuak, arauak,...), ikus-entzunezko materialak, material teknologikoak, simulatzaileak, ekipo esperimentalak...
- Autoikaskuntzarako (tele-heziketa) bideak ere, baleude, eskain daitezke, praktiketan ari direnek beren gaitasunak osatzeko baliabide gisa.

### 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

### 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea



## 2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa

### Helburua

- Praktiketari den pertsonak ikasketa-prozesuan eskuratu dituen gaitasunak ebaluatzea.
- Lortutako gaitasunak bermatuko dituen egiaztagiri bat prestatzea.
- Pratiketan ari denari laneko orientabidea eta aholkularitza ematea.

### Partaideen profilak

- Prestakuntzako tutorea
- Enpresako tutorea
- Laneko praktikak egingo dituenak
- Beste langile batzuk
- Laneko orientabide eta aholkularitzako zerbitzuko pertsonak
- Familia

### Garapenerako jarraibideak

**1. jarduera: Pratiketan dagoen langileak bere egonaldian zehar ikasi duena ebaluatzea.** Lanpostuko ikasketa-prozesuan, langile-ikaslea lortzen ari den gaitasunen segimendua eta ebaluazioa egitea da etaparik garrantzitsua. Xedea da helburu profesionalen lortzea ebaluatzea, praktiketako lanpostuan aplikatu nahi diren labide-gaitasunak egunero-egunero eskuratzen dituztela egiaztatuz bide bat baino gehiagoren bidez.

Egonaldiaren ebaluazioa esan daiteke prozesu dinamikoa, iraunkorra eta egituratua dela eta funtzio diagnostikoa, prestakuntzakoak eta, kasua balitz, lortutako gaitasunak onartzeko eta/edo ziurtatzekoak duela. Ebaluazioak trebetasunen garapen maila ezagutzeko eta ematen du, hala nola abilezia, gaitasunak eta langile batek lanpostu jakin batean betetzen duen eginkizunerako abilezien garapen maila ezagutzeko, baita eskuratu dituen trebetasunak, gaitasunak eta ezagupenak nolakoak diren jakiteko ere. Azken batean, ebaluazioa kalitatea etengabe kontrolatzea da, ikasketa-prozesu orokorra hobetzearen alde.

Laneko egoeren ebaluazioak prozesuak zein produktuak hartu behar ditu aintzat, hala nola emaitza kuantitatiboak eta kualitatiboak,

### 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

### 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea

baita gaitasun teknikoak eta transbertsalak ere. Ebaluazio hori, izatez, era askotara egin daiteke<sup>14</sup>:

- Jokabide profesionalak zuzenean ikuskatzea: jarduera bakoitzeko adierazle batzuk erabiliko dira, jokabidearen ikusketa gidariburuan agintzen denaren arabera egiteko; adierazle horiek ebaluazioa egingo duen pertsonak erabiliko ditu, langilea prestatuta dagoen ala ez esateko, edota xedeko gaitasunak lortu dituen ala ez baieztatzeko. (ikus laneko fitxan datorren adibidea).
- Lortutako emaitzak eta/edo produktuak ebaluatzea. Aurreko atalean adierazitakoarekin bat, premiazkoa izango da, alde batetik, laneko prozesuak ebaluatzea, eta bestetik, jarduera profesionalaren ondorioz lortutako emaitzak neurtzea. Alabaina, kontuan izan behar da emaitza horietan taldeko pertsona batek baino gehiagok parte hartu ahal izan duela eta, ondorioz, gizabanakoaren ebaluazioa egitea zailagoa izango dela.
- Praktikak egiten ari denak izatez lortu duen maila interpretatzea: lortutako gaitasunak lanbide-jarduera hobetzearen aldekoak izan direla ulertzeko hainbat baldintza bete behar dira. Bate-tik, pertsonari berari dagozkionak, zeren langile batek gaitasuna izan dezake, baina enpresa barruko edo kanpoko arrazoiengatik desmotibatuta egon daiteke. Bestetik, giza harremani dagokien arazoa dago, adibidez, jarduera bat modu egokian ez egitea inguruan laguntzarik izan ez duelako edota materialaren aldetik gutxiengo baldintzarik izan ez duelako gertatu da.
- Gatazka-egoeren analisi kritikoa egitea, hau da, nolabaiteko arazo edota ustekabe baten aurrean praktiketan ari denak erakusten duen jarrera aztertzea. Holako kasuetan, komeni da egoera hori zerk eragin duen aztertzea, bidezkoak izan diren jarre-rak eta izan ez direnak ikustea, eta zergatik sortu diren ikertzea (laneko erritmoa, gertakizun ustekabeak, gizabanakoaren faktoreak —motibaziorik eza, interes falta, eta abar—, edota bes-telako faktore batzuk, prestakuntza-prozesuan zehar ikasi behar-rekoa ez ikastea...).

Ebaluazio-prozesu honetan zehar modu koordinatuan parte hartuko dute enpresako tutoreak (ebaluazio-prozesuan funtsezkoa), lan-

14. Gai honi buruz gehiago aztertzeko, jo Lanerako Koadernoak 21. zk.ra: “Heziketaren kalitatea” bilduma honetan bertan. (<http://www.lanbide.net> webean dago eskuragarri, ‘argitalpenak’ atalean).

## 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

## 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea

zentroko langileak, prestakuntzako tutoreak eta, esan beharrik ez, praktiketari ari denak.

Ebaluazioan parte hartzen duen pertsonak edo pertsonen ebaluazio-prozesuko emaitzen arabera bideratu beharko dute ikasle-langilea, betiere alde aurretik bere gaitasunak hobetzeko indartu egin behar direla ikusten diren premiak, interesak eta arazoak kontuan izanik.

**2. jarduera: Praktiketako dossier bat egitea ikasle bakoitzeko.** Lan-zentroan egindako egonaldiaren prozesua, segimendua eta ebaluazioa Praktiketako Dosiera izeneko txostenean jasoko da. Lanpostuan ikasketak egin dituen pertsona bakoitzeko dossier bat egingo da. Dossier horren xedea praktikak ikuspuntu desberdinetatik baloratuzea da (prozesua, produktuak eta emaitzak): lanpostuko eginkizunen garapena, lanarekiko jarrera, lanpostura bertaratzea eta puntualitatea, erantzukizuna, talde-lana... Azken batean, prestakuntza-prozesuan zehar garatutako jardueren ahal denik eta memoria osoa egitea da kontua.

Dossier horretan, besteak beste, honako informazioa jasoko da:

- Prestakuntza-zentroari buruzko datuak, enpresa, zuzeneko arduradunak (tutoreak), laneko praktikak egin dituenaren izena...
- Laneko praktikei buruzko informazio orokorra: iraupen osoa eta praktiketako ordutegia, prestakuntzako tutorean bisitak...
- Egindako jarduerak identifikatzea (astero, hamabostero, hilero) eta horien balorazioa egitea.
- Gaitasun transbertsalen eta jarreraren azken ebaluazioa, eta ikasle-langilearen trebetasuna neurtzea.
- Azpimarragarritzat jotzen den bestelako informazioa.

Dosiera egiteko alde aurretik erabilitako materiala ere erabil daiteke, adibidez, praktiketari ikasteko programa, ikusketarako gidak, eta abar. Bai prestakuntza-zentroko bai enpresako ziurtagiri eta txosten sinatu guztiak ere gehituko dira dosierrera, betiere etorkizunean praktikak egin dituenak aurkezteko balio dutenak badira.

**3. jarduera: Praktikak egin dituenaren laneko orientabidea eta laguntza antolatzea**<sup>15</sup>. Ikasketa-prozesuari amaia emateko, praktikak

15. Ikasketa iraunkorrari buruzko oroitidazkiak (SEC -2000-1832 Brusela 2000.10.30) orientabidea eta aholkularitza berriro definitzea eskatzen du, Europa-

## 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

## 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza aztertzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketaren prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea

egin dituztenei banan bana aholkularitza eskaintzea aurreikusten da, lan-zentroan egindako egonaldiaren ezaugarri eta/edo prestakuntza-aren arabera, bakoitzari gehien komeni zaion edo hobeto egokitzen zaion ibilbide profesionala identifikatzearen. Ikasle-langileari aholkularitza eta laguntza osoa emango zaizkio berak enplegarritasun handiena izan dezakeen lanbide eremu edo alorrak identifikatzeko, baita bere lan-profila osatzeko egin beharko dituen heziketa-jarduerak zein diren jakiteko ere.

### Gomendioak:

- Lanpostuko ikasketa-programan finkatutako helburuak argi eta garbi identifikatzeko prestatuta dagoen pertsonalak aztertu behar ditu ikasle-langileak enpresan erakutsitako jarrera profesionalak; eta pertsonal horrek alde batera utziko ditu praktikak egiten ari direnari buruzko iritzi pertsonalak. Horrela jokatzek eginkizun horretan parte hartuko duten langileen prestakuntza-heziketa berezia eskatzen du.
- Segimendu eta ebaluazioa derrigorrezko jarduera bat balitz bezala ikusi behar dira, gainera jarduera horiek egituratuak eta iraunkorrak izango dira, beti egin beharko direnak, alegia. Horretan hainbat langilek hartuko dute parte beren ikuspegi objektiboa emanaz praktikak egiten ari den pertsonaren bilakaerari buruz.
- Prozesuak eta emaitzak ebaluatzeko, lan-zentroan bertan ezarritako errendimenduaren formularioak edota ikuskatze-gidak erabil daitezke; horrela, balorazioak enpresako produkzioaren errealitateira egokituko lirateke. Nolanahi ere, premiazkoa da praktikan dagoen pertsonari gertuen dauden langileek hari zenbat eta nolako informazioa eman dioten ere jasotzea.
- Egiten diren balorazioak ahalik eta objektiboenak izan daitezen, erraz neurtzeko moduko ebaluazio-adierazle eta aldagaiak erabiltzeko dira, egiaztatu daitezkeenak eta zehatzak direnak aldi berean, jarduera profesionalari buruzko iritzia ematerakoan anbiguo-

---

ko herritar guztiek beren bizitza osoan zehar ikasteko aukeren gaineko kalitateko informazio eta aholkularitza izan ditzaten une oro. Halaber, 2004ko maiatzean, Ebazpen bat eman zen orientazioaren garrantziari buruz. Ebazpen horretan esaten denez, orientazioak berebiziko garrantzia du informaziorako, ikasketa iraunkorrerako eta enplegurako bideak irekitzeko, hala nola gizarteratzeko eta erabakiak hartzeko gaitasunak areagotzeko, baita pertsonen bizitza edota karrera profesionala kudeatzeko ere.

## 2. GARAPEN UNITATEA: LANPOSTUKO IKASKETA DISEINATU, GARATU ETA EBALUATZEA

1. Ikasketa-prozesua lanpostuan

2. Eskuartze-etapak eta prozesuaren faseak

Fitxa lagungarriak

## 2. ESKUARTZE-ETAPAK ETA PROZESUAREN FASEAK

2.1. Lan-merkatua eta prestakuntza azterzea, baita produkzio-bilbea ere ikasketa prozesuari begira

2.2. Lan-zentroa aukeratzea eta lehen harremanak egitea

2.3. Lanposturako ikasketa-programa egitea

2.4. Lan-zentroko egonaldia antolatzea eta prestatzea

2.5. Praktikak egingo dituen ikasleari harrera egitea

2.6. Pertsonaren laneko gaitasunak garatzea edota horiek garatzen laguntzea

2.7. Egonaldiaren segimendua eta ebaluazioa egitea

## 1. KONTSULTA-FITXA

### EUROPASS-HEZIKETA

Europass-Heziketa 2000ko urtarrilaren 1ean sartu zen indarrean, 1998ko abenduaren 21eko Kontseiluaren Ebazpena betez. Ebazpen horretan Europa mailako heziketa-ibilbideak sustatzea eskatzen da, hala nola ikasketen nondik-norakoak (1999.1.22.1eko Europako Komunitateen Aldizkari Ofiziala L17/45, 1998ko abenduaren 21eko Kontseiluaren Erabakia).

Erabaki hori Europako Komunitateak prestakuntzan ari diren pertsonen ikasketak eta mugikortasuna bultzatzeko arautzen dituen jardueren barruan sartzen da. Jakintzaren Europaren baitan, prestakuntzan ari diren pertsonen mugikortasuna geroz eta garrantzi handiagoa hartzen ari den dimentsioa da Europako herritarrentzat, eta baliabide uka ezina da kultura eta gizarte ezberdinen arteko integrazioarako.

Europass-Heziketaren erabilerak Europan prestakuntzan ari diren pertsonen mugikortasuna sustatzeko xedea du, edozein delarik ere pertsona horien adina. Bestalde, programa horrek eskolak eta prestakuntza-zentroak Europako Batasun osoko enpresetara hurbildu nahi ditu.

#### **Europass-Heziketa:**

- Programa honetarako beharrezkoak dira Europako lanbide-ibilbidea egiteko erabili den lanbide-heziketa, lortutako koalifikazioa edo diploma, titulua edota heziketaren xedeko beste edozein ziurtagiri.
- Programan zehazten denez, Europako lanbide-ibilbide hori ikaslearen jatorriko estatu kidean egindako heziketaren arabera izango da, eta hori Estatu horretan aplikagarri den legeriarekin, prozedurekin edota praktikekin bat egindakoa izango da.
- Europako lanbide-ibilbidearen edukia zein izango den adierazten du, eta ibilbide horretan zehar lortutako laneko esperientziari dagokion informazioa bilduko du, hala nola, egoki balitz, lortutako gaitasunak eta horiek ebaluatzeko erabili diren metodoak.
- Harrera egingo duen estatuak antolatutako Europako lanbide-ibilbidearen iraupena zehazten du, hau da, lanerako edo prestakuntzarako egindakoarena.
- Harrera egingo duen estatu kidea zein den adieraziko du.
- Tutorearen eginkizun eta erantzukizunak zehazten ditu.
- Jatorriko estatu kideko prestakuntza eman duen erakundeak luzatuko du ziurtagiria. Europako lanbide-ibilbide bakoitzak Europass-Heziketan sartuko den ziurtagiri bat emango du, eta hori harrera egin duen estatu kideak eta onuradunak eman eta sinatutakoaz osatuko da.

## EUROPASS-HEZIKETAREN PROZEDURA

### 1. urratsa:

Jatorriko herrialdeko prestakuntza-zentroak aukeratzen du harrera zentroa Europako Batasuneko beste herrialde batean. Elkartasuneko esparru batean, bi erakundeek Europako lanbide-ibilbidearen edukiak, helburuak, iraupena, modalitateak eta segimendua hitzartzen dituzte.

### 2. urratsa:

Prestakuntzaren erantzukizuna duen zentroak praktiketako ibilbidea egiten du Europass-Heziketaren barruan, eta horretan sartuko dira egingo den prestakuntzari buruzko gorabehera guztiak.

### 3. urratsa:

Hala, pertsonak atzerriko abegi-zentroan egingo du berari dagokion Europako lanbide-ibilbidea, betiere alde zuzenetik finkatu den planaren arabera, eta tutoreak egingo duen segimendu eta ikuskapenaz.

### 4. urratsa:

Praktikak egin ondoren, abegi-zentroak Europass-Heziketa osatuko du (bere hizkuntzan edota bitartekaritzat erabiliko den hizkuntzan), egindako prestakuntza eta lortutako ikasketak jasoz.

### 5. urratsa:

Praktikak atzerrian egin dituen bere jatorriko prestakuntza-zentrori itzultzen denean, abegi-zentroak egin dituen txostenak itzuliko dira jatorrizkoaren hizkuntzara. Europass-Heziketan oinarriturik, erakunde honek atzerrian egindako praktikaldia ebaluatuko du eta balorazio bat egingo du kanpoko egonaldia egin duenari dagokion prestakuntza-txostenerako.

### Praktika horiek egiten dituenaren abantailak:

Europako Batasuneko beste herrialde batean praktikak egiteak honako aukerak ematen ditu:

- Bestelako teknologia batzuk ezagutzea eta jakintza tekniko desberdinak ikastea.
- Nork bere herrialdean ikasiko duenaz gain, beste herrialde bateko prestakuntza-zikloan parte hartzea.
- Lanbide-gaitasunak hobetzea eta arrakastarako aukerak areagotzea.
  - ♦ Atzerriko hizkuntza ikastea.
  - ♦ Taldean lan egitea.

- ✦ Komunikatzeko eta lankidetzan aritzeko gaitasuna.
- ✦ Laneko metodo eta kultura desberdinetarako sentiberatasuna.
- ✦ Malgutasuna.
- ✦ Autonomia.
- ✦ Erabakiak hartzeko gaitasuna.
- ✦ Laneratzeko aukerak areagotzea.

### **Enpresa eta erakundeentzako abantailak:**

Enpresak Europass-Heziketan parte hartzeak honetarako aukera ematen du:

- Praktikak egiten dituztenen esperientzia eta ezagupenekin aberastea.
- Nazioarteko esperientzia bat lortzea eta enpresa Europara eta Europako merkatura irekitzea.
- Atzerriko sozio berriekin harremanetan jartzeko erraztasunak.
- Hizkuntzaren oztipoak gainditzea.

Jatorriko estatu kidean prestakuntza antolatzen duen erakunde arduradunak Europako lanbide-ibilbidea egin duten guztiei Komunitateko informazio-agiri bat emango dio “Europass-Heziketa” izenekoa.

Gai honi buruz informazio gehiago nahi duenak jo beza Hezkuntza eta Zientzia Ministeriora (<http://www.mec.es>) edota Eusko Jaurlaritzaren web orrialdeko ‘ikasketa iraunkorra’ atalera ([http://www.euskadi.net/etengabeikasi/indice\\_c.htm](http://www.euskadi.net/etengabeikasi/indice_c.htm))

## 2. KONTSULTA-FITXA

### EBALUAZIOAREN ADIERAZLEAK<sup>16</sup>

#### Gaitasun teknikoak baloratzeko elementuak

Adierazlea	BALORAZIOAK				
	10	8	6	4	2 edo 0
Ezagupen teorikoak	Oso handiak	Handiak	Onargarriak	Txikiak	Oso txikiak edo eze-rezak
Ahozko aginduak norberegantzea eta segimendua	Ez du errepikatu beharrik ez ezer argitu beharrik	Ez du errepikatu beharrik ez ezer argitu beharrik	Argitzea eta maiz errepikatzea behar du	Norberegantzeko edo ulertzeko zailtasunak ditu sarritan	Aginduak ez ditu ulertzen edo ez du ezer bereganatzen
Idatziko aginduak norberegantzea eta segimendua	Ez du argibide gehigarrik behar	Argibide gehigarrien bat behar du noizbehinka	Argibide gehigarriak behar ditu maiz	Aurrerapenik ez du egiten argibide gehigarrik gabe	Aginduak ia ez ditu ulertzen edo ez du ezer ulertzen
Agindu sinbolikoak norberegantzea eta segimendua	Ez du laguntzarik behar	Interpretatzeko laguntza txikiak behar ditu	Interpretatzeko laguntza behar du sarri	Zailtasunak ditu interpretatzeko, baita laguntzarekin ere	Zailtasunak ditu interpretatzeko edota ez da gauza sinboloak ulertzeko

#### Gaitasun teknikoak baloratzeko balizko elementuak

Adierazlea	BALORAZIOAK				
	10	8	6	4	2 edo 0
Lanaren antolakuntza eta plangintza	Zehatza	Zehatza baina akatsen batzuekin	Onargarria	Txarra	Oso txarra edo eze-reza
Metodoa, ordena eta higieena	Oso eragingarria	Eragingarria	Onargarria	Ez hain onargarria	Ezegokia edo ezegokia oso
Laneko erritmoa	Handia eta eusten dio	Handia baina gorabeherekin	Erdikoa eta eusten dio	Erdikoa baina gorabeherekin	Txikia edo oso txikia
Egindako lanaren kalitatea	Perfektua	Kalitate estandarra	Zuzentzeko moduko akatsekin	Akats zuzen ezinekin	Txarra edo oso txarra

#### Jarrerak baloratzeko elementuak

Adierazlea	BALORAZIOAK				
	10	8	6	4	2 edo 0
Ekimena	Ekimen asko ditu eta emankorrak gainera	Sarri garatzen ditu ekimenak eta emaitza onekin	Batzuetan izaten ditu bakarrik ekimenak	Gutxitan izaten ditu ekimenak	Oso gutxitan izaten ditu ekimenak edota inoiz ez
Lankidetzarako eta taldean lan egiteko espiritua	Prestutasuna eta arrakasta	Prestutasun handia eta gehienetan arrakastarekin	Nahiko prestutasun eta arrakastatsua batzuetan	Prestutasun gutxi	Oso prestutasun gutxi edo batere ez
Laneratzea eta puntualtasuna	Gertakaririk ez	1 edo 2 gertakari arin hilean	3 edo 4 gertakari hilean	1 edo 2 gertakari larri hilean	3 edo gertakari gehiago hilean
Erantzukizuna eta lanerako interesa	Oso handia	Handia	Onartzekoa	Txikia	Oso txikia edo eze-reza

16. Guía para el tutor de empresa. Manual de Formación en Centros de Trabajo lanetik aterata. Hezkuntza, Kultura eta Kiro-la Ministerioa. Merkatarik Ganbarak. Europako Gizarte-Fondoa.



# 1. LANEKO FITXA

## FITXA-EREDU MONOGRAFIKOA, LANEKO PRAKTIKETAN PARTE HAR DEZAKETEN ENPRESAK IDENTIFIKATZEKO

Harremanen data:
Oharrak:
Ezetzaren arrazoiak:

ENPRESAREN DATUA	
Izena:	Jarduera nagusiak:
Helbidea:	Antolakuntza funtzionala/departamentuak:
Sektorea:	Produktuak/Ematen dituen zerbitzuak:
Web orrialdea:	Produkzio-prozesuak:
Telefonoa:	Profil profesional nagusiak (gaitasunen deskribapen laburra):
Harremanetarako pertsona:	Betetzeko profilen tipologia (lanpostuaren beharkizunak):

Interesa dutenak	Praktiketarako eskari-gutuna		Curriculum Vitae		Prestakuntza-zentroaren eta enpresaren hitzarmena		Beste dokumentu batzuk (zehaztu)
	B/E	Data	B/E	Data	B/E	Data	
1.-							
2.-							
3.-							
...							

Aukeratutakoak	Praktikaren iraunaldia
1.-	
2.-	
3.-	
...	

## 2. LANEKO FITXA

### HURBILPENA LANPOSTUAREN ANALISIRA. SIMULAZIO KASU BAT: SUKALDARI-LAGUNTZAILEA

**Lanpostuan garatu beharreko jarduerak:** Enpresako sukaldariaren ikuskaritzapean, praktketan dagoenak honako jarduerak egingo ditu (hiru eremu funtzional baino ez dira eskuratu eredu gisa):

Eremu funtzionalak	Funtzio eta azpi-funtzioen xehetasunak	Baliabideak, ekitipoak eta materialak	Lortu nahi diren emaitzak	Erantzukizunak	Dedikazioaren aldia/iraupena
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elikagaiak hartzea eta biltzea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eskariak egitea eta eskatutakoaren eta jasotakoaren artean dauden aldeak atzemaitea</li> <li>Produktuen kalitatea kontrolatzea (koalitativoa eta koantitatiboa)</li> <li>Merkantziak ezauzgarrien arabera biltegitzea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eskariak egitea eta sarrerako kontrol eta erregistrarako fitxak betetzea</li> <li>Garbitasun gaiak</li> <li>Aldagela</li> <li>Hozgailuak eta kontserbatzeko gantzerak (berokuntzaz, hutsuneko produktuak...)</li> <li>Orgatxoak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jakiak eta edariak behar bezala biltegiturik eta kontserbaturik, betiere elikagaiak maneiatzeko arloan indarrean dagoen araudi higieniko-sanitarioa zainduz</li> <li>Eskariak kontrolatzeko orriak, pertsonalari eskuratzen zaizkionak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sukaldeburua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Astean 8 ordu</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jakiak garbitzea eta prestatzea (arrain gordinak)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arraina garbitu eta hezurak kentzea</li> <li>Arraina zatitzea premien arabera: xerrak, xaflak, medailoiak, gorenak...</li> <li>Tresna eta ekipiak garbitzea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Laneko mahaia, konketa, harraska</li> <li>Erreminta eta lanabes bereziak: aiztoak eta zorrotzaileak, ezkata-kentzaileak, guraizeak</li> <li>Hotz-ekipoak</li> <li>Aldagelak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prestatutako arrainak</li> <li>Arrainak gordinik kontserbatzea, aldeztuak arraina bere ezaugarrien arabera prestatuz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sukaldaria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Astean 8 ordu</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Arrainarekin egindako plater errazak prestatzea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arraina egostea, arrain espeziearen eta tamainaren arabera egosaldia, alegia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Balantzak, sukaldea, eltzeak eta arraina egosteko tresnak, azpilak, platerak, eta abar</li> <li>Aldagelak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arraina egostea, egos-puntu egokiarekin eta xedea kontuan izanik</li> <li>Platera markatu jatetxeak eskatzen duenaren arabera (aurkezpen berezia)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sukaldeburua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Egunean 2 ordu</li> </ul>

**Gaitasun transbertsalak:** Talde-lana, eginkizunak antolatzea

**Lanbide-gaitasunak:** Txukuntasuna eta garbitasuna, elikagaiak maneiatzeko eta kontserbatzeko indarrean dauden arauak zorrotzasunik handienaz betetzea, jatetxeko prozesu eta arauen segimendua egitea

### 3. LANEKO FITXA

## SIMULATUTAKO LANEKO ELKARRIZKETAREN IKUSKETA ETA EBALUAZIOA

Izangaiaren izena: .....

Ikuskatze/ebaluatze elementuak	Alderdi positiboak	Alderdi negatiboak	Oharrak
<b>Izaera orokorreko arazoak</b>			
Itxura/janzkera			
Jarrera			
Heziera			
Bestelakoak			
<b>Hitz egiteko modua</b>			
Komunikatzeko gaitasuna			
Hiztegia			
Esaldien antolakuntza			
Ideien antolakuntza			
Bestelakoak			
<b>Ahozkoa ez den adierazpena</b>			
Mugimenduak eta keinuak			
Jokabidea			
Bestelakoak			
<b>Motibazioa</b>			
Lanpostuaren aldeko interesa			
Dinamismoa			
Bestelakoak			
<b>Balorapen orokorra</b>			
<b>Hobetu beharrekoak</b>			

*3. garapen-unitatea:*  
*Baliabideak*

### **3. GARAPEN-UNITATEA:**

## **BALIABIDEAK**

### **3. Unitatearen helburua:**

Atal honetan lanpostuko ikasketa-prozesuari laguntzeko hainbat baliabide eskaintzen dira. Helburua da instituzio eta erakunde publiko zein pribatuek praktika onei buruz garatzen dituzten informazio interesgarri, legeria, eta abar eskaintzea, alor horretan lan egiten duten pertsonak erreferentzia bat izan dezaten.

### **Edukiak:**

#### **1. Praktika onen hautapena:**

- 1.1. Eurotuteur
- 1.2. Euskadi: Confebask eta prestakuntza lan-zentroetan
- 1.3. Katalunia: E+E programa
- 1.4. Trebalan: Laneratzeko metodologia lanpostuan bertan egindako prestakuntzaren bidez
- 1.5. Praktiges online: Unibertsitateko praktikak enpresetan egiteko kudeaketa-sistema (Euskal Herriko Unibertsitatea)
- 1.6. Enpleguaren prospekziarako gida minusbalotasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko

#### **2. Web interesgarriak**

#### **3. Araudia**

#### **4. Oinarrizko bibliografia**

# 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

## 1.1. Eurotuteur

<http://eurotuteur.ac-strasbourg.fr/espanol.htm>

Proiektu hau Europako Komunitatearen Batzordeak laguntzen du diruz, Leonardo da Vinci programaren barruan. Europako zortzi estatuetako gazteak hartzen dituzten enpresetako tutoreei oinarrizko prestakuntza bat proposatzea da Eurotuteur-aren helburua. Honakoak dira zortzi estatu horiek: Frantzia, Alemania, Grezia, Hungaria, Italia, Portugal, Espainia eta Erresuma Batua<sup>17</sup>.

Europar lanbide-heziketaren sistemak aurre egin behar dien erronka ugarietan badira, inolako ezberrik gabe, honakoak: pertsonak mugikortasun handiago batera egokitzea eta enpresek prestakuntza-prozesuan inbertsio handiagoak egin beharra.

Enpresako tutorearen eginkizuna funtsezkoa da, eta sarritan, ez da ezagutzen eginkizun hori. Lanbide-profil honek gazteak prestatzeaz gain horiek lan-mundura bideratzen jakin behar du eta, aldi berean, gazteen gaitasunak eta lanbide-jarrerak ebaluatzen.

Testuinguru honetan, Eurotuteur-ak kontuan izan behar ditu enpresako tutoreak dauzkan zailtasunak eta horri ikaslea garatuko den testuingurua zein den zehaztuko dio, hala nola horren ganean oinarrizko informazio guztia eskainiko.

Web orrialde baten bidez, era askotako informazio eta prozedurak garatu dira gida-liburu bat balitz bezala. Horretan honako edukiak jaso dira:

- Enpresako praktikak prestatzeko eta segimendua eta ebaluazioa egiteko behar diren erremintak prestatzea. Horretan sartuko dira tutoreak praktikak garatzeko erabili behar dituen gomendioak eta lanerako fitxak, betiere honako hiru etapa nagusiak kontuan izanik:
  - ♦ Praktika prestatzea eta enpresan lan egiteko lehen eguna.
  - ♦ Praktikaldian zehar emango diren gomendioak

17. Honakoak dira proiektuan lagundu duten erakundeak: Académie de Strasbourg (Frantzia); East Midlands Further Education Council de Nottingham (Erresuma Batua); Andaluziako (Espainia) Consejería de Educación; Endress+Hauser Maulburg (Alemania); ITC de Italia; Ministerio de Educación-Dirección Regional de Educação do Algarve (Portugal); Technological Educational Institution of Athens (Grezia); y Oktatási Központ (Hungaria).

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

#### 1. Praktika onen hautapena

2. Web interesgarria

3. Araudia

4. Oinarrizko bibliografia

### 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

#### 1.1. Eurotuteur

1.2. Euskadi: Confebask eta prestakuntza lan-zentroetan

1.3. Katalunia: E+E programa

1.4. Trebalan: Lanpostuan egindako prestakuntzaren bidez laneratzeko metodologia

1.5. Praktiges online: Unibertsitateko praktikak enpresetan egiteko kudeaketa-sistema (Euskal Herriko Unibertsitatea)

1.6. Enpleguaren prospekziarako gida minusbaliotasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko

- ♦ Enpresako egonaldia amaitzean emango diren gomendioak, enpresak ikasleak lanbideari buruz erakutsi dituen jarrerak ebaluatzeko lanerako fitxa batekin. Fitxa horretan jasoko dira, halaber, honakoei buruzko ebaluazioak: irudi pertsonala eta ikasleak lan-zentroan erakusten duen jarrera, jokabide orokorra, puntualtasuna, taldeko lana, laneko metodoetara egokitzea, kontsignak errespetatzea, jardueretan parte hartzea, arazoak konpontzea, komunikazioa, informazioa bilatzeko erakusten dituen gaitasunak edota jarrera positiboak eta lanerako gogoak.
- Egitasmoan parte hartzen ari diren estatuetakoko lanbide-heziketako sistema nazionalen eta tituluen aurkezpen laburra. Lanbide-heziketako sistemen ezaugarriak aurkezteko espazioa, hala nola horiek heziketa orokorraren ereduaren barruan nola dauden egituratuta, prestakuntza hori ematen duten zentroen tipologia, goi mailako ikasketetara sartzeko aukerak (goi mailako lanbide-heziketa, unibertsitatea, eta abar), eta ikasleak prestakuntza amaitzean lortuko dituen koalfikazio eta tituluen mailak.
- Lanbide-heziketari zortzi estatuetakoko enpresetan dagokion egin-kizunari buruzko informazioa.
- Finantzari dagozkion aldeak aztertzea. Atzerriko enpresan dagoenean ikasleak berak estali behar dituen gastuei buruzko informazioa ematea tutoreari (ostatua, joan-etorriak, asialdiko jarduerak), enpresak aukeran bereganatu ditzakeen beste gastu batzuei buruzkoa (janaria, laneko arropa,...).
- Ikasleak abegiko herrialdean izango duen garapenerako interesgarriak izan daitezkeen kulturaren alorreko alderdiak deskribatzea.
- Funtsezko hiztegitxo bat irudiekin, tutoreari ikaslearekin komunikatzeko lagungarri izan dakion, hau da, enpresan erabiltzen diren kontsigna nagusiak eta segurtasun-arauak ulertarazteko balioko duen gida-liburu txiki bat.

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

#### 1. Praktika onen hautapena

2. Web interesgarria

3. Araudia

4. Oinarrizko bibliografia

#### 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

##### 1.1. Eurotuteur

1.2. Euskadi: Confebask eta pres-takuntza lan-zentroetan

1.3. Katalunia: E+E programa

1.4. Trebalan: Lanpostuan egin-dako prestakuntzaren bidez laneratzeko metodologia

1.5. Praktiges online: Unibertsitateko praktikak enpresetan egiteko kudeaketa-sistema (Euskal Herriko Unibertsitatea)

1.6. Enpleguaren prospekzioko gida minusbaliotasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko

## 1.2. Euskadi: Confebask eta prestakuntza lan-zentroetan

<http://www.confebask.es>

Lanbide-heziketaren errealitatera hurbilpen batzuk egin ondoren, Confebask-Euskal Entrepresarien Konfederakuntzak azterlan bati ekin zion 1988. urtean, EAEko egoera lan-zentro eta enpresen bidez aztertzeko.

Proiektua Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak sinatutako hitzarmen batean gauzatu zen 1991-1992an. Proiektuak enpresetan egindako praktiken bidez prestakuntza egiteko programa esperimental bat garatzeko aukera ematen zuen; gaur egun programa hura Hezkuntza Sailarekin lankidetzan garatzen da. 2001. urtean hitzarmen bat sinatu zen Egailanekin, lankideen sareak antolatzeko eta horiekin LHko titulatu laneratzeari buruzko informazioa elkarri trukatzeko, hala nola enpresetako praktikak ebaluatzeko.

Gaur egun lan-zentroetako prestakuntza derrigorrezko modulua da lanbide-heziketa bereziko prestakuntza-zikloetan. Horren helburua era honetara laburbildu daiteke:

- Lanbide-profilari dagokion produkzioarako antolakuntzari eta lan-zentroko harreman-sistemari, soziala zein lanekoa, buruzko eza-gupenak lortzea.
- Inguruko produkzio-sareak eskatzen dituen gaitasunak garatzeko jakintza, gaitasun, trebetasun eta jarrerari buruzko ezagupenak eskuratzea.
- Prestakuntza-zikloko gainontzeko lanbide-moduluetan lortutako lanbide-gaitasuna osatzea.
- Titulu bakoitzaren ezaugarri diren lanbide-gaitasunen alderdirik garrantzitsuenak ebaluatzea, eta koalifikazioen aldatetara etorkizunean behar diren ikasketa eta egokitzapenak sustatuko dituzten nortasun eta heldutasunak eskuratzea.

Ikasten ikastea da proposatzen dugun ikasketarako jardunbidea, bide horrek metodologia sistematikoa bat eskaintzen duelako alde aurretik zehaztu diren helburuak lortzeko. Jardunbide horrek honako gaitasunak lortzeko balio du: aurkikuntzarako gaitasunak, premia-ak diren jakintza zientifiko eta teknikoak, eta taldean lan egiteko behar diren hobekuntza iraunkorrerako jarrerak.

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

#### 1. Praktika onen hautapena

2. Web interesgarria

3. Araudia

4. Oinarrizko bibliografia

### 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

1.1. Eurotuteur

1.2. Euskadi: Confebask eta prestakuntza lan-zentroetan

1.3. Katalunia: E+E programa

1.4. Trebalan: Lanpostuan egindako prestakuntzaren bidez laneratze metodo-  
logia

1.5. Praktiges online: Unibertsitateko praktikak enpresetan egiteko kudeaketa-sistema (Euskal Herriko Unibertsitatea)

1.6. Enpleguaren prospekziarako gida minusbaliotasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko



*Ikasten ikastea* metodologia honako hiru elementu hauen inguruan egituratzen da<sup>18</sup>:

- Prozesu aktiboa da eta horrekin subjektuaren jakintza-eskemak mobilizatzen dira errealitatea bereganatzeko. Ez da ikasten konzeptuak errepikatzearen bidez, ideia eta jakintza berriak aktiboki norberegantzearen bidez baizik.
- Prozesu esperimentalak eta garrantzitsua da bere aurkikuntzagatik. Metodologia aktiboa izatean pertsonaren arrazoitze induktiborako gaitasunak suspertzen ditu: hipotesiak eratuz, balizko bide esperimentalak asmatuz, emaitzak zenbatuz, eta abar.
- Aurretiaz ezarritako estrategia didaktikoak ikaslea ikasketa autonomora eta erremintak erabiltzera bultzatzen du (ikus Lanerako Koarderno), eta horrek ikasketari laguntzen dio jakintza eta abileziak finkatzeko eta horrela etengabe aurrera egiteko.

***Ikasten Ikastea* metodoa eratzten duten azpi-prozesuen diagrama**

AUTOPRESTAKUNTZA
1. IKUSKATZEA
2. INFORMAZIOA BILTZEA
3. ANALISIA
4. HAUSNARKETA
5. EGIKARITZEA
6. ESPERIENTZIAK TRUKATZEA

Metodo hau, bestealde, beste hainbat eta hainbat prozesuz eratu da, hala nola:

1. Enpresara bertaratzearen bidez egiten den **ikusketa**; horrek aukera ematen du langileek beren eginkizunen aurrean erakusten dituzten jarrerak aztertzeke.
2. **Informazioa biltzea**, datu idatziak biltzearekin batera.
3. Ikasketa-prozesuan zehar bildutako **datuak aztertzea**, harik eta prozesua osatzen duten pausu guztiak ulertu arte (makine-

18. *Formación Profesional Compartida: Un diseño experimental de formación práctica en la empresa*. Confebask, Bilbo, 1998.

**3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK**

**1. Praktika onen hautapena**

- 2. Web interesgarria
- 3. Araudia
- 4. Oinarrizko bibliografia

**1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA**

- 1.1. Eurotuteur
- 1.2. Euskadi: Confebask eta prestatuntza lan-zentroetan
- 1.3. Katalunia: E+E programa
- 1.4. Trebalan: Laneratzeko metodologia lanpostuan bertan egindako prestatuntzaren bidez
- 1.5. Praktiges online: Unibertsitateko praktikak enpresan egiteko kudeaketa-sistema (Euskal Herriko Unibertsitatea)
- 1.6. Enpleguaren prospekziarako gida minusbaliotasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko

ria erabiltzea, erremintak, lanabesak, ordenagailuak, kalitate kontrolak, bezeroaren arretarako bideak, eta abar).

4. **Hausnarketak** nork bere ikasketaren urrats bakoitza aztertze-ko aukera ematen du.
5. **Eginkizunak praktikan egikaritzea**, betiere lan hori egiten duten langile edo pertsonalaren laguntzarekin. Gaitasun horiek guztiak garatzea funtsezkoa izango da, bizitza profesionalak irauten duen izate osoan zehar prozesuari arrakastaz aurre egiteko; kontuan izan behar baita prozesu hori areagotu egiten dela, teknologiaren eta kudeaketa- eta produkzio-prozesuen bilakaera iraunkorraren eraginez.
6. **Esperientziak trukitzea**. Interesgarria litzateke, aldikotasun jakin baten bidez, tutoreek aukera ematea talde guztiari beren artean elkartzeko eta beren esperientziak elkarri trukatzeko edota batak bestearen praktiketarik ikasteko. Lan hori irakaskuntza-zentroan egin beharko litzateke, taldearen komunikaziorako lagungarri izango baitlitzateke; gainera hausnarketarako balioko luke, baita talde-giroa sortzen laguntzeko ere.

Autoprestakuntzaren arrakastaren atal garrantzitsu bat ikasketa-prozesuaren momentu bakoitza ondo antolatzean oinarritzen denez, ikaslearen lanerako koadernoak datuak biltzeko aukera eta erraztasunak ematen ditu, eta lanaren garapenaren aurrean jarrera ordenatuaz jokatzeko bideratzen du. Eginkizun bakoitza logikaz erregistratzen eta identifikatzen denez, jarduera barrutik hausnartzea lortzen da, baita ikasle bakoitza laneko erritmo sistematizaturara ohitzea ere. Bestealde, tutore eta hezitzaileen artean zubiarenak egiten ditu.

Confebasken eginkizuna LHko zentroyen eta programan parte hartzen dutenen artean praktikak kudeatzera eta koordinatzera bideratzen da gehienbat. Lan horrek, besteak beste, ikasleak hartuko dituzten enpresetako hezitzaileen prestakuntza hartzen du bere baitan, hala nola horien bidez planaren segimendua egitea. Enpresarien erakundeak, halaber, datu-base bat eratu du enpresetan hartzen dituzten ikaslearen prestakuntza kudeatzeko eta ebaluatzeko. Gaurdaino egindako lanaren prozesua gehienbat honako alderdietan oinarritu da:

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

#### 1. Praktika onen hautapena

2. Web interesgarria

3. Araudia

4. Oinarrizko bibliografia

#### 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

1.1. Eurotuteur

1.2. Euskadi: Confebask eta prestakuntza lan-zentroetan

1.3. Katalunia: E+E programa

1.4. Trebalan: Lanpostuan egindako prestakuntzaren bidez laneratzeko metodologia

1.5. Praktiges online: Unibertsitateko (Euskal Herriko Unibertsitatea) praktika enpresetan egiteko kudeaketa-sistema

1.6. Enpleguaren prospekziarako gida minusbaliotasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko

### a) Topaketak tutoreekin

Ikas-zentroekin harremanak herrialde mailako<sup>19</sup> bilerak deituz gauzatzen dira; horietan finkatzen da urteko lanaren egitasmoa. Ildo horretan doaz, berebat, lanbide-prestakuntza partekatua segimendurako aldietan izaten diren elkarrizketak eta parteetako edozeinek eskatuta egiten diren bilerak.

### b) Ikastaroak hezitzaileentzat

Berebiziko garrantzia daukate hezitzaileekin izaten diren harremanak lanbide-prestakuntza partekatua programa garatu ahal izateko. Kontuan izanik enpresako praktiken arduradunak ez direla maiz deialdietara agertzen, lehen fasean bilerara agertu ez diren hezitzaile bakoitzari bisita pertsonala egingo zaio. Prestakuntzarako bisita horien kopurua 1994/1995 bitartekoan hain handia izan dela ikusita, 1995-1996 ikasturterako prestakuntza pertsonalizatzea erabaki da enpresa guztiak bisitatzeko eta hezitzaile bakoitzari laneko metodologia azalduz eta, hezitzaileak lehendik ere metodologia honekin jardun baldin du, ikastaro berriak egingo dizkion ekarpenak aurkezten zaizkio.

Horretan oinarriturik lan-taldeak bereiztera joko da:

- Lanbide-prestakuntza partekatua helburuei atxikita luzaroan ari direnak, eta lana errazteko material berriak baino aurkeztuko ez zaizkienak.
- Alternantziaren espezialitatean praktiketako esperientzia duen hezitzaile-taldeari praktiken garapen onan lagun ditzaketen alderdiak aurkeztuko zaizkio, hala nola Confebaskek egindako lana.
- Praktiken mundura gehitzen diren enpresa eta hezitzaile berriak, betiere lanbide-praktika partekatua metodologia onartzea lehenbizikotzat jotzen bada. Talde honetan areagotzen ari da lana, eta ahal denik eta enpresa gehienekin harremanak irekitzen ari dira, enpresa horiek etengabe gehitzen ari direlako lanbide-prestakuntza partekatura.

Behin jardunaldi eta topaketa horiek amaiturik, parte hartu duten zentroetako instalazioak ezagutzeko aukera izango dute, hala nola ikasleen lantegi eta ikasgelak ikusteko.

19. Lan-taldean parte hartzen dutenen kopurua murriztuz joan da, horrela ondorio gehiago eta hobeagoak lortzen direlako.

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABI-DEAK

#### 1. Praktika onen hautapena

2. Web interesgarria
3. Araudia
4. Oinarrizko bibliografia

### 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

- 1.1. Eurotuteur
- 1.2. Euskadi: Confebask eta prestakuntza lan-zentroetan
- 1.3. Katalunia: E+E programa
- 1.4. Trebalan: Lanpostuan egindako prestakuntzaren bidez laneratzeko metodologia
- 1.5. Praktiges online: Unibertsitateko (Euskal Herriko Unibertsitatea) praktika enpresetan egiteko kudeaketa-sistema
- 1.6. Enpleguaren prospekziarako gida minusbaliotasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko

### c) Prestakuntza-bisitak egiteko egutegia

Gaurdaino hezitzaileei ez zaie bilera batean elkartzeko deialdirik egin, hortaz prestakuntza-bisitak hitzarmen bakoitzaren hasiera eta amaieraren arabera egiten dira. Kasu batzuetan tutoreei beren zentruetara egiten zaie ikustaldia, enpresetako segimenduarekin hasi baino lehen; ikustaldi horietan alderdirik garrantzitsuenetaz (bai taldeari dagokionez bai enpresari dagokionez) hitz egiten da, eta ondoren enpresetako hezitzaileei egiten zaie aipameneko ikustaldia (edota telefonoz hitz egiten da beraiekin harremanak nahiko normalak direnean).

Beste batzuetan bisitak batera egiten dira, hau da, zentroko tutorearekin batera, beren arteko harremanak nolakoak diren ikusteko. Aldi berean, lanbide-prestakuntza partekatua garapen onerako alderdiak aztertzen dira metodologian.

### d) Prestakuntza pertsonalizatuari buruzko txostena

Une honetan proiektuan parte hartzen ari diren enpresen kopurua nahiko handia denez, zenbait irizpide proposatu dira prestakuntza-bisitak egiten direnerako.

Hezitzaileei emango zaien prestakuntzan une oro nabarmendu behar da lanbide-prestakuntza partekatua proiektuak ikasleen prestakuntza egokirako eta enpresen etorkizuneko garapenerako duen garrantzia; aldi berean, enpresako hezitzaileari dagokion eginkizuna goraiatu da, funtsezkoa baita era honetako proiektuak arrakasta izan dezan. Gai honetaz behin eta berriro hitz egiten dugu batez ere langile-hezitzaileak onura gutxi izaten duelako bera lanari dagokionez bai maila pertsonalean bai lanekoan.

Jakintza eta teknika horiek guztiak irakasteko metodologia aktiboa aukeratu da, aktiboa baina sinplea, oso eskema argigarria duena eta praktiken garapen onerako funtsezkotzat jotzen diren kontzeptuak modu zehatzean biltzen dituena.

Hezitzaileek erakutsi duten interesari dagokionez, nabarmendu beharra dago, oro har, prestakuntzarekin geroz eta konpromiso handiagoa ikusten dela, hala nola lanbide-prestakuntza partekatua metodologiarekin, baita eskuragarri dauden erremintekin ere. Horrenbestez, horiei buruzko interesa areagotu egin da eta era berean beren funtzionamendua eta erabilgarritasuna geroz eta hobeto ezagutzen dute. Transmititzen diren kontzeptuak ulertzea eta norbereganatzea, hala nola proposatzen diren erremintak maneiatzea eta erabiltzea,

#### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIA-BIDEAK

##### 1. Praktika onen hautapena

2. Web interesgarria

3. Araudia

4. Oinarrizko bibliografia

#### 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

1.1. Eurotuteur

1.2. Euskadi: Confebask eta prestakuntza lan-zentroetan

1.3. Katalunia: E+E programa

1.4. Trebalan: Lanpostuan egindako prestakuntzaren bidez laneratzeko metodologia

1.5. Praktiges online: Unibertsi-tateko praktikak enpresetan egiteko kudeaketa-sistema (Euskal Herriko Unibertsitatea)

1.6. Enpleguaren prospekziarako gida minusbaliotasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko

zuzenean lotuta daude hezitzaileen motibazio mailarekin, nahiz eta kolektibo batzuetan, erakutsi duten interesa erakutsi, norberaganatze-ko prozesua motelagoa ari den garatzen, batez ere arduradunen pres- takuntza akademikoagatik. Alabaina, gauzak hobeto doazela dirudi iaz baino, eta inplikazio handiagoa ikusten da batez ere kalitateko erremintak erabiltzerakoan.

Aipagarria gertatzen da hezitzaileek erakusten duten beldurra eba- luazioak egiterakoan; joera nagusia da ikasleari onikusia ematea bai nolabaiteko aginte moralik ezagatik bai langileari aplikatzen zaizkion irizpideak erabiltzeko ezintasunagatik.

Laburbilduz, nabarmendu behar da, zazpi urtez proiektu honetan parte hartzen duten aldagaietako bakoitza sistematikoki ikuskatzeak ematen duen esperientzian oinarriturik, lortutako emaitzek adierazten dutenez Lanbide-Prestakuntza Partekatuaren eredu hau komenigarria dela oso.

2002/2003ko ikasturtean 13.200 ikaslek, 9.510 enpresek eta LHko 167 zentroek parte hartu zuten proiektuan, hau da, aurreko edizioko kopuru guztiak gainditu ziren. Eta 2003/2004 ikasturtean zehar zen- troen kopuruak 170 inguru izaten jarraitzen badu ere, matrikulatuen kopurua 29.500 ikaslara iritsi da.

LH ikasi eta lana aurkitu duten ikasleen tasari dagokionez, aipatu beharrekoa da honako lanbideetan lortutako maila (orain artekoetan handiena): produkzioaren mantenimendu eta zerbitzuekin zerikusi dutenak, fabrikazio mekanikoa, ibilgailuen mantenimendua, elektrizita- tea eta elektronika, eraikuntza eta obra zibilak. Horietan guztietan lana bilatu dutenek<sup>20</sup> %88 eta %100aren bitartean dabilta.

Azkenik, aipatu beharra dago Confebaskek zein egitasmoan parte hartu duten gainontzeko eragileek honetan eta antzeko beste jarduera askotan egin duten ahalegina; horri esker, beste lanbide aukera bat- zuekin alderatuz, nabarmen igo da LHra bideratu diren ikasleen kopurua; alabaina, ezin da esan oraingoz kopuru horiek nahikoa dire- nik dagoen eskariari erantzuteko.

20. Kontua da, alabaina, teknika eta industriaren adarretan dauden emakumeak ez direla asko, anekdotikoak direla ez esatearren; baina, izatez, adar horietan ere ema- kumeak askoz ere aukera gehiago daukate lana bilatzeko eta ondainsariak jasotzeko.

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

#### 1. Praktika onen hautapena

2. Web interesgarria

3. Araudia

4. Oinarrizko bibliografia

### 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

1.1. Eurotuteur

1.2. Euskadi: Confebask eta pres- takuntza lan-zentroetan

1.3. Katalunia: E+E programa

1.4. Trebalan: Lanpostuan egin- dako prestakuntzaren bi- dez laneratzeko metodolo- gia

1.5. Praktiges online: Unibertsita- teko praktikak enpre- tan egiteko kudeaketa-sis- tema (Euskal Herriko Uni- bertsitatea)

1.6. Enpleguaren prospekziara- ko gida minusbaliotasuna duten pertsonak lan-mun- duan sartzeko

### 1.3. Katalunia: E+E Programa

<http://www.cambrescat.es>

E+E Programa (Enpresa+Eskola, Eskola+Enpresa) Kataluniako Generalitateak eta Kataluniako 13 merkataritza-ganberek sinatutako lankidetzaz hitzarmenaren emaitza da; izatez, programa lanbide-hezkuntzako ikasleek lan-zentroetan praktikak egiteko derrigortasuna erabaki zenean eratu zen. Bere helburua da hezkuntza-mundua eta produkzio-mundua harremanetan jartzea: lanbide-hezkuntzako zentroen artean eta enpresen artean zubiarena egitea, ikasleak lan-mundura bideratzeko, hau da, laguntza bat enpresetako giza baliabideen politikarako. Zehazki, honakoak dira laburki programaren helburu bereziak:

- Enpresei, lanbide-heziketako zentroi eta ikasleei informazio eguneratu eta orokorrera iristeko erraztasunak ematea.
- Lanbide-hezikeetako ikasle bakoitzari praktika egokiak egiteko aukera ematea.
- Enpresako tutoreari laguntza ematea, praktiketan ari diren ikasleentzako hezkuntza/prestakuntzarako.
- Ahaleginak egitea enpresa-munduak onar ditzan praktiken kalitatea kontrolatzeko irizpideak.

E+E programak honako jarduerak ditu baitan:

- Lanbide-heziketa bereziko praktikak egiteko lekuen eskaintza eta eskaeren Datu Banku Integratua (DBI) sortzea eta mantentzea.
- Heziketa-zikloetako praktikak kudeatzeko erreminta; horrek lankidetzaz hitzarmenak telematikoki kudeatzen eta balioztatzen ditu.
- Enpresako tutoreen prestakuntzan laguntzea.
- Enpresak homologatzea, praktiken kalitatea ziurtatzeko.
- Enpresei aholkularitza eskaintzea praktiken gainean.
- Enpresekin elkar lanean aritzea, praktikak garatzeko eta ebaluatzeko.

Enpresek lanbide-hezkuntzako espezialitate ezberdinetako ikasleak har ditzakete beren lantegietan praktikak egiteko. Praktikak egiteko aldi hori lanbide-heziketako ikasle guztiek derrigorrez bete behar duten praktikaldiarekin bat dator, eta praktika horiek bat etorri behar dira ikaslea egiten ari den ikasketekin.

#### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

##### 1. Praktika onen hautapena

2. Web interesgarria

3. Araudia

4. Oinarrizko bibliografia

#### 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

1.1. Eurotuteur

1.2. Euskadi: Confebask eta prestakuntza lan-zentroetan

#### 1.3. Katalunia: E+E programa

1.4. Trebalan: Lanpostuan egindako prestakuntzaren bidez laneratzeko metodologia

1.5. Praktiges online: Unibertsitateko praktikak enpresetan egiteko kudeaketa-sistema (Euskal Herriko Unibertsitatea)

1.6. Enpleguaren prospekziarako gida minusbaliotasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko

## E+E PROGRAMAREN EKARPENAK KOLEKTIBOEN ARABERA

### Enpresak:

- Katalunia guztiko lanbide-heziketako praktikak egiteko eskari eta eskaintzari buruzko informazioa, Datu Banku Integratuaren (DBI) bidez.
- Ikasleen lanbide-heziketa onartzea.
- Epe ertainera enpresako irizpideen arabera prestatutako langile bat edukitzeko aukera.
- Giza baliabideak modu egokian eta bidezkoan berritzea.
- Enpresaren ospea areagotzea.
- Lanbide-heziketa hobetzeko aukera eskaintzen du.

### Enpresako tutoreak:

- Heziketa eta dokumentatzeko oso erreminta baliagarria erabiltzea.
- Enpresako tutoreen eginkizuna areagotzea.
- Praktiken segimendua enpresan bertan egiteko eta ebaluatzeko euskarria.
- On-line prestakuntza.

### Lanbide-heziketako zentroak:

- Heziketaren eskaintzari eta enpresa-inguruar buruzko informaziora iristea.
- Tramiteak aurrezte eta erraztea. Horrek asko laguntzen du praktiken kudeaketa behar bezala garatzeko.
- Zentroetako tutoreen eginkizunei erraztasuna ematea.
- Lanbide-heziketari ospe handiagoa ematea gizartean.
- Enpresaren kulturari buruzko ezagupenak zabaltzea.
- Kudeaketa-erremintak - Intranet - DBI.

### Ikasleria:

Sistema erabilgarria bilatzea, lanbide-heziketako praktikak egiteko enpresa edo erakunde egokia aurkitzeko. Horren abantailak:

- Enpresa-mundura gehitzeko aukera ematen du, hala nola teknologia berrietara egokitze-ko.
- Nortasun profesionala egituratzeko laguntzen du.
- Ikaslearen laneko esperientzia curriculumera gehitzeko laguntzen du.
- Ikasketak eta prestakuntza batera eramatea bermatzen du.

Praktiken kalitatea hobetzarren, programa honek enpresako tutoreak prestatzeko baliabide bat garatu du Espainian eta Europako Batasunean bildutako esperientzietan oinarriturik. Enpresako tutoreentzako ikastaroak eskaintzen dira merkataritza-ganberen bidez eta tutorearen heziketa-premien arabera. Bi ikastaro moda daude:

- **Enpresako tutoreen heziketa**, honako helburuz: enpresako tutoreek praktiketako ikasleekin egiten duten lanerako baliabide era-

bilgarriak eskuratzea, enpresa bakoitzean jarduera-egitasmo bat egiten laguntzea, ikaslearen segimendua nola egiten den ikastea, ikaslea nola ebaluatu behar den jakitea, tutore bakoitzaren benetako esperientzian oinarritutako iritziak elkarri trukitzea. Enpresako tutoreen ikastaroak bi prestakuntza-modulu ditu eta bakoitza lau ordukoa da:

- ♦ Modulu orokorra: Tutoretzak kudeatzeko erremintak erabiltzen ikastea (segimendu-koadernoak). Tutoretzaren eginkizunak zehaztea. Ikaslearekin harreman pertsonalak edukitzea. Eginkizuna errazteko teknika metodologikoak. Ikaslearen bilakaera ikuskatzea. Ikaslearentzako orientabideak. Ikaslearen garapen profesionalerako behar diren jakintza, abilezia eta jarrerak transmititzea.
- ♦ Tekniken modulua: Enpresan ikasi behar dena zehazteko eta guneen eta prestakuntza-prozesuen mapa bat egiteko teknikak. Enpresan egingo diren praktiken iraupena, maiztasuna, aldia eta baldintzak. Prestakuntzarako jardueren sekuentzia. Jardueren egitasmoa eta egutegi-eredua. Ikaslea enpresan egongo den aldian zehar harremanetan lagunduko duten lankideak: eginkizunak, komunikazioa eta asistentzia. Segimendu eta ebaluaziorako baliabideak.
- ♦ Material lagungarritzat *Enpresako tutorearen gidaliburua* emango zaio tutoreari.
- **Enpresako tutoreentzat eta eskolako tutoreentzat prestakuntza bateratua**, ikastaro bereziak egin dituzten enpresako tutoreentzat eta eskolako tutoreentzat. Prestakuntza hori honako xedez emango da: enpresako tutoreen eta eskolako tutoreen esperientziak bateratzea, enpresari dagokion sektorearen bereizitasuna kontuan izanik; praktikak baino lehen, praktike-tan zehar eta amaieran bi tutore moten artean dauden harremanak zehazteko sistema bilatzea; tutoreen eginkizuna eragingarriago eta eraginkorrago egitea; hastapeneko lanbide-heziketako ikasleen praktiken kalitatea hobetzen laguntzea. Honakoak izango dira prestakuntza horrek kontuan izango dituen edukiak:
  - ♦ Enpresako tutoreen eta eskolako tutoreen harremanetako une gakoak: Hasierako harremana. Jarduera-egitasmoaren diseinua. Ikasleak aukeratzea. Hitzarmena. Segimendua eta ebaluazioa.

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

#### 1. Praktika onen hautapena

2. Web interesgarria

3. Araudia

4. Oinarrizko bibliografia

#### 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

1.1. Eurotuteur

1.2. Euskadi: Confebask eta prestakuntza lan-zentroetan

#### 1.3. Katalunia: E+E programa

1.4. Trebalan: Lanpostuan egindako prestakuntzaren bidez laneratzeko metodologia

1.5. Praktiges online: Unibertsiteko praktikak enpresetan egiteko kudeaketa-sistema (Euskal Herriko Unibertsitea)

1.6. Enpleguaren prospekziarako gida minusbaliotasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko



- ♦ Enpresa-mundua: hainbat azpisektore (Ibilgailu autopropulsa- tuak mantentzea, administrazioa, osasuna eta elektrizitate-elek- tronika).
- ♦ Eskola-mundua: Eskolen ezaugarriak. Lanbide-heziketako zen- troak aldaketa egin ondoren. Lanbide-munduaren prestakuntza- zikloen laburpena. Ikasleen tipologia. Heziketa-zikloen eskaintza eskualdeka...
- ♦ Bi munduen artean trukeak egiteko guneak: hurbiltzeko premia. Abantaila partekatuak. Lankidetzarako beste gune batzuk.
- ♦ Heziketa- eta lan-munduaren eskaintzen arteko lotura: Multzo- ko zikloen irtenbide profesionalak. Laneratzeko orientabidea eta laguntza.
- ♦ Jarduera-egitasmoa elkarrekin zehaztea.
- ♦ Enpresako tutorearen eta eskolako tutorearen arteko harrema- nak antolatzea: Komunikazioa. Praktiken segimendua eta eba- luazioa.
- ♦ Praktiketako koadernoak: Zer da? Egitura. Balioa. Hiztegia. Era- bilera.
- ♦ Praktikei buruzko arautegia: Enpresa-Eskola-Ikasleria. Lege- xedapenak. Galderarik ohikoenak.
- ♦ Non jaso informazioa. Laguntzarako baliabideak eta erakun- dea. Departament d'Ensenyament, Cambres oficials de comerç, indústria i navegació de Catalunya, UNIFF - UPC, E+E pro- gramako komunikabideak.

Aurreko lerroetan adierazi denez, Programaren barruan DBI (Datu Banku Integratua) sortzea da aipagarriena, horixe baita laneko dina- mikarako funtsezko tresna. Kudeaketarako baliabide horrek lanbide- heziketako ikasleek lan-zentroetan egiten duten prestakuntza eta gara- penean parte hartzen duten agente guztientzako balio du. DBIak Kataluniako 13 merkataritza-ganberak, Kataluniako Consell General de Cambres, lanbide-heziketako zentroak eta Departament d'Ensen- yament-eko zerbitzu nagusiak eta lurralde-ordezkaritzak jartzen ditu harremanetan modu aktibo, azkar eta seguruan.

DBIko erabiltzaile edo eragile dira gaur egun Kataluniako 13 mer- kataritza-ganberak, lanbide-heziketako zentro publiko zein pribatuak,

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

#### 1. Praktika onen hautapena

2. Web interesgarria

3. Araudia

4. Oinarrizko bibliografia

#### 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

1.1. Eurotuteur

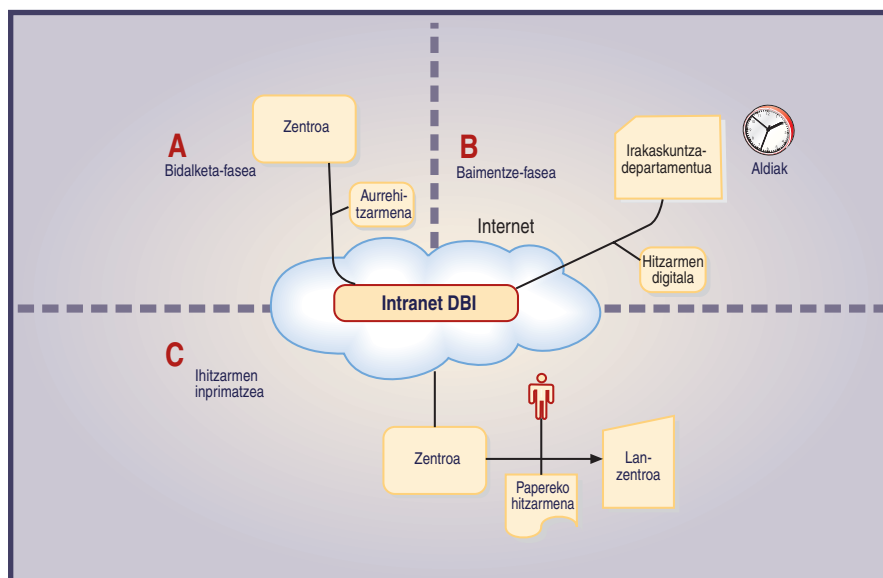
1.2. Euskadi: Confebask eta pres- takuntza lan-zentroetan

#### 1.3. Katalunia: E+E programa

1.4. Trebalan: Lanpostuan egin- dako prestakuntzaren bi- dez laneratzeko metodolo- gia

1.5. Praktiges online: Unibertsit- ateko praktikak enpre- tan egiteko kudeaketa-sis- tema (Euskal Herriko Uni- bertsitatea)

1.6. Enpleguaren prospekziara- ko gida minusbaliotasuna duten pertsonak lan-mun- duan sartzeko



Kataluniako Consell General de Cambres eta Departament d'Ensenyament-eko zerbitzu nagusiak eta lurraldeetako ordezkariak.

DBIa kudeaketarako tresna bat da, eta intranet bat balitz bezala erabiltzen da. Beraz, bertan ari diren eragileengana (ganberak, irakaskuntza-zentroak, hezkuntza-administrazioa) iristeko sarrera mugatua dauka; horiek konektatzerakoan beren identifikaziorako eta segurtasunerako izen bat (login) eta pasahitz bat (password) erabili behar izaten dute. Hartara, sistemak bankura konektatzen den pertsona identifikatzen du eta bakar-bakarrik lan egiteko behar dituen lan-moduluak baino ez dizkio eskaintzen.

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

1. Praktika onen hautapena
2. Web interesgarria
3. Araudia
4. Oinarrizko bibliografia

### 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

- 1.1. Eurotuteur
- 1.2. Euskadi: Confebask eta prestakuntza lan-zentroetan
- 1.3. Katalunia: E+E programa
- 1.4. Trebalan: Lanpostuan egindako prestakuntzaren bidez laneratzeko metodologia
- 1.5. Praktiges online: Unibertsitateko praktikak enpresetan egiteko kudeaketa-sistema (Euskal Herriko Unibertsitatea)
- 1.6. Enpleguaren prospekziarako gida minusbaliotasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko

## 1.4. Trebalan: lanpostuan egindako prestakuntzaren bidez laneratzeko metodologia

Donostiako Udalak eta Oarsoaldea, SA eskualdeko garapen-agentziak kudeatu dute 1998-99 urteetan zehar Trebalan programa. Hori Europako Ekimenaren barruan sartzen den Enplegu eta Giza Baliabideak ataleko Youthstar egitasmoaren barruko atala da. Programa 20 urtetik beherako gazteak laneratzeko metodologia bat diseinatu eta balioztatzeke xedez eratu zen.

Programa horren barruan Jardunbiderako gidaliburua egin da, Trebalanen diseinatutako metodologia aplikatzen laguntzeko. *Metodología de inserción a través de la formación del puesto de trabajo* izeneko gidaliburu horrek 5 fase proposatzen ditu laneratzeko; ondoren datoz horietako bakoitzaren helburu eta ezaugarriak.

- **1. fasea. Partaideak:** Laneko trebakuntza enpresaren barruan egin dezaketen langabetuek osatzen dute fase honetan parte hartzen duen kolektiboa. Kideak orientabide zerbitzuetatik, lanbide-heziketako zentroetatik, eta abarretatik etor daitezke. Partaideek gaitasun berriak eskuratu behar dituzte, lan-mundura bideratu ahal izateko.

Fase hau batez ere honako helburuetara begira antolatzen da: partaideek lan-merkatuari begira daukaten egoeraren gainean ohar-tzea, nork bere lanbide-gaitasunak ezagutu eta horrela lan-merkatuak eskaten dituenekin alderatzea. Partaideak, beraz, hausnarke-ta horretatik ateratzen diren ondorioen arabera bideratuko dira programaren barruan.

Fase honen helburua partaideek elkar ezagutzea da, betiere kontuan izanik lanpostuan egiten duten prestakuntzak lan-mundura bideratzeko balio gehitu bat emango diela.

Erabilitako prozedurak interesatuarekin elkarrizketa bat egitea eskatzen du, hala nola heziketako arduradunekin bilera batzuk egitea eta lanpostuko prestakuntza egiteko egokitzat jotzen diren irizpideak zehaztea.

- **2. fasea. Enpresak aurkitzea:** Enpresak aurkitzea industri bilbean dauden lanpostuak zehaztasunez ezagutzeko ikerketa-lan sakona da. Aztertzea merezi duten enpresek ikasleentzat bilatzen den lanposturen bat eduki behar dute barruan, eta gainera epe

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

#### 1. Praktika onen hautapena

2. Web interesgarria

3. Araudia

4. Oinarrizko bibliografia

### 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

1.1. Eurotuteur

1.2. Euskadi: Confebask eta pres-takuntza lan-zentroetan

1.3. Katalunia: E+E programa

1.4. Trebalan: Lanpostuan egindako prestakuntzaren bidez laneratzeko metodologia

1.5. Praktiges online: Unibertsitateko praktikak enprestan egiteko kudeaketa-sistema (Euskal Herriko Unibertsitatea)

1.6. Enpleguaren prospekziarako gida minusbalioetasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko

motzera langileak kontratatzeke premia eduki behar dute eta prest egon behar dira metodologia bat erabiltzeko beren premiak estaltzerakoan. Fase hau oso garrantzitsua da, enpresa guztiek ez baitituzte honako baldintzak betetzen:

- ♦ Epe motzera edo ertainera kontratatzeke premia eta borondatea edukitzea.
- ♦ Etorkizunean bere langilea izango denari enpresan bete behar den lanpostuak eskatzen dituen gaitasunak emateko erantzukizuna beregan hartzea.
- ♦ Giza baliabideak eta baliabide materialak edukitzea, hala nola borondatezkoak, pertsona lanpostuan prestatu eta trebatu ahal izateko.

Eta honetan lan-merkatuak eskatzen dituen lanpostuei buruzko informazioa lortzen da, ikasketa-prozesuaren aplikazioz mozkin berezi eta zuzena lortuko duten enpresak identifikatzen dira eta horrela prestakuntza jardueren emaitzak optimizatu egiten dira. Horrela aurkeratutako enpresek honako eskakizunak betetzen dituzte:

- ♦ Beren organigramaren barruan prestakuntza egiteko moduan dauden pertsonak behar duten gaitasun-profilarekin bateragarria den lanpostua dute.
- ♦ Ikuskatu, Erregistratu, Balioztatu, Aplikatu eta Ebaluatu (IEBAE) izeneko metodologia erabiltzea onartzen dute, lanpostuan ikasketak egiteko metodo bezala, eta horren aplikaziotik ondorioztatzen diren konpromiso guztiak bereganatzen dituzte.
- ♦ Prestakuntzarako izango den lanpostua betetzeko kontratua egiteko aukera adierazi behar dute.

Azken batean, helburua da, alde batetik, lanpostu batean ikasketak edo praktikak egiteko moduko lanpostuak dituzten enpresen kopuru jakin bat lortzea, eta bestetik, baita ere praktikak egingo duena laneratzeko benetako aukera bat eskaintzen duten enpresak bilatzea ere.

Erabilitako prozedurak honako eskuartzeak ditu bere baitan: aztergarriak izan daitezkeen prospekzio-sektoreak aukeratzea; mailing-a egitea; enpresarekin telefono-harremanak; enpresan ikerketa bat egitea; eta parte hartuko duten enpresak aukeratzea.

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

#### 1. Praktika onen hautapena

2. Web interesgarria

3. Araudia

4. Oinarrizko bibliografia

#### 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

1.1. Eurotuteur

1.2. Euskadi: Confebask eta prestakuntza lan-zentroetan

1.3. Katalunia: E+E programa

1.4. Trebalan: Lanpostuan egindako prestakuntzaren bidez laneratzeko metodologia

1.5. Praktiges online: Unibertsitateko praktikak enpresetan egiteko kudeaketa-sistema (Euskal Herriko Unibertsitatea)

1.6. Enpleguaren prospekziarako gida minusbaliotasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko

• **3. fasea. Parte hartuko duena eta enpresa elkarri doitzea:**

Parte hartuko duena eta enpresa elkarri doitzeak enpresa batean lanpostu jakin baterako pertsonarik egokiena aurkitzea esan nahi du, eta horretarako premiazkoa da enpresak bete behar duen lanposturako gaitasunak ezagutzea eta praktikak egingo dituztenen profilak ezagutzea. Fase honek aukera ematen du etorkizunean lanpostuko disfuntzionalitateak ahal direnik eta txikienak izateko; horrela, era berean, arrakastarako berme handiagoak lortzen dira trebakuntza aldia amaitzerakoan. Fase honek lanpostu jakin batean arrakasta lortzeko bermerik handienak ematen dituzten partaideak aurkitzea du helburu. Horretarako erabilitako prozedurak honako jarduerak barnebiltzen ditu:

- ♦ Enpresak dituen premiekin bat etorritik, partaideen premiak identifikatzea.
- ♦ Bete nahi den lanpostura gehien egokitzen diren izangaiekin bilera bat egitea.
- ♦ Enpresara praktiketan parte hartuko dutenei buruzko informazioa bidaltzea. Informazio hori bidali aurretik, programako pertsonal teknikoak enpresako premietara gehien egokitzen direnei buruz emandako iritzia izango da kontuan.
- ♦ Enpresaren baieztapena egindako aukeraketari.
- ♦ Gurasoekin bilera egitea edota, egoki balitz, enpresetara joan diren partaide guztien tutoreekin.
- ♦ Aukeratutako parte hartzaileari prestakuntza-prozesuan aplikatu beharreko metodologiari buruzko informazioa ematea.

• **4. fasea. Lanpostuko prestakuntza:** Lanpostuko prestakuntza norbanaka egiten den prozesua da, eta hori lanpostuaren egin-kizunek zehazten dute. Prozesu horrek, aldi berean, aukera ematen die pertsonari, enpresa-bilbeak eskatzen dituen lanbide-gaitasunak eskuratzeko eta horrela lan-merkatura iristeko eta horretan jarraitzeko.

Lan-munduan sartzeko lehen betekizuna da lanpostuko eginkizunak ondo egiteko behar diren gaitasunak eskuratzeko, eta horretarako egokiena ikasketa iraunkorrak egitea da. Kontuan izan behar da praktikak egin behar dituenak ez duela lanpostua betetzeko behar diren lanbide-gaitasunik, eta lanpostu horretan, epe motz edo ertainean, norbait kontratatu beharko duten premiak ikusi direla.

**3. GARAPEN UNITATEA:  
BALIABIDEAK**

**1. Praktika onen hautapena**

2. Web interesgarria

3. Araudia

4. Oinarrizko bibliografia

**1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA**

1.1. Eurotuteur

1.2. Euskadi: Confebask eta pres-takuntza lan-zentroetan

1.3. Katalunia: E+E programa

**1.4. Trebalan: Lanpostuan egin-dako prestakuntzaren bi-dez laneratzeko metodo-logia**

1.5. Praktiges online: Unibertsitateko praktikak enpresetan egiteko kudeaketa-sistema (Euskal Herriko Unibertsitatea)

1.6. Enpleguaren prospekziarako gida minusbalioetasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko

Fase honetan, bete nahi den lanposturako behar diren lanbide-gaitasunak eskainiko dira, hala nola praktikak egin dituenak autoikasketarako gaitasunak garatzeko behar dituenak, eta giza baliabideak enpresen premietara egokitzeko premiazko zat jotzen direnak. Helburu nagusia da gaitasun-profil bat lortzea praktiketan parte hartzen dutenak lan-merkatu iristeko aukera izan dezaten. Horretarako guztirako prozedurak honako gaiak izango ditu kontuan:

- ♦ Praktiketan parte hartuko duenari prozesu guztiaren berri ematea.
  - ♦ Prozesuari buruzko azalpenak ematea praktiketako enpresan aurkezten denean.
  - ♦ Prestakuntza aldiko lehen eguna.
  - ♦ Prestakuntza aldiko hirugarren eguna.
  - ♦ Segimenduak egitea enpresarekin batera.
  - ♦ Segimenduak egitea praktiketakoarekin batera.
  - ♦ Prestakuntza-baliabideak dituzten eskualdeak.
- **5. fasea. Laneratze-egitasmoa:** Laneratzeko planak enplegua bilatzeko bana-banaka egiten diren prozesuak dira. Lan-mundura iritsi nahi duten pertsonak laneratzeko proiektu pertsonalak eduki behar dituzte, ondo informatuta egon behar dira, ondo orientaturik, alegia; pertsona horiek eduki behar duten prestakuntza bat etorri behar da lortu nahi duten lanposturako behar diren gaitasunekin. Horrela, lan-merkatuan modu aktiboan integratzeko egiten den proiektuan parte hartu behar dute (inplikazioa eta konpromisoa).

Enpresa batean prestakuntza aldia egin ondoren kontratu bat lortu ez duelako egiten da egitasmo hau (ez da enpresara egokitu jarra-arazoengatik; autonomiarik ez du lortu prestakuntza egin duen lanposturako behar diren gaitasunetan; laneko erritmoa ez da nahikoa; ez da gai eginkizun batzuetako prozesuak behar bezala egiteko; berak egindako lanen akaberak ez dute espero zen kalitatetik...). Praktikak egin dituenak ez dauzka oso garbi definituta enplegu batera iristeko egin behar diren jarduerak, prestakuntza lanpostu hutsik edo betebeharrekorik ez zegoen enpresan (bai merkatuaren eskakizunek une horretan lanik ez dutelako ematen bai produkzio piko handienetan, oporraldietan edo langileen bajak ematen direnetan baino ez delako kontratatzen) egin du.

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

#### 1. Praktika onen hautapena

2. Web interesgarria

3. Araudia

4. Oinarrizko bibliografia

#### 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

1.1. Eurotuteur

1.2. Euskadi: Confebask eta prestakuntza lan-zentroetan

1.3. Katalunia: E+E programa

1.4. Trebalan: Lanpostuan egindako prestakuntzaren bidez laneratzeko metodologia

1.5. Praktiges online: Unibertsitateko praktikak enpresetan egiteko kudeaketa-sistema (Euskal Herriko Unibertsitatea)

1.6. Enpleguaren prospekziarako gida minusbaliotasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko

Pertsona lan-merkatura iritsi dadin balio du: pertsonak ez dauka garbi lanpostura iristeko zer egin behar duen. Programako pertsonal teknikoak bideratuko ditu laneratzeko ibilbidean parte hartzen duenaren erabakiak, horiek zuzentasunik handienaz bete daitezzen. Ibilbide horrek izaera irekia edukiko du, bai edukiari dagokionez bai egin behar diren jardueren sekuentzia deskribatzeari dagokionez. Pertsona enpresa bat baino gehiagotan aurkeztuko da lanposturako izangai bezala.

Lan-merkatura enpresa bateko kontratuaz iristea da helburua. Taldeko bilerak egiten dira edota banakako elkarrizketak; curriculumaldatuko da lanbide-gaitasun berriak gehitzeko; astero bilerak eta harremanak enpresekin.

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

#### 1. Praktika onen hautapena

2. Web interesgarria

3. Araudia

4. Oinarrizko bibliografia

#### 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

1.1. Eurotuteur

1.2. Euskadi: Confebask eta prestakuntza lan-zentroetan

1.3. Katalunia: E+E programa

1.4. Trebalan: Lanpostuan egindako prestakuntzaren bidez laneratzeko metodologia

1.5. Praktiges online: Unibertsitateko praktikak enpresetan egiteko kudeaketa-sistema (Euskal Herriko Unibertsitatea)

1.6. Enpleguaren prospekzioko gida minusbaliotasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko

## 1.5. Praktiges on-line: Unibertsitateko praktikak enpresetan egiteko kudeaketa-sistema (Euskal Herriko Unibertsitatea)

<http://www.ehu.es>

Praktiges on line EHUren (Euskal Herriko Unibertsitatea) barruan enpresako praktikak kudeatzeko eta administratzeko informatika-sistema bat da. Sistema horrek web-a erabiltzen du oinarri teknologikotzat, hain zuzen ere, gizartearen premiei begira behar den kalitateko prestakuntzarako eratu den sistema. Horren bidez ikasleek prestakuntza egokia izango dute eta lan-mundura bideratzen direnean errazo izango dute horretan integratzea. Zentzu horretan, Unibertsitateak irakaskuntza praktikoak gehitu ditu bere planetara eta heziketa gehigarri horren garapena sustatzen du enpresetan, instituzioetan eta erakunde publikoetan, honako bi erronkei aurre egiteko:

- Ikasleari lan-mundua ezagutzeko erraztasunak ematea.
- Unibertsitate honetan titulaturakoen eskaintza zabala enpresetara gerturatzea.

Praktiges sistemak enpresetan egiten diren praktiken kudeaketa eragingarri, seguru eta gardenerako bideak errazten ditu bai ikasleentzat bai unibertsitate-zentroentzat zein enpresa-bilbearentzat. Tresna hau batez ere honakoentzat eratu da:

- EHUko ikasleentzat, enpresetan praktikak egiteko aukera izan dezaten.
- Praktikak eskaini nahi dituzten enpresentzat, instituzioentzat eta erakunde publikoentzat.

Praktiges sistemaren helburua era honetara laburtu daiteke:

- Baliabide arin eta berritzailea sortzea, praktika unibertsitarioak kudeatzeko.
- Jardunbideak estandarizatzea eta praktika unibertsitarioak enpresetan egiteko erraztasunak ematea.
- Datuen fidagarritasuna, integritatea eta zuhurtasuna bermatzea.
- Enpresetako praktiken eskaintza eta eskaria etengabe hobetzeko analisisia bideratzea.
- Enpresetan praktikak egitea eskatzen duten ikasleei erantzuteko denbora murriztea.

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

1. Praktika onen hautapena
2. Web interesgarria
3. Araudia
4. Oinarrizko bibliografia

### 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

- 1.1. Eurotuteur
- 1.2. Euskadi: Confebask eta prestakuntza lan-zentroetan
- 1.3. Katalunia: E+E programa
- 1.4. Trebalan: Lanpostuan egindako prestakuntzaren bidez laneratzeko metodologia

### 1.5. Praktiges online: Unibertsitateko praktikak enpresetan egiteko kudeaketa-sistema (Euskal Herriko Unibertsitatea)

- 1.6. Enpleguaren prospekziarako gida minusbaliotasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko



Sistemak bi modulu jaso ditu. Honako horietako bakoitzaren ezau-  
garriak:

- **Ikaslearen modulua:** Modulu honetan, enpresetan praktikak egiteko ikasleek egin behar dituzten kudeaketa guztiak egin daitezke. Atal honetan era askotako jarduerak jasotzen dira: curriculum vitae osoak sartzea, enpresek eskaintzen dituzten praktika bakoitzaren xehetasunak ezagutzea, praktikak egiteko eskaerarekin zuzenean lotuta dauden baliabideak ikustea, lan-zentroren bateko praktika-programari buruzko informazioa eta praktikak aukeratzeko laguntza ematen duten zerbitzuak.
- **Enpresaren modulua:** Modulu honetan enpresa-bilbeak ikasleek unibertsitateko instalazioetan praktikak egiteko programa abian jartzeko behar diren kudeaketak egin daitezke. Modulu honen eginkizun nagusiak honakoak dira: zentro egokien praktika-eskaintza, beren praktikak aukeratu dituzten ikasleen curriculum vitaetarako sarbidea, hala nola unibertsitateetan praktikak egiteko programei buruzko informazio zabal bat.

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

#### 1. Praktika onen hautapena

2. Web interesgarria

3. Araudia

4. Oinarrizko bibliografia

#### 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

1.1. Eurotuteur

1.2. Euskadi: Confebask eta pres-  
takuntza lan-zentroetan

1.3. Katalunia: E+E programa

1.4. Trebalan: Lanpostuan egin-  
dako prestakuntzaren  
bidez laneratzeko metodo-  
logia

1.5. Praktiges online: Unibertsitateko praktikak enprestan egiteko kudeaketa-sistema (Euskal Herriko Unibertsitatea)

1.6. Enpleguaren prospekziarako gida minusbaliotasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko

## 1.6. Enpleguaren prospekziarako gida minusbaliotasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko

<http://www.grupogureak.com>

Enpleguaren prospekziarako gida hiru erakundek elkarrekin egin duten hausnarketaren barruan landu da. Hiru erakunde horiek Enplegua mugarik gabe nazioarteko lankidetzaren proiektua garatzen ari dira Europako Enpleguaren Gizarte Fondoko Horizon Ekimen Komunitarioaren barruan; zehazki, honakoak dira hiru erakundeak: ADAPEI-Gironde, Zeharo-Grupo Gureak eta Ehlabe (hirurak Lantegi Batuak-Gorabidearen Enplegurako Transito Programaren barruan).

1995etik 1997erako aldirian zehar, erakunde horiek nazioarteko topaketa eta mintegi batzuk antolatu dituzte enplegu babestutik enplegu arrunterako trantsizioa sustatzeko, aholku- eta laguntza-sare bat sortuz eta antolatuz eta lanbide-profil berriak identifikatuz.

Lankidetzaren esparru honetan, gida bat egin da eta hori erreferentzia baliagarri bihurtu da proiektuak sustatzen eta kudeatzen dituzten pertsonentzat eta enpresa-inguru jakin batean enplegu-aukerak bilatzeko metodoak aplikatu nahi dituztenentzat. Gida horrekin, beraz, pertsona horiek agente eragingarri bihurtu dira, ohiz bata bestea bazterretzat eduki izan duten bi munduren artean elkarri laguntzeko eta elkarren arteko bitartekaritza egiteko: enpresa eta ezgaituak.

Gida horrek hiru etapa aurreikusten ditu eskuartzeko, eta ondoren zehaztuko diren hainbat jardura eta ekintza identifikatzen ditu.

**I. Lan-merkatuaren analisia.** Etapa honetan honako jarduerak aurreikusten dira:

- Jardura-sektoreak identifikatzea: helburua ahalik eta enplegu-erakunde gehien dituzten sektoreak identifikatzea da, hala nola horien ezaugarriak zein diren jakitea, aukeratutako inguru sozio-ekonomikoaren barruan eta betiere prospekziara begira. Funtsean tokiko enpresa-bilbearen ezaugarriak eta premiak atzeman behar dira, hedapenean dauden jardura-sektoreak eta sektorerik ereduagarrienak aurkitu, eta tokiko lan-merkatuan eskuragarri dauden enplegu-aukeren mapa bat garatu.
- Jardura-sektoreak eta lanpostuak aukeratzea. Eskuartze hau batez ere minusbaliotasuna duten pertsonen kolektiboak lanpostuak edo jarduerak identifikatzera bideratuta dago, horrekin guz-

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

#### 1. Praktika onen hautapena

#### 2. Web interesgarria

#### 3. Araudia

#### 4. Oinarrizko bibliografia

### 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

#### 1.1. Eurotuteur

#### 1.2. Euskadi: Confebask eta prestakuntza lan-zentroetan

#### 1.3. Katalunia: E+E programa

#### 1.4. Trebalan: Lanpostuan egindako prestakuntzaren bidez laneratzeko metodologia

#### 1.5. Praktiges online: Unibertsitateko praktikak enpresetan egiteko kudeaketa-sistema (Euskal Herriko Unibertsitatea)

#### 1.6. Enpleguaren prospekziarako gida minusbaliotasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko

tiarekin egitasmo konkretu batzuk garatzeko. Enplegu babestua-  
ren sektorean jada ezagutzen diren jarduerak eta sektoreak  
aztertzea da helburu, hala nola, babes enplegua eskatzen duten  
lanbide-profilekin bat kalitate gutxi dituztenak baztertzea, baita  
lanpostuen inbentario bat egitea ere, edota enplegua aurkitu dai-  
tekeen lanpostu-sail interesgarriak eta sektoreak.

**II. Enpresara hurbiltzea.** Bigarren fasean honako jarduerak egiten  
dira:

- Enpresen datu-base bat sortzea. Helburu nagusia enpresa jakin  
bati buruzko informazioa lortzea da berarekin harremanetan  
jarri baino lehen. Hori dela eta, premiazkotzat jotzen da harre-  
man horretarako honako datuak biltzea: enpresaren tamaina, jar-  
duera-sektorea, kokapena, harremanetako arduraduna, eta abar;  
eta baita ere harremanak eduki behar diren enpresen fitxategi  
erabilgarria eta dinamikoa sortzea, edota, azkenik, harremanak  
izateko aukeratu diren enpresen behin betiko zerrenda bat egitea.
- Hasierako harremanak finkatzea. Aukeratutako enpresari zerbi-  
tzuari buruzko informazio orokorra bidaliko zaio, zerbitzuari  
buruzko kezka sortu eta zerbitzua zer denari eta bertako jendea-  
ri buruzko jakin-mina sorrarazteko moduan. Horretarako, behar-  
beharrezkoa da zerbitzuari buruzko hedapen-materiala eta publi-  
zitatea prestatuta edukitzea, ondoren enpresako arduradunekin  
(giza baliabideetako arduradunak, kudeatzaileak,...) harremane-  
tan jartzeko.
- Informazioa emateko hasierako elkarrizketa. Xedea da ikustea  
nola erantzun dakiekeen enpresak proposatzen dituen premiei  
eta aldi berean nola piztu daitekeen enpresako arduradunengan  
programari buruzko kezka. Hortaz, berezoarengana, enpresaren-  
gana eta minusbaliotasuna duen pertsonarengana zuzendutako  
ikuspegia eman behar da; eskuragarri dauden salmentarako tek-  
niken erremintak garatu behar dira; enpresan dauden enplegu  
aukerak, benetakoak zein ustezkoak, identifikatu behar dira; eta  
enpresaren jarrera zehaztu behar da, negoziatorako estrategia  
bat finkatzeko.
- Mantenimendu eta/edo negoziatorako elkarrizketa. Jarduera  
hau enpresariak kontratuak egiteko duen benetako asmoak jaki-  
tera zuzenduko da eta, egoki balitz, asmo horiei buruzko xeheta-

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

#### 1. Praktika onen hautapena

2. Web interesgarria

3. Araudia

4. Oinarrizko bibliografia

### 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

1.1. Eurotuteur

1.2. Euskadi: Confebask eta pres-  
takuntza lan-zentroetan

1.3. Katalunia: E+E programa

1.4. Trebalan: Lanpostuan egin-  
dako prestakuntzaren  
bidez laneratzeko metodo-  
logia

1.5. Praktiges online: Unibertsit-  
tateko praktikak enpre-  
tan egiteko kudeaketa-sis-  
tema (Euskal Herriko Uni-  
bertsitatea)

1.6. Enpleguaren prospekziara-  
ko gida minusbaliotasuna  
duten pertsonak lan-mun-  
duan sartzeko

sunak ezagutzera. Zehazki, zera egingo da: harremanak sendotu, kontratuan parte izango dutenak akordio batera iristeko; enpresariari lanari eta ekonomiari buruzko aholkuak eman, kontratuaren aldeko argudioak azalduz; enpresan dauden aukerak, benetakoak edo balizkoak, identifikatu; lanpostuari buruzko informazioa bildu, enplegu babestuaren baliotasuna kontuan izan dezan; eta eskaintzen den lanposturako egokiak izan daitezkeen minusbaliatuak aurkeztu.

- Kontratua ixteko elkarrizketa. Elkarrizketa hau itxierako akordioa lortzera eta lanpostura gehitzeko pausoak eta egutegia zehaztera bideratuko da. Horretarako, lanpostua bateragarria dela ziurtatuko da eta denborari begira egokia den ala ez; behin betiko aukeratu den izangaiaren erabakia baieztatuko da, eta lanpostuaren eta kontratuaren baldintzak zehaztuko dira; azkenik, lanpostuari buruzko azterketa aurkeztuko zaio enpresari, hala nola lanpostuan egin beharrekotzat jotzen diren aldaketak.

**III. Lanpostuaren analisia.** Azken etapa honetan egingo diren jarduerak era honetara labur daitezke:

- Lanaren ingurua ikuskatzea. Helburu nagusia da eskuartuko den enpresari buruzko ikuspegi orokor bat lortzea eta bermatzea lanpostuetan ikusketa-prozesu bat egingo dela. Eta honakoak dira helburu bereziak: enpresa eta laneratze-erakundearen artean ikusketa-plan adostu bat egitea; ikusketaren ingurunea eta elkarrizketatu beharreko agenteak zehaztea; eta ikusketaren erantzukizunak, helburuak eta eginkizunak argitzea.
- Lanpostua ondo aztertzea. Aztertutako lanpostuari buruzko fitxa bat egitea, langilea lanpostura egokitzeko prozesuan oinarritzat erabiltzeko. Horrekin zera lortu nahi da: lanpostu jakin bateko titularrak egiten duen lanaren gaineko xehetasunak jakitea; enpresa eta enpleguaren kudeaketa-unitatea bat datotzela ziurtatzea; lanpostuari dagokion profila objektiboki ezagutzea; eta etorkizuneko langilearen entrenamendu berezirako plan bat egitea.

Gida honek languntza handia eskatzen du minusbaliotasuna duten pertsonak laneratzen espezializatutako zerbitzuetan lan egiten dutenentzat eta aldi berean erreferentzia marko bat da herritar guztiek lan-merkatuan aukera-berdintasuna izan dezaten.

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

#### 1. Praktika onen hautapena

#### 2. Web interesgarria

#### 3. Araudia

#### 4. Oinarrizko bibliografia

### 1. PRAKTIKA ONEN HAUTAPENA

#### 1.1. Eurotuteur

#### 1.2. Euskadi: Confebask eta prestakuntza lan-zentroetan

#### 1.3. Katalunia: E+E programa

#### 1.4. Trebalan: Lanpostuan egindako prestakuntzaren bidez laneratzeko metodologia

#### 1.5. Praktiges online: Unibertsitateko praktikak enpresetan egiteko kudeaketa-sistema (Euskal Herriko Unibertsitatea)

#### 1.6. Enpleguaren prospekzioko gida minusbaliotasuna duten pertsonak lan-munduan sartzeko

## 2. WEB INTERESGARRIAK

### Estatistikak eta sektoreetako txostenak

- Instituto Nacional de Estadística-INE: <http://www.ine.es>
- Instituto Nacional de Empleo-INEM: <http://www.inem.es>
- Eustat: <http://www.eustat.es>
- Egailan: <http://www.egailan.es>
- Enplegurako Euskal Zerbitzua-LANBIDE: <http://www.lanbide.net>
- Euskal Herriko Aurrezki Kutxen Federazioa: <http://www.fcavn.es>
- Merkataritza-ganberak: <http://www.camaras.org>

### Titulazioak eta kualifikaziok

- Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales del Incul- Instituto Nacional de Cualificaciones
- Hezkuntza Ministerioaren lanbide-tituluak: <http://www.mec.es>
- Lan Ministerioaren lanbide-ziurtagiriak: <http://www.inem.es>
- Euskadiko Lanbide Koalifikazioen sistema KEI-IVAC (Koalifikazioen Euskal Institutua/Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional): [http://www.lanbide.net/descargas/egailan-cas/formacion/ctmod\\_c.pdf](http://www.lanbide.net/descargas/egailan-cas/formacion/ctmod_c.pdf)

### Prestakuntza lan-zentroetan

- Euskadi-Confebask: <http://www.confebask.es>
- Katalunia-Ganbarak: <http://www.cambrescat.es>
- Eusko Jaurlaritza, ikasketa-iraunkorrean ([http://www.euskadi.net/etengabeikasi/indice\\_c.htm](http://www.euskadi.net/etengabeikasi/indice_c.htm))
- Europass-prestakuntza eta Leonardo programa: <http://www.mec.es/fp/leonardo>

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

1. Praktika onen hautapena

2. Web interesgarria

3. Araudia

4. Oinarrizko bibliografia

## 3. ARAUAK

### Arautegi orokorra

- 5/2002 Lege Organikoa, ekainaren 19koa, laneko kualifikazioak eta laneko heziketa arautzen dituena.
- 1046/2003 Errege Dekretua, abuztuaren 1ekoa, laneko prestakuntza iraunkorraren azpisistema arautzen duena.
- 1128/2003 Errege Dekretua, irailaren 5ekoa, Laneko Kualifikazioen Katalogo Nazionala arautzen duena.

### Heziketa lan-zentroetan

- LOGSE, 34. artikulua. LHko ikasketetan derrigorrez enpresetan prestakuntza aldi bat egitea gehitzen du.
- 676/1993 Errege Dekretua, maiatzaren 7koa, LHko titulu eta gutxieneko irakaskuntzarako jarraibideak ematen dituena.
- LHko heziketa-zikloetako lanbide-tituluak finkatzen dituzten Errege Dekretuak/erdi eta goi mailetako tituluaren katalogoa. Katalogo hori Hezkuntza eta Zientzia Ministerioaren web orrialdean dago eskuragarri (<http://www.mec.es>).
- 3/1993 Oinarriko Legea, Merkataritza, Industria eta Itsasketa Ganberak arautzen dituena, 2. artikulua, 1. paragrafoa, f) idatz-zatia. Ganberak hezkuntza-administrazioekin lankidetzan aritzera bideratzen ditu praktikak garatzeko.
- Hezkuntza eta Kultura Ministerioak eta Espainiako Merkataritza, Industria eta Itsasketa Ganberetako Goi Kontseiluak 1999ko apirilean egindako lankidetzaren hitzarmena; horrek eguneratu eta zabaldu egiten du 1993ko otsailaren 15ean sinatutako hitzarmena, baita hezkuntza-administrazioek beste erakunde batzuekin egin ditzaketan antzeko ezaugarrietako hitzarmenak ere.

### MECD delakoa zuzenean kudeatzeko esparrua

Heziketa-ziklo bakoitzari dagokion curriculumak finkatzen dituzten Errege Dekretu guztiak. (Prestakuntza lan-zentroan —FCT— delako edukia).

- 1994ko azaroaren 14ko Agindua, Lanbide Hezkuntza Bereziko ikastaroak egiten dituzten ikasleen ebaluazio-prozesua eta ikasketagiriak arautzen dituena.

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

1. Praktika onen hautapena

2. Web interesgarria

### 3. Araudia

4. Oinarrizko bibliografia

- 1996ko apirilaren 30eko Ebazpena (maiatzaren 17ko EAO), Hezkuntzako Estatu Idazkaritzak emandakoa; horren bidez arautzen dira erdi eta goi mailako Lanbide Hezkuntza Bereziko ikasketen antolamendurako zenbait alderdi.
- 777/1998 Errege Dekretua, apirilaren 30ekoa (maiatzaren 8ko EAO); horren bidez garatzen dira hezkuntza-sistemaren alorrean lanbide-heziketaren antolamendurako zenbait alderdi.
- Lanbide Hezkuntza eta Heziketa Sustatzeko Zuzendaritza Nagusiak 1998ko uztailaren 20an ateratako zirkularra 1998/1999 ikasurterako.
- Hezkuntza Ministerioaren lurralde zuzendaritzek eta merkataritza ganberak, bakoitzak bere eskuduntzen barruan, egin dituzten lankidetzak-hitzarmenak.
- Edozein eremutako lurraldeetan indarrean jartzeko sinatu diren beste hitzarmen batzuk.

### **Eskuduntza transferitua duten autonomia erkidegoen eramurako**

Hezkuntza-eskuduntzak dituzten autonomia erkidego bakoitzak bere arauak ditu.

#### **Araudi Erregulatzailea. Euskal Autonomia Erkidegoa**

- AGINDUA, 2004ko ekainaren 29koa, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailburuarena, 2003-2004 aldian Lanbide Heziketako heziketa-zikloetarako lantokiko prestakuntzako (LP) lanbide-modulu egiteko dirulaguntzen deialdia egiten duena.
- AGINDUA, 2003ko irailaren 30ekoa, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailburuarena, 2002-2003 aldian Lanbide Heziketako heziketa-zikloetarako lantokiko prestakuntzako (LP) lanbide-modulu egiteko dirulaguntzen deialdia egiten duena.
- AGINDUA, 2003ko irailaren 30ekoa, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailburuarena (EHAA, 03/10/17)
- AGINDUA, 2004ko ekainaren 29koa, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailburuarena (EHAA, 04/09/30)

### **3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK**

1. Praktika onen hautapena

2. Web interesgarria

### **3. Araudia**

4. Oinarrizko bibliografia

## 4. OINARRIZKO BIBLIOGRAFIA

- *Manual de Formación de Centros de Trabajo*. 3. argitalpena. Merkataritza Ganberak, Hezkuntza, Kultura eta Kirol Ministerioa, Europako Gizarte Funtza (<http://www.camaras.org>)
- *Guía para el tutor de empresa. Manual de Formación en Centros de Trabajo*. Merkataritza Ganberak, Hezkuntza, Kultura eta Kirol Ministerioa, Europako Gizarte Funtza (<http://www.camaras.org>)
- *Formación Profesional Compartida: un diseño experimental de formación práctica en la empresa*. Confebask. Bilbo, 1998.
- *La figura del aprendiz en el sector metalmecánica y de automoción*. Asturiasko UGTren Federación del Metal, Construcción y Afines. Gijón, 2004 (<http://www.fundacionmetal.org>).
- *Metodología de inserción a través de la formación en el puesto de trabajo. Manual de procedimiento*. Trebalan programa. Youthstar ekimena. Donostiako Udala, Oarsoaldea, Eusko Jaurlaritza eta Europako Gizarte Funtza.
- *Cómo aplicar el aprendizaje al puesto de trabajo. Un modelo estratégico para garantizar un alto rendimiento de sus inversiones en formación*. Broad, M.L. eta Newstrom, J.W. Ramón Areces ikerlan-zentroa. Madril, 2000.
- *Cómo mejorar la formación y el entrenamiento en el puesto de trabajo*. Lawson, K. Ramón Areces ikerlan-zentroa. Madril, 1999
- *Vademécum du stage en entreprise*. Academie de Strasbourg (<http://www.ac-strasbourg.fr>)
- *Stage in azienda. Guida pratica per formarsi ed entrare nel mondo del lavoro*. Colombo, L. Franco Agneli, Milan, 2004
- *Les pratiques du tutorat et du parrainage en france*. Projet européen en CAMEO-Comparaison et Analyse du Mentoring en Europe. Europako Batzordeak lagundutako proiektua. CRCI Bretagne. 2002
- *Guide des outils du tutorat en entreprise. Guide technique*. Centre Inffo/Arifor. Paris, 2002
- *Profils professionnels, formation et pratiques des tuteurs en entreprise en Allemagne, Autriche, Espagne et France*. Rapport de Synthèse. Enquête-Analyse Leonardo 3784 F/95/2/107-III-2 a/c. Europako Batzordea. Leonardo Da Vinci programa. 1998.
- *Guide de la fonction tutorale*. Pelpel, P. Les éditions d'organisation. Paris, 1996.
- *Guide méthodologique de l'alternance à l'usage des formateurs et tuteurs d'entreprises*. Ministère du Travail et des Affaires Sociales. La Documentation Française. Paris, 1997.

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

1. Praktika onen hautapena
2. Web interesgarria
3. Araudia

### 4. Oinarrizko bibliografia



- *Information-Orientation professionnelle*. Actualité de la Formation Permanente aldizkaria, 140 zk. 1996ko urtarrila-otsaila. Centre Inffo 1996.
- *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente*. Europako Erkidegoen Komunikazio Batzordea, Brusela, 2001.
- *Memorándum sobre el aprendizaje permanente*. (SEC-2000-1832). Europako Erkidegoen Komunikazio Batzordea, Brusela, 2000.

### 3. GARAPEN UNITATEA: BALIABIDEAK

1. Praktika onen hautapena

2. Web interesgarria

3. Araudia

### 4. Oinarrizko bibliografia