



Nola ebaluatu gaitasun berriak Enpresan?



HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE
ETA IKERKETA SAILA
Lanbide Heziketako eta Etengabeko
Ikaskuntzako Sailburuordetza

DEPARTAMENTO DE EDUCACION,
UNIVERSIDADES E INVESTIGACION
Viceconsejería de Formación Profesional
y Aprendizaje Permanente

EVA. Gaitasunak identifikatu eta ebaluatzeko metodoa



Educación y cultura

Leonardo da Vinci Proyectos piloto





Nola ebaluatu gaitasun berriak Enpresan?

EVA.

Gaitasunak
identifikatu eta
ebaluatzeko metodoa



HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE
ETA IKERKETA SAILA
Laribide Heziketako eta Etengabeko
Ikasketarako Sailburuordetza
DEPARTAMENTO DE EDUCACION,
UNIVERSIDADES E INVESTIGACION
Viceconsejería de Formación Profesional
y Aprendizaje Permanente



Leonardo da Vinci
Proyectos piloto



Ondorengoak parte hartu dute eskuliburu hau egiten:

- **Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila**
 - **Etengabeko Ikaskuntzako Zuzendaritza**
Begoña Pujana
 - **Lanbide Heziketaren Kalitatea eta Gaitasuna Ebaluatzeko Euskal Agentzia**
José Miguel Ros
Luis Herrero
 - **Koalifikazioen Euskal Institutua IVAC-KEI**
Jose Miguel Oscoz
 - **Mendizabala Institutua**
Antonio Rodríguez
 - **Makina Erremintaren Institutua**
Roberto Altzerreka
- **Fondo Formación Euskadi S.L.L.**
Javier Riaño
Vicky Punzano
- **Bizkaiko Metaleko Lantegien Federakuntza**
Jaime Fernández
- **Global Desarrollo S.L.**
Pablo Pardo
- **Centre Académique de Formation Continue (CAFOC)**
Maria Luisa Arnaud
Antoine Manuel
Laurent Soullisse
Monique Thomas
- **Institutul de Stiinte ale Educatiei (ISE) –Rumania–**
Ciprian Fartusnic
- **Instituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL) –Italia–**
Donatella Gobbi
- **Berufsförderungsinstitut Steiermark (BFI) –Austria–**
Evelin Hackl



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE
ETA IKERKETA SAILA
Lanbide Heziketa eta Etengabeko
Ikaskuntzako Sailburuordetza
DEPARTAMENTO DE EDUCACION,
UNIVERSIDADES E INVESTIGACION
Viceconsejería de Formación Profesional
y Aprendizaje Permanente

 Educación y cultura
Leonardo da Vinci
Proyectos piloto



Aurkibidea

0.	Sarrera	7
1.	Enpresaren jarduerekin uztartutako gaitasunak identifikatu	10
2.	Gaitasunak balioztatzeko erreferenteak eraiki	22
3.	Enpresako gaitasunak ebaluatu	39
4.	Proiektuaren bazkideekin harremanetan jarri	63
5.	Bibliografia	64



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE
ETA IERKETA SAILA
Lanbide Heziketa eta Erangabeko
Ikaskuntzako Saiburordetza
DEPARTAMENTO DE EDUCACION,
UNIVERSIDADES E INVESTIGACION
Viceconsejería de Formación Profesional
y Aprendizaje Permanente



Educación y cultura

Leonardo da Vinci
Proyectos piloto



*“Ekintzak hitzak baino gehiago estimatzen,
formulez ez fidatzen,
epaitzen baino gehiago behatzen irakatsi zidan...
Greziar muker hark metodoa irakatsi zidan”*

–Adrianooren memoriak–
M. Yourcenar



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE
ETA IKERKETA SAILA
Lanbide Heziketa eta Enkargabe
Ikaskuntzako Saiburordetza
DEPARTAMENTO DE EDUCACION,
UNIVERSIDADES E INVESTIGACION
Viceconsejería de Formación Profesional
y Aprendizaje Permanente



Educación y cultura

Leonardo da Vinci
Proyectos piloto



0. Sarrera

EVA. Koalifikazioen Gardentasuna Hobetzeko Elkarte

Gaur egun adostasun handia dago etengabeko ikaskuntzaren garrantziaren inguruan. Hainbat arrazoi daude horretarako.

Aldaketan kokatuta bizi gara. Ekonomiaren aldaketa, antolamenduaren aldaketa, laneko kulturaren aldaketa, enpleguaren eta koalifikazioen aldaketa, eta abar. Gero eta aldaketa lasterragoak, sarriagoak eta sakonagoak izaten dira eta, gainera, eragin handiagoa dute gure bizitzetan.

Testuinguru aldakor honetan, ikasteko eta ikaskuntza hori euren barnean mugitzeko eta sakabana-zeko ahalmena suspertzea behar dute enpresek. Pertsonak dira ikaskuntzaren gakoa.

Bizitza osoan zehar ikasten dugu. Ikastea ez da jada bizitzako etapa jakin bateko (haurtzarokoa eta gaztarokoa), testuinguru jakin bateko (eskola nahiz prestakuntzako) eta ahalmen jakin batzuei (teknikei) zuzendutako jarduerara. Bizitza osoan zehar eta testuinguru desberdinetan (enpresa, gizarte-talde, elkarte, eta abarretan) ahalmen desberdinak (sozialak, zeharkakoak, eta abar) ikastea, pertsonen ingurune aldakorrean integrazteko duten premia bihurtu da.

Ekonomia eta hezkuntza erronka horien jakitun dira. Batak nahiz besteak, biek egiten dituzte, bakoitzaren helburuen arabera, ikasteko ahalmena hobetzeko ahaleginak, ikasteko ahalmen hori lehiarako abantaila eta aurrerakuntza soziala lortzeko bide gisa hartuta. Baina ikaskuntzaren eta ezagutzaren gizartearen erronka horientzako erantzun berriak aurkitzeko ikerketak eta garapenak ez dute bat egitea lortzen: bi sistemek *inolako loturarik gabe funtzionatzen dute askotan.*

Ikaskuntzaren balioztatpena. Hezkuntza alorrean ezagutzak ebaluatu eta egiaztatzeko tresna eta metodo ugari garatu dira. Gaur egun, lanbide-heziketako tituluak dira errekonozimendu formalaren eredu nagusia. Dena den, eredu hori murriztailea eta inferentziala da: ikaskuntza formalak soilik errekonozitzen ditu eta horietan oinarrituz inferitzen du gaitasuna.

Enpresa gaitasunez soilik interesatzen da, enpleguan erakutsitako egiten jakiteaz. Tituluetan oinarrituz gaitasunak inferitzea ez da oso sinesgarria. Gaitasunak kudeatzeko identifikazio, ebaluazio eta errekonozimenduko tresnak sortu ditu. Baina tresna horien espezifikotasunak enpresara mugatzen du euren baliozkotasuna.

Horren ondorioz, bizitza profesionalean hartutako gaitasun askok *“curriculum ezkutua”* eratzen dute. Esperientzia profesionalaren bitartez lortutako gaitasun horien ikuspen- eta errekonozimendu-eza ikaskuntzarako oztopoa da eta enpresan ezagutza mugitzea galarazten du.

EVA. Partenariat pour l'évaluation de compétences-ek ikuspegi kooperatibo, transnazional eta esperimentaletik koalifikazioen gardentasuna hobetzea eta ikaskuntza bizitzan zehar garatzea planteatu du helburutzat.

Zehazkiago esateko, gaitasun berriak (Koalifikazioen Sistema Nazionaletan azaltzen ez direnak) *identifikatu eta definitzeko sistema* eta gaitasun horiek *ebalutzeko metodologia* eraiki ditu EVA elkarteak.

Europako Batzordeak *“Leonardo da Vinci”* Lanbide Heziketarako Programaren bitartez finantzatuta eta Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak sustatuta, honako hauek parte hartu dugu proiektuan: prestakuntza-entitateek (Fondo Formación Euskadi, IMH, Mendizabala Insti-



HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE
ETA IBERKETA SAILA
Lanbide Heziketako eta Erregabeko
Ikaskuntzako Saiburordetza
DEPARTAMENTO DE EDUCACION,
UNIVERSIDADES E INVESTIGACION
Viceconsejería de Formación Profesional
y Aprendizaje Permanente



tutua, BFI -Au-), enpresa-elkarteek (FVEM), aholkularitzek (Global Desarrollo S.L.) eta koalifikazioko erakunde publikoek (ISFOL-It-, ISE-Ro- CAFOC -Fr- IVAC eta Lanbide Heziketako Kalitatea eta Gaitasuna Ebaluatzeko Euskal Agentzia)

Metodologia lantzeko orduan, enpresen eta prestakuntza-zentroen egiten jakitean oinarritu eta euren arteko loturak sendotzen ahalegindu gara beti. Proiektuan parte hartu duten prestakuntza-zentroetan eta euren denbora eskaini eta euren ezagutza partekatzen utzi diguten enpresetan esperimentatu da metodologia. Erakutsi duten interesa ikaskuntza balioztatzeko dagoen kezka adierazgarri izan da.

Eginkizun handizalea izan da, bai helburuei dagokienez (langileen gaitasunak ikusarazteko metodo berriak sortzea), bai laneko metodoei dagokienez (herrialde desberdinetako hainbat antolakuntzaren arteko lankidetzak) eta bai apustuei dagokienez ere (hezkuntza eta produkzio alorreko egiten jakitea ebaluazioaren eta errekonozimenduaren esparruan erabiliz).

Paperean nahiz CD Rom euskarrian atera den Eskuliburu hau da emaitza, proiektuan zehar garatutako metodologia eta tresnak integratzen dituen eskuliburuak.

Enpresan gaitasun berriak definitu eta ebaluatzeko metodologia. Galderak eta erantzunak

Zertarako?

Eskuetan duzun dokumentuaren xedea antolakuntzetako gaitasunen kudeaketa eta garapena erraztea da. Jarduera bat burutu ahal izateko behar diren gaitasunak identifikatzeko, bere *balioztapen-erreferentzia* lantzeko eta pertsona baten gaitasunaren eta bere balioztapen-erreferentziaren arteko eta gaitasun erabilgarriaren eta arauaren arteko egokitzapen-maila *egiaztatze* metodologia eta tresnak eskaintzen ditu eskuliburuak.

Enpresaren jarduera berriekin zerikusia duten gaitasunak lehenetsi ditugu, hau da, Koalifikazioko Sistema Nazionalan aipatzen ez diren edo behar adinako aipamenik egiten ez zaien jarduerak.

Metodologia bateragarria da kalitateko arau eta xedapenekin. Izan ere, horietan, giza baliabideek funtsezko posizioa dute antolakuntza hobetzeko begizta globalean, eta antolakuntzak bezeroaren gogobetetasuna ziurtatzeko behar dituen gaitasunak formulatzeak duen garrantzia adierazten dute.

Zer?

Baliabide (euskarri-tresna) batzuen bitartez helburu bat (gaitasunak errekonozitu) lortzeko, ibilbide moduan (identifikatu – definitu – ebaluatu) antolatu dugu eskuliburuak. Nabigazioaren norabidea gure helmugak finkatzen du: ikaskuntzaren ikuspenak eta errekonozimenduak, hain zuzen ere.

Ebaluazioarekin lortu nahi diren ondorioen arabera eta bere protagonisten arabera baloratu beharreko proposamena da ibilbidea. Badira beste aukera batzuk ere (esaterako, Koalifikazioko Sistema Nazionalan ezarritako erreferenteetatik hasia bidaia egiten).

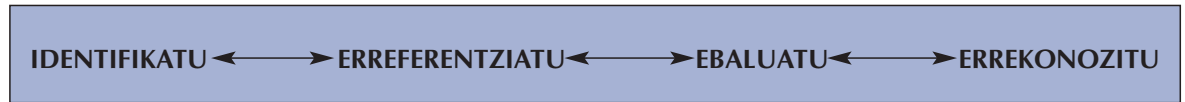
Tresnak nabigazioari laguntzeko dira, hau da, orientabidea dira. Gure helburua lortzeko duten erabileragatik hautatu ditugu, baina ez daude ez modu eksklusiboan ez baztertzailan planteatuta. Beste tresna batzuekin (esaterako, galdesortekin) osa daitezke, mugatu egin daitezke, eta abar.



HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE
ETA IKERKETA SAILA
Lanbide Heziketako eta Etengabeko
Ikaskuntzako Saibururordetza
DEPARTAMENTO DE EDUCACION,
UNIVERSIDADES E INVESTIGACION
Viceconsejería de Formación Profesional
y Aprendizaje Permanente

Nola?

Eskuliburua atal desberdinetan egituratu dugu, honako jarduera hauen arabera:



Gaitasuna oso lotuta dago lan-jarduerari, emaitzari eta amaierako aplikazioari. Horren ondorioz, *jardueraren analisia nahitaezko pasabidea da gaitasuna identifikatzeko*. Hautatutako enpresa-jarduerak eta gaitasun elkartuak eragiketetan disezcionatuz hasten da sistematika. Proiekturako planteatutako helburuen arabera, EVA jarduera eta gaitasun berrietan fokatu da, hau da, Koalifikazio Sistema Nazionaletan azaltzen ez diren (edo behar adina azaltzen ez diren) gaitasunetan.

Ebaluatzea neurtzea da, arau batekiko kokatzea, sailkatzea... Zer neurtu behar den adierazi behar da eta ebaluazioa zein erreferentzian oinarrituko den aukeratu. EVAk proposatutako ibilbideak *balioz-tapenerako erreferenteen lanketarekin* jarraitzen du. Lanketa horrek arreta berezia jartzen du gaitasunaren izaera egiaztagarrian. Erreferentea modu transnasionalean eraiki da EVAn, parte hartzen duten herrialde guztietan bere bideragarritasuna errazteko.

Ebaluatzea pertsona batek emandako erreferentziarekiko dituen gaitasunak egiaztatzea da. “Zer”, “nola” eta “zertarako” neurtu behar den adieraztea da. Beraz, erabiliko diren metodoa eta tresnak identifikatu, protagonistak izendatu, ebaluazioaren ondorioak zehaztu eta “joko-arauak” adostu behar dira. EVA ibilbideak *personaren gaitasunetan zentratutako ebaluaziorako eredia* proposatzen du bi mailatan: efikazia-irizpena, batetik, helburuen lorpena erreferentziazat hartuz; eta adostasuneko irizpena, bestetik, exekuzio-irizpideak erreferentziazat hartuz.

Atal bakoitzak honako eduki-zuhaitz honi erantzuten dio:

- *Gako-kontzeptuak*. Kontzeptu ugariaren definizioak anbiguoak eta askotarikoak direnez, gure esku-liburuan bakoitzari ematen zaion esanahiaren azalpen laburra sartzea komeni da.
- *Helburuak eta xedea*. EVA ibilbideko jarduerak (identifikatu, definitu eta ebaluatu) duten zentzua eta esanahia.
- *Proposatutako metodoa*. Esperientzia pilotuaren emaitzen arabera proposatutako lan-prozeduraren deskripzioa.
- *Erabilitako tresnak*.
- *Adibideak* eta emaitzak.

Nor?

Giza baliabideen kudeaketan parte hartzen dutenengana jotzen dugu nagusiki:

- Giza baliabideen esleipenaren arduradunak eta enpresako erantzukizunen esleipena.
- Prestakuntzako eta Prestakuntzaren Aholkularitzako profesionalak.
- Langileen Legezko Ordezkaritza.
- Koalifikazioen institutuak eta erakundeak.
- Aholkularitza Zerbitzuak.



1. Enpresaren jarduerekin lotura duten gaitasunak identifikatu

Zer da gaitasuna?

*Zertarako egin behar da antolakuntzaren gaitasunen mapa?
Nola identifikatu bezeroak gogobetetzeko behar diren gaitasunak orain eta etorkizunean? Zein dira gaitasun horiek?*

EVA Proiektuaren esperimentazioaren bitartez European garatu ditugun aurreko galderen erantzunak sartu ditugu atal honetan.

1.1. Gako Kontzeptuak

Zer da gaitasuna?¹

Pertsona aditua testuinguru berezietan modu egokian jokatzen dakien pertsona da (zenbait irizpide “desiragarriren” arabera), aurrez definitutako emaitza lortzeko bere baliabideak aukeratu eta mobilizatzen dituena. Baina zer motatako baliabideak?

- *Pertsona berari atxikitako baliabideak.* Bere ezagutza orokorrak, lanbide-inguruneak, prozedurenak, ezagutza operatiboak edo egiten jakitea, harreman-jakintzak, kognitiboak, emozionalak, eta abar.
- *Ingurune baliabideak.* Profesionalak gero eta gaitasun gutxiago ditu bere kasa. Gaitasunez jokatzea ingurunearen aberastasunaren esku eta baliabide-saretarako, esate baterako, aditu-sareak, datu-bankuak, bezero-sareak, proiektu-bankuak, etab. etarako sarbidea izateko posibilitateen esku ere badago.

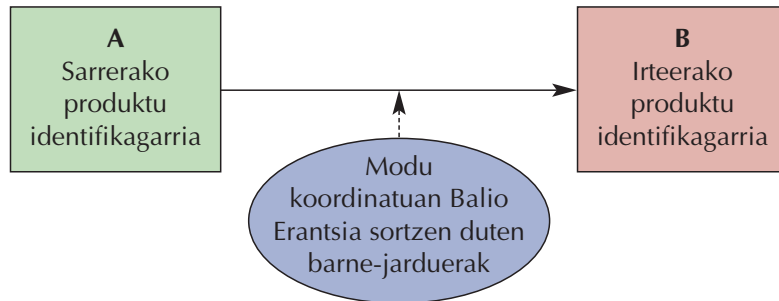
Beraz, “gaitasuna”, laneko ingurune jakin batean emaitza jakin bat eragiteko baliabideak behar bezala mobilizatu eta aplikatzeko ahalmena da. Honako ezaugarri hauek izan behar ditu:

- Ekintza batean edo ekintza-segida batean adierazten da. **Jokatzen jakitea.**
- **Testuinguru berezian.**
- **Egiaztagarria da.** Pertsona batek baliabideak izan ditzake baina ez mobilizatu. Kasu horretan ez du gaitasunez jokatzen.
- **Xede** batekin. Gaitasuna asmo batek gidatzen du: zerbait lortzeko. Emaitza hori aurrez ezarritako irizpideen arabera lortzeko emango du norbanakoaren gaitasunaren neurria.

¹ “Gaitasunen Ingeniaritza” Guy Le Boterf.

Zer da prozesua?

UNE-EN-ISO 9000: 2000 kalitate-arauaren arabera, honako hau da prozesua: “elkarrekin erlazionatuta dauden edo elkarreragiten duten eta sarrerako elementuak emaitza bihurtzen dituzten jardueren multzoa”.



Jarduera bakoitza ikusteko moduko emaitza lortzen laguntzen duten eragiketen multzoa da.

1.2. Zertarako egin behar da jarduerarekin lotura duten gaitasunen mapa?

Gaitasunak identifikatzea, hau da, antolakuntzaren jarduerekin lotura duten gaitasunen mapa egitea, enpresaren arazo bati erantzuna eman behar dion prozesuaren lehenengo etapa da: nekez izaten da berez xede. Helburuak askotarikoak izan daitezke (enpresa berrantolatu, hautagaiak aukeratu, ordainketa-politika definitu, eginkizunak eta jarduerak esleitu...) eta gaitasun desberdinetara zuzendu daitezke (teknikoak, zeharkakoak, sozialak...), irizpide desberdinen arabera: erabilgarritasuna (gure helburua gaitasun erabilgarriekin, desiragarriekin edo biekin identifikatzen den kontu), ueña (gaur egun behar ditugun edo ditugun eta/edo etorkizunean behar edo izango ditugun gaitasunak) eta mota (pertsonek, taldeen edo bien gaitasunak).

Gure mapa egiteko, alderdi interesatu guztiak (kanpoko eta barruko bezeroak) gogobetetzeko gaur egungo edo etorkizuneko premiei erantzuteko behar ditugun gaitasunak identifikatu, hau da, detektatu eta errekonozitu behar ditugu. Bestela esanda, antolakuntzaren jarduera desberdinak modu egokian egiteko mobilizatu behar ditugun gaitasunak identifikatu behar ditugu.

EVA Esperientzia

Enpresaren jarduerak modu eraginkor eta egokian garatzeko gaur egun behar diren gaitasun indibidualak identifikatzea da EVAren xedea. Jarduera horrekin lotu nahi dugun helburua pertsonaren gaitasuna neurtzeko balioko digun araua, estandarra, erreferentea edo neurri-unitatea eraikitzea da.

Baina zein jardueratan lan egin behar dugu gure gaitasunen mapa eraikitzeko? Prozesu eta jardueren multzoan edo gako-prozesuetan? Zer irizpide erabili behar ditugu jarduerak hautatzeko edo –bere kasuan- lehenesteko?

Gure iritziz, antolakuntzaren jarduera guztiak lotura duten gaitasunen mapa eraikitzeak ondorioren bat –zuzena edo zeharkakoa- izan behar du bezeroaren gogobetetasunean. Beraz, prozesu guztiak, jardueren sekuentzia guztiak aztertu behar ditugu gaitasun elkartuak identifikatzeko helburuarekin. Eta jarduera guztiak diogu, kalitatea eta bezeroaren gogobetetasuna eragile guztien misioak direlako.

EVA Esperientzia

EVA elkarte transnazionalak enpresen jarduerekin lotutako sei gaitasun hautatu ditu: bi gaitasun jarduera berriekin lotutakoak eta beste lau metalaren sektoreko jarduera klasikoekin lotura dutenak. Eraikitako metodologia balioztatu edo ezeztatzeko aukera emango duen esperimentazio kontrolatua garatu ahal izateko egin da jardueren hautaketa.

Elkartearen izaera europarraz eta ereduaren esperimentazioaz aparte, esperientziaren balio erantsi garrantzitsuena Koalifikazio Sistemetan gaitasun-erreferentziarik ez duten jarduera berriei buruzko lanari zor zaio.

1.3. Nola identifikatu jarduera bakoitzari lotutako gaitasunak?

ENPRESAREN
JARDUERA
ABIAPUNTU
GISA

1. Aztergai diren jarduerak hautatu.
2. Jarduerak eragiketetan disezcionatu
3. Jarduera eta eragiketei lotutako jarduerak identifikatu.

JARDUERA
DESBERDINEI
LOTUTAKO
GAITASUNAK

Gaitasunak ebaluatzeko eredu eraikitzeko, hainbat abiapuntu har ditzakegu. Esate baterako, ofizialki definituak dauden eta Koalifikazio Sistema Nazionalean baliozkotasuna duten gaitasunen erreferentetik abiatu gintezke. Abiapuntu horrek ebaluazioaren eta errekonozimenduaren ibilbidea errazten du: pertsona estandar ofizialarekin alderatzen da eta emaitza horiek (metodo zuzen edo zeharkakoen bitartez lortutakoak) gauzatze-irizpideekin alderatzen dira: gainetik badaude, gaitasuna egiaztatzen da; azpitik badaude, berria, ez da onartzen.

Baina jokabide horrek honako galdera hauek planteatzen dizkigu:

Nola egingo diegu aurre euren berritasunagatik Koalifikazioen katalogoan erreferenterik ez duten jardueri lotutako gaitasunei? Esaterako, ezagutzaren kudeaketa, gaitasunen araberako kudeaketa, kalitatea aseguratze sistema berriak, eta abar.

Bestalde, EBeko ia estatu guztietan koalifikazioko erreferente berezituak dituzten prestakuntzako azpi-sistemak daude (Hezkuntza Ministerioak landutakoak, Enplegu Ministerioak egindakoak, eta abar). Zer irizpide erabiliko ditugu koalifikazioetako katalogo desberdinetako erreferente bat edo beste aukeratzeko haiek integratuta ez daudenean?

Sistema nazionaletako zer koalifikazio erabiliko ditugu jarduera eta prozesu berberak garatzen dituen enpresa bat hainbat herrialdetan ezarrita dagoenean? Esaterako, baliabide berriak hautatzeko.

Nola bermatuko dugu emaitzen baliozkotasun transnazionala herrialde bakoitzean balioztapen-erreferentzia desberdinak erabiliz?

Gure ereduak "enpresaren logika", bere prozesuak eta jarduerak hartzen ditu abiapuntutzat. Antolakuntzek garatutako prozesuen barruan hartzen du zentzua gaitasun-kontzeptuak. Jarduera eta gaitasuna oso lotuta daude elkarrekin; bai bata eta bai bestea antolakuntzen testuinguruan garatzen dira.

EVA Esperientzia. Enpresak hautatu

EVA elkarteak lau enpresa hautatu ditu proiektuan inplikaturik dauden herrialde bakoitzean: EAEn, Frantzia, Italia, Austria eta Errumanian. Hautapen-irizpideak honako hauek izan dira: 1) 50 langile baino gehiago izatea. Hau da, lanaren banaketa ziurtatzeko adinako tamaina izatea, 2) ahal izanez gero, metalaren sektorekoa izatea, 3) ikerketarako aukera duena eta 4) "gaitasunen araberako kudeaketaren eredutik hurbil dagoen giza baliabideen kudeaketa duena".

"Gaitasunen kudeaketa" kontzeptuaren esanahien anbiguitasuna eta aniztasuna eta parametro horien pean kudeatutako enpresa-urritasuna ikerketa-prozesuko bi eragozpen gehiago izan dira.

Gure ikerketari dagokionez, honako irizpide hauek erabili ditugu enpresak gaitasunen kudeaketarekiko duen posizioa finkatzeko:

- Eskatutako gaitasun erabilgarriak identifikatuta izatea.
- Gaitasunen erreferentzia hori erabiltzea prestakuntza planifikatzeko.
- Barne-prestakuntzako ekintzak garatzeko ohitura izatea.
- Azken urteetan egindako prestakuntza-premien diagnostikoa izatea.

Irizpide horiek ez dira erabili ez modu eskusiboan eta ezta baztertzailan ere, ikerketari laguntzeko baizik.

Enpresaren jardueratik abiatuko gara. Gaitasunen identifikazioa benetan hautemangarria den horretan oinarrituko da, hau da, antolakuntzaren jardueran. Hemen benetako jardueraz ari gara, enpresako prozesuetan esku hartzen duten agente desberdinek behatu, hitzez adierazi eta informatzen duten jardueraz alegia; ez gara ari kalitate-eskiliburuetan edo jarraibide teknikoetan azaltzen diren jarduera eta prozesuez... Horrek esan nahi du jarduera dokumentatua egon daitekeela –edo ez–, izan ere, askotan aurkitzen ditugu ezkutuko jarduerak, jarduera "ikusezinak", eskiliburuetan argi eta garbi azaldu gabekoak, beharrezkoak direnak, baina dokumentatuta ez daudenak.

Jardueratik hasiko dugu gaitasunera iristeko ibilbidea. Bi kontzeptuek elkarren beharra dute: gaitasuna ezin da jardueratik banandu, ez dago gaitasunik testuinguru batean jarduerarik ez badago. Jardueraren azterketa nahitaezko pasabidea da gaitasunen azterketarako.

1.3.1. Zer jarduera aztertu?

Lehen esan dugun bezala, hainbat irizpide erabil daitezke zer jarduera aztertu erabakitzeko: egin-kizun jakin batzuetarako baliabideak esleitu, baliabide berriak hautatu, prestakuntza programatu, gako-ezagutzen eremuak identifikatu... Helburuak erabakiko du zer ibilbide jarraitu.

Zer jardueratan fokatu behar dugu gure lana? Denetan. Antolakuntzaren jarduera guztiek eta jardueri lotutako gaitasun guztiek dute eragina (zuzena edo zeharkakoa) bezeroaren (barrukoaren nahiz kanpokoaren) gogobetetasunean. "Kalitatea denon kontua da", beraz, enpresaren jarduerari lotutako gaitasun bat bakarra ere ezin da ezkutuan geratu. Ezin dugu alde batera utzi antolakuntzaren aktibo garrantzitsuena den ezagutzaren osagai bat bera ere. Horregatik, gaitasunen identifikazioa, ebaluazioa eta errekonozimendua antolakuntzak garatzen dituen jarduera eta prozesu guztietara hedatu behar dira.

Gure analisia enpresako prozesu eta jardueren % 100ean zentratuko da.

Baina apustuak ezin du izan "dena edo ezer ez": dena inbentariatu edo lana egiten ez hasi. Jarduera eta prozesu batzuen analisia lehenesteko eta ikerketa ordenatzeko aukera ematen digun formula bat *azterketaren ibilbidea antolakuntzak gaketat jotzen dituen prozesu eta jardueretatik hastea da*. Prozesuen zentraltasuna zehazteko, honako irizpide hauen arabera baloratu dezakegu "prozesuen mapa": 1) Konpainiaren egiten jakitearen prozesuan kontzentratu. Enpresaren iritziz, prozesu horretan

metatzen da bezeroaren balioztapena eta posizioa ematen du merkatuan, beraz, etekinak lortzeko gako-faktorea eta lehiarako abantailen iturri nagusia da, eta ibilgetuaren zati handi bat hartzen du.

2) Prozesu bakoitzaren ebaluazioa bi koordenadatan oinarrituta: jardueraren zentraltasuna (hau da, enpresaren jarduerarako duen garrantzia edo ekartzen duen balio erantsia), batetik, eta gaitasunen sentikortasuna (alegia, prozesuaren emaitzak zenbateraino baldintzatzen dituen giza faktoreak), bestetik.

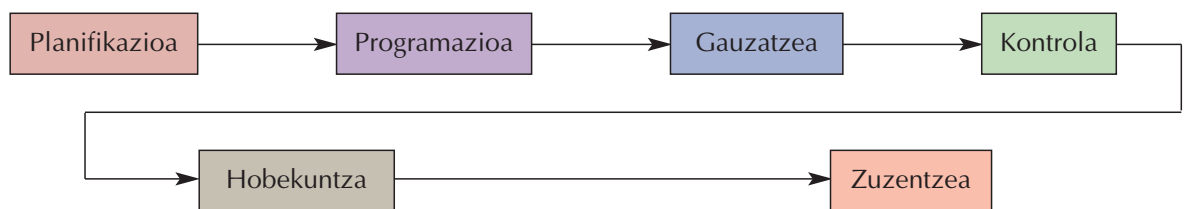
EVA Esperientzia. Jarduerak hautatu

EVA elkarte transnazionalak lau jarduera-eremutan zentratu du bere lana: kalitatearen kudeaketa, prebentzioaren kudeaketa, soldaketako makina prestatu eta kargatzea eta tornua/fresa prestatu eta kargatzea. Bi lehenengoak koalifikazio-sistemetan behar adina islatzen ez diren jarduerak dira eta bi azkenak, berriz, metalaren sektoreko jarduera klasikoak.

Jarduera horiek proiektuaren bazkideekin egindako zundaketaren bitartez aukeratu dira eta Europako Batzordearekin sinatutako kontratuek eta proiektuaren izaera esperimentalak baldintzatu dituzte. Baina, begi-bistakoa den bezala, proiektuaren dimentsioak herrialde bazkide guztietako prozesu guztiak (herrialdeko 4 enpresa) hartzea galarazten zuen.

1.3.2. Goitik beherako hurbilketa enpresatik

Gure metodoaren helburua jarduera bakoitzean integratutako eragiketak modu sistematikoan identifikatzea da, eta, horrela, jarduera gauzatzeko behar diren gaitasunetara iritsi. Eragiketak modu sistematikoan identifikatu eta jardueraren ziklo logikoa estali, planifikaziotik hasi eta gauzateraino.



Jarduera bere osagaietan (eragiketetan) disezionatzeko, ur-jauziaren erako hurbilketa egitea komeni da, goitik beherako hurbilketa, zuzendaritzatik hasi eta langileen mailarainokoa, baina betiere “enpresaren logikatik” begiratuta. Hiru elkarrizketa-maila proposatzen dira:

- Giza baliabideen kudeatzailtza eta/edo zuzendaritza.
- Prozesuaren jabe diren antolakuntzako erdi mailako kargudunak.
- Jardueraren langile erantzulea.

Hurbilketa horrek honako abantaila hauek ditu:

- Egiten ari diren azterketa-jardueren irismenari buruzko informazioa emateko eta parte hartzen duten eragile guztietan igurikimen suspertzaileak izaten laguntzeko aukera ematen du.
- Gaitasunen araberako kudeaketa-ereduarekiko partaidetza eta konpromisoa errazten ditu.
- Zuzendaritza-mailatik jasotako informazioak antolakuntzaren sistema gisako testuinguruan eta esparruan kokatzen ditu ondorengo informazioak.
- Ebaluazioan inplikaturako ia agente guztien partaidetzari esker, prozesuaren objektibotasuna areagotu egiten da.

Orientazioak

Elkarrizketa eta behaketa zuzena dira fase honetan behar den informazioa lortzeko tresna egokienak. Faseari hasiera emateko elkarrizketa erdi-egituratua gomendatzen da, jorratu behar diren gaien gidoi baten modukoa. “Aurrez aurreko” bi norabideko komunikazio horrek aukera ematen du solaskidea-rengandik informazioa jasotzeko eta hasitako prozeduraren irismenari buruzko zalantzak argitzeko. “Jarduerak disezionaltzeko fitxa” erabiltzea proposatzen da elkarrizketarako eta postuko behaketa-rako tresna-gida gisa. Era berean, baliagarria izan daiteke lehen definitutako “ziklo logikoa” modu zuzenean (planifikaziotik ebaluaziora) edo alderantzizkoan (ikerketara jardueraren emaitzetatik hasita) erabiltzea.

Elkarrizketa eta behaketa praktikan berrelikatu egiten dira. Batetik, behaketak gai berrien ekarpena egiten dio elkarrizketari eta, bestetik, elkarrizketan lortutako informazioak jardueraren esparru jakin batzuetara bideratzen du gure behaketa.

Ur-jauzi erako hurbilketak eragile guztien partaidetza eskatzen du eta partaidetza konprometitu hori solaskidearen motibazio-mailak baldintzatuko du. Solaskideak ebaluazio-prozesuaren emaitzei buruzko aldeko igurikimenak baditu (adibidez, erabilgarriak diren baina antolakuntzak orain arte kontuan izan ez dituen gaitasunen balioztapena), irekiera handiagoa sortuko da eta, ondorioz, informazio gehiago. Bestela, jarrera saihestekoa izango da.

Elkarrizketako gure lehenengo helburua enpatiazko harremana eta harreman indartzailea sustatzea da: bestearen tokian jarri, bere mintzairan hitz egiten ahalegindu, berak egiten duenaz hitz egiteko eskatu eta igurikimen positiboak sortzen dituen informazioa eman. Gogoan izan behar dugu bai elkarrizketa-prozesuak eta bai behaketa barne-herstura sortzen duten egoerak direla –ebaluatuta sentitzea. Solaskidea laneko egoeran jarri behar da, ikasketetako azterketa-egoeratik ahalik eta urrutien. Horretarako, bere lan-inguruneko mintzaira propioa erabiliko da eta bere jardueraz hitz egiten hasiko da. Gainera, argi eta garbi utziko da bera dela jardueraz dakiena eta ez elkarrizketagilea.

Bestalde, “jardueren automatizazioa” zailtasun erantsia da. Pertsonak eragiketa jakin batean trebetasun-maila bat lortzen dutenean, egiten duten jardueraren kontzientzia izateari uzten diote. Gidari ikasi berriak egin behar dituen ekintzetan pentsatzen du (enbragea – martxak – atzera-ispilua...) baina gidari adituak automatikoki egiten ditu jarduera horiek, “gaitasun inkontzientera” iritsi delako. “Trebetasun” horrek informazio-galera eragin dezake jarduerak disezionaltzeko gure egin-kizunean.

EVA Esperientzia. Enpresako elkarrizketak

EVA esperientzia transnasionalean egindako elkarrizketetatik honako ondorio hauek atera ditugu:

- Funtsezkoa da elkarrizketa eta behaketa konbinatzea informazio baliagarriak eta fidagarriak lortzeko. Arriskurik handiena, informazioa “kalitate-eskuliburuan” edo jarraibide teknikoetan ezarritako terminoetan jasotzea da. Elkarrizketa behaketarekin konbinatzea eta elkarrizketan “alderantzizko kontaketa” erabiltzea antidoto onak dira arrisku hori saihesteko.
- Solaskide guztietan nabaritzen da ebidentzia-terminoetan hausnartzeko zailtasuna. Zaila da normalean ia modu automatikoan egiten diren zenbait jarduera eragiketetan zatitzea.
- Langileek, hau da, jarduera egiten dutenek, erraztasun handiagoa erakusten dute eragiketa desberdinak identifikatu eta argi eta garbi adierazteko.
- Dena den, beharrezkoa da ikuspen “mikro” hori (eragiketak eta eginkizunak) enpresaren ikuspen makroarekin osatzea, hau da, zuzendaritzak prozesu eta jardueren osotasunari buruz duen ikuspenarekin osatzea.

Alderantzizko kontaketa da informazioaren bilketa exhaustiboa egiten laguntzen digun metodo bat. Metodo horrekin, ziklo logikoa alderantziz erabiltzea proposatzen da, hau da, azterketa jardueraren emaitzatik hasi eta hortik atzeraka joatea jardueraren hasieraraino. Produktutik

abiatuz eta jardueraren lehenengo eragiketara iritsi arte, planifikaziora iritsi arte, alegia –sekuentzia normalaren alderantzizko zentzuan–, egindako eragiketa guztiak deskribatzeko eskatzen zaio solaskideari.

Elkarrizketari aurre egiteko oso modu nekeza den arren, solaskideak arreta jartzen egiten duen ahalegin horrek eragiketen deskripzioaren aberastasun eta xehetasun handiagoa ahalbidetzen du.

Metodo horien osagarri gisa, laneko edozein egunetan egiten dituen jarduerak kontatzeko edo arrakastaz konpondu dituen egoera konplexuak deskribatzeko proposa dakioko solaskideari.

EVA Esperientzia. Ikerketa-metodoa

Lan handia eskatzen du jarduerak enpresarekin elkarlanean disezcionatzeko prozesuak: izan ere, enpresak ezagutzen ditu bere prozesuak, jarduerak eta eragiketak baina, hori, ezkutuko ezagutza da ezagutzaren terminologiaren kudeaketan. Ezkutuko izaera horrek zailago egiten du bere azterketa. Proposatutako metodoa (jardueraren alderantzizko kontaketa, intzidente kritikoak, egun bateko historia eta informazio-bilketako fitxan oinarritutako behaketa sistematikoa konbinatzea) baliagarria da.

Zentzu horretan, Giza Baliabidetako Sailaren eta jardueraren gauzatzean zuzenean inplikatutako pertsonen partaidetzak azterketa errazten du, izan ere, Giza Baliabideetako Sailak prozesuari buruz duen ikuspen orokorrago langilearen ikuspen “zehatzagoarekin” osatzen da.

Bestalde, behatzea, ekintzak errealitatean aurkezten diren bezala ikustea eta idatziz adieraztea, hau da, gertatzen denaren berri ematea da (ikus tresnak). Tresna batek, baliagarria izateko, hainbat baldintza bete behar ditu:

- Aurrez ezarritako helburua betetzeko balio behar du. Gure kasuan, jarduera jakin bati lotutako eragiketen identifikaziorako.
- *Sistematikoki planifikatuta eta kontrolatuta egon behar du.* Behaketa-prozesuak honako elementu hauek izan behar ditu: azterketa-unitateak (zer behatu), neurketa-unitateak (nola behatu) eta erre-gistro-teknikak. Gure kasuan, jardueraren ziklo logikoa estaltzen duten eragiketak identifikatu, eragiketa-mota desberdinak kontuan hartuz.
- *Behaketa-markoak definitu:* enpresan egun arrunt batean egiten den jarduera.
- Behaketaren iraupena: aldakorra da; izan ere, proiektuaren ziklo logikoa estaltzen duten eragiketa guztien informazioa biltzen dela ziurtatu behar da.

1.3.3. Gaitasunen Identifikazioa

Jarduerak eragiketetan disezcionatzearen helburua gaitasunetara iristeko bidea erraztea da. Eragiketa-mota desberdinekin lotutako gaitasunen lehenengo inbentarioa egingo dugu. Inbentario hori oinarritzko definizio-mailako gaitasunek osatuko dute: ondorengo beste fase batean zabaldu beharko den gaitasun bakoitzaren enuntziatu edo definizio sintetikoa da.

Zein da jarduera bakoitzerako gaitasun-kopuru egokia? Gutxi gorabehera, nahikoa izango da 5etik 10 gaitasunera bitarteko kopurua jarduera bakoitzeko. Kopuru hori nahikoa exhaustiboa eta maneia-garria iruditzen zaigu ondorengo aholkularitza-lanerako.

Jarduerari lotutako gaitasunak formalizatzeko honako ikuspegi hauek aplikatu behar ditugu:

- **Pertsona bakarrak lortzeko moduko emaitza adierazten du gaitasunak**, ez pertsona-multzoak lortzeko modukoa.

- **Emaitza behargarri edo ebaluagarri gisa adierazita.** Espero diren emaitza gisa adierazi behar dira eta ez prozedura espezifikoen edo metodoen deskribapen gisa.
- **Aditza, objektua eta izaera izango ditu.** Hartutako kontzeptu-markoarekin koherentea izateko, gaitasuna honako elementu hauei erreparatuz formulatuko da: burutuko den ekintza (aditza), erabiliko diren bitartekoak eta emaitza. Gaitasuna modu argi eta zehatzean deskribatuko da honako hauek erabiliz: ekintza-aditza, ekintza gertatzen deneko objektua edo egoera, eta ekintza garatzen den testuingurua deskribatzen duen izaera edo zirkunstantzia.

Gai izan + Ekintza-aditza + Erabilitako bitartekoak + Emaitzak

Gaitasunen mapa egiteko, aholkulari-taldeak bilerak egingo ditu lehen identifikatutako solaskideekin: Giza baliabideetako Kudeatzailletza/Zuzendaritzarekin, erdi-mailako kargudunekin eta langileekin. Jarduera eta eragiketei buruzko informazioaren arabera, gaitasunari buruzko zirriborroak egiten dira, gero adituen arteko bileretan balioztatu edo aldatuko direnak.

Behin aholkularitza-lana amaitu ondoren, esku hartu duten eragile guztiak balioztatu beharko dute gaitasunen mapa.

EVA Esperientzia. Gaitasunak identifikatu

Proiektuaren dimentsio transnazionala, metodologiaren fidagarritasuna eta baliozkotasuna, eta gaitasunen eta ebaluazio-sistematikaren erreferenteak bermatzeko helburuarekin, honako jarduera hauek burutu ditu proiektuak:

- Herrialde desberdinetan egindako inbentarioa jarduera bakoitzari lotutako gaitasunen datu-basea izan da.
- Identifikatutako gaitasun guztiak eragina dute produktu/zerbitzuaren kalitatean. Beraz, denak izan daitezke gure proiektuaren objektu, baina herrialde guztietan ikerketa- eta aholkularitza-lanetan modu errepikarian azaldu diren gaitasunak hautatzea erabaki dugu. Gaitasun berekin lan eginez bakarrik lortuko ditugu emaitza konparagarriak.
- Irizpide gehigarri gisa “gaitasunaren berritasuna” erabili da. Horretarako, gaitasunen presentzia edo falta egiaztatu da koalifikazioen katalogo desberdinekin. Jarduera “berriak” koalifikazio ofizialetan ez direla behar adina azaltzen, horixe izan da atera den ondorioa.

Hautatutako Gaitasunak

EVA proiektuak gaitasunen ebaluaziorako eta, hala badagokio, errekonozimendurako metodologia garatzeko asmoa du. Metodologia horren esperientziaz bermatzeko honako gaitasun hauek hautatu ditugu, batzuk jarduera klasikoei lotutakoak eta beste batzuk jarduera berriei lotutakoak:

- Enpresan laneko arrisku eta laneko arrisku-iturri nagusiak identifikatzeko gaitasuna, babesneurri egokiak erabiltzeko.
- Kalitateko tresnak erabiltzeko gaitasuna, enpresako etengabeko hobekuntzaren prozesuari laguntzeko.
- Makina behar diren lehengaiez hornitzeko gaitasuna, produkzioa kalitate- eta segurtasun-baldintzetan egin ahal izateko.
- Lanpostua antolatu eta prestatzeko gaitasuna, soldadura-prozesua ahalik eta baldintza onenetan hasi ahal izateko.
- Prozesuari buruzko ahozko eta idatzizko aginduak eta irudikapen grafikoak interpretatzeko gaitasuna, prozesua ahalik eta ongien gauzatzeko.
- Planoetan oinarrituta eta abiatzeko dimentsioak zehaztuz, produktuari buruzko informazio tekniko interpretatzeko gaitasuna, eskatutako akaberen kalitatea bermatzeko.

1.4. Gaitasunak Identifikatzeko Tresnak

Miaketarako “jarduerak eragiketetan disezcionatzeko fitxa” erabili da. Fitxa horrek aukera ematen du jarduerak bi koordinaturen arabera disezcionatzeko:

- Jarduerak dituen ondoz ondoko *eragiketak* identifikatu.
- *Eragiketa bakoitzerako osagaiak* identifikatu jardueraren logikaren arabera (planifikaziotik emaitzaren ebaluazioraino).

JARDUERAK ERAGIKETETAN DISEKZIONATZEKO FITXA				
Jarduera	Aztertutako jardueraren izena			
	1. eragiketa	2. eragiketa	3. eragiketa	N. eragiketa
Planifikatu eta Programatu				
Lana antolatu				
Lana burutu				
Eginkizuna ebaluatu eta kontrolatu				
Ekipamenduen mantentzea				
Administrazio Kudeaketa				
Segurtasuna				
Ingurunearekiko komunikazioa eta harremanak				
Arazoen analisisa eta erabakiak hartzea				

1.5. Emaitzak

1.5.1. Jarduerak eragiketetan disezionatzearen emaitzak

Honako hau da jarduera desberdinetan integratutako eragiketen inbentarioa:

Ohiko tornu/fresa prestatu eta kargatzea

1. Produkzioaren hasiera

- Dagokion jarraibide teknikoaren berrikuspena.
- Segurtasun pertsonaleko bitartekoen erabilera.
- Aurreko txandako intzidentziak egiaztatzea.
- Makinaren geldialdia.
- Txatarra garbitu eta erretiratzea: tornuaren tenporizadoreak adierazten duenean txatarra atera eta sailkatzea.

2. Manipulazioa eta kontrola

- Planoen interpretazioa
- Autokontrola: SPC
- Plakak eta tresnak aldatzea
- Hagaxkak/barrak eskuz kargatzea eta materialaren erabilgarritasuna egiaztatzea.
- Tornuaren alarma-sistemak egiaztatzea.
- Tresna bakoitzaren funtzioak interpretatzea.

3. Makinaren mantentzea

- Zorrozteko makinaren ezagutza.
- Barauts-moten identifikazioa.
- Harri-moten identifikazioa.
- Makinaren olio-mailak gainbegiratzea eta behar izanez gero gehitzea.
- Makineria, lanpostua eta tresneria garbitzea.
- Tresnak kokatzea.
- Tresnak eta portak aldatzea.

4. Makina martxan jartzea

Soldatzeko makina prestatu eta kargatzea

Soldadura autogena eta erdiautomatiko

- Autokontrola.
- Laneko Jarraibideak interpretatzea.
- Makineriaren lehen mailako mantentzea eta konponketa errazak.
- Makineria, lanpostua eta tresneria garbitzea.



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE
ETA IERKETA SAILA
Lanbide Heziketa eta Erangabeko
Ikaskuntzako Saiburordetza

DEPARTAMENTO DE EDUCACION,
UNIVERSIDADES E INVESTIGACION
Viceconsejería de Formación Profesional
y Aprendizaje Permanente

Kalitatearen kudeaketa

- *Kalitate-politika*: Kalitate-sailak kalitatearen eta prozeduren eskuliburua egiten du. Mikro-konpainiek egindako jarraibide teknikoak eta bereziak gainbegiratzen ditu. Piezen kalitate-kontrola egiten du txandaka.
- *Kalitatea ziurtatzea*: mikrokonpainietan oinarrituz langileen gainean pibotatzen du.
- *Kudeaketa delegatua mikrokonpainien bitartez*.
- Misioa egitea.
- Urteko helburuen hautapena gaitasun-terminoetan.
- Urteko kudeaketa-planaren diseinua eta garapena.
- Kalitate-adierazleen hautapena.
- Hornitzaile eta bezeroaren arteko barne-harremanak arautzeko jarraibide eta prozeduren garapena.
- 5 S-en aplikazioa.
- Mikrokonpainiaren prozesuen kudeaketa eta hobekuntza identifikatzea.
- Prozedurak lantzea: jarraibide teknikoak eta bereziak.
- Barne-komunikazioa: ahozkoa (egunero bost minutuko bilera, asteko bilera operatiboa, bilera informatiboak...), idatzizkoa (arazoen liburua, aktak, txostenak...) eta ikusmenekoa (adierazleak...).
- Hobekuntza-jardueren diseinua eta garapena.

Laneko arriskuen prebentziorako eta laneko osasunerako kudeaketa

Prebentzio-politika diseinatu, helburuak planifikatu eta erantzukizunak banatzen ditu. Mikro-konpainien esku uzten du arriskuen prebentziorako eragimena.

- Indarrean dagoen araudia aplikatzea.
- Arriskuen identifikazioa eta ebaluazioa.
- Norbanakoak babesteko baliabideen eta botikinaren erabilera.
- Istripuak eragiten dituzten faktoreen identifikazioa eta azterketa.
- Prebentzioko auditoriak egitea.
- Absentismoaren arazoien identifikazioa eta azterketa.
- Prebentzioko zerbitzuekin harremanak.
- Prestakuntza.
- Komunikazioa.

1.5.2. Gaitasunen identifikazioaren emaitzak

Letra lodiz idatzita daude EVA proiektu pilotuaren ikerketarako eta esperimentaziorako hautatutako gaitasunak.

Kalitatearen kudeaketa

- **Kalitatezko tresnak erabiltzeko gaitasuna, enpresako etengabeko hobekuntza-prozesuari laguntzeko.**
- Prozedura, helburu edo adierazleei buruzko bezeroaren *feedback*-a ebaluatzeko gaitasuna.
- Ekintza zuzentzaileak ezartzeko gaitasuna, talde-lanaren bitartez arazoak konpontzeko.
- Kalitate-adierazleen jarraipena egiteko gaitasuna.

Arriskuen prebentziorako eta laneko osasunerako kudeaketa

- **Enpresan laneko arrisku nagusiak eta arrisku-iturri nagusiak identifikatzeko gaitasuna, babes-neurri egokiak erabiltzeko.**
- Istripu-arriskuak identifikatzeko gaitasuna.
- Prebentziorako behar diren tresnak aplikatzeko gaitasuna.
- Laneko segurtasunaren esparru juridikoa ezagutzeko gaitasuna (baita konpainiaren barne-baldintzak ere), lan-ingurunean legezko betekizunak betetzeko.
- Lantokiko zenbait makina eta tresnen arriskuak identifikatzeko gaitasuna.
- Langileei emandako segurtasunari buruzko idatzizko eta ahozko informazioa irakurri eta ulertzeko gaitasuna.
- Lan-ingurunean segurtasun-arriskuak detektatzeko gaitasuna.

Tornua/fresa prestatu eta kargatzea

- **Produkzioa kalitate- eta segurtasun-baldintzetan egin ahal izateko behar diren lehengaiekin makina elikatzeko gaitasuna.**
- Produkzioa kalitate- eta segurtasun-baldintzetan egin ahal izateko behar diren lehengaiekin makina elikatzeko gaitasuna.
- Prozesuari buruzko jarraibide idatziak, ahozkoak eta grafikoak interpretatzeko gaitasuna, prozesua ahalik eta ongien burutzeko.
- Tenporizadoreak adierazten duenean zabor-txirbila ateratzeko gaitasuna, mekanizatuko eginkizunekin jarraitzeko.

Soldatzeko makina prestatu eta kargatzea

- **Lanpostua antolatu eta prestatzeko gaitasuna, soldaketa-prozesua ahalik eta baldintza onenetan hasteko.**
- **Produktuari buruzko informazio teknikoa interpretatzeko gaitasuna, planoetan oinarrituta, abiatzeko dimentsioak zehatzuz eta eskatutako akaberen kalitatea bermatzeko helburuarekin.**
- **Prozesuari buruzko ahozko eta idatzizko jarraibideak eta irudikapen grafikoak interpretatzeko gaitasuna, prozesua ahalik eta ongien gauzatzeko.**
- Soldaketako piezak kalitate-plan eta -eskakizunen arabera doitzeko gaitasuna.
- Makina pizteko eta soldaketarako tenperatura eta gasa kontrolatzeko gaitasuna.
- Soldadura-prozesuan arrisku posibleak balioztatzekeko gaitasuna, kalitate- eta segurtasun-betekizunei dagokienez.
- Piezak angelu egokian prestatzeko eta kalitateari eta segurtasunari dagokienez material espezifikoak balioztatzekeko gaitasuna.
- Soldaduraren loturaren Europako arauaren araberako kalitate-baldintzak egiaztatzekeko gaitasuna.
- Soldadura-prozesuan zehar tenperatura, gas-jarioa eta materiala kontrolatzeko gaitasuna, segurtasun- eta kalitate-betekizunen arabera.



2. Gaitasunak balioztatzeko erreferenteak eraiki

*Zer da “gaitasunaren erreferentea”? Zertarako balio du?
Nola eraiki daiteke gaitasun baten erreferentea?
Zein dira bere gako-osagaiak?
Zein da gaitasunaren dimentsio egokia?*

Ondoren aurkeztuko dugu maila transnazionalen lortutako eredia eta emaitza, hau da, EVA Proiektuaren esperimentazioaren bitartez Europar garatu ditugun aurreko galderen erantzunak.

2.1. Gako Kontzeptuak

Erreferentea (erreferentziazkoa)

Jarduera baten garapenerako behar den profesionaltasunaren adierazpen estandarizatu globala da.

Balioztapena

Identifikatutako erreferentziazko sistema batean ebaluazio edo balorazio bati balioa ematea da. Onura ateratzen duten norbanakoentzat eta aplikatzen duten protagonistentzat “ikuspena” ematea da, hau da, hirugarrenen errekonozimendua bermatzea.

Aipatutako ebaluazioaren unea, tokia eta objektua gainditzen dituen planteamendua da balioztapena. Balioztapenak irismen orokorragoa ematen die ebaluazioei, egin zireneko testuinguru hurbila gainditzen duena. Erregulartasuna eta erreproduzitzeko ahalmena inplikitzen ditu iraupenean.

Oro har, gutxienez hiru baldintza eman behar dira balioztatzeko:

- behatutako jardueraren esparru hurbila gainditzen duen “erreferentzia” izatea;
- “joko-arau” egonkorak eta protagonista interesatuek errekonozitutakoak definitzea;
- objektibotasuna bermatzen duten instantzia eta protagonista “independenteetan” oinarritzea.



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE
ETA IKERKETA SAILA
Larrialdi Heziketa eta Erangabeko
Ikaskuntzako Saibururordetza
DEPARTAMENTO DE EDUCACION,
UNIVERSIDADES E INVESTIGACION
Viceconsejería de Formación Profesional
y Aprendizaje Permanente

Gaitasunaren mailak

Lanbide-gaitasunaren maila progresiboak definitzeko erabiltzen den kategorizazioari deitzen zaio koalifikazio-maila. Europako Erkidegoan koalifikazioen esparruan hartzen diren bost maila ezartzen ditu kategorizazio horrek.

Gaitasun-mailaren parametro deskriptiboak deitzen zaie behar bezala tipifikatuta dauden eta lan-jarduerak bereizteko aukera ematen duten elementu-multzoari.

Honako hauek dira maila identifikatzeko erabili behar diren parametroak: okupazio-eremuaren hedadura, informazioaren izaera eta inputak, berrikuntzarako eta estandarizatu gabeko jardueri aurre egiteko gaitasuna, lana antolatu eta planifikatzeko gaitasuna eta langileak gainbegiratzeko gaitasuna.

Prozesu-adierazleak

Gaitasuna mamitzeko behar diren jarduera nagusiak. Aspektu behagarriak dira. Aurreikusitako emaitza jakin batzuk eragin nahi dituzten jarduera, portaera eta jarrerak ordezkatzan dituzte.

Emaitza-adierazleak

Gaitasunaren berri ematen duten aurreikusitako emaitzak. Adierazle nagusiak aurkezten dituzte irizpideek, pertsonak enpleguan duen prestazioa ebaluatu ahal izateko. Enpresaren aspektu espezifiko neurgarriak dira.

2.2. Zertarako erabili “balioztapen-erreferentea”?

Giza baliabideak funtsezko faktorea eta aktibo garrantzitsuena dira antolakuntzen garapen-estrategian. Hiru baliabide handi kudeatu behar ditu enpresak: finantza-baliabideak, teknologia-baliabideak eta giza baliabideak. Bi lehenengoak antzekoak dira enpresa batean nahiz bestean, baina gaitasunen kapitala da antolakuntzen arteko “faktore diferentziala” eta balio erantsiaren iturri nagusia.

Lehiakideek baino bizkorrago ikasteko gaitasuna da seguruenik lehiarako abantaila jasangarri bakarra.

Horren ondorioz, antolakuntzak interesatu egiten dira pertsonen gaitasunez, “hemen eta orainera” transferi daitekeen “jokatzen jakiteaz”. Kapital hori neurtzea, pertsonen ezagutza ebaluatzea eta pertsonen gaitasunak errekonozitzea premiazkoa da “erabilgarria” “beharrezkoarekin” eta “desiragarria-ekin” alderatzeko eta antolakuntzaren garapenaren dinamikan aurrera egin ahal izateko.

Ikaskuntzen izaera testuinguruaren araberakoa da eta askotan ezkutukoa eta, horrek, bere ikuspena oztopatzen du. Ezagutzaren zati handi bat “ikusezina” da eta curriculum ezkutua eratzen du. Aktibo hori –askotan– ez da mobilizatzen.

Ebaluatzeak neurtzea esan nahi du, arau batekiko edo erreferentzia batekiko kokatzea. Beraz, erreferentzia izan behar da eta baita estandarrekin egiten ditugun neurketa eta konparazioen fidagarritasuna eta baliozkotasuna bermatzen dituen teknologia ere. Prozesuaren kalitatea eta gardentasuna bermatzen dituen metodologia erabili behar dugu.



Jarduera sentikorra da. Tornuan erabiltzen diren lehengaiak neurtzeko gaizki kalibratutako tresnak erabiltzen baditugu, pieza mekanizatzekeo prozesuan erroreak egitera eramango gaituzten alferrikako informazioak lortuko ditugu. Zer gertatuko litzateke kimikaren alorrean ikertzaileek deitura eta balentzia desberdinak erabiliko balituzte litioarentzat eta hidrogenoarentzat? Ez lukete jarduera aberastuko eta, gainera, nahastea eta arazoak areagotuko lituzkete. Era berean, gaitasun baten interpretazio desberdinak izateak ez luke jarduera aberastuko, nahaste handiagoa eta iritzien fidagarritasun- eta baliozkotasun-maila txikiagoak eragingo lituzke.

Horregatik, beharrezkoa da erreferente garbi eta malgua izatea, testuinguru desberdinetara egokitzea errazteko (gaitasunak antolakuntzen barruan du zentzua), baina adiera bakarreko erreferentea, interpretazio-aniztasuna saihesteko. Gure iritziz hobe da “gauza egokia oker neurtzea, gauza desegokia zuzen-zuzen neurtzea baino”. Gaizki eraikitako neurri-unitatearekin egiten ditugun neurketa guztiak okerrak izango dira.

Beraz, ahalegin handiak eskaini behar dizkiogun jarduera da: neurri-sistemak bateratzea ez da lan samurra.

Erabiltzen diren erreferenteek, antolakuntzan era batean edo bestean parte hartzen dutenen konfiantza eta sinesgarritasuna dutela bermatu behar dute ahalegin horiek. Ez dago esan beharrik ebaluazio-sistemek kalitate-, fidagarritasun-, baliozkotasun- eta objektibotasun-irizpideei erantzun behar dietela. Baina neurketaren kalitateari “ebaluazioaren balioa” gehitu behar diogu.

Ikaskuntzen ebaluazioak “moneta” gisa har daitezke. Sistema politikoak, merkatuak, enpresek eta langileek ematen dieten balioak justifikatzen ditu. Legitimazio-aspektu hori funtsezkoa da: enpresak neurketaren erreferenteari baliorik errekonozitzen ez badio eta sinesgarritzat jotzen ez badu, ebaluazioaren emaitzek ez dute batere balioko.

EVA Esperientzia. Balioztapen-erreferentziak

EBko bost herrialdeetan hainbat jardueratan diharduten entitateek parte hartu dute EVA elkartearen eta, horrek, beste zailtasun bat gehitu dio proiektuari: hizkuntza- eta kultura-aniztasuna. Ebidentzia, adierazle, erreferente eta horrelako kontzeptuak aipatzeko termino desberdinak daude. Bestalde, termino horien itzulpenak ez du beti esanahi bera kultura guztientzat. Esate baterako, ebidentzia terminoak “froga” esan nahi du eta beste testuinguru batzuetan “dokumentu idatzizko froga” edo “froga-balioko dokumentua”. Bi esanahi horiek giza baliabideen mundutik urrundu eta zuzenbide-errealitatera hurbiltzen gaituzte. Proiektu-hasieran terminoen glosarioa euren interpretazioarekin egiteak arazo hori mugatu egin du.



HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE
ETA IKERKETA SAILA
Lanbide Heziketa eta Etengabeko
Ikaskuntzako Saiburordetza
DEPARTAMENTO DE EDUCACION,
UNIVERSIDADES E INVESTIGACION
Viceconsejería de Formación Profesional
y Aprendizaje Permanente

 Educación y cultura
Leonardo da Vinci
Proyectos piloto

2.3. Nola eraiki gaitasunak balioztatzeko erreferenteak?

JARDUEREI
LOTUTAKO
GAITASUNEN
ENUNTZIATUA

1. Erreferentearen gako-osagaiak identifikatu.
2. Gaitasunaren dimentsioa zehaztu.
3. Erreferenteak landu eta balioztatu.

GAITASUNAK
BALIOZTATZEKO
ERREFERENTEAK

Antolakuntzaren jardueratik hasi dugu ibilbidea gaitasun elkartuetara iristeko. Gaitasuna eta jarduera kontzeptu banaezinak dira. Jarduera aztertzea nahitaezko pasabidea da gaitasunak identifikatzeko.

Une honetan gaitasunaren inbentarioa daukagu (5 gaitasunetik 10era bitartean) enpresaren jarduera bakoitzerako. Gaitasunak antolakuntzak balioztatu ditu eta formatu estandarra dute: ...ko gaitasuna.

Une honetan honako gogoeta hau planteatu behar dugu: neurgarriak eta ebaluagarriak al dira gaitasunak gaur egungo konkrezio-mailan? Fidagarriak eta baliodunak izango al lirateke emaitzak erreferentea gaur egun duen formulazioarekin erabiliz gero? Koherentea al da gaitasun bakoitzaren definizio hori aukeratutako ereduarekin?

Gure erantzuna EZ da. Gaitasunaren enuntziatuak material aitzindaria dira eta informazio baliagarria ekartzen dute, baina konkrezio-maila handiagoa eskatzen dute ebaluazio-eredu fidagarri, baliodun, garden eta koebaluatzailea sortzeko gure erronkari erantzuteko.

2.3.1. Erreferentearen gako-osagaiak

Logikaz, gaitasunaren ikusmoldeen aniztasunetik gaitasunaren gako-osagaiei buruzko ikuspen desberdinak sortzen dira. Literatura espezializatuaren azterketa laburrak erreferentearen gako-osagaiei buruzko iritzi desberdinak ematen dizkigu. Beraz, zein dira erreferentearen gako-osagaiak?

Galdera horri erantzuteko, EVA elkarteak bi irizpide erabili ditu:

- a) Gaitasuna, laneko ingurune jakin batean baliabide propioak eta inguruneak behar bezala mobilizatu eta aplikatzeko ahalmena da, definitutako emaitza lortzeko. Hau da, testuinguruaren arabera egiten jakite egiaztagarria eta helburu jakin bat duena.
- b) Gaitasunaren ebaluazioaren eta errekonozimenduaren helburuak zehazten ditu gako-osagaiak.

Irizpide hauen inguruan honako osagai hauek jo ditugu gaketat:

- **Jarduera.** Emaitza behagarria lortzen laguntzen duten eragiketen multzoa da. Gaitasuna enpresaren zein jarduerarekin lotuta dagoen erabaki behar da.
- **Gaitasunaren enuntziatua.** Gaitasunaren definizio orokorra da, honako eredu honen arabera formalizatutakoa:

Gaitasuna + Ekintza-aditza + Erabilitako bitartekoak + Emaitzak

- **Espero diren emaitzak.** Zeintzuk diren egingo den ekintzaren aurreikusitako ondorioak.
- **Baliabideak.** Onartutako definizioaren arabera, gaitasuna mobilizatzeko behar diren baliabideak bi motatakoak izan daitezke:
 - *Pertsona berari atxikitako baliabideak.* Pertsonaren ezagutza orokorrak, lanbide-inguruneak, prozedurenak, ezagutza operatiboak edo egiten jakitea, harreman-jakintzak, kognitiboak, emozionalak, eta abar. Esaterako, prozesuen kontrol estatistikoko ezagutzak, trigonometriako ezagutzak...
 - *Ingurune baliabideak.* Profesionalak gero eta gaitasun gutxiago ditu bere kasa. Gaitasunez jokatzeko ingurunearen aberastasunaren esku eta baliabide-saretarako, esate baterako, aditu-sareak, datu-bankuak, bezero-sareak, proiektu-bankuak, eta abar. etarako sarbidea izateko posibilitateen esku ere badago.
- **Gaitasunaren maila.** Lanbide-gaitasunaren maila progresiboak definitzeko erabiltzen den kategorizazioari deitzen zaio koalifikazio-maila. Oro har, EBn onartutako kategorizazioa erabili dugu (ikus tresnak), 5 koalifikazio-mailatan oinarrituta.
- **Adierazleak:**
 - **Prozesu-adierazleak.** Gaitasuna izateko behar diren jarduera nagusiak. Aspektu behagarriak dira. Aurreikusitako emaitza jakin batzuk sortu nahi dituzten jarduera, jokabide eta jarrerak ordezkatzeko dituzte. Gutxienez bi adierazle behar dira gaitasun bakoitzeko.
 - **Emaitza-adierazleak.** Gaitasunaren berri ematen duten aurreikusitako emaitzak. Adierazle nagusiak aurkezten dituzte irizpideek, pertsonak enpleguan duen prestakuntza ebaluatzeko helburuarekin. Enpresaren aspektu espezifiko neurgarriak dira. Gutxienez bi adierazle behar dira gaitasun bakoitzeko.

EVA Esperientzia. Gaitasunen adierazleak

Eginkizun zaila izan da gaitasun guztien adierazleak identifikatu eta definitzea. Agian ebaluazioaren kultura-faltaren ondoriozko zailtasuna izango da edo termino zenbakarri eta objektiboetan hausnartzeko ohitura-faltaren ondoriozkoa. Dena den, eginkizun horretan ahalegin handia egin behar izan da zehazten eta eraginkor bihurtzen. Honako orientabide hauek adierazleak lantzen lagunduko digute:

- Adierazleak, aurreikusitako jokabideak eta emaitzak deskribatu behar dituzte, kantitate eta kalitateari dagokienez.
- Adierazleak erabakitzeko orduan, kontuan izan behar da kostua. Adierazle konplexuegiek edo ugariegiek kostu handia izaten dute; beraz, beste adierazle batzuk aukeratu beharko dira.
- Nola formulatu adierazleak?
 - Kantitatea eta kalitatea zehaztu: Zenbat eta zer?
 - Adierazleak/ek gaitasuna zehaztasunez deskribatzen duen/duten egiaztatu.
 - Erantzuna EZ bada, beste adierazle batzuk formulatu edo gehitu beharko dira.

“Proiektuen kudeaketarako marko logikoa” izeneko eredutik hartutako gomendioak eskainiko dizkizugu ondoren. Gomendioek adierazleak identifikatzeko prozesua erraztuko dizute:

<p>Zer irizpideri erantzun behar diete Adierazle Egiaztagarriek?</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Espezifikoak kantitate eta kalitateari dagokienez. – Egokiak (funtsezkoena hartu). – Elkarrekiko independenteak eta desberdinak, adierazle bakoitza jokabide edo emaitza bakarrarekin identifikatuz. – Egiaztagarriak, hau da, datu eskuragarrietan oinarritutakoak.
<p>Zenbat adierazle egon daitezke emaitza edo jokabide bakoitzeko?</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Askotan hainbat adierazle definitu behar izaten dira, denen artean behar adinako informazio fidagarria eskaintzen dutenak. – 2-5 prozesu-adierazle eta beste 2-5 emaitza-adierazle definitzea proposatzen da.
<p>Beti aurkitu al daiteke Objektiboki Egiaztagarria den adierazlea?</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Adierazle zuzena bilatu behar da beti, baina aurkitzen ez badugu edo kostu handiegia badu, zeharkako adierazleak bila daitezke.
<p>Operatibo egin al daitezke helburu guztiak?</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Batzuetan zaila izaten da helburuak operatibo egitea, baina etengabe ahalegindu behar da adierazle zenbakarriak, koalifikagarriak eta egiaztagarriak bilatzen. Zentzu horretan egiten den hobekuntza bakoitza etapa garrantzitsua da kudeaketan, kontrolean eta ebaluzioan erraztasun eta objektibotasun handiagoak izateko.

EVA Esperientzia. Gako-osagaiei buruzko gogoetak

“Gaitasunaren maila” balioztapen-erreferentziaren gako-osagaietako bat gisa hartzeak nolabaitzeko eztabaida sortu du. Bi osagairi buruz ez da adostasuna lortu: gaitasunaren mailari buruz eta aplikazioko antolamendu-testuinguruari buruz. Batik bat enpresetatik ez-beharrezkotzat jotzen da mailari buruzko aipamena egitea, izan ere, euren iritziz, ez omen dago 1etik 5erako mailarik “babes-neurri egokiak ezartzeko laneko arrisku nagusiak eta arrisku-iturri nagusiak identifikatzeko gaitasunean”. Bat gai da edo ez da, baina gaitasun hori ezin da maila batean kokatu. Gaitasun-erreferentzian maila sartzea erabaki da ondorengo egiaztapena errazteko. Bestalde, gaitasuna jarduerarekin oso lotuta dagoen arren eta testuinguru jakin batean mobilizatzen den arren, ingurunea gaitasun-definizioan sartzeak erreferentzia estandar gisa erabiltzea galaraziko luke.

2.3.2. Gaitasunaren dimentsioa

Gaitasunaren dimentsioa edo tamaina eragozpen gehien sortzen dituen gaitasunaren aspektuetako bat da. Bere "Akilesen orpoa" da. Planteamendu molarren eta molekularraoen arteko etengabeko tentsioan mugitzen gara. Kategoria zabalagoak (hau da, molarragoak) erabiltzean ebaluazioak kalitatean irabazten du, baina iritzien fidagarritasuna murriztu egiten da. Planteamendu molekularra (alegia, kategoria txikiagoen erabilera), bestalde, objektiboagoa eta fidagarriagoa da, baina ez hain aberatsa. Gizarte-zientzien arazo klasikoa da.

Jar dezagun adibide bat. Kategoria molarrak trebetasun orokorrak dira, esate baterako, asertibitatea, trebetasun soziala eta komunikatzeko, negoziatzeko edo hautapen-elkarrizketei arrakastaz aurre egiteko gaitasuna. Trebetasun orokor horietako bakoitza hainbat osagai molekularren mailaren eta formaren mende dagoela uste da, hala nola, ikusmen-ukipena, ahotsaren bolumena eta intonazioa eta jarrera. Bi mailatako azterketa hori nahaste-iturri handia da: batzuek kategoria globalak eta zabalak ebaluatzea aukeratu dute eta beste batzuek, berriz, osagai espezifikokoak aukeratu dituzte.

EVA Esperientzia. Jarduerak eragiketetan diseinatzeko eta gaitasunen identifikazioa

Bazkide guztiek egin dute giza baliabideen kudeaketan aurreratuta dauden enpresetan jardura desberdinei lotutako gaitasunei buruzko ikerketa. Gaitasunaren planteamendu molar eta molekularraoen arteko tentsioa ikertzaileek identifikatu dituzten planteamendu horien kopuruak erakusten du. Esate baterako, arriskuen prebentzioaren kudeaketarako 2 gaitasunetik 6ra bitartean identifikatu dira enpresetan. Alde hori jardura berrietan (kalitatean eta laneko osasunean) nahiz klasikoagoetan (tornua prestatu eta kargatzean, eta soldatzeko makina prestatu eta kargatzean) ematen da.

Gaitasuna behar bezala dimentsionatuta egon dadin, behar adinako entitatea izan behar du, hau da, esanahi propioa izan behar du. Aurreko adibidean, "ikusmen-ukipena", "jarrera" eta "ahots-bolumena", esate baterako, "komunikatzeko" gaitasunaren osagaiak dira, baina ez dute behar adinako esanahi edo entitaterik. Horregatik, gure eremuan, gaitasuna osatzen duten trebetasunetat hartuko ditugu eta ez gaitasunetat.

EVA Esperientzia. Konpromisoko irtenbidea

"Gaitasunaren esanahia" bezalako kontzeptua eraginkor bihurtzeko zailtasunak pragmatismoan oinarritutako erabakia hartzea bultzatu ditu bazkideak. Gaitasunaren dimentsioa zehazteko honako orientabide hauek erabiliko ditugu:

- Lanbide bat 10etik 20ra bitarteko gaitasunetan diseinatu ahal izatea.
- Gaitasuna identifikagarria, behagarria (edo eramailearentzat ahoskarria) eta ebaluagarria izatea.
- Gaitasunak emaitza identifikagarria eragitea.
- Gaitasunak esanahia izatea antolakuntza-testuinguru jakin batean.

2.3.3. Erreferenteak balioztatu eta adostu

Elkarrizketa, behaketa zuzena eta aholkularitza-lana dira fase honetarako behar den informazioa lortzeko tresna egokienak. Faseari elkarrizketa erdi-egituratuarekin hasiera ematea gomendatzen da. Elkarrizketan, fasearen objektuaren (adostutako eta balioztatutako erreferentea sortzearen) berri emango zaie solaskideei (aurreko faseko berberak izango dira solaskideak).

Elkarrizketa eta behaketa berrelikatu egiten dira praktikan. Batetik, behaketak gai berrien ekarpena egiten dio elkarrizketari eta, bestetik, elkarrizketan lortutako informazioak jardueraren esparru jakin batzuetara bideratzen du gure behaketa. Gaitasunetan aditua denaren egoeran jarri behar dugu solaskidea eta, horrez gain, jakin behar dugu zer iritzi duen jarduera arrakastaz burutzeko behar diren ezagutzei buruz, jardueraren zailtasun-mailari buruz eta jarduera burutzen duen pertsonaren trebetasuna identifikatzeko erreparatu behar denari buruz.

Jarduera baten zailtasuna (bestela esanda, gaitasun-mailen barruan duen posizioa) balioztatzeko orduan, bi arrisku topa ditzakegu: zailtasuna gehiegi balioztatzea edo gutxiegi balioztatzea. Bi kasuetan, jarduera bat modu eraginkor eta egokian burutzeko behar diren baliabideen okerreko balorazioa egitea da kontua.

Bi arriskuak prebeni daitezke elkarrizketa eta behaketa solasaldi-maila desberdinekin erabiliz.

Gogoan izan behar dugu bai elkarrizketa-prozesuak eta bai behaketa barne-herstura sortzen duten egoerak direla –ebaluatuta sentitzea-. Argi azaldu behar dugu solaskidea aditua dela: ez gara ari zer dakien edo ez dakien ebaluatzen, behar diren gaitasun eta ezagutzei buruz eta horiek egiaztatzeke erabili behar diren adierazleei buruz duen iritzia jasotzen baizik.

Elkarrizketa-prozesu honetan gaitasunaren automatizazioaren arazoa ere topatzen dugu (alegia, pertsonak eragiketa jakin batean trebetasun-maila bat lortzen dutenean, egiten duten jardueraren kontzientzia izateari uzten diote). Lehen aipatutako alderantzizko kontaketa antidoto ona da arrisku horren aurrean. Bestalde, zuzeneko behaketak zerbait argitu dezake gaitasunaren erreferentea sortzeari buruz.

Gaitasunen behin betiko mapa aholkularitza-taldeak lehen identifikatutako solaskideekin, hau da, Giza Baliabideetako Aholkularitza/Zuzendaritzarekin, erdi mailako kargudunekin eta langileekin egingo dituen bileren bitartez marraztuko da. Azkenik, dokumentu horiek (gaitasunen erreferenteak) enpresako maila guztiek balioztatuko dituzte.

EVA Esperientzia. Enpresa- eta prestakuntza-arlokoen balioztapena

Proiektuaren helburuetako bat, batzuetan elkarrekin zerikusirik ez zuten bi munduren artean, alegia prestakuntza-zentroen eta laneko zentroen artean, zubiak eraikitzea izan da. Bi munduetako gaitasun-erreferentzien arteko hurbilketa errazteko, erreferentzien balioztapen bikoitza egin da: alde batetik, enpresako eragileen aldetik, eta, bestetik, gaitasunaren esparru bakoitzean prestakuntzako aditu direnen laguntzaren bitartez. Aditu horiek hezkuntza-esparruan esperientzia handia izateaz gain, laneko esperientzia ere badute enpresetan.

Balioztapen-prozesu horretan erreferentean dauden informazioen baliagarritasunari, formulazioari, nahikotasunari eta garrantziari buruz kontsultatu da gaitasunak ebaluatu ahal izateko (ikus tresnak).

Emaitzen baliozkotasun transnazionala bermatzeko, enpresek eta EBko gutxienez bi herrialde-tako adituek balioztatu dute erreferente bakoitza.



2.4. Gaitasunen erreferenteak lantzeko tresnak

2.4.1. Erreferentzia-eredua

GAITASUNAREN ERREFERENTEA					
Enpresaren datuak					
Aztertutako jarduera					
Jarduerari lotutako gaitasuna					
Gaitasunetik espero diren emaitzak					
Erabilitako baliabideak					
Gaitasunaren maila	1	2	3	4	5
PROZESUAREN adierazleak	1. adierazlea				
	2. adierazlea				
	3. adierazlea				
	4. adierazlea				
EMAITZAREN adierazleak	1. adierazlea				
	2. adierazlea				
	3. adierazlea				
	4. adierazlea				



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE
ETA IKERKETA SAILA
Lanbide Heziketa eta Enpleguaren
Ikaskuntzako Saiburordetza

DEPARTAMENTO DE EDUCACION,
UNIVERSIDADES E INVESTIGACION
Viceconsejería de Formación Profesional
y Aprendizaje Permanente

2.4.2. Gaitasunaren maila ezartzeko tresna

1. MAILA	2. MAILA	3. MAILA	4. MAILA	5. MAILA
<p>Eragiketetan (asko errutinaz-koak edo aurretik jakin daitezkeenak) aldakortasun txikiarekin formalizatu edo ezarritako prozesuei dagozkien jardueren multzoko gaitasuna.</p> <p>Gehienetan, haiek finkatzen dituzten "jarraibide-erriak", laneko edo ahozko informazio fitxak egoten dira.</p> <p>Testuinguruan jarritako informazioa interpretatzea eta bitarteko teknikoan (normalean goragoko mailakoak prestatu, doitu edo programatukoak), erreminta eta tresnen erabilera zuzena eskatzen du.</p>	<p>Normalean prozesu formalizatuei dagozkien testuinguruetan burututako jardueren multzoko gaitasuna, jardueren nolabaitko konplexutasuna izan dezaketen arren eta ohikoak ez izan arren.</p> <p>Informazio teknikoa interpretatzea eta laneko prozesu ulertzea eskatzen du lan-prozesuaren emaitzak automatizatzea, bitartekoetara, tekniketara eta norbanakoentzako jakabidetar mugatutako autonomia erabiliz.</p> <p>Kasu batzuetan, lantaldea osatzen duten beste pertsona batzuen laguntza eskatzen du eta, beste batzuetan, langile-talde baten erantzukizuna.</p>	<p>Oro har, prozesu ez-formalizatuei dagozkien testuinguruetan ugariarekin egindako lan-jardueren multzoko gaitasuna.</p> <p>Prozesu ez-formalizatu horiek eragiketa konplexuak izaten dituzte askotan, aldagai tekniko eta ekonomikoak eta antolamendu-motako aldagaiak elkartzea eskatzen du ekintzak planifikatzeko eta lan-prozesuak, produktuak edo zerbitzuak definitu edo burutzeko.</p> <p>Abiapuntuztat erabiltzen diren informazioa, datuak edo espeziifikazioak orokorrak izaten dira eta informazio gehigarria bilatzea edo definitzea eta prozesuak eta prozedurak lantzea eskatzen dute.</p> <p>Prozesu eta jardueren oinarri tekniko eta zientifikoak ulertzea, kodifikatu gabeko jokatze bide ez-normalen ondorioak ebaluatzea eta mezua anbiguen edo informazio urriaren aurrean bereizteko gaitasuna izatea eskatzen dute.</p> <p>Prozedurak eta balliadeak aukeratzeko autonomia eskatzen dute eta, askotan, lan tekniko gainbegiratzea inplikatzeko du.</p>	<p>Testuinguru-mota ugari burututako lan-jardueren multzoko gaitasuna. Testuinguru-aniztasun horrek aldagai zientifiko-teknikoak eta ekonomikoak eta antolamendu-motako aldagaiak elkartzea inplikatzeko eskatzen du.</p> <p>Informazioa, datuak edo espeziifikazioak orokorrak izaten dira eta informazio gehigarria bilatzea edo definitzea eta prozesuak eta prozedurak lantzea eskatzen dute.</p> <p>Alde batetik, prozesuaren ikuspegi globala eskatzen du eta, baldin badaude, antolakuntzaren helburuena eta, bestetik, jarduera ezarritako jarraibide orokorretan kokatzeko gaitasuna.</p> <p>Autonomia eskatzen du estrategiak hartzeko orduan eta balliadeak esleitu eta banatzeko orduan eta, oro har, lan tekniko gainbegiratzea eskatzen du.</p>	<p>Testuinguru-barrietate zabalean eta, batzuetan, nahitaezkoan, teknika eta ezagutzaren zientifikoak aplikatzeko ahalmenak inplikatzeko dituen gaitasuna, prozesuak, produktuak edo zerbitzuak planifikatu edo asmatzeko.</p> <p>Batetik, problema zientifiko-tekniko konplexuak aztertzea ahalmenak izatea eskatzen du, bestetik, autonomia pertsonal handia eta lan tekniko eta/edo zientifiko helburuen arabera gainbegiratu eta ebaluatzea erantzukizun handia eskatzen dituzten helburu orokorreko politikekin bat datozen jardura-esparruak ezartzea eta, azkenik, balliadeen esleipenaren optimizazioarako ahalmenak izatea.</p>

2.4.3. Erreferenteen balioztapenerako tresna

Gaitasunen erreferenteen balioztapen-prozesuan enpresako solaskide desberdinekin erabiltzekoa.

EBALUAZIO ADIERAZLEEN ZERRENDA													
Adituaren profila													
Jarduera: Gaitasunaren definizioa:													
Prozesu-adierazlea	Ondo formulatuta dago?		Iradokizuna	Baliagarria da?		Iradokizuna	Nahikoa da?		Eman zaion garrantzia				
	BAI	EZ		BAI	EZ		BAI	EZ	1	2	3	4	5
1									1	2	3	4	5
2									1	2	3	4	5
3									1	2	3	4	5
4									1	2	3	4	5
5									1	2	3	4	5
Eraitzen adierazlea									1	2	3	4	5
1									1	2	3	4	5
2									1	2	3	4	5
3									1	2	3	4	5
4									1	2	3	4	5
5									1	2	3	4	5

Eman zaion garrantzia: Enpresako testuinguru zehatzean, adierazle bakoitzak gaitasuna neurtzeko duen garrantzia balioztatzea. Adierazleen multzotik gakoak direnak identifikatzea, horiek gabe ezin baita gauzatzeko bat eskuduntzat jo.

2.5. Emaitzak. Gaitasunen Erreferenteak

GAITASUNAREN ERREFERENTEA					
Aztertutako jarduera	Kalitatearen Kudeaketa				
Jarduerari lotutako gaitasuna	Enpresaren etengabeko hobekuntza-prozesuari laguntzeko kalitatezko tresnak erabiltzeko gaitasuna.				
Gaitasunetik espero diren emaitzak	Kalitatezko tresnak erabiltzearen ondoriozko proposamenak enpresak bideratu eta bere gain hartu ditzakeen jarduera-plan bihurtzen dira eta enpresa hobetzen laguntzen dute.				
Erabilitako baliabideak	<p><i>Bitartekoak:</i> Ordenagailua eta datuen irudikapen grafikorako softwarea.</p> <p><i>Ahalmenak eta Ezagutzak:</i> Talde-lana eta hobekuntza-taldeak, 5Sen metodoaren aplikazioa, Pareto indizea, kausa-ondorioa, prozesuen kontrol estatistikoa.</p>				
Gaitasunaren maila	1	2	3	4	5
PROZESUAREN adierazleak	1. adierazlea	Kalitatearen oinarritzko printzipioak ezagutzen ditu eta aplikatzeko gai da.			
	2. adierazlea	Desadostasunei buruz eta ekintza zuzentzaileei buruz informatzen du, barne-komunikazioko prozeduren arabera.			
	3. adierazlea	Antolakuntzak ezarritako kalitatearen edo etengabeko hobekuntzaren kudeaketa-sistemak ezagutzen ditu eta bere lanpostuan aplikatzen ditu.			
	4. adierazlea	Zuzen interpretatzen ditu kalitatean erabilitako teknikak eta tresnak.			
	5. adierazlea	Antolakuntzak ezarritako printzipioak, helburuak eta kalitate-politika ezagutu eta deskribatzen ditu.			
EMAITZAREN adierazleak	1. adierazlea	Betetako erregistroen kopurua benetan detektatutako desadostasunekin alderatuta.			
	2. adierazlea	Zuzen betetako erregistroen ehunekoa: batetik, atal guztietan enpresako arauen arabera deskribatzen da desadostasuna; bestetik, prozesuen inefikaziari buruzko beste informazio bat azaltzen da termino zehatz eta objektiboekin; eta azkenik, ekintza zuzentzaileei buruzko iradokizunak desadostasunaren kausa potentzialesi dagozkie.			
	3. adierazlea	Barne-ikuskapeneko egiaztapenetan aurkitutako desadostasunen kopurua.			
	4. adierazlea	Ekintza zuzentzaileetarako emandako iradokizun garrantzitsuen kopurua.			
	5. adierazlea	Ekintza zuzentzaileak burutzea erabakitzeko aukera eman duten iradokizunen ehunekoa.			

GAITASUNAREN ERREFERENTEA					
Aztertutako jarduera	Arriskuaren prebentzioaren kudeaketa				
Jarduerari lotutako gaitasuna	Babes-neurri egokiak erabiltzeko, enpresan laneko arrisku nagusiak eta arrisku-iturri nagusiak identifikatzeko gaitasuna.				
Gaitasunetik espero diren emaitzak	Langileak behar den bezala erabiltzen ditu norbanakoentzako babes-ekipamenduak eta detektatutako arrisku-iturriaren eta arriskuaren arabera aplikatzen ditu neurri zuzentzaileak.				
Erabilitako baliabideak	<i>Bitartekoak</i> Jarraibide teknikoak, norbanakoentzako babes-ekipamenduak <i>Ahalmenak eta Ezagutzak:</i> Kausa-ondorioaren analisia, laneko osasunaren legeria eta araudia.				
Gaitasunaren maila	1	2	3	4	5
PROZESUAREN adierazleak	1. adierazlea	Behar den bezala erabiltzen ditu norbanakoentzako babes-ekipamendu egokiak.			
	2. adierazlea	Ezagutzen ditu enpresako larrialdietako planaren arau orokorrak.			
	3. adierazlea	Ezagutzen ditu bere lanpostuko arrisku espezifikoak eta enpresako arrisku orokorrak.			
	4. adierazlea	Prebentzio-arau egokiak aplikatzen ditu arrisku identifikatuak prebenitzeko.			
	5. adierazlea	Bere jarduerako arrisku espezifikoak kontrolatzeko prebentzio-neurri berriak proposatzen ditu.			
EMAITZAREN adierazleak	1. adierazlea	Enpresan gertatu diren eta aurreikusi zitezkeen aparteko gorabeheren kopurua.			
	2. adierazlea	Enpresako barne-prozeduraren arabera adierazitako arrisku-kopurua.			
	3. adierazlea	Enpresak onartutako hobekuntza-proposamenen kopurua.			
	4. adierazlea	Aurreikusi zitezkeen aparteko gorabeheretik aplikatutako zuzenketa-kopurua.			

GAITASUNAREN ERREFERENTEA					
Aztertutako jarduera	Ohiko tornua prestatu eta kargatzea.				
Jarduerari lotutako gaitasuna	Produkzioa kalitate- eta segurtasun-baldintzetan egin ahal izateko behar diren lehengaiekin makina elikatze gaitasuna				
Gaitasunetik espero diren emaitzak	Tornua (edo fresa) produkzio jakin baterako lehengai egokiarekin kargatuta dago, kalitateari eta kantitateari dagokienez, jarraibide teknikoen eta makinaren edukieraren arabera.				
Erabilitako baliabideak	<p><i>Bitartekoak:</i> Ordenagailua, neurtzeko tresnak (kalibrea, mikrometroa...), jarraibide teknikoak, tornua, lehengaia, norbanakoentzako babes-ekipamenduak.</p> <p><i>Ahalmenak eta Ezagutzak:</i> Lehengaiei buruzko, arriskuen prebentzioari eta laneko osasunari buruzko eta jarraibide teknikoei buruzko ezagutzak.</p>				
Gaitasunaren maila	1	2	3	4	5
PROZESUAREN adierazleak	1. adierazlea	Lehengai egokiak erabiltzen ditu eta, neurtzeko tresnen bitartez, eskatzen diren araukin bat datozela egiaztatzen du.			
	2. adierazlea	Bastidoreko lehengaiak tornuko kargadorean jartzen ditu, eragiketa-prozedurei eta segurtasuneko betekizunei jarraituz.			
	3. adierazlea	Laneko jarraibideen arabera, lehengaien kantitatea eta kalitatea egiaztatzen ditu, ondoren prozesatu ahal izateko.			
	4. adierazlea	Prozesu-ekipamendu egokia hautatzen du eta laneko prozesuaren diseinu/programaren araberrako urratsak jarraitzen ditu.			
	5. adierazlea	Lehengaien etengabeko hornidura bermatzen du, kargadorearen biraderaren parametroen egoera egiaztatuz.			
EMAITZAREN adierazleak	1. adierazlea	Mekanizatzen den pieza planoan edo jarraibide teknikoan ezarritakora egokitzen da.			
	2. adierazlea	Elikadura-faltagatik makina gelditzen den aldien kopurua, baldin eta lehengaia eskuragarri badago.			
	3. adierazlea	Elikadura okerragatik makina gelditzen den aldien kopurua.			
	4. adierazlea				

GAITASUNAREN ERREFERENTEA					
Aztertutako jarduera	Soldatzeko makina prestatu eta kargatzea				
Jarduerari lotutako gaitasuna	Lanpostua antolatu eta prestatzeko gaitasuna, soldaketa-prozesua ahalik eta baldintza onenetan hasteko.				
Gaitasunetik espero diren emaitzak	Tresneria, makineria, norbanakoentzako babes-ekipamenduak, lehengaiak eta laneko ingurunea prest daude produkzioari ekiteko laneko jarraibideen arabera.				
Erabilitako baliabideak	<i>Bitartekoak:</i> Soldatzeko makina (erdi-automatikoa) gasa, hagaxkak, babes-ekipamenduak. <i>Ahalmenak eta Ezagutzak:</i> Planoen interpretazioa, laneko jarraibideak, erabilitako materialen ezagutza, makinaren funtzionamendua, arriskuen prebentzioa eta laneko osasuna eta jarraibide teknikoak.				
Gaitasunaren maila	1	2	3	4	5
PROZESUAREN adierazleak	1. adierazlea	Hornidura gisa erabiltzen diren lehengaien baldintzak egiaztatzen ditu.			
	2. adierazlea	Soldatzeko makinaren eta osagarrien parametroak egiaztatzen ditu.			
	3. adierazlea	Laneko baldintzak aztertzen ditu, prozesua antolakuntzan indarrean dauden segurtasun neurrien arabera burutuko dela ziurtatuz.			
	4. adierazlea				
EMAITZAREN adierazleak	1. adierazlea	Tresnak behar bezala kokatuta eta erabiltzeko baldintza egokietan daude.			
	2. adierazlea	Soldatzeko makina produktu horrentzako jarraibideetan ezarritako parametroen arabera erregulatuta dago.			
	3. adierazlea	Hornidura gisa erabiltzen diren materialen erabilgarritasuna (bai kantitatean eta bai kalitatean), laneko jarraibideen arabera.			
	4. adierazlea	Soldatutako produktuak kalitate-betekizunak betetzen ditu.			
	5. adierazlea	Batez besteko produktibitate-indizeekiko desbiderapenak.			

GAITASUNAREN ERREFERENTEA					
Aztertutako jarduera	Soldatzeko makina prestatu eta kargatzea				
Jarduerari lotutako gaitasuna	Prozesuari buruzko ahozko eta idatzizko jarraibideak eta irudikapen grafikoak interpretatzeko gaitasuna, prozesua ahalik eta ongien burutzeko.				
Gaitasunetik espero diren emaitzak	Langileak ondo ulertu eta aplikatzen ditu ahoz, idatziz edo grafikoen bitartez jasotako jarraibide teknikoak.				
Erabilitako baliabideak	<i>Bitartekoak</i> Jarraibide teknikoak, krokisak, diseinuak, diagramak... <i>Ahalmenak eta Ezagutzak:</i> Komunikatzeko, ulertzeko eta arazoak konpontzeko ahalmena, informazioaren balorazioa, estatistika aplikatua.				
Gaitasunaren maila	1	2	3	4	5
PROZESUAREN adierazleak	1. adierazlea	Jarraibide idatziak produkzioaren errealitatearekin alderatzen ditu.			
	2. adierazlea	Galdera argitzaileak egiten ditu irakurritako edo entzundako jarraibideei buruz.			
	3. adierazlea	Produkzioa jarraibideen arabera egiteko material eta tresna egokiak hautatzen ditu.			
	4. adierazlea	Transmititutako informazioaren garrantzia kontrolatzen du.			
	5. adierazlea	Informazio-falta detektatzen du.			
EMAITZAREN adierazleak	1. adierazlea	Jarraibide teknikoen arabera egindako soldadura.			
	2. adierazlea	Ahozko edo idatzizko jarraibideen bitartez eta irudikapen grafikoaren bitartez konpontzen ditu arazoak.			
	3. adierazlea	Produktzioarako behar diren tresnak erabiltzen ditu.			
	4. adierazlea				

GAITASUNAREN ERREFERENTEA					
Aztertutako jarduera	Soldatzeko makina prestatu eta kargatzea				
Jarduerari lotutako gaitasuna	Prozesuari buruzko planoetan dagoen informazio teknikoa interpretatzeko gaitasuna, prozesua ahalik eta ongien burutzeko.				
Gaitasunetik espero diren emaitzak	Langileak zuzen ulertu eta aplikatzen ditu planoetan aurkeztutako jarraibide teknikoak.				
Erabilitako baliabideak	<i>Bitartekoak</i> Jarraibide teknikoak, irudikapen grafikoak (planoak eta diseinuak) <i>Ahalmenak eta Ezagutzak:</i> Planoen interpretazioa, sinbologia, ikuspegiak.				
Gaitasunaren maila	1	2	3	4	5
PROZESUAREN adierazleak	1. adierazlea	Planoan irudikatutako sinbologia eta elementu normalizatuak identifikatzen ditu.			
	2. adierazlea	Planoen ikuspegi, ebakidura, sekzio eta xehetasunak interpretatzen ditu.			
	3. adierazlea	Planoetan oinarrituz, produktua lortzeko behar diren material eta laneko tresna egokiak aukeratzen ditu.			
	4. adierazlea				
EMAITZAREN adierazleak	1. adierazlea	Planoko jarraibide teknikoen arabera egindako soldadura.			
	2. adierazlea	Planoan adierazitako produktua egiteko behar diren erreminta eta tresnak erabiltzen ditu.			
	3. adierazlea	Irudikapen grafikoetan oinarrituz konpontzen ditu arazoak.			
	4. adierazlea	Teknikariak planoak interpretatzeko behar duen denborak ez du gainditzen enpresak jarduera horretarako ezarritakoa.			



3. Enpresan gaitasunak ebaluatu

*Zertarako ebaluatu gaitasunak?
Nola ebaluatu modu baliagarri eta fidagarrian?
Zer kalitate-irizpideri erantzun behar die?
Neurtzeko zer tresna erabili?*

Eva Elkarteak garatutako metodologia eta ebaluaziorako hainbat tresna aurkeztuko ditugu ondoren.

3.1. Gako kontzeptuak

Erreferentea (Erreferentziazkoa)

Jarduera baten garapenerako behar den profesionaltasunaren adierazpen estandarizatu globala da.

Ebaluazioa

Ebaluatzaile bati pertsona batek erreferentziazko lanbide edo balioztapen jakin batekiko dituen gaitasunak egiaztatzeko aukera ematen dion prozesua da. Ebaluatzeak arau batekiko neurtzea, kokatzea esan nahi du. Bere emaitzak sailkapen bihurtzen dira.

Ebaluazioaren objektu zer izango den, zer neurtuko den, alegia, esatea eskatzen du ebaluatzeak; ebaluazioak oinarritzat erabiliko dituen “erreferentziak” aukeratzea; erabiliko diren tresnak eta metodoak identifikatzea; ebaluazioa egiteko ardura izango duten protagonistak izendatzea; ebaluazioaren ondorioak zehaztea.

Ebidentzia

Pertsona batek bere esku-hartzeetan azaltzen dituen eta beste pertsona batek egiaztatu ditzakeen adierazpenak edo jokabideak. Ebidentzian sartzen dira bai jarraitutako prozesuak eta bai prozesu horietan lortutako produktuak edo emaitzak ere. Lehenengo kasuan, emaitza espezifikatuak lortzera zuzendutako zenbait eginkizun edo jarduera garatzeko gaitasunaren ebidentzia da. Bigarreanean, aldiz, laneko jardurekin lortutako emaitzek beraiek ematen duten ebidentzia da, eta produktuak, zerbitzuak edo emaitzak izan daitezke.

3.2. Zertarako ebaluatu gaitasunak?

Gaur egun adostasun handia dago ikaskuntzak bizitzan zehar duen garrantziari buruz. Enpresek ikas-terko ahalmena handitu beharra daukate etengabe aldatzen ari den inguruneari erantzuteko. Ikastea

ez da jada haurtzaroko eta gaztaroko jarduera gisa hartzen. Mugitzen garen testuinguru guztietan etengabe garatu beharreko jarduera bihurtu da.

Baina ikaskuntzari ematen zaion garrantzia ez da iritsi ziurtagirien eta akreditazioen esparrura. **Gaur egungo lanbide-ziurtagirien sistemek ikaskuntza tradizionaleko bideak lehenesten dituzte** (prestakuntza arautua eta tituluak) **gaitasunez jabetzeko beste modu batzuen aurrean** (esaterako, lanbide-espereintzia). Tituluak dira oraindik errekonozimendu-eredu nagusia.

Dena den, **produktzio-sistema prozesuez eta gaitasunez interesatzen da bereziki**. Baita erakutsitako egiten jakiteaz ere. Enpresek konfiantza gehiago dute langileen espereintzian tituluetan baino. Euren iritziz, tituluak ezagutza akademikoak egiaztatzen dituzte, baliabideak dokumentu honetan darabilgun terminologian, eta ez da posible ezagutza horietatik zuzenean “gaitasunak” sortzea. Enpresak argi eta garbi bereizten ditu titulazioa eta profesionaltasuna, edo ezagutzak eta gaitasunak.

Gaur egungo eskaerei erantzuteko, ebaluazio-gailuak neurketa baliagarriak eta fidagarriak egin behar ditu. Erremintek ondo kalibratuta egon behar dute pertsonen arau edo estandarrekiko duten posizioa kokatu ahal izateko. Baina neurketaren kalitatea beharrezko baldintza den arren, ez da nahikoa. Ebaluazio-gailuak SINESGARRIA izan behar du eta KONFIANTZA eman behar die merkatuan esku hartzen duten eragile guztiei. Enpresek, erakundeek eta langileek konfiantza izan behar dute gailuan.

Ebaluazioak justifikatuta daude sistema politikoak, merkatuak eta pertsonen ematen dieten balioagatik. Monetaren antzeko zerbait dira, euren balioa merkatuaren iritzia esku dago.

Akreditazio-sistema formalen nagusitasunak eta gailu sinesgarrien eta ikaskuntza formala eta informala ebaluatzeke kalitatezko gailuen faltak, lanbide-praktikarekin hartutako ezagutza ezkutuan geratzea eragiten du. Lanbide-praktikarekin hartutako gaitasuna ez da errekonozitzen. Horren ondorioz, koalifikazioa lanbide-praktikaren bitartez hartu duten langileak egoera ahulagoan aurkitzen dira eta baita berregituraketa- eta aldaketa-prozesuak egiten ari diren enpresak ere.

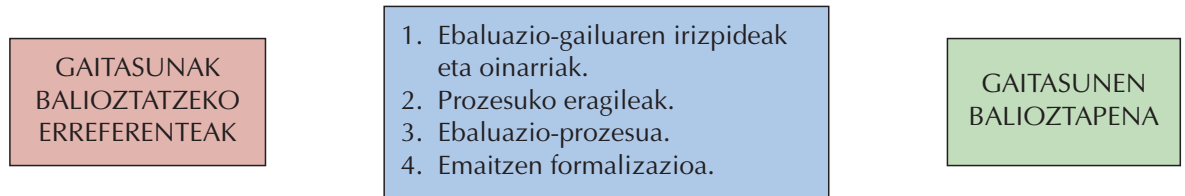
EVA Espereintzia. Ebaluazioen legitimitatearen arazoa

Ikaskuntzen ebaluazioak, monetak bezala, sistema politikoak, merkatuak, enpresek eta langileek ematen dieten balioagatik daude justifikatuta. Ebaluazio-mekanismo baliagarria, fidagarria eta merkea sortu dezakegu: enpresek euren neurketetan sinesten ez badute, sistemak ez du legitimitaterik izango. Zentzu horretan, EVAren eraikuntza-prozesuak balioztapen bikoitzari erantzun dio: alde batetik, laneko zentroetatik edo enpresetatik, euren jardueratik abiatuz eta euren onarpenarekin. Bestalde, prestakuntza-zentroen berrikuskapenaren eta balioztapenaren bitartez, erabilitako definizioak eta erreferentziak nazio mailako lanbide-koalifikazioko sistemekin bateragarriak direla bermatuz.

“Ebaluazioen legitimitatearekin” lotuta, EVAk aldi bereko ebaluazioaren alde eta hautagaiaren testuingurua ebaluazio-prozesuan sartzearen alde egindako apustuak daude.

- Ebaluazio-prozesuak honako hauek izan behar ditu: ebaluatzaileak egindako efikazia-judizioa (emaitzak lortzen dituen edo ez), adostasun-judizioa (praktikan jartzeko irizpideak) eta baliabide-judizioa, baina baita ebaluatzaileak berak bere lanaz egiten duen ebaluazioa ere. Azken batean, ebaluatzaileak eta ebaluatzaileak ebaluazioarentzako emaitza adostu behar dute.
- Ebaluazio-prozesuak testuingurua sartu behar du eragile gisa, hau da, bezeroak (barrukoak edo kanpokoak), erdi mailako kargudunak, beste langile batzuk, eta abar. Nagusien, kideen, laguntzaileen eta abarren partaidetza kontuan izan behar dugu prozesuan, 360º-ko ebaluazioa hurbilduz.

3.3. Nola ebaluatu lanbide-gaitasunak enpresan?



3.3.1. Ebaluazio-gailua eraikitzeko irizpideak

Ebaluazio-prozesua honako galdera hauei buruzko hausnarketarekin hasi behar da

- **Zer asmori erantzuten dio ebaluazio-gailuak?** Zein da ebaluazioaren xedea? Gure gailuak hainbat gauzari erantzun diezaioke: gaitasun erabilgarrien mapa sortzeari, ordainketa-sistema berria ezartzeari, urteko prestakuntza-plana definitzeari, lanpostuei mugikortasun handiagoa emateari, eta abarri. Ikus daitezkeen bezala, helburuak askotarikoak izan daitezke.
- **Zeintzuek parte hartu behar dute ebaluazio-prozesuan?** Ebaluazioaren eremuen eta euren helburuen arabera, *ebalutzeko eragile egokiak eta legítimoak* zeintzuk diren erabaki behar dugu. Alegia, zeintzuk dira ebaluazio-prozesuan parte hartu behar duten eragileak eta zer ebaluazio-ikuspegi hartu behar dugu, banakakoa edo taldekoa?
- **Zer ebaluatu nahi dugu?** Ebaluatzea *arau edo erreferentziarekiko* kokatzea da. Beraz, behar diren gaitasunen erreferentziak izan behar ditugu eta ebaluatuko dena identifikatu.

Erabilitako gaitasunaren definiziotik *ebaluazioko hiru esparru posible* sortzen dira:

- Gauzatzearen *emaitzetatik* abiatuz, pertsonaren gaitasuna inferi dezakegu.
- *Lanbide-praktikatik* abiatuz, gaitasuna inferituko da gauzatze-irizpideak kontuan izaten badira.
- Gaitasunerako *mobilizatutako baliabideen* ebaluazio zuzenetik edo zeharkakotik abiatuz.

EVA Esperientzia. Aurretiko zenbait gogoeta

- Koalifikazioen gardentasuna hobetzen laguntzeko asmoa du EVAk. **Lanbide-gaitasunak errekonozitzea** da bere helburua. Horretarako, nazioarte mailan ezarritakoa eta proiektuari atxikitako entitateek adostutako erreferentea hartzen du gaitasunak neurtzeko.
- Gure **ebaluazio-metodologia gaitasunean zentratzen da**, hau da, emaitza jakin bat lortzeko, baliabideak (erantsiak edo inguruneak) "hemen eta orain" mobilizatzean. Horren ondorioz, **osagarritzat jotzen ditu emaitzen, lanbide-praktiken eta baliabideen ebaluazioak**. Hiru informazioen konbinazioak ebaluazio zorrotzagoak ematen ditu.
- EVAk informazio **baliagarriak eta fidagarriak** emateko asmoa du, metodologia **moldagarri, garden eta ekonomikoki bideragarriaren** bitartez.
- EVAk **ebaluazio-ikuspegi indibiduala** du, pertsonaren gaitasunetan zentratutakoa, ez taldearen gaitasunetan.
- EVAk **baterako ebaluazioaren printzipioa** onartzen du, prozesu ebaluatzailean esku hartzen duten eragileen arteko akordio edo adostasun gisa ulertuta. Era berean, **testuingurua sartzen du** ebaluazioaren osagai gisa.
- EVAk ebidentziak lortzeko metodo zuzenak lehenesten ditu inferentzian oinarritutako beste metodo batzuekiko.

3.3.2. Zeintzuek parte hartzen dute ebaluazio-prozesuan?

Onartu dugun definizioaren arabera, testuinguru berezi batean modu egokian jokatzeko dakiena (zenbait irizpide “desiragarriekin” bat etorriz) eta aurrez definitutako emaitza lortzeko bere baliabiak aukeratu eta mobilizatzen dituen pertsona da.

Beraz, nahitaezkoa da jardueraren testuingurua gehitzea prozesu ebaluatzailearen osagai gisa. Alegia, hautagaiak, talde ebaluatzaileak eta gauzatze-testuinguruak modu aktiboan parte hartu behar dute ebaluazioan.

Bestalde, gure iritziz, baterako ebaluazioak, hau da, ebaluazioaren emaitzetan ebaluatzailea eta ebaluatua bat etortzeak prozesuarekiko sinesgarritasuna, konfiantza eta legitimitatea hobetzen ditu.

Honako hauek dira ebaluazio-mota horren abantaila nagusiak:

- **Norbanakoen aurrera egiteko premiari erantzuten dio.** Hobekuntza-eremuen identifikazioa eta ebaluazioaren emaitzekiko konpromisoa errazten ditu.
- **Kalitatearen kultura ezartzea errazten du** eta bertan denek parte hartzen dute ebaluazioan.
- **Talde-lanaren premiari erantzuten dio.** Taldeek eraginkortasunez funtzionatzeko, premiaza da taldeko kide guztiek bakoitzaren jokabidea nola ikusten duten jakitea.
- **Komunikazioa bi norabideetan egiteko enpresaren nahiari erantzuten dio.**
- **Gaitasunen kontzeptuak betetzen duen tokiari erantzuten dio:** Emaitzek eboluzionatzea nahi badugu, kausak eta euren modalitateak aztertu behar dira, ez da nahikoa emaitzak ikustearekin.
- **Antolakuntzaren maila guztietan ekimen- eta interbentzio-marjina areagotzeko benetako desirari erantzuten dio.**

Gomendioak

Honako pertsona hauek osatutako ebaluazio-taldea sortzea proposatzen da:

- Egiaztatu behar den gaitasunaren arloko profesionala (3-4ko koalifikazio-maila Europako estandarrekin), gaitasunak ebaluatzeko metodologian prestakuntza espezifiko duena.
- Ebaluatu behar den pertsonaren erantzule hierarkikoa.
- Ebaluatutako pertsonaren jardueraren produktu/emaitzen bezeroa edo hartzailea.
- Hautagaia. Dagokion lanbide-esparruan gaitasuna duen pertsona.

EVA Esperientzia. Talde Ebaluatzailea

- **Experimentazioa laneko zentroetan**
Hautagaia. Aztertu behar diren lanbide-esparruetan aditua.
Erdi mailako karguduna. Hautagaiaren erantzule hierarkikoa.
Talde Ebaluatzailea. Dagokion *gaitasunaren arloko profesionala* (3-4ko koalifikazio-maila; 24 hilabete baino gehiagoko lan-esperientzia gaitasunean; 24 hilabete baino gehiagoko esperientzia hezitzaile gisa); *ebaluazioaren arloko profesionala* (3-4ko koalifikazio-maila).
- **Experimentazioa prestakuntza-zentroetan**
Hautagaia. Langile-ikaslea etengabeko prestakuntzaren prozesuetan.
Hezitzailea. Prestakuntzaren erantzulea.
Talde Ebaluatzailea. Dagokion *gaitasunaren arloko profesionala* (3-4ko koalifikazio-maila; 24 hilabete baino gehiagoko lan-esperientzia gaitasunean; 24 hilabete baino gehiagoko esperientzia hezitzaile gisa); *ebaluazioaren arloko profesionala* (3-4ko koalifikazio-maila).

3.3.3. Ebaluazio Prozesua

a) Lehenengo elkarrizketa. Prozesuari buruz informatzea

Lehenik eta behin, ebaluazio-prozesua hasia komeni den edo ez aztertu behar dugu. Hautagaiak bere gaitasunen errekonozimendua helburu duen prozesua hasteko gutxieneko gaitasun-baldintzak dituen edo ez aztertu behar dugu. Erabaki hori dagokion gaitasunaren arloko profesional baten laguntzarekin egin daiteke idatzizko informazioetan oinarrituta (adibidez, Curriculum Vitae) edo lantokian bildutako informazioan oinarrituta.

Bigarrenik, ebaluazio-prozesuaren barruan burutu behar diren jarduera eta faseei buruz informatu behar da hautagaia. Gogoan izan behar dugu ebaluazio-prozesu orok karga emozionala duela berekin: ebaluatuta sentitzea barne-herstura sortzen duen egoera da. Barne-hersturak, bestalde, gaitasuna egiaztatzeko dugun helburua oztopatu dezake.

Fase honetan jarraitu behar den prozesuaren ebaluazioaren emaitzen irismenari buruzko informazioa (gaitasunen errekonozimendua) eman behar dugu eta, agente parte-hartzaileek, berriz, eredu gisa erabili beharreko gaitasun-erreferentziei buruz, egin beharreko proba-motei buruz, eta abarri buruz.

Horretarako, hautagaien moldatutako hizkera erabiliko da, teknizismoetatik urrunduz.

b) Gaitasunen Historikoa

Hautagaiak agerian utzi behar dituzte iraganean egindako lanak, jarduerak edo prestakuntza, bai euren lanpostuetan edo bai ordaindu gabeko beste jarduera batzuetan.

Jatorria aurreko lorpenetan duten ebidentzia-motak honako hauek izan daitezke:

- Aurreko lanpostuetako esperientzia.
- Autoikaskuntzako prestakuntza.
- Ikaskuntza formalak (ikasketak, ikastaroak).
- Ikastaroen bidezko ikaskuntza formalak edo informalak (enpresetako prestakuntza, urrutiko prestakuntza, eta abar).
- Ohiko lana ez den jardueretan hartutako esperientziak.

Dokumentu bidez egiaztatutako prestakuntza edo esperientzia homologatuta ez badago, bere garrantzia ebaluatuko da eta baita hautagaiari eskatutako ebidentziarekiko nola kontsideratua izan daitekeen ere.

Gaitasunen historikoaren lanketa Curriculum Vitae Europarraren erudian oinarritu daiteke.

c) “In situ” egiaztatpena. Behaketa eta autobehaketa

c.1) Behaketa Probako Egoeretan

Jokabide-behaketa izango da ebaluazio-estrategia logikoena, kontuan hartzen baditugu erabilitako gaitasunaren definizioa eta “hemen eta orain” ebidentziak lortzeko metodo zuzenak lehenesteko apustua. “Behatzailearen” presentziak ondorio erreaktiboak eragin ditzakeen arren, ikerketa askok abalazten dute behaketaren aurrerako baliozkotasuna.

Gertaerak errealitatean aurkezten diren bezala ikustea eta idatziz adieraztea, hau da, gertatzen dena jasota uztea da behaketa. Bere oinarri zientifikoa begien bistan dagoen fenomenoaren egiaztatzea da.

Honako hauek dira behaketaren gako batzuk:

1. **Neurtzeko Gaitasunaren definizioa**, zein arau edo erreferentziarekiko ebaluatuko dugun erabakitzea da. Gure helburua lortzen laguntzeko, erreferenteak argia eta osoa izan behar du ebidentzia objektiboak eta erantzugarriak izateko (ikus 2. atala).
2. **Behaketa-markoen hautapena**. Lanpostuko behaketa zuzena da desiragarriena. Baina behatzailearen presentziak behatuaren jokabidean duen eraginagatik eta ebaluazio-mota horren kostuagatik, kontuan hartu behar dira hori bezain eraginkorrak bai, baina hain garestiak ez diren beste alternatiba batzuk.
 - **Orientazioak**. Behaketa-marko analogoak (probako lanbide-egoerak) komenigarriak dira hautagaiarentzat eta ebaluatzailearentzat eta baldintzak estandarizatzeko aukera ematen dute (ebaluazio-baldintza berdinak). Ebaluazio-mota horren fidagarritasuna eta baliozkotasuna handiagoa da baldin eta: a. Probako egoerak ahal den modurik onenean simulatzen dituzte praktikan jarri behar diren lanbide-jarduerak. b. Inplikaturako pertsonak lanbide-praktikan ohikoak direnekin bat datozenen. c. Lortu beharreko emaitza behagarrira iritsi behar duenean.
3. **Ebaluazio-saioen tenporalizazioa**. Iraupena eta maiztasuna bi irizpideren arabera ezarri behar dira: batetik, ebaluazioaren kostuak minimizatzea, hau da, emaitza fidagarriak lortzeko behar den saio-kopurua egitea; eta bestetik, bildutako datuen ordezkagarritasun eta baliozkotasun handiena lortzea.
 - **Orientazioak**. Gaitasunaren presentziaren edo faltaren ebidentzia argiak lortzeko, unitate diskretuagoetan banatu behar da gaitasuna, gure kasuan prozesu- eta emaitza-adierazletan, hain zuzen ere. Unitate diskretu horiek ondorengo irizpideak jarraitu behar dituzte: gaitasun globalaren adierazgarri izan behar dute, zehaztasunez definituta egon behar dute, euren artean independenteak baina homogeneousak izan behar dute eta gehiegizko informazioa saihestu behar dute.
4. **Neurtu beharreko gaitasunaren dimentsioak**. Dimentsiotzat jo ditzakegu gaitasuna azaltzeko maiztasuna, bere sortasuna (egoera bat planteatzen denetik eta pertsonaren gaitasunaren mobilizaziotik igarotako denbora), iraupena (gaitasunak irauten duen denbora) eta kalitatea (zehaztasuna, aditutasuna ...).
5. **Behaketa-prozeduraren hautapena**. Prozedurak konbinatua izan behar duela iruditzen zaigu: alde batetik, ausazko laginketa lanbide-jokabideak egiaztatzeko (prozesu-adierazleak); eta bestetik, lanbide-ekintzen emaitzak egiaztatu ahal izateko denbora erreala (esate baterako, produktibitate-indizea enpresaren batez bestekoaren berdina edo handiagoa da).
6. **Check List deiturikoaren lanketa**. Fidagarritasuna eta baliozkotasuna handitzeko, *Check List* deiturikoa, hau da, egiaztapenen edo ebidentzien zerrenda landu behar da erreferentearen informaziotik abiatuz. Egiaztapen-zerrenda hori luzeegia ez izatea gomendatzen da, izan ere, "informazioa galtzeko" arriskua izango baikenuke. Hona hemen adibide batzuk. (ikus ebaluazio-tresnak).

Efikaziaz eta efizientziaz, sozialki onartzeko moduan eta norbere helburuekin bat etorritik, ideiak, pentsamenduak eta emozioak adierazteko gaitasuna; baita elkarrekintza sozialetan entzute aktiboaz baliatuz, zeinuak, mezuak eta seinaleak interpretatu eta ulertzeko gaitasuna ere.		BAI	EZ	P
1	Laguntzaileekin egindako informazio-trukaketen ebidentziak daude.			
2	Bere mezuak entzuten dituzten pertsonak jarraibideak gogoratu eta aplikatzen dituzte.			
3	Laneko bileretan partaidetza aktiboa ageri da.			
4	...			

P = Enpresak adierazleari ematen dion garrantzia.

EVA Esperientzia. Nola murriztu behatzailearen presentziak eragindako ondorioak?

Eztabaida gehien sortu duen behaketaren aspektuetako bat hautagaiari behaketa egiten dela aditzera ematearen edo ez ematearen komenientzia izan da. Informazio horren aurka behatzailearen ondorio erreaktiboak daude. Lana hobea da eta kalitate-irizpideetara gehiago egokitzen da pertsona ebaluatuta sentitzen denean. Hala ere, konfiantza neurtu beharreko elementu garrantzitsua da: “in situ” behaketaren bitartez lortutako ebidentzien baliozkotasun handiagoa behar adinako argumentua al da ebaluazioa egiten dela ez jakinarazteko? Ebidentziak lortzeak fidagarritasun- eta baliozkotasun-irizpideei erantzun behar die. Baina baita prozesuaren eta baterako ebaluazioaren premiazko gardentasunari ere. Kalitate-sistemaren ikuskapenaren berri ziurtagiri-entitateek kalitatearen esparruan ematen duten bezala, gaitasunen ebaluazioaren berri ere eman behar da prozesuarekiko gardentasuna eta konpromisoa bermatzeko.

c.2) Autobehaketa. Ebidentziak lortzeko alternatiba

Ebaluaziorako informazio interesgarri berrien ekarpena egin dezakeen tresna osagarria da. Behatzailea eta behatua pertsona bera diren datuak biltzeko teknikari autobehaketa eta autoerregistroa deitzen diogu. Agiriko nahiz ezkutuko jokabidea erregistratzeko aukera ematen duen metodoa da, eta beste batzuek ezin dute behaketa zuzena egin. Tresna hori askotan erabili da, beste batzuen artean, gizarte-trebetasunak ebaluatzeko.

Sarrerako atalean, ebaluazio-tresnaren irizpidetakotzat jo dugu behatzailearen eta behatuaren arteko akordioa. Horrek esan nahi du gure ebaluazioak baterako ebaluazioaren alde egin duela apustu.

Aurreko atalean egindako behaketa osatu nahi du, ebaluatutako pertsonaren autoerregistroak kontraste elementutzat hartuta.

Autoinforme-neurrien arazoak:

- Litekeena da pertsona batek bere jokabideaz erregistratzen duena bere benetako jokabidearekin bat ez etortzea okerreko pertzepzioagatik edo desiragarritasun sozialagatik.
- Jokabidea esaldi bakarrarekin deskribatzeko eragozpenak.
- Gauzatze zehatza gogoratzeko eragozpenak, informazioaren erregistroa bere agerpenaren ondorengoa delako.

Alternatibak

- Metodo hau bereziki gomendatzen da behaketaren kostuak murrizteko eta “benetako bizitzari” buruzko informazioen aberastasuna jasotzeko.
- Pertsona ebaluatuari erregistroaren helburuen berri eman behar zaio. Pertsona horrek uste badu bere lanbide-etorkizunaren inguruko erabakiak hartzeko ebaluatu behar dutela, litekeena da ebaluazioarekiko erreaktibotasuna handiagoa izatea eta datuen fidagarritasuna txikiagoa. Argi utzi behar da ez dela azterketa.
- Neurtu eta erregistratu behar diren gaitasunen ebidentziak argiak, objektiboak eta osoak izan behar dira ebidentzia baliagarriak lortu ahal izateko.
- Bestalde, aztertu behar den gaitasunaren dimentsioak mugatu behar dira (maiztasuna, sortasuna, kalitatea...).

Hona hemen gaitasunen autoerregistorako eredu bat:

	Hasierako data	Amaierako data	
KOMUNIKATZEA	Jasotako jarraibideak zuzen ulertu eta aplikatzen ditu.		
Deskribatu egoera	Zer pentsatu nuen? Zer sentitu nuen? Zer egin nuen?	Zein dira emaitzak?	Gogobetetasun personala
Describapena			

d) Gaitasunetan oinarritutako elkarrizketa

Seguruena elkarrizketa izango da gaitasunen ebaluaziorako metodo guztien artean gehien erabiltzen den tresna. Bere malgutasuna, “bi norabidekoa eta elkarreragilea” izatea eta erabiltzeko erraztasun teorikoa dira horrenbeste erabiltzearen arrazoiak.

Ezaugarriak:

1. *Elkarrizketako galderak garatzea, burutu behar diren jardueren eta mobilizatu behar diren gaitasunen azterketan oinarrituz.* Normalean gorabehera kritikoen metodoa erabiltzen da. Metodo horretan galdesorta egiten da mobilizatu behar diren gaitasunen eta enpleguko jokabide egokien eta desagokien azterketan oinarrituta. (ikus gaitasunen erreferenteak).
2. *Ebaluatu behar diren pertsona guztiekin galdera berberak eta prozesu berbera erabiltzea, hau da, galdesorta berbera erabiltzea.*
3. *Jokabide behargarriak sartzen dituzten balorazio-eskalak erabiltzea.*

Gorabehera kritikoen teknika:

Bigarren mundu-gerrako hegaldietarako entrenamenduen porrota aztertzeko Flanaganek (1954) garatutako teknika da. Ematen ziren arrazoiak ez ziren behar bezain zehatzak laguntza gisa balio izateko (esaterako, hegaldirako berezko trebetasunik eza). Flanaganek hegaldirako betekizun kritikoa identifikatu zituen, pertsonak entrenamenduetan zergatik huts egiten zuten galdetuz.

“Gorabehera esatean honako hau esan nahi dugu: ekintza burutzen ari diren pertsonen buruzko inferentziak eta aurreikuspenak egiteko aukera emateko bezain osoa den giza jarduera behargarria”. Kritikoa izateko, behatzailearentzat ekintzaren helburu edo asmoa nahiko garbia den egoeran gertatu behar da gorabehera eta bere ondorioak nahiko definitzaileak izan behar dira bere eraginei buruz zalantzarik ez izateko.

Lanpostua ondo nahiz gaizki betetzearen adierazgarritzat jo daitezkeen jokabideak erregistratzean datza teknika. Metodo honek enpleguaren aspektu kritikoa identifikatzen laguntzen du. Gorabeheren iturriak honako hauek izan daitezke: gainbegiratzailak, profesionalak, lankideak...

	Puntuazioa dimentsio bakoitzean				
	0	1	2	3	4
Dimentsioa (gure erreferenteen gaitasun efektiboen mailakoa)					
Negoziatu behar den arazoa ulertu eta aztertzen du					
Alternatibak definitu, hautatu eta trukutzen ditu					

Dimentsioa	Pisua (%)	Puntuazioa	Totala
Puntuazio totala			

Pisua = dimentsio bakoitzari emandako pisua, postuaren eta enpresaren arabera (100eko eskala batean).
Puntuazioa = subjektu bakoitzari dimentsio bakoitzean emandako balorazioa
Totala = dimentsio bakoitzeko pisuaren eta puntuazioaren arteko biderketaren emaitza
Puntuazio totala = puntuazioen batuketaketa

3.3.4. Ebaluazioaren emaitzen “*feed back*”-a eta formalizazioa

Lan-arloan *feed back*-a emateak esan nahi du ematen duenak (talde ebaluatzailea) jasotzen duenari (pertsona ebaluatua) informazioa ematen diola azken horrek eginkizun edo kudeaketa batean bete duen lanari buruz eta zer trebetasun-mailarekin egin duen lan hori estandar edo erreferentziarekiko adieraziz.

Horregatik, aukera ona da puntu indartsuak sendotzeko eta puntu ahuletan hobekuntza-eremuak definitzeko. Gogoan izan behar dugu metodologiaren puntu sentikorrenetakoa alderdiek euren artean ebaluazioaren emaitzarekiko duten adostasun-premia dela. Beraz, kontuan izan behar dira honako orientazio hauek:

Hona hemen hautagaiaren egitekoaren gaineko informazioari buruzko orientabide batzuk:

1. Argitasuna. Esan nahi dena argi adieraztea.
2. Izan behar den zuzentasunari buruzko informazio positiboa eman (aldiko puntu bat bakarrik) solaskidea komunikaziora ireki dadin, elkarrizketarekiko jarrera positiboa izan dezan eta irtenbi-deak bilatzen inplikatu dadin.
3. Zehatza. Iruzkiri orokorrak saihestu.
4. Jokabidean edo portaeran zentratuta, nortasuna epaitu gabe.
5. Aldatu daitekeen portaerari dagokionez, hobetu daitekeenaren alternatibak iradoki (aldiko puntu bat bakarrik), deskriptiboa izanez eta balorazioak, interpretazioak edo beste edozein iritzi-mota saihestuz; izan ere, *feed back*-a jasotzen duen pertsona mehatxatuta sentitzen bada, kaltegarria izan bailiteke.
6. Ebaluatzailea baino gehiago deskribatzailea.
7. Solaskideari iritzia galdetu, positiboa izanaz eta hobeto egin dezakeela azaltzen duen konfiantzaz.
8. Adostasunera iristea, ebaluazioari buruz eta ebaluatutako gaitasunak hobetzeko ibilbide posiblei buruz. Adostasunaren berri idatziz eman.

3.3.5. Gaitasunen erreferentetik koalifikazioen katalogora

Une honetan baditugu gaitasun jakin baten erabilgarritasunari buruzko ebidentziak, erreferentzia jakin batekiko konparazioaren bitartez. Bestalde, gaitasunaren maila, proben emaitzak, proba-motak eta abar formalizatu ditugu dokumentu baten bitartez.

Posible al da beste urrats bat gehiago ematea gaitasunen errekonozimenduaren bidean?

Zaila da galdera horri erantzuna ematea. Saiakuntza-erantzun bat ematen ahaleginduko gara; izan ere, abiatzeko posizioa desberdina baita herrialde bakoitzean.

Aurreranzko urratsa eman dezakegu Sistema Nazionaletan ageri diren gaitasunen esparruan, hau da, proiektu honetan “ez berritzat” jo ditugun gaitasunetan, sistema nazionaletan erreferentziatutakoetan. Gaitasun “berrien” esparruan errekonozitzeko aukerak minimoak dira.

Lanbide koalifikazioen Sistema Nazionalak honela definitzen dira: herrialde bakoitzeko produkzioan eta enpleguan behar den lanbide-gaitasunaren errekonozimendua eta ziurtapena ezarri eta arautzen dituzten gailu, arau eta prozeduren multzoa.

Sistema bakoitzak Koalifikazioen Katalogo bat dauka. Herrialde bakoitzak modu ofizial bat dauka lanbide koalifikazioak egitura jakin batean ordenatzeko: alde batetik, produkzioan behar diren koalifikazio-maila desberdinei erreparatzen dien egituran (ordenamendu bertikala) eta, bestetik, gaitasun-arlo desberdinei erreparatzen dien egituran (ordenamendu horizontala).

Lanbide Koalifikazioa produkziarako eta enplegurako gaitasun-espezifikazio egokia da eta daukatenei lanbide-gaitasuna ziurtatzen die lanbide-esparruan. Beraz, gaitasunaren erreferentearen estandar nazionala da.

Gaitasunen errekonozimenduaren ibilbidean aurrera egiteko ondorengo prozedura erabil dezakegu:

- I. Enpresan identifikatutako gaitasunak Koalifikazioen Sisteman aurkitu.** Kontua enpresarekin deskribatutako gaitasun erreferentea koalifikazioen katalogo nazionalaren barruan aurkitzea da.

EVA

Produkzioa kalitate- eta segurtasun-baldintzetan egin ahal izateko behar diren lehengaiekin makina hornitzeko gaitasuna.

- I.1 urratsa. Enpresan identifikatutako gaitasuna duen koalifikazioa hautatu.** Bestela esanda, enpresaren gaitasunerako erreferente ofizial egokia hautatu.

EVA

Euskal Herriko lanbide-gaitasunen katalogoaren barruan, “Produkzioa kalitate- eta segurtasun-baldintzetan egin ahal izateko behar diren lehengaiekin makina hornitzeko gaitasuna”, Gaitasun-Eremuan dago integratuta: Fabrikazio mekanikoa; koalifikazioa: txirbil-harroketak bidezko mekanizatua; koalifikazio-maila: 2.

I.2 urratsa. Enpresan identifikatutako gaitasunera ongien egokitzen den gauzatzea hautatu. Batzuetan, sistema ofizialek eta enpresak erabilitako dimentsioak ez dira zehatz-mehatz egokitzen. Kasu horretan, gaitasuna baino tamaina txikiagoko sekuentziak identifikatu beharko dira (lanbide-gauzatze edo -portaera).

EVA

“Produkzioa kalitate- eta segurtasun-baldintzetan egin ahal izateko behar diren lehengaiakin makina hornitzeko gaitasuna”, lanbide-gauzatzean dago sartuta: “Fabrikazio-aginduen arabera makinak mekanizatu edo elikatze osoak edo gailuak muntatu eta erregulatu, ezarritako mekanizatu-parametroak lortzeko”.

Gure gaitasunaren dimentsioa Euskal Koalifikazio-Sistemako gaitasunaren dimentsioa baino txikiagoa da. Horregatik, lanbide-sekuentzia txikiagoa hautatu behar izan dugu katalogoaren barruan.

II. Koalifikazio-katalogoak gaitasunerako ezarritako gauzatze- eta ebaluazio-irizpideak identifikatu. Hau da, arauak gaitasuna ebaluatzeko zer gauzatze-irizpide ezarri dituen identifikatu.

II.1. Gaitasunaren adierazleetan lortutako ebidentziak gauzatze-irizpide ofizialekin konparatu.

Ebaluatutako gaitasuna zenbateraino errekonozitu daitekeen balioztatzeko informazio baliagarria lortuko dugu horrela.

Koalifikazio Sistemaren arabeko gauzatze-irizpideak	Ebaluazio Adierazleak EVA
<ul style="list-style-type: none"> Makinaren doikuntza erabilera-eskuliburuaren arabera egiten da. Muntaketa fabrikatzailearen jarraibideei erreparatuz eta segurtasuneko arau aplikagarrien arabera egiten da. Elementuak funtzionamendu-baldintza egokietan daude. Planoak edo espezifikazio teknikoak zuzen interpretatzen dira, behar diren kota, parametro eta jarraibideak lortuz. Parametroak doitu behar dituzten makinaren organoak identifikatzen dira, parametroen balio espezifikatuak lortuz. Lubrifikatze/hozteko elementuak erabilera-baldintza onetan daude eta segurtasuna bermatzen dute. Elikadura-elementuak kokatu eta erregulatzek prozesua lortzea bermatzen du. 	<p>PROZESUAREN ADIERAZLEAK</p> <ul style="list-style-type: none"> Lehengai egokiak erabiltzen ditu eta eskatzen diren arauetako adostasuna egiaztatzen du neurketa-tresnekin. Bastidoreko lehengaiak tornuko kargadorean jartzen ditu prozedura operatiboen eta segurtasun-eskakizunen arabera. Lehengaien kantitatea eta kalitatea egiaztatzen ditu laneko jarraibideen arabera, ondoren prozesatzeari ekiteko. Prozesu-ekipamendu egokia aukeratzen du eta lan-prozesuaren diseinu/programak emandako urratsei jarraitzen die. Lehengaien etengabeko hornidura bermatzen du kargadoreko biraderaren parametroen egoera egiaztatuz. <p>EMAITZEN ADIERAZLEAK</p> <ul style="list-style-type: none"> Mekanizatutako pieza planoan edo jarraibide teknikoan ezarritakora egokitzen da. Zenbat aldiz gelditzen den makina elikadura-faltagatik, baldin eta lehengai erabilgarria badago. Zenbat aldiz gelditzen den makina elikadura okerragatik.

3.4. Ebaluazio-erremintak landu eta balioztatzeko tresnak

3.4.1. Ebaluazio-erremintei buruzko informazioa biltzeko fitxa-eredua

EBALUAZIO-ERREMINTAK					
Aztertutako jarduera					
Jarduerari lotutako gaitasuna					
Gaitasunetik espero diren emaitzak					
Erabilitako baliabideak					
Gaitasunaren maila	1	2	3	4	
Ebaluazioan parte hartzen duten agenteak	Ebaluatzailea	Evaluatua	Nagusi hierarkikoa	Barruko bezeroak	Kanpoko bezeroak
Agenteen deskripzioa	Talde ebaluatzaileak eta pertsona ebaluatuak izan behar dituzten gutxieneko betekizunak.				
Ebaluatu beharreko adierazlea/k	Adierazlea				
	Adierazlea				
	Adierazlea				
Ebidentzia-motak	Zuzena		Zeharkakoa		
Ebidentzien iturria	Behaketa postuan	Saiakuntza	Elkarrizketa	Ezagutza-proba	Historiala
	Proiektugauzatzea	Laneko laginak		Autoebaluazioa	
Probaren ezaugarriak	Iraupena				
	Baldintzen deskripzioa				
	Tresnak				
	Informazioa				
	Itemak/galderak				
	Ebaluazio-txostena				
Materialak eta ekipamenduak					

3.4.2. Ebaluazio-metodologia balioztatze erabilitako tresna

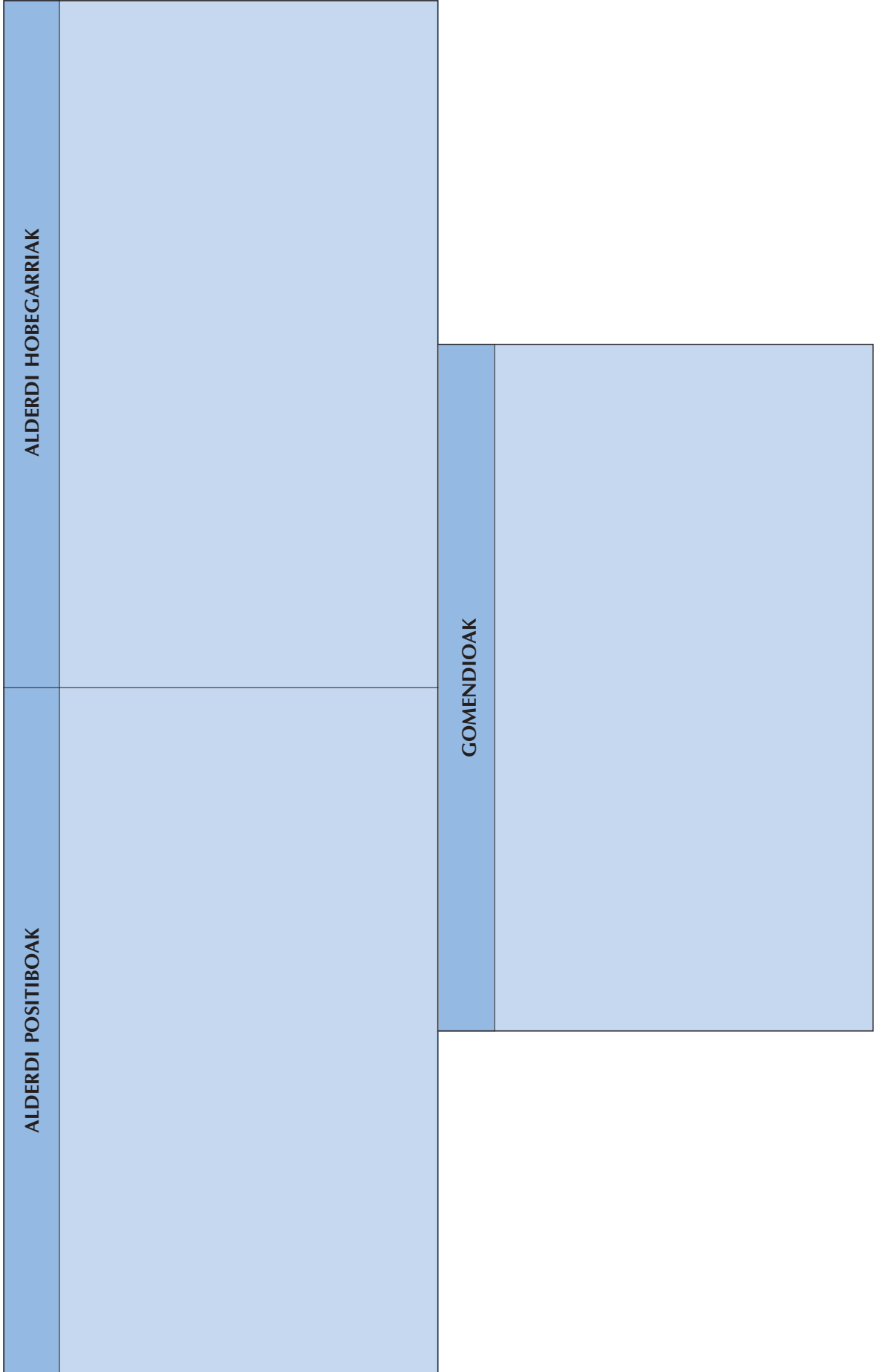
Laguntzaile adiskide hori:

EV/Aren egokitasuna egiaztatzen lagutzeko eskatu nahi dizugu. Horretarako, Ebaluazio Sistemari buruzko hainbat baieztapen aurkeztuko dizkizugu. Lehen-bizi irakurri taulan ageri diren baieztapen guztiak eta puntuatu denak banan-banan 1etik (garrantzi gutxikoa) 5era (garrantzi handikoa) bitartean. Behin balorazio hori egin ondoren, puntuatu eskala berarekin ebaluazio-sisteman aurkitu duzun gogobetetasun-maila (1: gogobetetasun txikia; 5: gogobetetasun maximoa).

Azkenik, eskertuko genizuke esango bazenigu zein iruditu zaizkizun alderdirik gogokoena eta zein hobegarriak.

Eskerrik asko zure laguntzagatik.

	GARRANTZIA					GOGOBETETASUNA					TOTALA G x G
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1. Ebaluazioak emandako informazioa objektiboa da.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
2. Ebaluazioaren emaitzak argiak dira.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
3. Ebaluazioa zehatza da.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
4. Sistema baliagarria da gaitasunaren presentzia edo falta egiaztatzeko.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
5. Ebaluazioaren metodologiak aukera ematen du ebaluatutako pertsonaren gaitasun-maila identifikatzeko.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
6. Ebaluazioaren metodologiak ebaluazioa egiteko behar den informazio guztia ematen dio ebaluatzaileari.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
7. Ebaluazioaren metodologiak ebaluazioa egiteko baldintzei buruzko informazioa ematen dio ebaluatzaileari.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
8. EVAk aukera ematen du gaitasunaren ebidentzia objektiboak lortzeko.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
9. Tresnak aukera ematen du ebaluatutako pertsonaren lanbide-portaera aurreratzeko.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
10. Ebaluazioan lortutako emaitzak ez daude ebaluatzaileak alde batera lerratuta.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
11. Ebaluazioaren emaitzak tinkoak dira (ez daude ebaluazioa egiten den unearen eta tokiaren mende).	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
12. Ebaluazioaren metodologiak ebaluatzailearen eta ebaluatzailearen arteko adostasuna errazten du (baterako ebaluazioa errazten du).	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
13. Ebaluazio-sistemak aukera ematen du ebaluazioa une desberdinetan erreproduzitzeko.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
14. Ebaluazioarako behar diren iraupena eta baliabideak egokiak dira bildutako informazioarako (ez dira gehiegizkoak).	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
15. Ebaluazioaren emaitzak ez daude ebaluatzaileak baldintzatuta / alde batera lerratuta.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	



3.5. Ebaluaziorako tresnak eta erremintak

3.5.1. Gaitasunen Historikoa¹

INFORMAZIO PERTSONALA

Izena	[Abizenak, Izena]
Helbidea	[Zenbakia, kalea, posta-kodea, herria, herrialdea]
Telefonoa	
Faxa	
Helbide elektronikoa	
Nazionalitatea	
Jaioteguna	[Eguna, hila, urtea]

LAN-ESPERIENTZIA

- Datak (noiztik noiz arte) [Berrietik hasi eta, aparte, informazio bera gehitu izandako lanpostu bakoitzari.]
- Enplegu-emailearen izena eta helbidea
- Enpresa-mota edo sektorea
- Izandako postua edo kargua
- Jarduera eta erantzukizun nagusiak

HEZIKETA ETA PRESTAKUNTZA

- Datak (noiztik noiz arte) [Berrietik hasi eta, aparte, informazio bera gehitu egindako ikastaldi bakoitzeko.]
- Heziketa edo prestakuntza eman duen antolakuntzaren izena eta mota
 - Jorratutako lanbide-gai edo –ahalmen nagusiak
- Lortutako koalifikazioaren titulua
- (Egokia bada) Sailkapen nazionalean lortutako maila

¹ Europako *Curriculum Vitae* Ereduan oinarrituz landutakoa.



AHALMEN ETA GAITASUN PERTSONALAK

Bizitzan zehar eta hezkuntza- eta lanbide-ibilbidean zehar hartutakoak, baina ez nahitaez ziurtagiri eta diploma ofizialen bitartez abalaturakoak.

AMA-HIZKUNTZA [Ama-hizkuntza idatzi]

BESTE HIZKUNTZA BATZUK [Hizkuntza idatzi]

- Irakurketa [Adierazi maila: bikaina, ona, oinarritzkoa.]
- Idazketa [Adierazi maila: bikaina, ona, oinarritzkoa.]
- Mintzamina [Adierazi maila: bikaina, ona, oinarritzkoa.]

AHALMEN ETA GAITASUN SOZIALAK [Deskribatu eta adierazi non hartu ziren.]

Beste pertsona batzuekin bizi eta lan egitea, kultura anitzeko inguruneetan, komunikazioa garrantzitsua den postuetan eta talde-lana funtsezkoa den egoeretan (adibidez, kultura, kirolak), eta abar.

ANTOLATZEKO AHALMENAK ETA GAITASUNAK [Deskribatu eta adierazi non hartu ziren.]

Esaterako, pertsona, proiektu eta aurrekontuen koordinazioa eta administrazioa; lantokian, boluntario-lanetan (adibidez, kultura eta kirol arloetan), etxean, eta abar.

AHALMEN ETA GAITASUN TEKNIKOAK [Deskribatu eta adierazi non hartu ziren.]

Ordenagailuekin, ekipamendu- eta makineria-mota espezifikoekin, eta abarrekin.

AHALMEN ETA GAITASUN ARTISTIKOAK [Deskribatu eta adierazi non hartu ziren.]

Musika, idazketa, diseinua, eta abar.

BESTE AHALMEN ETA GAITASUN BATZUK [Deskribatu eta adierazi non hartu ziren.]

Aurretik aipatu ez direnak.

GIDABAIMENA (K)

INFORMAZIO GEHIGARRIA [Garrantzitsuztat jotzen den edozein informazio sartu, esaterako, harremanetarako pertsonak, erreferentziak, eta abar]

ERANSKINAK [Zerrendatu dokumentu erantsiak.]



HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE
ETA IKERKETA SAILA
Lanbide Heziketa eta Etengabeko
Ikaskuntzako Saiburordetza
DEPARTAMENTO DE EDUCACION,
UNIVERSIDADES E INVESTIGACION
Visceconsejería de Formación Profesional
y Aprendizaje Permanente

3.5.2. Gaitasunen elkarrizketa

Helburua

- Hautagaiak gaitasunerako mobilizatu behar diren baliabide pertsonalak badituela egiaztatzea.
- Lanpostuko behaketa osatzeko behar den informazioa osatzea.

Elkarrizketaren ingurunea

- Elkarrizketatuarentzako ahalik eta modu erosoenean egin behar da, ahal izanez gero, maiz erabiltzen den toki batean eta enpresako agintaririk aurrean ez dagoela. Elkarrizketak To-To izan behar du (pertsonala, bi norabidekoa, enpatiazkoa, elkar onartzekoa...).

Erabili beharreko materiala

- Gidoi orokorra eta *checking*-a.
- Gaitasunaren erreferenteak eta prestakuntza-moduluak.

Estrategia

- Elkarrizketatua laneko egoeran jarri behar da, ikasketako azterketa-egoeratik ahalik eta urrutien. Horretarako, bere lan-inguruneko mintzaira propioa erabiliko da eta bere jardueraz hitz egiten hasiko da, gaiari buruz dakiena bera dela argi utziz, eta ez elkarrizketagilea.
- Ezagutza-arazoen laneko egoerei lotuta egon behar dute, elkarrizketatuak ezagutza eta jarduerara erlazionatu ditzan. Arazo abstraktuak saihestu egin behar dira ahal den neurrian.

Aztertu beharreko arazoak

- **Behaketaren bitartez lortutako informazioa zabaldu**

Egindako behaketei buruzko zergatik, nola eta zertarako galderak elkarrizketan egin behar dira. Buru egiten duenak behaketa egiten lagundu badigu, hark emandako informazioak izan ditzakegu baina, hala ere, informazio hori ebaluatutak egiaztatu behar du.

- **Deskribatu zehaztasunez hurrengo eragiketa (produkzioa) hasteko behar diren azken baldintzak**
 - Lehengai egokia.
 - Parametro guztiak espezifikazioen arabera doituta dituen makina.
 - Egoera perfektuan dagoen makina – mantentze-lanak eginda.
 - Segurtasun-neurriak aplikatuta.
 - Neurtzeko aparatuak behar bezala kalibratuta.
 - ...



- **Deskribatu egiten dituzun eragiketak aurreko helburuak lortzeko**
 - Makinaren egoera orokorraren egiaztapenak.
 - Produktuaren kalitateari buruzko egiaztapenak.
 - Premiazko informazioari buruzko egiaztapenak.
 - Segurtasun-neurriei buruzko egiaztapenak.
 - Neurtzeko tresnei buruzko egiaztapenak.
 - Makina prestatzeko eragiketa.
 - Materialaren kargari buruzko eragiketak.
 - Makinaren doikuntzen gaineko eragiketak aginduen arabera.
 - Salbuespenetako eragiketak; makinaren elementuren batek ez du funtzionatzen; produkzio-aginduak ez datoz bat materialarekin; materialaren neurriak ez datoz bat...

- **Azaldu eragiketa batzuk**
 - Nola erabakitzen da lehengaiaren baliozkotasuna?
 - Nola kontrolatzen da neurtzeko tresnen zehaztasuna?
 - Nola zuzentzen dira makinaren doikuntza faltak erabat ondo ez dagoenean?
 - Noiz jo behar da nagusi batengana arazo baten aurrean?
 - Zer arazo-mota planteatzen dira ibilbide-orrietan eta zein ez? Zergatik?

- **CHECKING (ezagutza espezifikokoak)**
 - Azaldu produkzio-aginduei lotutako zenbait kontzeptu.
 - Azaldu neurtzeko tresnen arteko desberdintasunak.
 - Azaldu estali behar dituzun zatien helburua.
 - Azaldu zure lanpostuaren ingurunea.
 - Azaldu segurtasun-neurrien zergatia.



HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE
ETA IKERKETA SAILA
Lanbide Heziketa eta Enkargabe
Ikaskuntzako Saibururordetza
DEPARTAMENTO DE EDUCACION,
UNIVERSIDADES E INVESTIGACION
Viceconsejería de Formación Profesional
y Aprendizaje Permanente

3.5.3. Gaitasunen Behaketarako *Check list-a*

Ikusi ahal izango duzun bezala, erabiltzen den item-kopurua aldatu egiten da gaitasun batetik bestera. Metodologiari dagokionez, gutxienez 5 item ezarri ditugu gaitasun bakoitzeko, baina ez dugu finkatu gehienezko kopururik.

Emaitzen aniztasuna herrialde desberdinetako enpresetan egindako esperientzia pilotuaren aniztasunaren eta aberastasunaren adierazlea da.

Kalitatezko tresnak erabiltzeko gaitasuna, enpresaren etengabeko hobekuntza-prozesuari laguntzeko		BAI	EZ	P ²
1	Enpresaren urteko kalitate-helburuak aipatzea.			
2	Kalitate-tresnak eta teknikak zuzen identifikatu eta erabiltzen ditu.			
3	Barne-komunikazioaren prozedura erabiltzen du desadostasunei buruz informatzeko.			
4	Desadostasunaren tratamendurako abian jarritako ekintzak deskribatzen ditu.			
5	Ekintza zuzentzaileak proposatzen ditu enpresan identifikatutako desadostasunak konpontzeko.			
6	Enpresaren kalitate-helburuak lortzen laguntzen du.			

² 1etik (garrantzi gutxikoa) 5era (oso garrantzitsua) bitarteko adierazle bakoitzari emandako garrantzia adierazten du. Balorazio hori enpresak berak egingo du.

Babes-neurri egokiak erabiltzeko, enpresan laneko arrisku eta arrisku-iturri nagusiak identifikatzeko gaitasuna.		BAI	EZ	P ³
1	Ordena, garbiketa eta ikusmen bidezko kontrol-sistemak erabiltzen ditu bere lanpostuan.			
2	Argi eta garbi eta modu autonomoan azaltzen ditu bere lanpostuko arrisku espezifikokoak.			
3	Argi eta garbi eta modu autonomoan azaltzen ditu larrialdiko egoeretako jokabide egokiak.			
4	Argi eta garbi eta modu autonomoan azaltzen ditu enpresako arrisku orokorrak.			
5	Funtzionamendu ez-seguruei buruz informatzen du.			

³ 1etik (garrantzi gutxikoa) 5era (oso garrantzitsua) bitarteko adierazle bakoitzari emandako garrantzia adierazten du. Balorazio hori enpresak berak egingo du.

Produksioa kalitate- eta segurtasun-baldintza egokietan egiteko behar diren lehengaiekin makina elikatzeke gaitasuna.		BAI	EZ	P ⁴
1	Aginte-mahaian egiaztatzen du kargadorearen maneia gailuan akatsik ez dagoela (karga-maneia gailuaren parametroen egokitzapena).			
2	Beti egiaztatzen du neurtzeko tresnekin sorta berriaren dimentsioak laneko jarraibideetara egokitzen diren edo ez.			
3	Beti jasotzen du lehengaia eta tornuaren kargadorean jartzen du NBE (norbera babesteko ekipamendua) egokiei esker, norbere eta gainerakoen segurtasuna zainduz.			
4	Jarraibide teknikoaren arabera kalitatez eta kantitatez behar adina lehengai baduela egiaztatzen du normalean, gero mekanizatzeari ekin ahal izateko.			
5	Tornua/fresa kontrolatzeko oinarritzko elementuak ezagutzen ditu bere aplikazioak ulertu ahal izateko.			
6	Argi eta garbi eta modu autonomoan erlazionatzen ditu laneko materialaren ezaugarriak erabili behar diren tresna eta ekipamenduekin.			
7	Beti egiaztatzen du ikusmenaz edo tresnen bitartez pieza tornuan edo fresatzeko makinan behar bezala lerrotuta dagoela.			
8	Beti egiaztatzen du eskuz pieza behar bezala lotuta dagoela atzapardun platerean (tornua) edo fresatzeko makinako barailan edo mahaian.			
9	Zuzen eta modu autonomoan interpretatzen ditu planoak eta jarraibideak (ikus gaitasuna).			
10	Barne-prozeduren arabera informatzen du kalitatez eta kantitatez nahikoa lehengai edo tresna ez dagoela.			
11	Mekanizatutako pieza planoan edo jarraibide teknikoan ezarritakora egokitzen ez den aldien kopurua baino txikiagoa da (galdetu enpresari).			
12	Lehengai erabilgarria egon arren elikadura-faltagatik makina gelditzen den aldien kopurua baino txikiagoa da (galdetu enpresari).			
13	Elikadura okerragatik makina gelditzen den aldien kopurua baino txikiagoa da (galdetu enpresari).			

⁴ 1etik (garrantzi gutxikoa) 5era (oso garrantzitsua) bitarteko adierazle bakoitzari emandako garrantzia adierazten du. Balorazio hori enpresak berak egingo du.

Lanpostua antolatu eta prestatzeko gaitasuna, soldadura-prozesua ahalik eta baldintza onenetan hasteko.		BAI	EZ	P ⁵
1	Lehengai aztertzen du kalitateari eta kantitateari dagokienez.			
2	Arrisku-faktoreak identifikatu eta aztertzen ditu.			
3	Argi eta garbi eta modu autonomoan azaltzen ditu soldadura-prozesuaren oinarriko printzipioak.			
4	Soldatzeko makinaren parametroen doikuntza modu autonomoan kontrolatu eta egiten du, dauden premiei erantzunez.			
5	Laneko teknika egokia erabiltzen du segurtasuneko eragiketa-arauak errespetatuz.			
6	Dituen tresna eta erreminta guztiak egiaztatzen ditu, bai produkziokoak eta bai segurtasunekoak.			
7	Erabili behar diren makina eta erreminten lan-baldintzak aztertzen ditu.			
8	Egin behar den lanerako ekarpen-material egokiak aztertzen ditu.			
9	Tresneria bere jatorrizko tokian eta erabilera-baldintzetan ez dagoen aldien kopurua baino txikiagoa da (galdetu enpresari).			
10	Soldatzeko makina jarduera horretarako parametro egokien arabera erregulatuta ez dagoen aldien kopurua baino txikiagoa da (galdetu enpresari).			
11	Laneko jarraibideen arabera adierazitako kalitatean eta kantitatean ekarpen-materialik ez dagoen aldien kopurua baino txikiagoa da (galdetu enpresari).			
12	Soldatutako produktuan egiaztatu gabeko soldadura desegokien kopurua baino txikiagoa da (galdetu enpresari).			
13	Fabrikazio-epeak eta -prozesuak errespetatu ez diren aldien kopurua baino txikiagoa da (galdetu enpresari).			
14	Makina geldirik egondako orduen kopurua (etenaldien arrazoiaren arabera) baino txikiagoa da (galdetu enpresari).			
15	Hobekuntza-helburuen betetze-mailaren ehunekoa baino handiagoa da (galdetu enpresari).			
16	Lanpostua prestatzeko behar den denbora baino txikiagoa da (galdetu enpresari).			
17	Produktibitate-indizea enpresak ezarritakoaren berdina edo handiagoa da.			

⁵ 1etik (garrantzi gutxikoa) 5era (oso garrantzitsua) bitarteko adierazle bakoitzari emandako garrantzia adierazten du. Balorazio hori enpresak berak egingo du.

Prozesuari buruzko ahozko eta idatzizko jarraibideak eta irudikapen grafikoak interpretatzeko gaitasuna, gauzatze ahalik eta onena burutzeko		BAI	EZ	P ⁶
1	Irakurritako jarraibideak produkzioaren errealitatearekin bat datozela egiaztatzen du.			
2	Zalantza izanez gero, irakurri edo entzundako jarraibideei buruzko galdera argitzaileak egiten ditu.			
3	Behar bezala identifikatu eta maneiatzen ditu laneko materiala eta tresnak produkzioan zehar.			
4	Behar bezala egiten ditu soldadura-eragiketak jasotako jarraibideetan aurrez ezarritako ordenan.			
5	Modu egokian burutzen ditu ekintzak.			
6	Segurtasun-arauei eta ezarritako eragiketa-praktiken arauetara jarraituz maneiatzen ditu laneko ekipamenduak.			
7	Ahozko eta idatzizko jarraibideei eta irudikapen grafikoei buruzko hobekuntzak proposatzen ditu.			
8	Soldadura ahoz, idatziz edo modu grafikoan ezarritako jarraibide teknikoen arabera egin ez den aldien kopurua baino txikiagoa da (galdetu enpresari).			
9	Ahozko eta idatzizko jarraibideetan eta irudikapen grafikoetan oinarrituz, arazoak modu autonomoan konpontzeko gaitasuna.			

⁶ 1etik (garrantzi gutxikoa) 5era (oso garrantzitsua) bitarteko adierazle bakoitzari emandako garrantzia adierazten du. Balorazio hori enpresak berak egingo du.

Prozesuari buruzko planoetan dagoen informazio teknikoa interpretatzeko gaitasuna, prozesua ahalik eta ongien burutzeko.		BAI	EZ	P ⁷
1	Argi eta garbi eta modu autonomoan identifikatzen ditu planoan irudikatutako sinbologia eta elementu normalizatuak.			
2	Argi eta garbi eta modu autonomoan interpretatzen ditu planoen ikuspegi, ebakidura, sekzio eta xehetasunak.			
3	Produktua lortzeko material eta laneko tresna egokiak modu autonomoan hautatzen ditu planoetan oinarrituz.			
4	Planoaren jarraibide teknikoen arabera egin ez diren soldaduren kopurua baino txikiagoa da (galdetu enpresari).			
5	Erabilitako erremintak eta tresnak planoan adierazitako produktua egiteko beharrezkoak ez ziren aldien kopurua baino txikiagoa da (galdetu enpresari).			
6	Arazoak modu autonomoan konpontzeko gaitasuna irudikapen grafikoetan oinarrituz.			
7	Teknikariak planoak interpretatzen erabilitako denbora ren berdina edo gutxiago da (galdetu enpresari).			

⁷ 1etik (garrantzi gutxikoa) 5era (oso garrantzitsua) bitarteko adierazle bakoitzari emandako garrantzia adierazten du. Balorazio hori enpresak berak egingo du.

3.5.4. *Feed Back* ebaluazioaren emaitzei buruzko dokumentua

Langilearen izena					
Talde ebaluatzailea					
Ebaluatu beharreko gaitasuna					
Gaitasunaren maila	1	2	3	4	5
Ebaluatu beharreko adierazleak eta mota	1				
	2				
	3				
	4				
	5				
Ebaluazio-probak. Deskripzioa					
Ebaluazioaren emaitzak				Gainditzen du	Ez du gainditzen
	Talde Ebaluatzailearen iritzia			Bai	Ez
	Erdi mailako kargudunaren / Prestatzailearen iritzia			Bai	Ez
	Ebaluatutako Langilearen iritzia			Bai	Ez
Baterako ebaluazioa	Agente guztien arteko adostasuna		Desadostasuna	Negoziazioa	



4. Nola jarri harremanetan EVA bazkideekin?

EVA	http://www.euskadi.net/etengabeikasi
Eusko Jaurlaritza	http://www.euskadi.net
Fondo Formación Euskadi S.L.L.	http://www.ffeuskadi.net
Mendizabala institutua	http://www.mendizabala.com
IVAC-KEI	http://www.euskadi.net/ivac/indice_c.htm
IMH	http://www.imh.es
FVEM	http://www.fvem.es
Global Desarrollo S.L.	ez du web estekarik
Lanbide Heziketaren Kalitatea eta Gaitasuna Ebaluatzeko Euskal Agentzia	http://www.euskadi.net/agencia/indice_c.htm
ISFOL	http://www.isfol.it
ISE	http://www.ise.ro
CAFOC	www.forma-plus.com/cafoc
BFI	http://www.bfi-stmk.at/bfi_web/www/de/home/index.php



5. Bibliografia

- Giza baliabideak kalitatea kudeatzeko sisteman. Gaitasunen kudeaketa. UNE txostena. AENOR (2003)
- Zer gaitasun zer gako-prozesutarako? DIPROCU: enpresaren gako-prozesuei lotutako gaitasunak detektatzeko metodologia. FVEM (2003).
- Oihartzun handiko buruzagiak gehiago sortzen du. Emoziozko adimenaren ahalmena. Goleman, Boyatzis and Mc Kee. Plaza y Janés arg. (2002).
- “Ingeniería de las competencias” Le Boterf, Guy. Gestión arg., 2000.
- “Definition and selection of key competencies” OCDE (DeSeCo) 1999.
- “Generic skills for the new economy” NCVER Australian National Training Authority. 2001.
- “Developpement de la formation axée sur les competences essentielles dans les pays partenaires” Prestakuntzarako Europako Fundazioa (1998).
- “Guía para la gestión de las competencias transversales en la empresa” CIDEC (2002).
- “Sistemas y metodologías para la identificación, reconocimiento y valoración del Aprendizaje Informal en España”. CEDEFOP.
- “La Gestión por Competencias en España: informe para el observatorio europeo de las competencias” CEOE. 2002.
- “Gestión de las Competencias” Levy Leboyer. Gestión arg., 2000.
- Ikaskuntza informalaren bitartez hartutako zeharkako gaitasunen balioztapenari eta garapenari buruzko txosten nazionalak: Espainia, Frantzia, Italia eta Errumania. Socrates proiektua – Grundtvig 1 «Tools».
- «Developpement d’un modèle commun pour la reconnaissance et/ou certification des competences acquises». Leonardo proiektua AEF (2001). Gaitasunen balioztapenerako eredua eta metodologia.
- DIPROCU. Prozesu eta koalifikaziokako premien diagnostikorako metodologia. Leonardo proiektua (115.555 zenbakia). Metaleko Lantegien Bizkaiko Federakuntza (2003).
- Lanbide Heziketaren Kalitatea eta Gaitasuna Ebaluatzeko Euskal Agentzia. Euskal Herrian gaitasuna errekonozitzeko gailua.
- Prestakuntzarako Europako Fundazioa. “Developpement de la formation axée sur les competences essentielles dans les pays partenaires” (1998).
- Objetif competences. Prestakuntzaren Nazioarteko Jardunaldiak. CNPF (1998).
- Final report Transfine. Transfer between formal, informal and non formal education. (2003) www.transfine.net



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE
ETA IKERKETA SAILA
Lanbide Heziketa eta Etengabeko
Ikaskuntzako Saiburordetza
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN,
UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN
Viceconsejería de Formación Profesional
y Aprendizaje Permanente



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE
ETA IKERKETA SAILA
Lanbide Heziketa eta Enkargabe
Ikaskuntzako Saibururordetza
DEPARTAMENTO DE EDUCACION,
UNIBERSIDADES E INVESTIGACION
Viceconsejería de Formación Profesional
y Aprendizaje Permanente



Educación y cultura

Leonardo da Vinci
Proyectos piloto





Makina
Eremintaren
Institutua

Instituto de
Máquina
Herramienta



FEDERACIÓN VIZCAÍNA
DE EMPRESAS DEL METAL

METALEKO LANTEGIEN
BIZKAIKO FEDERAKUNTZA



Instituto
MENDIZABALA
Institutua



Agencia Vasca para la Evaluación de
la Competencia y la Calidad de
la Formación Profesional



kualifikazioen eta
lanbide heziketaren
euskal institutua

Instituto vasco de
cualificaciones y
formación profesional



GLOBAL DESARROLLO S.L.



Berufsförderungsinstitut
Steiermark



CENTRE ACADEMIQUE DE FORMATION CONTINUE