

Bordelen egin da EVA proiektuaren inguruko nazioz haraindiko hirugarren topaketa

Azaroaren 13an eta 14an Bordelen egin zen lanbide-gaitasunak ebaluatzearen eta onartzearen inguruko EVA proiektuaren gaineko nazioz haraindiko hirugarren topaketa. Bertan prestakuntzarekin, kualifikazioekin eta aholkularitzarekin zerikusia duten Euskal Autonomia Erkidegoko, Austriako, Frantziako, Italiako eta Errumaniako hainbat erakunde publiko eta pribatuk hartu zuten parte.

Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak sustatuta eta Fondo Formación Euskadik koordinatuta, EVA proiektua Europar Batzordearekin batera finantzatzen da, Lanbide Heziketarako Leonardo da Vinci II programaren barruan.

Topaketak aukera eskaini die bazkideei proiektuaren lehenengo urtean gauzatutako metodologiari eta lortutako emaitzei buruz hausnartzeko, baita bost herrialdeetan hurrengo 12 hilabeteetan gauzatu beharreko ekintzak diseinatzeko ere.

Lanbide-esperientziaren bidez edo araututako prestakuntza ez den beste bitartekoren baten bidez lortutako gaitasunak aintzat ez hartzeak edo horiek ez onartzeak zaildu egiten du langileen profesionalizazioa, baita enpresen lehiakortasuna ere. Arazo hori lehenetasun bihurtu da Europan, ezagutzan oinarritutako gizartea eta ekonomia garatu ahal izateko.

EVA proiektuak kualifikazioen gardentasuna hobetu nahi du, lanbide-gaitasunak ebaluatzeko eta onartzeko metodologia garatzearen bidez, betiere hainbat erakunderen arteko nazioz haraindiko lankidetzan oinarrituta.

Helburu hori erdietsi ahal izateko, EVA proiektuak EBren finantziazioa ere lortzen du, Lanbide Heziketako Leonardo II programaren bidez, hain zuzen ere.

Bordele: erdibideko topagune

EVA programa abian jarri zenetik 12 hilabete igaro dira. Lanari eta lankidetzari eskainitako aldi horretan nahikoa denbora izan dugu hausnartzeko, emaitzak aztertzeko eta nazioz haraindi baliozkoa izango den ebaluazio-eredu bat lortzea bermatuko duten ekintzak planifikatzeko. Bordelen aukera izan dugu lanbide-sistema desberdinetan aplikatutako ebaluazio-motei buruzko informazioa trukatzeko, enprekin batera gaitasunak identifikatzeko/definitzeko diseinatutako eta gauzatutako metodologia aztertzeko eta landa-lanean lortutako emaitzak berraztertzeko, baita ondorengo fasea erdiesteko orientazio metodologiak finkatzeko ere.

Bukaresteko topaketaz geroztik egindako bidea

Bukaresteko topaketan (2003ko ekainean) bazkideek aukera izan zuten enpresa-jarduera eta lanbide-gaitasuna kontzeptuen artean dagoen lotura estua egiaztatzeko. Izan ere, bi kontzeptu horiek elkarren mendeko dira: gaitasuna eta ekintza bereiztezinak dira eta, hori dela eta, jarduera aztertzea ezinbesteko urratsa da gaitasunak aztertzeko.

Horrenbestez, enpresa-jarduerak ikertu ondoren eta bost herrialdeetako gaitasun komunak hautatu ostean, berriz ere enpresara, “jarduerara”, itzultzea erabaki zen: Zertarako ordea? Gaitasun bakoitza neurtu beharreko adierazletan banatzeko, profesionalak horiek badituzten edo ez dituzten egiaztatu ahal izateko. Bestela esan, adituekin batera identifikatzeko gaitasuna egiaztatu ahal izateko zein adierazle neurtu behar diren.

Landa-lan hori Euskal Autonomia Erkidegoan, Errumanian, Frantzia, Italian eta Austrian egin da, “ad hoc” diseinatutako tresnak erabiliz. Horretarako gaitasun bakoitzari dagozkion ondorengo alderdiak aztertu dira: erabilitako bitartekoak, espero izandako emaitzak, inplikaturako jarduera, beha daitezkeen prozesuaren adierazleak eta neur daitezkeen emaitzak. Hona hemen emaitza eta ondorioetako batzuk:

- Kalitatearen kudeaketa eta arriskuen prebentzioa bezalako jarduerekin zerikusia duten gaitasunak oso homogeneoak dira bost herrialdeetan. Haatik, soldadura edo tornua bezalako jarduera klasikoei dagozkien gaitasunen adierazleak oso desberdinak dira, herrialdeen eta enpresen arabera.
- Gaitasunaren dimentsioa oso faktore garrantzitsua da, baina arras sentsiblea. Gaitasunaren tamainaren ingurukoak adosteko zailtasunaren isla dira, batetik, ikuspegi zabalak (eta definizio orokorrak) eta, bestetik, fokatzeko zehatzagoak (eta, horrenbestez, hain erraz transferitu ezin diren emaitzak). Gaitasunaren kontzeptua (lan-testuinguru jakin batean definitutako emaitza lortzeko bitartekoak erabiltzeko ahalmena) erabili ahal izateko, zehaztasun handiagoa behar da, hain zuzen ere, “erabili beharreko bitartekoak” eta “benetako gaitasuna” bereizi ahal izateko.
- Adibide modura eta enpresekin egindako ikerketaren emaitza gisa, hauxe hauteman ahal izan dugu: hautatutako gaitasunetako batek –ahozko eta idatzizko jarraibideak eta irudikapen grafikoak interpretatzeko gai izateak, hain justu– bi gaitasun biltzen ditu bere baitan, hainbat ahalmen erabiltzeko eskatzen baitu: batetik, ahozko eta idatzizko jarraibideak interpretatzea (ulermena, mintzamena, “literacy”, pertsonen arteko kodeak erabiltzea) eta, bestetik, planoak interpretatzea (abstrakzioa egiteko gaitasuna, adimen espaziala). Adibide horretan emaitzak antzekoak dira (jarduera jarraibideen arabera gauzatzea, akatsik gabe) baina horretarako erabilitako bitartekoak desberdinak.
- Diseinatutako metodologia eta tresnak eraginkorrak izan dira enpresetan gaitasunak identifikatu eta definitu ahal izateko eta, horrenbestez, aholkularitza-jarduerara transferi daitezke.

Europako lanbide-heziketa bateratzea: EGINKIZUN

Bordeleko topaketan egokiera izan dugu lanbide-heziketako sistema nazionaletan erabiltzen diren ebaluazio-ereduei buruzko informazioa trukatzeko. Zeregin horretan helburu izan dugu EVA ereduari aplikatu daitezkeen jardun egokiak identifikatzea eta nazioaz gaindi bateratzen eta elkarrengandik urruntzen gaituzten elementuak identifikatzea.

Sistemen analitiko ondoriozta dezakegunez, derrigorrezko hezkuntza Europa osoan homogeneo samarra bada ere, desberdintasunak handiagoak dira lanbide-heziketari dagokionez, lanbide-heziketak herrialde bakoitzean izan duen garapen historikoaren ondorioz betiere. Aztertutako sistema guztiek partekatzen dituzten joeren artean honakoak ditugu:

- Eskolatzearen aldia eta lanbide-heziketa formalarena luzatzea.

- Tituluak metatzea lan-merkatuan sartzeko prozesua baino lehen nahiz prozesu horretan zehar. Oinarrizko kalifikazioak baino ez dituztenek ez dute onurarik izango lan-merkatuan sartzeko garaian, beren kalifikazioak “ohikoak” eta arruntak direlako.
- Ibilbideak dibertsifikatzea eta aukerak finkatzea. Bada nolabaiteko tentsioa gizabanakoak malgu izateko, trebetasun ugari menderatzeko eta etengabe aldatzen ari den lan-merkatu baterako prestatzeko premiaren eta enpresaburuen berehalako eskakizunen artean.
- Lanbide-ibilbideak hobetzea, aldatzen ari diren ekonomiaren eskakizunetara egokitzeko.

Gaitasunak ebaluatzeari eta onartzeari dagokionez, berriz, honakoak dira ondorioak:

- Sistematizazio handiagoaren ondorioz gertatzen ari diren aldaketak ziurrenik azkartu egingo dira integrazioaren eta EBn elkar onartzearen ondorioz (Boloniako prozesua eta 89/48/CEE Arteztarauak ezarritako eta 92/51/CEE Arteztarauak osatutako lanbide-kualifikazioak onartzeko sistema orokorra) eta aldaketa horiek titulazioak onartzean oinarrituko dira, eta ez gaitasunak ebaluatzean eta onartzean.
- Gaitasunaren kontzeptuak aztertutako lanbide-heziketako sistema guztietan eragiten du, bai garapenari dagokionez, bai ebaluazioari dagokionez. Europa osoan barrena hedatu da gaitasuna kontzeptuaren inguruko interesa, izan ere, kontzeptu zabal horrek bere baitan biltzen ditu gaur egungo eta etorkizuneko enpresaburuek behar dutena eta lanbide-heziketak nahiz enpresako lanbide-praktikek xede izan behar luketena.
- Lanbide-heziketako sistemek gaitasuna kontzeptuaren inguruko interes gero eta handiagoa badute ere, ebaluazioari dagokionez azterketan eta ezagutza (bestela esan, gaitasunerako bitartekoak) egiaztatzean oinarritutako ereduak jarraitzen dute nagusi izaten, eta ez erabilitako gaitasuna ebaluatzean oinarritutakoek. Bestela esan, ahalmenean oinarritzen da exekuzioan/gauzatzean baino gehiago.

EVA proiektua kalitatearen eta hedatzearen alde

Bazkide guztiok proiektuaren hasieratik bertatik erakutsi dugu bezerorekiko konpromisoa, eta horretara bideratu gara. Bezeroen iguripenak asetzea, proiektuaren kudeaketa gardena izatea eta proiektuaren emaitzen berri ematea hasieratik bertatik gure egin ditugun konpromisoak dira.

Informazioa hobetzeko, EVA proiektuari eskainitako web-orria sortu dugu. Web-orri hori aldizka eguneratuko dugu eta bertan argitaratuko ditugu lortutako emaitzak:

http://www.euskadi.net/etengabeikasi/leonardo/indice_c.htm web-orria eta bazkideetako batzuen web-orrietako estekak.

<http://www.fvem.es/contenido.asp?p=245>

<http://www.ffeuskadi.net/Oproyectos.htm>

Horrezaz gain, EVA proiektuko Kalitate Batzordeak egin du jada kalitatearen gaineko lehen auditoretza, metodologia sortzeko lehen eta bigarren faseei dagokiena, hain zuzen ere. EFQM filosofian oinarrituta, proiektuaren Kalitate Planak proiektuaren ikuspegia eta helburua definitu ditu, baita proiektua osatzen duten prozesuak ere. Informazioa biltzeko sistema lanaren fase bakoitzerako ad hoc galdetegiak sortzean

datza. Horiek item jakin batzuen asetasun-mailaren eta garrantziaren gainekoak izango dira. Informazio hori parte-hartzaile guztiei helarazten zaizkien txostenak eta hobetzeko proposamenak prestatzeko erabiltzen da.

Hurrengo topaketa: Erroma

Hurrengo hilabeteetan hainbat adituen laguntzaz garatutako gaitasun-erreferentziak egiaztatzen bideratuko da bazkideen lana. Horretarako, gaitasun-arloetako adituekin batera jardungo dute. Horien zeregina izango da ebaluaziorako proposatutako adierazleak nahikoak direla egiaztatzea, item-en balioa baieztatzea eta ebaluazio-prozesuan laguntzeko tresnak prestatzea.

Fase hori 2004ko martxoaren 25 eta 26an Erroman egingo den nazioz haraindiko topaketan amaituko da. Bertan gaitasunak ebaluatzeko eta onartzeko eredu bat adostu beharko dute bazkideek, ondoren horrekin saioak egiteko herrialdeetako enpresetan.

Proiektuko bazkideak

- Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila.
- Fondo Formación Euskadi S.L.L.
- Bizkaiko Metalgintza Enpresen Federazioa
- Mendizabala Institutua
- Makina Erremintaren Institutua
- Gaitasunak eta Kalitatea Ebaluatzeko Euskal Agentzia
- Kualifikazioen Euskal Institutua IVAC-KEI
- Global Desarrollo, SL
- Centre Academique de Formation Continue (CAFOC)-Frantzia-
- Institutul dei Stiinte ale Educatei (ISE) - Errumania-
- Institut per lo Sviluppo de la Formazione Professionale del Lavoratori (ISFOL)-Italia-
- Berufsforderungsinstitut (BFI) -Austria-