

Oinarrizko trebetasun profesionalen ebaluazioa eta neurketa gizarteratzeko eta laneratzeko enpresetan



Natxo Martínez
Asier Gallastegi
Concepción Yániz

Testu honetan, Gizatea elkarteko gizarteratzeko eta laneratzeko enpresetako laguntasun zein ekoizpen arloko teknikarientzat 2012ko ekainetik azarora antolatutako "Trebetasun profesionalen ebaluazioa eta neurketa" prestakuntza-mintegian egindako lana aurkeztuko da.

Honako hauexek izan dira lan-taldea dinamizatu eta testua prestatu eta egin dutenak:

Natxo Martínez (Deustuko Unibertsitateko irakaslea)

Asier Gallastegi (Deustuko Unibertsitateko aholkularia eta irakaslea)

Concepción Yániz (Deustuko Unibertsitateko irakaslea)



Venezuela plaza 1, 2.a ezk.-ezk. 48001 Bilbao

Tel.: 944 010 959

gizatea@gizatea.net

www.gizatea.net

(Viñeta) Eskumena–Ez-komertziala–Berdinpartekatu 3.0

Abendua 2012

Agiri hau Creative Commons en lizentziarekin dago. Beraz, badago lan hau askatasunez kopiazerik, banatzerik eta jendaurrean jakinarazterik, betiere, autoretza aitortzen bada eta helburu komertzialetarako erabiltzen ez bada. Aldatu edo eraldatuz gero edo lan eratorria sortuz gero, honelako lizentziarekin baino ez da banatuko.



Lizentzia osoa: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/es>

AURKIBIDEA

Sarrera	4
1. Gaitasunen ebaluaketa: Eskaria eta testuingurua	5
2. Trebetasunak eta euren ebaluazioa: kontzeptua, ekarpenak eta mugak	7
2.1. Trebetasunak	7
2.2. Trebetasunak eta enplegarritasuna: zenbait hausnarketa kritiko	10
2.3. Trebetasunak gizarteratzeko eta laneratzeko enpresetan	12
3. Oinarrizko trebetasunak ebaluatzeko eta neurtzeko proposamen metodologikoa	14
3.1. Trebetasunen identifikazioa	14
3.2. Ebaluazioa	16
3.3. Euren ikaskuntzari buruzko zenbait hausnarketa	21
4. Ondorioak	22

SARRERA

Testu honetan, Gizatea elkarteko gizarteratzeko eta laneratzeko enpresetako (GLEE) laguntasun zein ekoizpen arloko teknikarientzat antolatutako *Trebetasun profesionalen ebaluazioa eta neurketa* prestakuntza-mintegian egindako lana aurkeztuko da.

Lehenago egindako lanen esparruan¹, mintegi honek Gizateako Laguntasun Taldeak egindako eskariari erantzun nahi zion, laneratzeko prozesuetako trebetasunak sakonago aztertu nahi zituzten-eta.

Hona hemen profesionalen zenbait galdera eta kezka:

- Zein dira trebetasun profesional garrantzitsuenak?
- Nola ebaluatu daitezke, bereganatutako trebetasunak egiaztatuzko?
- Noiz esan daiteke norbait behar bezala prestatuta dagoela ohiko enpleguan lan egiteko?
- Nola sistematizatu eta bateratuko dugu trebetasunen araberako prestakuntza?

Horrelako gai gehienak ebaluazioaren idearen inguruan egituratzen direnez, honako hauxe da mintegiaren helburua:

GLEEtako enplegarritasuna hobetzeko oinarrizko trebetasun profesionalen identifikazioan, ebaluazioan eta neurketan aurrera egitea -talde moduan-.

Zenbait erataraz ulertu eta, batez ere, ezarri daitezkeen arren, trebetasunaren kontzeptuan, praktikan banatuta agertzen diren dimentsioak integratu eta lotu egin behar dira. Zentzuzko ibilbideak eratu nahi izanez gero, laneratzeko prozesuetan funtsezkoa da jakintzak, gaitasunak eta jarrerak lotzea, prestakuntza eta lan-jarduera lotzea, ebaluazioa eta ikaskuntza lotzea, zenbait eratarazko trebetasunak lotzea... Bestetik, talde profesionalak antzeman egin dute trebetasunaren identifikazioan eta ebaluazioan egin behar dela aurrera, gizarteratzeko eta laneratzeko enpresen zein lan-merkatuaren egoerarekin eta erronkekin lotutako prozesu zabalagoak ezarri behar direlako.

Mintegia ekainetik azarora egin da, 5 orduko lau saiotan, eta zenbait jarduera ere egin dira tartean. Talde dinamizatzailearen lana irekia izan da, eta, horretarako, testuan bertan azaldutako erreferentziako esparrua hartu du kontuan. Nahiz eta erreferentziako zenbait elementu-tatik abiatu, taldearekin garatutako elkarrizketa izan da proposamena eratzeko oinarria.

Laburbilduta, honako hauexek dira artikuluko gidotako neurri handi batean egituratu duten faseak:

- Eskaria zein den argitzea eta harremanetan dauden testuinguru-elementuak identifikatzea.

¹ Gallastegi, A.; Martínez, N. (2011). Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako Laguntasun Prozesuen Hobekuntza. Bilbao: Gizatea. Martínez, N.; Fernández, A.; Galarreta, J. (2007). Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako Laguntasun Eskuliburua: Prozesua eta Tresnak. Bilbao: Euskadiko REAS, Equal LAMEGI Proiektua.

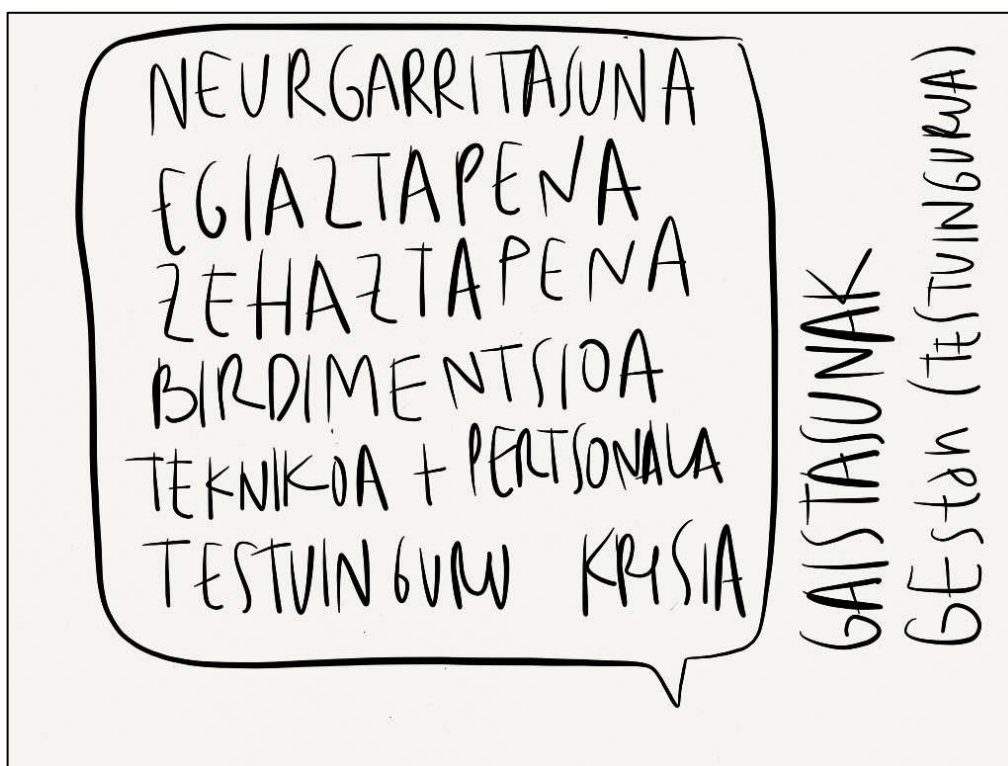
- Laneratzeko prozesuen esparruko trebetasunen zentzua, kontzeptua, ekarpenak eta mugak argitzea.
- Behar besteko proposamen metodologikoa egitea, GLEEtako trebetasunak identifikatzeko eta ebaluatzeko.
- Laburpena egitea eta ondorioak ateratzea.

Mintegian egindako eta testuan bertan azaldutako hurbilketa praktikatik bertatik egin da, eta profesionalek testuinguru zailtan dituzten kezkei erantzun nahi izan die, osagarritasunaren bila dabiltzalako eta dimentsio ugari "uztatu" behar dituztelako (banakako eta erakundeko prozesuak, prestakuntza eta ekoizpenerako prozesuak...).

1. TREBETASUNEN EBALUAZIOA: ESKARIA ETA TESTUINGURUA²

Lehen esan dugunez, GLEEtako profesionalen eskariak "trebetasunen" kontzeptua eta jarduna testuinguru zehatzean atenditzeko zenbait modu uztartzea eta nahastea du helburu nagusi. Alde horretatik, zenbait energia inbertitu ditugu proiektu honetan, zenbait ikuspegiren, elementuren eta prozesuan inplikaturako eragileen arteko zubiak sortzeko.

1. irudia. Trebetasunak euren testuinguruan.



Helburua adostu genuen. Esparrua eratzeko lehenengo topaketa egin ondoren, indar handiko zenbait iritzi alderatu genituen:

- Oso zaila da harremanezko prozesuek nolako eragina duten balioestea. Prozesuen ebaluazioa era objektiboan hartu nahi dugu nolabait, bertan gertatutako aurrerakaden eta atze-

² <http://www.slideshare.net/gallas73/contexto-competencias-gizatea>

rakaden inguruko pertzepzioak zehazteko eta erakunde finantziazio-emaileen aurrean enpresa horietan egon direnen prestakuntza defendatzeko. *“Eskatu egiten digute. Neurtzai-leak eduki behar ditugu, geure lana justifikatu behar dugu. Ziurtatuta egon behar gara”.* **Profesionaltasunaren ziurtagiriaren** bila gabilta. *“Zer egingo dugu lantzen ditugun trebetasunak modu profesionalean ziurtatu ahal izateko? Trebetasun horien %75 eduki gabe inor lanpostu honetatik ez irtetea ote da helburua, esate baterako?”.*

- Oro har, modu “abstraktuan” hurbildu gara trebetasunen araberako plangintzara, eta, horretarako, “helmugetatik” bertatik abiatu gara, lanpostu baten jardun zehatzetik egin beharrean. Jardun horretatik, hain zuzen ere, *katalogo profesionalak* eta euren diseinuak erabili litezke erreferentzia moduan, familia profesional bakoitzeko eta zeregin zehatz batego trebetasunak ebaluatzeko orduan. Testuingururik gabeko informazio hori erabiltzean, ordea, oso zaila da funtsezko trebetasunak lehenestea eta hautatzea. Hori dela eta, “lanpostu zehatzeko premietatik abiatu behar gara, trebetasunak helburu dituen lan ona egin ahal izateko”.
- Testuinguru globalean sortutako banakako premiei erantzutea dugu helburu. Une honetan, oso zaila da **laneratzea**. Batzuetan, trebeak izan gaitzke trebetasunpean ez dauden testuinguruetan. *“Kontraesana da benetan. Erakundeek erabiltzaileak enpresetatik irteke eskatzen dizute, baina langabeziara ez joateko”.* Prozesuak sustatzeko eta ziurtagiriak emateko eskatzen digute, ezegonkorra den eta are ezegonkorragoa izango den lanmerkatuan borrokatzeko, lankidetzaren aroan lehiatzeko... Bestetik, hori guztiori egia izanda, “benetako” baldintzen araberako laguntasuna ere eman behar dugu. Gure ustez, GLEEtako testuinguruaren ezaugarriak testuinguru orokorrarenak bezalakoak dira, eta horixe datza euren indarra. Hurbilketarik ez badago eta eremu “artifizialegiak” sortzen ari bagara, arazoa dugu diseinuan.
- Era berean, oso teknikoak ez diren trebetasunak ere landu behar ziren. Lan-jardueraren garapen egokian eragina duten trebetasun pertsonalagoak dira, baita lana bete-betean bilatzeko, laneratzeko, aldaketetarako malgutasuna edukitzeko... beharrezkoak diren beste trebetasun batzuk ere.
- Laneratzeko prozesuetan trebetasunak sakonago aztertzeke eskaria **krisiaren eta** administrazio publikoaren etengabeko **murrizketen testuinguruan** sortzen da, goitik beherako eragina baitute gizarte-erakundeetan eta gizarteratzeko eta laneratzeko enpresetan. **Ziurgabetasuna** da nagusi, eta “trebetasunen araberako lanerako” hurbilketa ematen da, segurtasun eta argudio handiagoen bila.
- Testuinguru horretan, Koldo Saratxagaren zenbait ideia partekatzen genituen. Gure ustez, oso lagungarriak izan zitezkeen, krisiaren eta murrizketen testuinguruan, testu askotan ditoten bezala, “austerizidioan” lekurtzeko orduan. “Beldur direnez (zenbait erakunde-jabe, arduradun tekniko eta politikari), kontrolatu egiten dute, suspertu, erraztasunak eman eta arduratu beharrean. Sortzaileak izateko, **ziurgabetasun**-inguruneak behar ditugu eta ez beldur-inguruneak. Ziurgabetasuna desagerrarazi nahian, kontrola obsesio bihurtu da,

baita menpetasun ere. **Pertsoneri askatasuna eman behar zaie, arduratsuak izan daitezzen”.**

Hona hemen abiapuntutzat hartu ditugun zenbait leku.

2. TREBETASUNAK ETA EUREN EBALUAZIOA: KONTZEPTUA, EKARPENAK ETA MUGAK

2.1. Trebetasunak

Trebetasunen terminoa indar handiz agertu da prestakuntzan eta erakundeko lanpostuen zein pertsonen kudeaketan. Azken bi hamarkadotan, bere erabilera orokortu egin da prestakuntza arautuan, etengabeko prestakuntzan nahiz lan-arloko pertsonen kudeaketan.

Hain zuzen ere, deitura hori erabiltzen da prestakuntzaren ezargarritasuna nabarmendu nahi dutenean, horrela bere eraginkortasuna azpimarratzen delako, helburua arrakastaz betetzeko aukera ematen duten ikaskuntzak lortzeko orduan. Era berean, eginkizuna eraginkortasunez garatzeko beharrezkoa omen den edo beharrezkoa dela egiaztatu den prestakuntza zein den adierazteko ere erabiltzen da, eta, azken batean, baita gauzape horiez hitz egiteko ere. Adiera horiek guztiak aztertzen baditugu, konturatuko gara errealitate edo prozesu beraren azalpena dela eta zenbait ikuspegitatik azaltzen dela (lanpostuaren profila, pertsonen trebakuntza, trebakuntza hori eskuratzeko beharrezkoa den prestakuntza eta azaldutako profilarekin bat datozen jarduketak).

Termino horrek prestakuntzaren zein kudeaketaren arloetan zenbateko erabilera duen tes-tuingururatzeko, honako hauxe galdetu ahal diogu geure buruari ... trebetasunen aurretik, zer...?

Prestakuntzak aspaldidanik jaso ditu kritikak, teorikoegia delako eta erabilgarritasun urria daukalako nonbait, lanpostua aurkitzeko, bertan jarraitzeko edo bertako jarduna hobetzeko beharrezkoak diren jarduketak eraldatu nahi izanez gero. Kontraesana dirudien arren, iritzi hori oso erabilgarria da, hezkuntza-sistemako etapa guztiak zalantzan jartzeko (unibertsitatekoa barne) eta lan-sektore zehatzetako jardun profesionalaren gabeziei erantzuten dien etengabeko prestakuntza kolokan jartzeko. Erabilgarritasun hori ere kritikatu egin da pertsonen lanez kanpoko dimentsioetan eragina duen prestakuntza pertsonalaren eta herritartasunaren inguruko prestakuntzaren arloan.

Balioespen horren ondorioz, zenbait erakundek eta eragilek XXI. mendeko herritartasunari begira zer gauzape eraginkor diren oinarrizkoak jakin nahi dute. Hasteko, oso kontuan hartu behar da pertsonen zer eginkizun eta egoeratan erabiltzen dituzten euren erantzukizunak eta euren interesak non garatzen dituzten, hau da, non identifikatu eta gizarteratzen diren (familia, adiskideak, sareak), eguneroko eskubideak eta betebeharrak non erabiltzen dituzten (partaidetza soziala, baliabide bateratuen erabilera), duintasunez bizitzeko moduko baliabideen lorpenerako non lan egiten duten eta euren ahalmen integrala non garatzen duten (lana eta garapen profesionala). Horiek horrela, behar besteko trebetasunak identifikatu ahal izango

dira, eginkizun eta egoera horiek arrakastaz gainditu ahal izateko. Behar besteko trebetasun emozionala, nor bere emozioak autokudeatzeko eta ziurgabetasunari edo larregizko presioari era osasungarrian aurre egiteko. Behar besteko guraso-trebetasunak, umeei eta gazteei garatzen laguntzeko. Behar besteko trebetasun teknologikoa, informazioa jarrera kritikoaz eskuratzeko eta aukera-berdintasuna egia bihurtzeko. Behar besteko gaitasun sozialak, zenbait ingurune sozialetan lankidetzaren eta sinergiaren alde mugitzeko. Behar besteko trebetasun profesionalak, iturginaren lanbidea behar bezala garatzeko, esaterako... Horra hor ohiko zenbait adibide.

Esparru horretan, nahikoa adostasun zabala lortu da, gaur egungo munduko edozein pertsonak nolako trebetasunak bereganatu behar dituen hautatzeko orduan, betiere, eskubide osoko herritarra izan nahi badu eta erabat zein modu integralean garatu nahi badu. Oinarrizko zortzi trebetasun daude, beraz.

Hori dela eta, edozein pertsonak ez du garapen hori lortuko, behar besteko trebetasunik ez badu zenbait lengoaiaren bidez komunikatzeko (hizkuntzak, matematikak...); teknologia modu ulergarrian erabiltzeko eta errealitatearen interpretazio teknologikoa egiteko; orain arte sortutako jakintza zientifikoa ezartzeko; bere bizitza osoan zehar ikasteko; autonomia izateko eta bizitzako dimentsio guztietan ekimena edukitzeko; edo aniztasunean modu sinergikoan bizitzeko. Horren ondorioz, intentziorik prestakuntza-jarduketek trebetasun horiek erabiltzen dituzte erreferentzia moduan.

Laburbilduta, beharrezko ezaugarrien adierazgarri diren trebetasunak ditugu hizpide, eurei esker pertsonak bete-betean garatu ahal izango direlako eta eskubide osoz zein erantzukizunez gizarteratu ahal izango direlako. Esparru horretan, bizimodu profesionala eta lana daude lekuratuta.

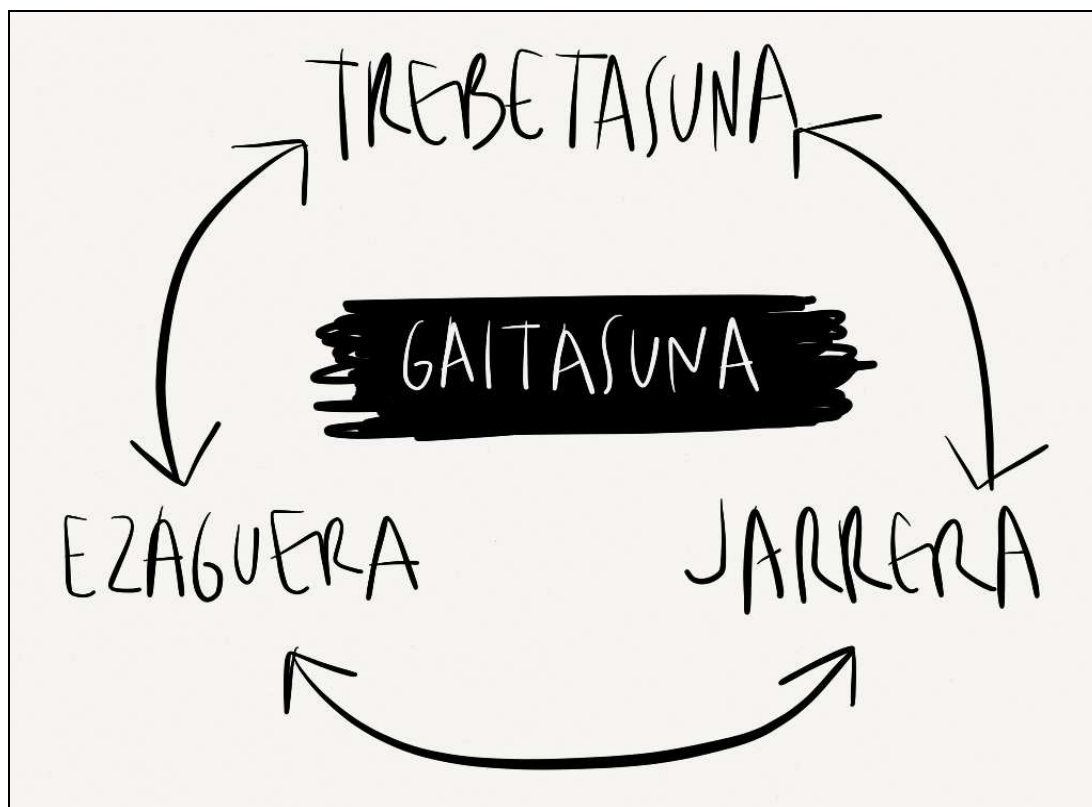
Bestetik, gorago aipatutako galderari erantzuteko orduan, oso kontuan hartu beharra dago nolakoa izango den prestakuntza bera edo nola eskuratu daitekeen zientziak eta teknologiak sortu duten jakintza. Gauzatzen denean, bere horretan jarraitzeko diseinu eta modalitate metodologikoak garatzen dituzenez, oso zaila da gizarte-aldaketetara eta horren ondorioz pertsonak dituzten premietara erraz eta azkar egokitzea.

Prestakuntza bideratzeko modu horien ondorioz, batzuetan zenbait sinesmen sortu dira modu horien balioaren eta pertsonen ikaskuntza-ereduaren inguruan, baina ez datoz bat ikerketan eta zehatz-mehatz aztertutako esperientzietan ateratako ondorioekin.

Trebetasunaren kontzeptua

Hona hemen zer den trebetasuna: identifikatu eta modu integratuan mobilizatutako jakintzen, gaitasunen eta jarreraren multzoa, betiere, helburua lortzean, arazoa konpontzean edo egoerari aurre egitean emaitza eraginkorrek eskaintzen badituzte.

2. irudia. Trebetasunaren kontzeptua.



Trebetasunak prestakuntzaren erreferente eta helburu moduan aipatzen direnean, behar besteko modalitateak sendotzea da helburu nagusia, prestakuntzaren ezargarritasuna bermatzeko, prestakuntza eraginkorrean arrakasta handiagoa erdiesteko eta esperientziaren zenbait arlotako eginkizun nahiz zeregin zehatzak garatzeko.

Bestetik, trebetasunak kudeaketaren helburu moduan aipatzen ditugunean, pertsonen trebakuntza lehenesten da, baita proposatutako helburuak lortzean trebakuntzaren arloan egindako erabilera ere. Hainbat antolaeratarako inplikazioak ditu, hain zuzen ere.

Jakin badakigu ikaskuntza *lekuratu* dela, eta prestakuntza bera ere halakoxea izan beharko litzateke. Trebetasunen araberako ikuspegiak horretako esparru egokia eskaintzen du, gainera. Trebetasunek lotura estua dute zenbait testuingurutan erdietsitako lorpen eraginkorrekin, eta modu inplizituan eta/edo esplizituan jartzen da kolokan gauzaren eraginkorretarako gaitasunak edukitzea, betiere, euren eraginkortasuna egiaztatzen ez bada.

Zein da trebetasunaren berezitasuna? Lehen azaldu dugunez, pertsona edukitzailearen arabera zehazten da trebetasuna. Pertsona bakoitzaren jakintzaz, gaitasunez edo ustezko trebeziengatik garapenez hitz egiten dugu, pertsonak nolabaiteko estimulazioa jasotzen badu eta behar besteko ekintzak, jarrerak edo aurrejoerak gauzatzen baditu, pertsona bakoitzaren bizitzako benetako balioen adierazgarri.

Agiri honetan kontzeptualizatu ditugun moduan, trebetasunak oso sozialak direla esan daiteke. Sozialak, testuinguruaren araberakoak eta lekuratuak direla kontuan ez hartzean sortzen dira

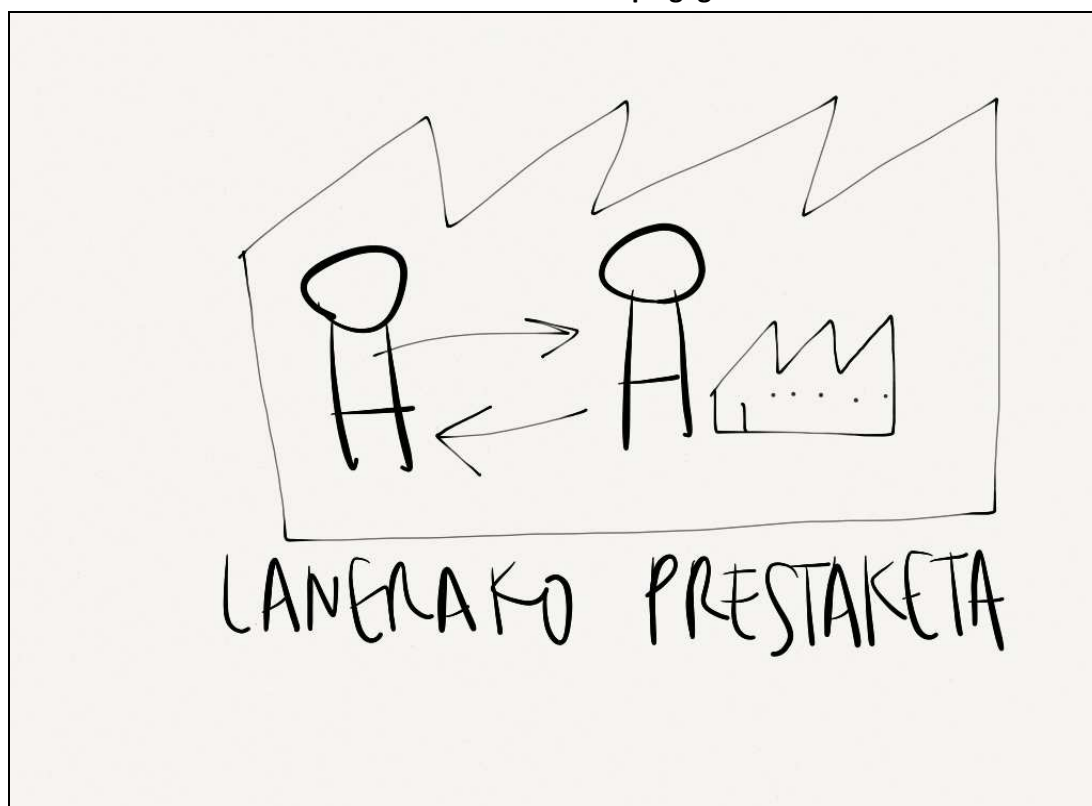
trebetasunaren kontzeptuaren muga edo arrisku gehienak. Gizarte eta testuinguruaren ikuspegi horretan aurrera egiteko, oso kontuan hartu beharra dago gutxienez aztertu beharreko unitatea ez dela pertsona (eta bere trebetasuna), elkarreagina nahiz harremana baizik. Hori dela eta, inplikaturako eragileen arteko gatazkak, negoziaketak, harremanak eta testuinguruak hartu behar dira kontuan. Are gehiago, trebetasunen kontzeptualizazioa eta horren ondorioz sortutako garapen praktikoak hartu behar dira kontuan, gizarte eta lan testuinguru zehatzeko esparruko prozesu sozial moduan.

Horren guztiorren ondorioz, trebetasunaren kontzeptua konplexua dela nabarmendu beharra dago eta berez erakartzerik ez dagoela, ezarpen, neurketa eta ebaluaziorako baldintzetan gertatzen diren ekintzen bitartez baino. *‘Alde horretatik, trebetasuna bera espazio kontzeptuala da, eta bi logika egituratzen dira bertan: gizabanakoarena eta erakunde zein testuinguruarena. Beraz, berdintasunezko ebaluazioa gizabanakoaren, erakundearen eta lana garatzen dueneko egoeraren aldi bereko ebaluazioa baino ezin da izan’³.*

Proposamen horren inplikazioetakoaren arabera, trebetasunak zehaztea ez da prozesu mekanikoa, eraketa-prozesuaren, lanari buruzko erabakiaren emaitza baizik. Bertan, gainera, partaidetza zein berrikuntza hartzen dira kontuan.

2.2. Trebetasunak eta enplegarritasuna: zenbait hausnarketa kritiko

3. irudia. Trebetasunak eta enplegarritasuna.



³ Massó, M. & Lozares, C. (2012). Un análisis de la gestión de las competencias el caso de los mandos intermedios de una factoría de carrocería y montaje de automóviles. Laneko Harremanei buruzko Koadernoak, 30. liburukia, 1. zk., 211-233.

Trebetasunaren kontzeptuaren eta GLEEtan dauzkan erabilgarritasun zein zentzuaren inguruko zenbait ideia garatu baino lehen, labur-labur bada ere, oso garrantzitsua da trebetasunaren eta enplegarritasunaren artean ematen diren harreman konplexuak azpimarratzea.

- Ez nahasteko eta eztabaida antzurik ez ezartzeko, nabarmendu behar da enplegarritasunaren kontzepzioaren arabera trebetasunaren multzoa dela, eta, eurei esker, pertsona batek lana lortzeko eta bertan jarraitzeko aukera duela. Horren aldean, ordea, gure ikuspegitik, ez da banakako ezaugarria, pertsonen ezaugarrien eta lan-merkatuko eskakizun edo betekizunen arteko harremanezko egoera edo baldintza baizik. Horrez gain, hainbat aldaeraren arabera neurtutako harremanezko baldintza ere bada, eta, subjektuekin lotuta egon arren, ez daude “barruan”; esate baterako, kapital soziala, babes-sareak, baliabide ekonomiko, sozial eta kulturalak eskuratzeko aukera...
- Horren ondorioz, trebetasun profesionalak (euren adiera zabalean), enplegarritasunaren hobekuntza eta, horren ondorioz, laneratzeko prozesua zuzenean lotzen dituen diskurtso lineala laneratzeko benetako prozesuetatik aldentuta dago, baina, horrez gain, lan bila dabilenaren jarrera ahula ahultzen du are gehiago. Beraz, badirudi lan-merkatua bera bidezkoa dela hartzen dela kontuan, eta, norbait behar beste ahalegindu eta merkatuko eskakizun “aldagarrietara” egokitzen bada, merkatu horrek saritu egingo duela eta lanpostua emango diola. Zenbait fenomenok, ostera, bete-betean jartzen dute kolokan ikuspegi hori; esate baterako, larregizko trebakuntza, lan-ezegonkortasuna eta sare familiar zein sozialen garrantzia.
- Gure iritziz, ageri-agerikoa bada ere, ez du esan nahi aurkako baieztapena egia denik, hau da, trebetasun profesionalaren mailak lanpostua lortzeko edo bertan jarraitzeko prozesuan inolako eraginik ez daukanik. Esperientziaren arabera, badakigu eduki badaukala, baina proposamen formaletakoak baino sistema lausoagoak eta elkarreragileagoak dira seguruenik.
- Gure iritziz, batzuetan hegemonikoa den diskurtso horrek akatsak ditu, eta onetsi egin behar dira halakorik ez egiteko. Batetik, lan-merkatua homogenea bezain zentzuzkoa dela hartzen du kontuan, eta, halaber, pentsaera neoliberal jatorrizkoenarekin letroratuta dauden arau logikoen arabera jokatzeko duela. Lan-merkatua, ordea, ez da homogenea, era guztietako aldaeren arabera segmentatuta dagoelako (sektoreak, trebakuntza, generoa, adina...). Hori dela eta, argi eta garbi dago hurbilketa uniformeek mugak dituztela.
- Bestetik, trebetasunaren kontzeptuak banakako hurbilketa egiten du jardun profesionalera, trebetasun horren eta jardunaren emaitzaren arteko lotura zuzena ezarri nahian, bitartekaritarako aldaera sistemikoak kontuan hartu gabe (lan-baldintzak, erakundeko giroa...). Hartara, trebetasunaren kontzeptua bera enpresak kontrolatzeko mekanismoa ere izan daiteke, langileek euren jardunaren gaineko erantzukizun bakarra izan dezaten eta premiei begira “status quoa” onartu dadin. Bestela esanda, pertsona trebeen taldea ez da beti talde trebea izango. Izan ere, prozesuak baldintzatzen dituzten harremanezko eta testuinguruko dinamikak daude.

Hausnarketa horiek, hain zuzen ere, trebetasunen araberako lana laneratzeko prozesuetan txertatzea dute helburu, eta oso lagungarriak izan daitezke, zenbait muga kontuan hartuta euren ekarpenei onura atera ahal izateko.

2.3. Trebetasunak gizarteratzeko eta laneratzeko enpresetan (GLEE)

Testuinguruko zenbait elementu aurkeztu ondoren eta trebetasunaren kontzeptua zein ekarpenak argitu ondoren, trebetasunaren kontzeptuak gizarteratzeko eta laneratzeko enpresetako testuinguru zehatzean duten erabilerari, ezarpenari edo erabilgarritasunari buruzko zenbait hausnarketa aurkeztuko ditugu.

GLEEk enplegarritasuna hobetzeko aukera eskaintzen dute. Horretarako, benetako ekoizpen-jarduera, ikaskuntza-prozesua eta laguntasun soziala garatu behar dira, ohiko lan-merkatuan laneratzeko baldintzak behar bezalakoak izan daitezen.

Alde horretatik, laneratzeko beste programa batzuen aldean GLEEk egindako ekarpena nagusiaren arabera, lan-jardunaren inguruko prestakuntza/ikaskuntzako prozesua egituratu daiteke benetako testuinguruetan. Eremu horretan, trebetasunaren kontzeptua oso erabilgarria eta lagungarria izan daiteke, zentzuzko prestakuntza-jarduketa eraginkorra egituratzeko orduan.

‘GLEEtako Laguntasun Eskuliburuan’, GLEEn bereizgarritasunak kontuan hartzen dituen trebetasun-eredua eratzeko zenbait elementu aipatzen dira. Eredu malgua proposatzen da, lanpostu bakoitzeko trebetasun nabariak zehatzean erreferentzia moduan erabili ahal izateko (eta ez trebetasunen mapa osoa). Era berean, adierazten da eredu irisgarria, bakuna, izan behar dela, era guztietako profesionalak eta laneratzeko ari direnek erabiltzeko modukoa, alegia.

Era berean, hiru arlo nagusitan egituratzen dira trebetasunak:

- Tekniko eta profesionalak: lanbideko eduki berezien ingurukoak dira, eta espezialitate profesional batekin daude lotuta.
- Gizarte eta lan arlokoak: zenbait lanbidetarako dira beharrezkoak, eta zereginei aurre egiteko moduarekin daukate zerikusia (trebetasun metodologikoak), baita harreman sozialekin ere (trebetasun sozialak eta pertsonen artekoak).
- Pertsonalak: gizarteratzeko prozesuan eragina duten faktore pertsonalak dira, eta, lan-jardunarekin lotura zuzenik ez duten arren, eragina izan dezakete bertan⁴.

Eskema horretan, oso erraz antzematen dira GLEEtako trebetasun tekniko eta profesionalak, katalogo profesionaletan agertzen direlako edo lanpostu bakoitzaren profil profesionaletan azaldu direlako. Dena dela, are zailtasun handiagoak daude, gizarte eta lan arloko trebetasunak eta trebetasun pertsonalak identifikatzeko orduan.

⁴ Martínez, N.; Fernández, A.; Galarreta, J. (2007). Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako Laguntasun Eskuliburua: Prozesua eta Tresnak. Bilbao: Euskadiko REAS, Equal LAMEGI Proiektua.

Trebetasun pertsonalak oinarrizko trebetasunekin⁵ lotzen ditugu, eta herritar guztiek eduki behar dituzte, garapen pertsonala lortzeko, herritartasun aktiboa edukitzeko, behar bezala gizarteratzeko eta bizitza osoan zehar etengabeko ikaskuntza garatzeko. Trebetasun horiek gizarteratzeko eta laneratzeko enpresen helburua gainditzen badute ere, oso garrantzitsuak izan daitezke erreferentzia moduan, pertsona bakoitzarentzako jarduketa-prozesuak bideratzeko orduan.

Gizarte eta lan arloko trebetasunei dagokienez, lanari aurre egiteko oinarrizko jarreraren, pertsonen arteko harremanen edo erantzukizunaren inguruan antzeko elementuak agertzen badira ere, praktikan badirudi oso zaila dela euren arteko hierarkia ezartzea, garrantzitsuenak zehaztea edo ikaskuntzaren, ziurtapenaren eta ohiko lanerako iragaitzaren ikuspegitik behar besteko lorpen-mailak ebaluatzea.

Zailtasun horiek zenbait faktoreekin daukate zerikusia:

- Batetik, ekoizpenaren eta laneko etekinaren arloko faktoreak ez dira beti harmoniaz uztartzen ikasteko eta gizarteratzeko dimentsioarekin. Hain zuzen ere, ekoizpeneko teknikarien zein laguntasunerako teknikarien artean garatutako komunikazioan eta koordinazioan aipatutako zailtasunak⁶ (Gallastegi, A.; Martínez, N., 2011) izango lirarteke horren erakusgarri.
- Aurrekoaren haritik, nabarmendu daiteke laguntasunerako teknikariek euren lanerako erreferentziatzat hartzen dituztela egunez egunekoan beti agerikoak ez diren trebetasunen edo jarduketa-arloen zenbait "mapa" eta ez hainbeste lanpostu zehatzak edo lan-jarduneko egoerak.
- Bestetik, lan-arloen edo trebetasunen ereduetan, zenbait trebetasunekin lotutako jorkabide ugari agertzen dira aparteko elementuak balira bezala, eta, oro har, ez dute inolako lotura argirik pertsonen lan-testuinguruan gainditu behar dituzten eguneroko egoerekin.

Alde horretatik, azpimarratu behar da trebetasun guztiak profesionalak direla zentzu zabalean. Helburua ez da, batetik, edozein pertsona eragiketa teknikoetan arrakastatsua izatea, eta, bestetik, eraginkortasunez komunikatzea, esaterako. Plano horiek uztartzea da erronka, testuinguru zehatzetan gauzapean eraginkorrak sustatu ahal izateko.

Laburbilduta, proposatutako trebetasun-ereduak trebetasunen eta zentzua zein funtzionaltasuna ematen dizkieten testuinguru-egoeren artean dagoen lotura nabarmentzen du, batetik; eta, bestetik, trebetasunak eurak lotzen ditu ikaskuntza-ereduarekin, ikasteko aukeren garapenarekin eta, horren ondorioz, sortu beharreko testuinguruarekin.

⁵ OCDE (2004): Definir y Seleccionar las competencias fundamentales para la vida. Laburpen eragilea. [Hementxe dago eskuragarri: <http://www.deseco.admin.ch/bfs/deseco/en/index/03/02.parsys.78532.downloadList.94248.DownloadFile.tmp/2005.dscexecutivesummary.sp.pdf>]

⁶ Gallastegi, A.; Martínez, N. (2011). Aipatutako lana.

Hori dela eta, honako hauxe helburu duen trebetasun-eredua hartuko dugu erreferentziatzen, lan egiteko orduan:

- Era guztietako trebetasunak egoeren inguruan integratzea, diseinu analitikorik ez egiteko. Trebetasun guztiak profesionalak dira. Ez ditugu trebetasunak honela banatzen: teknikoak eta sozio-pertsonalak.
- Funtsezko trebetasunak enpresa bakoitzeko ekoizpen-prozesuen eta lan-egoeren arabera zehaztea.
- Zehaztapen zuzenak egitea, autoebaluazioa egiteko eta pertsonen partaidetza sustatzeko. Gizarteratzeko eta laneratzeko langileek eurek ere trebetasunak diseinatzen lagundu dezaketen aztertu daiteke.

Trebetasunak lanpostuaren arabera zehazten badira eta azalpen generikoagoak alde batera uzten badira, testuingururatu egin ditzakegu. Lanpostuaren arabera zehaztapenak dira. Ego-kitzapenen eta desegokitzapenen uztarketa horretatik, geure laguntasuna garatzen dugu. Ez dira testuingururik gabeko prestakuntza-ikastaroetan eskuratzeko moduko trebetasunak.

3. OINARRIZKO TREBETASUNAK EBALUATZEKO ETA NEURTZEKO PROPOSAMEN METODOLOGIKOA

Trebetasunak ebaluatzeko metodologiak lan honen inspirazio-iturria izan diren irizpideen eta esparruaren arabera izan nahi du. Hain zuzen ere, zenbait fase proposatzen dira, testuinguruaren arabera *benetako* ebaluazioa garatzeko, ebaluatu beharreko prozesuaren konplexutasuna kontuan hartuta.

Trebetasunak ebaluatzeko orduan, trebetasun horiek omen dituen pertsona bera da aztergaia. Lehenengo eta behin, eskumenak zein diren zehazten ahaleginduko gara. Bigarren, nola ebaluatu pentsatuko dugu, eta, azkenik, trebetasun horiek eskuratzeko eta ebaluatzeko ikaskuntzari buruzko zenbait ondorio aterako ditugu.

3.1. Trebetasunen identifikazioa

Pertsonaren ikuspegitik, gauzapenerako beharrezkoak diren jakintzen, gaitasunen eta jarreraren mobilizazio integratuaren bidez lortutako jarduketak eraginkorra da trebetasuna.

Gizarteratzeko eta laneratzeko enpresentzat zer trebetasun diren garrantzitsuak zehazteko orduan, garatu beharreko jarduketak zein izango diren azaldu beharko da lehendabizi. Jarduketak horiek, gainera, *lanpostuaren azalpenean* egituratuko dira, hau da,

Zer egiten dute eraginkortasunez kasuan kasuko profesionalak?

Galdera horri erantzuteko iturriak, beraz, katalogoko trebetasun-unitateetan eta trebetasunetan aurkitu ditzakegu⁷, baita behaketa zuzenean bertan ere. Azalpen horretan, honako hauek ikuspegiak hartu beharko dira kontuan: talde profesionala edo enplegu-emaitzaren taldea, prestakuntzaren diseinugileak eta/edo kudeatzaileak eta langileak eurak. GLEEtan, gainera, ekoizpeneko zein prestakuntzako teknikarien begirada bikoitza ere hartu beharko da kontuan.

Hona hemen lanpostuaren azalpena zehazten laguntzeko zenbait galdera:

- Zein da lanpostuaren helburua? Gauzak ondo egiteko eta arlo horretan laneratzeko aukera gehiago eduki nahi izanez gero, zer egin beharko dut?
- Zer egin behar du langileak?
- Nola egin behar du?

Aurreko galderetan, horrekin lotutako eginkizunak eta zereginak azaltzen dira. Asmoa ez da xehetasunak ematea, hurbilketa egitea baizik. Hau da, garapenari erreparatuta, lanpostua eza gutzen duen pertsonak funtsezko jarduna dela ulertzen du, eta, bertan, zenbait ekintza garrantzen dira nolabaiteko batasunaz.

Hona hemen hurrengo galdera: nolako trebakuntza behar du hori egiteko?

Trebetasunen araberako ikuspegian, beharrezko trebetasunak zehaztean azaltzen da zein den trebakuntza. Hori dela eta, honako hauxe izango litzateke galdera:

- Nolako trebetasunak eskuratu edo erakutsi behar ditugu? Zer egin behar dut, hori egiteko?
- Gauzapenerako irizpideak.

Testuinguruaren araberako orientazio praktikoari eusteko, trebetasun horiek zehaztean argi eta garbi islatzen da zein den gauzapena, eta inolako zailtasunik gabe antzeman daitezke. Zenbait galderaren bidez, badago honelaxe zehazterik:

- Zer egiten du eraginkortasunez trebetasun horiek edo guztiak bereganatu dituen pertsonak?
- Nola egiten du?
- Zertarako? Arlo zehatzean ezarritako gero, helburu zehatza edo helburu partikularren bat lortu beharra dago.

Fase horren ondorioz, lanpostuarekin lotutako funtsezko trebetasunen zerrenda sortu beharra dago. Funtsezkoak direnez, gutxi, hiruzpalau, izan behar dira, eta erraz ebaluatzeko modukoak ere izango dira.

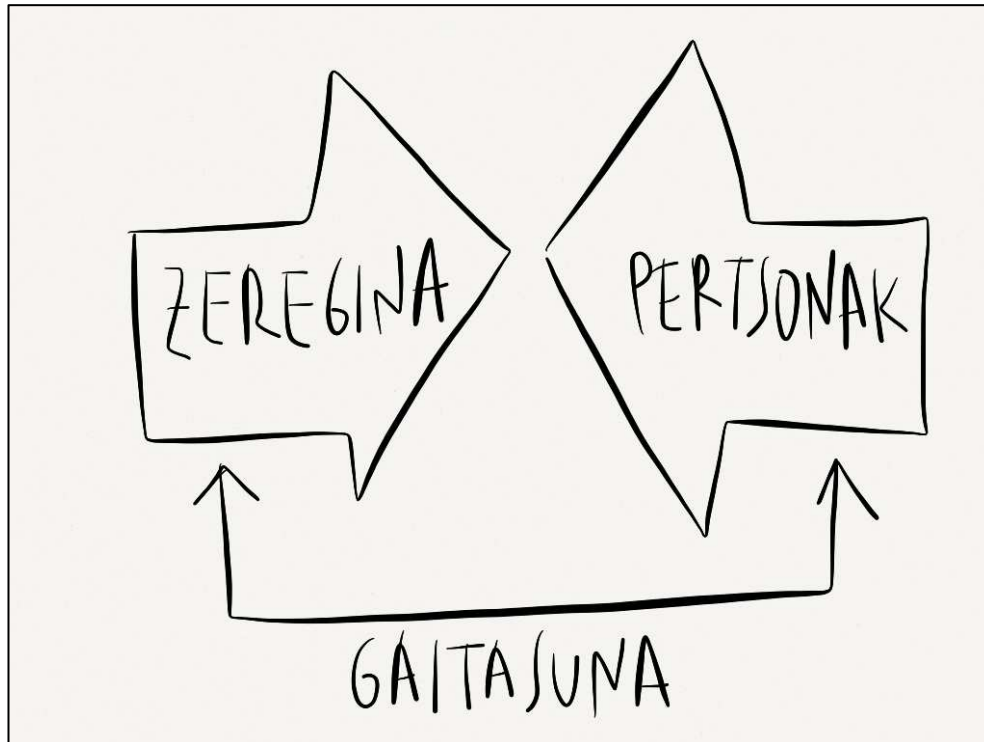
Hona hemen atal honetako urratsak, labur-labur:

- Trebetasunak zehazteko orduan, lanpostuen azterketak kontuan hartzea.

⁷ TREBAKUNTZA PROFESIONALEN KATALOGO NAZIONALA (CNCP) [Hementxe dago eskuragarri: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html]

- Azterketak erkatzea eta orokortasun-mailak, arloak, oinarrizko trebetasunen zehaztapen partekatua... adostea.
- Kasu zehatzetan ezartzea eta balioztatzea.
- Trebetasun-eredua berrikustea eta garatzea.

4. irudia. Trebetasunaren inguruko begirada bikoitza.



Horren ondorioz sortutako produktuak enpleguko garapenaren eta jardunaren ikuspegia eskaintzen digu aldi bereko begirada bikoitza kontuan hartuta: jarduera (lanpostuko eginkizunak eta zereginak) eta garatzaileen trebakuntza integrala (trebetasunak).

Erraz-erraz, behin eta berriro adierazi nahi dugu inplikatu guztien ikuspegitik, lanpostutik eta lanpostua betetzen duen pertsonaren ikuspegitik behatu daitekeen prozesuaz ari garela.

3.2. Ebaluazioa

Zereginaren zati honi aurre egiteko orduan, ebaluazioaren subjektibotasuna da kezkarria, ebaluazioaren emaitza desitxuratu dezakete-eta.

Begirada kritikoa

Aztergai dugun zentzuan, ebaluazioa bera subjektiboa da, ebaluatzailearen esperientzien baldintzapean dauden erkaketa-erreferenteak erabiltzen ditugulako. Horrez gain, aldi berean interpretatu eta behatu egiten dugu sarritan. Prozesu bikoitz horren jakitun garenez, behar besteko ahalegina egin beharra dago, behaketako datuak biltzeko eta, ondoren, behar besteko prozeduren bidez interpretatzeko. Horrela, bada, prozesu zorrotza ezarriko da.

Badirudi objektibotasuna asmo lortezina dela, desegin beharreko neurketa-kontzeptuan dagoelako oinarrituta. Neurtzeko, dimentsio homogeneoa ezarri beharra dago, eta hemen ebaluatu nahi dugunak ez dauka homogeneotasunik. Zein da unitatea? Zenbat aldiz errepikatzen da? Trebetasunik neurtzerik ez dugunez, jokabide *egokiak* edo trebetasunaren adierazleak zehaztu besterik ez dugu. Horretarako, irizpide subjektiboak erabili ditzakegu neurri batean; esate baterako, “neure lanbide-esperientzian adierazgarriak direnak”. Nola neurtu erabiltzaileen motibazioa? Ez dago inondik inora neurtzerik.

Egoera, prozesua, ekintza... epaitzea da ebaluatzea. Geure premien edota kezken araberako epaiak egiten ditugu. Berez eginez gero, epaiak gehiago diote neuri buruz behatu dudana baino.

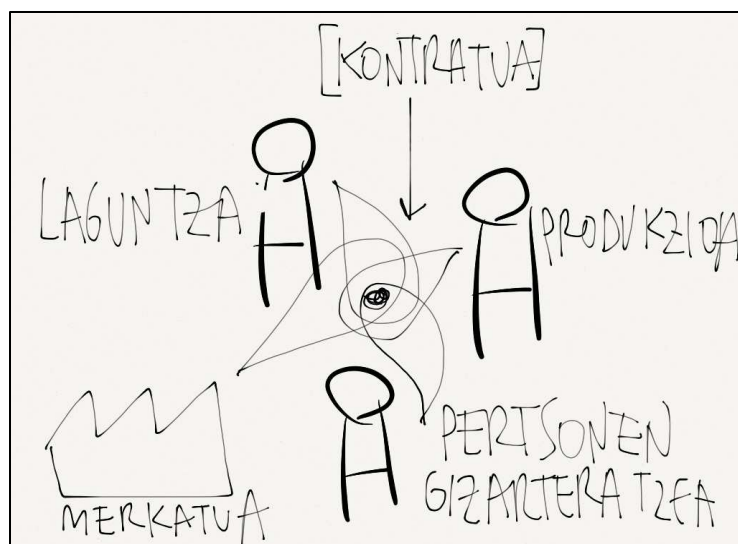
Hona hemen zenbait estrategia, joera hori konpentsatzeko eta ebaluatu beharreko trebetasunen hobekuntzarako zein garapen pertsonalerako jakintza eskaintzen duen balioespena bilatzeko: 1) Behatzea eta informazioa biltzea. 2) Aurretiaz zehaztutako irizpideekin erkatzea. Badaukat erkatzeko moduko estandarrik, zenbait egitate, behaketa, inplikaturako alderdien arteko hitzarmenak... kontuan hartuta? 3) Interpretatzea eta balioestea.

Prozesu horretan, arlo kualitatiboa bezain garrantzitsua da arlo kuantitatiboa. Zer adierazten dute kontzeptu horiek? Nahiz eta motibazioari zenbaki bat esleitu, horrek ez du esan nahi kuantitatiboagoa denik. Eskalak azkarragoak dira, baina informazio kualitatiboa ematen dute oraindik. Beraz, batetik, kualitate neurgarria duen informazioa dago, eta modu kuantitatiboan adierazi daiteke. Bestetik, adierazle deskriptiboen edo kualitatiboen bidez bakarrik eskuratu eta adierazi daitekeen informazioa ere badago.

Bi kasuetan, ebaluatu nahi dugun trebetasunaren inguruan balioesten ari garen informazioa adierazgarria eta nabaria izatea da garrantzitsuena. Hau da, baliotasuna edukitzea.

Bete-bete lan egin behar eta ahal dugu, ñabardurak kentzeko, begiradak adosteko eta adierazle esanguratsuagoak ezartzeko. Horrela, bada, argiago ikusi ahal izango dugu trebetasunen bat daukan norbaitek nolabaiteko arrakastaz lan egingo duela leku batean eta bestean. Taldean eraturako jakintza ugari dugu, ondo arrazoitutako iritzia emateko.

5. irudia. Ebaluazioa bere testuinguruan.



Lanposturako trebetasunak berrikusteko eta berriro zehazteko lanaren bidez, “iragazkiak iragazten dira”. Hartara, taldea, kontratua eta aliantza sortzen dira prozesuan inplikaturakoen artean, hazkuntza pertsonalari eta ekoizpenari begira daudenak eta laneratzeko ari den pertsona bera kontuan hartuta. Berrikuspena, ordea, ez da etengabea eta erabatekoa izan behar. Adostutako oinarritik, esangurei buruz eztabaidatu eta zehaztapenak ñabartu ditzakegu.

Ariketa honetan, ez dago ñabartu daitekeen guztia ñabartzerik eta urteen joan-etorrian hazi eta hazi egingo diren edukien zein azpiedukien kateak eratzen jarraitzerik. Gogoan izan behar ditugu testuan zehar piztu ditugun alerta guztiak.

Esate baterako, norbait autonomoa ez dela balioesten badugu, prozesu mental konplexua garatuko dugu. Testuinguru zehatzean... zerbaitekin erkatu ondoren, argi eta garbi edukiko dugu pertsona horrek bere zereginak modu autonomoan garatzen ez dituela. Oso garrantzitsua da prozesu automatikoago eta inkontzienteago hori berreskuratzea, hitzetan jartzea, erkatzea eta partekatzea, harik eta mapa bateratua izan arte.

Prozesu horretan, gainera, bereizi egin behar da trebetasunen erakusgarri diren ekintzen kate horretako zer faktore daude pertsonen esku eta zein daude pertsonen euren eragin-eremutik kanpo⁸.

Ebaluazioari dagokionez, ezin dugu ebaluatu moduan daukagun esperientzia albo batera utzi. Guztiok eskola-ibilbidea dugu, eta badakigu nolako eragina duten metodoek, emaitzek, ondorioek, ontzeko asmoek... Ebaluatzaile-zeregina bete behar dugunean, hobeto egiten saiatzen gara. Batzuetan, nolabaiteko joera dugu geure prestakuntza-esperientziako estiloei eusteko; ebaluazio indibidualista, zenbakizkoa, edukien arabera... egiteko.

Prozedura

Trebetasun ebaluazioa eta trebetasunak garatzeko ebaluazioa bereizten ditugu⁹. Bi helburuak kontuan hartzen dituen prozedura ezarri nahi dugu, beraz.

Honako hauxe iradokitzen dugu, trebetasun ebaluatze orduan:

- Ebaluatu beharreko trebetasunak zehaztea.
- Trebetasun adierazleak zehaztea.
- Euren agerpena nabarmentzeko behar besteko uneak eta ekintzak zehaztea eta bilketa, interpretazioa zein ebaluazioa garatzea.

Sarritan, trebetasunak idazten ditugunean, euren ebaluaziorako irizpideen bila azaltzen dugu garapena, eta helburu orokorren, berezien eta/edo eragileen sailkapenak hartzen ditugu kontuan. Mugimendu horretan, badirudi trebetasuna bera jarduketa bakunagoen baturak osatutako jarduketa mekanikoa dela eta, horren ondorioz, elementu lineal bezain mekanikoa sortzen dela.

⁸ Stephen Coveyk emandako zentzuan.

⁹ Villardón, L. (2006): Evaluación del aprendizaje para promover el desarrollo de competencias. *Educatio siglo XXI*, 24 2006, 57.-76. or. [Hementxe dago eskuragarri: <http://revistas.um.es/index.php/educatio/article/viewFile/153/136>]

Edonola ere, lehen emandako azalpenaren arabera, hobe da trebetasuna bera sarearen egiturara hurbiltzen den prozesu konplexua dela adieraztea. Osoa eta bilbatua edo ez hain osoa eta bilbatua izan daiteke, baina bere egitura ez da inoiz batura hutsagatik lortuko eta hobetuko.

Ebaluatzeke orduan, benetako gauzapearen erakusgarri diren adierazleak erabili behar ditugu: norbaitek ondo egiten duen zerbait, lorpen eta konplexutasun maila desberdinak izan ditzakeen zerbait... Hori dela eta, ez da beste urrats txikirik zehaztu behar.

Erraz antzematen den trebetasun adierazgarri zehatza aurkitzea da erronka. 3-5 egon behar dira profil bakoitzeko, norberaren arbolako pentsaera helburuen zehaztapenetik kanpo utzita eta pertsonaren begiradari zein lanpostutik eskainitako beste begirada bati eutsita.

Prozesu hori garatzeko, tresna errazak erabili ditzakegu; adierazleen taulak edo eskalak, esaterako. Hona hemen mintegian bertan erabilitakoen adibidea.

	Lankideekin dago harremanetan, zeregin bateratuak egiteko	Bai/Ez markatu	Oharrak
Talde-lana	- Lankideekin hitz egiten du zeregina egiten hasi baino lehen.		
	- Lankideekin koordinatzen da, lanak ez gainjartzeko edo egin gabe ez uzteko.		
	- Lankideei laguntzen die, eskatzen diotenean.		
	- Protokoloen jarraipena egin eta bete egiten ditu, lankideen lana errazteko.		
	- Txanda bakoitzean egindako zereginen berri ematen du.		
	- Lankideekin komunikatzen da, zereginen garapena partekatzeke.		

Bestetik, ebaluaziorako prozesua bera aukera aparta da, trebetasunen euren garapena bultzatzeko. Villardónek (2006) ebaluazio-egoeraren bost ezaugarri proposatzen ditu hori lortzeko: jarduera, hobekuntza, informazioa, hausnarketa eta autoebaluazioa.

GLEEtako erabiltzaileei dagokienez, honako azalpen hau egin dezakegu: 1) erabiltzaileak ebaluatutakoaren inguruko kontzientzia hartzea eta jarduera egokia erakusteko ahalegin bete-betea egitea; 2) trebetasuna neurri zehatzen bidez hobetzeko orientazio teoriko bezain eraginkorra eskaintzea; 3) inplikaturako alderdi guztiek parte hartzeko informazioa eta gardentasuna ematea; 4) prozesuari, emaitzari eta arrazoiei buruz hausnartzea; eta 5) autoebaluazioa egitea, norbera, prozesuko bertako protagonismoa eta demokrazia hobetzeko.

Trebetasun sozio-pertsonalak

Mintegiaren garapenean, honako prozesu hau garatu dugu: trebetasunak identifikatzea, adierazleak prestatzea eta ebaluaziorako tresna diseinatzea. Zenbait lanposturen inguruan lan egin

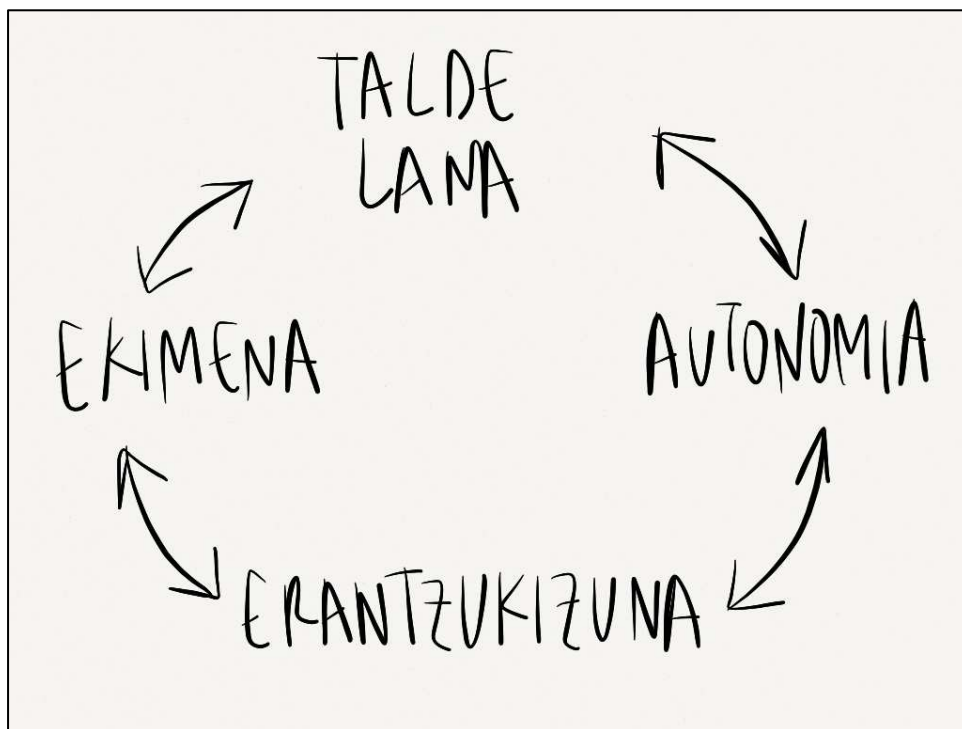
dugu. Lanpostua, bere helburua eta eginkizunak zehaztu ondoren, trebetasun nabariak identifikatu ditugu.

Gizarte eta lan arloko trebetasunei dagokienez, laneko eguneroko egoerekin lotutako zehaztapen bereziak egitea izan da etengabeko erronka, era guztietako trebetasunak kontuan hartuta.

Prozesu inductiboaren arabera eta zenbait lan-taldek egindako zehaztapenen arabera, nahikoa nabariak diren zenbait trebetasun identifikatu dira. Hain zuzen ere, honako hauek aipatu ziren mintegian bertan garatutako lanean:

- Talde-lana: lankideekin komunikatzea, zeregin bateratuak egiteko.
- Autonomia: jarduera behar bezala garatzea, tutoretzarik gabe eta etengabe galdetu gabe.
- Ekimena: gorabeherak, gatazkak eta ezustekoak behar bezala konpontzea eta aurrea hartzea.
- Erantzukizuna: laneko erantzukizunez arduratzea eta, horretarako, lanean sortutako arazoak konpontzeko moduko baliabideak erabiltzea edo kudeatzea. Zereginak ezarritako epeetan egitea.

6. irudia. Funtsezko trebetasun sozio-pertsonalak.



Orain arte esan dugunez, ebaluazioari begira, funtsezkoa da egunez egunekoan antzeman daitezkeen jokabideen inguruko adierazleak zehaztea eta lanpostuko profilean kontuan hartzea. Hurrengo taulan, ustezko zenbait adierazleren adibidea agertzen da, garbiketako langilearen profilaren testuinguruko ekimenaren trebetasunean:

Lanpostua: garbiketako langilea

Trebetasuna: ekimena

Adierazleak:

- Garbigarriak ordezkatzeko amaitzen direnean.
- Gorabeherak, gatazkak zein ezustekoak antzeman eta gorabeheren agirian ematen du euren berri.
- Gorabeheren, gatazken eta ezustekoen berri ematen du larritasunaren arabera.
- Lanpostuko beste zeregin batzuk egiten ditu astialdian edo hutsarteetan.

3.3. Euren ikaskuntzari buruzko zenbait hausnarketa

Testuan zehar esan dugu behin eta berriro. Trebetasunak eskuratzea harremanezko prozesua da. Saialdi eta errakuntzen arteko elkarreraginen batura da, eta ebaluaziorako zein ikaskuntzarako guneak daude bertan. Horri buruz jardutean eta hausnartzean, gauza zehatzetatik ikasten dugu, trebeziak garatzen ditugu eta ekintzak egokitzen ditugu. GLEEtako ikuspegiak honako ziurtasun honetan dago oinarrituta: jardunez gero, badago aldatzerik. Faktore zehatz batean, trebetasun-faltaren eta trebetasundun esperientziaren arteko aldea norbera aldatzeko tresna ere izan daiteke. Oso eraginkorra da jokabidea aldatzen hastea.

Ikaskuntzen orokortasunari dagokionez, testuinguruaren arabera direla adierazi dugu lehenengo fasean. Izan ere, testuinguru horiek aldatzen direnean (lanpostua, tresnak, espazioa, zeregina...), egiaztatuta dago errendimendua bera ere aldatu egingo dela. Prozesutik kanpora balioetsiz gero, atzerakadatzat hartu daiteke, baina bertan sartuta, proiektu profesionala garatzeko aurrerapausotzat jo behar dugu. Oro har interpretatu ezean, oso arriskutsua da trebetasunak unean-unean neurtzea.

Egonkortasuna eta ohikeria luzaroan nagusi direnean, txandak eta aldaketak eginez gero, trebetasun horiek zenbait testuingurutarako orokortzen dira. Gure lanaren berezko helburua izango litzateke egokitzeko gaitasuna edukitzea.

Trebetasunak bereganatzeko, ekintza bera berregin behar da behin eta berriro. Horrela, bada, jakintzak, gaitasunak eta jarrerak benetan txertatu ahal izango dira mugimendu-kate bakanetan. "Trebea izatea" "dantza egitea" da. Praktikan, hain zuzen ere, ondo baino hobeto bereizten dugu nor den traketsa ikasitako urratsen katea berregitean eta nor irristatzen den ikusleak harri eta zur utzita. Gure ustez, irudi baten eta bestearen arteko aldea da trebetasuna bikaintasunez integratzea eta bereganatzea.

4. ONDORIOAK

Mintegi honek GLEEtarako garrantzitsuak diren trebetasunak zehazteko eta neurtzeko prozesuan aurrera egitea zeukan helburu.

Hori lortzeko, hausnarketarako prozesua garatu dugu, eta, bertan, kontzeptu sozial konplexutzat hartutako trebetasunetatik abiatuta, lanpostua bera aztertzen da, testuinguru eta egoera horretarako garrantzitsuak diren trebetasunak identifikatzeko. Ondoren, zenbait adierazle hautatu ditugu, antzemandako trebetasunak nabarmentzeko. Aldi berean, gainera, oso lagungarriak izan daitezke, ebaluaziorako irizpide partekatuak erabiltzeko orduan.

Hona hemen prozesu horretatik ateratako ondorioak:

- Oraindik ere, ekoizpen-prozesuetako esparruetan ikaskuntza-esperientzia ahaltzuzkoak sortzea da gizarteratzeko eta laneratzeko enpresen erronka handia. Testuinguru horretan, go-goan izan beharra dago bizipena eta esperientzia bezain garrantzizkoa dela gertatutakoari buruz hausnartzeko aukeratutako eremua, ikaskuntza bera pertsonalizatu egiten da-eta.
- Oraindik ere, laneratzeko prozesuen harremanezko faktore "elkarreragileak" nabarmendu behar dira. Azterketarako eta jarduketarako unitatea pertsonaren eta testuinguruaren arteko egokitzapen dinamikoa da oraindik (zenbait plano edo dimentsio kontuan hartuta).
- Gure erakundeetan, txandaketa handia da, eta, sarritan, praktiketan laguntzen duten esparru ideologikoen eta metodologikoen sorreran eta artapenean parte hartu ez duen jende berria sartzen da. Gauza bera gertatzen da GLEEtan, erakundeetan nahiz bigarren mailako sareetan. Egindako lanaren ondorioz, gizarte-erakundeetako jakintza kudeatzeko ereduari buruz ere hausnartu behar dugu.
- Ahalegin handia egin behar da, hausnartzeko, sistematizatzeko, idazteko, partekatzeke... Beharbada, sinplifikazioa bera oso lagungarria izan daiteke, prestakuntza eta ibilbide desberdinak dituzten profesionalak elkartzeko orduan eta gure laguntasuna jasotzen duten pertsonekin beste era batera topatzeko orduan. Jakintzaren jarraipena bermatzeko, elkarrekin lan egin beharra dago, ikaskuntza berriei aterik itxi gabe...
- Batzuetan, prozesu konplexuak zehazten ari garenean, badirudi honako ekintza hauen artean lekualdatzen garela: "nola lortu puntualtasuna" eta "nola neurtu", esaterako. Trebetasunak eta adierazleak zehaztu ditugunean, jarduketa arrakastatsuetatik hurbilago ote dago? Diseinu hori adostasunen eta desadostasunen katearen zerbitzura bakarrik egon daiteke, norbera eta erakundea aldatzeko eta hazteko prozesua bera horretan datzalako.
- Energia mugatua da, eta ezin dugu kontrolean alferrik galdu. Azken urteotan, energia handia inbertitu dugu, prozesuak zenbakien bidez justifikatzeko. Oso garrantzitsua izango da lan honi eustea. Gure iritziz, prozesuak sinplifikatuz gero, prozesuetako burokrazia desagertuko da. Datu horiek eskatu ditzaketenekiko harreman kritikoan, sistematizazioa ezin da arazoa izan. Non inbertitu geure energiak?

- Prozesu honetan, batzuetan borrokan ari ziren bi energia aurkitu ditugu: nutrizioa eta arauzkoa, eustea eta mantentzea. Trebetasunak azaldu ditugunean, bi indar horiek zeuden agerian, eta jakin badakigu benetako eragina dutela GLEEtako eguneroko lanean. “Profesional onaren” trebetasunetan pentsatzean, mugetan dauden pertsonen zenbait ezaugarri “itzali” ditugu; ikuspegi kritikoa, boterearekiko borroka... Elkarreragin “disruptiboen” bitartez, enpresek berrikuntza bilatzen dutenean, bete-betean lan egiten dugu, aldaketarako energia hori “mendean hartzeko”. Bestetik, jakin badakigu batzuetan biktima-jarrerak baino ez ditugula indartzen gizarte bidegabearen aurrean. Beraz, bi ikuspegiak bateratzea da erronka, bertara hurbiltzeko ereduak prozesu sozialetan eragina izango duela jakinda. Gure begiradak errealitatea eratzten du. Jakinaren gainean egon behar gara, geure ametsen norabiderantz doazen ekarpenak egiteko.