

Confederación Empresarial Vasca
Euskal Enbrepresarian Konfederakuntza

Confe**Bask**

ENPRESAKO INSTRUKTOREEN ESKULIBURUA

IKAS-EKINEZKO ERREGIMENEN LANBIDE-HEZIKETA DUALA



Lankidetzan:

Fp
EUSKADI
LANBIDE HEZIKETA
dual

ENPRESAKO INSTRUKTOREEN ESKULIBURUA

**IKAS-EKINEZKO ERREGIMENEN
LANBIDE-HEZIKETA DUALA**

Lankidetzan:



Aurkibidea

1. Aurkezpena	5
2. Zer da Heziketa Duala	6
3. Gure Lanbide Heziketa	8
3.1. Euskadiko Lanbide Heziketa: eredu propioa eta malgua	8
3.2. Hezkuntza-sistema	10
3.3. Nola egituratzen da LH?	10
4. Euskadiko Lanbide Heziketa Duala	13
4.1. Aurrekariak eta gaur egungo ereduaren sorrera	13
4.2. Gure LH dualaren oinarritzko printzipioak	14
4.3. LH Dualaren abantailak	15
4.4. Modalitateak	17
4.5. Gure LH Dualaren datuak	18
4.6. Eragile nagusiak	19
5. LH Dualaren plan motak	23
5.1. 2 urterako planak	23
5.2. 2 urterako planak, errefortzu-planarekin	23
5.3. 2 urterako planak, LP + HZ Duala ibilbidearekin	24
5.4. 3 urterako planak, espezializaziorik gabe	24
5.5. 3 urterako planak, espezializazioarekin	25
5.6. 4 urterako planak: Dual to World, nazioartekotzearekin	25
6. Araudia	26
6.1. Estatuan	26
6.2. Euskadin	26
7. LH Dualean interesa duen enpresak egin beharreko urratsak ..	27
8. Enpresan LH Duala antolatzea	
eta garatzea	29
8.1. Ikastegiaren eta enpresaren arteko lankidetzaren hasiera	29
8.2. Parte hartzaileak hautatzea	30
8.3. Plangintza	31
8.4. Harrera arretatsua	32
8.5. Ikasleen prestakuntza	33
8.6. Jardueraren gaineko jarraipena	33
8.7. Ebaluazioa	34
9. Instruktoea: funtsezko rola	35
9.1. Profila: oinarritzko gaitasunen mapa	35
9.2. Instruktoearentzako tresnak	46
9.3. Ikasten ikasteko metodologia	47
10. Ohiko galderak	49
11. Enpresan erabiltzeko tresnak eta dokumentuak	65
12. Bibliografia	66

1. Aurkezpena

Edozein gizartek, garatu ahal izateko, behar bezala trebatuta dauden pertsonak behar ditu. Eta premisa hori bera ezinbestekoa da enpresak garatzeko eta hobetzeko; izan ere, enpresako gizon-emakumeek beharrezko ezagutza eta gaitasunak badituzte eta lan egiteko moduan badaude, hobetu egiten dira gero eta urrunagokoak, konplexuagoak eta aldakorragoak diren merkatuetan lehiatzeko –edota irauteko– aukerak.

Hori horrela, enpresek egunez egun apustu irmoagoa egin behar dute talentuaren eta ezagutzaren alde: etengabe ikasteko gaitasuna, jarrera proaktiboak eta inplikazio positiboa izango duten pertsonak behar dituzte gero eta gehiago.

Besteak beste, Lantokiko Prestakuntza programak, Confebasken eta Eusko Jaurlearitzaren arteko lankidetzari esker, beti gogor lan egin izan du bi helburuak lortzeko: gure pertsonen enplegu-aukerak ematea eta gure enpresen artean lehiakortasuna sustatzea. Programa hori eredu garria eta arrakastatsua da, bere kalitateagatik eta emaitzengatik ez ezik, ondo jakin izan duelako elkarlana eta konpromisoa pizten alderdi inplikatu guztien artean: enpresak, enpresa-erakundeak, administrazioa, Lanbide Heziketako zentroak eta, noski, tutoreak eta instruktoreak.

Orain, krisiak beste egoera batzuk ekarri ditu, eta merkatuek eboluzionatu egin dute; horren ondorioz, enpresen eskaerak ere bestelakoak dira gaur egun. Aurretik aipatutako horien guztien konpromiso sendoarekin, txandakako prestakuntzarako programa berri bat diseinatu behar izan da, ikasleek lana eta ikasketak uztartu ahal izan ditzaten prestakuntza-zentroan eta enpresan: Ikas-ekinezko Erregimeneko Heziketa Duala.

Eskuliburu hau, hain zuzen ere, Ikas-Ekinezko Erregimeneko Heziketa Duala garatzeko berebiziko zeregina betetzen duten instruktore horientzat prestatu da.

Eskuliburuaren bidez, egunero-egunero programa honi ematen dioten bultzada handi horri eusteko informazioa eta baliabideak eman nahi zaizkie. Izan ere, lan ordezkazina egiten dute programa abian jartzeko eta etengabe hobetzeko.

Hori guztia lortzeko, Lanbide Heziketaren alde egingo dugu, Lanbide Heziketa garatzeko proiektu eta egitasmo berriak landuko ditugu, eta enpresen eta gure gazteen beharrek konprometituko gara. Horrela, errazago lortu ahal izango ditugu gure gizartea garatzeko aukera emango duten arrakastak.

2. Zer da Heziketa Duala

*Ikasleak enpresan prestatzen dira:
"lanaren bidez ikasiz"*

Heziketa dualaren definizio asko daude, herrialdea zein den, erakundea zein den, ...kontutan izanik. Dena dela, esan dezakegu heziketa duala **prestakuntza-modalitate bat dela, non hala ikastetxea nola enpresa ikaslearen prestakuntzaz arduratzen baitira aldez aurretik bien artean adostu, zehaztu eta garatutako heziketa-plan baten bidez.**

- Prestakuntza **txandaka ematen da ikastetxearen eta enpresaren artean, modu partekatuan**, eta ikasleek titulua lortzen dute ikasketak amaitzean.

"Heziketa edo prestakuntza honetan, ikastaldi batzuk ikastegian egiten dira, eta beste batzuk lan-tokian. Ikastaldiak asteokoak, hilekoak edo urtekoak izan daitezke. Herrialdearen eta aplikatzekoa den estatutuaren arabera, parte-hartzaileek kontratu-harremana izan dezakete enplegatzailearekin, edo ordainsaria jaso".

Cedefop 2008 (LH Garatzeko Europako Zentroa)

"Heziketa honek enpresako trebakuntza eta eskolako hezkuntza konbinatzen eta txandakatzen ditu; horri esker, estatu osoan onartzen den kualifikazio bat lor daiteke. Oro har, enplegatzaileak eta ikasleak kontratu-harremana izaten dute, eta ikasleari ordaindu egiten zaio bere lanaren truke".

EAFa - European Alliance for Apprenticeships

- **Eginez ikasi:** pertsonak lanbide batean aritzeko trebatzen dira ahalik eta modurik eraginkorrenean: inguru erreal batean lan eginez.
- **Prestakuntza praktikoa ordaindua:** herrialde gehienetan, enpresak eta ikasleak kontratu-harremana egiten dute enpresako prestakuntza jasotzeko, eta prestakuntza hori ordaindu egiten da.
- **Enpresako tutoretza:** enpresako instruktoreak funtsezko zeregina du heziketa dualean. Hark emango dio tutoretza eta laguntza ikasleari, enpresan ikasten ari den bitartean.
- **Ikastegia (eskaintza) eta enpresa (eskaria), elkarrengandik hurbi-lago:** zuzenean konektatzen ditu ikasleek jasotako prestakuntza eta enpresan egiten den lana.

- **Enpresa trebatzailea:** enpresak zeregin aktiboagoa du etorkizuneko profesionalen prestakuntzan.
- **Lehiakortasuna eta enplegarritasuna:** enpresen lehiakortasuna areagotzen da, ikasleak lan-merkatura sartzeko beharrezko kompetentzia eta gaitasun pertsonalak eskuratzen dituelako. Ikasleek kompetentzia teknikoak, zeharkakoak eta jokabidearekin lotutakoak (taldeko lana, erantzukizuna...) garatzen ditu eta enpresa baten eguneroko funtzionamendua deskubritzen du.
- **Gazteen enpleguaren hobekuntza:** gazteak lehenago sartu ahal dira lan-merkatura, eta haien jarduera-tasa hobetzen da; horrez gain, gehiago bistaritzen da prestakuntzaren eta enpleguaren arteko lotura.
- **Modalitate baliaduna prestakuntza profesionalean, unibertsitatean...:** modalitatea duala batik bat heziketa profesionalari lotuta egon da; hala ere, unibertsitate-titulu bat lortzeko prestakuntza-modalitate baliagarria izan daiteke, eta, herrialde batzuetan, baita batxilergoa ateratzeko ere.
- **Belaunaldi-aldaketari bide ematen dio:** lan-merkatua uzten dutenek (enpresako instruktoreek) beren ezagutza transferi diezaizokete lan-merkatura sartzeko direnei (ikasleei).

Heziketa mota honek ibilbide luzea du, eta Europako herrialde ugarian ematen da, hala nola Alemanian, Austrian, Suitzan eta Frantzian. Kasu batzuetan, Suitzan esaterako, ikasleen % 90ek baino gehiagok ikasten dute Lanbide-Heziketa. Herrialdearen arabera, 2 eta 4 urte artean irauten du.

3. Gure Lanbide Heziketa

3.1. Euskadiko Lanbide Heziketa: eredu propioa eta malgua

*"Gure Lanbide Heziketaren indargunea:
HURBILTASUNA eta IKASTEGIEN eta
ENPRESEN arteko LANKIDETZA"*

Gaur egungo Euskadiko Lanbide Heziketak ezaugarri hauek ditu:

- Gaur egungo ereduak azken 20 urtetan garatu den LHan eraiki du bere oinarria.
- Enpresatik gertu egon nahi du, eta haren beharrei garaiz erantzun.
- Tartean dauden agente guztien arteko adostasunetik eta lankidetzatik sortu da; sareko lana egin da gobernantza, kudeaketa eta pertsonen mailan.
- Lankidetzak publiko-pribatuaren emaitza da: administrazioen, zentroyen eta enpresen artekoa.
- Enpresak konpromiso irmoa eta jarraitua du.

Hori guztia Lanbide Heziketako Planetan jaso da. Plan horiei esker, Eusko Jaurlaritzak gidatuta, hainbat neurri hartu dira gure ekonomia eta gure enpresak garatzeko, enplegua hobetzeko eta, azken batean, gure gizartearen ongizatea hobetzeko.

Euskadiko LHk gure enpresen beharrei eta bereziki ETEenei begiratzen die, eta gaur egun ardatz hauek ditu:

PRESTAKUNTZA INTEGRATUA

- Heziketa Duala
- Irakasleen prestakuntza
- Ikasteko metodologia berriak: ETHAZI
- Espezializazioa

BERRIKUNTZA APLIKATUA

- Ingurune estrategikoak eta espezializazio-arloak
- ETEei eta mikro-ETEei laguntzeko proiektuak
- Sormena

EKINTZAILETZA

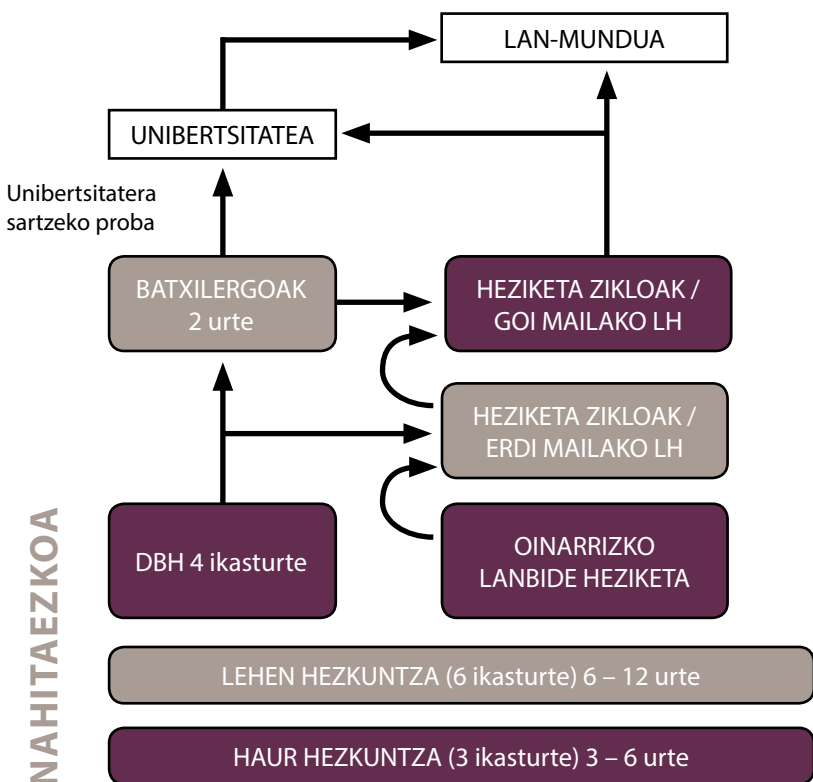
- Kultura ekintzailea
- Enpresak sortzea

NAZIOARTEKOTZEA

- Kanpoko enpresei laguntzea
- Ikasleen eta irakasleen mugikortasuna
- LHko Euskal Sistemari balioa ematea

3.2. Hezkuntza-sistema

Gaur egungo hezkuntza-sistema honela egituratuta dago:



3.3. Nola egituratzen da LH?

Hezkuntza-sistemako LH-a honela osatua dago:

Oinarrizko LHko zikloak (OHZ): ikasleek hezkuntza-sisteman errazago irauteko eta haiei garapen pertsonal eta profesionalerako aukera gehiago emateko neurri gisa sortu ziren.

Oinarrizko lanbide-tituluaren bidez, hezkuntza-sistemako Lanbide Heziketako erdi mailako prestakuntza-zikloetara sar daiteke.

Oinarrizko lanbide-titulua duten ikasleek Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako graduatuaren titulua eskuratu ahal izango dute Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako amaierako ebaluazioa gaindituz gero.

Erdi Mailako Heziketa Zikloak (EMHZ): ziklo hauek amaitzean, teknikari-titulua lortzen da, eta hala DBHtik sar daiteke zikloetara.

Goi Mailako Heziketa Zikloak (GMHZ): batxilergotik sar daiteke ziklo hauek amaitzean, eta batzuetan zuzenean, beste GMHZ bat bukatu ostean. Ziklo hauek amaitzean, goi-mailako teknikariaren titulua lortzen da.

Sistemak, ikus daitekeenez, ibilbide desberdinak eskaintzen ditu, heziketa mota desberdinetatik mugitzeko aukera ematen dituztenak eta ikasleei trebatzen jarraitzeko atak ixten ez dizkietenak.

Lanbide Heziketako sistemak 26 lanbide-familiatako 150 bat titulazio eskaintzen ditu. Titulazio horiek ikasleek jarduera ekonomikoaren sektore eta adarretan egingo dituzten lanbideetara egokituta daude.

Hauek dira **26 lanbide-familiak:**

- JARDUERA FISIKOAK ETA KIROLAK
- ADMINISTRAZIOA ETA KUDEAKETA
- NEKAZARITZA
- ARTE ETA ARTISAUTZA
- ARTE GRAFIKOAK
- MERKATARITZA ETA MARKETINA
- ERAIKUNTZA ETA OBRA ZIBILAK
- ELEKTRIZITATEA ETA ELEKTRONIKA
- ENERGIA ETA URA
- FABRIKAZIO MEKANIKOA
- OSTALARITZA ETA TURISMOA
- IRUDI PERTSONALA
- IRUDIA ETA SOINUA
- ELIKAGAIEN INDUSTRIAK
- ERAUZKETAREN INDUSTRIAK
- INFORMATIKA ETA KOMUNIKAZIOA
- INSTALAZIOAK ETA MANTENIMENDUA
- ZURGINTZA, ALTZARIGINTZA ETA KORTXOA
- ITSASOA ETA ARRANTZA
- KIMIKA

- OSASUNGINTZA
- SEGURTASUNA ETA INGURUMENA
- GIZARTE- ETA KULTURA-ZERBITZUAK
- EHUNGINTZA, JANTZIGINTZA ETA LARRUGINTZA
- GARRAIOA ETA IBILGAILUEN MANTENTZE LANAK
- BEIRA ETA ZERAMIKA

Heziketa-zikloen kopurua aldatu daiteke; izan ere, LHren eskaintza eguneratu egin ohi da enpresetan sortzen diren kualifikazio-beharretara moldatzeko. **26 lanbide-familia horietatik 3 gaur egun ez dira ematen Euskal Autonomia Erkidegoan: Beira eta Zeramika, Arte eta Artisautza eta Erauzketaren Industriak.**

	LH (LPrekin)
Ikasturtea 1	IKASTEGIA
Ikasturtea 2	IKASTEGIA
	ENPRESA
<p>Enpresako orduak: 360-400 Guztizko orduak: 2.000</p> <p>LHko ZIKLOA</p> <p>LP: curriculum-praktiken nahitaezko modulua</p>	

4. Euskadiko Lanbide Heziketa Duala

4.1. Aurrekariak eta gaur egungo ereduaren sorrera

Hasierako Lanbide Heziketaren helburuetako bat da ikasleak esparru profesional batean jarduteko prestatzea, haien garapen pertsonala sustatzeko asmoz, eta ondasun eta zerbitzuak ekoizten dituzten sektoreetako kualifikazio-beharrei erantzutea.

Europar Batasuneko herrialdeek hainbat ekintza jarri dituzte martxan gazteen arteko langabezia handia gutxitzeko eta gazteen kualifikazio profesionala eta espezializazioa sustatzeko neurriak abiarazteko. Ildo horretatik, Ikas-ekinezko Erregimeneko Lanbide Heziketaren bitartez, ikastegiko irakaskuntza-ikaskuntza prozesua eta enpresako ikaskuntza eta lana konbinatu nahi dira.

Ikasleen eskoletatik, Ikasi eta Lanera

Euskadiko Lanbide Heziketa Dualak historia luzea du, eta beti egon izan da estuki lotuta bertako ekonomiari dagokion eskulangintzaren idiosinkrasiarri eta ondorengo idiosinkrasia industrialari:

Euskadin, 1771. urtean sortu zen lanbideak irakasteko prestakuntza espezifikoko lehenengo zentroa: Gasteizko Arte eta Lanbideen Eskola.

Orduetik aurrera, eta batez ere gerra zibilaren ondoren, ikastunen beste hainbat eskola sortuz joan ziren, enpresa handien finantzaketarekin. Eskola haiek euskal industria-sektorearen harrobi prestigiotsua izan ziren.

2006an, batik bat makina-erremintaren sektorean profesionalak falta zirela eta, eta enpresek gazteak prestakuntza-aldiaren hasieratik hartzeko modua emango zuen eredu bat eskatzen zutela ikusirik (LPren aldean enpresa-ordu gehiagoko esperientzia praktikoa ezarri nahi zen), Confebasketik eta Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza eta Enplegu sailek martxan jarri zuten heziketa “dual edo partekatuaren” programa pilotu berri bat, **“Ikasi ta Lan”** deiturikoa.

Heziketa horrek, zeina prestakuntza-zikloetan oinarrituta baitzegoen, 3 ikasturte irauten zuen eta banaketa hau zeukan: % 50 prestakuntza-zen-troan eta % 50 enpresan. Ikasleek lanaldi partzialeko kontratu mugagabea zuten (astean 20 lanordu), hitzarmenaren arabera soldata eta Gizarte Segurantzako kotizazioa.

Confebaskek programa pilotu horren gaineko jarraipena egin zuen, hura aztertzeko eta ebaluatzeko asmoz, harik eta, zoritxarrez, krisi ekonomikoa iritsi eta programa desagertuz joan zen arte.

Lehen urratsak: HEZIBI programa

2011ko udaberrian, eta enpresek orduan zuten egoera ekonomiko zaila izanik ere, zenbait enpresak Confebaskera jo zuten, ikastegiaren eta enpresaren arteko txandakako heziketari bide emango zion programa bat berriro martxan jarri behar zela planteatzera.

Horrela, 2011ko udan, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailarekin koordinatuta, txandakako heziketarako programa berri bat diseinatu zen, ikasleei ikastegiaren eta enpresaren artean lana eta ikasketak uztartzeko aukera emango ziena.

Hezibi sortzeko, aintzat hartu zen txandakako Lanbide Heziketaren eredu berriko eragile nagusien iritzia, eta batik bat enpresena. Hala, Confebaskek 600 enpresaren baino gehiagoren iritzia jasotzeko azterketa bat egin zuen, Ikas-ekinezko Lanbide Heziketaren euskal eredu berria osatzeko xedez.

Hezibi, gainera, Lanbide Heziketaz arduratzen diren Eusko Jaurlaritzako bi sailen –Hezkuntza Saila eta Enplegu Saila– eta gizarte-eragileen arteko elkarlanaren eta adostasunaren harira sortu zen, Hezkuntza Sailak eta Confebaskek Lanbide Heziketaren alorrean aspalditik egiten duten elkarlanaren barruan. Horren ondorioz, gaur egungo Euskadiko LH dualaren sistema abiarazi zuen araua argitaratu zen: AGINDU bateratua, 2012ko urriaren 3koa, Hezkuntza eta Enplegu sailburuena, gazteek prestakuntza lanarekin txandakatze HEZIBI programaren oinarri arautzaileak ezar-tzen dituen.

4.2. Gure LH dualaren oinarrizko printzipioak

Euskal Herriko Ikas-ekinezko LH Dualaren ereduak ezaugarri hauek ditu:

- Gure sareari egokitutako eredu propio bat da, Confebasken, Eusko Jaurlaritzaren eta ikastegien artean adostutakoa eta euskal ekoizpen-sarearen arteko lankidetzaren estuaren ondorioz sortutakoa.

- Etengabe egokitzen da sortzen diren behar berrietara: beste iraupen batzuk, espezializazio handiagoa, etab.
- Malgua eta kasu bakoitzari egokitua: ikastegiek zuzentzen dute, baina enpresaren eskariari egokitu.
- Ikasleek zeharkako prestakuntza jasoko dutela bermatzen du: balio anitzeko profesionalak prestatzen ditu ekoizpen-sektore bereko enpresen artean edota enpresa bereko lanpostuen artean mugitu ahal izateko gaitasunak izan ditzaten.
- Sektoze/familia profesional guztiei irekita dago.
- Trebakuntza ordaindu egiten da kasu guzti-guztietan.
- Prestakuntza eta Ikaskuntza Kontratuan oinarritzen da, edo, salbuespen gisa, beka ordainduan.

4.3. LH Dualaren abantailak

4.3.1. Enpresentzat

- Langile potentzialak ezagutzeko eta trebatzeko modua da; ezagutza teorikoak dituzte aurrez ikasiak, eta enpresan praktikan jar ditzakete, eta trebatzen jarraitu.
- Langile kualifikatuak enpresaren behar zehatzetara egokitzeko eta horien inguruan prestatzeko denboraldia laburragoa da beste bide batzuetan baino (praktikak, lan-poltsak...).
- Lagungarria da epe ertainerako eta luzerako plangintza egiteko eta, beraz, langile berriak hartzeko estrategia hobea gauzatzeko; batez ere, belaunaldiz aldatzeko premia handia duten enpresetan.
- Ikasleak euren berezitasunen eta behar errealen arabera prestatzen ditu.
- Aukera ematen du prestakuntzaren edukiak etengabe aldatzen ari den lan-merkatu baten beharretara moldatzeko.
- Kontratazioaren hutsegiteak eta langileak hautatzearen ondoriozko kostuak gutxitzen ditu: inbertsio errentagarria da.
- Ikasleari enpresarekin, haren balioekin eta hango lan egiteko moduarekin identifikatzeko bide ematen dio.
- Enpresari erantzukizun soziala ematen dio, prestatzaile bihurtzen da eta; dinamismoa, modernitatea eta gizartearenganako konpromisoa transmititzen ditu, eta gizartean duen irudia hobetu dezake.

- Lanbide Heziketako zentroen eta enpresaren arteko elkarlana indartzen du.
- Ikasleak motibatuago egoten dira eta enpresako kide direla sentitzen dute.
- Ikasleek inplikazio handiagoa dute, gehiago ekoizten dute eta enpresari leialtasun handiagoa diote.
- Langileak hartzeko eta aukeratzeko kostuak aurrezten dira.
- Kostuen zati handi bat berreskura daiteke, ikasleek balioa ematen dutelako.

4.3.2. Ikasleentzat

- Pentsamoldea aldatzen zaie, lan-munduan goiz hasten direlako.
- Beren jardunari dagozkien ardurak hartzen dituzte, sozialki eta laboralki inplikaturata daudela ikusten dutelako.
- Motibazioa handitzen zaie.
- Lan-esperientzia handia eskuratzen dute.
- Lantoki batean aritzeko beharrezko gaitasun eta konpetentziak lortzen dituzte, zeharkakoak barne (komunikazioa, taldeko lana, arazoaren ebazpena...).
- Teoriaren eta praktikaren arteko lotura bideragarria eta zuzeneko dela ikusten dute. Modu praktikoan egiaztatzen dute ea ikastegian ikastitako hori bat datorren beren profilararekin, interesekin eta gaitasunekin.
- Motibazio eta beren buruarenganako konfiantza handiagoa hartzen dute enpresek eskatzen dituzten lanbideetan kualifikatzean eta errealitate praktikoari begirako hezkuntza jasotzean.
- Lanerako aukerei buruzko informazio hobea izaten dute.
- Ibilbide profesionala kudeaketarako gaitasunak garatzen dituzte.
- Lan-merkatuan sartzen lagunduko dien lehen lan-esperientzia izaten dute.
- Ordainsaria jaso dezakete, eta Gizarte Segurantzian kotizatu.

4.3.3. Ikastegientzat

- Ikastegi eta enpresen arten sinergiak sortu nahi dira.
- Enpresetan erabiltzen dituzten teknika eta lan-modu berriak deskubritzakete, eta ondoren ikasgelan ikasleei transmititu.
- Irakasleek eskura izaten dituzte enpresen instalazioak, makinak eta teknologia berriak, ikastegiek nekez eskura ditzaketenak; hau da, irakasleei birziklatzeko eta/edo trebatzeko aukera ematen die.
- Prestakuntza-eskaintza zabaltzen edo arautzen du, eta, horrekin, baita prestigio soziala ere.

4.3.4. Gizartearentzat

- Kalitatezko enplegua sortzen du.
- Gazteak etorkizuneko lanbideetarako trebatzen ditu.
- Gazteak progresiboki hasten dira lanean, eta kalitatezko enplegua sortzen da.
- Lan-mundura sartzeko adina aurreratzen du.
- Garapen ekonomikoa eta enpresa-lehiakortasuna sustatzen ditu.
- Bilakaera demografikoak aurreratzen ditu eta belaunaldi-aldaketari bide ematen dio.
- Jakintza eta ezagutza etengabe eguneratzen ditu.
- LHren esparruan Heziketa Duala garatuz gero, Lanbide Heziketaren sistemaren gaineko ikuspegi orokorra hobetuko da.

4.4. Modalitateak

Gaur egun, Ikas-ekinezko Erregimeneko LH Dualaren bi modalitate nagusi daude Euskadin: 2 urtekoa eta 3 urtekoa.

2 urteko modalitatearen helburua da ikasleak prestakuntza-zikloan esku-ratzen dituen gaitasunak indartzea. Bestalde, 3 urteko modalitatean, horrez gain, ikasleek enpresaren ekoizpen-prozesu konplexuei aurre egiteko espezializazioa lortzen dute hirugarren urtean.

Espezializazio-programak zikloen ondoren egiten dira, eskariz, sektoreen nahiz enpresen beharren arabera. Enpresen eta ikastegien artean definitzen eta egiten dira, EEI Ezagutzaren Euskal Institutuaren laguntzarekin.

700 ordu inguru irauten dute, eta hirugarren ikasturtean ematen dira ikastegiaren eta enpresaren artean partekatuta; hala ere, lan-zentroan ordu

gehiago ematen dira.

Ikasturtea	FP Dual (2 urte)	FP Dual (3 urte)
1	IKASTEGIA	
2	ENPRESA & IKASTEGIA	ENPRESA & IKASTEGIA
3		ENPRESA & IKASTEGIA ESPEZIALIZAZIOA
	Enpresako orduak: 800-1.200 Guztizko orduak: 2.400-2-800 LH ZIKLO "indartua" KONTRATUarekin edo beka ordainduarekin	Enpresako orduak: 1.800-3.100 Guztizko orduak: 3.400-4.700 LH ZIKLO "indartua" + espezializazio-programa BEKA ordainduarekin

4.5. Gure LH Dualaren datuak

Honako koadro honetan ikus daiteke LH Dualak erkidegoan izan duen bilakaera kuantitatiboa:

BANAKETA	IKASTEGIAK	IKASLEAK	ENPRESAK
12-13 IKASTAROA	28	124	95
13-14 IKASTAROA	44	238	176
14-15 IKASTAROA	58	402	311
15-16 IKASTAROA	71	759	475
16-17 IKASTAROA	85	1.283	790
17-18 IKASTAROA	97	1.913	1.122

Balorazioak: ebaluazioa

Ikasleek prestakuntza-egonaldia amaitutakoan, inkesta batzuk egiten dira enpresen, ikastegietako tutoreen eta ikasleen iritzia aztertzeko eta, hala badagokio, bidezkotzat jotzen diren zuzenketak egiteko.

Enpresen kasuan, programaren gaineko gogobetetasunaren ehuneko oso handia da; eta esanguratsua da % 90etik gorakoa izan arren ere urterik urte handituz doala. Horren erakusgarri, enpresa gehien-gehienak prest leudeke hurrengo ikasturtean beste ikasle batzuk hartzeko.

Ikastegietako tutoreen ustez ere, programak bilakaera ona izan du; dena dela, programan parte hartuko duten lanbide-familia berrietako enpresa gehiago eta ikastegiaren, enpresaren eta ikasleen arteko harremana hobetuko duten tresna gehiago lortu nahi dituzte.

Ikasleak ere oso gustura daude, trebakuntza honen bitartez bai profesionalki bai pertsonalki haz baitaitezke.

4.6. Eragile nagusiak

4.6.1. Enpresa / instruktorea

Instruktorea da Lanbide Heziketa Dualaren giltzarria. Instruktorea ezinbestekoa da prestakuntzaren bidez ikasleak akademikoki, profesionalki eta pertsonalki modu integralean gara daitezen.

Instruktoreak bere ezagutza ikasleari transferitzen dio. Horrenbestez, ikasleentzako ereduia da, aholkularia, hobetzeko akuilua eta inspirazioa. Instruktoreak ikasleen garapen orokorra sustatu behar du, eta haiengandik gertu egon behar du euren ahalmen osoa garatzen laguntzeko. Hori dela eta, instruktoreak bat egin behar du misioarekin, eta aintzat hartu behar dira haren ezaugarri pertsonalak, profesionalak eta pedagogikoak.

Behar-beharrezkoa da funtzio hori betetzeko gogoia izatea eta nola bete jakitea, ezagutza, motibazioa eta esperientziak egoki transmititzen direla bermatzeko.

4.6.2. Ikastegia / tutorea

Ikastegia da ikasleek Heziketa Duala jasotzen duten bi lekuetako bat. Ikasleek han egiten dute Heziketa Zikloa, eta eskakizunak betetzen badituzte, prestakuntzaren zati bat Heziketa Dualaren modalitatean egiteko aukera izango dute.

LH Dualean, ikastegiak besoz besoz lan egiten du enpresarekin, bai bien onurarako bai ikasleen onurarako.

Ikastegiak, lehen eskutik izaten badu bere inguruko enpresen kualifikazio-beharren berri, errazago definitu ahal izango ditu emango dituen Heziketa Zikloak, edota enpresen berehalako beharrei erantzuteko espezializazio-ikastaroak ere antola ditzake.

Ikastegian, irakasleetako bat tutore izendatzen da, eta hura arduratuko da, instruktorearekin batera, prestakuntza programatzeaz eta enpresaren barruan jarraipena egiteaz.

Tutore hori beste irakasle guztiekin eta enpresako instruktorearekin koordinatzen da, eta ikasleek Heziketa Zikloan ezarritako eduki guztiak jasotzen dituztela ziurtatzen saiatzen da.

Tutoreak, beraz, zeregin hauek bete behar ditu:

- Ondo ezagutu behar ditu ikasleak, ikuspegi akademikotik eta pertsonaletik, enpresak eskatzen duen profilarik ahalik eta ondoena egokitzeko.
- Ondo ezagutu behar du ikastegiaren eremuko enpresa-sarea, eta aukera berriak zabaldu. Kasu horretan, gaitasun "komertzialak" izan behar ditu enpresekin harremanetan jartzeko, haiek bisitatzeko, plangintza egiteko eta enpresekin harreman estua izateko.
- Ikastegiaren eta enpresen arteko bitartekari izateko gogoia izan behar du, eta ikasleak nahiz instruktoreak babestu.
- Irekia izan behar du, eta sor daitezkeen gorabeherei edo arazoei aurre egiten jakin.
- Ondo ezagutu behar ditu bere heziketa-zikloaren edukiak eta beste zikloetakoak.
- Gaurkotzeko prest egon behar du, baita enpresen eskutik ezagutza tekniko berrien inguruko trebakuntza jasotzeko ere.

4.6.3. Ikasleak

Exijentzia bikoitza dute: alde batetik ikastegiko prestakuntzari dagokiona eta bestetik enpresako lanari dagokiona (hori ere prestakuntzarekin lotua). Ikasleek heziketa-zikloa egiteko jarrera egokia eta gaitasun, heldutasun eta motibazio nahikoa izan behar dute.

Horregatik, ikasle guztiak ez dira gai LH Dualaren bidez ikasketak aurrera ateratzeko.

4.6.4. Eusko Jaurlaritza

Eusko Jaurlaritzaren Lanbide Heziketako Sailburuordetza bere araudia ga-

ratuz joan da, eduki hezigarriak osatuz, ikastegiak sortuz eta baimenduz, irakaskuntza programatuz eta antolatuz...

Ikas-ekinezko Erregimeneko Heziketa Dualaren kasuan, sailburuordetza horrek ardura hauek ditu:

- a. Hezkuntza-sistemako Lanbide Heziketa Dualaren nondik norakoak antolatu eta arautuko dituzten arau-proposamenak egitea.
- b. Hezkuntza-sistemako Lanbide Heziketako zentroen kudeaketa antolatzeko eta berritzeko neurriak zuzentzea.
- c. Lanbide Heziketako unitate eta ikastegi publiko eta pribatuak sortzeko, eraldatzeko eta kentzeko prozedurak hastea eta izapidetzea.
- d. Hezkuntza eta ekoizpen-sektoreak Lanbide Heziketako ikastegien bizitzan parte hartzera bultzatzea.
- e. Lanbide Heziketako titulu bakoitzerako behar diren guneen, instalazioen eta ekipamenduen oinarrizko moduluak definitzea.
- f. Prestakuntza-eskaintza ingurune produktiboaren eta sozialaren kualifikazio-behar aldakorretara etengabe hobetzeko aukera emango duten baliabideak jartzea.
- g. Gizarte-eragileen erantzunkidetasuna sustatzea, euren lantokietan Ikas-ekinezko Erregimeneko Heziketa Dualaren eskaintza bat ezartzen lagun dezaten, Lanbide Heziketan hezkuntza-sistema eta ekoizpen-sistema lotuko dituen lankidetzako kultura bat sortuz.
- h. Lantokietan emango den prestakuntzaren gaineko jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema egituratzea.

Kontuan hartu behar da, halaber, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Sailak duen zeregina: hainbat diru-laguntza ditu enpresari instruktoreak ikaslea eta langilea prestatzeko egin behar duen lanarekin laguntzeko. Zehazki, 2.000 euro ematen ditu kontratuko eta urteko, betiere urteko deialdiak ezartzen dituen eskakizunak betetzen badira.

Era berean, enpresak Prestakuntza eta Ikaskuntza Kontraturako ezarritako onura propioak eskuratu ahal izango ditu; besteak beste, Gizarte Segurantzako kotizazioa kendu edo murriztu ahal izango du, enpresaren tamainaren arabera.

4.6.5. Confebask

Confebaskek eta hiru erakunde bazkideek (ADEGI, CEBEK eta SEA Arabako Enpresak) funtzio hauek betetzen dituzte:

- Sistema gidatzen dute Eusko Jaurlaritzarekin batera: programaren diseinua, jarraipena eta ebaluazioa.
- Sistema Dualeko enpresen artean informazioa zabaltzen eta hedatzen dute: jardunaldiak, newsletter-ak, bisitak, etab.
- Aholkularitza tekniko-juridikoa eta orientabidea ematen diete enpresei.
- Ikastegiei laguntzen diete enpresako instruktoreak kontzientziatzen eta trebatzen: metodologia, edukiak, materialak, etab.
- Ziurtagiriak ematen dizkiete programan parte hartzen dutenei.
- Bitartekari-lanak egiten dituzte ikastegien eta enpresen artean.

5. LH Dualaren plan motak

Heziketa Dualak hainbat eredu ditu enpresen eta ikastegiaren behar desberdinei erantzuteko. Hala, iraupena, kontratu- edo beka-harremana eta espezializazioa kontuan hartuta, modalitate hauek ditugu:

2 URTEKOA

5.1. 2 urterako planak

HELBURUA: ikasleek zikloan bereganatzen dituzten gaitasunak indartzea

MODUA: kontratua edo beka

HASIERA: ekaina, iraila

IRAUPENA: normalean bi ikasturte irauten du

Lehen ikasturtea, soil-soilik Lanbide Heziketako zentroan

Bigarren ikasturtea, ikastegiaren eta enpresaren artean txandaturaz

5.2. 2 urterako planak, errefortzu-planarekin

LPak egin aurretik gehienez ere 2 modulu egin gabe dituzten ikasleak.

2 urteko ereduaren oinarrituta diseinatu da, LPko moduluak egin aurretik modulu guztiak gainditu ez dituzten ikasleei laguntzeko eta haien ikasketaren prozesua hobetzeko.

MODUA: beka

HASIERA: martxoa

AMAIERA: enpresan gutxienez 800 ordu egindakoan

Ikasleek, **MARTXOTIK EKAINERA BITARTEAN** (tarte horretan enpresara ere joango dira), ikastegian errefortzurako prestakuntza jaso ahal izango dute titulua eskuratzeko falta zaizkien moduluetan.

IRAUPENA: normalean bi ikasturte irauten du

Lehen ikasturtea, soil-soilik Lanbide Heziketako zentroan.

Bigarren ikasturtea, irailtik martxora, soilik prestakuntza, LHko zentroan.

Martxotik aurrera, ikasleak enpresan trebatuko dira gutxienez 800 ordu egin arte (gutxi gorabehera urrian amaituko dute).

5.3. 2 urterako planak, LP + HZ Duala ibilbidearekin

Zerbitzuen sektoreko zikloentzat, nagusiki

2 urteko eredian oinarrituta diseinatu dira, LH Duala LH Dualean parte hartzeko zailtasun bereziak dituzten sektoreetan egin ahal izateko.

MODUA: beka

HASIERA: ekainean, LPak egin ondoren

AMAIERA: LH Dualeko enpresan gutxienez 800 ordu egindakoan

Ikasleek, LPtako aldia amaitu ondoren, titulua eska dezakete, edo LH Dualeko programa batean trebatzen jarraitu, prestakuntza indartzeko. Behin LH Duala bukatzen dutenean, ikasleek titulua lortuko dute.

LHko zentroan ematen den prestakuntza osatzeko, gutxi gorabehera LPko 360 ordu gehi LH Dualeko 800 ordu (gutxienez) egingo dira.

3 URTEKOA

5.4. 3 urterako planak, espezializaziorik gabe

Plan hauek 2 urteko eredian oinarrituta diseinatu dira, ikasleek ikastean eritmo malguagoan jaso dezaten prestakuntza ikastegian eta enpresan.

MODUA: kontratua edo beka

HASIERA: ekaina, iraila

AMAIERA: hirugarren urteko ekaina

IRAUPENA: normalean hiru ikasturte irauten du

Lehen ikasturtea, soil-soilik Lanbide Heziketako zentroan.

Bigarren eta hirugarren ikasturtea, ikastegiaren eta enpresaren artean txandaturuz.

Heziketa honekin, bigarren urteko moduluak bi urtean sekuentziatu daitezke (bigarren eta hirugarren ikasturtean), eta modulu guztiak gainditu ondoren lortuko da titulua, hirugarren urteko ekainean.

5.5. 3 urterako planak, espezializazioarekin

HELBURUA: ekoizpen-ingurune konplexuen kualifikazio-beharrei erantzungo dien lanbide-espezializazioa lortzea.

MODUA: beka

HASIERA: ekaina, iraila edo martxoa

AMAIERA: hirugarren urteko ekaina

IRAUPENA: normalean hiru ikasturte irauten du

Lehen ikasturtea, soil-soilik Lanbide Heziketako zentroan.

Bigarren eta hirugarren ikasturtea, ikastegiaren eta enpresaren artean txandaturuz. Amaitzean, ikasleak titulua eta espezializazio-programaren ziurtagiria lortuko ditu.

Esparru profesional jakin batzuetara egokitutako lanbide-espezializazioa behar duten kasuetarako pentsatuta dago aukera hau. Ekoizpen-sektoreen beharren arabera diseinatutako espezializazio-programa propioetan oinarrituta dago. Lanbide-espezializazioko programa hauen bitartez, pertsonen kualifikazio bereziekin lotutako beharrei erantzun nahi zaie, ikasleak gai izan daitezten Euskadiko enpresa eta ekoizpen-sektore desberdinen behar zehatzak dituzten lanpostuetan aritzeko, industria-esparruan bereziki.

5.6. 4 urterako planak: Dual to World, nazioartekotzearekin

Espezializazioa duten 3 planetan oinarrituta diseinatu dira. Laugarren ikasturtea atzerriko herrialde batean egiten da.

MODUA: espezializazioa duen hiru urteko planaren berbera, eta laugarren urtea, berriz, nazioartekotze BEKA batekin edo enpresako kontratu batekin.

HASIERA: espezializazio-programa bat amaitzean.

AMAIERA: beka edota enpresak ezarritako programa.

Eredu honek atzerriko prestakuntzaren abantaila guztiak gehitzen dizkie 3 urteko espezializazio-planeei.

6. Araudia

Arau hauek daude indarrean Lanbide Heziketaren esparruan, estatuan eta autonomia erkidegoetan:

6.1. Estatuan

1529/2012 Errege Dekretua, prestakuntza eta ikaskuntza-kontratua garatu eta Lanbide Heziketa dualeko oinarritzko alderdiak arautzen dituena.

ESS/2518/2013 Agindua, prestakuntza eta ikaskuntza-kontratuaren prestakuntza-alderdiak arautzen dituena.

ESS/41/2015 Agindua, urtarrilaren 12koa, prestakuntza eta ikaskuntza-kontratuaren prestakuntza-alderdiak arautzen dituen ESS/2518/2013 Agindua aldatzen duena.

6.2. Euskadin

Agindu bateratua, 2012ko urriaren 3koa, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketako eta Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburuena, gazteek prestakuntza lanarekin txandakatzeko HEZIBI programaren oinarri arautzaileak ezartzen dituena.

Agindua, 2014ko abenduaren 10ekoa, Enplegu eta Gizarte Politiketako sailburuarena eta Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kulturako sailburuarena, gazteek prestakuntza eta lana txandakatzeko HEZIBI programaren oinarri arautzaileak ezartzen dituen Agindu bateratua aldatzen duena.

83/2015 dekretua, Ikas-ekinezko Erregimeneko Lanbide Heziketa Duala Euskal Autonomia Erkidegoan ezartzen duena.

Agindua, 2016ko uztailaren 27koa, lanbide-espezializazioko programak arautzen dituena eta horietako 7 ezartzen dituena.

Agindua, 2016ko abenduaren 23koa, lanbide-espezializazioko bost programa ezartzen dituena.

7. LH Dualean interesa duen enpresak egin beharreko urratsak

Laburbilduz, esan dezakegu enpresa batek helburu hauek bete behar dituela Heziketa Dualean parte hartzeko:

- 1.BETE BEHAR DIREN PRESTAKUNTZA-PROFILAK IDENTIFIKATU:** horretarako, enpresak bere beharrak aztertu behar ditu, plantillaren egitura, kualifikazio maila, lanpostu kritikoak, belaunaldi aldaketa eta abar aintzat hartuta.
- 2.PRESTAKUNTZA-ZIKLOAK ETA IKASLE KOPURUA HAUTATU:** behar diren profilak identifikatu ondoren, profil horiei ondoen erantzuten dieten LHko titulazioak zehaztu behar dira, baita plaza kopurua ere.
- 3.ESKOLAK EMATEN DITUZTEN LH ZENTROAK ZEHAZTU:** intereseko ziklo horiek identifikatu eta gero, enpresaren ingurune hurbilenean titulazio horiek non ematen diren jakin behar da.
- 4.LANPOSTUA ETA ZIKLOA BAT DATOZEN KONTRASTATU LH ZENTROAREKIN:** LHko zentroarekin batera, enpresak eskatzen duen lanpostuaren behar konpetentzialak eta tituluaren konpetentziak kontrastatu behar dira. Horren emaitza gisa, hautaturiko LH Dualaren planak zenbat iraungo duen zehazten da: 2 urteko modalitatea edo 3 urtekoa, espezializazioarekin. Enpresak zehaztu behar du nor izango den ikaslearen tutore edo gidaria enpresako ikastaldian. Funtsezko zeregina du: esku hartu behar du, rol aktiboa izan, ikasleari lagundu, ikaslearen gaineko jarraipena egin... Tutoreok motibatze gaitasuna, lanaren gaineko ezagutza eta enpresarekiko konpromisoa izan beharko dituzte gutxienez.
- 5.HARREMANA: KONTRATUA EDO BEKA.** 2 urteko modalitatea edo 3 urtekoa den eta ikaslea enpresan noiz hasiko den jakin ondoren, enpresaren eta ikaslearen arteko harreman posibleak aztertu behar dira: prestakuntza edo ikasketa-kontratua edo beka.
- 6.ENPRESAKO INSTRUKTOREA IZENDATU:** enpresak zehaztu behar du nor izango den ikaslearen tutore edo gidaria enpresako ikastaldian. Funtsezko zeregina du: esku hartu behar du, rol aktiboa izan, ikasleari lagundu, ikaslearen gaineko jarraipena egin... Tutoreok motibatze gaitasuna, lanaren gaineko ezagutza eta enpresarekiko konpromisoa izan beharko dituzte gutxienez.
- 7.PRESTAKUNTZA ANTOLATU:** ikastegiarekin batera, ikasleak bete beharko duen prestakuntza-programa zehaztu behar da: egutegia, lanak, ordutegiak, etab.

8. IKASLEAK HAUTATU: enpresak ikaslea hautatuko du, LHko ikastegiak berak egindako aurre-hautaketan oinarrituta.

9. DOKUMENTAZIO GUZTIA SINATU: enpresak beharrezko dokumentazio guztia sinatu behar du: kontratua, hitzarmena, prestakuntza-programa, Lanbideren laguntza, etab.

10. IKASLEAREN HARRERA ANTOLATU

11. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA. Enpresako instruktoreak egingo du ikaslearen jarraipena eta ebaluazioa, ikastegiko tutoreekin koordinatuta.

8. Enpresan LH Duala antolatzea eta garatzea

8.1. Ikastegiaren eta enpresaren arteko lankidetzaren hasiera

Ikastegia eta enpresa elkarlanean hasi aurretik, enpresak barne-analisi bat egin beharko du:

- Beharrak identifikatuko ditu (edo prestakuntza-aukerak), eskatzen diren lanpostu edo profilen eta behar diren ikasketen arabera.
- Plantillaren egitura aztertuko du: adinak, prestakuntza-profilak eta negozio-planak, zehazteko ea zein profil diren eta izango diren kritikoak epe labur, ertain eta luzera.
- Enpresan etorkizuneko lanpostuak betetzeko nahiz gizarte-erantzukizun korporatiboaren parte gisa har daitezkeen ikasleen kopurua eta prestakuntza zehaztuko ditu.
- Bete behar diren beharren bolumena zehaztuko da:
 - Handia bada, Heziketa Duala maila partikularrean egiteko aukera planteatu daiteke.
 - Ez bada nahikoa (kopuruagatik edo enpresaren gaitasunagatik), sektoreko beste enpresa batzuekin hitzarmen bat egin daiteke elkarrean, konfederazioen edo akordioen bidez, autonomia-erkidegoko Lanbide Heziketako Sailburuordetzarekin eta/edo LHko ikastegiekin harremanetan jartzeko eta parte-hartze sistema adosteko.
- Behar diren profilak identifikatu ondoren, profil horiei ondoen erantzuten dieten LHko titulazioak zehaztu behar dira, baita plaza kopurua ere.
- Intereseko ziklo horiek identifikatu eta gero, enpresaren ingurune hurbilenean titulazio horiek non ematen diren jakin behar da.

Enpresak harremanetan jarri behar du LHko Sailburuordetzarekin edo LHko ikastegiekin, izapideak abiarazteko (kasu askotan jada kontakturen bat egin izan da ikastegiarekin: lantokiko prestakuntza, etengabeko prestakuntza, gizarte-kontseiluak...).

Ikastegiak asko laguntzen dio enpresari prozesu honetan, eta hauek egiten dituzte elkarrekin:

- Euskal Autonomia Erkidegoan Ikas-ekinezko Erregimeneko Lanbide Heziketa Duala arautzen duen dekretua aztertu, enpresa parte-hartzaileei eskatzen zaizkien betekizunak betetzen diren ikusteko.
- Prestakuntza eta ikasketa-kontratuaren ezaugarriak zein diren jakin.
- Erkidegoko LH Dualari dagozkion beka-sistemen ezaugarriak aztertu.
- Lanbidek prestakuntza-modalitate horretarako sustatzen dituen diru-laguntzak eskuratzeko izapideak aztertu.

Enpresak hau egin beharko du barne-mailan:

- Barne-komunikazio kanpaina egin, langileen babesaren lortzeko; helburua da proiektua enpresaren giza baliabideen kudeaketaren alderdi estrategiko gisa eta inbertsio gisa ikus dezatela.
- Hautagaiek instruktore izateko bete behar dituzten baldintza teknikoak eta pedagogikoak aztertu/baloratu.
- Ezaugarri hauek izan beharko dituzte gutxienez: ezagutza teknikoak, motibatze gaitasuna, gaitasun pedagogikoak eta enpresarekiko konpromisoa.
- Enpresan inplikaturik dauden irakasleak identifikatu: horrela, rol aktiboa eduki eta ikasleentzako jarraipena egin ahal izango dute, praktika-programa definitu eta ikasleek ikas dezaten, eta amaierako proiektua gainbegiratu dezakete (balidin badago).
- Instruktoarako hautatu: ikasleentzako prestakuntzaren arduradunak izango dira eta etengabe egongo dira harremanetan ikastegiarekin.
- Egonaldia zein hizkuntza-eredutan gauzatuko den aztertu. Euskaraz egiten diren egonaldiarentzat, Lanekik "LANeNPRES. Enpresa egonaldia euskaraz egiteko gida eta baliabideak" argitaratu zuen 2017an.
- Instruktoreek euren gaitasunak hobetzeko behar duten prestakuntza aztertu.

8.2. Parte hartzaileak hautatzea

LH Dualeko ikasleak hartzen dituzten enpresak denbora eta baliabideak inbertitzen ari dira; horren ondorioz, ohikoa da modu aktiboan parte hartzea ikasle-langileak hautatzeko prozesuan. Enpresaren profilari, beharrezanean eta baliabideei ondoen egokitzen zaien pertsona hautatzen saiatu behar dute, prestakuntza biontzat arrakastatsua eta onuragarria izan dadin.

Enpresak errealista izan behar du, eta gazteen adina eta esperientzia kontuan hartu.

Gomendagarria litzateke instruktoreak ikasleak hautatzeko prozesuan parte hartzea; izan ere, enpresan dauden aldian, hura izango da prestakuntzan zuzenean esku hartuko duena.

Hautagaiak baloratzeko, curriculum, elkarrizketak eta abar erabil daitezke. Komenigarria da aurkeztu diren hautagaien artetik egokiena aukeratzeko balio dezakeen balorazio motaren bat izatea.

Batzuetan, ikastegiak ikasleen aurre-hautaketa egiten du enpresarekin hitz egin ondoren, enpresari azken erabakia hartzen laguntzeko.

8.3. Plangintza

Ikastegiko tutoreek eta enpresako instruktoreak erabaki beharko dute enpresako zein postu diren onenak ikasleen prestakuntzarako, enpresan irakatsiko diren moduluen arabera.

Horretarako, prestakuntza hasieratik planifikatu behar da:

- Instruktoarek enpresan egiten diren zeregin nagusiak azaldu eta bakoitzari buruzko xehetasunak eman ditzake.
- Tutorea zereginak eta heziketa-zikloko moduluak elkarrekin lotzen saia daiteke, enpresan lortuko den prestakuntza zehazteko.
- Tutoreak eta instruktoreak elkarrekin egin dezakete alderaketa hori; horrela, instruktoreak ez dakizkien termino guztiak argitu ahal izango dira, askotan hezkuntzaren munduko hizkuntzan egoten baitira, eta ez enpresaren eguneroko lanean erabiltzen den hizkuntzan.

Gainera, hasierako bilera horietan, gai hauek finkatzen saiatuko dira:

- Ikasleari buruzko informazioa.
- Bete beharreko agiriak.
- Ikaslea kontratatze modalitatea (kontratua edo beka), adinaren, epeen eta abarren arabera.
- Ikaslea babesteko aseguruak.
- Ordutegia eta egutegia: egunak, ordutegia, eta enpresako prestakuntzaren hasiera eta amaiera.
- Heziketa Dualaren hizkuntza eta hizkuntza-beharrak.
- Laneko arriskuen prebentzioa.
- Instruktoarek ikasleak nola ebaluatuko dituen zehaztea.

- Enpresaren eta ikastegiaren arteko jarraipena:

- Jarraipenaren egutegia
- Jarraipena egiteko tresnak
- Ebaluazio-eredua

Prestakuntza ekainean edo irailean has daiteke (bai kontratuen kasuan, bai beken kasuan), baina Lanbide Heziketako ikastegiak apirilean jarriko dira harremanetan enpresekin, eta, prestakuntza-programa adostu ondoren, maiatzean aurkeztuko dute Jaurlaritzan eta Lanbiden. Horrenbestez:

- Ikas-ekinezko kontratua edo hitzarmena sinatuko da; horrek arautuko du ikasleen konpentsazio-erregimena, prestakuntza-programetarako beken bitartez.
- Lanbideren diru-laguntza eskatuko da, edo ez (baldintzak betetzen ez badira).

8.4. Harrera arretatsua

Ikasle gehienentzat, hori da enpresa-munduarekin duten lehen harremana; horregatik, harrera egokia oso lagungarria izan daiteke integratzeko, egokitzeko eta prestakuntzari etekin handiagoa ateratzeko.

Hauek dira harrera igualitario eta eraginkorraren helburu nagusiak:

- Ikaslea ahalik eta azkarrena egokitzea lanpostura, eta errendimendu egokia izatea.
- Ikasleak enpresa ahalik eta ondoena ezagutzea (bezeroak, produktuak, zerbitzuak etab.).
- Ikaslea hasieratik inplikatzeko proiektu komunean, enpresarentzat errentagarria izatea eta ahalik eta ekarpenik handiena egitea ezagutzei, gaitasunei eta jarrerari dagokienez.

Harrera onak enpresa osatzen duten alderdi guztiak hartu behar ditu kontuan, eta, esanahirik zabalenean (enpresaren tamainaren eta motaren arabera), hauek barne hartu beharko ditu:

- Enpresaren aurkezpena.
- Lan eta gizarte-alderdiak.
- Kudeaketa-sistema integratua: kalitatea, prebentzioa, ingurumena, etengabeko hobekuntza eta emakumeen eta gizonen arteko aukeraberdintasunaren arloko politika.
- Informazio-sistema.
- Pertsonen kudeaketarako praktikak.

- Informazio erabilgarria.

Gidarik ez badute eta bat egin behar badute, hau kontsulta dezakete: “Berdintasunezko harrera egokietarako eskuliburua egiteko gida”; Confebas-kek egin du, eta webgunean dago eskuragarri.

8.5. Ikasleen prestakuntza

Enpresaren esparruan, instruktorearen tutoretzapean, gauzatuko dira ikastegiarekin planifikatu diren heziketa-zikloaren zatiak edo moduluak, instruktorea enpresan dagoen bitartean.

Prestakuntzaren egutegia ere egin behar da; hau da, beharrezkoa da nolabaiteko jarraitutasuna egotea ikastegian eta enpresan ikasitakoaren artean eta, horretarako, biek jakin behar dute gauza bakoitza noiz irakatsiko den, prestakuntza-ibilbide logikoa gauzatu ahal izateko.

8.6. Jardueraren gaineko jarraipena

Ikasleen prestakuntzaren jarraipena egiteko, baliabide hauetakoren bat edo gehiago erabil daitezke:

- Tutorearen eta instruktorearen arteko bilerak; batzuetan ikasleak ere parte har dezake.
- Enpresara edo ikastegira bisitak.
- Jardueren, gaitasunen, zailtasunen, motibazioaren eta abarren aldizkako txostenak.

8.7. Ebaluazioa

Instruktoreak ikasleak enpresan eman duen denboran garatu dituen gaitasun teknikoak eta zeharkakoak ebaluatu beharko ditu (autonomia, ekimena, antolakuntza, talde-lana, arazoei aurre egiteko gaitasuna...). Ikaslea egiten ari den moduluen azken notarako oinarria izango da.

Ebaluazioa hainbat unetan egitea gomendatzen da, ikaslearen bilakaera hauteman ahal izateko.

Ikastegiek jarraipena eta ebaluazioa errazago egiteko agiriak egin dituzte.

Gainera, instruktoreak hutsegiteen orri bat izango du, eta bertan apuntatuko ditu, halaber, justifikazioak. Beharrezkoa da etengabeko harremana izatea ikastegiarekin, hutsegiteak justifikatu gabe badaude kausak hautematen eta konponbide bat aurkitzen saiatzeko.

9. Instruktoaia: funtsezko rola

9.1. Profila: oinarrizko gaitasunen mapa

Instruktoaia ezinbestekoa da. Heziketa-eredu hau arrakastatsua izateko, hein handi batean, instruktoiak kalitatezko lana egin behar du eta inplikaturatuta eta motibatuta egon behar du, horrek baldintzatuko baitu ikaslearen ikasketa-prozesua.

Instruktoarearen ezaugarri garrantzitsuen profesional ona izatea da; bere lana egiteko beharrezkoak diren ezagutza teknikoak izan behar ditu eta, gainera, prest egon behar du Lanbide Heziketa Dualaren ereduaren instruktoia-funtzioa betetzeko.

Instruktoaia ona izateko, irakasteko bokazioa izan behar du eta, ahal izanik, borondatez egingo du lan hori.

Instruktoiak, rol hori betetzeko esperientzia, ezagutza, bokazioa eta borondatea izateaz gain, prestakuntzarekiko nolabaiteko sentsibilitatea ere izan behar du; hau da, bere ezagutzak transmititzeko nahia izan behar du, ez soilik ikasleei informazioa emanaz, baizik eta benetan irakatsiz.

Instruktoiak rol hauek izango ditu enpresan:

- **Enpresako langilea:** bere lanpostua izango du.
- **Instruktoaia:** ikasleen prestakuntza-planaren jarraipena egin eta ikasleak ebaluatuko ditu. Horrez gain, prestakuntzak irauten duen bitartean ager daitezkeen gatazkak kudeatu beharko ditu.
- **Taldekiea:** instruktoiak eta ikasleek enpresarentzat lan egiten dute, eta helburu berberak bete behar dituzte.
- **Kudeatzailea:** ikastegiko tutorearekin elkarlanean aritu beharko du enpresako ikaslearen prestakuntza koordinatzeko.

Rol horietako bakoitza betetzeko, gaitasun sorta bat behar da; gaitasun horiek batzuetan lotuta daude, baina beste batzuetan betetzen den rolari baino ez dagozkio. Instruktoarearen lana aztertzen badugu, hau da gaitasun gakoaren mapa:

1. PRESTAKUNTZA ETA GARAPENA

<p>1.1. Lanpostua antolatzea eta planifikatzea</p>	<p>1.1.1. Prestakuntza-beharrak</p>	<p>Prestakuntzaren beharrak eta berezitasunak identifikatzea. Datuetatik abiatuta, ondorioak ateratzea eta laburtzea.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestakuntza egiten den enpresaren testuingurua aztertzea. 2. Ikasle-taldearen beharrianak aztertzea (beharrak, interesak, itxaropenak eta aurretiko ezagutzak). 3. Prestakuntza-helburuak garatzea eta ikastaldeari egokitzea. 4. Prestakuntzaren edukia hautatzea eta ordenatzea: egingo diren zereginak aztertzea. 5. Prestakuntza-prozesuaren egokitasuna aztertzea. 6. Prestakuntzaren kostuak eta onurak aztertzea.
	<p>1.1.2. Prestakuntza prestatzea</p>	<p>Prestakuntza formatu egokiak erabiliz, prestatzeko eta planifikatzeko gaitasuna.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestakuntzaren esparrua. 2. Jarduerak eta helburu nahiz edukien oinarri metodologikoa diseinatzea eta antolatzea, ikastaldearen ezaugarriei egokitu. 3. Prestakuntzan erabiliiko diren baliabideak eta materialak hautatzea, garatzea eta prestatzea. 4. Aurreirapenaren egutegia edo plana. Elementu bakoitzaren iraupena. 5. Proposatutako ebaluazio-prozedurak.

GAITASUN GAKOEN MAPA		APLIKAZIO-IRIZPIDEAK	
GAITASUNA		DESKRIBAPENA	
1. PRESTAKUNTZA ETA GARAPENA			
1.2. Lana gauzatzea	1.2.1. Ikasteko prozesua eta estiloak	Ikasketa-egoerak sortzea eta egokitzea, ikasle bakoitzaren ikasketa-zikloaren beharretara egokitzeko.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jarduketa/aplikazio baten hasieran edukiak eta helburuak aurkeztea. 2. Hizkuntza argia eta ulergarria erabiltzea informazio-saioetan. 3. Eskura dauden baliabideak eta materialak erabiltzea. 4. Edukia lantzean, teoriaren eta praktikaren arteko harremanak ezartzea. 5. Planteatu diren kontuei behar bezala erantzutea eta gainerakoen iritziak errespetatzen jakitea. 6. Saioetan, ikasleen parte-hartzea eta motibazioa sustatzea. 7. Adibideak, erreferentzia-iturriak eta laburpenak ondo erabiltzea, edukiak eta ondo ulertu ez diren kontuak azaltzeko. 8. Aplikatu diren irizpideak aurretik aztertzea.
	1.2.2. Monitorizazioa	Ikasleen kontrola maiz egitea, enpresara nola egokitzen ari diren eta zenbateko esperientzia profesionala lortu duten jakiteko.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ikasleek ezagutzak barmatzen dituztela bermatzea. 2. Irakasten diren edukien kalitatea egiaztatzea. 3. Ikasleen lana sendotzea; horretarako, aurrerapenei eta lorpenei buruzko informazio eguneratua maiz emango zaie eta akatsak zuzendu duko zaizkie. 4. Ikasketa-jardueretarako eta talderako egokiak diren hezkuntza-bitartekoak erabiltzea. 5. Ikasleen jokabidea eta enpresako langileekin duten komunikazioa aztertzea.

GAITASUN GAKOEN MAPA

GAITASUNA

DESKRIBAPENA

APLIKAZIO-IRIZPIDEAK

1. PRESTAKUNTZA ETA GARAPENA

1.3 Prestakuntza	1.3.1. Gaitasun tekniko espezifikoak	Lana emaitza bikainekin gauzatzeko beharrezkoak diren gaitasunak eta ezagutza tekniko nahiz funtzionalak izatea. Gaitasun funtzional berriak aplikatzeko eta hobetzeko interesa eta gaitasuna erakustea.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lan bakoitzerako tresna edo teknologia egokia hautatzea. 2. Gainerakoekin gaitasun teknikoak partekatzeko behar besteko gaitasuna eta ezagutza izatea. 3. Prozesu, tresna edo teknologia berriak probatzea, aplikagarriak diren ala ez ebazteko. 4. Besteiei aukerak ematea kontzeptuak ikasi eta gaitasun teknikoak barnera ditzaten. 5. Instruktoareari parte hartzeko eta laguntzeko eskatzen zaio esperientzia teknikoa eta ezagutzak dituelako eta gai tekniko konplexuak konpontzen dakielako. 6. Gaitasunak eta ezagutza funtzionalak eta teknikoak garatzea laneko segur-tasunaren parametroen barruan, eta lehengaien, prozesuen eta abarren erabilera ekonomiko eta ekologiko hobea sustatzea.
	1.3.2. Gaitasun pedagogikoak eta didaktikoak	Ezagutza espezifikoak irakasten diren edukietara ekartzeko gai izatea, hezkuntza-prozesua behar bezala gara dadin.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Askotariko metodoak, estiloak eta teknikak erabiltzeko gaitasuna. 2. Ikasleen heterogeneotasunari aurre egiteko gai izatea. 3. Ikasleak orientatzeko eta estimulatzeko gai izatea, modu independentean ikas dezaten. 4. Eguneroko bizitzako kasuak ikasketa-prozesuan aplikatzeko gai izatea. 5. Ikasketa-prozesua ikasleen eguneroko bizitzara egokitzeko gai izatea. 6. Ikasleei testuinguruko funtzioak edo zereginak esleitzea, esleitutako ikaske-ta-prozesua orientatzeko, eta emaitzak ebaluatu ahal izatea.

GAITASUN GAKOEN MAPA		APLIKAZIO-IRIZPIDEAK	
GAITASUNA		DESKRIBAPENA	
		2. PERTSONARTEKO GAITASUNAK	
2.1 Komunikazioa	2.1.1. Ikasle/irakasleekin	Askotariko eragileekin elkarriketa eta lana sustatzea. Ideiak argi eta zehatz adieraztea, ahoz nahiz idatziz, hizketakideari egokituako hizkuntza erabiliz, eta mezua ulertu dela egiaztatzea. Pertsonarteko harremanak identifikatzea, gordezea eta aprobetxatzea, helburuak lortzen laguntzeko.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ideiak eta iritziak argi eta modu ulergarrian adieraztea. 2. Besteiei modu aktiboan entzutea eta jasotako mezuak ulertu direla bermatzea, errepikatuz edo galdera gehiago eginez. 3. Gainerakoekin harremanetan egoteko gaitasuna, informazioa edo laguntza eskatzeko. 4. Mezuak hizketakideari eta testuinguruari egokitzea. Gainerakoen ikuspegiak eta iritziak aintzat hartzea. 5. Komunikazio formala eta informala hastea eta mantentzea laneko funtsezko solaskideekin. 6. Iritziak modu sinesgarrian adieraztea. Ideiak eraginkortasunez aurkeztea, mezuaren hartzailaek jaso ditzan.
	2.1.2. Enpresako lanbideekin eta zuzendaritzarekin		
	2.1.3. Enpresako lanbide-heziketako eta hezkuntzako arduradunarekin		
2.2. Motibazioa		Esperientzia eta ezagutza teknikoak transmititzea, ikasleek ulertzeko moduan, haintzat erabilgarria izan daitezen. Laguntza tekniko eta espezializatua emanaz, arazoak konpontzen laguntzea.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ikasleak enpresaren errealitatera egokitzeko prozesua planifikatzea. 2. Enpresaren, egituren, prozesuen, zuzendarien eta ballabideen ikuspegi orokorra ematea. 3. Ikasleek beteko dituzten lanpostuekin loturiko jarduerak eta postuen ezaugarriak azaltzea. 4. Ikasleek esleitzen zaizkien zereginetan parte har dezatela sustatzea. 5. Prozesuak eta prozedurak ulertzen laguntzea eta gai bakoitzari buruzko informazio garrantzitsua ematea. 6. Instruktoreak duena baino ezagutza handiagoa eskatzen duten gai konplexuak identifikatzea eta adituei laguntza eskatzea, ebatz ditzaten. 7. Behar dutenek informazio eguneratua eta baliagarria jasotzen dutela bermatzea, eta emaitzen jarraipena egitea. 8. Instruktoari dagozkion kontuei aurre egiteko gaitasun teknikoa izatea, eta edukiak transmisioaren testuinguru anitzetara egokitzea.

2. PERTSONARTEKO GAITASUNAK

2.3. Aurkezpenak egiteko gaitasunak

Hitzaldi eta erakustaldi egituratuak planifikatzea eta ematea, eztabaida-taldeak antolatzea eta prestakuntza-sailoak eskaintzea.

1. Hitzaldi egituratu bat planifikatzea. Edukiak eta helburuak lotzea. Bere burua aurkeztea, gaia aurkeztea eta informazioa egitura logiko baten arabera antolatzea.
2. Hitzaldi egituratu bat aurkeztea: ikusizko kontakua, interakzioa, esaten dena ulertzen den egiaztatzea, entzuleei hitz egitea, gorputzaren hizkuntza eta ahotza behar bezala erabiltzea.
3. Erakustaldi bat antolatzea: erakustaldiaren eta prestakuntzaren xede diren edukiak lotzea. Puntu gakoak identifikatzea.
4. Taldeko sailoak aurkeztea.
5. Ikasleen parte-hartzea sustatzea, eztabaida-taldeen bidez.

2.4. Taldean lan egitea

Harremanak ezartzeko eta lankide nahiz ikasleekin lan egiteko gaitasuna, bakoitzak bere postuari dagozkion zereginak egin ahal izan ditizan. Helburuak zehaztea, ikasleen, lankideen eta azkenik enpresaren xedeak erdiets daitezten.

1. Beste batzuekin modu aktiboan parte hartzea zeregin komun bat gauzatzeko.
2. Bai arduradunei bai ikasleei laguntza eskatzea eta onartzea, zeregin bat egiteko beharrezkoa denean.
3. Behar duten lankideei eta ikasleei laguntza ematea zereginak gauzatzeko.
4. Ohartarazpena jasotzean, zeregin bat egiteko modua zuzentzea eta lan egiteko beste modu bat hartzea.
5. Lana edo laneko baldintzak hobetzeko iradokizunak egitea.
6. Ikusitako portaerei eta emaitzei buruzko oharrazpenak egitea etengabe.
7. Taldekideen edo ikasleen gaitasunak eta ezagutzak aitortzea eta kontuan izatea, jarduketan planak egin eta zenbait erabaki har ditzaten.
8. Taldekideak eta ikasleak animatzea ideiak, iritziak eta desadostasunak adieraz ditzaten. Lan erakitzailea konfiantzarekin egiteko aukerak sortzea.

GAITASUN GAKOEN MAPA		
APLIKAZIO-IRIZPIDEAK		
GAITASUNA	DESKRIBAPENA	2. PERTSONARTEKO GAITASUNAK
2.5. Interakzioa kontrolatzea	Prestakuntzaren esparruan oharrak egitea eta jasotzea, giro erakitzaileak sortzeko, guztiak ulertzeko eta horien arabera jarduteko. Inguruan gertatutako al-daketei berehala erantzutea eta portaera nahiz lanerako modua egokitzea.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Malgutasuna sustatzea, elkar-ulertzea ahalbidetzea eta inguruan gertatutako aldaketetara egokitzea. 2. Norberaren ideiak informazio berrira egokitzea, besteen iritzia ulertzea eta nor bere iritziei gehitzea. 3. Ziurgabetasun eta aldaketa-egoerak kudeatzea eta kontrolatzea, eta gauzak egiteko modu eta eredu berriki proposatzea, sustatzea eta aurkeztea. 4. Lan egiteko modua aldatzea, enpresaren eta ingurunearen beharrei erantzuteko. 5. Irukin erakitzaileak egitea. Oharrak ikasleei laguntzeko egitea, eta ez haien kalte egiteko, hau da, sarkas-moa erabili eta inor irigarri utzi gabe. 6. Alderdi positiboak nabarmentzea. Ondo egindakoa goraiatzea. 7. Hala dagokionean, kritikak modu erakitzailean egitea.
2.6. Sormena eta izpiritu sortzailea	Soluzio berritzaileak (kontzeptuak, metodoak eta ikuspegiak) ezartzea, prestakuntzaren eta enpresaren beharren arabera, eta proaktiboak izatea balioa eranstenduten ideiak sortzeko.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ideiak garatzen laguntzea; horretarako, iraganeko esperientzietan eta ikerketen emaitza diren ekarpen pertsonaletan oinarrituta, jardunbide hobekak partekatuko dira. 2. Jada ezarrita dauden tresnetan hobekuntzak identifikatzea eta modu aktiboan parte hartzea ordutegiak eta erantzuteko gaitasuna hobetzeko proiektuen/programen garapenean. Ezagutzak areagotzeko ahalginak egitea; horretarako, lanpostuan eskura dagoen informazioa bilatuko da eta lankideen iritzia kontuan hartuko dira, ideiak fokatu eta ulertzeko. 3. Ideiak proposatzea eta ebaluatzea, bideragarriak diren ala ez kontuan hartuta. Enpresaren eta ikasleei ematen zaien prestakuntzaren beharretara eta gaitasunetara egokitzen direla bermatzea. 4. Modu aktiboan parte hartzea proiektuen eta programen ebaluazioan, eta jardunbiderik onenak identifikatzea. 5. Etengabe hobetzeko jarraia izatea eta talde erantzuleari sakon eragiten dieten arazoak konpontzeko soluzio berritzaileak ematea.

2. PERTSONARTEKO GAITASUNAK

2.7. Arazoak konpontzea

Erabakiak hartu baino lehen egoera ulertzeko, informazioa erabiltzeko, orientazio-iradokizunak kontuan hartzeko, bahetzeko, aztertzeko eta ebaluatzeko gaitasuna.

1. Premisak garatzea.
2. Alternatibak identifikatzea, funtsezko lau baldintza hauekin: argitasuna, zehaztasuna, justifikazioa eta ordena.
3. Alternatibak ebaluatzea, erdietsi nahi diren helburuen arabera.
4. Alternatiba bat hautatzea, hau da, erabaki bat hartzea.

3. EBALUAZIOA ETA BALORAZIOA

3.1. Ebaluazioa

Helburuak lortzeko, baliabideen erabileraren eragin-kortasuna eta efikazia zehaztea, eta desbideratzeak eta zuzenketa-neurriak identifikatzea, helburuak erdiesten direla bermatzeko.

1. Ebaluazioak prestakuntza-zikloan duen tokia zein den ulertzea, etorkizunean hobekuntzak egiteko.
2. Ebaluazio-prozesuaren helburua ezartzea.
3. Ebaluazio-tresna egoikiak hautatzea edo diseinatzea.
4. Metodo bakoitzaren indarguneen eta ahulguneen gaineko kontzientzia hartzea.
5. Parte-hartzaileek aurretik dituzten ezagutzak zehaztea: gaitasun pertsonalak eta laneko esperientzia.
6. Beharrak eta interesak identifikatzea.
7. Informazioa biltzeko unean ezarritako ebaluazio-irizpideak zorrotz aplikatzea.
8. Erdietsitako ikaskuntza-maila ezartzea.

3. EBALUAZIOA ETA BALORAZIOA

<p>3.2. Tresnak erabiltzea</p>	<p>3.2.1. Lan-koadernoa erabiltzea</p>	<p>Instruktoreak irakasteko teknikak eta metodoak ezagutzea, ikaslea ardatz duen ikasketa-prozesua gauzatzeko; horretarako, tresnek ikasketa hobetzeko ematen dituzten aukerak aprobetxatuko ditu. Gaitasunak mantentzea eta hobetzea, baita gaitasun berriak eskuratzea ere, kalitatea bermatzeko.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestakuntza-prozesua ikasleei egokitzea, lana hobeto egiteko behar dituzten gaitasunak garatu eta eskuratu ditzaten. 2. Ikaslearen eta instruktoareen arteko elkarrekintza positiboa ahalbidetzea. 3. Jakin-mina, aplikazio praktikoa eta hausnarketa sustatzen dituen ikasteko ingurunea sortzea. 4. Ikasleen beharretara egokitutako tresnak erabiltzea. 5. Etengabeko ikaskuntza sustatzea. 6. Askotariko teknikak, baliabideak eta jarduera praktikokoak erabiltzea, ikaskuntza hobetzeko. 7. Ikasketa-prozesua banakoari egokitzea, eta identifikatze-metodologiara eta profi profesional bakoitzera moldatzea. 8. Esperientzia indibidualen eta kolektiboen metaketa onartzea, baita egoera zehatzei buruzko ikuspegi desberdinak ere.
<p>3.3. Harremanak</p>	<p>3.3.1. Barnekoak</p>	<p>Beharrak asetzea eta banakoan nahiz erakundearen arteko lankidetzaren harremanak sustatzea, barruan zein kanpoan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Erabiltzaileak identifikatzea eta haien asebetetzen saiatzea. 2. Eskaeerei berehala eta eraginkortasunez erantzutea, eta behar zehatzak ulertzeko interesa adieraztea. 3. Lana egokitzea eta zuzentzea, besteen beharretara egokitu dadin. Oharrak jasotzea benetako beharrak eta espektatibak garbi ulertzeko. 4. Konfiantzan eta kalitatean oinarritutako etengabeko komunikazio jarraitua izatea. 5. Alternatibak eta kalitatea hobetzeko neurriak proposatzea. 6. Komunikazio formala izatea kontaktu nagusiekin. 7. Lanak hala eskatzen duenean, eragile berriekin harremanak izateko beharra identifikatzea. 8. Eragile berriekin lan-harremanak hasteko gaitasuna erakustea.
<p>3.3.2. Kanpokoak</p>			

3. EBALUAZIOA ETA BALORAZIOA

3.4 Kalitatea

Helburuak erdiesteko eta ikuspegi profesionaletik hobetzeko nahiz enpresari garatzen laguntzeko lan egitea. Lanaren kalitateari garrantzia ematea, eta espektatibak betetzea eta gaitztea ahalbideratzen duen errendimenduari eustea.

1. Kalitatearen kudeaketaren printzipioak, sistemak, teoria eta tresnak kontrolatzea.
2. Prestakuntzari buruzko legedia eta araudiak ezagutzea.
3. Kalitatea kudeatzeko prozesua eta emaitzak norberaren lana eta enpresako pres-takuntza-jarduerak gauzatzeko erabiltzeko gai izatea.
4. Autoebaluazioa aplikatzen eta emaitzak lana hobetzeko erabiltzen jakitea.
5. Komunikazio-gaitasunak eta pertsonarteko gaitasunak izatea.
6. Indarguneak eta ahulguneak identifikatzea, eta ahulguneak gainditzen ahalegintzea.
7. Oharrak eskatzea, nor bere burua hobeto ezagutzeko, eskura dauden baliabideekin; horren xedea da norberaren helburuak eta lan-arloko kideenak erdiestea.
8. Hartutako konpromisoak betetzeko ardurak izatea.
9. Iraunkortasunaren kontzeptua komunikatzea, garapenerako oinarri gisa, pres-takuntzan eta ikasleek egindako lanean.

Horrenbestez, esan daiteke instruktoreak **oinarrizko gaitasun** hauek izan behar dituela:

- **Prestakuntza antolatzea eta planifikatzea**
- **Motibatzea**
- **Irakastea**
- **Ondo komunikatzea: ikastegiarekin, ikasleekin eta enpresako zuzendaritzarekin**
- **Ebaluatzea eta feedbacka ematea**
- **Sortzen diren arazoak kudeatzea**

Instruktoreak arduratsua izan behar du, eta gai izan behar du ikasleak motibatzeko, bai prestakuntzari dagokionez, bai enpresari dagokionez ere. Horrez gain, gai izan behar du ikasleen tokian jartzeko, enpatia izateko eta ikasleak ikasten ari direla ulertzeko, hau da, ez direla langileak eta beste era batean tratatu behar dituela ulertzeko.

Pertsonarteko harremanetan ondo moldatzeko gai izan behar du, ikasleei kidesuna adierazi behar die eta pazientzia handia izan behar du; era berean, kultura eta genero-desberdintasunak aintzat hartu eta aurreiritziak saihestu behar ditu.

Instruktoreek irakatsi behar dutena jakin behar dute: hasi gai orokorretatik eta gai zehatz eta berezituetaraino. Instruktoreak ikasleak babestu behar ditu, eta egiten dutena gainbegiratu; gai izan behar du bakoitzaren jarrera eta gaitasunak baloratzeko, praktikak ebaluatu ahal izateko.

Garrantzitsua da ezagutzak transmititu nahi izatea eta hori egiten jakitea. Ezin du ezer segurutzat eman; dena azaldu behar du, zalantzarik egon ez dadin, eta ikaslearekin feedbacka lortu behar du, irakatsi edo azaldu duenari dagokionez, zalantzarik dagoen ikusteko.

Hori dela eta, instruktore batek gako ugari hartu behar ditu kontuan:

INSTRUKTOREAREN EZAUGARRIAK		
Pazientziaduna	Hartzailea	Irekia
Gatazkatsua ez dena	Enpatikoa	Saiatua
Motibatua	Arduratsua	Autoritadeduna
Hezibide onekoa	Txukuna	Lasaia
Zorrotza	Deliberatua	Komunikatzailea
Taldean lan egiteko gai	Gizarte-gaitasunak dituen	Irakatsi nahi du eta baki irakasten
Delegatzen dakiena	Ikuspegi irekia duena	Enpresan inplikaturik
Profesional aditua	Gaitasun pedagogikoa duena	Entzutun dakiena

9.2. Instruktoarentzako tresnak

Lan egiteko, instruktoreak tresna hauek ditu:

Prestakuntza-programa: programa honetan, enpresak eta lanbide-heziketako ikastegiak enpresan prestakuntza jasoko duen pertsonak zer ikasiko duen ezartzen dute, eta eskuratu beharreko gaitasunak zehazten dituzte.

Lan-koaderno: ikasleak koaderno hau beteko du, egiten dituen zereginekin, bere prozesuarekin eta segurtasunaren eta laneko arriskuen prebentzioaren arloan kontuan izan behar dituen gauzekin. Koadernoak ikasketa-prozesua jasoko du, tutoreak ebaluatu ahal izan dezan.

Ebaluazioa: tutoreak ebaluazio-formatu bat izango du, eta, bertan, enpresarekin prestakuntza-programarako zehaztu diren gaitasunak zenbateraino eskuratu diren adieraziko da.

Asebetetze-inkesta: programa ebaluatzeko, enpresak eta ikasleek inkesta simple bat beteko dute; bertan, Heziketa Dualari buruzko iritzi orokorra emango dute.

Proiektua: LHko zentroak eta enpresak adostu beharko dute bien prestakuntza eta ekoizpen-jardueren banaketa, eta horiek proiektu batean jaso, funtsezko 8 alderdi hauek aintzat hartuta:

- LHko titulua identifikatzea.
- Parte-hartzaileak identifikatzea.
- Praktikaldia gauzatuko duten lanpostua edo lanpostuak identifikatzea.
- Ordutegia eta egutegia.
- Ikaskuntzaren emaitzen araberako programazioa, zentroan eta enpresan garatzekoa.
- Aurreikusitako ebaluazio-sistema.
- Tutoreak eta enpresak ikasleari eman beharreko arretaren plana eta horren maiztasuna.
- Ikaslearen konpromisoa, zeinaren bidez adierazten baitu zehaztapenak eta baldintzak zein diren badakiela eta onartzen dituela.

9.3. Ikasten ikasteko metodologia

IKASTEN IKASTEKO metodologiak hiru elementu hauek ditu ardatz:

- Ikaskuntza-prozesu aktiboa da: ikasteko, ez dira kontzeptuak behin eta berriro errepikatzen; horren ordez, ideia eta ezagutza berriak modu aktiboan barneratzen dira.
- Deskubrituz ikasteko prozesua da: metodologia aktiboa denez, arrazoitze inductiboak berezko dituen jarduerak garatzen ditu, hau da, hipotesiak eta esperimendazio-bide posibleak diseinatzen dira, emaitzak kuantifikatzen dira, eta abar.
- Ikasleei modu autonomoan ikasteko aukera ematen dien prozesua da: ikasketa sendotzeko tresnak erabiltzea baliagarria da ezagutzak eta trebetasunak egonkortzeko eta etengabe aurrera egiteko.

PRESTAKUNTZA prozesu hori lortzeko, beharrezkoa da ikasketa-prozesuan nolabaiteko ordena izatea:

BEHAKETA: AUTOPRESTAKUNTZAREN lehen unea da. Ekintza honen bitartez, ikasleek aurrez aurre ikusten eta aztertzen dituzte enpresako lan-gileek egiten dituzten urratsak, euren zereginak betetzeko. Une honetan, erabilera-gidak, gidaliburuak eta bestelakoak ere irakur daitezke.

Era horretan, ikasleek ikasten ari diren prozesuari edo zerbitzuari benetan eragiten dion informazioa hautatzeko gaitasuna garatuko dute.

INFORMAZIOA JASOTZEA: Komenigarria da behatu bitartean datuak idatziz jasotzea. Ohar horiei esker, informazio garrantzitsua jasoko da eta, gainera, ikaslearentzat erabilgarriak izango dira lan-prozesuak egituratzeko eta ordenatzeko.

ANALISIA: Interesgarria litzateke jasotako datuak oinarri hartuta ikasle bakoitzak bere ikaskuntza-prozesua aztertzea, prozesu hori osatzen duten pausoak ulertzeko. Horrez gain, makinak, erremintak, tresnak, ordenagailuak, kalitate-kontrolak, bezeroentzako arreta eta abar erabil ditzakete.

Prozesu bat aztertzeko, ezinbestekoa da hori osatzen duen dinamikan sartzea, eta hori funtsezko urratsa da prozesua ulertzeko; ondorioz, komenigarria da praktiketan dauden ikasleen esku jartzea egoeraren analisia egiteko baliagarria izan daitekeen bitarteko oro.

HAUSNARKETA: Funtzio honek aurrekoa osatzen du. Introspektzioa ahalbidetzen du, eta ikaskuntzaren urrats oro egonkortzen du. Izan ere, lan-koadernoaren funtzio nagusietakoa ikasleei hausnartzeko aukera ematea da.

ALDERAKETA: Ikasleak lana eta urrats bakoitzaren zergatia ulertzen dituela uste duenean, hori instruktorearekin kontrastatuko du, eta hark esango dio zuzen dagoen ala ez; zuzen ez badago, instruktoreak ikaslea gidatuko du lan-prozesuaren urratsen benetako zergatiak aurki ditzan.

EGIKARITZE PRAKTIKOA: Hurrengo urrats gisa, esleitu zaizkion zereginak gauzatu beharko ditu, normalean zeregin horiek egiten dituzten langileen laguntzarekin; kontuan hartu behar da praktiketan dagoen ikasleak prozesu osoa ikasi duela, nahiz eta bere lanbidean zereginaren zati bat baino ez duen egingo.

Kontuan hartu behar dugu gaitasun horiek garatzea funtsezkoa izango dela gazte horiek euren ibilbide-profesional osoan etengabeko prestakuntza-prozesu bat arrakastaz gainditu ahal izan dezaten; prozesu hori gero eta funtsezkoagoa da, gainera, teknologiak eta kudeaketa nahiz ekoizpen-prozesuek etengabeko bilakaera baitute.

ESPERIENTZIA-TRUKEA: Enpresan ikasle bat baino gehiago badago eta enpresak ikasteko ematen dituen aukerei ahalik eta etekinik handiena atera nahi badiegu, komenigarria da noizean behin enpresako instruktoreek ikasleak elkartzea, taldean hausnartzeko. Interesgarria litzateke, era berean, aldian-aldian tutoreek talde osoari elkartzeko aukera ematea, izandako esperientziak partekatzeko eta besteen praktikaldietatik ere ikasteko. Lan hori ikastegiaren esparruan egingo litzateke, taldearen komunikazioa ahalbidetzeko, hausnarketarako aukera emateko eta beti onuragarria den talde-giroa sortzeko.

10. Ohiko galderak

OROKORRA

Zer da Ikas-ekinezko Erregimeneko Lanbide Heziketa duala?

Ikastea da: lanaren bidez ikastea.

LHko zentroko tutoreak prestakuntza-programa bat adosten du enpresako tutorearekin, eta bien artean ikasleak enpresan egingo duen prestakuntza kontrolatu eta ebaluatuko dute. Horren helburua da ezagutza indartzea eta horretan sakontzea, bai eta ikasleek kualifikazioa eta gaitasunak eskuratzen dituztela bermatzea ere.

Ikasleak helburu argi bat eramango du enpresara BETI, bere prestakuntza modurik osatuenean hobetzeko. Prestakuntza honen programazioaren pisua LHko zentroari dagokio.

ENPRESAK EZ DU inola ere ZENTROA ORDEZKATUKO. Hau da, zentroaren ardura izango da programazioa gauzatzea eta jarraipen-plana eta ebaluazio-sistema diseinatu eta egitea.

Bai planen programazioa bai horien planifikazioa zentroaren eta enpresaren artean erabat zehaztuko dira, eta enpresan egingo diren jardueren definizio zehatza ere egingo da, lortu nahi diren ikaskuntza-emaitzen araber. Lanpostuek tituluaren profil profesionalarekin bat etorri behar dute.

Erdi-mailako zikloan nahiz goi-mailakoan aplikatu daiteke? Edozein lanbide-espezialitate eta familiari aplikatu ahal zaio?

Bai, hori da. Lanbide-familia eta ziklo guztietan egin daiteke ikas-ekinezko erregimeneko modalitate duala. Espezialitate batzuetan langileen beharra dago: neurrirako prestakuntza behar dute, kualifikatutako langile gutxi daude, belaunaldi-aldaketa tartean dago, etab. Hori dela eta, ziklo batzuetan errazagoa da enpresak aurkitzea ikas-ekinezko erregimeneko LH duala egiteko. Oro har, industriari lotutako prestakuntza-zikloak dira esanguratsuenak.

EAEn, zein profesional trebatu nahi dira ikas-ekinezko erregimeneko LH dualarekin?

Kualifikazio maila handiko profesional berriak, zentroaren eta enpresaren artean prestatutakoak, LH zentroetatik antolatutako programa eta planifikazioarekin. LHko zentroak enpresan gauzatutako prestakuntza adostu, programatu, kontrolatu eta ebaluatzen du, eta hori abal bat eta berme bat da.

Belaunaldi-aldaketa bermatzen duten espezialistak, haien ikasketak finantzen dituztenak, zeharkakotasuna bermatzen dutenak, oinarri zabala duten profesional balioaniztunak prestatzen dituztenak, enpresa berean edo beste batzuetan beste edozein lanpostura arin egokitzeke gai izan daitezten.

Zein dira EAeko Ikas-ekinezko Erregimeneko LH Dualaren ezaugarriak?

EAEn, Ikas-ekinezko Erregimeneko LH Dualaren erredua bi modalitateen arabera garatzen ari da. Modalitate horiek pertsonak prestatzeko eta profesional onak lortzeko diseinatu dira. Modalitateetako baten helburua da LHko zikloetan eskuratutako gaitasunak indartzea, eta bestearren, berriz, enpresa jakin batzuen ekoizpen-prozesu aurreratuetan eta teknologietan zailtasun handia ekartzen duten beharrei erantzun ahal izateko espezializazio profesionala lortzea.

Zein dira Ikas-ekinezko Erregimeneko LH Dualaren plan motak EAEn?

2 urterako planak KONTRATU edo BEKA moduan egin daitezke

Normalean bi ikasturte irauten dute.

- Lehenengo ikasturtean, ikasleek prestakuntza zentroan jarduten dute bakarrik
- Bigarren ikasturtean, ikasleak txandaka ibiltzen dira prestakuntza zentroaren eta enpresaren artean.

3 urterako planek espezializazio-programak barne hartzen dituzte, eta BEKA moduan antolatzen dira beti.

Normalean hiru ikasturte irauten dute.

- Lehenengo ikasturtean, ikasleek prestakuntza zentroan jarduten dute bakarrik
- Bigarren eta hirugarren ikasturteetan, ikasleak txandaka ibiltzen dira prestakuntza zentroaren eta enpresaren artean.

Eredu hori pentsatuta dago lanbide-esparru zehaztutara egokitutako espezializazio profesionala behar den kasuetarako.

Ekoizpen-sektoreen beharrak aintzat hartuta diseinatzen diren espezializazio-programa propioen arabera garatzen dira. Espezializazio profesionalako programa horien helburua da Euskadiko ekoizpen-sektoreen eta enpresen kualifikazio bereziko beharrak asetzea, "bereziki industriaren alorrean". Herrialdeko ekoizpen-sektoreen laguntzarekin batera, IVAC-EEIk (Lanbide Heziketaren Ezagutzaren Euskal Institutua) beharren neurria diseinatzen ditu espezializazio-programa horiek. Eta horiekin, ekoizpen-sistemari prestakuntza espezifikorako bitartekoak gehitu nahi zaizkio, LHren esparru orokorrean ez dauden kualifikazio aurreratuak lortzeko.

Nola egiten da Ikas-ekinezko Erregimeneko Heziketa

Duala?

Lanbide Heziketa Duala, Enplegurako Prestakuntzarako Sistemari, Prestakuntza eta Ikaskuntzako Kontratu baten bidez gauzatzen da; eta prestakuntza-sistemari, zentro parte-hartzaileen eta dagokion sektoreko enpresen arteko lankidetzaren bidez, bat etorritik SEPEko dokumentazio-ereduekin.

PRESTAKUNTZA ETA IKASKUNTZA-KONTRATUA

Ikaslearen adina?

Kontratu mota hau 16 eta 25 urte bitarteko ikasleei egin ohi zaie. 30 urtera luzatu daiteke (bete gabe), Espainiako langabezia-tasak % 15 gainditzen duen bitartean.

Lanaldia/Enpresan egingo duen egonaldiaren iraupena?

1. urtean ezingo du gainditu hitzarmenean aurreikusitako edo legez ezarritako gehieneko lanaldiaren % 75, eta 2. eta 3. urteetan ezingo du gainditu % 85.

Ezingo dira gainditu asteko 40 orduak.

Berariazko debekuak: ordu estrarik ez (Langileen Estatutuaren 35.3 artikuluko salbuespenean izan ezik), gaueko lanaldirik ez (22:00-06:00 bitartean), txandakako lanaldirik ez.

Iraupena?

Euskal Herriko Heziketa Dualaren asmoa da ikasleari EKAINETIK EKAINERA bitarteko kontratua egitea, bere klaseko ikasleak bezala ebaluatu ahal izateko. Horrela, aktak besteekin izango ditu eta nahi duena egin ahal izango du matrikulen eta abarren ateak itxi gabe.

Arauz, eta oro har, iraupena urtebete eta hiru urte artekoa da (Bi luzapen, bakoitza gutxienez 6 hilabetekoa). Hala ere, hitzarmen kolektiboaren bidez alda daiteke, betiere gutxienerako aldia sei hilabetetik beherakoa ez bada eta gehienekoa hiru urtetik gorakoa ez bada.

Egoera hauek kontratuaren iraupenaren zenbaketa etengo dute: ABEak, haurdunaldiko arriskua, amatasuna, adopzioa edo harrera, edoskitzaroko arriskua eta aitatasuna.

Ikasleak ez du egon behar aurretik enpresan 12 hilabetetik gora lanpostu horretan bertan lan eginda.

Probaldia?

Hogeita bost langile baino gutxiagoko enpresetan probaldia ez da izango 3 hilabetetik gorakoa; gainerako kasuetan, ez da izango 2 hilabetetik gorakoa (Langileen Estatutua, 14. art.).

Iraungitzea?

Langileen Estatutuaren 49. artikuluan adierazitako arrazoiak.

Kalte-ordainik ez, kitapena bai.

Dokumentazioa

Lanbiden aurkezteko, CONTRAT@ aplikazioaren bidez. Aplikaziora dokumentu hauek igoko dira, sinatuta: sinatutako kontratua (gakoak: 421) eta I. Eranskina.

Ordainsariak

Zer soldata aplikatu behar zaio da prestakuntza eta ikaskuntza-kontratuari?

1529/2012 Errege Dekretua, azaroaren 8koa. Hitzarmen kolektiboan ezarritakoa izango da, Langileen Estatutuaren 11.2 artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik. Ez da izango, inola ere, lanbidearteko gutxienerako soldata baino txikiagoa, lanean benetan emandako denboraren proportzioan.

Baliteke aplikatzeko hitzarmenean (izan enpresarena edo sektorekoa) ikastunaren edo prestakuntza-kontratudun langilearen figura ezarrita egotea. Hala bada, hori izango da aplikatzeko gutxienerako soldata.

Hitzarmenean figura hori jasotzen ez bada, gutxienerako lanbidearteko gutxienerako soldata litzateke.

Pizgarriak, laguntzak eta beste alderdi batzuk

- Kuoten % 100eko murrizketa 250 baino langile gutxiago dituzten enpresentzat, eta % 75ekoa (% 100 langile kuota) 250 langiletik gorako enpresentzat.
- Lanbideren 2.000 €-ko diru-laguntza kontratu eta urteko (% 30 kontratuaren hasierako urtean ordainduko da, eta gainerako % 70a hurrengo ekitaldian, kontratuaren azken hilabetea igaro denean). Kontratua hasi eta hurrengo hilabetean eskatu behar da.
- Mugagabe bihurtzea, Gizarte Segurantzaren enpresa-kuotaren murrizketa, 1.500 €/urte, 3 urtean (1.800 emakumeak).
- Langabezia-prestazioaren ondoretarako kontuan hartuko da.

EGOERA	-250 ENPRESAK	GAINERAKO ENPRESAK
Enplegu Bulegoan inskribatutako langabe gazteak	Kuoten guttizkoaren % 100	% 75 enpresa-kuota eta % 100 langilearen kuota
Mugagabe egitea, kontratuaren data edozein dela ere	1.500 €/urte enpresa-kuota 3 urtez (1.800 €/urte emakumeen kasuan)	
Abenduaren 29ko 43/2006 Legearen I. Kapituluko I. Ataleko betekizunak eta salbuespenak aplikatuko dira		

Nolako izan behar du kontratu mota honen lanaldiak?

Lanaldi osoan egin behar dira (ezingo dira lanaldi partzialean egin); ezin-ingo dituzte aparteko orduak egin (salbuespen batzuetan izan ezik), ez eta gauez edo txandaka lan egin ere. (Gaueko aldia 8 ordukoa da, 22:00etatik hurrengo eguneko 06:00etara bitartean; LEren 36. art.).

Kontratua amaitu eta iraungitzen denean, zer egin behar da?

Kontratuaren amaiera gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi behar da. Enpresak, adierazitako epea betetzen ez badu, langileari kalte-ordaina eman beharko dio, epea bete ez den egunei dagokien soldata emanda. Prestakuntza eta ikaskuntzarako kontratua amaitzean, langileak ez du esku-

biderik izango enpresariaren aldetik inolako kalte-ordainik jasotzeko.

BEKA

Ikasleen adina

Ez dago adin-mugarik

Lanaldia/Enpresan egingo den egonaldiaren epea

1. urtean ezingo du gainditu hitzarmenean aurreikusitako edo legez ezarritako gehieneko lanaldiaren % 75, eta 2. eta 3. urteetan ezingo du gainditu % 85. Ezingo da izan erregimen arrunteko prestakuntza-zikloaren iraupenaren % 40 baino txikiagoa.

Iraupena

Gutxieneko iraupena 800 ordu/urte izango da, eta gehienekoa 3 urte.

Probaldia

Ez da zehaztu.

Iraungitzea

Ez da zehaztu.

Dokumentazioa

Aplikaziora dokumentu hauek igoko dira, sinatuta: zentroaren eta enpresaren arteko lankidetzak-akordioa, egutegia, LH dualaren jarduera-plan osatua.

Ordainsariak

Bekaren hileko zenbatekoa ez da inola ere izango LGSrako dagokion urtean ezarritako hileko balioa baino txikiagoa, enpresan benetan egonda denborarekiko proportzioan. Kasu guztietan, ikasleek jasotako bekaren hileko zenbatekoa ez da izango LGSrako ezarritako balio horren % 60 baino txikiagoa.

Pizgarriak, laguntzak eta beste alderdi batzuk

% 100eko hobaria Gizarte Segurantzako kotizazioan: unibertsitateko eta lanbide-heziketako ikasleek eginiko kanpoko curriculum-praktikek % 100eko hobaria izango dute Gizarte Segurantzako kotizazioan, 2014ko abuztuaren 1etik aurrera (uztailaren 4ko 8/2014 Errege Lege Dekretua. Hogeita bosgarren xedapen gehigarria).

ZENTROAREKIKO JARDUERA

Nola zehazten da ikasleak enpresan egingo duen ikaskuntzako jarduera-plana?

Prestakuntza-zentroko tutoreak, lanpostuen analisi bat egin ondoren, enpresako instruktorearekin ikaskuntzako emaitzak lortzeko adosten diren jardueren proposamena egiten du.

Zentroak ikasleak enpresan egiten duen jardueraren jarraipena egiten du?

Enpresarekin aldizkako harremana mantentzea aholkatzen da, eta prestakuntza-zentroko eta enpresako tutoreen artean beharrezkoak diren jarraipenezko harreman guztiak egingo dira.

Nola ebaluatzen da ikasleak enpresan egindako jarduera?

Irizpide batzuk ezarriko dira programatutako jarduerak ebaluatzeko eta dagokion moduluko ikaskuntza-emaitzak lortu direla bermatzeko.

Zentroak ezberdin egiten du bekarekin edo kontratuarekin enpresan dabilen ikaslearen jarraipena?

Ez.

Ikasleak nola hautatzen dira haien eskaintzak enpresen eskaria gainditzen duenean?

Zentroek hautaketa-arau batzuk ezarriko dituzte, ikasleen errendimendu akademikoaren arabera, etab. Horrez gain, enpresak nahi badu, elkarriketa pertsonala ere egin ahalko zaie.

Irakasle-taldeak erabakiko du zein ikasle proposatu ahal diren izena eman dutenen artean, zentroak ezarriko dituen hautaketa-irizpide batzuen arabera.

Zer funtzio du tutoreak LH dualean?

Zentroko tutoreak ikasleak enpresan egiten dituen jardueren jarraipena eta ebaluazioa egiten ditu. Enpresako tutoreari laguntza emango dio, eta biek batera ikaslea ebaluatuko dute.

Ikaskuntza-emaizta berberak lortzen dira heziketa arruntarekin eta heziketa dualarekin?

Emaitzak hobeak dira heziketa dualean, hainbat faktore eta ikasleen motibazioa direla eta. Eta aintzat hartu behar da ikasleak bai zentroan bai enpresan egiten duela prestakuntza. Horrez gain, lanbideko benetako jarduerarekin harremana izateak eta enpresak eta prestakuntza-zentroak eginiko jarraipen iraunkorrak asko errazten dute ikaskuntza-prozesua.

Data zehatzen bat dago heziketa dualerako eskabideak formalizatzeko?

Bai: plan arruntetarako, maiatza-ekaina-uztaila, eta beken modalitatean, irailean ere bai.

Zein zentrok parte har dezakete Ikas-ekinezko Erregimeneko Heziketa Dualeko Proiektuetan?

Lanbide Heziketako zikloan irakasteko baimena duten zentroek, dagoen sektoreko enprekin hitzarmenak egiten dituztenek.

Nahitaezkoa al da tituluari lotutako heziketa egitea?

Bai, beti, eta tituluaren kualifikazioarekin lotura izan behar du. Zentroetan eta/edo enpresan emango da, eta bermatuko da ikasleek titulua eskuratzeko beharrezko gaitasunak bereganatzen dituztela.

Prestakuntza-zentroak zer eginkizun du tutoretzei dagokienez prestakuntza eta ikaskuntzako kontratu hauetan?

Prestakuntza-zentroak pertsona (irakasle) bat izendatu beharko du programazioaz, prestakuntzaren jarraipenaz eta irakasle-taldearen eta esku hartzen duten tutoreen ebaluazioaren koordinazioaz arduratzeko. Pertsona hori, halaber, enpresarekin egongo da harremanetan kontratuan ezarritako prestakuntza eta lan-jarduera garatzeko.

ASEGURUAK

Zentroak erantzukizun zibileko aseguru eta osasun-arretako aseguru izan behar ditu heziketa dualeko ikasleentzat?

Kontratupeko ikasleek Gizarte Segurantzaren estaldura dute, beste edozein langilek bezala.

Beken kasuan, eta zehazki 28 urtetik beherako ikasleen kasuan, derrigorrezko eskola-aseguruak estaltzen ditu. 28 urtetik gorako ikasleentzat ez dago eskola-asegururik.

Bi kasuetan, enpresak alta eman behar die ikasleei Gizarte Segurantzari. Hori egin ezean, ikasleak eska diezaioke aseguru Gizarte Segurantzari. Bekaren modalitatean, Hezkuntza Sailak kontratatutako aseguru bat dago, LPrako (pratikaldiak) berbera.

Zer-nolako estaldura dute heziketa duala bekarekin egiten duten hogeita hamar urtetik gorako ikasleek?

Ikasle horiek ez dute eskola-asegururik; enpresak estaltzen ditu, Gizarte Segurantzari alta emanda. Bestela, aseguru pribatu bat egin behar da.

Prestakuntza-beka duen enpresari dagokionez, gizarte segurantzari alta ematean, estalita geratzen dira laneko gertakariak; 1493/2011 EDaren 3. artikulua arabera, ekintza babeslea Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorriari dagokiona izango da.

ENPRESAREN ALDETIK

Zertan datza enpresaren konpromisoa?

Nagusiki:

Enpresan beharrezkoa den guztia antolatzea, ikasleak programatutako jarduerak egiten dituela bermatzeko.

Ikasleak enpresan okupatuko duen lekua edo lekuen arrisku espezifikoari buruzko ebaluazio bat edukitzea.

Kontratu edo bekaren bidezko ekarpen ekonomikoa egitea.

Ikasleak Gizarte Segurantzaren erregimen orokorrean sartzea.

Enpresan tutore bat izendatzea.

Prestakuntza-zentroko irakasleekin lan egitea ikaslearen enpresako egonaldiaren jarraipenean eta lortutako ikaskuntzen ebaluazioan.

Enpresan ikasleen arduradun diren pertsonei jarraipen egokia bermatu ahal izateko beharrezko prestakuntza erraztea.

Lan-kontratuen edozein modalitate erabil daiteke heziketa duala egiteko?

Ez, prestakuntza eta ikaskuntzakoa izango da, urtebeteko iraupenarekin. Horrez orde, bekaren aukera erabili ahal izango da.

Enpresak prestakuntza-aldia amaitu ondoren ikasleak kontratatzeko betebeharra du?

Ez. Hala ere, askotan, enpresa batek, langile kualifikatuak eta prestatuak behar dituenean, ezagutzen dituen ikasle horiek kontratatzen ditu; izan ere, bertan egin dute prestakuntza, eta bertako poltsan sartuta daude.

Zer egin dezake enpresariak ikasleren batek jarrera egokia ez badu?

Prestakuntza-zentroko tutorearekin harremanetan jarri, egoera bideratzeko estrategiak ezartze aldera.

Zein dira enpresako instruktorearen eginkizunak?

Ikasleak egin beharreko eginkizunak planifikatzea, hitzartutako jardueraren planarekin bat etorritik. Ikaskuntzen jarraipena egitea eta prestakuntza-zentroko tutorearekin lan egitea, dagozkion balorazioak egiteko.

Nora jo behar du enpresak ikasle batekin heziketa duala hasteko?

Harremanetan jar daiteke Autonomia Erkidegoko LHko edozein zentrorrekin edo enpresa-erakundeekin, heziketa dualeko proiektuei buruz informatzeko eta horien bideragarritasuna baloratzeko.

Zer-nolako onurak ekartzen dizkio enpresari mota honetako kontratu batek?

Gizarte Segurantzaren kuotetan murrizketak izateko aukera, eta Lanbidearen laguntza.

Kontratutako langilea adingabea bada, jarduera mugatuak al daude?

Lan-araudiak ezartzen dituen guztiak.

Enpresariak ekarpen ekonomikoren bat egin behar dio prestakuntza-zentroari bertako ikasleak heziketa dualean hartzeko?

Ez.

Heziketa dualak zer kostu dakartzkio enpresari?

Egiteko moduaren araberakoa izango da: prestakuntza-beka edo lan-kontratua. Ikaslea prestakuntzan hartzeari lotutakoak.

Ikasle bekadunak alta emanda egon behar du Gizarte Segurantzari?

Bai. Hala jasotzen du urriaren 24ko 1493/2011 Errege Dekretuak.

Bekadunekin lan-arriskuen prebentziorako arau guztiak aintzat hartu behar dira?

Bai. Hala jasotzen du urriaren 24ko 1493/2011 Errege Dekretuak, aintzat hartuta kasu hauetan bekaduna besteen konturako langile gisa hartuko dela.

Nork ematen du arriskuen prebentziozko prestakuntza espezifikoa?

Enpresak, bere harrera-planean, ikasleari arriskuei buruzko informazioa eta beteko duen lanpostuari dagozkion prestakuntza eta babes-bitartekoak emango dizkio. Ikas-ekinezko aldia hasi aurretik, ikasleak egina izan behar du lan-arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntza-unitatea (oinarrizko maila).

Zer dokumentazio eduki behar da lantokian laneko ikuskatzaile baten bisita jasotzen bada?

Sinatutako lankidetzeta-hitzarmena, ikaslearen lan-kontratua edo prestakuntza-bekaren modalitateko prestakuntza-akordioa eta ikasleari Gizarte

Segurantzaren alta eman izanaren ziurtagiriak. Eta, horrez gain, indarreko laneko legeriak ezarritako gainerako dokumentazioa.

Beka edo kontratua? Nola formalizatzen da enpresaren konpromisoa?

Beka edo kontratua egin daiteke; ikaslea 30 urtetik gorakoa bada, bekaren bidez egin behar da. Espezializazioko LH duala, berriz, beka-modalitatearen bidez egin daiteke bakarrik.

Bekak lan-harremana eratzen du?

Ez. Lan-harremana enpresako egonaldia kontratuaren modalitatean egi-ten denean soilik sortuko da.

Zer onura ekartzen dizkio LH dualak enpresari?

Bere beharretara egokitutako langile kualifikatuak prestatzen ditu, enpresaren prozesu eta kulturara egokitutakoak. Belaunaldi-aldaketa errazten du. Langileak hartu eta hautatzeko tresna bat da. Enpresak Lanbideren diru-laguntza konpentsagarria jaso dezake.

Enpresen lehiakortasuna hobetzen laguntzen du, giza baliabideen kudeaketa hobetzen duen heinean: enpresara sartzeko beharrezkoak diren gaitasun pertsonal eta profesionalak biltzen dituen giza kapitala izatea ahalbidetzen du.

Prestakuntza praktikoa garatzen du, eta enpresak aktiboki parte hartzen du prestakuntzarako jardueren diseinuan. Hortaz, pertsona bat enpresen beharren, prozesuen eta kulturaren arabera prestatzeko aukera ematen du.

Kalifikazio eta garapen pertsonala hobetzen duen Lanbide Heziketa bermatzen da.

Hori dela eta, kontratatutako langilearen gaitasunak eta laneko errendimendua handitzen ditu.

Enpresak prestakuntza eta pertsonen enplegarritasuna sustatzeko konpromiso sozialean parte hartzen du.

EAEko industria-enpresak kezkatuta daude prozesuen bilakaera eta kualifikazioaren beharra dela eta. EAEko ereduak behar horri erantzuteko lan egiten du, gero eta konplexuagoak diren produktuak egiteko, eta kualifikazio hobea duten langileak behar dira.

EREDU HONEK ENPRESARI ETA PERTSONEN ENPLEGAGARRITASUNARI ERANTZUTEN DIE. Bakoitzaren neurria espezializatzen du, malgua da, en-

presekin konektatuta dago eta etorkizunari eta berrikuntzari begiratzen dio. Zentroen eta enpresen arteko kooperazio horretan, konprometitua dago berrikuntzarekin, eta prestakuntza ematen du prozesu proaktiboen konplexutasunari aurre egiteko.

Zer gertatzen da ikasleak probaldia gainditzen ez badu?

Enpresan dokumentu bat emango diote, eta bertan azalduko da ez duela probaldia gainditu. Ikasleari eta zentroari horren berri emango zaie, eta dokumentua plataformara igoko da, LANBIDERi baja hori jakinarazteko. Ikaslea zentrori itzuliko da, eta Lanbidek baja izapidetu eta diru-laguntzaren ordainketa kudeatuko du. Kasu horretan, enpresak ez du diru-laguntza galduko.

Eta ikasleak borondatezko baja eskatzen badu?

Ikasleak borondatezko baja eskatzen badu, dokumentua plataformara igoko da. Ikaslea zentrori itzuliko da, eta Lanbideri abisua emango zaio, baja izapidetu eta diru-laguntzaren ordainketa kudeatzeko. Kasu horretan, enpresak ez du diru-laguntza galduko.

Eta ikaslea baja medikoan badago?

Baja medikoak kontratuaren iraupenaren zenbaketa eteten du.

Enpresak zer-nolako informazioa eman behar die langileen legezko ordezkariari kontratu hauei buruz?

Hauen berri emango zaie: 1. prestakuntza eta ikaskuntzarako kontratatutako langileak; 2. beteko duten lanpostua; 3. prestakuntza-jardueraren edukia.

Zein izango da lanean benetan emandako denbora?

Lanean benetan emandako denborak bateragarria izan behar du prestakuntza-jarduerari eskainitako denborarekin. Lehenengo urtean ezingo du gainditu hitzarmenean aurreikusitako gehieneko lanaldiaren edo legezko gehieneko lanaldiaren % 75, eta bigarren eta hirugarren urteetan ezingo du gainditu % 85.

Probaldiek nola funtzionatzen dute kontratu mota hauetan?

Ildatuz probaldi bat adostu ahal izango da, bidezkoa bada, Hitzarmen Kolektiboetan ezarritako epe-mugekin. Hitzarmenean itunik egon ezean, probaldiaren iraupenak ezingo ditu sei hilabete gainditu teknikari tituludunentzat, ez eta bi hilabete ere gainerako langileentzat. Hogeita bost langile baino gutxiago dituzten enpresetan, probaldiak ez ditu hiru hilabete gaindituko teknikari tituludunak ez diren langileentzat.

Prestakuntza eta ikaskuntzako zenbat kontratu egin daitezke enpresa bakar batean?

Enpresek prestakuntza eta ikaskuntzako nahi beste kontratu egin ahal izango dituzte, hitzarmen kolektiboaren bidez mugaren bat ezarri ezean.

Zenbaterainoko murrizketak izan daitezke Gizarte Segurantzako kuotetan?

% 100ekoa izango da, kontratua 250 langiletik beherako plantillak dituzten enpresek egin badute, eta % 75ekoa, enpresa kontratatzaileak zifra horretako edo hortik gorako plantilla badu.

Adinari lotutako arazoak daude kontratua luzatu ahal izateko?

Nahikoa izango da langileak hasierako kontratua egitean adinaren eskakizuna betetzearekin. Hortaz, luzapen bat formalizatzen denean langileak 30 urte baditu, ez da inolako arazorik egongo.

Ikasleak bilatu behar du heziketa duala egiteko enpresa?

Bila lezake, baina printzipioz zentroak egingo du lan hori.

Nola hautatzen dira parte hartuko duten ikasleak?

Zentroak, bere irakasle-taldearen bidez, ikasleak enpresan sartzeko irizpide orokorrak ezartzen ditu. Irizpide horiek prestakuntza osagai bat izan behar dute.

Zer-nolako onurak ekartzen dizkio langileari prestakuntza eta ikaskuntzako kontratuak?

Langileak lan-jarduera eta prestakuntza uztartzeko aukera du.

Bekarekin bateragarria da subsidio sozialak jasotzea?

Subsidio motaren eta familia-unitatearen errentaren arabera. Nolanahi ere, bekaren zenbatekoa familia-unitatearen diru-sarreraren zenbatekoari gehituko zaio.

Ikasle batek prestakuntza eta ikaskuntzako kontratu bat badu, prestakuntza-zentroari eskatu ahal dio jasotako prestakuntza ziurtatzeko?

Bai. Amaitutakoan, zentroak eta enpresak sinatutako ziurtagiri bat eman-go zaio.

Enpresak prestakuntza eta ikaskuntzako kontratua desgitea erabakitzen badu, nola jarraitzen du prestakuntza-prozesuak?

Kasu horretan, prestakuntza-zentroak ikasketak amaitzeko aukera bermatuko du.

30 urtetik gorako ikasleek heziketa dualean parte har dezakete?

Bai, bekaren modalitatean.

Eta 17 urtetik beherako ikasleek heziketa dualean parte har dezakete?

Bai. Hala ere, enpresan egin daitekeen jarduera motari buruzko mugapenak egon daitezke.

Enpresan gutxienez zenbat ordu egin behar dira heziketa dualean?

Beka edo kontratu modalitatearen arabera izango da. Bekaren kasuan, gutxienezko ordu kopurua 800 da. Kontratuaren kasuan, berriz, zentroan emandako orduak eta enpresan emandakoak gehitu beharko dira hitzarmeneko ordu kopurua lortzeko.

Bekaren kotizazioak langabezia-prestazioa jasotzeko eskubidea ematen du?

Ez. Prestakuntza-programek, "beka" deitu ohi ditugun horiek, ez dakarte, berez, inolako lan-harremanik. Izan ere, ez dute langabeziarengatik kotizatzen; beraz, bekadunak ez du prestazio hori jasotzeko eskubiderik sortzen.

Nola kotizatzen dute bekadunek enpresetan edo erakundeetan?

Mota horretako bekaren bat duten edo etorkizunean izango duten pertsonak Gizarte Segurantzaren sisteman sartuta geratzen dira. Beka hori finantzatzen duten enpresek edo erakundeek alta eman behar diete ikasleei Gizarte Segurantzari, baina ematen ez badiete, bekadunak berak eskatu ahal izango du alta Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusian. Kotizazioak izango duen kostua kalkulatzeko, urtero prestakuntza-kontratuetarako ezartzen diren kuotak hartzen dira erreferentziazat. Kotizazioak Gizarte Segurantzako arrisku guztiak estaliko ditu, langabezia izan ezik: bekadunak erretiro-prestazioak eta lan-istripuaren edo gaixotasunaren ondoriozko aldi baterako baliaezintasun eta ezintasun-prestazioak jasotzeko eskubidea izango du.

Ikasleak LANBIDEn izena emanda egon behar du?

Kontratudunen kasuan, bai; bestela, enpresak diru-laguntza jasotzeko eskubidea galduko luke.

11. Enpresan erabiltzeko tresnak eta dokumentuak

Eusko Jaurlaritzak webgune honetan jaso ditu Lanbide Heziketa Dualaren hasierari, jarraipenari eta ebaluazioari buruzko izapideak eta agiriak (kasu batzuetan, adibide praktikoak ere badaude), bai ikastegiari dagozkionak, bai enpresari dagozkionak:

<https://www.fpeuskadidual.eus>

Bertan erabilgarri daude:

Hasiera:

- Proiektua
- Kontratua:

baimenaren eskaera

Prestakuntza-kontratua

I. Eranskina - Lanbide

Lanbideren diru-laguntza:

Diru-laguntzaren eskaera (III. Eranskina)

Diru-laguntza justifikatzeko memoria

- Beka: zentroaren eta enpresaren arteko lankidetzak-akordioa

Jarraipena:

- Ikasleen jarraipena:

Jarduerak

Ikaskuntza-koadernoak

Ebaluazioa:

- Ikaskuntzaren emaitzen ebaluazioa
- Zentroaren amaierako memoria, LH Dualeko planen emaitzei buruzkoa.

12. Bibliografia

Instruktorearen gaitasunen mapa. TIKCI proiektua

LH Dualean parte hartu nahi duten enpresek egin beharreko urratsak. Confebask. 2017

Lanbide Heziketa (lantokiko prestakuntza). Instruktoeren gidaliburua. Confebask. 2013

EAEko Ikas-ekinezko Erregimeneko Lanbide Heziketa Duala. Laburpen-gida. Eusko Jaurlaritz. 2017

Gida metodologikoa. Enpresako tutorea. DualVet.

Lanenpres. Lantokian Ikasleekin euskaraz. Laneki. 2017



ADEGI | MÁS EMPRESA.
MÁS EMPLEO.

CEB EK
Confederación
Empresarial de
Bizkaia
Bizkaiko
Enpresarien
Konfederazioa

se | EMPRESAS | ARABAKO
ALAVESAS | ENPRESAK