

Lanbide-heziketa  
duala

Enpresako  
tutorearentzako  
eskuliburua.

## **Enpresako tutorea bazara, hemen duzu Lanbide Heziketa DUALAri buruz jakin behar duzun guztia**

Eginez ikastea Lanbide Heziketaren DNA n dago. Horretarako, ezinbestekoa da enpresaren eta lanaren munduarekiko harremana etengabea izatea. DUAL Lanbide Heziketa "enpresako praktikak" dituen prestakuntzaren bilakaera naturala da, ikastetxearen eta enpresaren arteko ikas-ekinezko prestakuntzara bideratua. Aldaketa oso esanguratsua da, enpresa "prestatzaile" bihurtzen baita, hau da, ikasleen prestakuntzan laguntzen du, Lanbide Heziketako ikastetxearekin koordinatuta.

Enpresa edo erakunde parekideetan hain garrantzitsua den lan horretaz arduratzen diren pertsoneri lagundu ahal izateko, [fpdualnavarra.es](http://fpdualnavarra.es) webgunea eta gida hau prestatu ditugu une bakoitzean zer egin jakiteko, zalantza ohikoeneri erantzunez eta zeregin hori bidera dezaketen dokumentuak emanaz.

Berrikusi eta kontzeptuak argi dituzunean, honako galdesorta hau erantzun dezakezu, eta gainditzen baduzu, "Enpresako tutore-tutore duala" ziurtagiria lortuko duzu.

# Aurkibidea

→ A. Ezagutu LH sakonki .....	4
→ B. Enpresako tutorea .....	21
→ C. Formazio-aldiaren uneak edo faseak .....	29
→ Prestakuntza AURRETIK .....	31
→ Prestakuntza BITARTEAN .....	40
→ Prestakuntza ONDOREN .....	55
→ D. Ohikogalderak .....	62
→ E. Dokumentazioa .....	74
→ Sarbidea autoebaluazio galdetegia .....	77
→ Eskerrak .....	78

# A. Ezagutu LH sakonki

LANBIDE-HEZIKETA DUALA .ENPRESAKO TUTOREARENTZAKO ESKULIBURUA

# A. Ezagutu LH sakonki

## Zergatik?

Tutoreak prestakuntza dualean duen papera ulertzeko oinarririk onena zer den, nola egituratzen den eta Lanbide Heziketak hezkuntza-sisteman zer bilakaera izan duen ulertzea da.

## 01. Lanbide Heziketa

### → Zer da?

Lanbide Heziketak lanbideetan modu kualifikatuan jarduteko, enplegua lortzeko eta bizitza sozial, kultural eta ekonomikoan aktiboki parte hartzeko gaitzen duten prestakuntza-ekintzen multzoa biltzen du.

LHk, 2022ko legearen arabera, erantzun malgua eman nahi die pertsonak bizitzan zehar dituzten lanbide-prestakuntzako premiei, bai eta produkzio-sareak oro har eta sektore eta lurralde bakoitzak eskatzen dituen gaitasun berriei ere, zehazki, produktibitatea handitzeko eta enplegua sortzeko.

LHk lan-munduan sartzeko prestatzen du, pertsonak etengabe prestatzen ditu, eta, hala badagokio, aukera ematen die berriz orientatzeko edo profesionalki egokitzeko.



### → Helburuak

Lanbide Heziketak honako helburu hauek ditu hezkuntza-sisteman:

- Ikasleak lanbide-arlo batean jarduteko prestatzea.
- Bizialdi guztian zehar lan arloan gerta daitezkeen aldaketetara egokitzen laguntzea.
- Garapen pertsonalean eta herritartasun demokratiko eta baketsuan laguntzea.
- Hezkuntza-sisteman aurrera egiteko aukera ematea, bizialdi osoko ikaskuntzaren esparruan.



# A. Ezagutu LH sakonki

## 01. Lanbide Heziketa

### → Bilakaera eta abantailak

Lanbide Heziketa ikasleei lan-merkatura bideratutako gaitasun praktikoak eta trebetasun teknikoak emateko diseinatutako hezkuntza-sistema da. Eredua etengabe egokitu da merkatuaren eskarierara, eta, ondorioz, azken urteotan ospe handia hartu du eta programa guztietako matrikulak nabarmen igo dira.

Horrela, azken urteotan Lanbide Heziketako programetako matrikulak nabarmen areagotu dira. Nafarroan, 2024/25 ikasturte honetan, 16.615 ikasleko kopuru errekorra lortu da, hau da, 2019-2020 ikasturtean baino % 37 ikasle gehiago.



### Zergatik handitzen ari da LHko ikasleen kopurua?

Lanbide Heziketako ikasle-kopurua handitzea hainbat arrazoiri zor zaio.

- Enplegarritasun-tasa handia.
- Programak merkatuak gaur egun dituen beharretara egokitzea.
- Lanbide Heziketaren ospea handitzea eta pertzepzioa aldatzea, aukera bideragarri eta eraginkor gisa. Enplegarritasun-tasa altuak nabarmen hobetu du Lanbide Heziketaren ospea. Ikasleek eta haien familiek lan-aukera onak eskaintzen dituzten inbertsio segurutzat hartzen dituzte programa horiek. Faktore horrek, halaber, enpresek Lanbide Heziketako graduatuak kontratatzeke konfiantza handiagoa izatea dakar.

### Lan-merkatuaren eskarierara egokitzea

Lanbide Heziketak lan-merkatuaren eskaerara egokitzen jakin du, bere prestakuntza-programak etengabe eguneratuz. Enpresak zuzenean ari dira lankidetzan prestakuntza-zentroekin, hezkuntza-edukia egungo lan-ingurunean beharrezkoak diren trebetasunekin eta gaitasunekin bat datorrela ziurtatzeko. Gainera, teoria eta praktika uztartzen dituzten ikaskuntza-modalitateak garatu dira, esate baterako, 2012an ezarritako Lanbide Heziketa Duala.

Espainiako Lanbide Heziketaren Behatokiaren 2023ko txostenaren arabera, enpresek oso ongi baloratzen dituzte Lanbide Heziketako profilak, ikasleen enplegarritasun-tasa handia delako. Izan ere, prestakuntza espezifiko eta merkatuaren egungo beharretara egokitua izateaz gain, ikasleek eskarmentu praktikoa eskuratzen dute prestakuntzan zehar.



# A. Ezagutu LH sakonki

## 01. Lanbide Heziketa

### Lan-munduarekiko lotura zuzena

LHko profilen eskaria hain handia izateko arrazoietakoa bat lan-munduarekin duten zuzeneko lotura da. Lanbide Heziketako programek enpresetako praktikaldiak barne hartzen dituzte. Horietan, ikasleek beren ezagutzak aplikatu ditzakete eta benetako eskarmentua eskura dezakete kasu kasuko arloan, eta enplegatzaileek oso ongi baloratzen dute hori.



### → Lanbide-arloak

Lanbide Heziketa osoa lanbide-arlotan antolatzen da. Lanbide-arloek, aldi berean, gaitasun ezberdinak barne hartzen dituzte kideetasunaren arabera. Lanbide-arloak Lanbide Kualifikazioen Katalogo Nazionala egituratzen duten kualifikazioen multzoa dira. Saikapen hori lanbide-gaitasunaren araberrako irizpide batzuen arabera egiten da. Beraz, lanbide-heziketako familiek lanbide-eremu jakin bat betetzeko behar diren hainbat kualifikazio biltzen dituzte.

Nafarroako **Lanbide Heziketak 170 heziketa-ziklo eta programa** eskaintzen ditu, **24 lanbide-arlotan** bilduta. Eskaintza horri **Arte Plastikoetako eta Diseinuko** zikloak gehitu behar zaizkio.



**Lanbide-arloak hemen ikus ditzakezu:**

<https://www.educacion.navarra.es/eu/web/dpto/formacion-profesional/catalogo-titulos/familia-profesional>

## 02. Graduak

→ Graduen egitura

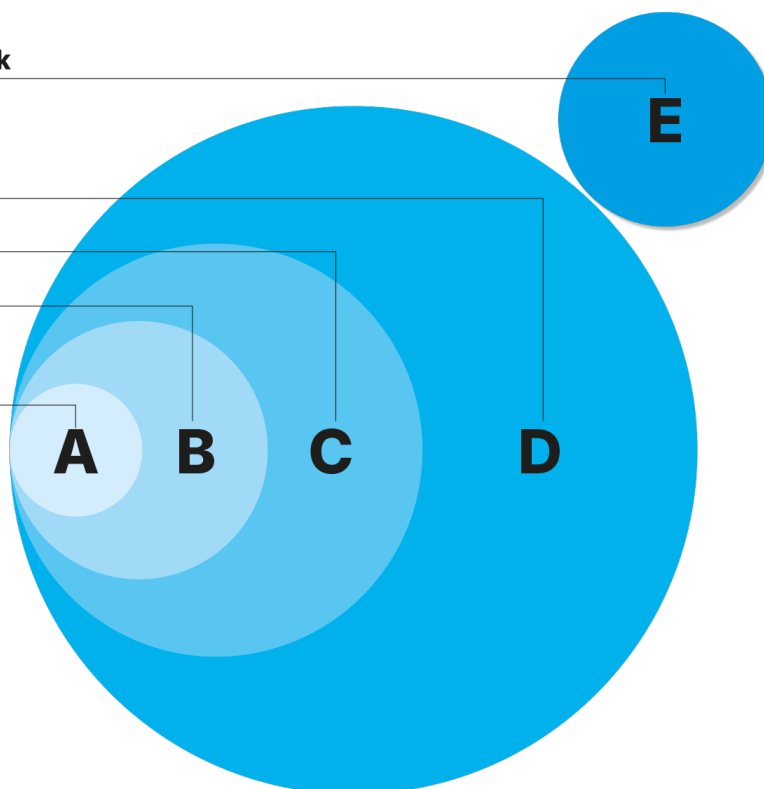
### Espezializazio-ikastaroak

Heziketa-zikloa  
OINARRIZKO Gradua  
ERDI-MAILAKO Gradua  
GOI-MAILAKO Gradua

Lanbide-ziurtagiria

Gaitasun-ziurtagiria

Gaitasunaren  
akreditazio partziala  
edo mikroakreditazioa



# A. Ezagutu LH sakonki

## 02. Graduak

### → A gradua

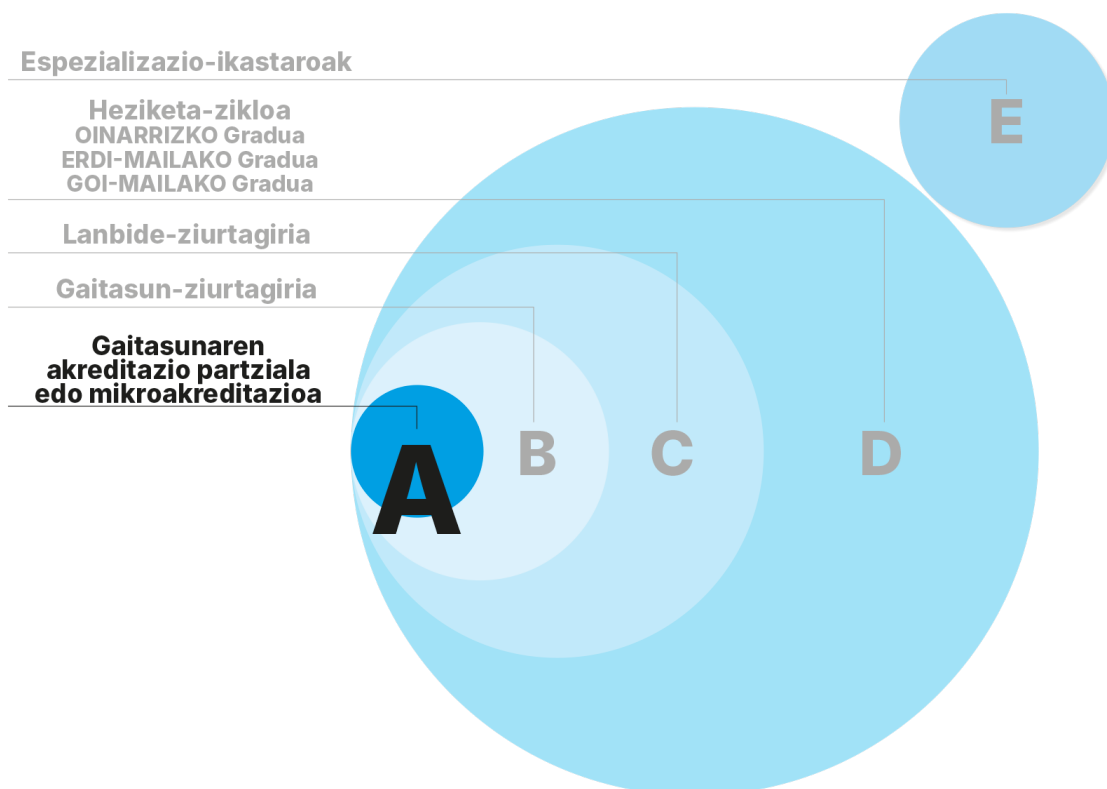
#### Gaitasunaren akreditazio partziala edo mikroakreditazioa

Gaitasun-elementu bat edo batzuk akreditatzen ditu, ikaskuntzaren emaitzei dagozkienak.

Ikasitakoaren ebidentzia da, hau da, pertsona batek lanbidean diharduenean egiten den jarduera bakoitza behar bezala gauzatzea.

Mikroakreditazio horiek dira Lanbide Heziketako Sistemaren oinarrizko eskaintza. Eskaintza partziala eta metagarri dira.

1., 2. eta 3. mailakoak izan daitezke.



**Gehiago jakin**

<https://www.educacion.navarra.es/eu/web/dpto/formacion-profesional-para-el-empleo>

# A. Ezagutu LH sakonki

## 02. Graduak

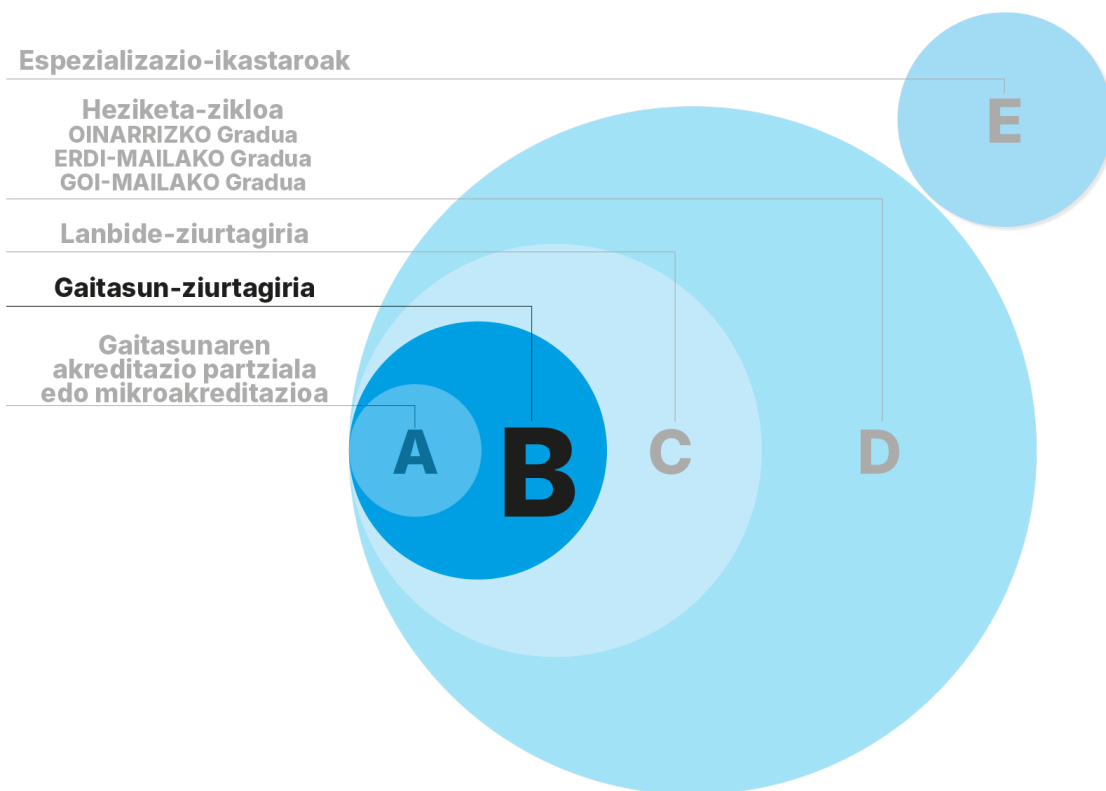
### → B gradua

#### Gaitasun-ziurtagiria

Lanbide-modulu bati dagokio (irakasgai izenez ezagutu ohi dena), eta, beraz, gaitasun bati (edo batzuei). Gainditu ondoren dagokion ziurtagiria lortzeko eskubidea ematen du.

Eskaintza partziala eta metagarria da. Gaitasun-ziurtagiri bakoitza bat dator Lanbide Heziketako Modulu Katalogoan jasotako lanbide-modulu batekin.

1., 2. eta 3. mailakoak izan daiteke. Gaitasun-ziurtagiri bat (B1, B2 edo B3) eskura daiteke, zenbait akreditazio partzial (A gradua) metatzeagatik.



#### Espezializazio-ikastaroak

Heziketa-zikloa  
OINARRIZKO Gradua  
ERDI-MAILAKO Gradua  
GOI-MAILAKO Gradua

#### Lanbide-ziurtagiria

#### Gaitasun-ziurtagiria

Gaitasunaren  
akreditazio partziala  
edo mikroakreditazioa



Gehiago jakin

<https://www.educacion.navarra.es/eu/web/dpto/formacion-profesional-para-el-empleo>

# A. Ezagutu LH sakonki

## 02. Graduak

### → C gradua

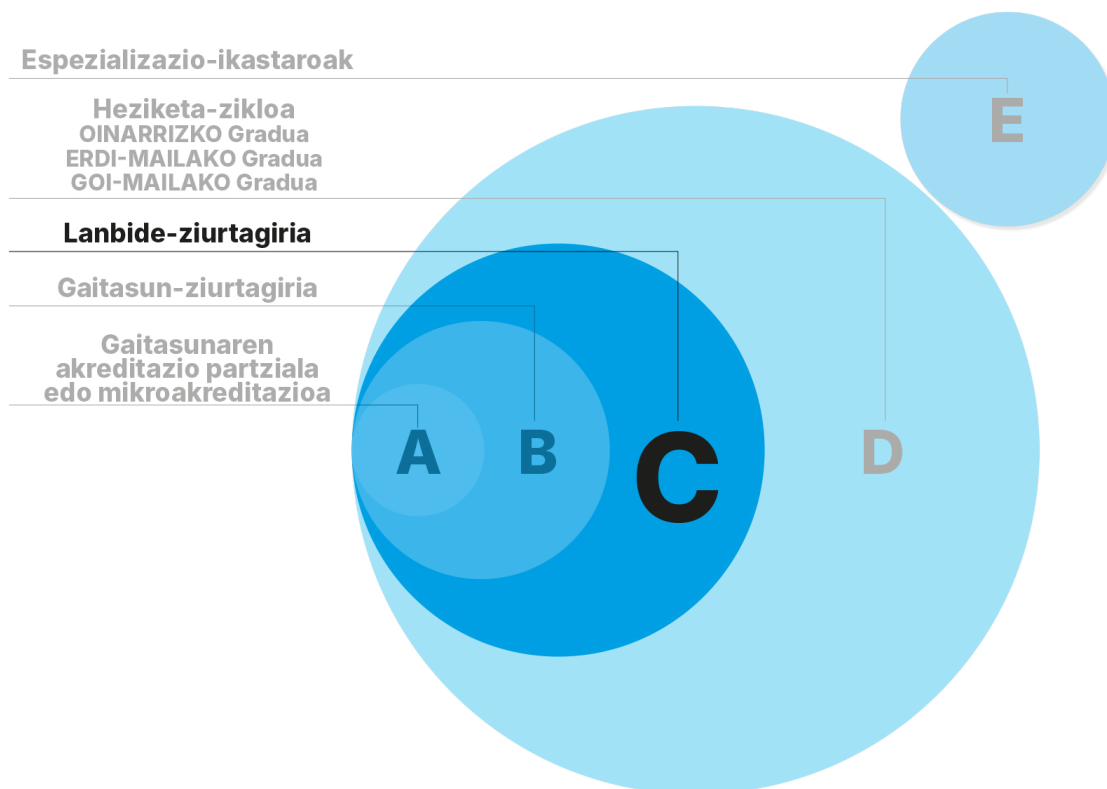
#### Lanbide-ziurtagiria

Hainbat lanbide-modulu biltzen ditu.

Eskaintza partziala eta metagarria da. Lanbide Heziketako Moduluen Katalogoan jasotako lanbide-moduluek osatzen dute.

1., 2. eta 3. mailakoak izan daitezke. Lanbide-ziurtagiri bat (C1, C2 edo C3) eskura daitezke, zenbait gaitasun-maila (B gradua) metatzeagatik.

1., 2. eta 3. mailakoak izan daitezke.



**Gehiago jakin**

<https://www.educacion.navarra.es/web/dpto/formacion-profesional-para-el-empleo>



## 02. Graduak

### → D gradua

#### ERDI-MAILAKO GRADUA. Heziketa-zikloa

Hezkuntza-sistemaren parte diren Erdi-Mailako (2. maila) heziketa-zikloak hartzen ditu.

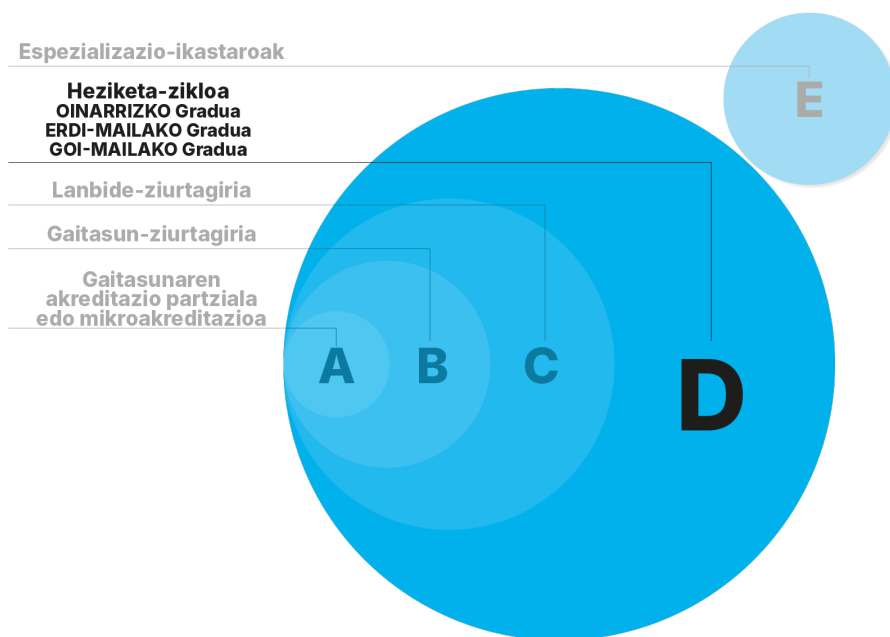
**Erdi-Mailako heziketa-zikloekin LHko teknikari-titulua** lor daiteke. **Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzaren ondoko** irakaskuntzak dira, eta Gaitasun Profesionalek Estandarren Katalogo Nazionaleko **2. mailako gaitasun-estandarrei** lotuta daude.

Ikasleei lan kualifikatuetarako sarbidea izatea ahalbidetuko dien **lanbide-gaitasuna** lortzera bideratuta daude:

- Ongi zehaztutako jarduera profesionalen multzo bateko gaitasuna, egikaritze-lan batek berezko dituen tresna eta teknikak erabiltzeko gaitasunarekin, teknika horien mugan autonomoa izan daitekeena.
- Kasuan kasuko jardueraren oinarri tekniko eta zientifikoak ezagutzea eta prozesua ulertu eta aplikatzeko gaitasunak izatea beharrezkoa da.

**Teknikari titulua lortu ondoren, ikasleak aukera hauek izango ditu:**

- Lan-munduan sartzea.
- Lanbide Heziketako edo Arte Plastikoetako eta Diseinuko goi-mailako ikasketekin jarraitzea.



**Gehiago jakin**

<https://www.educacion.navarra.es/eu/web/dpto/formacion-profesional/grado-medio>

## 02. Graduak

### → D gradua

#### GOI-MAILAKO GRADUA. Heziketa-zikloa

Hezkuntza-sistemaren parte diren Goi-Mailako (3. maila) heziketa-zikloak hartzen ditu.

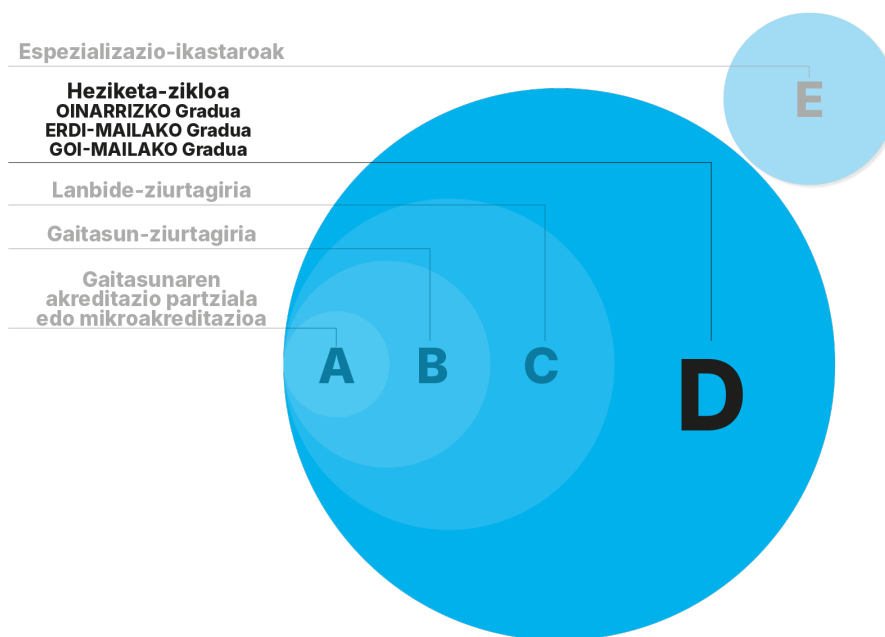
**Goi-Mailako heziketa-zikloekin LHko goi-mailako teknikari-titulua** lor daiteke. Goi-mailako hezkuntzaren parte diren irakaskuntzak dira, eta Gaitasun Profesionalen Estandarren Katalogo Nazionaleko **3. mailako gaitasun-estandarrei** lotuta daude.

Ikasleei lan kualifikatuetarako sarbidea izatea ahalbidetuko dien **lanbide-gaitasuna** lortzera bideratuta daude:

- Hainbat teknika menderatzea eskatzen duten lanbide-jardueren multzo bateko gaitasuna, modu autonomoan gauza daitekeena.
- Lan teknikoa eta espezializatua koordinatzeko eta gainbegiratzeko erantzukizuna dakar.
- Jardueren oinarri teknikoak eta zientifikoak ulertzea eta prozesuko faktoreak eta haien ondorio ekonomikoak ebaluatzea eskatzen du.

**Goi-mailako teknikari titulua lortu ondoren, ikasleak aukera hauek izango ditu:**

- Lan-munduan sartzea.
- Goi-mailako ikasketekin jarraitzea, unibertsitate-gradu batekin adibidez.



**Gehiago jakin**

<https://www.educacion.navarra.es/eu/web/dpto/formacion-profesional/grado-superior>

## 02. Graduak

### → E gradua

#### Espezializazio-ikastaroak

Erdi-Mailakoak (2. maila) edo Goi-Mailakoak (3. maila) izan daitezke.

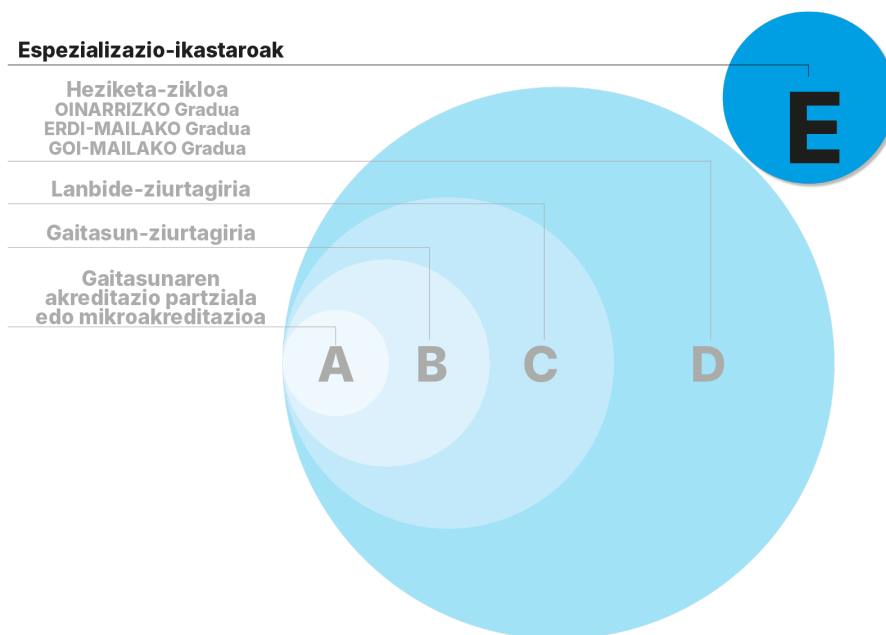
LHko **espezializazio-ikastaroak** hezkuntza-sistemako Lanbide Heziketaren parte dira. **Lanbide Heziketako tituludunei** (teknikariak eta goi-mailako teknikariak) zuzendutako ikasketa ofizial berriak dira, lanbide-arlo bateko **ezagutza eta gaitasun espezializatuak** akreditatzen dituztenak.

Espezializazio-ikastaroek **profil profesionala eguneratu eta hobetzea** ahalbidetzen dute, lan-merkatuak eskatzen dituen gai eta arloetako **berariazko kualifikazioaren** eta **ezagutza aurreratuen** bitartez. Horrenbestez, **enplegagarritasuna hobetzea** ahalbidetzen dute.

**Espezializazio-ikastaroak** lanbide-arloka (lanbide-heziketako irakaskuntzak sailkatzeko soilik) eta **hezkuntza-mailaka** (horietan sartzeko behar diren titulazioen arabera) sailkatzen dira. Espezializazio-ikastaro bakoitzak hainbat **lanbide-modulu** ditu, eta horietako batzuek lantokiko prestakuntzako modulu bat izan dezakete.

**Espezializazio-ikastaroak bi motatakoak** izan daitezke:

- Erdi-mailako espezializazio-ikastaroak. LHko teknikari titulu jakin batzuk dituzten pertsonen bideratuak.
- Goi-mailako espezializazio-ikastaroak. LHko Goi-mailako teknikari titulu jakin batzuk dituzten pertsonen bideratuak.



**Gehiago jakin**

<https://www.educacion.navarra.es/web/dpto/cursos-especializacion>

### 03. LH Duala

#### → Zer da? Definizioa eta helburua

Lanbide Heziketa Dualaren modalitateak enpresako eta prestakuntza-zentroko irakaskuntza- eta ikaskuntza-prozesuak konbinatzen ditu. Haren ezaugarri nagusia da ikastetxearen eta enpresaren arteko ikas-ekinezko erregimenean egiten direla, lantokian eta ikastetxean egonaldiak eginda, ordu- eta egun-kopuruei dagokienean iraupen aldakorra izan dezaketenak.

Modalitate honen helburua enpresak eta lanbide-heziketako zentroak loturak estutzea da, ahaleginak batu eta ikasleak laneratzen laguntzeko.



#### → Lanbide Heziketaren izaera duala

LHk izaera duala izateak esan nahi du ikasketen prestakuntza-erakundeak LHko zentroaren eta enpresaren artean banatzen dela, eta ikasleak bi lekuetan jasotako prestakuntza ebaluatzen dela.

Hren legeak ezartzen du C (ziurtagiri profesionalak) eta D (heziketa-zikloak) graduen prestakuntza-eskaintza guztiak izaera duala duela, eta enpresako prestakuntza-aldiak curriculumean aurreikusitako denbora osoaren % 20koa (C graduak) eta % 25ekoa (D graduak) izan behar duela gutxienez. Prestakuntza hori enpresa batean edo batzuetan egin ahal izango da. E graduen kasuan, modalitate dualean ere egin ahal izango dira.



Legeak LHko bi eskaintza-araubide ezartzen ditu, biak ere izaera dualekoak, honako hauen arabera bereizten direnak:

- Enpresako prestakuntzaren iraupena.
- Enpresan lantzen diren ikasleentzako emaitzek dagokien curriculumean duten zama.
- Prestakuntza jasotzen ari den pertsonaren estatusa.

# A. Ezagutu LH sakonki

## 03. LH Duala

### → Modalitateak

LHko eskaintzan bi erregimen edo modalitate daude, eta bietan izaera duala dute: LH orokorra eta LH intentsiboa.a.

- **LH orokorra:** prestakuntzaren iraupenaren % 25 eta % 35 artean enpresetan egiten da eta ikaslea ikaslearen estatutuaren arabera lotzen da haietara.
- **LH intentsiboa:** prestakuntzaren iraupenaren % 35 eta % 50 artean enpresetan egiten da eta txandakatzeko prestakuntza-kontratu bat dago.



### → LH Dualaren eragileak

LHaren arrakasta parte hartzen duten eragileen arteko lankidetzan datza: **administrazioa, ikastetxea – tutorea eta gainerako irakasleak–, enpresa –tutorea eta prestatzaileak–, ikasleak eta LH sustatzen duten erakunde bitartekariak.**

#### Administrazioak

Espanian, Lanbide Heziketari lotutako eskumenak Estatuaren eta autonomia-erkidegoen artean banatuta daude. Administrazio zentrala arduratzen da, besteak beste, LHren antolamendu orokorraz eta tituluak eskuratzeko betekizunez, bai eta arlo bakoitzaren gutxieneko edukiak finkatzeaz ere.

Bestalde, autonomia-erkidegoek, kasu honetan **Nafarroako Gobernuko Hezkuntza Departamentuak**, beren araudi propioa garatzen dute, prestakuntza-edukiak osatzen dituzte, ikastetxeak sortu eta baimendu ditzakete, irakaskuntza programatu eta antolatzen dute, tituluak ematen dituzte eta LHko proiektuak onartzen dituzte, besteak beste.

#### Ikastetxea

LHko ikastetxea ikasleak prestatzen diren tokia da, enpresarekin batera. Ikasle batek ikasi nahi duen zikloa eskaintzen duen ikastetxe batean matrikula egiten du, eta baldintzak betetzen baditu eta behar adina plaza badaude, prestakuntzari ekiten dio. Ikastetxeak LHko eskaintza antolatzen du, enpresako prestakuntza-egonaldiak barne, ikasleak aurreikusitako ikaskuntza-emaitzak eskuratu dituela bermatuz eta produktzio-inguruneak eskaintzen dituen aukeretara egokituz.

#### Irakasleak

Prestakuntza osatzen duten lanbide-modulu bakoitzeko irakasleak ikasgelan dagozkion edukiak emateaz arduratzen dira. Gainera, ebaluazioaz arduratzen dira, enpresako prestakuntzaren atalerako, enpresako tutoreak emandako balorazioa kontuan hartuta.



## 03. LH Duala

### Ikastetxeko tutorea

Ikastetxeak bere irakasleetako bat izendatuko du dualaren tutore, eta honako hauen arduraduna izango da:

- Ikastetxearen eta enpresen arteko harremanak sustatzea eta garatzea, eta, hala badagokio, bakoitzaren prestakuntza-plazak adostea.
- Gainerako irakasleekin eta enpresako tutorearekin koordinatzea, lankidetzaz hitzarmena egiteko eta ikasleen prestakuntza-plana programatzeko eta gauzatzeko.
- Ikasleek lantokiko prestakuntzan behar bezala ikasten dutela eta egonaldia aprobetxatzen dutela zaintzea. Dagokion curriculumean ezarritako eduki guztiak behar bezala jasotzen dituztela ziurtatzea da helburua.
- Enpresan aurreikusitako ikaskuntza-emaitzen jarraipena eta balorazioa egitea, tutorearekin batera.



### Enpresa

Lantokia da ikasleek prestakuntza jasotzen duten beste lekua. Enpresa prestatzaile bihurtzea erabakitzean, honako betebeharrak hartzen ditu bere gain:

- LHko zentroarekin enpresan emango diren edukiak banatzea eta planifikatzea.
- Dagokion dokumentazioa betetzea, bereziki hezkuntza-administrazioaren eta enpresaren arteko lankidetzaz hitzarmena.
- Enpresako tutore bat izendatzea eta izango dituen eginkizun berriak betetzeko behar dituen baliabideak ematea.
- Ikasleak prestatzea, ikastetxearekin adostutako jardueren programazioa betetz.
- Ikastetxearekin koordinatzea, ikasleen ikaskuntzaren jarraipen eta balorazio egokia egiten dela ziurtatzeko.
- Prestatzen ari den pertsonari lotutako laneko arriskuen prebentzioko baldintzak eta laneko segurtasun- eta higiene-arauak betetzea.
- Sinatutako prestakuntza-akordioen berri ematea langileen legezko ordezkariari.

### 03. LH Duala

#### Enpresako tutorea

LH Dualaren eskemaren funtsezko elementuetako bat da. Ikaslearen prestakuntzaz eta LHko ikastetxearekin harremanetan egoteaz arduratzeko aukeratutako langilea da. Enpresek zeregin horiek tutore mankomunatu baten esku utz ditzakete. Tutore hori kanpoko figura bat da, eta ikasleen tutoretza-lanak egiten ditu enpresentzat.

Enpresako prestatzaileak ikasleekin egunero enpresan lan egiten duten profesionalak dira, eta eskuratu behar dituzten ezagutzak transmititzen dizkiete. Enpresa gehienetan tutorearen figura egongo da, aldi berean prestatzailea izango dena. Hala ez bada, tutore bat, barnekoa edo kanpoko, eta prestatzaile bat edo batzuk egongo dira.



#### Erakunde bitartekariak

LHko araudiak honela definitzen ditu: Lanbide Heziketan parte hartzeko enpresei aholkularitza eta laguntza ematen dieten erakunde, elkarte, federazio, konfederazio, merkataritza-ganbera, kluster eta abar oro, administrazioekin eta prestakuntza-zentroekin harremanetan jartzea errazten duena. Lanbide Heziketa beren lurralde- edo sektore-eremuetan sustatu nahi duten administrazio publikoak ere izan daitezke, esate baterako, udalak.

LH Dualak Espainian duen ibilbide laburra duenez eta Espainiako produkzio-sarea batez ere ETEek eta mikroenpresek osatzen dutenez, kasu askotan laguntza emango dien figura baten euskarria behar da enpresa prestatzaile bihurtzeko.



Hala, erakunde horien zeregina funtsezkoa da, bai LHren sustapenean eta hedapenean, bai kideen arteko prestakuntza-proiektuen aholkularitzan eta sustapenean, bai prestakuntza-zentroekiko eta administrazio eskudunekiko bitartekaritzan. Bitarteko erakundeek egin ditzaketen ekintzen artean, honako hauek dira nabarmenenak:

- LH enpresen artean zabaltzea.
- LH ikasleen eta familien artean sustatzea.
- Lan-saioak enpresekin eta/edo prestakuntza-zentroekin.
- Lanbide-profilak definitzea, ondoren prestakuntza-plana banatzeko.
- Enpresa-ikastetxearen prestakuntza-plana banatzen laguntzea.
- Prestakuntza osagarria garatzea.
- Hainbat enpresaren artean txandakako prestakuntza planifikatzea.

## 03. LH Duala

- Izapide burokratikoaren euskarria (adibidez, kontratuak formalizatzea).
- Ikasleak hautatzeko laguntza.
- Enpresako tutoreen prestakuntza.
- Tutoretza mankomunatuaren funtzioa beren gain hartzea.

### Ikasleak

Ikaslea da LHko benetako protagonista, eta ikastetxean eta enpresan ikasten ditu bere prestakuntzaren edukiak. Enpresako prestakuntzak lan-mundura egokitzeko denbora laburtzen du, eta bere buruarengan konfiantza izateko balio dio, baliagarriagoa, produktiboagoa eta aintzatetsiagoa senti baitaiteke.

Prestakuntza- eta lan-esperientzia gehigarri bihurtzen da bere curriculum vitaean, enplegarritasuna hobetzen du eta zeharkako gaitasunen garapena azkartzen du. Gainera, ikasten ari den hori bere profilerara egokitzen ote den egiaztatzeko aukera ematen dio, modu praktikoa eta ingurune erreal batean.

Behin titulua eskuratuta, enpresak kontratatu dezake, edo beste konpainia batzuetan aritu. Lortutako trebetasunak onuragarriak dira lan-merkatu osorako, ez soilik enpresa prestatzailerako. Prestakuntzan dagoen pertsona gisa hartzen dituen konpromisoak hezikuntza-administrazioak eta enpresak sinatzen duten lankidetzaren hitzarmenean jaso ohi dira. Erregimen intentsiboaren kasuan, enpresak kontratatzen duenez, motibazio eta konpromiso handiagoa du.



# B. Enpresako tutorea

---

LANBIDE-HEZIKETA DUALA .ENPRESAKO TUTOREARENTZAKO ESKULIBURUA

# B. Enpresako tutorea

## Zergatik?

Enpresako tutorea funtsezko eragilea da prestakuntza dualean, bera baita ikaslearen prestakuntzaz eta LHko ikastetxearekin harremanetan egoteaz arduratzeko aukeratutako langilea. Tutorearen funtzioak eta karguari buruzko alderdi guztiak ezagutzea ezinbestekoa da ikaslearen prestakuntzaren helburuak betetzeko.

## 01. Deskripzioa

### → Definizioa

Enpresako tutorea da enpresako prestakuntzaren arduraduna eta LHko zentroarekin harremanetan dagoena. Tutorea kanpoko figura bat ere izan daiteke, hainbat enpresak partekatzen dutena, hau da, tutore mankomunatu bat.

Prestatzailea, berriz, ikasleak zuzenean prestatzen dituen pertsona da. Enpresa txikien edo mikroenpresen kasuan, bi figura horiek ziurrenik pertsona bera izango dira; gainerakoetan, ordea, baliteke tutore bat egotea, barnekoa edo kanpoko, eta prestatzaile bat edo batzuk, segur aski departamentu desberdinetakoak.



### → Funtzioak

Hona hemen enpresako tutorearen funtzioak:

- **1. Planifikatzea:** Prestakuntza-planaren sorkuntzan parte hartzea, ikastetxeko tutorearekin batera prestakuntza-erdiak zentroaren eta enpresaren artean banatuz.
- **2. Hartzea:** Ikaslea lantokian hartzea eta enpresaren bilakaeran integratzea.
- **3. Prestatzea:** Enpresan prestakuntza-plana gauzatzen dela ziurtatzea, hau da, adostutako planak xedatzen duenari buruzko prestakuntza ematea.
- **4. Ebaluatzea:** Ikaskuntzaren ebaluazioa aztertzea eta egitea, eta balorazio hori LHko ikastetxeko pertsonari helaraztea.



## B. Enpresako tutorea

### 01. Descripción

#### → Tutorearen egiaztapena

**Enpresako tutorea da enpresako prestakuntzaren arduraduna eta LHko zentroarekin harremanetan dagoena.** Halaber, tutorea kanpoko figura bat izan daiteke, hainbat enpresak partekatzen dutena, hau da, tutore mankomunatu bat.

Prestatzailea, berriz, ikasleak zuzenean prestatzen dituen pertsona da. Enpresa txikien edo mikroenpresen kasuan, bi figura horiek ziurrenik pertsona bera izango dira; gainerakoetan, ordea, baliteke tutore bat egotea, barnekoa edo kanpoko, eta prestatzaile bat edo batzuk, segur aski departamentu desberdinetakoak.



**Enpresako tutorea** kualifikazio edo lan-eskarmentu egokia duen profesional bat izango da, lantokiko langileen artean izendatua.

Nafarroako Gobernuko Hezkuntza Departamentuak xedatzen du LH dualaren prestakuntza-prozesua egokia izan dadin, tutoreak prestakuntza erraz bat egin behar duela, bere lana modu eraginkorragoan egin ahal izateko.

Aipatutako prestakuntzan honako hauek egin behar dira:

- Dossier hau edo web-plataforma (fpdualnavarra.es) hau arretaz irakurtzea eta bertako eduki orokorrak ulertzea. Horri esker, azkar eta erraz izango du honako hauen berri:
  - Zer den, nola egituratzen den eta Lanbide Heziketak, oro har, eta LH dualak, bereziki, hezkuntza-sisteman zer bilakaera izan duen jakitea.
  - Tutorearen funtzioak, gaitasunak eta betebeharrak eta kargu horren inguruko alderdi guztiak ezagutzea ezinbestekoa da ikaslearen prestakuntzaren helburuak betetzeko.
- Gaitasunei eta ezagutzei buruzko galdetegi labur bat online egitea eta gainditzea.

Oinarrizko prestakuntzako modulu hau eginda, tutoreak ziurtagiria eskuratuko du eta alta emango zaio Nafarroako LHko enpresako tutoreen erregistroan.



**Galdesortarako esteka**

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeBRsuRpDnHDUggsiSSIpZ15aUQ8eKPzN2Ihc5Jx3Oz9i3A/viewform>

# 02. Zeharkako gaitasunak

## → Motibazioa

Taldea aurreikusten diren emaitzetara gidatzeko eta laguntzeko gaitasuna, jarraibide argiak eta zehatzak emanaz eta laguntzaileen artean konpromisoa eta inplikazioa sortuz.

Gaitasun honi Lidergoa, Influentzia, Pertsuasioa edo Ahalduntzea etiketak ere jarri ohi zaizkio.

Motibatzea eta konfiantza piztea da kontua, erreferente gisa agertuz, kontsekuentea den norbait, esandakoa betetzen duena, iritziz aldatuz gero azaltzen duena eta egiten dituen akatsak onartzen dituen. LH iraupen-karrera bat da, bizpahiru urte iraun ditzakeena, eta denbora horretan guztian ikasleen eta enpresako tutorearen motibazioari eustea erronka handia da.



Ohikoena da ikaslea enpresara motibatuta iristea, berritasunagatik eta, ziurrenik, lan-munduarekin duen lehen kontaktua delako. Garrantzitsua da tutoreak motibazio horri denboran eustea eta motibazio-galerak garaz detektatzea, prestakuntza uztea eragin dezaketen gatazkak eta kalifikazio txarrak ekiditeko.

### Tutoreak motibazioa piztu eta mantentzeko zenbait jarraibide

- Finkatu errealistak eta anbizio handikoak diren helburuak, eta jakinarazi ikasleari, ikaslearen erantzukizuna zer den adierazita.
- Esleitu zeregin zehatzak, azalpen argiekin eta gutxi gorabehera zenbat denboran egin behar diren adierazita.
- Esleitutako zereginak aldatzen joan eta handitu pixkanaka horien konplexutasuna, zeregin errepikakorretan ez erortzeko. Esleitu benetako lana, ez adibideak.
- Komunikatu argi eta entzun arretaz. Sortu harreman hurbila, lankidetzan eta umore onean oinarritua.
- Sentiarazi pertsonari enpresako parte dela, taldean integratuz.
- Galarazi huts egiteko beldurra. Utzi jakin-mina esperimendatzen eta praktikatzeko, ekimena izaten eta erabakiak hartzen.
- Eman feedback-a, egin kritika eraikitzaileak eta integratu ikaslearen iritzia.
- Goraipatu merezi duenean, ahal bada jendaurrean.
- Adi egon motibazio-galerei. Horiek hautemateko behatu ea akats gehiegi egiten dituen, keinu txarrik duen, gogogabetasun-adierazpenik egiten dituen, edo behin eta berriro puntualtasun- edo bertaratze-faltak dituen.
- Tratatu prestakuntzan sor daitezkeen zalantzak, kezak eta beldurrak.
- Ikasi ikaslearengandik. Ikusarazi enpresari gauza berriak ere ekar diezazkiokeela eta bere prestakuntzari buruzko iritzia eman dezakeela.
- Transmittitu kontrola, lasaitasuna eta segurtasuna une zailetan edo estres-egoeretan.

## B. Enpresako tutorea

### 02. Zeharkako gaitasunak

#### → Komunikazioa eta feedback-a

Ezagutzak transmititzeko, prozesuan gidatu eta laguntzeko, entzuteko, ulertzeko eta konfiantzazko giroa sortzeko funtsezko gaitasuna.

#### Komunikazioa

Komunikazio ona da prestakuntza onaren oinarria. Komunikazioa funtsezkoa da ezagutzak transmititzeko, prozesuan gidatu eta laguntzeko, entzuteko, ulertzeko eta konfiantzazko giroa sortzeko. Enpresako tutoreak komunikazio ona lor dezake bost urrats jarraituta, komunikazioarekin lotzen diren beste etiketa batzuekin lotuta daudenak, besteak beste, Entzute aktiboarekin, Enpatiarekin eta Asertibitatearekin:



#### 1. Ikaslea aktiboki entzutea

- Badaki bestearen lekuan jartzen eta nola sentitzen den ulertzen saiatzen da. Adibidez: «Zure lekuan jarrita...», «Esan didazunagatik, uste dut ...».
- Bere buruaz ahazten da tarte batez: ikasleari entzuten dion bitartean, ez du eteten, isiluneak egon daitezen uzten du, eta beste pertsonak amaitzen duenean zer erantzungo duen pentsatzen aritzea saihesten du.
- Ez-hitzezko hizkuntza zaintzen du: ikasleak entzuten ari zaiola nabari dezan, begietara begiratzen dio, buruarekin baietz esaten du eta ez ditu besoak gurutzatzen.
- Esandakoa laburbiltzen, parafraseatzen edo birformulatzen du, adi egon dela erakusteko eta mezua ongi ulertu dela baieztatzeko.
- Zerbait argi ez badago, galdetzen du.
- Galdera irekiak egiten ditu, itxiak baino hobeto, bigarrenak bai/ez erantzunekoak direlako eta lehenengoen gogoeta bultzatzen dutelako. Adibidez: Hobe da «Zer egingo zenuke bestela hurrengoan?» galdera botatzea «Aurrerantzean, desberdin egingo duzu, ezta?» galdetzea baino.

#### 2. Esan nahi dena ongi adieraztea

- Gauzak argi azaltzen ditu, ikaslearen ezagutzetara egokitutako hizkuntzarekin.
- Gero eta hitz tekniko gehiago erabili behar dira prestakuntzak aurrera egin ahala.
- Hitz egitean, ez-hitzezko hizkuntza zaintzen du, neurriz irribarre eginez, eskuak neurriz mugituz eta solaskidearen begietara begiratuz.
- Azalpen baten ondoren, hobe da «Ongi azaldu al dut?» galdetzea, «Ulertu al duzu?» baino.
- Jarraibideak edo azalpenak idatziz ematen badira, batez ere posta elektronikoz, komeni da bidali aurretik idatzitakoa berrikustea, gauzak idatziz gaizki interpreta baitaitezke.

## B. Enpresako tutorea

### 02. Zeharkako gaitasunak

#### 3. Ez-hitzezko hizkuntzari erreparatzea.

- Keinuek, arnasketak, gorputzaren jarrerak eta aurpegiak ikaslea enpresan nola sentitzen den adierazten dute.
- Gogogabetasun-keinurik edo aurpegi txarrik ikusiz gero, motibazio baxuaren edo prestakuntzarekiko interesik ezaren seinale izan daitezke, eta pertsonarekin hitz egiten saiatu beharko litzateke zer gertatzen ari den jakiteko.

#### 4. Irmo eta argi hitz egitea.

- Bere ideiak, iritziak eta beharrak zuzenean eta argi azaltzen ditu, ahots-tonu egokia erabiltzen du eta jarrera eroso eta keinu irmoak, baina ez oldarkorrak, ditu.
- Irmoa eta argia denez, gaizki-ulertuak saihesten ditu.
- Era horretan, sentitzen, pentsatzen edo behar duenarekiko asertibo agertzen irakatsiko dio ikasleari.

#### 5. Ikaslearen komunikatzeko modura egokitzea

- Entzuten edo hitz egiten hobeto ikasten duten ikasleen kasuan, «Zer iruditzen zaizu entzundakoa?», «Entzundakoa primeran iruditzen zait» eta antzeko esamoldeak erabili behar dira askotan.
- Behatuz edo irakurriz ikasten duten ikasle bisualentzat esaldi hobeak dira «Zer moduz ikusiko zenuke...?», «Zatoz Departamentura eta horrela ikusiko duzu nola egiten dugun»
- «Sistemak funtzionatzen duela nabaritzen duzu?» edo «Lehen nabaritutako zenuen moduan...» bezalako adierazpenek mugitzea, ukitzea edo gauzak probatzea gustatzen zaien ikasleekin funtzionatzen dute.

### Feedback-a

Komunikazioaren barruan, funtsezko alderdi bat da ikasleei feedback-a emateko gaitasuna, laguntzan motibazioa sustatzeko. Feedback-a jarduera baten garapenari erantzuteko norbaiti ematen zaion informazioa da, positiboki baloratzeko edo etorkizunean hobetzeko zer egin behar duen adierazteko.

Gomendagarria da enpresako tutoreak aldizka feedback-a eskaintzea. Horretarako, funtsezkoa da behatzea, jardueren garapenari adi egotea eta informazioa biltzea, ondoren balorazioa egin ahal izateko. Egiten dituen zereginen etengabeko tutoretzaz gain, jarraipen-bilera formalagoak ere egin behar dira, prestakuntzak aurrera nola egiten duen zehatz-mehatz ikusteko.



## B. Enpresako tutorea

### 02. Zeharkako gaitasunak

#### → Gatazken kudeaketa

**Pertsona desberdinek parte hartzen duten egoera orotan sortzen diren desadostasunei aurre egiteko trebetasuna. Horiek kudeatzeko modurik onena prebenitzea da.**

Pertsona desberdinek parte hartzen duten egoera orotan, desadostasunak sortzeko arriskua dago. Enpresetan ere izaten dira gatazkak, eta, beraz, baita LHko proiektuetan parte hartzen dutenetan ere, hainbat partaide egoten dira eta: ikaslea, enpresako eta ikastetxeko tutorea eta enpresako beste langile batzuk.



Enpresako tutoreak zeharkako gaitasunak kontuan hartzen eta aplikatzen baditu, gatazkak sortzea saihestu dezake, hein handi batean. Baina, hala eta guztiz ere, gatazka sortzen bada, kudeatu egin behar da eta ezin da alde batera utzi, aurrekari bihur daitekeelako edo egoerak okerrera egin dezakeelako. Gainera, hori ikasleen prestakuntzaren zati bat ere bada, baita tutorearena berarena ere.

Batzuetan, gerta daiteke, gatazka agertzen denean, ikasleak hasiera batean arazoa konpondu nahi ez izatea, edo, gaiari buruz hitz egitea onartzen badu ere, gero arazoa konpontzeko bidean aurrera egitea ezinezkoa izatea. Kasu horietan, baliteke beharrezkoa izatea ikastetxeko tutorearen laguntza bilatzea, edo enpresako tutore izateagatik norberak duen autoritatea baliatzea eta konponbide bat inposatzea.

Hala ere, gatazka-egoera bat konpontzeko modurik onena alderdien interesak, premiak, nahiak eta kezkek ezagutzea da, hainbat elementuren arabera:

#### 1. Tokia eta unea.

- Ikaslearekin hitz egiteko leku eroso bat
- Une egokia aukeratzea, gatazka sortu denetik gertu dagoena, baina denbora bat utzi behar da egoera lasaitzeko, beharrezkoa bada.

#### 2. Errespetua.

- Ikaslea errespetuz tratatzea, adiskidetasunezko hurbilketa bat
- Ez pertsonalizatu.
- Arazoa ez da pertsonaltzat hartu behar.

#### 3. Entzutea eta, gero, hitz egitea.

- Lehenik eta behin entzun, gatazkaren atzean zer dagoen jakiteko.
- Gero, argi hitz egin, esaldietan «ni» erabiliz, eta ez «zu», errurik ez botatzeko eta ez erasotzeko.

#### 4. Objektibitatea.

- Egitateak objektiboki tratatzea, orokortasunak eta suposizioak saihestuz.
- Arazo bat dagoela eta konpondu beharra dagoela adostea.

#### 5. Konpontzea.

- Alde guztientzat onuragarria den aukera bat proposatzea.
- Aukera hori eta beste batzuk aztertzea, baita ikasleak proposatutakoak ere.
- Konponbide bat adostea.
- Hirugarren bati laguntza edo aholkua eskatzea, beharrezkoa bada.

### 02. Zeharkako gaitasunak

#### → Antolakuntza eta moldaeraztasuna

Sortzen diren gorabeherak, ezustekoak eta egoera berriak planifikatzea, programatzea eta lehenestea, eta horietara moldatzea.

Gaitasun horri Plangintza eta Malgutasuna gisako etiketak jar dakizkioke. Enpresako tutoreak, bere zereginenez gain, orain ikasle bat prestatzearekin lotutakoak ere izango ditu, eta, hortaz, funtsezkoa da planifikatzen, programatzen, lehenesten eta etapa berri horretan sortzen dena egokitzen jakitea.



Antolakuntza hobetzeko zenbait gako:

- Prestakuntza-planak enpresan zer prestakuntza eta noiz eman behar diren zehazten du, eta, beraz, antolatzeko funtsezko ibilbide-orria da.
- Planak denborazko eta edukien logika bat du, eta hura abiapuntu hartuta lantokian egin beharreko prestakuntza-jarduerak programa
- Programazio horretarako, enpresako tutoreak, bere eskarmentua kontuan izanda, kontuan hartuko ditu ikasleak zeregin bakoitza egiteko behar duen denbora. Denbora horretatik abiatu beharko du, eta, gero, azalpenak emateko eta praktikan jartzeko beharko duena gehitu behar du.
- Prestakuntzan eskarmentua hartzen duen heinean, tutoreak denbora horiek egoki ditzake.
- Tutoreak bere zereginak dituen, bere agenda planifikatuko du, eginbeharrak ikasleari eskaini behar dion denborekin bateragarri egiteko.
- Gomendagarria da, halaber, «B plana» atazak izatea ikasleari esleitzeko, enpresaren egunerokoan ezustekoak sortzen direnerako, eta ikasleari arreta eskaini ezin zaionerako.
- Plangintzan, ikasleei feedback-a emateko, beren ikaskuntzaren balorazioa egiteko eta LHko ikastetxearekin jarraipen-bilerak egiteko tarteak sartu behar dira.
- Antolaketak baliabide materialen beharrak aurreikustea ere badakar.
- Garrantzitsua da pertsona ordenatua eta arduratsua izatea, antolaketaren, ordenaren eta plangintzaren garrantzia transmititzeko.

# C. Prestakuntza-aldiko uneak edo faseak

LANBIDE-HEZIKETA DUALA .ENPRESAKO TUTOREARENTZAKO ESKULIBURUA

**Enpresako tutoreak lagunduta eta lagunduta sentitu behar du prestakuntza-prozesu osoan. Prozesu hori hiru fasetan bana dezakegu: ikasleak enpresan egon aurretik, bitartean eta ondoren.**

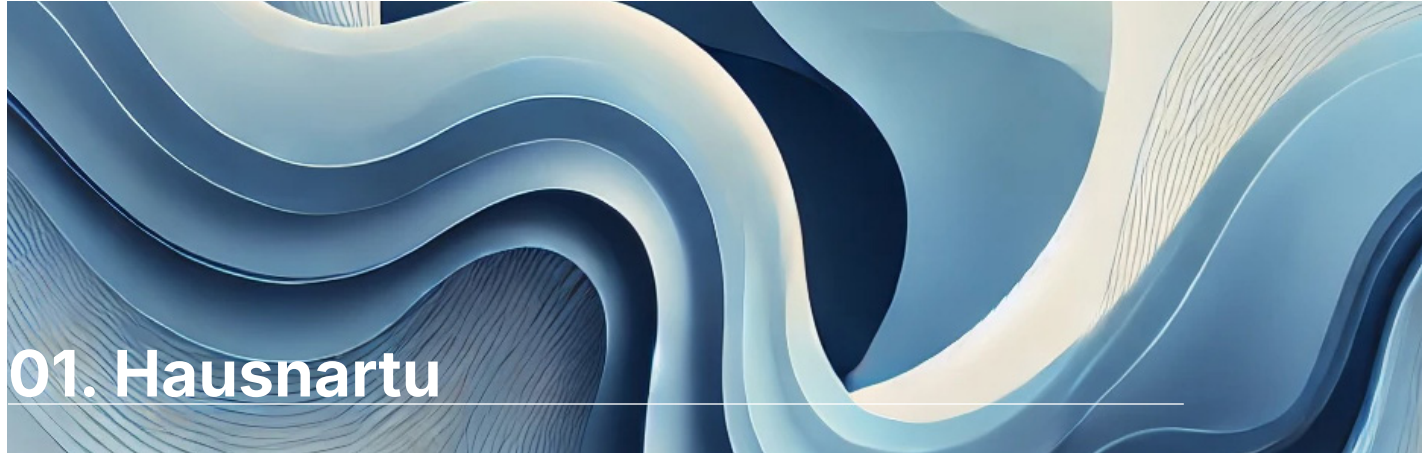
C. Prestakuntza-aldiko uneak edo faseak

# Prestakuntzaren AURRETIK

LANBIDE-HEZIKETA DUALA .ENPRESAKO TUTOREARENTZAKO ESKULIBURUA

# Zergatik?

Ikusi zer jakin eta egin behar duzun zure enpresan ikasleen prestakuntza-aldia hasi baino lehen



### → Nondik hasi? Enpresan LH ezartzeko lehen urratsak

#### → 1. Zein espezialitatetan trebatuko den erabakitzea

Ikasleak zer prestakuntza-eremutan trebatuko diren erabakitzea, talentua erakarri nahi den enpresaren produkzio-sektorearen edo zeharkako jardueren arabera (adibidez: administrazioa edo nazioarteko merkataritza). Horretarako, **Nafarroako Gobernuko Hezkuntza Departamentuaren** edo **Hezkuntza eta Lanbide Heziketako Ministerioaren** webguneek jasotzen duten informazioa jo daiteke.

#### → 2. LH ikastetxe batekin harremanetan jartzea

**LH ikastetxe batekin harremanetan jartzea**, zuzenean edo Hezkuntza Departamentuaren edo bitarteko erakunde baten bidez (enpresa-elkarte bat edo Merkataritza Ganbera esaterako), eta **Lanbide Heziketako proiektuetan parte hartzeko interesa adieraztea**. Prestakuntza zein heziketa-ziklotan emango den argi izanez gero, aipatutako webguneetan bila daitezke ziklo hori eskaintzen duten zentrorik hurbilenak, edo departamentura edo bitarteko erakunde batera jo aholkularitza eske.

#### → 3. LH orokorra edo LH intentsiboa aukeratzea

**LH orokorra eta LH intentsiboaren** artean aukeratzea, eta hautatutako erregimena eskaintzen duten ikastetxeak bilatzea.

#### → 4. Prestakuntza-postuen kopurua zehaztean

**Enpresaren tamainaren arabera** bada ere, erakunde txiki eta ertainen kasuan, **komeni da hasiera batean proiektu bakar batean parte hartzea eta pertsona bakarra trebatzea**, pixkanaka LHren funtzionamendua eta enpresa prestatzaile bihurtzeak zer dakarren ezagutu eta probatzeko. Normalean, **ikasleen ratioa enpresako langile-kopuruaren arabera** da.

### Prestakuntzaren AURRETIK

#### → 5. Enpresako tutore bat aukeratzea

Plantillako kideen artean **enpresako tutoretza egingo duen pertsona**, eta, hala badagokio, **etorkizuneko ikasleen prestatzaile** izango dena edo direnak aukeratzea. Erakundeak lan horiek egin ditzaketen hainbat profesional baditu, interesgarria izango litzateke **lanbidea teknikoki menderatzeaz gain, prestakuntza jasotzeko motibazioa eta zeharkako gaitasunak** dituzten pertsonak aukeratzea.

#### → 6. Ikastetxearen eta enpresaren arteko hitzarmena

«Enpresako egonaldian» eskuratutako prestakuntza ikasleek enpresetan nahitaez egin beharreko prestakuntza-praktikaldia da. Prestakuntza horren ezaugarririk garrantzitsuena enpresaren ingurune errealean garatzen dela da. Bertan, ikasleek, ikastetxeko tutoreek eta enpresak horretarako izendatutako arduradunek orientatuta eta aholkatuta, prestakuntza-planean finkatutako zereginak egiten dituzte.

Horretarako, ikastetxeak eta enpresak **lankidetzak-akordio edo -hitzarmen** bat sinatu behar dute, txandakate-erregimeneko LH dualeko proiektuak garatzeko.

## → Tutoreak aldeztu aurretik bere buruari egin behar dizkion galderak eta gogoetak.

#### → 1. Nondik dator nire enpresan LH egiteko ideia?

Behin enpresako tutoreak LH zer den dakienean, interesgarria da aldeztu aurretik zenbait galdera egitea bere buruari, bere eginkizun berriei hobeto aurre egin ahal izateko. Besteak beste, **ikasleak hartzeko eta prestatzeko ekimenaren jatorria zein den galdetu beharko lioke bere buruari:**

- **LHko ikastetxe** bat, dela enpresarekin aldeztu aurretik lankidetzak dagoelako, dela enpresarengana jotzen duelako prestatzaile izan dadin proposatzeko.
- **Administrazioa** – kasu honetan, Nafarroako Gobernuko Hezkuntza Departamentua–, prospektore-talde bat baitu enpresak ikasleen prestakuntzan inplikatzeko edo sektore edo lurralde-eremu jakinetan proiektuak abiarazteko, eta produkzio-sarearekiko harremana gidatzeko.
- **Bitarteko erakunde** bat, besteak beste, LH bultzatzea helburu duena, bere enpresa-bazkideei haien premietara egokituta dagoen talentu kualifikatuaren bilaketan laguntza emateko bitartekari gisa.
- **Enpresa bera**, prestakuntza-modalitate horretan interesa duelako.

#### → 2. Zergatik interesatzen zaio LH nire enpresari?

Prestakuntza eskaintzeko arrazoiak askotarikoak dira, baina gehien-gehienak lotuta daude:

- **Erakunderako talentua erakartzea, belaunaldiarteko erreleboaren bidez edo lantaldea handitzearen bidez.** Horrela, etorkizuneko hautaketa-prozesuetatik eratorritako kostuak aurrezten dira.
- **Erakundearen beharren arabera prestatutako profesionalak izatea**, eta prestakuntza-zikloaren curriculumean jasotako prestakuntza osagarria ere eskaintzea.
- Etorkizuneko langileari **enpresaren printzipioak eta balioak transmititzea.**
- **Aire freskoa erakartzea erakundera**, bai gaitasun teknikoei dagokienez, bai zeharkakoei dagokienez.

### Prestakuntzaren AURRETIK

- Belaunaldi berriak prestatzea, gizarte-erantzukizunagatik edo produkzio-sektorearen kontzientziagatik, eta sektore horrek behar bezala prestatutako profesionalen poltsa bat izatea.

#### → 3. Zer irabazten du ikasleak bere prestakuntzaren zati bat enpresan jasotzean?

Hauek dira ikaslearentzako abantailak:

- Lan eginez ikasten du, sektoreko profesionalen eskutik.
- Enpresa- eta lan-munduarekin kontaktua du; gehienetan, lehen aldiz.
- Motibazioa areagotzen du.
- Lan-aukerak hobetzen ditu.
- Bere prestakuntzarekin eta lanarekin lotutako zeharkako trebetasunak garatzen ditu, hala nola antolakuntza eta moldaeraztasuna.
- Modu praktikoan egiaztatzen du ikasten ari den hori uste zuena dela eta bere interesekin bat datorrela.
- Gizarte Segurantzari kotizatzen du.

**Modalitate intentsiboan**, gainera, enpresan emandako prestakuntza-denboraren araberako **ordainsaria** jasotzen du.

#### → 4. Zer onura jasotzen dut nik tutore edo prestatzaile bihurtzeagatik?

Tutore edo prestatzaile izateko erabakia sarri **ez da norberarena** izaten, **enpresarena baino**. Horregatik, interesgarria da **ikasleak laguntzeak zer onura dituen** jakitea:

- Etorrizuneko profesionalen belaunaldiak prestatzea, eta hori **oso atsegingarria** izan daiteke.
- **Gaitasun didaktikoak eta zeharkako gaitasunak garatzea**, besteak beste, komunikazioa, pertsonen arteko harremana eta antolaketa.
- **Ikasleen ekarpenekin aberastea**, gauzak egiteko modu berriei buruzko ekarpenak egin eta egungo jarduteko moduak zalantzan jar baititzakete.
- **Enpresaren aintzatespena jasotzea**, eguneroko zereginari gaineratutako lan berriagatik.
- **Hezkuntza-mundua** ezagutzea eta harekin lankidetzan aritzea, eta norberarentzat, gainerako langileentzat edo senide eta lagunentzat prestakuntza-aukera berriak ezagutzea.

Enpresako tutoreak edo prestatzaileak **hainbat baliabide ditu bere zeregin berriei heltzeko**:

- **Ikastetxeko tutorea**: bere lanbidea eta hezkuntzaren arloko hiztegia menderatzen ditu, eta, beraz, tutoreari bere funtzio berriak laguntzen dio, bereziki, alderdi burokratikoetan eta ikasleen ikaskuntza baloratzean.
- **Gida honek, fpdualnavarra.es web-plataformak eta beste eskuliburu** batzuek prestakuntza ematen dizute, eta LHko tutore bihurtzeak zer esan nahi duen jakiteko aukera ematen dizute.
- **Bitarteko erakundeak**: enpresei laguntzeko eta aholkuak emateko eginkizunen artean, batzuek ekintza espezifikoak eskaintzen dizkiete enpresako tutoreei, esaterako LHko ikastetxeekin harremanetan jartzeko edo bizipenak partekatzeko jardunaldiak edo berariazko materialak sortzea.

- **Enpresa-tutoretzako ikastaroak eta prestakuntza:** Hezkuntza Departamentuak eta bitarteko erakundeek prestakuntza-saiok antolatzen dituzte, oraindik derrigorrezkoak ez badira ere, oso gomendagarriak direnak. Erakunde batzuek ziurtagiriak ere ematen dituzte amaitzean, baita enpresa prestatzailearen zigiluak ere ordezkatzan duten enpresari.



## → ¿Cómo planificar la formación?

### → 1. Planifikazioaren jatorria

Trebatzen ari den pertsona bakoitzak **prestakuntza-plan indibidual** bat izan behar du. Hezkuntza Departamentuak adieraziko du nola eta noiz egin behar den plan hori. Ikastetxeko eta enpresako tutoreek prestakuntza-plana nola banatu adostuko dute:

- **Edukien banaketa:** Curriculumak barne hartzen dituen ikaskuntza-emaitzetatik zein eduki jorratuko diren lantokian eta zein ikasgelan.
- Prestakuntzaren
- **Timing-a eta ordutegiak:** Enpresako prestakuntza-aldiak noiz izango diren.

### → 2. Lanpostuari buruzko hausnarketa

Tutoretzako arduradunen arteko topaketaren aurretik, gomendagarria da enpresako tutoreak gogoeta egitea **lantokian egin ohi diren zereginen buruz**, bai eta ikaslea trebatu nahi den zereginen buruz ere. Enpresak **lanpostuaren deskribapen** bat badu, **abiapuntu bikaina** izan daiteke curriculumak arin banatzeko.

### → 3. Planifikazio-bilera

**Prestakuntza planifikatzeko** bileran, enpresako tutoreak erakundearen garatzen diren jardueren nagusiak zein diren azalduko du, eta ikastetxeko tutoreak, prestakuntza-zikloa (D gradua) ongi ezagutzen duenez, **enpresako zereginak eta lanbide-moduluak** (B gradua edo irakasgaiak) **bateragarri egiten** lagunduko dio, **enpresako prestakuntzari dagokion atala** zehazteko.

### Prestakuntzaren AURRETIK

Heziketa-zikloak iraun ohi dituen bi urteetan enpresan egin beharreko **prestakuntza-orduen kopurua** aukeratu den erregimenaren arabera (orokorra edo intentsiboa) izango da, eta **ikastetxeko tutoreak ziurtatu beharko du banaketak** araudiak ezartzen dituen **ehunekoak betetzen dituela** eta enpresan eta ikastetxean emandako edukien batura bat datorrela curriculumean aurreikusitako guztizko ordu-kopuruarekin.

## → Funtzioak, zereginak, moduluak eta emaitzak.

### → 1. Funtzioak eta zereginak

Enpresako tutoreak **enpresan zer egin ohi den azertu** beharko du.

- **Aztertzea:** Ikaslearen etorkizuneko prestakuntzarekin lotura duen lanpostuaren edo lotura izan dezaketen beste postu batzuen funtzioak zeintzuk diren zehaztea.
- **Funtzio horiek eguneroko zeregin zehatzetan zehatzea:** Funtzio bakoitzean egiten dena eta hori egitea nola lortzen den urratsez urrats adieraztean datza.

### → 2. Lanbide- edo prestakuntza moduluak

Lanbide- edo prestakuntza-modulua **Lanbide Heziketako curriculum** antolatzeko oinarritzko unitatea da. Testuinguru horretan, **arloaren, irakasgaiaren edo jakintzagaiaren** sinonimotzat har daiteke.

Enpresako tutoreak funtzioak eta zereginak zehaztu eta gero, **enpresan egiten denaren deskribapena eta etorkizuneko ikaslea egiten ari den prestakuntza-zikloko edukiak (D gradua) alderatu** behar ditu.

Alderaketa hori **ikastetxeko tutorearekin batera egiten da, bera baita prestakuntza-edukian aditua.** Enpresako tutoreak eta ikastetxeko tutoreak elkarrekin erabakiko dute zer zati egin behar duen ikasleak lantokian eta zer zati ikasgelan. Ikastetxeko tutoreak, heziketa-zikloa ongi ezagutzen duenez, **zeregin horiek lanbide-moduluen (edo irakasgaien) ikaskuntza-emaitzekin bat etor daitezen gida dezake, enpresan egin ahal izango den prestakuntzaren atala zehazteko.**

Une egokia da enpresako tutoreak ezagutzen ez dituen termino guztiak galde eta argi ditzan, hezkuntzako «jargoia» parte baitira, eta ez baitute zertan enpresako eguneroko lanarekin lotuta egon behar.

### Prestakuntzaren AURRETIK

#### → 2. Ikaskuntza-Emaitzak (IE)

**Ikaskuntza-emaitzak ikasleek** irakaskuntza-unitate edo ikasturte baten amaieran **jakin eta egiteko gai izan behar dutenaren** deskribapen argiak eta zehatzak dira. **Ezagutzak** (barneratutako informazioa), **trebetasunak** (ezagutzak eta teknikak aplikatzeko trebetasuna) eta **gaitasunak** (lan-testuinguruetan trebetasunak eta ezagutzak baliatzeko erakutsitako gaitasuna) dira.

**Ebaluazio-irizpideak** ikasleek **ikaskuntza-emaitzak** lortu al dituzten **ebaluatzeko** erabiltzen diren neurriak dira.

Praktikan, ohikoena da ikastetxean osorik ematen diren moduluen ikaskuntza-emaitzak egotea; besteen kasuan, berriz, zati bat ikastetxean ematen da, eta beste bat enpresan.

#### Adibidea:

Enpresako zeregina	Lanbide-modulua (irakasgaia)	Moduluko ikaskuntza-emaitzak	Ikastetxeko prestakuntza	Enpresako prestakuntza
Produktua ongi jarrita dagoela kontrolatzea, salmenta-estrategien arabera	Salmenta-puntuaren dinamizazioa	Produktuak salmenta-puntuari kokatu, ikusgai jarri eta birjartzen ditu, merkataritza-irizpideei, segurtasun-baldintzei eta indarrean dagoen araudiari jarraiki		X
Produktua ongi jarrita dagoela kontrolatzea, salmenta-estrategien arabera	Salmenta-puntuaren dinamizazioa	Merkataritza-azalera antolatzen du, espazioen optimizaziorako teknikak eta segurtasun-eta higiene-irizpideak aplikatuz	X	

# 03. Hautatu

## → Nola egiten da hautaketa?

### → 1. LH ikastetxea hautaketa-eragile gisan

**Erakundearekin hobekien bat datozenak aukeratzea ezinbestekoa da** proiektuak arrakasta izan dezan.

Hautaketa ikastetxeak egingo du, hark ezagutzen baititu ikasleak eta lanpostu eta enpresa bakoitzera hobekien bat datozen gaitasunak. Ikastetxeak ikasleak esleitzen dizkie enpresei, **bi-bien ezaugarrien arabera eta enpresek bilatzen duten profilari buruz emandako informazioaren arabera.**

**Enpresek hautaketa-prozesuan parte hartzen dute kasu puntualetan eta ezohikoetan**, ikastetxeak informazio gehigarria behar duenean, esate baterako, aholkularitza nahi duenean edo kasu espezifiko batzuetan. Kasu horietan, **gomendagarria izan daiteke hautaketa-prozesuan enpresako tutoreak parte hartzea**, bera izango baita enpresako prestakuntzaren arduraduna.

### → 2. Enpresa informazio-emaile gisa

Hautaketan, LHko ikastetxea **ezinbesteko eragilea da**, ikastetxeko tutoreak eta irakasleek ikaslea ezagutzen dutelako; izan ere, kasu gehienetan, ikasleak ikasturteko lehen hiruhilekoa gutxienez ikasgeletan igaroko du.

Hautaketa eta ondorengo esleipena egiteko, oso lagungarria da **enpresak ikastetxeari jakinaraztea haientzat funtsezkoak diren eta enpresa/ikaslea hobeto doitzea eragin dezaketen oinarrizko eta/edo zeharkako gaitasunak**. Izan ere, araudiak berak kontuan hartu beharreko gaitasunak aipatzen ditu, besteak beste, talde-lana, erabakiak hartzeko gaitasuna, berrikuntza eta sormena. Informazio hori **laburpen-fitxa** batean jaso daiteke. Bertan, enpresak **LHko bere proiektuaren datu esanguratsuenak** bilduko ditu, kontuan hartuta, gainera, ikasleak hautaketa egiteko irizpideak ezagutu behar dituela eta behar bezala dokumentatu behar direla:

## C.Prestakuntza-aldiko unek edo faseak

### Prestakuntzaren AURRETIK

#### LH proiektuaren laburpen-fitxaren adibidea

Enpresaren izena	.....
Helbidea	.....
Webgunea	.....
Enpresaren jarduera nagusia	.....
Enpresako tutorearen datuak	.....
Prestakuntza zein espezialitatetan jasoko den	.....
Zenbat ikasle hartzea aurreikusten den	.....
Zer modalitatetan parte hartzen duen (orokorra edo intentsiboa)	.....
Enpresan harrera egiteko aurreikusitako data	.....
Enpresan prestakuntza jasotzeko aurreikusitakoaldiak	.....
Aurreikusitako prestakuntza-ordutegiak	.....
Funtsezko gaitasunak (oinarrizkoak eta/edo zeharkakoak)	.....
Beste datu garrantzitsu batzuk	.....

### → 3. Gaitasunen garrantzia

Enpresak badaki zein lanpostutarako eskainiko duen prestakuntza. Baliteke lanpostuaren deskribapen bat izatea edo, arestian esan den moduan, prestakuntza planifikatzean funtzio eta zereginei buruzko hausnarketa-ariketa balia dezake. Informazio hori ikastetxeari helarazi beharko dio prestakuntza-aldia hasi baino lehen.

Ikastetxeak hautaketa egiteko, **funtzio eta zeregin horiek behar bezala betetzeko beharrezkoak diren gaitasunak adierazi** behar dira. Ikasleak lan-eskarmenturik gabeko gazteak izan ohi direnez, batez ere **oinarrizko edo zeharkako gaitasunei** erreparatuko zaie, ez lanbidearen berezko teknikei, haietan trebatzen ari baitira hain zuzen ere.

- **Oinarrizko gaitasunak:** Testuinguru soziokultural jakin batean, pertsonei gizartean normaltasunez aritzeko aukera ematen dietenak dira. Gaitasun horiek Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzan eskuratu beharko liriateke, hala nola irakurketa-idazketa norberaren hizkuntzan, kalkulu funtzionala, atzerriko hizkuntza menderatzea eta informatikako oinarrizko ezagutzak.
- **Zeharkako gaitasunak:** Askotariko konplexutasuneko lan-egoerei erantzuteko elkarreragiten duten espektro zabaleko gaitasunak, trebetasunak eta jokaerak dira, eta, gainera, lanbideen artean duten transferigarritasun handiagatik nabarmentzen dira. Mota honetako gaitasunen artean, antolakuntza, moldagarritasuna eta talde-lana daude. Lanpostuaren zeharkako gaitasunei buruz hausnartzerakoan, interesgarria da etiketatik harago joatea (aipatutako antolakuntza, moldaerraztasuna edo talde-lana) eta beha daitezkeen portaeretan pentsatzea.

**C.** Prestakuntza-aldiko unek edo faseak

# Prestakuntzaren BITARTEAN

LANBIDE-HEZIKETA DUALA .ENPRESAKO TUTOREARENTZAKO ESKULIBURUA

# Zergatik?

Ikusi zer jakin eta egin behar duzun ikasleek zure enpresan prestakuntza-egonaldia egiten duten bitartean.



## → Harrera-plana

### → 1. Definizioa eta egitura

Enpresa batean igarotzen den **lehen eguna** garrantzitsua da guztiontzat, bertan **integrazeko eta testuinguru berrira egokitzeko**. Ikaslearen kasuan, **lantokiko lehen egun horiek erabakigarriak dira, enpresan egiten duten egonaldiaren eta prestakuntzaren bilakaeran mugarri izan baitaitezke**.

Gazte askorentzat, LH **lan-munduarekin duen lehen kontaktua** da. Erronka horri ilusioz egiten diote aurre, baina baita nolabaiteko kezka eta urduritasunarekin ere. Horregatik, **enpresak une horretarako prest egon behar du**, eta **harrera-sistema** on bat antolatu.

Argi izan behar da **zer, nola, noiz, non eta nork jasoko dituen iristean, eta inprobisazioak saihestea**.

- **Zer da?** Planak ikasleak enpresan sartzen direnean kontuan hartu beharreko alderdiak jasotzen ditu (batzuetan, edozein langilerentzat erabiltzen den plan bera izan daiteke, prestakuntzan dagoen pertsona batentzat behar bezala egokituta), eta **enpresako tutoreari lana errazten dio**.
- **Egitura**
  - Gauzatu beharreko **ekintza zehatzak** (gai administratiboak, lankideak aurkeztea, enpresa bisitatzea, prestakuntza-plana berrikustea, etab.)
  - Entregatu beharreko **informazioa, dokumentazioa eta/edo materiala**
  - **Inplikaturako langileak**
  - Ekintzen gutxi gorabeherako **iraupena**

#### → 2. Harrera-planaren onurak

Hauek dira harrera-plan bat izateak dakartzan onurak:

- Egokitzapena, inplikazioa eta enpresarekin identifikatzea errazten du.
- Pertsonari berarengandik zer espero den eta prestakuntzaren helburuak eta aurreikusitako emaitzak zeintzuk diren jakiten laguntzen dio. Informazio hori izan ezean, baliteke esleitutako zereginak behar bezala ez betetzea, eta motibazioa eta interesa galtzea.
- Enpresako langileen artean harrera-ohitura onak sustatzen ditu.
- Giza harremanen eta langileen kudeaketaren kalitatearen adierazle ona da, eta enpresaren irudi ona sortzen laguntzen du.

#### → 3. Nola gauzatu?

Enpresak harrera-eskuliburu bat badu, eta bertan ongietorri-mezu bat, enpresari buruzko informazioa, lanpostuei buruzko informazioa, legezko informazioa eta gai praktikoak jasotzen badira, **oso erabilgarria da harrera-planaren zati gisa ematea.**

- Interesgarria da ikaslea **galderak** egitera animatzea.
- Saiatu aldi berean informazio gehiegi ez ematen.
- Zeregin zehatzen bat esleitzea, bere buruarengan eta enpresako tutorearengan konfiantza hartzen joateko.

**Harrera ikaslea erakundera joaten den egunean** egin ohi da. Hala ere, batzuetan, egun batzuk lehenago egin daiteke, enpresan lehen eguna arinagoa izan dadin, ikastetxeko tutorearekin batera.

Harrera egingo den **lekua enpresaren tamainaren eta instalazioen arabera** izango da: ez da gauza bera mekanika-lantegi bat edo gestoria bat. Nolanahi ere, ahal den neurrian, harrerari formaltasuna emateko, komeni da **nolabaiteko pribatutasuna duen leku bat aurkitzea enpresan lehen urrats horiek egin ahal izateko.**

Enpresa txikietan, batzuetan, **gerenteak** hartuko du gaztea; enpresa ertain eta handietan, aldiz, LHko proiektuaz arduratuko den **tutorea** eta **Giza Baliabideetako arduradun** bat izango dira.

## C.Prestakuntza-aldiko unek edo faseak

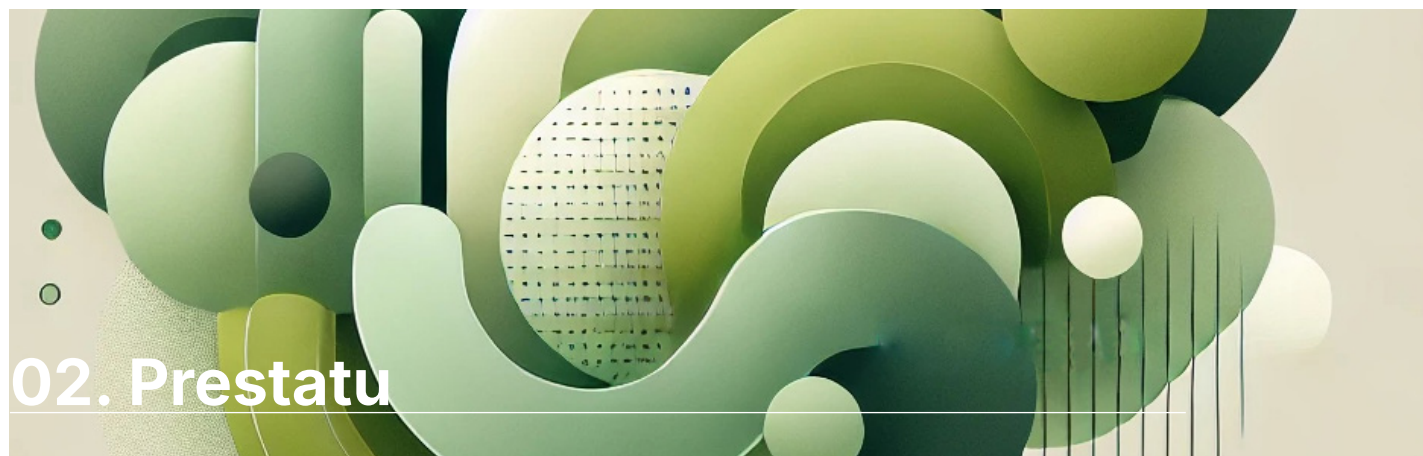
### Prestakuntzaren BITARTEAN

#### → 4. Harrera-planaren eredia

Eredu hau harrera-plan bat sortzeko baliagarria izan daiteke. Bertan, ikaslea hartu baino lehen egin beharrekoak jasotzen dira, bai eta lehen egunetako zereginak ere, jarduna arin igarotzeko. Zereginak finkatzeko, ikastetxearekin adostutako prestakuntza-plana hartuko da kontuan.

#### Harrera-planaren eredia

<b>AURREKO ASTEAN ARDURADUNA:</b>
<b>Egin beharreko zereginak</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Langileei ikasleei eta LHko proiektuei buruzko informazioa ematea.</li><li>2. Lan egiteko espazioa eta tresnak prestatzea: NBEak, uniformeak, ordenagailua, pasahitzak, etab.</li><li>3. Ongietorria nork egingo duen eta non egingo den zehaztea.</li><li>4. Etorri berriek sinatu edo aurkeztu behar duten dokumentazioa prestatzea.</li><li>5. Ikaslea hartuko duen pertsona iristen den egunean egongo dela ziurtatzea, eta beste pertsona bat aurreikustea, ezustekorik balego.</li><li>6. Ikasleak laneko arriskuen prebentzioari buruzko beharrezko prestakuntza egin duen egiaztatzea, edo, hala badagokio, prestakuntza hori enpresan sartzen den egunean egingo duela aurreikustea.</li><li>7. Ikasleari mezu bat bidaltzea, jakinarazteko zein egun eta ordutan joan behar duen (adierazi data eta ordua), eta nork eta non egingo dion harrera (XXX pertsonak) (XXX lekuan).</li></ol> <p>BESTE BATZUK: .....</p> <p>GOGOAN IZAN BEHARREKOAK: .....</p>
<b>IRITSIERA EGUNA (I) ARDURADUNA:</b>
<b>Egin beharreko zereginak</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Harrera egiten duten pertsonen aurkezpena, horien artean enpresako tutorea.</li><li>2. Laneko materiala, dokumentazioa eta, hala badagokio, lantokia esleitzea.</li><li>3. Harrera-eskuliburua ematea, elkarrekin berrikustea.</li><li>4. Enpresari buruzko informazio praktikoa.</li><li>5. Prestakuntza-planaren xehetasuna, edukiekin, datekin eta prestatzaileekin.</li><li>6. Taldeko gainerako kideen aurkezpena.</li><li>7. Instalazioak bisitatzea.</li><li>8. Lehenengo zeregin sinple bat esleitzea eta, ondoren, baloratzea.</li></ol> <p>GOGOAN IZAN BEHARREKOAK:</p>
<b>GOGOAN IZAN BEHARREKOAK: I EGUNA + 1</b>
<b>Egin beharreko zereginak</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Zeregina definitzea</li><li>2. Zeregina definitzea</li><li>3. Zeregina definitzea</li><li>4. Zeregina definitzea</li><li>5. Zeregina definitzea</li></ol> <p>I EGUNA + 2</p> <p>I EGUNA + 3</p> <p>I EGUNA + 4</p> <p>GOGOAN IZAN BEHARREKOAK: .....</p>



## → Zer da irakastea? Prestakuntza-plana

### → 1. Prestakuntza ardatz

Enpresan harrera egin ondoren, **lantokiko prestakuntza hasten den** unea iristen da. Ikasleak LHko ikastetxean jasotzen dituen prestakuntza-edukiek arlo desberdinetara hurbiltzeko balioko diote, baina **enpresan are ezagutza gehiago eskuratuko ditu eta ikasitakoa ingurune erreal batean aplikatu ahal izango du.**

Enpresako tutoreak ikaslea gidatuko du, ikasten ari den bitartean eskuratzen duen «**jakitea**» «**egiten jakitea**» eta «**izaten jakitea/egoten jakitea**» bihur daitezzen. Hori ezinbesteko ekuazioa da profesional eguneratu, trebe eta arduratsua izateko.

- **Jakitea.** Datuak, gertaerak, informazioa, kontzeptuak, ezagutzak.
- **Egiten jakitea.** Jakintza jardunean aplikatzeko trebetasun eta abilezia teknikoak.
- **Izaten jakitea / egoten jakitea.** Jakintza edozein egoeratan aplikatzea ahalbidetzen duten portaerak, jarrerak eta baliokak.

Enpresako tutoreak badaki zer eta nola irakatsi behar duen.

- **Zer irakatsi behar du?** Prestakuntza-planak galdera horri erantzuten dio.
- **Nola irakatsi behar du?** Tresna eta trebetasun batzuk izan behar ditu behar bezala irakasteko.

### → 2. Zer irakatsi. Prestakuntza-plana

Tutoretzako arduradunen arteko topaketaren aurretik, gomendagarria da enpresako tutoreak gogoeta egitea **lantokian egin ohi diren eta ikaslea trebatu nahi den zereginen inguruan.** Enpresak **lanpostuaren deskribapena** badu, abiapuntu bikaina izan daiteke curriculuma arin banatzeko.

### Prestakuntzaren BITARTEAN

#### → 3. Prestakuntza-plana

Enpresako tutoreak **prestakuntza-planean jasotakoa eta prestakuntzaren plangintzan definitutakoa irakatsiko du**. Planak hauek egin beharko ditu:

- **Enpresaren eta LHko ikastetxearen arteko ikaskuntzaren edukiak eta emaitzen banaketa** xehetasunez ezartzea.
- **Prestakuntzaren egutegia** finkatzea, hau da, kasuan kasuko edukiak lantokian noiz irakatsiko diren.

Garrantzitsua da enpresako eta ikastetxeko prestakuntzak logika bati jarraitzea: **enpresan irakasten denak koherentea izan behar du ikasleak dagoeneko ikastetxean ikasi duenarekin edo ikasten ari denarekin**, bi prestakuntza-lekuetan batera joateko eta zentzua duen ibilbide bat jarraitzeko.

Gainera, plana enpresaren **ekoizpen-beharren arabera egokitu** daiteke, betiere LHko zentroarekin adostuta.

Beraz, tutoreak «**ibilbide-orri**» bat du, **zer irakatsi behar duen, noiz irakatsi behar duen eta bere ikaskuntza nola baloratu behar duen** jakiteko.

Tutorea ez bada prestakuntzaren eduki guztiak ematen dituen, enpresan dauden **prestatzaileekin koordinatu** beharko da, zer eduki zehatz transmititu behar dituzten eta zer trebetasun-maila lortu behar den argituz.

#### Prestakuntza-planaren eredia

Lanbide- edo prestakuntza-modulua: Analisi kimikoko eragiketak (150 h)

Ikaskuntza-emaitzak	LH ikastetxean	Emate-aldia	Enpresan	Emate-aldia
Analisi kimikorako teknikak identifikatzen ditu, eta horien oinarriko printzipioak deskribatzen ditu (40 ordu)	40 h	Urtarrila/otsaila	–	–
Analisi bolumetrikoak egiten ditu, ezarritako prozedura aplikatuz (25 ordu)	10 h	Otsaila/martxoa	15 h	Martxoa
Zehaztapen grabimetrikoak egiten ditu, lan-prozedura normalizatuari jarraituz (25 ordu)	15 h	Martxoa	10 h	Martxoa/apirila
Teknika elektrokimikoak aplikatzen ditu, ezarritako lan-prozedurak erabiliz (20 ordu)	10 h	Apirila	10 h	Apirila
Teknika espektrofotometrikoak aplikatzen ditu, ezarritako lan-prozedurei jarraituz (20 ordu)	20 h	Apirila	–	Maiatza
Bereizketa-teknikak aplikatzen ditu, ezarritako lan-prozedura erabiliz (20 ordu)	10 h	Apirila/maiatza	10 h	Ekaina

## → Nola irakatsi? Prestakuntza ematen ikasteko tresnak

### → 1. Eginez ikastea

kasle bati prestakuntza ematea **lanbidearen edukiak irakastea** da, baina ez da hori bakarrik, hau ere eskatzen du:

- Lan-munduan sartzeko prestatzea.
- Balioak eta printzipioak transmititzea.
- Bere gaitasunez jabetzen laguntzea.
- Jakin-mina eta prestatzen jarraitzeko gogoia piztea.

Prestakuntza praktikoa bereziki garrantzitsua da LHn, baina prestakuntza hori ezingo litzateke gauzatu **praktika ulertzeko eta indartzeko oinarri izango diren ezagutza teorikorik** gabe.

- LHko ikastetxean **lanbide jakin batean jarduteko beharrezkoak diren eduki teorikoak** ikasten dira.
- LHn, **eginez ikasten da**, enpresa-tutorearen gidaritzapean eta laguntzarekin.
- Enpresako tutoreak, besteak beste, errespetuaren, erantzukizunaren eta autonomiaren **balioak** transmititzen ditu. **Printzipioak dituen pertsona bat** izaten eta **gizartean bizikidetzan bizitzen** irakasten du.
- Prestakuntzak aurrera egin ahala, enpresako tutoreak gero eta zeregin zailagoak esleitzen dizkio, eta, aldi berean, egiteko askatasun handiagoa ematen dio. Horren guztiaren ondorioz, ikasleak **dakienaz jabetu daiteke, gehiago ikasi nahi du eta bere lanbideko gauza gehiago deskubritu nahi ditu.**

## C.Prestakuntza-aldiko unek edo faseak

### Prestakuntzaren BITARTEAN

#### → 2. Zentzumenak lan-tresna gisa

Ereduak hiru kategoriatan sailkatzen ditu pertsonak, modu «naturalean» ikasteko lehenesten duten zentzumenaren arabera:

- **Bisualak:** Informazioa idatzita edo eskema batean ikusita hobeto barneratzen dutenak.
- **Auditiboak:** Informazioa asimilatzeko entzun egin behar dutenak.
- **Kinestesikoak:** Ikasi nahi dutena modu fisikoan ukitu edo sentitu behar dutenak.

Ikasteko zein zentzumen-kanal lehenesten den jakiteak honetarako balioko dio tutoreari:

- **Norberak** informazioa **prozesatzeko zer zentzumen erabili ohi duen antzematea**, ikasleari bere ezagutzak errazago transmititzeko.
- **Ikasleak informazioa errazago nola jasotzen duen jakitea.**

#### Ikaskuntzaren sailkapena, lehenetsitako zentzumenaren arabera

Kanala	Nola antzematen da?	Zer egin?
<b>Bisuala</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Gauzak paperean ikusi edo informazioa irakurri behar duen norbait da.</li><li>– Gauzak apuntatzen ditu, bere oharrak erabiltzen ditu galdetzeko, idazten du edo eskemak egiten ditu azaltzen saiatzen denean.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Azaldu gauzak grafiko, marrazki edo eskema batekin.</li><li>– Eman oharrak hartzeko denbora.</li><li>– Eman dokumentu bat, azalpen-liburuxka bat eta abar.</li><li>– Izan beti arkatza eta papera eskura, edo grafikoak edo eskemak egiteko ordenagailua.</li></ul>
<b>Auditiboa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Informazioa entzuten bereganatzen duen pertsona bat da, oharrak hartu beharrik gabe.</li><li>– Galdera asko egiten ditu eta iritziak partekatzea gustatzen zaio.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Helarazi informazioa ahoz, funtsezko puntuak azpimarratuz.</li><li>– Animatu galdetzera eta iritzia ematera.</li></ul>
<b>Kinestesikoa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Pertsona mugitua da, urduria, askotan jarreraz aldatzen da, eta kosta egiten zaio geldirik egotea.</li><li>– Probatzea, gauzak egitea eta ekitea gustatzen zaio.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Utzi mugitzen. Eraman beste leku batera beste zeregin bat azaltzeko.</li><li>– Utzi gauzak probatzen eta esperimintatzen.</li></ul>

#### → 3. Nortasunera moldatzea

Gure nortasunak gure ikasteko modua erabakitzen du eta gure irakasteko modua ere baldintzatzen du. Esan liteke: «Esadazu nolakoa zaren eta nola ikasten duzun esango dizut».

Tresnak **hiru pertsona-mota** ezartzen ditu, **nortasunaren arabera**. Oso oinarrizko sailkapena da, eta kontuan hartzen du, oro har, pertsona guztiek mota bakoitzaren ezaugarrien nahasketa bat dutela, baina horietako bat gailenduko dela eta ikaskuntza baldintzatuko duela.

Tutorea ez da ikasleen nortasunera egokitu behar, baina **ikaslearen izateko moduak bere ikaskuntza baldintzatuko duela ulertu behar du**. **Bakoitzaren nortasuna eta informazioa nola jasotzen duen jakiteak prestakuntza-lana erraztuko dio.**

#### Sailkapena, ikaskuntza nortasunaren arabera

Nortasun-mota	Nola antzematen da?	Nola eman prestakuntza?
<b>Aktiboa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Berehala ekintzara pasatu eta gauzak egin nahi dituen pertsona.</li> <li>– «Zer egingo dut orain?» edo «Hau egin al dezaket?» galdetzen du.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Beharrezko jarraibideak eman eta egiten utzi behar zaio. Ez zaio jarraibide askorik eman behar praktikan jartzen utzi baino lehen.</li> <li>– Ebatzi beharreko erronka edo arazoren bat ere planteatu dakiokete, horrek asko motibatzen baitu pertsona aktiboa.</li> </ul>
<b>Metodikoa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aurrera egin ahal izateko prozedura azaltzea behar duen norbait da. Egin beharreko urratsak galdetzen edo aipatzen ditu beti.</li> <li>– Pertsona ordenatua eta antolatua da, eta hori bere lan-mahaian edo bere tresnak zaintzen dituen moduan igartzen da.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Azaldu urratsez urrats zer egin behar den, zergatik egiten diren gauzak eta zeregin bakoitzaren helburuak.</li> <li>– Ona da, halaber, prozedurari edo metodoari buruz galdetzeraz animatzea.</li> </ul>
<b>Sortzailea</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ideiak ematea eta metodo berriak probatzea gustatzen zaio. Originala da.</li> <li>– Bere leloa «Zer gertatuko litzateke...?» izan liteke.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Eman zeregin eta ikaskuntza berriak sarritan, eta transmititu pentsarazten edo esperimendatzeko lagunduko dioten kontzeptuak.</li> <li>– Ez utzi errutinan erortzen.</li> </ul>

## C.Prestakuntza-aldiko unek edo faseak

### Prestakuntzaren BITARTEAN

#### → 4. Ikaskuntzaren eskailera

Tutoreak **prestakuntza eskailera baten moduan ikus dezake**. Maila bakoitzak **ikasleak prestakuntza osatu arte igaro behar dituen maila guztiak** irudikatzen ditu. Maila bakoitzean, enpresako tutoreak rol desberdina bete behar du:

#### «Eskaileraren» araberako ikaskuntza-eredua

«Ikaskuntzaren maila» edo fasea	Deskribapena	Adibidea: Prestakuntza elektrizitatean
<b>1. OROITZEA</b>	Zeregin berri bat azaltzean, «dosi txikiekin» hastea, eta aldi berean informazio gehiegi ez ematea. Zeregina azaldu ondoren, ikasleak ulertu duena errepikatu beharko du, eta hurrengo egunetan berriro aipatzea.	«Gogoratu entxufe bat aldatzeko lehen urratsa korrontea moztea dela beti. Ez hasi inoiz lanean, ebakigailuarekin korronterik ez dagoela egiaztatu arte. Hurrengo urratsak...».
<b>2. ULERTZEA</b>	Jarraibide eta arau argiak ematea, gauzak modu jakin batean zergatik egiten diren azalduz, ikasleak informazioa uler eta barnera dezan.	«Eten korrontea entxufea aldatu aurretik. Hala egiten ez baduzu, deskarga bat jaso eta lesio larriak izan ditzakezu. Gainera, etxebizitzaren, bulegoaren edo lokalaren instalazio elektrikoa kalte dezakezu, eta enpresarentzat kostu ekonomiko handiak izan ditzake».
<b>3. APLIKATZEA</b>	Etap honetan, ikasleak tutorea imitatu dezake, ikasitakoa praktikan jartzen utziko baitio, eta erne egongo da enpresarentzat garestiak izan daitezkeen akatsik egingo ez duela ziurtatzeko, eta pixkanaka autonomia handiagoa emateko.	«Ikusi ditugun urratsak kontuan hartuta, orain zuk aldatuko duzu entxufea, nik egin berri dudan moduan».
<b>4. AZTERTZEA</b>	Une horretan, ikasleak zereginak modu independentean egin ditzake, eta non huts egiten duen egiaztatu dezake. Tutoreak lagundu egiten dio, beharrezkoa bada. Fase honetan ikaskuntzak balio handia du, esperimazioaren bidez lortzen delako.	«Aldatu duzun entxufea ez dabil. Egiaztatu pauso guztiak jarraitu dituzun edo baten bat ahaztu zaizun».
<b>5. EBALUATZEA</b>	Ikasleak emaitza baloratuko du eta bere ondorioak aterako ditu, tutorearekin partekatuko dituenak. Gero, elkarrekin ikusiko dute ondorioak zuzenak diren ala ez.	«Pozten naiz kableak eroaleei ongi lotuta ez badaude prozesu osoa errepikatu behar dela ikusi duzulako. Denbora galtzen da eta eguneko zereginak atzeratzen dira».
<b>6. SORTZEA</b>	Eskaileraren goialdean, ikaskuntzaren amaieran, ikasleak dagoeneko konfiantza irabazi du bere buruarengan, eta prozesuetan aldaketak edo hobekuntzak iradoki ditzake.	«Oso ideia ona iruditzen zait jarraibideak urratsez urrats idazteko eta marrazkiak Interneten bilatzeko proposamena, beti eskura izateko eta beste noizbait zalantzarik baduzu galdetu beharrik ez izateko».

#### → 5. Neurozientzia

Neurozientzia **garuna nola garatzen den, haren egitura, aktibatzen diren eremuak eta haien arteko harremanak aztertzen dituen zientziaren alorra da**. Esparru zientifiko horretako ezagutzak prestakuntzari aplikatu dakizkioke; izan ere, **garunak funtsezko eginkizuna du ikaskuntza orotan**.

Neurozientziatik **gomendio** batzuk ateratzen dira, tutoreentzat oso erabilgarriak izan daitezkeenak eta enpresaren jardueraren, errealitatearen eta prestakuntza horren edukien arabera aplikatu ahal izango direnak:án aplicar según la actividad de la empresa, su realidad y los contenidos de la formación en cuestión:

- Garrantzitsua da **ikasleari helarazten zaion informazio guztia testuinguruan kokatzea**. Bestela, galduta sentitzen da, estresa eragiten dio eta ikastea zaila egiten zaio.
- **Osagai emozionalak** dituen ikaskuntzak hobeto biltegitratzen dira garunean, eta, ondoren, eraginkortasun handiagoz erabil daitezke. Atseginez edo alaitasunez ikasteak arrastoa uzten du.
- Norberaren edo hirugarrenen **pasadizoak** azaltzeak, **emozioei** lotutakoak horiek ere, ikaslearen arreta bereganatzen du.
- Ikaskuntza errazteko beste modu bat **ikaslearen eguneroko errealitatearekin lotzea da**.
- Taldeko beste kide batzuekin **lankidetzako eta elkarlaneko lanak** proposatzeak plazer soziala ematen du, onarpen sozialarekin lotuta baitaude.
- Interesgarria da **galderetan** (talde-eztabaidak, arrazoitu, argumentatu eta logika erabiltzeko, eta, gainera, besteek sozializatu eta aintzat har ditzaketela sentitzeko) eta arazoetan (hobe bizitza errealeko egoerekin lotuta badaude) oinarritutako ikaskuntza, gazteak berritasunaren bila dabiltzalako. **Erronkak ebaztea** motibagarria da.
- Funtsezkoa da **koherentzia erakustea egiten denaren eta esaten denaren (eta pentsatzen denaren) artean**. Funsgabetasuna eredu txarra da ikasleentzat, **ikaskuntzatik deskonekta baitaiteke prestatzailean detektatuz gero**.

# 03. Kudeatu

## → Gatazken kudeaketa

### → 1. Gatazken kausak

Tutoreen, irakasleen eta ikasleen arteko harremana funtsezkoa da heziketa-prozesuan. Hala ere, **elkarrekintza horrek gatazka sor ditzake, eta gatazka horiek behar bezala kudeatzen ez badira, eragin negatiboa dute lan-giroan, ikaskuntzan eta errendimendu akademikoan.** Hona hemen gatazka eragin ditzaketen zenbait kausa:

- **Komunikazio-arazoak:** Gatazka ugari komunikazio-prozesu eskas edo anbiguo batetik sortzen dira. Jarraibideei, tonuari edo argitasunik ezari buruzko gaizki-ulertuek alferrikako tentsioak eragin ditzakete.
- **Bete gabeko espektatibak:** Askotan, irakasleek edo tutoreak ikasleen portaerari eta errendimenduari buruz dituen perspektiba handiek presioa edo estresa eragin dezakete ikasleengan, eta frustrazioa eta gatazka eragin. Era berean, baliteke ikasleek enpresan egin beharreko lanaren errealitateak ikasleen itxaropenak ez betetzea eta motibaziorik eza edo gatazka sortzea.
- **Kultura- eta belaunaldi-aniztasuna:** Hezkuntza-ingurunea eta gizartea, oro har, gero eta eremu askotarikoagoak dira. Kultura-, gizarte- eta belaunaldi-desberdintasunek gaizki-ulertuak edo belaunaldien arteko arrakalak eragin ditzakete, eta haiei gaizki helduz gero, gatazka bihur daitezke.
- **Diziplina kontuak:** Prestakuntzan arauak erabiltzeko moduari buruzko desadostasunek, ikastetxean zein enpresan, gatazka sor ditzakete: autoritateari desafio egiten dioten ikasleak, jarrera zurruneziak hartzen dituzten irakasleak edo enpresa-tutoreak liskarrak eragin ditzakete.

### Prestakuntzaren BITARTEAN

#### → 2. Gatazken kudeaketa eraginkor baten onurak

- **Giroa hobetzea, bai ikastetxean,** bai enpresan: Gatazkek modu baketsuan eta elkarlanean konpontzeak elkarrekiko errespetu- eta laguntza-giroa bultzatzen du, eta horrek, aldi berean, ikaskuntza sustatzen du.
- **Harremanak sendotzea:** Ongi kudeatutako gatazkek tutoreen, irakasleen eta ikasleen arteko harremanak sendo ditzakete, ingurune kolaboratiboagoa eta produktiboagoa sustatuz.
- **Trebetasun sozialen garapena:** Emozioak hobeto erabiltzen eta modu eraginkorragoan komunikatzen ikasteak balio handiko trebetasunak dakartza, ez bakarrik hezkuntza- eta prestakuntza-ingurunean, baita eguneroko bizitzan ere.

Azken batean, **gatazken kudeaketa LH dualeko hezkuntzaren eta prestakuntzaren arloko lanaren funtsezko zati bat da.** Komunikazio asertiboan, bitartekaritzan, jarduketa leheneratzaileetan, adimen emozionalaren garapenean eta arauak ezartzean oinarritutako estrategiak inplementatzea, gatazkek ebazteaz gain, prebenitu ere egiten ditu eta bizikidetzak hobetzen du, ikasleen garapen integralari mesede eginez.

#### → 3. Estrategia praktikoak

- **Komunikazio asertiboa sustatzea:** Komunikazio irekia eta argia funtsezkoa da gatazkek prebenitzeko eta kudeatzeko. Tutoreek, prestatzaileek eta irakasleek modu asertiboan komunikatu behar dute, beren espektatibak, beharrak eta kezkak adieraziz, mehatxu edo borroka bortizetara jo gabe. Era berean, garrantzitsua da ikasleei aktiboki entzutea, beren arazoekiko eta ikuspuntuekiko enpatia eta ulermena erakutsiz, betiere inplikaturako aldeentzako irtenbide egokiak eskaintzen saiatuz. Gainera, funtsezkoa da prozesuan sortutako emozioak jasotzea eta balioestea.
- **Bitartekaritza:** Gatazkek bitartekaritzaren bidez konpontzea izaten da tresnarik eraginkorrena. Bitartekari neutral batek esku hartzen du, eta alderdiei hitz egiten eta beren beharrak eta interesak partekatzen laguntzen die, elkarri konponbide onuragarria emateko. Teknika horrek, gatazka berehala konpontzeaz gain, negoziatzeko eta arazoak konpontzeko trebetasunak irakasten dizkie ikasleei eta tutoreei edo irakasleei.
- **Jarduketa leheneratzaileen aplikazioa:** Jarduketa hauek gatazkek kaltetutako harremanak berrezartzea bilatzen dute, erruan eta arazoaren konponbide gisa zigorrean zentratu beharrean. Jarduketa horiek aukera ematen diete inplikaturak beren ekintzen eraginari buruz hausnartzeko eta elkarrekin irtenbide bat bilatzeko. Metodologia horiek eskola-ingurunean kohesio eta elkarrenganako errespetu handiagoa sustatzen dutela frogatu da.
- **Adimen emozionalaren garapena:** Emozioak ulertzea eta erabiltzea funtsezkoa da gatazkek modu eraikitzailean konpontzeko. Hezkuntza- eta enpresa-ingurunean trebetasun emozionalak sustatzeak jokabideak kudeatzen eta haien portaeran eragin positiboa izaten laguntzen du. Enpatia, autokontrola eta estresaren kudeaketa bezalako trebetasunak garatzea funtsezkoak dira prozesu honetan.
- **Arauak finkatzea:** Bizikidetzarako arau argiak zehaztea prestakuntzaren hasieratik eta nolako portaerak espero diren esplizituki ezartzea funtsezkoa da gatazkek prebenitzeko. Gainera, garrantzitsua da arau horiek modu zuzen eta koherentean aplikatzea, ezinegona sor dezaketen faboritismo- edo anbigutasun-egoerak ekiditeko.
- **Gatazken konponketan trebatzea:** Komeni da kalitatezko prestakuntza eskaintzea bitartekaritzan, negoziatio-teknetan edo pertsonen arteko komunikazioa hobetzeko dinamiketan. Prozesuko eragileei trebetasun horiek emateak asko lagun dezake giro egokia, gatazkarik gabea, sortzen.

#### → 4. Zeharkako gaitasuna

Garrantzi berezia izateagatik eta enpresetan kezka-iturri izateagatik, esan beharra dago **gatazkak kudeatzeko zeharkako gaitasuna** behin eta berriz landu beharreko tresna dela.

Gatazken kudeaketa **pertsona desberdinek parte hartzen duten egoera orotan sortzen diren desadostasunei aurre egiteko trebetasuna da. Horiek kudeatzeko modurik onena prebenitzea da.**

Pertsona desberdinek parte hartzen duten egoera orotan, **desadostasunak sortzeko arriskua** dago. Enpresetan ere izaten dira gatazkak, eta, beraz, baita LHko proiektuetan parte hartzen dutenetan ere, hainbat partaide egoten dira eta: ikaslea, enpresako eta ikastetxeko tutorea eta enpresako beste langile batzuk.

Enpresako tutoreak zeharkako gaitasunak kontuan hartzen eta aplikatzen baditu, **gatazkak sortzea saihestu dezake, hein handi batean**. Baina, hala eta guztiz ere, gatazka sortzen bada, **kudeatu egin behar da eta ezin da alde batera utzi**, aurrekari bihur daitekeelako edo egoerak okerrera egin dezakelako. Gainera, hori ikasleen prestakuntzaren zati bat ere bada, baita tutorearena berarena ere.

Batzuetan, gerta daiteke, gatazka agertzen denean, ikasleak hasiera batean arazoa konpondu nahi ez izatea, edo, gaiari buruz hitz egitea onartzen badu ere, gero arazoa konpontzeko bidean aurrera egitea ezinezkoa izatea. Kasu horietan, **baliteke beharrezkoa izatea ikastetxeko tutorearen laguntza bilatzea, edo enpresako tutore izateagatik norberak duen autoritatea baliatzea eta konponbide bat inposatzea.**

Hala ere, **gatazka-egoera bat konpontzeko modurik onena alderdien interesak, premiak, nahiak eta kezkek ezagutzea da**, hainbat **elementuren** arabera:

##### 1. Tokia eta unea

- Ikaslearekin hitz egiteko **leku eroso bat**.
- **Une egokia** aukeratzea, gatazka sortu denetik gertu dagoena, baina denbora bat utzi behar da egoera lasaitzeko, beharrezkoa bada.

##### 2. Errespetua

- Ikaslea errespetuz tratatzea, **adiskidetasunezko hurbilketa bat**.
- **Ez pertsonalizatu**.
- **Arazoa ez da pertsonaltzat hartu behar**.

##### 3. Entzutea eta, gero, hitz egitea

- Lehenik eta behin entzun, **gatazkaren atzean zer dagoen jakiteko**.
- Gero, argi hitz egin, esaldietan «ni» erabiliz, eta ez «zu», **errurik ez botatzeko eta ez erasotzeko**.

##### 4. Objektibitatea

- **Egitateak objektiboki** tratatzea, orokortasunak eta suposizioak saihestuz.
- Arazo bat dagoela eta konpondu beharra dagoela **adostea**.

##### 5. Konpontzea

- Alde guztientzat **onuragarria** den **aukera** bat proposatzea.
- **Aukera** hori eta beste batzuk aztertzea, baita ikasleak proposatutakoak ere.
- **Konponbide** bat adostea.
- **Hirugarren bati laguntza edo aholkua** eskatzea, beharrezkoa bada.

## → Ikastetxearekin komunikatzea eta etengabeko ebaluazioa

### → 1. Enpresak eta ikastetxeak eskutik

Prestakuntza dualak aldaketa handia dakar, **prestakuntza enpresetan pertsonak kudeatzeko estrategian txertatu** baita. Ikaskuntza-kurbak murriztea eta langile guztien gaitasunak aktibo mantentzea izango dira gaur egungo aldaketei arrakastaz aurre egingo dieten enpresen bereizgarriak. Horregatik, **prestakuntza dualak enpresentzat dituen abantailak agerian jartzea lagungarria izango da hura hedatzeko.**

Prozesu horretan, **tutoreak eta enpresetako prestatzaileak** kalitatezko prestakuntza duala lortzeko **zutoinak** dira. Haien prestakuntzak eta aintzatespenak horretan lagunduko dute, bai erakunde handietan, bai ETEetan. Hori dela eta, prestakuntza duala produkzio-sare osora hedatzea beharrezkoa da, eta horrek, funtsean, **enpresa txiki eta ertainei bereziki laguntzea eskatzen du, haien prestakuntza-lana errazteko, kostuak eta antolaketa-oztopoak murriztuz.**

Prestakuntza duala orokortu ahal izateko, **ikastetxeei autonomia handiagoa** eman behar zaie, **enprekin harreman zuzena** izan dezaten, eta behar dituzten prestakuntza-zerbitzuak eskaini behar zaizkie, eta, aldi berean, gazteen espektatibak betetzen dituzten prestakuntza-ibilbideak taxutu ahal izateko.

**Enpresak eta ikastetxeak tutoreen bidez egiten duten baterako lanak etengabea eta arina izan behar du.** Hor datza prestakuntza honen arrakasta. Enpresak jakin behar du LH ikastetxea bere erreferentzia dela sortzen den arazo, kontsulta edo gomendio orotan, eta ikastetxeko tutorearen laguntza izan behar du prestakuntza-prozesuan, hautaketan edo ebaluazioan konpondu ezin duen edozein gaitan. Gainera, **enpresako ikastetxeko tutoreen artean jarraipen-bilerak** egingo dira aldizka, ikaslearen bilakaeraren eta egin daitezkeen hobekuntzen berri izateko. Bilera horiek prestakuntza-planaren hasieran finkatuko dira, eta hilean edo hiru hilekoan behin egin ohi dira, egutegi akademikoen arabera.

### → 2. Etengabeko ebaluazioa

**Ikasleen ebaluazioari buruzko berariazko kapitulu** bat egon arren, garrantzitsua da azpimarratzea ebaluazioa etengabea dela eta haren jarraipena egin behar dela, ebaluazioaren bilakaera eta Ikaskuntza-Emitzen (IE) lorpena zein izan den jakiteko.

Are gehiago, enpresako tutoreak hilean behin Ikaskuntza-Emitzen jarraipena egiteko tresnak izan beharko ditu.

Edonola ere, **ikastetxeko tutoreak ikasleen jarraipena egiteko beharrezko tresnak emango ditu, besteak beste, ikaskuntzaren jarraipena egiteko koadernoak. Koaderno horietan honako hauek deskribatuko dira:**

- Ikastetxearen eta tutorearen datuak
- Enpresaren eta tutorearen datuak
- Ikaslearen datuak
- Egindako jarduerak
- Egindako zereginen hileroko parteak eta egindako lanaren hileroko balorazioa (zenbakizko eskala)
- Bertaratze-kontrola atzerapenen eta hutsegiteen partearekin

## C. Prestakuntza-aldiko uneak edo faseak

---

# Prestakuntzaren ONDOREN

LANBIDE-HEZIKETA DUALA .ENPRESAKO TUTOREARENTZAKO ESKULIBURUA

## Zergatik?

Ikusi zer jakin eta egin behar duzun zure enpresan ikasleen prestakuntza-aldia bukatu eta gero

### 01. Aztertu

#### → Ebaluazioaren oinarriak

##### → 1. Ebaluazioaren erantzukizuna

Enpresako tutorearen eginkizunen artean **ikasleak lantokian eskuratutako ikaskuntza baloratzea** dago.

Tutoreak egiten duen balorazioa kontuan hartu behar da eta pisua izan behar du azken ebaluazioan, ikasleak enpresan eman duen denboraren arabera. Alabaina, **garrantzitsua da azpimarratzea azken ebaluazioaren erantzukizuna ikastetxeetako irakasleena dela beti.**

##### → 2. Ebaluazioaren ezaugarriak

Lanbide Heziketa Dualaren azken helburua pertsona gisa **prestakuntza integrala lortzea da**. Horregatik, helburu hori lortzeko egin diren prozesu eta jarduera guztiak aztertu eta baloratu behar dira.

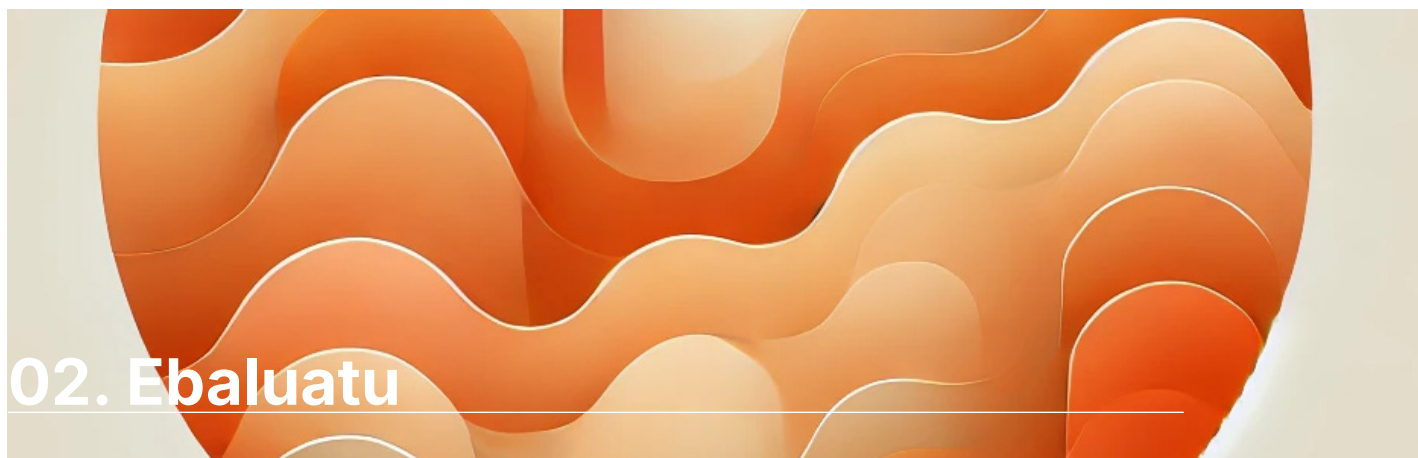
Lanbide Heziketa Dualeko ebaluazioak honako **ezaugarri** hauek izan behar ditu:

- Ebaluazio-metodo eraginkor bat erabiliz, ikaskuntza-prozesuan txerta dezakegu. Horretarako, lagungarria da jarraipenean aukeratutako materialak erabiltzea eta kontuan hartzea.
- Irizpide eta parametro batzuk jarraituta, ebaluazio objektiboa lortzen dugu, prozesuaren eta esku hartu duten eragileen irudi positiboa sortuz.
- Ebaluatutako pertsonak erraztasuna izan behar du azken ebaluazioa ezagutzeko, eta edukiek, baina batez ere emaitzek, ulerterrazak izan behar dute. Enpresak bere parte-hartzea baliagarria izan dela ikusi behar du, eta horretarako modu bat ikaslearen egonaldia ebaluatzeko ahalmena ematea da. Eragileen prestutasuna eta erabilera lortzeko, formatu digitalak erabiltzea aholkatzen da, edonoiz eta edonon erabili ahal izateko.

#### → 3. Ebaluazioaren funtzioa

Enpresako tutoreak ikasleen prestakuntza-programan aurreikusitako Ikaskuntza-Emaitzak jakinarazi eta baloratuko ditu.

- Tutoreak «**gaintitu**» edo «**gaintitu gabe**» gisa baloratuko **du ikaskuntza-emaitza bakoitza**; bigarren kasuan, kalifikazio horren zergatia ere adieraziko du. Horrez gain, **ikaslearen egonaldiaren eta gaitasunen garapenaren balorazio kualitatiboa** egingo du.
- Enpresako tutoreak **ikastetxeko tutoreari emango dio informazio hori, eta hark modulu etako irakasle bakoitzari helaraziko dio**. Modulu bakoitzeko irakasleak enpresaren informazioa kontuan hartuko du modulua kalifikatzeko, programazioan jasotakoaren arabera.



#### → Ebaluatzeko metodoak eta tresnak

##### → 1. Ebaluatzeko metodoak eta tresnak

- Administrazioak mekanismoren bat edo **tresnaren bat** ezar dezake **balorazio hori egiteko**, eta ikastetxeko tutorea izango da enpresari jarraibide argiak emango dizkiona, gaztearen jarraipena nola egin jakiteko.
- Balorazioak jasotzeko sistemak lineako plataformak, ikasleek egindako zeregin guztiekin osatzen dituzten jarraipen-koadernoak, enpresako tutoreek aldi-aldi berrikusi eta sinatzen dituztenak, edo enpresako tutorearentzako jarraipen-orriak izan daitezke.
- Enpresako tutoreak balorazioa zuzenean **paperean edo formatu digitalean** egin dezake, edo ikastetxeko tutoreari jakinarazi diezaiok **jarraipen-bileretan**, eta gero tutoreak dokumentu batean edo artxibo edo plataforma informatiko batean jaso dezake.

##### → 2. Etengabeko ebaluazioa

Amaierako ebaluazioa ikasleek enpresan egiten duten egonaldiaren amaieran egiten da, baina ezinbestekoa da prestakuntza-aldi osoan etengabeko ebaluazioa egitea, **kontrola eta jarraipena egin ahal izateko, ikasleen bilakaera eta Ikaskuntza-Emaitzen (IE) lorpena zein izan den jakiteko**.

## C.Prestakuntza-aldiko unek edo faseak

### Prestakuntzaren ONDOREN

Are gehiago, enpresako tutoreak hilean behin Ikaskuntza-Eraitzen jarraipena egiteko tresnak izan beharko ditu.

Edonola ere, **ikastetxeko tutoreak ikasleen jarraipena egiteko beharrezko tresnak emango ditu, besteak beste, ikaskuntzaren jarraipena egiteko koadernoak. Koaderno horietan honako hauek deskribatuko dira:**

- Ikastetxearen eta tutorearen datuak
- Enpresaren eta tutorearen datuak
- Ikaslearen datuak
- Egindako jarduerak
- Egindako zereginen hileroko parteak eta egindako lanaren hileroko balorazioa (zenbakizko eskala)
- Bertaratze-kontrola atzerapenen eta hutsegiteen partearekin



**Ebaluazio-ereduak eta -adibideak hemen kontsulta ditzakezu:**

<https://fpdualnavarra.es/eu>

### → 3. Zeharkako gaitasunen balorazioa

- Lanbidearen ikaskuntzarekin lotutako ezagutza teknikoak baloratzeaz gain, bai ikastetxeak ikaslea ebaluatzeaz buka dezan, bai agian etorkizunean kontratatzea pentsatzen ari den enpresarentzat, interesgarria da **beste gaitasun transbertsalago batzuk behatzea, hala nola autonomia, komunikazioa, antolaketa, talde-lana, arazoak konpontzeko gaitasuna eta abar**. Komeni da prestakuntzan zehar jarraipena behin baino gehiagotan egitea, ikaslearen bilakaera ikusi ahal izateko.
- Berriz ere, eta hautaketa-funtzioan garrantzitsua zen bezala, lanpostuaren zeharkako gaitasunak baloratzeko beharrezkoa da:
  - **Postu horren gaitasun kritikoak** eta, hala badagokio, enpresaren gaitasun korporatiboak finkatzea.
  - Etiketatik harago (aipatutako autonomia, komunikazio edo antolamendua), **beha daitezkeen portaeretan** pentsatzea, esate baterako, jarraipen-fitxaren adibidean agertzen direnak.

## C.Prestakuntza-aldiko unek edo faseak

### Prestakuntzaren ONDOREN

#### Zeharkako gaitasunen balorazioaren jarraipena egiteko fitxaren adibidea

Administrazio eta Finantzetako GMHZko ikasle bat gestoria batean trebatzen ari da. Gestoria horrek zeharkako zenbait gaitasun ezarri ditu kontabilitate- eta zerga-aholkulariaren lanposturako funtsezko gisa, dagozkion ebidentziekin. Ebidentzia bakoitza 1etik 5era balora daiteke, kualitatiboki edo, besterik gabe, ikusia, ikusi gabea edo erdizka ikusia markatuta.

#### Komunikazioa

Zeregina	1. data	2. data	3. data
Telefonoari modu formalean erantzuten dio, kortesiazko formulak erabiliz, ahots-tonu egokiarekin, beharrezko informazioa jasotzen duela ziurtatuz, etab.	.....	.....	.....
Mezu elektronikoak goiburuarekin eta agurrarekin idazten ditu, ortografia-akatsik gabe, hariari eutsiz eta sintetikoak eta argia izanik.	.....	.....	.....

#### Antolamendua

Zeregina	1. data	2. data	3. data
Lanpostua txukun mantentzen du, ezinbesteko paperak mahai gainean dituela, eta bezero bakoitzaren dokumentazioa dagozkion karpitetan gordetzen du.	.....	.....	.....
Fitxategi informatikoak behar bezala gordetzen ditu, gestoriaren antolamenduaren eta nomenklaturaren arabera.	.....	.....	.....
Agenda fisikoa edo digitala erabiltzen du agintzen zaizkion zereginak idazteko.	.....	.....	.....

#### Autonomia

Zeregina	1. data	2. data	3. data
Zeregin bat agintzen zaionean, ulertu duela ziurtatzen du, beharrezko galderak egiten ditu eta gero bere kabuz egiten du, eta azken aukera gisa bakarrik eskatzen du laguntza, autonomiaz konpontzen saiatu denean.	.....	.....	.....
Bere lana lehenago amaitzen badu, besteen eskura jartzen da, laguntza eskaintzen die, egin gabe dauden zereginak bilatzen ditu edo zergekin eta kontabilitatearekin lotutako bere intereseko gaiei buruz irakurtzeko aprobeztatzen du.	.....	.....	.....

# 03. Hobetu

## → Ebaluazioa hobekuntza tresna gisa

### → 1. LH duala hobetzeko ebaluazioa

**Ebaluazio sistematikoa, zorrotz eta ulertteraza** da LH duala hobetzen jarraitzeko eta etorkizunerako erabakiak hartzeko tresnarik onena.

Ebaluazioa **ikaslearen zerbitzura dago**, baina hezkuntza-sistamarako tresna gisa ere bai. Prozesu osoa sakon ebaluatuta, **hobekuntzak egiteko** erabakiak har daitezke, eta, Dualaren kasuan, **modalitate sendo eta parte-hartzailea** sor daiteke. Beraz, prestakuntza dualaren sistema etengabe **hobetzeko tresna** da.

### → 2. Lanbide Heziketa duala, enpresaren hobekuntza-tresna gisa

Prestakuntza-prozesua egin ondoren, enpresak LH dualak bere antolaketarako zituen helburuak eta perspektibak bete diren baloratu beharko du. Lehen esan bezala, prestakuntza eskaintzeko arrazoiak askotarikoak dira, baina gehien-gehienak lotuta daude:

- **Erakunderako talentua erakartzea, belaunaldiarteko erreleboaren bidez edo lantaldea handitzearen bidez.** Horrela, etorkizuneko hautaketa-prozesuetatik eratorritako kostuak aurrezten dira.
- **Erakundearen beharren arabera prestatutako profesionalak izatea,** eta prestakuntza-zikloaren curriculumean jasotako prestakuntza osagarria ere eskaintzea.
- Etorkizuneko langileari **enpresaren printzipioak eta balioak transmititzea.**
- **Aire freskoa erakartzea erakundera,** bai gaitasun teknikoei dagokienez, bai zeharkakoei dagokienez.
- **Belaunaldiberriak prestatzea, gizarte-erantzukizunagatik edo produkzio-sektorearen kontzientziagatik,** eta sektore horrek behar bezala prestatutako profesionalen poltsa bat izatea.

Nolanahi ere, asko dira enpresak LH dualean parte hartzearen abantailak, eta beti dira **erakundea hobetzeko arrazoi eta tresna.**

#### → Eta orain zer?

#### → 1. Ikasleei orientazioa eta aholkularitza ematea

Enpresak **EZ du ikasleak kontratatzeko betebeharririk bere prestakuntza-aldia amaitutakoan**, baina langile kualifikatuak eta prestatuak behar dituzenean, askotan, lehendik ezagutzen dituen ikasleak kontratatzen ditu, enpresaren beharren eta profilaren arabera prestatu baitira.

Ikaslearekin harremanetan egon den **enpresaren zeregina** honako hau da:

- **Ikasketekin jarraitzeko orientazioa eskaintzea;** unibertsitate-graduetarako, espezializaziorako E graduetarako eta beste heziketa-ziklo batzuetarako lotura.
- **Lan-munduan sartzeari buruzko zalantzak argitzen laguntzea.** Enpresak enpresa-erakunde gisa duen ikuspegitik orientatu ditzake ikasleak, CV bat uztera animatuz eta haren edukiari eta orientazioari buruzko aholkuak emanez, beste enpresa batzuetara bidal ditzaten. Horrez gain, antzeman diren gabezia edo hobetzeko alderdietarako prestakuntza osagarria ere proposa diezaioke.

#### → 2. LH duala, laneratzeko funtsezko pieza

LH Duala funtsezko pieza bihurtu da Espainiako lan-merkatuaren etorkizunerako, eta aldi berean prestakuntza teorikoa eta praktikoa enpresa batean eskuratzeko aukera eman die gazteei. Prestakuntza-modalitate horrek aukera ematen du berehala lan-munduan sartzeko beharrezkoak diren gaitasunak eta trebetasunak garatzeko, **enplegagarritasun-tasa handiarekin**.

**Espainiako Merkataritza Ganberaren** datuen arabera, LH Dualeko graduatuen % 70ek enplegua dute sektorean, 3tik 1ek kontratu mugagabea du eta 4 lanpostutik 3 lanaldi osokoak dira.

Laneratzea nabarmen hobetzen ari den faktoreetako bat LH duala da. LH dualeko ikasleen Gizarte Segurantzako afiliazio-tasak nabarmen handiagoak dira, gehien bat erdi-mailako graduatan. Erdi-mailako LH dualeko ikasleei ikasketak amaitu eta lehen urtetik hobeto doakie, prestakuntza dualik gabeko ikasketetan baino % 4,3 afiliazio-tasa handiagoa dute eta. Alde horrek handitzen jarraitzen du hurrengo urteetan, eta afiliazioa % 74koa da laugarren urtean.

Goi-mailako LH dualaren kasuan, aldea are handiagoa da. Goi-mailako LH dualeko graduatuen lehen urteko laneratzea hirukoiztu egiten da prestakuntza-modalitate hori jarraitzen ez dutenekin alderatuta. **Prestakuntza-sistema hori oso eraginkorra izan da ikasleak lan-munduarekin lotzeko, haien enplegu-aukerak hobetu eta trebetasunak merkatuaren beharretara egokitzen baititu.**

Halaber, datuek erakusten dute **autonomia-erkidegoen artean alde nabarmenak daudela LHko graduatuen laneratzeari dagokionez**. Erdi-mailako LHren kasuan, afiliazio-tasarik altuena, lehen urtearen ondoren, Murtziako Eskualdeari dagokio (% 36), ondoren Asturias (% 36) eta Madrili (% 34). Hala ere, laneratzea txikiagoa da zenbait eskualdetan, adibidez, Ceutan eta Melillan (% 46,3), baita Extremaduran, Andaluzian eta Asturiasen ere, hirugarren urtean % 50 inguruko tasa dute eta.

Bestalde, goi-mailako LHn, Errioxa eta Katalunia nagusitzen dira lehen urtearen ondoren laneratze-tasetan, % 50eko enpleguarekin; eta, jarraian, **Nafarroa (% 49)** eta Euskal Autonomia Erkidegoa (% 47). Kasu horietan, **enplegu-tasek hobera egiten jarraitzen dute graduatu ondorengo urteetan.**

# D. Ohiko galderak

LANBIDE-HEZIKETA DUALA .ENPRESAKO TUTOREARENTZAKO ESKULIBURUA

# D. Ohiko galderak

## Zergatik?

Lanbide Heziketa dualean parte hartzen duten enpresek, tutoreek eta gainerako eragileek izan ohi dituzten gai errepikari gehienak modu erraz eta eraginkorrean argitzeko, garrantzitsuenak ordenatu eta kategorizatu dira. Hemen agertzen ez den zalantzarik edo gairik baduzu, galdetu LHko ikastetxeari, ikastetxeko tutoreari edo zuzenean Lanbide Heziketako Zuzendaritza Nagusiarri.

## 01. LH dualari buruz

### → Zer da LH Duala?

Lanbide Heziketako irakaskuntzen barruko modalitate bat da, ikastetxe batean jasotako prestakuntza teoriko-praktikoa eta lantoki bateko jarduera praktikoa konbinatzen dituena.

### → LH dualaren abantailak

Para el alumnado

- Mejorar la adquisición, tanto en el centro educativo como en la empresa, de conocimientos, destrezas y habilidades técnicas así como las competencias y habilidades interpersonales.

Ikasleentzat

- Ikastetxean nahiz enpresan ezagutzak, trebetasunak eta trebetasun teknikoak eta pertsonen arteko gaitasunak eta trebetasunak hobeto eskuratzea.
- Ikasketak eta ibilbide profesionalaren hasiera uztartzea.
- Enpresetan praktiketako ordu gehiago izatea ohiko modalitate presentzialean baino, horrela lanbide-eremuetara eta enpresa-sektore estrategikoetara egokitzeko.
- Ikasleengan autoerrealizazio profesionala eta motibazioa sustatzea, bere proiektu profesionala eraikitzeko.

LHko ikastetxeentzat

- LHko irakaskuntzen bidez kualifikatu daitezkeen pertsonen kopurua handitzea, irakaskuntzen hasieratik lantokietara hurbiltzeko erakargarritasunagatik.
- Irakasleen eta LHko ikastetxearen eta sektoreko enpresen arteko harremana indartzea eta ezagutzen transferentzia erraztea.
- Irakasleen eguneratzea sustatzea: enpresek aukera dute irakasleek beren lantokietan egonaldiak egiteko eta LHko ikastetxeetako berrikuntza-proiektuetan laguntzeko.
- Enpresak bere lurralde-eremuko LHko zentroetako prestakuntzan duen lotura eta erantzukizun sozial korporatiboa handitzea.
- Eskola-uzte goiztiarra murriztea: Ikastetxeak enpresa-errealitatera hurbiltzea pizgarri bat da ikasgeletara itzultzeko.

Enpresentzat

- Ikastetxeekin akordioak eta etorkizuneko lankidetzak ezartzea, lanbide-sektoreko hainbat alorretan atzeraelikadura eta enpresetako langileen belaunaldi-erleboia erraztuz.
- Ikasleen prestakuntza enpresa-sektorearen eskakizun tekniko/teknologikoetara egokitzea, horiek beharrezkoak izango baitira lan-munduan sartzeko.
- Prestakuntza-programetan prestakuntza osagarria sartzea, horrela lan-merkatuaren beharretara egokitzeko.

### → Nor matrikula daiteke LH Dualean?

Oro har, erdi-mailako edo goi-mailako heziketa-ziklo bateko edozein ikasle sar daiteke, matrikula egin

ondoren eta modalitate hori ikastetxean eskaintzen bada.

Gutxieneko adina: 16 urte, gurasoen edo legezko tutoreen baimenarekin; nolahi ere, horri buruz ezarritako lan-araudia, proiektuen ezaugarri zehatzak eta autonomia-erkidegoko araudia errespetatu beharko dira.

Lanbide Heziketa Dualean matrikulatzeak baldintza desberdinak eskatzen ditu:

- Prestakuntza-jarduerak ikastetxean eta enpresan duen denbora-banaketa eta/edo zikloaren iraupena alda ditzake.
- Autonomia-erkidegoko araudiaren arabera, hautaketa-prozedura bat egin ahal izango da, enpresak eta ikastetxeak ados jarrita ezarritako irizpide batzuen arabera.
- Nahitaezkoa da proiektuan ezarritako egutegia, lanaldia eta ordutegia betetzea.

### → Nor arduratzen da Lanbide Heziketa Duala kudeatzeaz?

Modalitate hori ezartzea autonomia-erkidego bakoitzaren esku dago. Hau da: LHko heziketa-zikloak zer, noiz, non eta zein modalitatetan ematen diren erabakitzea autonomia-erkidegoen eskumena da. Nafarroako kasuan, Nafarroako Gobernuko Hezkuntza Departamentuak kudeatzen du.

## 02. Enpresa prestatzaileari buruz

### → Enpresa guztiek parte har dezakete LH dualeko proiektuetan?

Bai, baina gomendagarria da arretaz aztertzea prozesu osoa, enpresa prestatzaile bihurtzeko bete beharreko dokumentazioa eta, bereziki, tutore edo prestatzaile izan daitezkeen profesionalak izatea.

### → Enpresa txiki bat hezitzailea izan daiteke?

Bai, izan ere, LHn tradizio luzea duten herrialdeetan, ETEak gehiengo dira enpresa prestatzaileen artean..

### → Zer egiteko konpromisoa hartzen du enpresa prestatzaileak?

LH osatzen duen enpresak honako hauek egin behar ditu:

- LHko ikastetxearekin planifikatzea ikasleek lantokian egin behar duten prestakuntzaren edukiak.
- Ikasleak irizpide zuzen eta gardenen arabera hautatzen parte hartzea.
- Nahitaezko dokumentazio guztia betetzea.
- Ikaslearekiko harremana modalitate intentsiboan formalizatzea, ikas-ekinezko prestakuntza-kontratu baten bidez.
- Bere plantillaren barruan, enpresako tutore bihurtzeko pertsonarik egokienak aukeratzea, behar bezala prestatzea, eta bere eginkizunak behar bezala betetzeko beharrezko baliabideez hornitzea.
- Ikasleak laneko arriskuei buruz prestatzea.
- Ikasleak prestatzen ari diren zikloaren profilaren arabera prestatzea, lan eraginkorra eskainiz eta LHko ikastetxearekin hitzartutakoari jarraituz.
- Ikasleen eskubideak errespetatzea.
- Ikasleak behar bezala ebaluatzea.
- Ikastetxearekin lankidetzan aritzea eta LHko proiektuaren indarguneak eta hobetzeko elementuak elkarrekin baloratzea.

### → Zer kostu ditu enpresak Lanbide Heziketan prestatzeko?

Kontratazio-modalitatearen arabera. Ikas-ekinezko prestakuntza-kontratuaren kasuan, ikaslearen ordainsaria ezin da inoiz izan lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa, enpresan lan egindako denboraren proportzioan, ezta Gizarte Segurantzako kotizazioa ere (hobariak daude, % 100eraino).

Ikasleek ordainsari bat beka gisa jasotzen badute, zenbatekoa aldatu egiten da autonomia-erkidegoaren arabera, batzuek gutxieneko kopuru bat ezartzen baitute. Enpresak ikaslearen kontura kotizatu behar du Gizarte Segurantzaren (hobariak ere badaude).

### → Zer dokumentazio eduki behar da lantokian, Lan Ikuskaritzaren bisita bati erantzunez gero?

Administrazioarekin edo Lanbide Heziketako zentroarekin sinatutako dokumentazio guztia, dela lankidetzaz-hitzarmena edo prestakuntza-plana, ikas-ekinezko prestakuntza-kontratua, hala badagokio, Gizarte Segurantzaren alta emateko dokumentuak, ikasleak istripu-asegurua eta erantzukizun zibileko asegurua duela erakusten dutenak, eta indarrean dagoen lan-legeriak ezar dezakeen beste edozein dokumentu.

### → EEE bat aurkeztu duten enpresak, LHko ikasleak har ditzakete?

Enplegu-erregulazioko espedientean jasotako baldintzen arabera izango da, baina ikas-ekinezko prestakuntzako kontratuaren kasuan, ikasleak ezin izango du inoiz amortizatu den lanpostu bat be

### → Arrazoi objektiboengatik kaleratzeak egin dituzten enpresak, bidegabetzat jo direnak, LHko ikasleak har ditzakete?

Bai, baina ikas-ekinezko prestakuntza-kontratuaren kasuan, ikasleak ezin izango du inoiz amortizatu den lanpostu bat bete.

### → Enpresak nahitaez egin behar al dio ekarpen ekonomikorik ikastetxeari LHko ikasleak hartzeko?

Ez, baina makineria, materiala eta prestakuntza espezifikoak eman diezazkieke LHko ikastetxeari eta bertako irakasleei.

### → Txandakate-prestakuntzako kontratuengatik Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kotizazio-kuoten abantailak zuzenean aplikatzekoak dira edo enpresak aurrera egin behar du kotizazioan?

Zuzenean aplikatzekoak dira, murrizketak baitira.

### → Zein dira ikas-ekinezko prestakuntza-kontratuaren ezaugarriak (iraupena, lanaldia, soldata...)?

Ezaugarri hauek ditu:

- Egin beharreko kontratuarekin lotutako kualifikaziorik ez duten pertsonei zuzenduta dago.
- Edozein adinetako ikasleentzat da (gutxienez 16 urte), 1. edo 2. mailako C graduen kasuan izan ezik, horietan 30 urte finkatzen baitira gehienez.
- Gutxienez hiru hilabete eta gehienez bi urte iraungo du.
- Benetako lan-denbora, gehienez, dagokion hitzarmen kolektiboan aurreikusitako gehieneko lanaldiaren % 65 izango da, edo, halakorik ez, legezko gehieneko lanaldiaren % 85, lehenengo urtean, edo % 85, bigarren urtean.
- Ezin da aparteko ordurik egin. Gaueko lanak eta txandak prestakuntza-jarduerak ezin badira egin soilik onartuko dira.
- Beste aldi batzuetan, jardueraren izaera dela eta.
- Ez du probaldirik aurreikusten.
- Ordainsaria aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan ezarritakoa izango da, eta ezin izango da % 60 baino txikiagoa izan lehen urtean eta % 75 baino txikiagoa bigarrean, benetan lan egindako denboraren proportzioan. Ordainsaria ez da inola ere izango lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa, benetako lan-denboraren proportzioan.
- Langilearen Gizarte Segurantzak kontingentzia babesgarri eta prestazio guztiak estaltzen ditu, langabezia eta Soldatak Bermatzeko Funtsaren estaldura barne.
- 250 langile baino gutxiago dituzten enpresek Gizarte Segurantzako kotizazioak % 100 murrizteko eskubidea dute. Enpresa nagusien kasuan, murrizketa % 75ekoa da.

### → Arriskuak prebenitzeko ikastaroa bertan behera uzten duen ikaslerik badago, lor al dezakezu beste bide batetik, beste erakunde batean beste ikastaro bat eginez eta, horrela, enpresara joan ahal izateko?

- Arriskuak prebenitzeko ikastaroa ezin da lortu beste erakunde batean beste ikastaro bat eginez.
- Ikasleek eten egiten badute zikloan ebaluatzen den arriskuen prebentzioari buruzko ikastaroa, ezin izango dute enpresara joan ikastaroa lortu arte.

- **Laneko arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntzan, guztira, 50 ordu emango dira. Nola sar daitezke lehen hiruhilekoan?**  
Arriskuen prebentzioko 50 orduak moduluen artean banatzen dira, eta 30 ordu Enplegarritasunerako ibilbidea moduluan sartzen dira, eta 20 ordu gainerako modulu teknikoen artean.
- **¿Ikasleek lan-arriskuei buruzko prestakuntza jaso behar dute enpresan harrera egin aurretik?**  
Bai. Nahitaezkoa da. Arriskuen prebentzioko 50 orduak moduluen artean banatzen dira, eta 30 ordu Enplegarritasunerako ibilbidea moduluan sartzen dira, eta 20 ordu gainerako modulu teknikoen artean.
- **Ikasleak, beka-modalitatean, alta emanda egon behar du Gizarte Segurantzari?**  
Bai, besteren konturako langileekin parekatzen direlako, urriaren 24ko 1493/2011 Errege Dekretuak, prestakuntza-programetan parte hartzen duten pertsonak Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorrean sartzeko baldintzak eta baldintzak arautzen dituenak, ezarritakoaren arabera.
- **Enpresak eskola teorikoak eman beharko ditu?**  
Ikastetxean eta enpresetan prestakuntza teorikoa eta praktikoa eskaini daitezke. Hala ere, ez dago enpresetan prestakuntza teorikoa emateko betebeharririk; izan ere, ez da ohikoa, baina beharrezkoa bada gerta daitezke.
- **Prestakuntza-aldia amaitutakoan, enpresak ikasleak kontratatzeke betebeharra al du?**  
Ez. Hala ere, langile kualifikatuak eta prestatuak behar dituenean, askotan, lehendik ezagutzen dituen ikasleak kontratatzen ditu, enpresaren beharren eta profilaren arabera prestatu baiti.

## 03. Tutoreari buruz

- **Zer da ikastetxeko tutorea eta zer enpresako tutorea?**  
LHko ikastetxeko tutorea ikastetxeak izendatutako irakaslea da, enpresako tutorearekin batera, prestakuntza, enpresan duen jarraipena eta ikaslearen ondorengo ebaluazioa programatzeko. Pertsona hori gainerako irakasle-taldearekin eta ikasleak prestakuntza egiten duen enpresako tutorearekin koordinatuko da. Koordinazio horren helburua honako hau da:  
prestakuntza jasotzen ari den pertsonak heziketa-zikloan ezarritako eduki guztiak jasotzen dituela.  
Enpresako tutorea esperientzia edo kualifikazio profesional egokia duen plantillako kidea da, eta enpresak aukeratzen du prestakuntzaz arduratzeko eta zentroarekin harremanetan egoteko.
- **Osatzen duten enpresa guztiek tutore bat izan behar dute?**  
Bai. Ezinbestekoa da..
- **Gauza bera al dira enpresako tutorea edo prestatzailea?**  
Ez. Enpresako tutorea da enpresako prestakuntza-planaren arduraduna, eta Lanbide Heziketako zentroarekin harremanetan egoteaz arduratzen da, prestakuntzaren jarraipena egiteko. Bestalde, enpresako prestatzailea ikasleak zuzenean prestatzen dituen plantillako kidea da. Enpresa txikien edo mikroenpresen kasuan, tutorea eta enpresa-prestatzailea pertsona bera izango dira, eta konpainia handiagoetan, berriz, oso litekeena da tutoretzaz arduratuko den pertsona bat eta prestatzaile bat edo gehiago egotea, ziurrenik hainbat sailetan kokatuta.
- **Edozein langile izan al daitezke LH bat egiten duen ikasle baten enpresa-prestatzaile eta -tutore?**  
Prestatzaile izateko, plantillako edozein kide izango da baliozkoa, dagozkion ezagutzak transmititzeko beharrezko esperientzia edo kualifikazioa duen eta prestatzaile bihurtzeko motibatuta dagoen bitartean. Tutore izateko, Nafarroako Gobernuaren Hezkuntza Departamentuak web plataforman hain diseinatu du, bai eta proba erraz bat ere, tutoretzaz arduratzen den pertsonaren ezagutzak ziurtatzeko, LH dualaren helburuak lortzeko.

### → Enpresako tutoreak prestatzen ari den ikaslearen prestakuntza bera izan behar du?

Ez. Garrantzitsuena da motibatuta egotea, eta enpresan prestatzeko behar den esperientzia edo kualifikazioa izatea.

### → Zer eginkizun ditu enpresako tutoreak?

Funtzio hauek ditu:

- Ikastetxeko tutorearekiko prestakuntza planifikatzea eta harekin harremanetan egotea.
- Ikaslearen hautaketan parte hartzea.
- Ikaslea hartzea.
- Enpresan prestatzea.
- Ikastetxeko tutorearekin batera ebaluatzea.

### → Zalantza izanez gero, norengana jo dezake enpresako tutoreak?

Ohikoena ikastetxeko tutorearengana jotzea da. Hala ere, Nafarroako Gobernuko Hezkuntza Departamentura edo tarteko beste erakunde batzuetara ere jo daiteke, hala nola enpresa osatzen duten elkarteetara.

### → Nola ebaluatzen da ikaslea? Nork eta nola ebaluatzen da enpresako egonaldia? Enpresako tutoreak zer funtzio betetzen du ikasleen ebaluazioan?

- Enpresako tutoreak ikasleen prestakuntza-programan aurreikusitako ikaskuntzaren emaitzak jakinarazi eta baloratuko ditu.
- Enpresako tutoreak ikaskuntza-emaitza bakoitza gainditutzat edo gainditu gabetzat joko du, eta enpresako egonaldiaren balorazio kualitatibo globala egingo du.
- Enpresako tutoreak ikastetxeko tutoreari emango dio informazio hori, eta lehen mailako moduluen irakasle bakoitzari helaraziko dio. Modulu bakoitzeko irakasleak modulua kalifikatzeko enpresaren informazioa, programazioan jasotakoaren arabera.

# 03. LH dualeko faseei buruz

## Prestakuntza AURRETIK

### → Dualeko praktiketako ikasleentzat baliagarriak al dira dagoeneko ikastetxean dauden hitzarmenak?

Ez. DUAL prestakuntza berriko praktiketarako, gradu hitzarmen berria egin behar da.

- Bigarren mailako ikasleekin LP tradizional baterako hitzarmen berri bat eginez gero, 2024-2025 ikasturterako hitzarmen zaharra eta gehigarria egin beharko dira. Eredu horrek LPko eredu iraungi arte balioko du.
- Hitzarmen dualaren eredu zaharragoa bada, 4 urtez izango da baliozkoa. Iraungitzen denean, gradu hitzarmen berriak egingo dira.

### → Enpresako egonaldia baliozkotzen duen ikasleak ikastetxera joan behar al du? Eta salbuespen partzialean?

Lantokiko Prestakuntzan gertatzen zen bezala, enpresako egonaldia salbuetsita duten ikasleek ez dute prestakuntza-zentrorra joan beharko enpresan egon beharko luketen egunetan, ez erabateko salbuespenean, ez partzialean, baldin eta ikastetxean prestakuntza gainditu badute.

### → Ba al dago prestakuntza dualarekin praktikak egitetik salbuesteko aukerarik? Zeintzuk dira baldintzak?

- Bai, enpresan egonaldia egitetik salbuesteko aukera dago. Lanbide Heziketako Sistemaren antolamendua garatzen duen uztailaren 18ko 659/2023 Errege Dekretuaren 161. artikularen arabera, enpresa edo erakunde parekatuko prestakuntzatik erabat edo partzialki salbuetsita geratu ahal izango dira honako hauek: C eta E mailetarako lanaldi osoko sei hilabeteko lan-esperientzia edo horren baliokidea egiaztatzen dutenak, eta egindako prestakuntzarekin bat datorren lanaldi osoko urtebete edo horren baliokidea egiaztatzen dutenak. Horretarako, aurreko bost urteetako lan-esperientzia aurkeztu ahal izango da.
- Salbuespen-eskaera lehenengo mailatik aurkeztu ahal izango da. Lan-esperientziaren justifikazioa uztailaren 18ko 659/2023 Errege Dekretuaren 177. artikularen 3. apartatuan ezarritakoaren arabera egingo da.

### → Nola esleitzen dira ikasleak enpresako prestakuntzarako?

- Prestakuntza-zentroak, ikasturtearen hasieran, ikasleak enpresari esleitzeko prozeduran erabili beharreko irizpideak ezarriko ditu, ikasturte-hasierako jarraibideetan adierazitako jarraibideei jarraituz.
- Irizpideak modulu bakoitzaren hitzarmenean eta programazioetan jaso behar dira. Ziklo bakoitzeko curriculum-proiektuan irizpide horiek jasotzen dituen dokumentu bat jaso ahal izango da, hitzarmenetan sartu behar ez izateko. Kasu horretan, dokumentu horren kopia bat eman beharko zaie enpresari eta ikasleei.

### → Dualarekin egindako praktiketako orduei dagokienez, markatu al da lehen ikasturtean egin beharreko gutxieneko ordu-kopurua?

Erregimen orokorrean.

- Erdi-mailako eta goi-mailako zikloetarako, orduen % 25 eta % 35 arteko iraupena izango du. Hau da, 500 eta 700 ordu artean. Ordu horietatik, lehenengo ikasturtean % 20 eta % 50 artean egin beharko da.
- Oinarrizko Gradu Zikloetarako, zikloko ordu guztien % 20 irauko du. Horrek esan nahi du 400 orduko praktikak egin behar direla. Ordu horietatik, lehenengo ikasturtean % 20 eta % 50 artean egin beharko da (80-200 ordu).

### → Enpresako egonaldira joaten ez diren lehen mailako ikasleek ikastetxera joan behar al dute ordu horietan?

Bai. Baldintzak ez betetzeagatik enpresetan egotera joaten ez diren ikasleak prestakuntza-zentrorra joango dira ordu horietan.

### → **Ikasle guztiak joaten al dira enpresako egonaldira lehen mailan?**

Ez. Enpresetan prestakuntza jasotzeko, ikasleek baldintza hauek bete behar dituzte:

- 16 urte beteta izatea.
- Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko prestakuntza gainditu izana.
- Enpresara joan aurretik egindako azken ebaluazio partzialean ez izatea ebaluazio negatiborik 200 orduetik gorako modulu batzuetan edo 250 orduetik gorako modulu bakar batean.
- 2024/11/04ko NAO n argitaratu zenetik justifikatu gabeko 30 hutsegite baino gehiago ez izatea.
- Gutxienez bizikidetzarako jokabide larririk ez izatea.

### → **Noiz egiten da enpresetako prestakuntza hasi aurreko ebaluazioa?**

Aldez aurreko ebaluazio bat egingo da, enpresara joan aurretik enpresako egonaldira sartuko diren pertsonak erabakitzeko. Egoera hori enpresara joan aurreko ohiko azken ebaluazio partzialarekin datetan bat etorriko balitz, une horretan egin ahal izango litzateke..

### → **Ikasleak ez badira enpresan bigarren egonaldira sartzen, noiz egingo dituzte praktikak?**

Hurrengo ikasturtean egin beharko dira. 2025-2026 ikasturterako jarraibide zehatzak prestatuko dira.

### → **Ikasle guztiak bigarren mailan joaten al dira enpresako egonaldira?**

Ez. Bigarren mailako enpresetako prestakuntzara joateko ere baldintza batzuk bete beharko dira. 2025-2026 ikasturterako jarraibide zehatzak prestatuko dira.

### → **Zein dira ikas-ekinezko prestakuntza-kontratuaren ezaugarriak (iraupena, lanaldia, soldata...)?**

Ezaugarri hauek ditu:

- Egin beharreko kontratuarekin lotutako kualifikaziorik ez duten pertsonen zuzenduta dago.
- Edozein adinetako ikasleentzat da (gutxienez 16 urte), 1. edo 2. mailako C graduen kasuan izan ezik, horietan 30 urte finkatzen baitira gehienez.
- Gutxienez hiru hilabete eta gehienez bi urte iraungo du.
- Benetako lan-denbora, gehienez, dagokion hitzarmen kolektiboan aurreikusitako gehieneko lanaldiaren % 65 izango da, edo, halakorik ezean, legezko gehieneko lanaldiaren % 85, lehenengo urtean, edo % 85, bigarren urtean.
- Ezin da aparteko ordurik egin. Gaueko lanak eta txandak prestakuntza-jarduerak ezin badira egin soilik onartuko dira.
- Beste aldi batzuetan, jardueraren izaera dela eta.
- Ez du probaldirik aurreikusten.
- Ordainsaria aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan ezarritakoa izango da, eta ezin izango da % 60 baino txikiagoa izan lehen urtean eta % 75 baino txikiagoa bigarren urtean, benetan lan egindako denboraren proportzioan. Ordainsaria ez da inola ere izango lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa, benetako lan-denboraren proportzioan.
- Langilearen Gizarte Segurantzak kontingentzia babesgarri eta prestazio guztiak estaltzen ditu, langabezia eta Soldatak Bermatzeko Funtsaren estaldura barne.
- 250 langile baino gutxiago dituzten enpresek Gizarte Segurantzako kotizazioak % 100 murrizteko eskubidea dute. Enpresa nagusien kasuan, murrizketa % 75ekoa da.

→ **Arriskuak prebenitzeko ikastaroa bertan behera uzten duen ikaslerik badago, lor al dezakezu beste bide batetik, beste erakunde batean beste ikastaro bat eginez eta, horrela, enpresara joan ahal izateko?**

- Arriskuak prebenitzeko ikastaroa ezin da lortu beste erakunde batean beste ikastaro bat eginez.
- Ikasleek eten egiten badute zikloan ebaluatzen den arriskuen prebentzioari buruzko ikastaroa, ezin izango dute enpresara joan ikastaroa lortu arte.

→ **Laneko arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntzan, guztira, 50 ordu emango dira. Nola sar daitezke lehen hiru hilekoan?**

Arriskuen prebentzioko 50 orduak moduluen artean banatzen dira, eta 30 ordu Enplegarritasunerako ibilbidea moduluan sartzen dira, eta 20 ordu gainerako modulu teknikoen artea.

→ **Ikasleek lan-arriskuei buruzko prestakuntza jaso behar dute enpresan harrera egin aurretik?**

Bai. Nahitaezkoa da. Arriskuen prebentzioko 50 orduak moduluen artean banatzen dira, eta 30 ordu Enplegarritasunerako ibilbidea moduluan sartzen dira, eta 20 ordu gainerako modulu teknikoen artea.

→ **Ikasleak, beka-modalitatean, alta emanda egon behar du Gizarte Segurantzari?**

Bai, besteren konturako langileekin parekatzen direlako, urriaren 24ko 1493/2011 Errege Dekretuak, prestakuntza-programetan parte hartzen duten pertsonak Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorrean sartzeko baldintzak eta baldintzak arautzen dituenak, ezarritakoaren arabera.

## Prestakuntza BITARTEAN

→ **Online LHn, zer aukera daude enpresan egoteko?**

- Aukeratutako moduluen taldeetan matrikulatutako ikasleek enpresa edo erakunde parekatu batean egin ahal izango dute prestakuntza, modulu-multzo hori amaitzen denean eta modulu horiek gaindituta daudenean edo aldi berean matrikulatuta dauden moduluen multzo hori ikasten ari diren bitartean.
- Ikasleen zirkunstantzia pertsonalengatik ezin badu aldi berean egin, zikloko modulu guztien taldekatzea gainditzearen amaieran egin ahal izango ditu, betiere gaindituta badaude.

→ **Nork erabakitzen ditu prestakuntzaren edukiak enpresan? Zer ikaskuntza-emaitza (RA) edo horietako zein zati joaten da enpresara?**

Enpresako tutoreak eta ikastetxeko tutoreak elkarrekin erabakitzen dute ikasleak lantokian zer zati egin behar duen eta ikasgelan zer zati egin behar duen. Bi pertsonak prestakuntza planifikatzeko duten lehen bileran, enpresako tutoreak enpresan garatzen diren zeregin nagusiak azal ditzake, eta ikastetxeko tutoreak, prestakuntza-zikloa ondo ezagutzen duenez, zeregin horiek lanbide-modulu (edo irakasgai) desberdinen ikaskuntza-emaitzekin bat etor daitezkeen gida dezake, enpresan jarraitu ahal izango den prestakuntzaren zatia zehazteko.

Zikloko lehen mailako modulu guztiak enpresetako egonaldira joango dira.

- Moduluko irakasle bakoitzak baloratuko du, ikastaroaren programazioa egiterakoan, zer ikaskuntza-emaitza edo emaitza zati ikusi ahal izango diren enpresako egonaldian. Lantokiko Prestakuntzako tutoreak eta zikloko koordinatzaileak egiaztatuko dute erdi-mailako eta goi-mailako zikloetako lanbide-moduluen eta oinarrizko mailako zikloetako lanbide-esparruko moduluen ikaskuntza-emaitzen % 10 eta % 20 artean ikusiko direla enpresan, araubide orokorrean.
- Araubide intentsiboan, curriculumaren iraupen osoaren % 35 baino gehiago eta % 50 baino gutxiago iraungo du, hau da, 701 ordu eta 999 ordu artean, eta zikloko lanbide-moduluen ikaskuntza-emaitzen % 30 jasoko du gutxienez.

### → Zer agertu behar da enpresetako prestakuntzari buruzko moduluen programazioetan?

- Enpresara doazen ikaskuntzaren emaitzak.
- Tenporalizazioa.
- Enpresako egonaldiaren ebaluazioa.
- Enpresako egonaldia berreskuratzea.
- Behar espezifikoak dituzten pertsonentzat hartutako neurria.

### → Zenbat deialdi daude enpresako egonaldi-irratietan? Zer kasuistika gerta daitezke?

- 2 deialdi enpresetako egonaldi pakete bakoitzeko. Ikasleak lehen mailan sartzen badira enpresara eta gainditzen ez badute, bigarren mailan berreskuratu beharko dute. Bigarren mailan 2. mailako enpresako egonaldia etengo balu, hirugarren mailan berreskuratu beharko lituzke.
- Baldintzak ez betetzeagatik enpresako 1. egonaldira sartzen ez diren ikasleek enpresako egonaldi-ordu guztien bi deialdi izango dituzte. 2. mailan 1. deialdia bertan behera utziko balu, 3. mailan berreskuratuko litzateke.

### → Zein dokumentutan jasotzen da ikasleek enpresan egin behar duten prestakuntza?

Egin beharreko prestakuntza prestakuntza-plan batean jasotzen da. Plan hori dokumentu propio bat izan daiteke, edo lankidetzaren hitzarmenean sar daiteke.

### → Ikaslea adingabea bada, enpresan jarduera mugaturik al dago?

1957ko uztailaren 26ko Dekretua, arriskutsuengatik edo osasungaitzengatik emakumeei eta adingabeei debekatutako Industria eta Lanen buruzkoa, da, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 27. artikulua-rekin batera, lanean adingabeak babesteari buruz indarrean dagoen araudi bakarra. Dekretu honetan jarraibide orokor batzuk ematen dira 18 urtetik beherakoentzat lan jakin batzuk debekatzeari buruz. Emakume langileei buruzko dekretu honen zatia indargabetuta dago.

### → Enpresak eskola teorikoak eman beharko ditu?

Ikastetxean eta enpresetan prestakuntza teorikoa eta praktikoa eskaini daitezke. Hala ere, ez dago enpresetan prestakuntza teorikoa emateko betebeharririk; izan ere, ez da ohikoa, baina beharrezkoa bada gerta daiteke.

### → Bekadunekin laneko arriskuen prebentzioari buruzko arau guztiak bete behar dira?

Bai, besteren konturako langileekin parekatzen direlako, urriaren 24ko 1493/2011 Errege Dekretuak, prestakuntza-programetan parte hartzen duten pertsonak Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorrean sartzeko baldintzak eta baldintzak arautzen dituenak, ezarritakoaren arabera.

Arriskuak prebenitzeko ikastaroa ezin da lortu beste erakunde batean beste ikastaro bat eginez. Ikasleek eten egiten badute zikloan ebaluatzen den arriskuen prebentzioari buruzko ikastaroa, ezin izango dute enpresara joan ikastaroa lortu arte.

### → Nolako da enpresako egonaldiaren aldi baterako antolaketa?

Ikasleak txandakatzea (15 egun lehenago itzultzea).

- Eguneko, asteko eta hileko tarteetan.
- Sekuentzia bakarra.

Aukera egongo da Lanbide Heziketa Planifikatzeko eta Integrazteko Zerbitzuaren baimenarekin txandakatzerik ez egiteko. Horretarako, zer eskatu egongo da, hasi baino 15 egun lehenago gutxienez justifikatuta.

### → Ikasleek astean 40 orduko praktikak egin al ditzakete?

Oro har, ikasleek ezingo dituzte astean 40 ordu baino gehiago egin enpresetan.

### → **Ikasle batek txandaka lan egin dezake edo gaueko ordutegiak egin ditzake?**

Erregimen intentsiboan, txandakako prestakuntza-kontratua nahitaezkoa denez, honek dioenari adi egon behar da: gaueko lanak eta txandak prestakuntza-jarduerak beste aldi batzuetan egin ezin badira soilik onartzen dira, jardueraren izaera dela eta. Araubide orokorraren kasuan, garapen-araudia hartu beharko da kontuan, eta LHko zentroarekin hitzartu beharko da, administrazio eskudunak ezarritakoaren arabera.

Nolanahi ere, gauekotasuna egin dezaketen ikasleek 18 urtetik gorakoak izan behar dute, Lanbide Heziketako Plangintza eta Integrazio Zerbitzuaren baimenarekin.

### → **Ikasleek praktikak egin al ditzakete enpresan telelanaren bidez?**

Enpresako prestakuntza-faseak enpresa bakoitzak telelanari dagokionez ezarrita dituen baldintzak baliatu ahal izango ditu, telelana arautzen duen araudiaren arabera (659/2023 Errege Dekretuaren 9.8 artikulua

### → **Enpresan egoteko prestakuntza-orduak eskola-egutegitik kanpo egin al daitezke?**

Bai, baldin eta enpresarekin alde aurretik adosten bada, programazioan jaso bada eta RAEn adierazten bada (Enpresako ikasleen zerrenda). Gainera, Lanbide Heziketa Planifikatzeko eta Integratzeko Zerbitzuaren baimena behar da.

### → **Zer egin dezake enpresako tutoreak ikasleren batek jarrera egokia ez badu**

Enpresako tutoreak, lehenik eta behin, egoera barrutik bideratzen saiatu behar du. Jarrera txarrak jarraitzen badu, ikastetxeko tutoreari jakinarazi behar dio, hartu beharreko neurriak adosteko.

## **Prestakuntza ONDOREN**

### → **Ikaslearen ebaluazioaz arduratzen den enpresako tutorea al da?**

Ikasleen azken ebaluazioaren azken arduradunak LHko ikastetxeko irakasleak dira, baina betiere enpresako tutorearen balorazioak kontuan hartuta.

### → **Prestakuntza-aldia amaitutakoan, enpresak ikasleak kontratatzeko betebeharra al du?**

Ez. Hala ere, langile kualifikatuak eta prestatuak behar dituenean, askotan, lehendik ezagutzen dituen ikasleak kontratatzen ditu, enpresaren beharren eta profilararen arabera prestatu baiti

### → **Nola ebaluatzen da ikaslea? Nork eta nola ebaluatzen da enpresako egonaldia? Enpresako tutoreak zer funtzio betetzen du ikasleen ebaluazioan?**

- Enpresako tutoreak ikasleen prestakuntza-programan aurreikusitako ikaskuntzaren emaitzak jakinarazi eta baloratuko ditu.
- Enpresako tutoreak ikaskuntza-emaitza bakoitza gairatzen edo gairatu gabetzat joko du, eta enpresako egonaldiaren balorazio kualitatibo globala egingo du.
- Enpresako tutoreak ikastetxeko tutoreari emango dio informazio hori, eta lehen mailako moduluen irakasle bakoitzari helaraziko dio. Modulu bakoitzeko irakasleak modulua kalifikatzeko enpresaren informazioa, programazioan jasotakoaren arabera. La persona tutora de empresa informará y valorará los Resultados de Aprendizaje previstos en el programa formativo del alumnado.

→ **Lanbide-heziketa osorako errubrika komuneko eredurik ba al dago enpresako tutoreek ikasle bakoitzari irizpideak bete beharko lizkiokeena, kalifikazio kualitatiboa kalifikazio kuantitatibo bihurtu da**

Errubrika ikastetxean bertan egin behar da, espezialitate bakoitzaren beharrak kontuan hartuta.

→ **Zer ikasle igarotzen dira 1. mailatik 2. mailara?**

- 1. mailatik 2. mailara igarotzeko, 21/2019 Foru Aginduaren V. kapituluko 20.5 artikulua bete beharko da.
- Orduen zenbaketari dagokionez, dagokion curriculumaren arabera lanbide-moduluan guztira zenbat ordu dauden hartuko da kontuan.
- Praktiketako egonaldiaren kalifikazioa gainditua bada, moduluen kalifikazioa hartuko da kontuan (gela eta enpresa).
- Praktiketako egonaldiaren kalifikazioa gainditu gabea bada, moduluen behin-behineko kalifikazioa hartuko da kontuan (gelako kalifikazioa).

→ **Lehen mailako ikasle batek ez badu enpresan prestakuntza jasotzen baldintzak betetzen ez dituelako edo enpresak ez-gai gisa ebaluatu diolako, 2. mailan egin behar ditu prestakuntza-orduak, baina noiz ikusiko ditu 2. mailan ordu horietan ematen diren ikaskuntza-emaitzak? Nola ebaluatuko dira ikaskuntzaren emaitza horiek 1. mailako moduluak ebaluatuta badaude?**

- Irailean egingo denez 1. mailako IEen enpresako egonaldia, bigarren mailako irakasleak arduratuko dira ikasle horien jarraipen-plana egiteaz, eta ikasgelan ikusitako ezagutza horiek eskuratzeko behar diren bitartekoak emango dizkie.
- Enpresako egonaldiaren ebaluazioa gainditua edo gainditu gabea da. Gainditutako lehenengo notak legenda bat izango du (Educán), eta horrek esango du behin-behinekoa dela 1. mailako enpresako ebaluazioa egin arte, 2. mailan. 1. mailako irakasleak arduratuko dira bere lanbide-modulua enpresan egoteari dagokion kalifikazioa eransteaz. Gainera, 1. kurtsoko lanbide-moduluen memorian jaso beharko dira enpresan 1. kurtsoko egonaldia gainditu gabe duten ikasleen lanbide-moduluen azken kalifikazioaren irizpideak.

→ **Zer gertatzen da pertsona batek enpresako egonaldia eteten badu? Nola eragiten die moduluei? Noiz berreskuratzen dira enpresetako lehen egonaldiko gainditu gabeko orduak?**

Enpresako egonaldia baterako paketzat hartuko da, eta gainditu gabea edo gainditu gabea izango da. Enpresako egonaldia gainditzeko ez duten ikasleek ordu horiek berriro egin beharko dituzte bigarren ikasturtean, eta ikasturte horretan beren gain hartuko dituzte DUAL praktika-ordu guztiak.

Lehen mailako moduluei eta horien kalifikazioari dagokienez, honako hauek gerta daitezke:

- Ikasleek ikasgelan zein enpresan IEak gainditzeko ez badituzte, modulua ez da gainditu. Enpresako egonaldia eta ikasgelan etendako moduluak berreskuratu beharko dira, betiere mailaz igotzeko baldintzak betetzen badira.
- Ikasleek ikasgelan IEak gainditzeko badituzte baina enpresako egonaldia eteten badute, ordu horiek bigarren mailan berreskuratu beharko dituzte.
- Ikasleek enpresako egonaldia gainditzeko badute eta ikasgelako moduluren bat edo batzuk gainditzeko ez badituzte, ikasgelako RAEak berreskuratu beharko dira.
- Hezikarekin lanean ari gara tresna informatikoa egoera horietara egokitzeko.

# E. Dokumentazioa

LANBIDE-HEZIKETA DUALA .ENPRESAKO TUTOREARENTZAKO ESKULIBURUA

# E. Dokumentazioa

---

## Zergatik?

---

Baliabide ugari daudenez, web <https://fpdualnavarra.es> honetan enpresa prestatzaileak prozesuan eskatuko dituen dokumentu-ereduak bildu dira, baita aplikatu beharreko araudirako estekak, hitzarmenak eta orri interesgarriak ere, enpresako tutoreek beren lana modu eraginkorragoan eta egokiagoan egin dezaten.

## 01. Dokumentuen ereduak

---

### → Prestakuntza AURRETIK

- Lankidetzeta-hitzarmenaren ereduak: C, D eta E. gradua
- Prestakuntza-planaren ereduak
- Ikasleen bertaratze-partea
- Lan-istripuen protokoloa

### → Prestakuntza BITARTEAN

- Ikasleen asteko partearen adibidea

### → Prestakuntza ONDOREN

- Ikasleen ebaluazioaren adibidea
- Enpresaren gogobetetze-inkesta

## 02. Araudiak

---

### → Estatuko araudia

- Lanbide Heziketako Lege Organikoa
- 659/2023 Errege Dekretua, uztailaren 18koa, Lanbide Heziketako Sistemaren antolamendua garatzen duena
- 1529/2012 Errege Dekretua, azaroaren 8koa, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua garatu eta lanbide-heziketa dualaren oinarriak ezartzen dituena.

### → Araudi autonomikoa

- 54/2008 foru dekretua, maiatzaren 26koa, Nafarroako Foru Komunitateko hezkuntza sistemaren esparruan lanbide heziketaren antolamendua eta garapena arautzen dituena.
- 344/2017 Ebazpena, abuztuaren 1ekoa, 2017-2018 LH dualeko eskaintza berria ezartzeko prozedura arautzen duena.
- 34/2013 Foru Agindua, apirilaren 5ekoa, 45/2009 FA aldatzen duena
- 45/2009 Foru Agindua, apirilaren 2koa, Lantokiko Prestakuntza modulua Lanbide Heziketako irakaskuntzetan nola garatu arautzen duena

### 03. Bibliografia eta gune interesgarriak

→ Zenbait erreferentzia erantsi dira, non informazio interesgarria aurki daitekeen.

- **LH DUALA Nafarroan | Nafarroako Gobernuko Hezkuntza Departamentua**  
<https://www.educacion.navarra.es/eu/web/dpto/formacion-profesional/fp-dual>
- **Dena LH | LH DUALA – Hezkuntza Ministerio**  
<https://todofp.es/>
- **Merkataritza Ganbera | LH DUALA**  
<https://www.camara.es/fpdual/>
- **LH DUALARI buruzko argitalpenak. Bertelsmann Fundazioa**  
<https://www.fundacionbertelsmann.org/publicaciones/?category=fp-dual>
- **CaixaBank Dualiza. CaixaBank Fundazioaren proiektua LH dualaren alde**  
<https://www.caixabankdualiza.es/caixabank-dualiza/>
- **«Gazteen enpleguaren alde». Bertelsmann Fundazioaren proiektua LH dualaren alde.**  
<https://www.fundacionbertelsmann.org/formacion-dual/>
- **Espainiako Lanbide Heziketaren Behatokia. Caixa Dualiza**  
<https://www.observatoriofp.com>
- **Enpresako LH. LHren eta enpresen arteko topagunea**  
<http://www.fppempresa.com>
- **LH DUALARI buruzko nazioarteko txostena**  
<https://todofp.es/dam/jcr:8e8ea210-6dd9-4bdf-b82d-594c91ee4d96/executive-summary-international-report-on-the-quality-of-dual-vet-in-spain.pdf>
- **Espainiako LH DUALAREN kalitateari buruzko eskualde-txostena**  
<https://todofp.es/dam/jcr:822cfe4b-3e8b-4ae5-b6dc-d65cddc6fb89/resumen-ejecutivo-informe-regional-sobre-la-calidad-de-la-fp-dual-en-espana.pdf>
- **LH erabiltzen du. Lanbide Heziketako lan-poltsa**  
<https://www.empleafp.com/site/index.html#!/>

# Sarbidea autoebaluazio galdetegia

fpdualnavarra.es webgunea edo gida hau berrikusi eta kontzeptuak argi ulertu ondoren, galdetegia bete dezakezu. Gainditzen baduzu, "DUAL Business Tutor" ziurtagiria jasoko duzu.

Galdetegiaren esteka:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeBRSuRpDnHDUggsiSSPlpZ15aUQ8eKPzN2llhc5Jx3Oz9i3A/viewform>

## Eskerrak

---

Gida hau eta [fpdualnavarra.es](http://fpdualnavarra.es) webgunea egitea posible izan da pertsona, administrazio eta erakunde askok LH Du bultzatzeko egiten duten ahaleginari esker.

Zenbait webgune eta gune interesgarri erantsi dira, eta horietan informazio interesgarria aurki daiteke. Eskerrak ematen dizkiegu bereziki Bertelsmann Fundazioari baliabideengatik eta iDEA-Instituto Dual Europako María Ángeles Caballerori bere aholku eta laguntza desinteresatuagatik.

# Lanbide-heziketa duala

## Enpresako tutorearentzako eskuliburua.

### Kontaktua

Etengabeko Lanbide Heziketako eta Enpresetako Atala  
Santo Domingo kalea 8 – Bigarren solairua (erdialdea)  
31001 Iruña (Nafarroa)  
T. 848 42 62 69 – 848 42 62 80  
dpto-fpdual@educacion.navarra.es  
fpdualnavarra.es/eu/