

Prestatzaileen prestakuntza

2. Prestakuntza-proposamenak aztertzea eta planifikatzea

2. Prestakuntza-proposamenak aztertzea eta planifikatzea

2.1 Prestakuntza-testuingurua aztertzea

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.3 Prestakuntza planifikatzea

2. Prestakuntza-proposamenak aztertzea eta planifikatzea

2.1 Prestakuntza testuingurua aztertzea

2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.1.1 Definizioaren bila

2.1.1.2 Interpretazio-mailak

2.1.1.3 Elementu esanguratsuak

2.1.1.4 Ezaugarriak

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.3 Prestakuntza planifikatzea

2.1. Prestakuntza testuingurua aztertzea

2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

Erakundeen kultura

Definizioaren bila

“Erakunde batean lan egiten duen pertsona orok ikasi behar du bere zereginak egiteko pertsonalki garatutako metodoei uko egiten. Bere lan egiteko modua eta erakundeko metodoak egokitzen ikasi behar du, eta ohitu egin behar da xehetasun guztiak jasotzen dituzten jarraibideak bereganatzen eta betetzen, bai handiak zein txikiak, bai iraganean bere irizpidearentzat eta bere erabakiarentzat gordeta zeuden xehetasunak ere.”

Hemen aipatua:
Taylor (1911). *Scientific management*

2.1. Prestakuntza testuingurua aztertzea

2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

Erakundeen kultura

Definizioaren bila

“Enpresa-kultura, antolakundea osatzen duten kideek partekatzen dituzten pentsatzeko, sentitzeko eta jarduteko moduen multzoa da”
Pumpin (1988)

“Enpresa-kultura funtsezko balioen, kodeen eta irudikapenen multzo egituratua da. Sozializazio-egitura immaterial bat da” Fauvet (1994)

“Enpresaren kultura osatzen duten balioak enpresaren identitatea osatzen duten balioak dira” Peters eta Watermann (1982)

“Kulturak garrantzi komuneko sistema bat izendatzen du kideen artean, erakundea beste batetik aldentzeko. Erakunde bateko kideen pertzepzio komuna dago” Robins (1996)

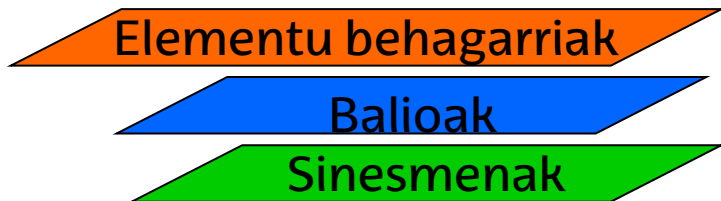
2.1. Prestakuntza testuingurua aztertea

2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

Erakundeen kultura Interpretazio-mailak



- **1. maila.** Behagarriak diren elementuak: erakundeen egitura fisikoa, eta bertako pertsonak (arkitektura, altzairuak, taldeak, jantziak, behagarriak diren portaerak, dokumentuak ...)
- **2. maila.** Portaeren atzetik dauden balioak: elkarrizketen bidez aztertzen da
- **3. maila.** Sinesmenak: pentsamenduak, sentipenak ...

Hemen aipatua:
TEJADA, J. (2007). *Formación de formadores*. Thomson, 85.

2.1. Prestakuntza testuingurua aztertzea

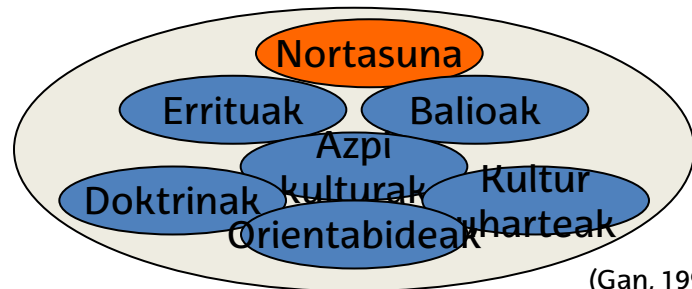
2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

Erakundeen kultura

Elementu esanguratsuak



Nortasuna

- Erakundearekiko afinitate eta kidesun sentimendua
- Talde sentimendua

Enpresa gara

Hemen aipatua:
TEJADA, J. (2007). *Formación de formadores*. Thomson, 85.

2.1. Prestakuntza testuingurua aztertzea

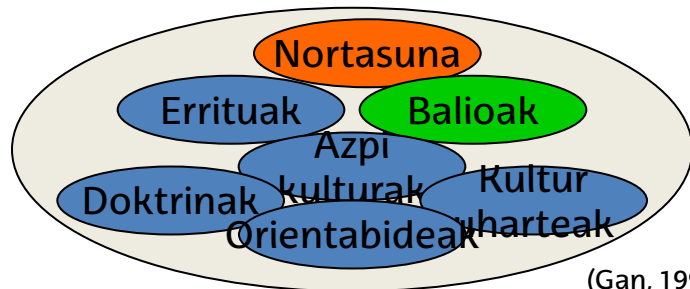
2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

Erakundeen kultura

Elementu esanguratsuak



(Gan, 1996)

Balioak

- Balioak : portaeretan eragiten duten jarraibide/arauak ...
Nola dira gauzak? ... Nola egiten dira gauzak? ...
- Balioak: kalitatea, talde-lana, entzumen aktiboa, *bezeroak lehentasuna du* ...
- Garrantzitsua: balio pertsonalak eta erakundearenak bat etortzea

Hemen aipatua:
TEJADA, J. (2007). *Formación de formadores*. Thomson, 85.

2.1. Prestakuntza testuingurua aztertzea

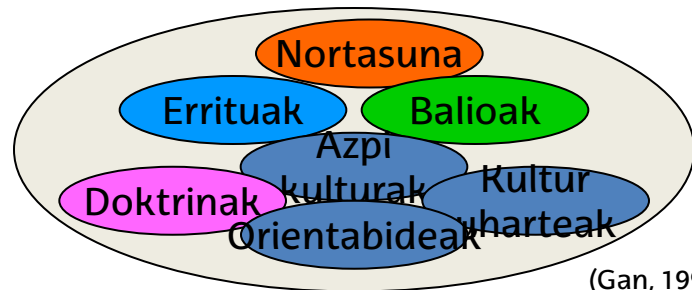
2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

Erakundeen kultura

Elementu esanguratsuak



Doktrina eta lehentasunak

Eremu eta maila hierarkiko ezberdinen bateratzea. Ardatzak:

- Erakundearen estrategia (barruko eta kanpoko kudeaketa)
- Gatazka egoerak: *zer egin behar da? Nork du arrazoia? ...*

Hemen aipatua:

TEJADA, J. (2007). *Formación de formadores*. Thomson, 85.

2.1. Prestakuntza testuingurua aztertzea

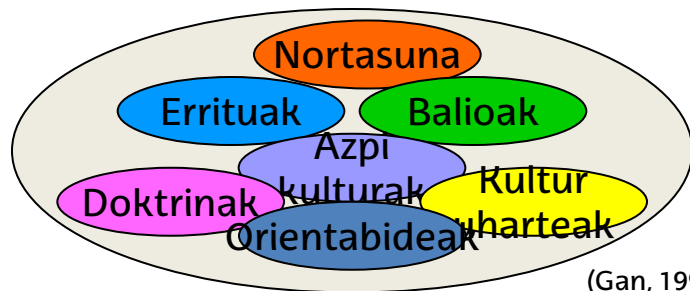
2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

Erakundeen kultura

Elementu esanguratsuak



Kultur uharteak

Kultura ofizialetik edo azpi-kultura nagusietatik bereizten dira.

Eremuak:

- Jarrera berritzaileak
- Egoera oso larriak, egonezinak ... gainontzekoen egoerekin alderatuz

Hemen aipatua:
TEJADA, J. (2007). *Formación de formadores*. Thomson, 85.

2.1. Prestakuntza testuingurua aztertzea

2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

Erakundeen kultura

4 Ezaugarri

Kultura:
1. Ikasten da
2. Helarazten da
3. Antzematen da
4. Aldatzen da

2. Prestakuntza-proposamenak aztertzea eta planifikatzea

2.1 Prestakuntza testuingurua aztertzea

2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.2.1 Definizioak

2.1.2.2 Klima eta kultura: ezberdintasunak

2.1.2.3 Osagaiak

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.3 Prestakuntza planifikatzea

2.1. Prestakuntza testuingurua aztertzea

2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

Erakundeen klima

Definizioak

“Klima, antolakunde bat deskribatzen duten ezaugarri multzoa da. Ezaugarriak: a) erakunde bat besteetatik bereizteko; b) denboran nahiko iraunkorrak dira, eta c) langileen jokabideetan eragina du” (Forehand eta Gilmer, 1964)

“Jarreraren eta jokabideen multzokatzea da. Erakundearen gizabanakoen eta ingurunearen arteko elkarrekintzetan sortzen eta garatzen da” (Poole, 1985)

“Klimaren izaera gizabanakoaren atribututzat hartzen da eta gizabanakoek modu bateratuan bizi duten egoeraren pertzepzioa da” (Silva, 1996)

2.1. Prestakuntza testuingurua aztertzea

2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

Erakundeen klima

Klima eta kultura: ezberdintasunak

- **Klimak** erakundeen kultura islatzen du (Poole, 1985).
- **Kultura** elementu sakonagoa eta garrantzitsuagoa da (Gordon, 1985).

Hortaz:

- Klimaren iraunkortasuna laburragoa da. Egoeraren arabera aldakorra.
- Klimak barruko aldagaietan arreta jartzen du. Kulturak, aldiz, barrukoetan eta kanpokoetan

Laburbilduz, **kultura** elementu **egonkorragoa** da, eta **gutxiago antzematen** da.

2.1. Prestakuntza testuingurua aztertzea

2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

Erakundeen klima Osagaiak

1) Osagai objektiboak: giroa eta baldintza fisikoak

- Lantokiaren baldintza fisikoak
- Soldata / ordainsaria
- Lanpostuaren diseinua

2) Osagai subjektiboak: Pertsonen balioak eta beharrak, eta haien jarrerak eta motibazioak

- Autonomia \rightleftharpoons kontrola
- Parte hartzea \rightleftharpoons pasibotasuna
- Lidergoa \rightleftharpoons lidergo falta
- Komunikazioa \rightleftharpoons komunikaziorik eza

Hemen aipatua:
TEJADA, J. (2007). *Formación de formadores*. Thomson, 85.

2. Prestakuntza-proposamenak aztertzea eta planifikatzea

2.1 Prestakuntza testuingurua aztertzea

2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

2.1.3.1 Perfila

2.1.3.1.1 Prestakuntzaren arduradun

2.1.3.1.2 Prestatzailea irakasle gisa

2.1.3.1.3 Beste rol batzuk: instruktoreak, tutoreak ...

2.1.3.2 Helduen ikaskuntza. Teoriak

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.3 Prestakuntza planifikatzea

2.1. Prestakuntza testuingurua aztertzea

2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

Formatzaile terminoa

“Prestakuntzarekin lotura duen pertsona orori egiten dio erreferentzia. Pertsonen osatutako talde heterogeneoa da, lanbide ezberdinetatik etorriak, eta horregatik zaila da bereizketarik egitea, erantzukizunak ezartzea eta funtzioak esleitzea.

Jatorri ezberdinetakoak, hainbat egoeren aniztasuna (araututako lanbide-heziketa, arautu gabea), talde hartzaileen aniztasuna (arautu gabeko prestakuntza profesionala, arautua ez dena) ... Lanbide berri bati egiten dio erreferentzia eta prestatzaile izateko prestakuntza berezirik ez duten pertsonak biltzen ditu”
Jimenez (1996: 307).

2.1. Prestakuntza testuingurua aztertzea

2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

Perfila: Arduradun

- Erreferentzi markoa ez dago erabat zehaztuta ...
- Prestakuntza planak eratzea eta kudeatzea
- Pedagogoa, psikologoa ... erakundeetako zuzendariak, prestatzaile gisa aritutakoak, ...
- Esku-hartze eremuak:
 - Eremu pedagogiko-didaktikoa
 - Jarduerak:
 - Prestakuntza planak eratu: beharrak antzematea, helburuak formulatzea, metodologiak zehaztea, denbora kudeatzea eta ebaluazioa diseinatzea.
 - Eremu pedagogiko-antolatzailea
 - Jarduerak:
 - Gizarte agenteekin negoziatzea, finantziario iturriak kudeatzea, prestakuntza-egiaztagiriak sortzea, aholkularitza eta orientazioa ematea...
- Esanguratsua: Beti ere ez dago loturarik ikasleekin/hartzaileekin; kasuen arabera.
- Erakunde txiki edo ertainetan ez da figura hau existitzen. Aholkulari gisa kanpoko norbait hartzen da.
- Herrialdeen arabera perfila oso ezberdina da.

2.1. Prestakuntza testuingurua aztertzea

2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

Perfila: Arduradun

Funtzioak

- Prestakuntza beharrak antzematea
 - Prestakuntza eskaintza diseinatzea (erakundearen barruan eta kanpoan)
 - Prestakuntzaren ebaluazioa aurrera eramatea
 - Prestakuntzaren kudeaketa jorratzea
- Zereginak
- Zuzendaritzak formulatutako beharrak inbentariatzea
 - Prestakuntza plana eratzea (hartzaileen ezaugarriak kontuan hartuta)
- Lan postuan bertan eta lan postutik kanpo ematen diren prestakuntza egoerak definitzea eta lotzea
 - Prestakuntzaren balioa zehaztea

Hemen aipatua:
TEJADA, J. (2007). *Formación de formadores*. Thomson, 85.

2.1. Prestakuntza testuingurua aztertzea

2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

Perfila: Prestatzailea irakasle gisa

- Aurrez aurreko prestakuntzaren arduraduna: programatzea, inplementatzea eta ebaluatzea
- Ezberdintasunak:
 - Lanbide heziketako prestatzaileak
 - Lanerako prestatzaileak (*Prestakuntza okupazionala*)

Profesional motak (INEM, Lanbide ...):

- Irakasleak: goi mailako ikasketak eta espezialitateko irakaskuntza
- Tailerreko maisuak: esparru jakin bateko ezagutzak
- Erakunde kolaboratzaileak edo atxikitako zentroak
- Behin-behineko irakasleak

2.1. Prestakuntza testuingurua aztertzea

2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

Perfila: Prestatzailea irakasle gisa

Funtzioak

- Berriazko behar formatiboak aztertzea
- Prestakuntza programak definitzea, diseinatzea eta egokitzea
- Baliabide didaktikoak diseinatzea
- Prestakuntza aurrera eramatea
- Prestakuntza ebaluatzea

Gaitasunak

(Liepmann, 1992)

- Teknologikoak
- Didaktikoak
- Lanera egokitzeko gaitasuna
- Gizarte trebetasunak

Hemen aipatua:

TEJADA, J. (2007). *Formación de formadores*. Thomson, 85.

2.1. Prestakuntza testuingurua aztertzea

2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

Perfila: Prestatzailea=beste rol batzuk

Rol ezberdinak:

- Maisuak, monitorea, instruktorea, tailerreko buruak ...
 - Prestatzaile hauen helburua lan postuan bete behar diren zereginak gidatzea eta orientatzea da
 - Langile kualifikatuen artean aukeratzen dira
 - Aukeratzeko irizpideak: esperientzi profesionala eta kualifikazio maila
 - Garrantzitsua: lehenengo jarduera produkzioa da eta bigarrena irakaskuntza
- Tutoreak
 - Langile/ikasle berriei harrera egitea, laguntza ematea, informazioa eskaintzea ...

2.1. Prestakuntza testuingurua aztertzea

2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

Perfila: Prestatzailea=beste rol batzuk

- Tutoreak

- Ikasleetan gaitasun profesionalak eta sozialak garatzea

- Langilearentzat/ikasleentzat:

- Ikuspuntu pedagogikotik: tutorea eredu gisa azaltzen da

- Ikuspuntu globaletik: tutorea sozializazio agente gisa azaltzen da

- Enpresarentzat: tutorea aldaketarako agente gisa azaltzen da

- Bakoitzaren garapenerako: pertsonen arteko elkarrekintzatik datorren eraldaketa garrantzitsua da

Hemen aipatua:
TEJADA, J. (2007). *Formación de formadores*. Thomson, 85.



2.1. Prestakuntza testuingurua aztertzea

2.1.1 Erakundeen kultura

2.1.2 Erakundeen klima

2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

Helduen ikaskuntza. Teoriak

TESTUINGURUA

Prestakuntzarekiko interesa

ETAPA	PRESTAKUNTZA
20- 25 URTE	<input type="checkbox"/> Titulazioa lortzea, lanpostua bilatzea ... <input type="checkbox"/> Ikasketa-mailaren arabera, prestakuntza-programa desberdinak
25-40 URTE	<input type="checkbox"/> Gaitasun profesionalak hobetzeko kezka eta ardura edukitzea <input type="checkbox"/> Birziklatzearen bidez profesionalki mobilizatzea
40-55 URTE	<input type="checkbox"/> Ezagutza kulturalak eta trebetasun pertsonalak indartzea <input type="checkbox"/> Interes profesionalak ez dira baztertzen
55-65 URTE	<input type="checkbox"/> Esparru pertsonalari arreta gehiago jartzea <input type="checkbox"/> Interes profesionala jaisten da

Kultura →

← Gizartea

↙ Bizi-zikloak ↘

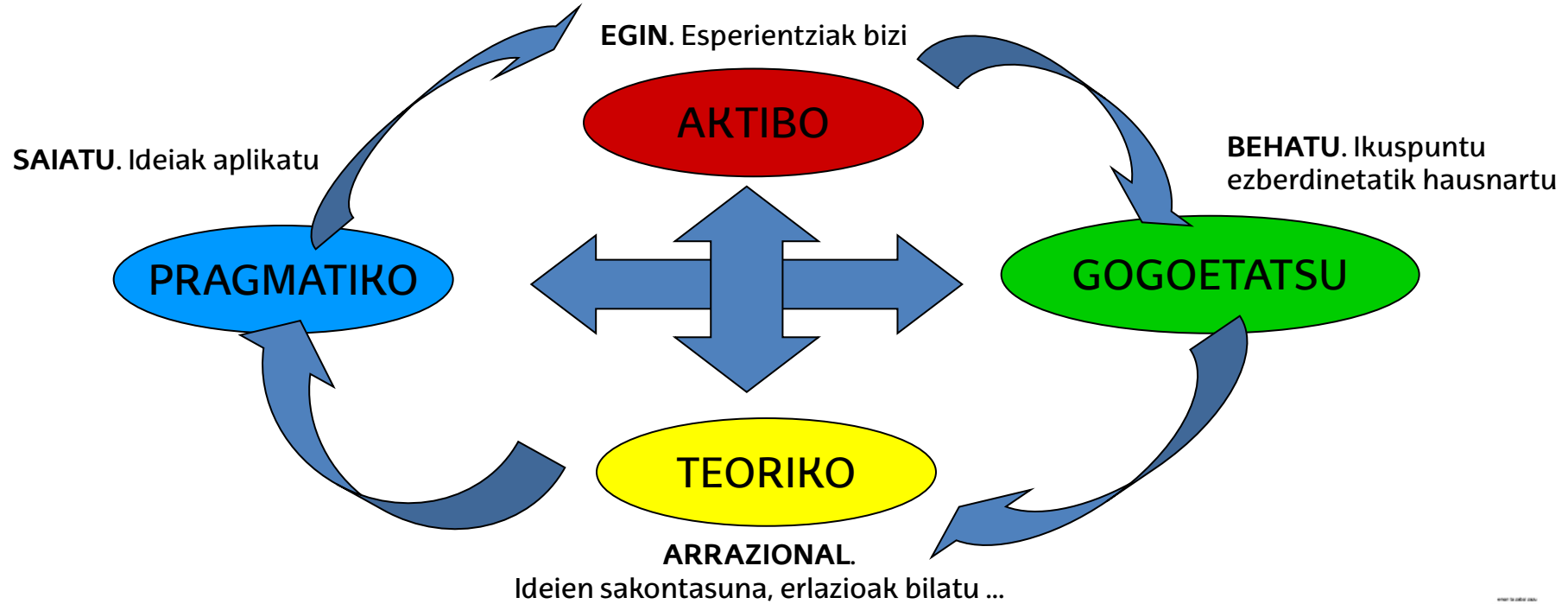
Hemen aipatua:

TEJADA, J. (2007). *Formación de formadores*. Thomson, 85.

- 2.1. Prestakuntza testuingurua aztertzea
 - 2.1.1 Erakundeen kultura
 - 2.1.2 Erakundeen klima
 - 2.1.3 Prestakuntzaren eragileak

Helduen ikaskuntza. Teoriak

Hemen aipatua:
 Honey & Mumford, 1986; Alonso, Gallego eta Honey, 1995; Kolb eta Kolb, 2003.



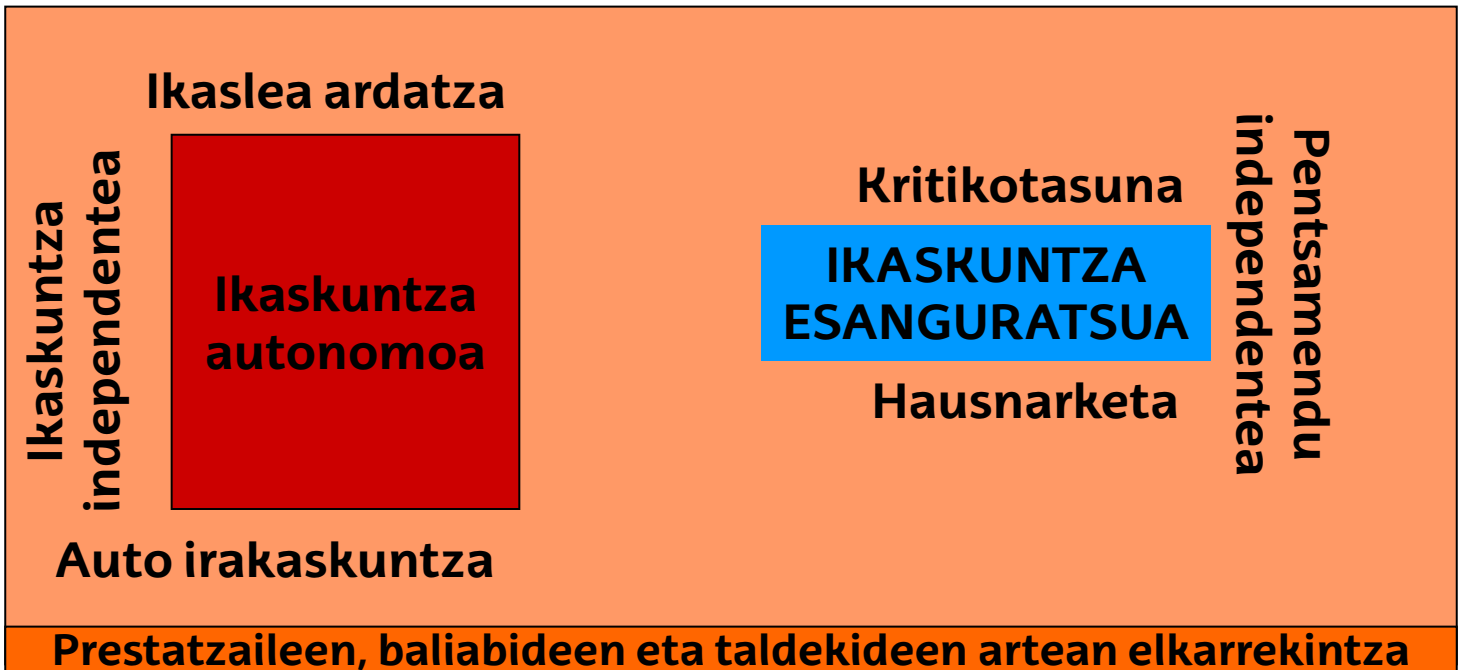
- 2.1. Prestakuntza testuingurua aztertzea
 - 2.1.1 Erakundeen kultura
 - 2.1.2 Erakundeen klima
 - 2.1.3 Prestakuntzaren eragileak



Hemen aipatua:

Merriam eta Caffarella, 1991: 41.

Helduen ikaskuntza. Teoriak



Dependentzia **garapena** → independentzia



2. Prestakuntza-proposamenak aztertzea eta planifikatzea

2.1 Prestakuntza-testuingurua aztertzea

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.3 Prestakuntza planifikatzea

2. Prestakuntza-proposamenak aztertzea eta planifikatzea

2.1 Prestakuntza-testuingurua aztertzea

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.2.1 Beharrizan motak

2.2.2 Beharrak detektatzeko informazio-iturriak

2.2.3 Beharrak ebaluatzeko tresnak

2.2.4 Beharrak triangelatzea eta hautatzea

2.3 Prestakuntza planifikatzea

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.2.1 Beharrian motak

2.2.2 Beharrak detektatzeko informazio-iturriak

2.2.3 Beharrak ebaluatzeko tresnak

2.2.4 Beharrak triangelatzea eta hautatzea

“Beharren analisia eta / edo antzematea, dena aurreikusita dagoen informazioa biltzeko prozesu sistematikoa da. Aurreikusitakoa betetzeko aukera ere ematen du. Informazioaren aurrean balio-judizio bat ematen da; hau da, zein beharrian dauden testuinguru jakin batean edo pertsona edo kolektibo jakin batentzat. Behar horiek identifikatuta daudenean, lehenetsuna ematen diegu erabakiak hartzeko: plan bat edo prestakuntza-programa bat edo prestakuntza-ekintza zehatz bat egiteko. Aldi berean, hartu beharreko erabakiak ez dira beti prestakuntzarekin lotuak: lan-prozesua berrantolatzea, sektorea berregituratzea, erantzukizun berriak esleitzea, lan-tresna berriak eskuratzea, etab.”

Hemen aipatua:
Navío, A. (2007). Análisis y detección de necesidades. J. TEJADA (2007). *Formación de formadores*. Thomson, 80-81.

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.2.1 Beharrizan motak

2.2.2 Beharrak detektatzeko informazio-iturriak

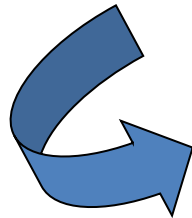
2.2.3 Beharrak ebaluatzeko tresnak

2.2.4 Beharrak triangelatzea eta hautatzea

- Planifikazioan beharrak antzematea eta aztertzea garrantzitsuena da (Font eta Imbernon, 2002).
- Beharrak aztertzen direnean akats ugari egiten dira (Witkin eta Altschuld, 1995). Esaterako:

- Beharrak beste kontzeptuekin nahastea: ametsak, interesak, iritziak ...
- Instrumentu bakar bat erabiltzea
- Beharrizan motak nahastea

Akatsak
saihesteko



- *Beharrizan* kontzeptuari mugak ipintzea
- Beharrizan motak desberdintzea
- Informazio iturri ezberdinak erabiltzea
- Beharrizanak ebaluatzeko tresnak abian jartzea
- Beharrizanen sintesia eta lehentasunak ezartzea
- Erabakiak hartzea

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.2.1 Beharrizan motak

2.2.2 Beharrak detektatzeko informazio-iturriak

2.2.3 Beharrak ebaluatzeko tresnak

2.2.4 Beharrak triangelatzea eta hautatzea

• Beharrizanak bi taldeetan banatzen dira (Gairín,1996):

• Erlazioetatik sortzen den beharra



Bi egoeren arteko distantzia (ideala eta erreala)

• Balioanitzeko beharrizanak



Gabeziak, defizitak, arazoak, eskaerak ...

• Bi taldeetan banatzen dira (Font eta Imbernón, 2002):

• Beharrizanak gabezi gisa

• Beharrizanak arazo gisa

“Beharra desadostasuna edo desfasea da. Oraingo egoera (testuinguru jakin batean edo jakin baterako) eta etorkizuna, edo gauzen desiratzea testuinguru jakin batean edo testuinguru jakin baterako, eta pertsona talde jakin batentzako”. (Gairín,1996)

“Premia ezberdinekin elkartzen da: arazoa, interesa, eskaria, motibazioa, etab. Pertsonak modu irekian beharrak formulatzen dituzte, testuinguruari egokitzen zaion erantzuna hartzeko”. (Font eta Imbernón, 2002)

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.2.1 Beharrian motak

2.2.2 Beharrak detektatzeko informazio-iturriak

2.2.3 Beharrak ebaluatzeneko tresnak

2.2.4 Beharrak triangulatzea eta hautatzea

ADITUAK	BEHARRAK
Navío (2007)	<ul style="list-style-type: none">○ Prestakuntza-beharrak○ Prestakuntzakoak ez diren beharrak
Tejedor (1990) Ferrández (1995)	<ul style="list-style-type: none">○ Gizarte-beharrak○ Banakako beharrak
Bradshaw (1972) Gairín (1995)	<ul style="list-style-type: none">○ Behar normatiboak○ Adierazitako beharrak○ Sentitutako beharrak○ Behar konparatiboak
Berger (1995)	<ul style="list-style-type: none">○ Behar errealak○ Sentitutako beharrak○ Behar potentzialak

“Produkzioaren kalitatea kontrolatzeko enpresan tresna berri bat eskuratzeak prestakuntza-beharrak ager ditzake, eta, horretarako, tresna hori erabili behar duten pertsonen eragingo die. Horretarako, ez dute behar adina ezagutza hori erabiltzeko.

Modu osagarrian, tresna berria eskuratzeak lanpostuetan eginkizunak eta / edo erantzukizunak birbanatzea ekarriko du. Horrek ez du prestakuntzarik behar.

Prestakuntza-beharra eta prestakuntzakoak ez den beharra osagarriak dira” (Navío, 2007).

Hemen aipatua:

Navío, A. (2007). Análisis y detección de necesidades. J. TEJADA (2007). *Formación de formadores*. Thomson, 85.

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.2.1 Beharrian motak

2.2.2 Beharrak detektatzeko informazio-iturriak

2.2.3 Beharrak ebaluatzeako tresnak

2.2.4 Beharrak triangelatzea eta hautatzea

ADITUAK	BEHARRAK
Navío (2007)	<ul style="list-style-type: none">○ Prestakuntza-beharrak○ Prestakuntzakoak ez diren beharrak
Tejedor (1990) Ferrandez (1995)	<ul style="list-style-type: none">○ Gizarte-beharrak○ Banakako beharrak
Bradshaw (1972) Gairín (1995)	<ul style="list-style-type: none">○ Behar normatiboak○ Adierazitako beharrak○ Sentitutako beharrak○ Behar konparatiboak
Berger (1995)	<ul style="list-style-type: none">○ Behar errealak○ Sentitutako beharrak○ Behar potentzialak

“Gizarte beharrian bat da, prestakuntzaren bidez asetzen dena, lanean teknologia berriak erabiltzea. Era berean, enpresa, sektore edo lanpostu jakin batean teknologia jakin bat erabiltzea ere gizarte-beharrekotzat jo daiteke.” (Tejedor, 1990)

“Pertsona batek bere lan-testuinguruan adierazten duen premia da. Kolektibo baten adierazpena edo hizkuntza-ikastaroak eskatzen dituzten pertsona batzuk beharrekotzat jo daitezke, hala balitz, norbanakoaren beharra izango litzateke, kolektibo edo pertsona jakin batek adierazia dagoelako.” (Ferrandez, 1995)

Hemen aipatua:
Navío, A. (2007). Análisis y detección de necesidades. J. TEJADA (2007). *Formación de formadores*. Thomson, 85.

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.2.1 Beharrian motak

2.2.2 Beharrak detektatzeko informazio-iturriak

2.2.3 Beharrak ebaluatzen diren tresnak

2.2.4 Beharrak triangulatzea eta hautatzea

ADITUAK	BEHARRAK
Navío (2007)	<ul style="list-style-type: none">○ Prestakuntza-beharrak○ Prestakuntzakoak ez diren beharrak
Tejedor (1990) Ferrández (1995)	<ul style="list-style-type: none">○ Gizarte-beharrak○ Banakako beharrak
Bradshaw (1972) Gairín (1995)	<ul style="list-style-type: none">○ Behar normatiboak○ Adierazitako beharrak○ Sentitutako beharrak○ Behar konparatiboak
Berger (1995)	<ul style="list-style-type: none">○ Behar errealak○ Sentitutako beharrak○ Behar potentzialak

- Behar normatiboak: sistemak ezartzen ditu.
- Adierazitako beharrak: aipatzen denarekin bat dator. Eskakizunekin lotzen da.
- Sentitutako beharrak: gabezien inguruan daukagun pertzepzioa da.
- Behar konparatiboak: egoera edo talde ezberdinen arteko konparaketaren emaitza da.

Hemen aipatua:

Navío, A. (2007). *Análisis y detección de necesidades*. J. TEJADA (2007). *Formación de formadores*. Thomson, 85.

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.2.1 Beharrian motak

2.2.2 Beharrak detektatzeko informazio-iturriak

2.2.3 Beharrak ebaluatzeako tresnak

2.2.4 Beharrak triangelatzea eta hautatzea

ADITUAK	BEHARRAK
Navío (2007)	<ul style="list-style-type: none">○ Prestakuntza-beharrak○ Prestakuntzakoak ez diren beharrak
Tejedor (1990) Ferrández (1995)	<ul style="list-style-type: none">○ Gizarte-beharrak○ Banakako beharrak
Bradshaw (1972) Gairín (1995)	<ul style="list-style-type: none">○ Behar normatiboak○ Adierazitako beharrak○ Sentitutako beharrak○ Behar konparatiboak
Berger (1995)	<ul style="list-style-type: none">○ Behar errealak○ Sentitutako beharrak○ Behar potentzialak

- Behar errealak: sentitu eta deskribatzen dira. Adierazitako beharrak bezalakoak dira.

- Sentitutako beharrak: sentitzen dira baina ezin dira deskribatu.

- Behar potentzialak: ezin dira ez sentitu ez deskribatu, baina, hala ere, badira.

Hemen aipatua:

Navío, A. (2007). *Análisis y detección de necesidades*. J. TEJADA (2007). *Formación de formadores*. Thomson, 85.

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.2.1 Beharrian motak

2.2.2 Beharrak detektatzeko informazio-iturriak

2.2.3 Beharrak ebaluatzeko tresnak

2.2.4 Beharrak triangelatzea eta hautatzea

Informazio iturriak eta horien mailak (Witkin eta Altschuld, 1995):

- Lehen maila: hartzaile zuzenak. Beharra planteatzen duten pertsonak.

“(…) Partehartzaile errealak prestakuntza-ekintza batean, edo etorkizuneko prestakuntza-ekintza artikulatuko dugun parte-hartzaile potentzialak.”

- Bigarren maila: hartzaileekin harremanetan daudenak.

“(…) Hezitzaileak, programatzaileak, ebaluatzaileak eta abar dira lehen mailako pertsonei zerbitzu bat ematen dietenak, eta beren zeregina baldintzatzen dute.”

- Hirugarren maila: testuinguruaren edo erakundearen bidez beharrak adierazten dituzte

“(…) aurreko urteetako prestakuntza programak, enpresak duen araudia, laneko prozedurak…”

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.2.1 Beharrian motak

2.2.2 Beharrak detektatzeko informazio-iturriak

2.2.3 Beharrak ebaluatzeko tresnak

2.2.4 Beharrak triangelatzea eta hautatzea

Tresnak ✚ Ikertu nahi dugunaren izaera (jokabideak, iritziak, igurikapenak...)
hautatzeko ✚ Denbora
irizpideak: ✚ Baliabideak
 ✚ Ikertzaileen prestakuntza

BEHAKETA

GALDESORTAK

TALDE-TEKNIKAK

BIZITZA-ISTORIOAK

AGIRIEN ANALISIA

ADIERAZPEN-TEKNIKAK

ELKARRIZKETAK

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.2.1 Beharrian motak

2.2.2 Beharrak detektatzeko informazio-iturriak

2.2.3 Beharrak ebaluatzeko tresnak

2.2.4 Beharrak triangelatzea eta hautatzea

Motak

- Behatzailearen eta behatuaren arabera:
 - Behaketa ez parte-hartzailea
 - Behaketa parte-hartzailea
- Behaketaren elaborazio eta sistematizazio arabera:
 - Behaketa ez egituratua
 - Behaketa egituratua

BEHAKETA

Tresnak

- Anekdotia-erregistroa
- Kontrol-zerrenda
- Estimazio-eskalak (zenbakizko eskalak; eskala grafikoak eta eskala deskribatzaileak)
- Landa-oharrak

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.2.1 Beharrian motak

2.2.2 Beharrak detektatzeko informazio-iturriak

2.2.3 Beharrak ebaluatzeko tresnak

2.2.4 Beharrak triangelatzea eta hautatzea

Prestakuntza

- Galdera kopurua kontuan hartzea
- Idazketa zehatza egitea
- Antzeko galderak ipintzea
- Alderdi formalak zaintzea
- Lagungarri gisa azalpenak ematea

Egitura

- Kontrol-datuak jartzea
- Aurkezpena egitea
- Erantzuteko argibideak ematea
- Sarrerako galderak azaltzea
- Galderak gai-multzoka antolatzea

Motak

■ Irekiak

- Noiz erabili? Ikerketa baten hasieran
- Mugak? konplexutasuna

■ Itxiak

- Noiz? Elkarrizketatzeko pertsona asko direnean
- Abantailak? Lana arintzea
- Mugak? Sortzeko lan handia / arazoa ongi ezagutu behar da / erantzunak mugatu behar dira
- Motak? Dikotomikoak, erantzun-zerrendak, ordenatzeko zerrendak,...

■ Erdi itxiak

- Galdera itxi baten erantzun-zerrendari "*beste batzuk*" ... erantzun irekia eranstean zaio.

GALDESORTAK

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.2.1 Beharrian motak

2.2.2 Beharrak detektatzeko informazio-iturriak

2.2.3 Beharrak ebaluatzeko tresnak

2.2.4 Beharrak triangelatzea eta hautatzea

ELKARRIZKETAK

Motak

■ Egituraren arabera:

- Egituratuak / zuzentzaileak / aurre sekuentziatuak
- Erdi egituratuak / ez aurre sekuentziatuak
- Ez egituratuak / informalak / askeak / sakonak / ez zuzentzaileak (*elur pilota*)

■ Parte-hartzaileen arabera:

- Banakoak
- Taldekoak
- Kolegiatuak
- Aldizkako elkarrizketak

Baldintzak

- Enpatia / segurtasuna
- Jakinmina
- Naturaltasuna

Galdera Motak

- Esperientziakoak
- Baloraziokoak
- Emozionalak
- Kognitiboak,... tonua mantendu

Prestaketa eta aholkuak

■ Prestaketa:

- Informazio mota zehaztea / galderen egitura finkatzea / iraupena zehaztea / espazioa aukeratzea / komunikazio estiloa finkatzea

■ Aholkuak:

- Galdera errazak hasieran ipintzea/ gidoia eramatea / isiluneak behatzea / elkarrizketaren helburua aipatzea / ez inplikatzeko / egoeraren arabera grabatzea eta notak hartzea / data eta testuingurua idaztea ...

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.2.1 Beharrian motak

2.2.2 Beharrak detektatzeko informazio-iturriak

2.2.3 Beharrak ebaluatzeko tresnak

2.2.4 Beharrak triangelatzea eta hautatzea

Motak

- Berehalakotasunaren arabera:
 - Lehen mailako edo lehen eskuko iturriak
 - Bigarren mailako iturriak
- Formatuaren eta edukiaren arabera:
 - Agiri ofizialak
 - Agiri grafikoak
 - Argitalpenak
 - Agiri zifratuak
 - Ikus-entzunezko agiriak
 - Agiri pertsonalak

AGIRIEN ANALISIA

Agirien analisirako urratsak

- Agiria testuinguruan kokatzea
- Hasierako analisia egitea
- Kategoriak sortzea
- Kategoriak interpretatzea eta beraien arteko erlazioak egitea

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.2.1 Beharrian motak

2.2.2 Beharrak detektatzeko informazio-iturriak

2.2.3 Beharrak ebaluatzeko tresnak

2.2.4 Beharrak triangelatzea eta hautatzea

Antropologian, hezkuntzan ...
asko erabiltzen da
Bizi eskarmentua adierazteko
erabiltzen da

BIZITZA- ISTORIOAK

Lanbide-istorioa aztertzeke (jarrerak,
sentimenduak, balioak...) sarritan erabiltzen da



Adierazpen plastikoa

Irakokizunak, iritziak, kezak,...
adieraztea

ADIERAZPEN- TEKNIKAK

Mimoa, antzerkia,...
irakokizunak, iritziak,...
adieraztea

Adierazpen dramatiko



2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

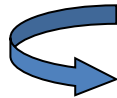
2.2.1 Beharrian motak

2.2.2 Beharrak detektatzeko informazio-iturriak

2.2.3 Beharrak ebaluatzeko tresnak

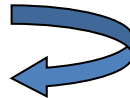
2.2.4 Beharrak triangelatzea eta hautatzea

- Informazioaren fidagarritasuna bermatzeko, iturriak eta tresnak **TRIANGELATU** behar dira



Informazio iturriak

- 1. maila
- 2. maila
- 3. maila



Informazio tresnak

- Behaketa
- Galdeketak
- Agirien analisia
- Bizitza-istorioak ...

**Errealitatearen
konplexutasunera iristeko,
triangulazioa egin behar
da**



- Triangulazioak informazioaren sintesia eta kontrastea errazten du
- Prestakuntza-beharren artean lehenetsiak ipintzea:
 - Irizpide bateratuak eta adostuak ezartzea
 - Behar guztiak ezin dira batera bete. Batzuk premia handikoak dira, besteak epe luzekoak ...

Hemen aipatua:

Navío, A. (2007). Análisis y detección de necesidades. J. TEJADA (2007). *Formación de formadores*. Thomson, 85.

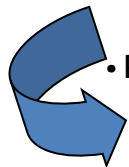
2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.2.1 Beharrian motak

2.2.2 Beharrak detektatzeko informazio-iturriak

2.2.3 Beharrak ebaluatzeko tresnak

2.2.4 Beharrak triangelatzea eta hautatzea



- Prestakuntza-beharren artean lehentasunak ipintzea:
 - Irizpide bateratuak eta adostuak ezartzea
 - Behar guztiak ezin dira batera bete. Batzuk premia handikoak dira, besteak epe luzeak ...

• ERABAKIAK HARTZEA

DISEINUA ↓ EGITEA

PRESTAKUNTZARAKO
EKINTZAK SORTZEA

Prozesuaren amaiera

Hemen aipatua:
Navío, A. (2007). Análisis y detección de necesidades. J. TEJADA
(2007). *Formación de formadores*. Thomson, 85.

2. Prestakuntza-proposamenak aztertzea eta planifikatzea

2.1 Prestakuntza-testuingurua aztertzea

2.2 Prestakuntza-beharrak aztertzea eta hautematea

2.3 Prestakuntza planifikatzea

2.3.1 Zehaztasun mailak

2.3.2 Prestakuntza-diseinuaren elementuak

2.3. Prestakuntza planifikatzea

2.3.1 Zehaztasun mailak

2.3.2 Prestakuntza-diseinuaren elementuak

Marko curricularra

Legedia, dekretoak, arauak ...

"intentzio bat bezala, plan, preskripzioa, eta/edo eskolak nola nahiko genituzkeen" (Stenhouse, 1987).

Plana

"Edozein irakaslearen abiapuntua izan behar du, bere lanaren hasierako hausnarketa egiteko. Programak marko orokor komuna adierazten du, non norberaren irakaskuntza egokitu behar da" (Zabalza, 1988).

Programa
ZCP (PCC), Urteko plana, Memoria, aurrekontua, Berrikuntza proiektuak ...

"Berriazko hezkuntza proiektu didaktikoari erreferentzia egiten dio. Irakasleak bere ikasle taldearekin, egoera konkretuetan eta diziplina bakar edo anitzentzako egiten den aurreikuspena" (Zabalza, 1988).

Programazioa
Ikaskuntza proiektuak, Unitate didaktikoak ...

1)
Formazio politika

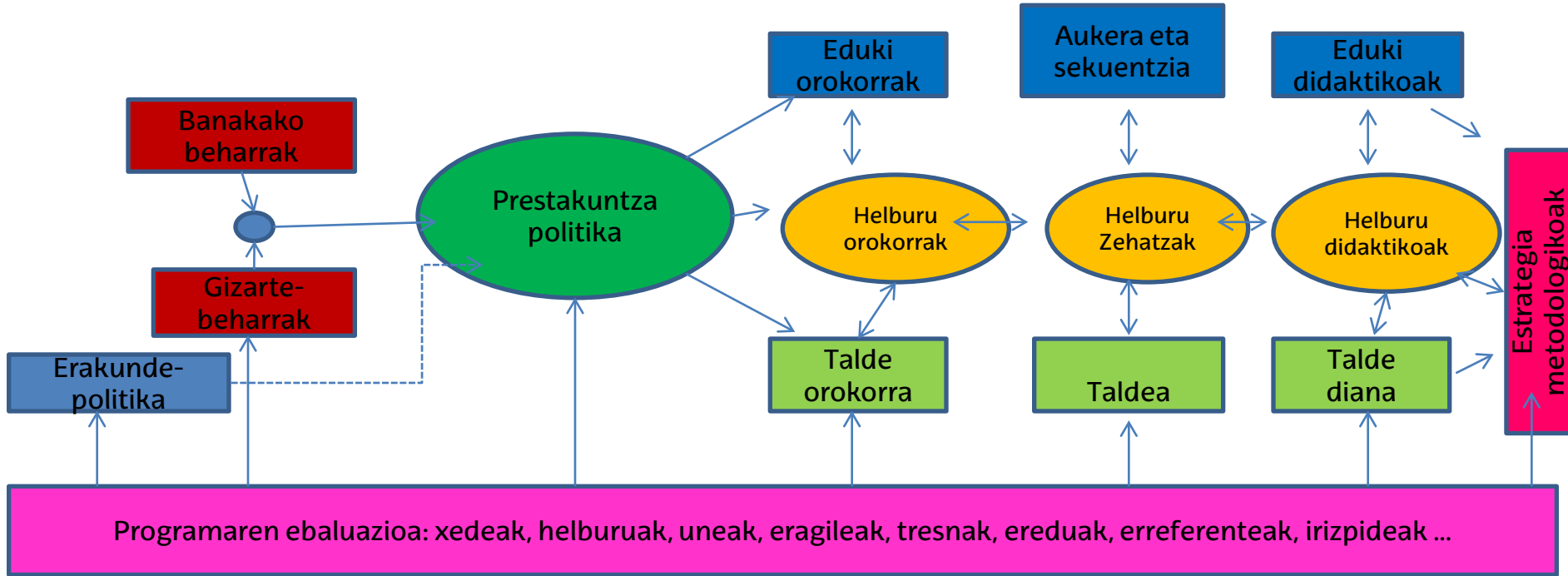
2)
Prestakuntza zentroan

3)
Prestatzaileak

2.3. Prestakuntza planifikatzea

2.3.1 Zehaztasun mailak

2.3.2 Prestakuntza-diseinuaren elementuak



Ferrandez, 1996 eta 1997.

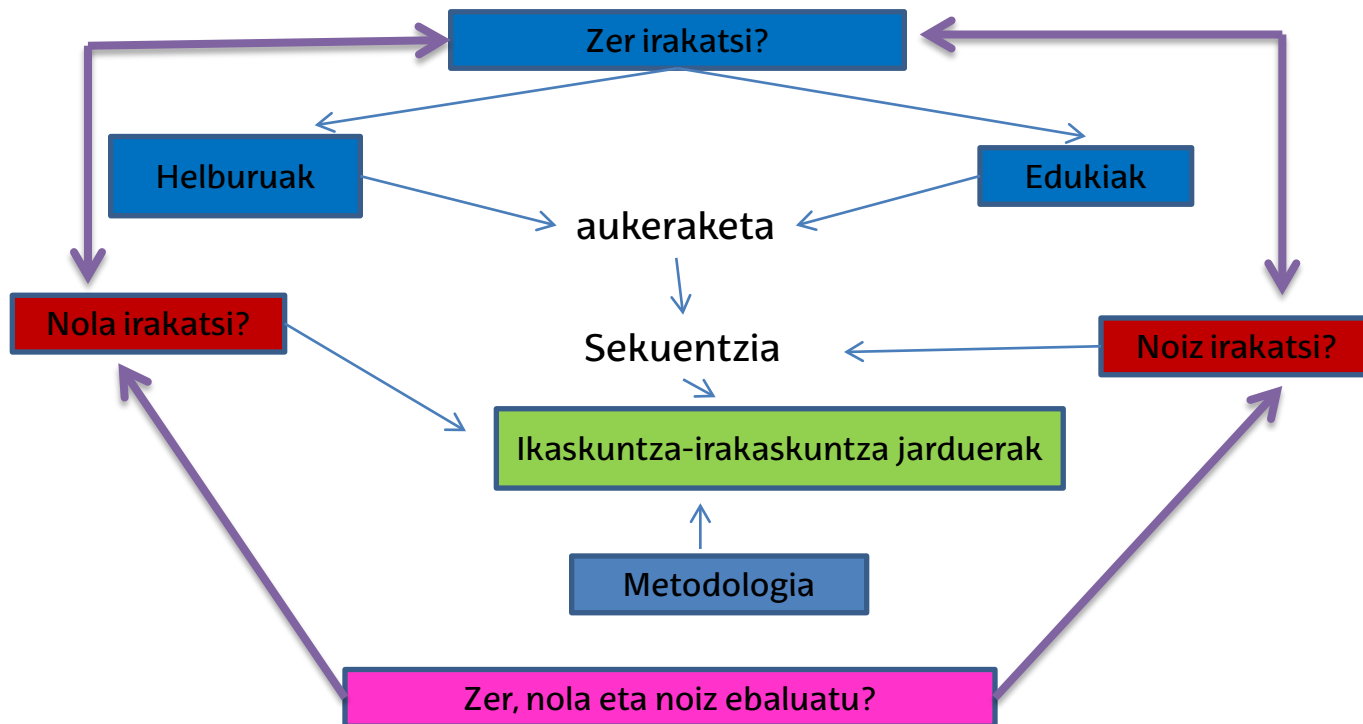
Hemen aipatua: Navío, A. Análisis y detección de necesidades. J. TEJADA, (2007). *Formación de formadores*. Thomson, 85.



2.3. Prestakuntza planifikatzea

2.3.1 Zehaztasun mailak

2.3.2 Prestakuntza-diseinuaren elementuak



Ferrandez, 1996 eta 1997.

Hemen aipatua: Navío, A. Análisis y detección de necesidades. J. TEJADA, (2007). *Formación de formadores*. Thomson, 85.