

Gaitasuna egiaztatzeko egitura jarri du abian Euskal Autonomia Erkidegoak

El País Vasco pone en marcha el dispositivo de reconocimiento de la competencia





■ Imanol López Lacalle

Kalitatearen Agentziako Zuzendaria
Director de la Agencia de la Calidad

Artikulu honetan egingo ditugun aurreneko gogoetak errepikakortzat har daitezkeen arren, garrantzi handia dute eta, nahi bada, Euskal Herriko Lanbide Heziketaren alorrean garatzen ari diren jarduera eta berrikuntza askoren leitmotiv halakoa dira. Hain zuzen ere, asko hitz egiten da ondasun eta zerbitzuen produkzio-prozesuetan beharrezkoa den lehiakortasunaz, gertatzen ari diren aldaketa teknologiko bizkorrez, produkzioaren antolaketa-modu berriez, globalizazioaz, enpresen deslokalizazioaz, e.a. Aipatu ditugun kontzeptuak, eta aipatzeke utzi ditugun beste hainbat, bistakoa den errealitate bati dagozkio; etengabe eta oso bizkor aldatzen ari den mundua itxuratzen ari den errealitateari, alegia. Izan ere, azken hilabeteetan behin eta berriro mintzatzen zaizkigu hedabideak Ekialde Urruneko hainbat herrialdetako –batik bat, Txina- ekonomien bultzada indartsuaz, altzairuaren prezioaren garestitze handiaz, petrolioaren prezioen gorakadaz..., Europako hazkundea motelaraz dezaketen faktoreak denak. Bestalde, Europar Batasunak aurten bertan izan duen hedapenak ekonomiaren inguruko kezka sorrarazi ditu aurretik EBko kide ziren herrialdeetan.

Egun bizi dugun unearen ezaugarri diren elementu horiek guztiek ezin ditugu saihestu. Deskribatu berri dugun abagunearen ondorio diren erronken aurrean, EBko kide diren herrialdeetako presidentek jada ezauna den Lisboako adierazpena egin zuten 2000 urtean. Honako behar hau aldarrikatu zuten adierazpen hartan: "Ezagutzan oinarritutako munduko gizarte lehiakorrena eta dinamikoena bilakatu behar dugu, modu iraunkorrean hazteko gai dena, geroz eta enplegu gehiago eta hobea sortuko duena, betiere gizartekoheko maila handiari eutsiz". Bartzelonako adierazpena heldu zen ondoren, 2002an, 2010 urterako Europako heziketa eta hezkuntza sistemak mundu mailako erreferentzia bilakatzearen beharra finkatu zuena. Kopenhageko adierazpenak, azkenik, irizpide eta printzipio komunak finkatu zituen herrialde guztientzat honako alor hauetan: Lanbide Heziketaren **kalitatea**, etengabeko **orientabidea**, gaitasunen eta kualifikazioen **gardentasuna**; Lanbide Heziketarako **kreditu-transferentzia** sistema ere aipatzen zuten. Kopenhageko adierazpenak, halaber, beharrezkotzat jotzen zuten **IKASKUNTZA MODALITATE EZ FORMAL ETA INFORMALAK ETA LAN ESPERIENTZIA BALIOZKOTZEKO** printzipio komunak finkatzea. Aipamen berezia egin diogu azken ebazpenari, horixe baita artikulu honetan landuko dugun gai nagusia.

Las primeras consideraciones que vamos a realizar en este artículo pueden parecer reiterativas, sin embargo, no dejan de ser de gran importancia y, si se quiere, constituyen el leitmotiv de muchas de las actuaciones e innovaciones que, en el ámbito de la Formación Profesional del País Vasco, se están llevando a cabo. Efectivamente, se habla mucho de la competitividad necesaria en los procesos productivos de bienes y servicios, de los rápidos cambios tecnológicos que se están produciendo, de los nuevos modos de organización de la producción, de la globalización, de la deslocalización de empresas, etc. Los conceptos que hemos mencionado, y otros más que hemos obviado, corresponden a una realidad palpable, que, por otro lado, está consagrando un mundo en permanente y vertiginoso cambio. Así, en los últimos meses, los medios de comunicación, permanentemente, nos están hablando del importante empuje que están cobrando las economías de algunos países del Extremo Oriente, fundamentalmente China, del fuerte incremento del precio del acero, de la escalada de los precios del petróleo, factores estos que pueden frenar el crecimiento europeo. Por otro lado, la ampliación de la Unión Europea que se ha producido este mismo año crea incertidumbres de carácter económico en los países que ya formaban parte de ella.

Estos elementos que caracterizan el momento actual no los podemos soslayar. Ante los retos a los que nos enfrentamos en una coyuntura como la descrita, los presidentes de los países miembros de la UE realizaron la, ya célebre, declaración de Lisboa de 2000, donde propugnaban la necesidad de "transformarnos en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer de manera sostenible, creando cada vez más y mejor empleo y, todo ello, con un alto nivel de cohesión social". Vino después la declaración de Barcelona de 2002 que marcaba el objetivo de hacer de los sistemas de formación y educación europeos un referente de calidad mundial para el año 2010 y finalmente, la declaración de Copenhague establecía criterios y principios comunes para todos los países miembros respecto a: la **calidad** de la Formación Profesional, a la **orientación** permanente, a la **transparencia** de las competencias y las cualificaciones, y hablaba de un sistema de **transferencia** de créditos para la Formación Profesional. La declaración de Copenhague, asimismo, planteaba la necesidad de establecer unos principios comunes para la **VALIDACIÓN DE LAS MODALIDADES DE APRENDIZAJES NO FORMALES E INFORMALES Y DE LA EXPERIENCIA LABORAL**. Hemos enfatizado esta última resolución porque es, precisamente, el tema que vamos a tratar en este artículo.

1. 1. LANBIDE GAITASUNAREN EGIAZTATZE ETA EBALUAZIO SISTEMA BATERAKO BIDEAN

Alor profesionalean geroz eta lehiakorragoa izango den, eta geroz eta kohesio handiagoa izango duen gizarte baten beharrari erantzun egokia emateko ahalginetan kokatzen dira, hain zuzen, produkzio-sektore desberdinetan enplegurako behar diren gaitasun profesionalen beharrak identifikatuko dituzten kualifikazio-sistemak, eta gaitasun horiek lortzeko finkatuko diren bideak. Gaitasuna Ebaluatzeko eta Egiaztatze Sistemak, horrenbestez, prestakuntza prozesuei koherentzia emango dien eta pertsonen etengabeko prestakuntza –betiere ondasun eta zerbitzuen prozesuen beharretara ahalik eta egokituena- ahalbidetuko duen kualifikazio-sistema baten eremuan txertatzen dira.

Europako Batzordeak, aipatu dugun Kopenhageko adierazpenaren aurretik, Gaitasuna Egiaztatze Sistemak ezar zitzaten gomendatu zien EBko kide ziren herrialdeei. Sistema horien helburua pertsonen ikasketa ez formalen eta lan esperientziaren bidez lortutako gaitasunak agerian jartzeko aukera eskaintzea

1. HACIA UN SISTEMA DE EVALUACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL.

Con el fin de dar una respuesta eficaz a la necesidad de disponer de una sociedad cada vez más competente profesionalmente y cohesionada es donde se sitúan los sistemas de cualificaciones que deben identificar las necesidades de competencia profesional para el empleo en los diferentes sectores productivos y señalar las vías de adquisición de esas competencias. En el marco de un sistema de cualificaciones que dote de coherencia a los procesos formativos y posibilite el aprendizaje permanente de las personas, alineado, lo más fielmente posible, a las necesidades de la producción de bienes y servicios, es donde se insertan los Sistemas de Evaluación y Reconocimiento de la Competencia.

La Comisión Europea, con anterioridad a la declaración de Copenhague que hemos mencionado, venía recomendando a los países miembros de la UE la implantación de Sistemas de Reconocimiento de la Competencia. El objeto de estos sistemas no es otro que el de poner en marcha unos mecanismos que permitan a las personas evidenciar sus competencias, adquiridas por aprendizajes no formales y la experiencia laboral, en orden a que les puedan ser reconocidas con carácter oficial. Para ello, las administraciones han de establecer unos dispositivos que comprueben la competencia profesional de esas personas respecto a unos estándares definidos que se ajustan a las necesidades actuales de los sectores productivos.

El primer país europeo en poner en marcha un Sistema de Reconocimiento de la Competencia fue el Reino Unido que lo hizo a finales de la década de los ochenta del siglo pasado. En Gran Bretaña, hasta el momento, han pasado por este sistema alrededor de dos millones y medio de personas. Posteriormente han seguido los pasos del Reino Unido implantando sistemas de reconocimiento: Noruega, Finlandia, Francia y Holanda.

La experiencia de millares de personas activas que han pasado por estos dispositivos en estos países ha venido a demostrar que el hecho de que a una persona se le reconozcan y certifiquen, de modo oficial, aquellas competencias que posee, es un factor de gran motivación para el incremento de su competencia profesional y acicate para el aprendizaje permanente. La misión primordial de estos sistemas es, por lo tanto, reconocer a las personas su competencia para fomentar en ellas la motivación hacia la adquisición de más y mejores competencias.



zen, gaitasun horiek aintzatespen ofiziala ere jaso zezaten. Horretarako, pertsona horien gaitasunak egiaztatuko dituzten egiturak sortu behar dituzte administrazioek, betiere produkzio-sektoreen unean uneko beharretara egokitutako estandar definituen arabera.

Gaitasuna Egiaztatzeako Sistema abian jarri zuen aurreneko herrialdea Erresuma Batua izan zen, iragan mendeko laurogeiko hamarkadan. Britainia Handian, gaur arte, bi milioi eta erdi inguru lagun bildu dira sistema horretara. Geroztik, Norvegiak, Finlandiak, Frantziak eta Holandak ere Erresuma Batuak irekitako bidea urratu dute, egiaztatze sistemak garatuz.

Aipatu ditugun herrialdeetan tresna horiek erabili dituzten milaka pertsonen esperientziak zera erakutsi du: pertsona baten gaitasunak ofizialki aintzat hartzea eta egiaztatzea motibazio-faktore garrantzitsua da pertsona horrek bere lanbide gaitasuna areagotu dezan, eta etengabeko prestakuntzarako pizgarri ere bada. Sistema horien betekizun nagusia, hortaz, pertsonen gaitasunak aintzat hartuz horiengan gaitasun zabalagoak eta geroz eta hobeak lortzearen aldeko motibazioa sustatzea da.

2. GAITASUNA EGIAZTATZEKO TRESNA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN.

Estatuan, Lanbide Heziketako eta Etengabeko Ikasketza Sailburuordetzaren eraginez, Euskal Autonomia Erkidegoa izan da Gaitasuna Egiaztatzeako Sistema abian jarri duen aurreneko autonomia erkidegoa, 1997an onartu zen Lanbide Heziketako Euskal Planaren aurreikuspenetako bat betez.

Gaitasuna Ebaluatzeako eta Egiaztatzeako Egitura abian jartzeaz Lanbide Heziketako Kalitaterako eta Gaitasuna Ebaluatzeako Euskal Agentzia arduratu zen, eta proiektuari atxikitako lanen jarraipena egiteaz ere Agentzia bera arduratzen da. Agentziak, hainbat urteko ikerketen buruan, eta Europan martxan dauden egiaztapen sistemak bertatik bertara kontrastatu eta gero, pertsonen gaitasunaren ebaluazio guztiz pertsonalizatu eta malgua egin nahi duen ebaluazio eta egiaztapen sistema eredu bat prestatu du. Finkatu den markoaren arabera, sistema horretara biltzen diren pertsonen burutu beharko dituzten prozedurak errazak izango dira. Pertsona bakoitzari egokitutako proba bereziak egingo dira, eta bakoitzari bere aurrerabide profesionalari buruzko orientazioa emango zaio, prestakuntza osatzeko biderik egokienak erakutsiz.

Gaitasuna Egiaztatzeako Egitura delakoaren esku egongo da gaitasuna egiaztatzea. Egitura hori bitarteko operatibo modura eratu da, eta biztanleria aktiboak lan esperientziaren eta ikasketa ez formalen bitartez lortutako lanbide gaitasuna ebaluatzea dute helburu haren prozedurek. Horretarako, honako baliabide hauek izango ditu: informazio zerbitzuak, aholkularitza-laguntza zerbitzua, egiaztatze eta gaitasun-proben zerbitzua, informazioa eta aholkularitza eskaintzeko pertsonal baimendua, eta ebaluazio-taldeak osatzen dituzten ebaluatzaileak.

Egitura martxan da jada, eta hainbat urrats egin dira horretarako: arauen argitalpena (Apirilaren 27ko 70/2004 Dekretua, eta Gaitasuna Ebaluatzeako eta Egiaztatzeako Egituraren bidez ateratzen diren teknika-ri eta goi mailako teknikari tituluak lortzeko probak egiteko baldintzak, metodologia eta prozedurak ezartzen zituen Lanbide Heziketako eta Etengabeko Ikasketzako Sailburuordearen ebazpena), aholkulari

2. EL DISPOSITIVO DE RECONOCIMIENTO DE LA COMPETENCIA EN EL PAÍS VASCO.

La Comunidad Autónoma del País Vasco ha sido la primera Comunidad Autónoma del Estado que ha decidido la puesta en marcha de un Sistema de Reconocimiento de la Competencia a iniciativa de la Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente, dando cumplimiento a una de las previsiones del Plan Vasco de Formación Profesional aprobado en el 1997.

El organismo encargado de la puesta en marcha y seguimiento de las tareas del Dispositivo de Evaluación y Reconocimiento de la Competencia del País Vasco es la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional. La Agencia, después varios años de investigación y habiendo contrastado in situ los diferentes sistemas de reconocimiento que están funcionando en Europa, ha diseñado un modelo de evaluación y reconocimiento que pretende llevar a cabo la evaluación de la competencia de las personas de un modo muy personalizado y flexible. Se ha establecido un marco en el que, a través de unos procedimientos sencillos para las personas que acudan a él, se realizarán pruebas específicas para cada una de las personas y se les orientará acerca de su progresión profesional mostrándoles las vías más adecuadas para completar su formación.

El reconocimiento de la competencia lo llevará a cabo el que denominamos Dispositivo de Reconocimiento de la Competencia que se define como una estructura operativa, cuyos procedimientos tienen la finalidad de evaluar la competencia profesional de la población activa, adquirida a través de la experiencia laboral y los aprendizajes no formales y se vale de unos medios que son: los servicios de información, asesoramiento-acompañamiento y de contraste o pruebas de competencia, el personal informador y asesor autorizado y los evaluadores que conforman los equipos evaluadores.

Este Dispositivo ya se ha puesto en marcha con la publicación de las normas que lo regulan (Decreto 70/2004, de 27 de abril y Resolución del Viceconsejero de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente por la que se establecen las condiciones, metodología y procedimiento para la realización de las pruebas para la obtención de los títulos de Técnico y Técnico Superior a través del Dispositivo de Evaluación y Reconocimiento de la Competencia), la selección y formación de cerca de un centenar de profesores/as y expertos que han de actuar como asesores/as y evaluadores/as, la formación de informadores/as, la elaboración de herramientas que facilitan y simplifican la evaluación (Guías de Evidencia y Test de Autoevaluación) y la apertura del plazo de inscripción para las personas interesadas en que se les reconozca su competencia.

eta ebaluatzaile lanetan arituko diren ehunen bat irakaste eta adituren hautaketa eta prestakuntza, informatzaileen prestakuntza, ebaluazioa errazten duten baliabideen sorrera (Frogen Gida eta Autoebaluazio Testa) eta euren gaitasuna egiaztatua izan dadin nahi duten pertsonen izena emateko epea irekitzea.

3. GAITASUNA EBALUATZEKO ETA EGIAZTATZEKO PROZEDURA.

Esan bezala, Estatuan aitzindari den EAEko Gaitasuna Egiaztatze Egitura pixkanaka eta mailaka ezarriko da, ezarpenaren berritasuna eta Egituraren kudeaketaren konplexutasuna kontuan harturik. Nahiz eta egia izan 2003 urtean ERA Proiektuaren baitan garatutako esperientzia baliatu genuela Egiaztatze Sistema ereduaren inguruko aurreneko proba eta esperientziak egiteko, emaitza oso onak lortuz, uste dugu hori era iraunkorrean abian jartzeak gauza asko ikasteko eta prozedurak hobetzeko aukera eskainiko digula. Egiaztapena lor dezaketen zazpi ziklorekin hasi gara, eta gure ustez urte baten buruan askoz zabalagoa izan daiteke zerrenda hori.

Esana dago gure Egituraren barruan diseinatutako prozedurak pertsonalizatuak eta malguak direla, edonoren baldintza eta ezaugarrietara egokitu daitezten. Laburki azalduko ditugun hiru faseotan gauzatzen dira ebaluazioa eta egiaztapena:

• Informazioa.

Hasiera batean, baldintzen, erreferentzia profesionalen, horiei dagozkien Tituluen eta burutu behar den prozeduraren berri ematen zaie pertsonen. Informazioa eman ondoren, eta pertsona horrek hautagaiei eskatzen zaizkien baldintzak betetzen baditu, izena eman behar da.

• Aholkularitza.

Fase honetan, aholkularitza pertsonalizatua eskaintzen zaie pertsonen, informazio fasean esleitu zaien Lanbide Heziketako zentroan alorreko profesional baten egingo dizkion elkarrizketen bidez. Pertsonen, autoebaluazioaren eta prestatu behar duten dossier baten bidez, egokiak iruditzen zaizkien gaitasun-frogak ekar ditzakete.

• Gaitasunak egiaztatzea.

Aholkularitza-fasea amaitu ondoren, eta fase horretan pertsonak erakutsi dituen gaitasunak kontuan harturik, lanbide gaitasun probaren batzuk egingo ditu, horiek ere modu pertsonalizatuan diseinatuak, Lanbide Heziketako zentroren batean zein lantokian bertan. Prozesua amaitzeko, gaitasuna egiaztatze gauza izan direnei egiaztagiria ematen zaie, eta hautagaiei euren interesetara egokitutako prestakuntza-plana aurkezten zaie.

4. AZKEN HITZ GISA.

Ez nuke artikulu hau amaitu nahi gure Egiturak berezkoak dituen ezaugarrien batzuk aipatu gabe. Hainbat aipa nitzake, baina gure ustez garrantzi handikoak diren lau nabarmendu nahi ditut. Lehenik eta behin, kasurik gehienetan pertsonen egiazko gaitasun probak egin dituzaten erabaki dugu. Frantziako sisteman - Validation des Aquis de L'Expérience du izena- gutxitan egiten dituzte gaitasun probak Hezkuntza Nazionalako Diplomen

3. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LA COMPETENCIA.

La puesta en marcha del Sistema de Reconocimiento de la Competencia en el País Vasco, como se ha señalado, pionero en el Estado, se va a realizar de un modo paulatino y gradual teniendo en cuenta la novedad de la implantación y la complejidad de la gestión de este Dispositivo. Si bien es cierto que nuestro modelo de Dispositivo de Reconocimiento lo pusimos a prueba y lo pudimos experimentar, con resultados muy satisfactorios, en la experiencia llevada a cabo en el 2003 en el Proyecto ERA, creemos que la experiencia de su puesta en marcha con carácter permanente, nos servirá para aprender muchas cosas y mejorar los procedimientos. Hemos arrancado con siete ciclos formativos susceptibles de ser reconocidos, esperamos que en el plazo de un año pueda incrementarse notablemente esa nómina.

Hemos dicho que los procedimientos diseñados en nuestro Dispositivo son personalizados y flexibles para adaptarse a las condiciones y circunstancias específicas de cada una de las personas. La evaluación y el reconocimiento de efectúa en tres fases que vamos a citar brevemente:

• Información.

En un primer momento se informa a las personas de las condiciones, del referente profesional del Título correspondiente y del procedimiento que se ha de llevar a cabo. Una vez informada la persona se procede a la inscripción o matriculación siempre que ésta cumpla las condiciones requeridas.

• Asesoramiento.

En esta fase las personas son asesoradas de modo personalizado, a través de algunas entrevistas, por un profesional del sector en el centro de Formación Profesional que se le haya asignado en la fase de información. Este asesoramiento está encaminado a que las personas, a través de un ejercicio de autoevaluación y la realización de un dossier, puedan aportar las demostraciones de competencia que consideren pertinentes.

• Contraste o pruebas de competencia.

Una vez concluida la fase de asesoramiento, teniendo en cuenta las competencias que la persona haya evidenciado en la fase de asesoramiento, realizará algunas pruebas de competencia profesional, diseñadas de modo personalizado, que podrán tener lugar en un centro de Formación Profesional o en su puesto de trabajo. Finalizará el proceso con la certificación, cuando proceda, y con la presentación a los candidatos de un plan de formación adecuado a sus intereses.

alorrean. Gure kasuan, haatik, uste dugu horrela ziurtatzen dugula gaitasunen araberako ebaluazioaren ezaugarri eta betekizun nagusietakoa den **ebaluazioaren baliotasuna**.

Bigarrenik, ebaluazioaren fidagarritasuna eta homogeneotasuna bermatzeko, gaitasunari buruzko epaia ez dago, britainiar erara, horretarako homologatuta dauden zentroen esku. Erabakitze gaitasuna, hain zuzen, bost lagunek osatutako ebaluazio-talde batek du, eta bost horien artean beti egongo da kasu bakoitzari dagokion produkzio-sektoreko adituren bat.

Hirugarrenik, gure prozeduran betekizun aipagarria dute **prestakuntza planak** zein egiaztapen prozesua burutu duten pertsoneri, lanbide gaitasuna areagotzeko eta, hala bada, titulu edo kualifikazio bat lortzeko, eskaintzen zaien orientabideak.

Azkenik, beste bi osagai berezi ere baditu gure sistema. Batetik, ebaluazio-taldeen egiten dituzten Froga Gidak; ebaluazioa erraztearren, lanbide-erreferentek arrazionalizatu dituzten tresnak, alegia. Bestetik, ordenagailuz lagundutako programa baten bidez egiten den **Autoebaluazio Testa**, frogak jasotzeko eta ebaluazio-dorak optimizatzeko tresna garrantzitsua.

Euskal Autonomia Erkidegoan Gaitasuna Egiaztatze Egitura ezartzeak gure kualifikazio-sistemari kohesioa eman diola uste dugu. Uste dugu, halaber, gure biztanleria aktiboaren kualifikazio profesionala hobetuko duela, jende askori prestakuntzarako baliabideak eta egiaztapena erabiltzeko bideak irekiko baitizkio, binomio hori ezinbestekoa izanik ezagutzaren gizarte honetan. Egiturari eusten dioten protagonistak euren informazio zerbitsuak eta irakasleak jartzen dituzten Lanbide Heziketako zentroak eta gure enpresetako produkzio-adituak dira. Horiei guztiei ahalik eta gehien saia daitezten eskatzen die Lanbide Heziketako Kalitaterako eta Gaitasuna Ebaluatzeko Euskal Agentziak eta, aldi berean, laguntza eskaintzen die. Erabat prest dago, halaber, Gaitasuna Egiaztatze Egituraren prozedurak hobetu ditzaketen iradokizun guztiak jasotzeko, Euskal Autonomia Erkidegoko Lanbide Heziketaren arakastarako eta martxa onerako tresna erabakigarria izan dadin



“Gure biztanleria aktiboaren kualifikazio profesionala hobetuko du, jende askori prestakuntzarako baliabideak eta egiaztapena erabiltzeko bideak irekiko baitizkio”

“Posibilitará una mejora en la cualificación profesional de nuestra población activa al abrir a muchas personas el camino a la utilización de las vías de la formación y el reconocimiento”



Lanbide Heziketako Kalitaterako eta Gaitasuna Ebaluatzeko Euskal Agentzia
Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional



Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente
Lanbide Heziketako eta Enpleguak Berruntzeko Sailburuordetza

4. A MODO DE EPÍLOGO.

No quisiera finalizar este artículo sin mencionar algunas de las características peculiares de nuestro Dispositivo. Podríamos enumerar varias pero quiero resaltar cuatro que, a nuestro entender, son muy importantes. En primer lugar, hemos decidido que en la mayoría de los casos, las personas realicen pruebas reales de competencia. En el sistema francés, denominado Validation des Aquis de L'Expérience, para el ámbito de los Diplomas de la Educación Nacional, rara vez llegan a realizar pruebas de competencia. Sin embargo, en nuestro caso, creemos que, de este modo, **aseguramos la validez** de la evaluación que es una de las características o requisitos primordiales de la evaluación por competencias.

En segundo lugar, con el fin de **garantizar la fiabilidad y homogeneidad de la evaluación**, no hacemos que el juicio sobre la competencia esté en manos de centros homologados para ello, al modo británico, sino que la capacidad de decisión está en un equipo evaluador de cinco personas entre las cuales siempre habrá un experto del sector productivo correspondiente.

En tercer lugar, en nuestro procedimiento, juega un papel reseñable el **plan de formación** y la orientación que se le proporciona a las personas para, después de pasar por el proceso de reconocimiento, poder incrementar su competencia profesional y en su caso, llegar a la obtención de un título o cualificación.

Finalmente, dos elementos peculiares de nuestro sistema son, por una parte, las **Guías de Evidencia** elaboradas por nuestros equipos evaluadores, que son instrumentos de racionalización del referente profesional en orden a facilitar y simplificar la evaluación, y, por otra, la realización del **Test de Autoevaluación** a través soporte informático que es un factor importante para el acopio de evidencias y la optimización de los tiempos de evaluación.

Estamos convencidos de que la implantación del Dispositivo de Reconocimiento de la Competencia del País Vasco cohesionará nuestro sistema de calificaciones y va a posibilitar una mejora en la cualificación profesional de nuestra población activa al abrir a muchas personas el camino a la utilización de las vías de la formación y el reconocimiento, un binomio imprescindible en nuestra sociedad del conocimiento. Los protagonistas que sostienen la estructura del Dispositivo son los centros de Formación Profesional con sus servicios de información, sus profesores/as y los expertos productivos de nuestras empresas. A todos ellos, la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional, les solicita el máximo empeño y a la vez les ofrece su ayuda y franca disponibilidad a recoger cuantas sugerencias nos lleven a mejorar los procedimientos para que el Dispositivo de Reconocimiento de la Competencia sea un instrumento clave en la buena marcha y el éxito de la Formación Profesional del País Vasco.