

Adimen emozionala Inteligencia emocional



6

Txontu campos Hezkuntza,
Unibertsitate eta Ikerketa
Sailburuarekin Elkarrizketa

Entrevista a **Txontu Campos**,
Consejero del Departamento
de Educación, Universidades
e Investigación



10

Mahai-ingurua sindikatuen
ordezkariekin

Mesa redonda con los
representantes de los sindicatos



24

Eskaintza partziala:
Ikasten eta lanean diharduzu?

Oferta Parcial:
¿Estudias y trabajas?



Iñaki Konde

IKASLAN GIPUZKOAko Presidentea
Presidente de IKASLAN GIPUZKOA

AURKEZPENA

Lehenik eta behin, urte berri on opa nahi dizuet IKASLAN aldizkariako irkurte guztiei.

Lanbide Heziketa eta IKASLAN, Heziketa eta Lan Mundua.

IKASLAN erakundea sortu zenetik, heziketa, gizartearen beharrei erantzuteko oinarritzko tresna zela bagenekien; gure plan estrategikoak, gure indarrak eta gure balibideak gizartearen behar hoierei erantzuteko jarri behar genituela garbi zegoen eta urteak aurrera joan ahala, IKASLANeko lanbide Heziketako ikastetxeak arlo askotan erreferente bihurtu direla ez dugu zalantzarik.

Instituzioekin, enpresekin, atzerriko zenbait erakunde desberdinekin ditugun harremanak gero eta estuagoak dira. Hezkuntza sisteman ere, kalitatearen inguruan emandako urratsak handiak izan dira, eta nahiz eta lanbide heziketa ez dela oraindik euskaldundu jakin, arlo honetan izandako aurrerapenak egonkortuta daudela ez dago zalantzarik.

Ona da atzera begiratzea baina garrantzitsuagoa etorkizunari begira ditugun asmoak finkatzea da. Azkenengo 10 urtetan zabalduko zenbait ate, eta hasitako proiektuei bukaera emateko ordua iritsi da.

Hemendik aurrera, gure ekinbidea markatu duten egitasmoek hurrengoak izango dira:

- LOE lege berriaren aplikazioak eta garapenak lanbide heziketako ikastetxe integraleen ezaugarriak finkatuko ditu eta adi egongo gara aplikazio honek zer eragina izango duen gure ikastetxeetan aztertuzeko orduan.
- Aztertutako zenbait datuk esaten digute hezkuntza zikloen mapa zaharkiturik geratu dela. Behatokiarekin batera aztertutako ditugu gizartearen eta enpreseen beharrik gure eskaintza egokitzeko eta plangintza bat garatzeko.
- Lan sailarekin, Egailan-langai zerbitzua eta heziketa okupazionala egungo errealitateari egokitzen jardungo dugu.
- Industria Sailarekin Zientzia eta Teknologia sarearen beharrik aztertu eta proiektuak garatu TKNIKA ikastetxearen laguntzarekin.
- Europar Proiektuak. Duela gutxi zabalduko bideari ekin eta gure ikasle eta irakasleentzat hain garrantzitsuak diren proiektuak garatzen jarraituko dugu.
- Hezkuntzek. Euskal Herriarekin dugun konpromisoari aurre eginez, iparraldeko ikasleei hegoaldean euskaraz lanbide heziketako ikastetxeak egiteko aukerak eskaintzen segituko dugu.
- Laneki. Lehen esan dugun moduan, jakin badakigu oraindik lanbide heziketa euskalduntzeko lan asko faltza zaigula. Urte honetan ziklo desberdinetan materialak euskeratzen ipiniko dugu gure indarrak. Mila esker parte hartzen ari zareten irakasle guztiei.
- eta Lanbide Heziketa. Derrigorrez ikusten dugu emakumearen hurbilketa ziklo industrialetara. Ez da erreza izango urteak markatutako ibilbideari iraulketa ematea baina bide ona hori dela sinistuta gaude.

Bukatzeko, eskerrak ematea ibilbide honetan lagundu diguten zenbait erakunde eta instituzioei, Foru Aldundiei eta Lanbide Heziketako Zuzendaritzari, enpreseen ordezkariari (Confebask), lekuko instituzioei, udal txei, gurasoen ordezkariari eta garrantzitsuenak, gure ikasle eta irakasleei.

Azken hitz hauek aprobetxatu nahi ditugu, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko talde berriari gure laguntza eskaintzeko, onartu berri duen erronkan aurrera egiteko.

Ikastetxeei balio erantsia emateko sortu zen Ikaslanek, hemendik aurrera sendotu eta proiektuak egonkortzeko konpromisoa hartzen du.

PRESENTACIÓN

En primer lugar, quisiera desear un feliz año nuevo a todos los lectores de la revista IKASLAN.

Formación Profesional e Ikaslan, Formación y Mundo del Trabajo.

Sabíamos, desde que surgió IKASLAN, que la formación era un instrumento básico para responder a las necesidades de la sociedad; estaba claro que teníamos que orientar nuestros planes estratégicos, nuestras energías y nuestros recursos a responder a esas necesidades sociales y, a medida que ha ido avanzando el tiempo, no cabe duda de que los centros de formación profesional de IKASLAN se han convertido en referente en numerosos ámbitos.

Son cada vez más estrechas las relaciones que mantenemos con instituciones, empresas y diversos organismos internacionales. Son también destacables los pasos que, dentro del sistema educativo, se han dado en el campo de la calidad, y aunque somos conscientes de que la formación profesional no se ha euskaldunizado todavía, es evidente que los avances que se han dado en ese sentido ya están estabilizados.

Es bueno volver la mirada al pasado, pero es más importante afianzar los proyectos que tenemos para el futuro. Ha llegado la hora de cruzar definitivamente las puertas que se han ido abriendo en los últimos diez años y de remarcar aquellos proyectos iniciales.

De ahora en adelante, los proyectos que marcarán nuestra actuación serán los siguientes:

- El desarrollo y aplicación de la LOE establecerá las características de los centros integrales de formación profesional, y permaneceremos muy atentos a la hora de analizar la influencia que tiene la aplicación del nuevo texto legal en nuestros centros.
- Algunos de los datos analizados nos dicen que el mapa de los ciclos formativos se ha quedado viejo. Junto con el Observatorio, analizaremos las necesidades de la sociedad y de las empresas para adecuar nuestra oferta y desarrollar una planificación adecuada.
- Junto con el Departamento de Trabajo y el servicio Egailan-Langai, seguiremos adaptando la formación ocupacional a la realidad actual.
- Junto con el Departamento de Industria, analizaremos las necesidades de la red de Ciencia y Tecnología y desarrollaremos proyectos con la ayuda de TNKIKA.
- Proyectos Europeos. Continuaremos avanzando por esa vía recientemente abierta, y seguiremos desarrollando esos proyectos que son tan importantes para nuestros alumnos y profesores.
- Hezkuntzek. Asumiendo nuestro compromiso con Euskal Herria, seguiremos ofreciendo a los estudiantes de Iparralde la posibilidad de cursar estudios de formación profesional en euskara en nuestros centros de Hegoalde.
- Laneki. Tal como hemos indicado, sabemos que todavía es preciso trabajar mucho para euskaldunizar la formación profesional. Este año, dirigiremos nuestros esfuerzos a traducir al euskara materiales de diversos ciclos. Muchas gracias a todos los profesores y profesoras que estáis participando en esta iniciativa.
- Mujer y Formación Profesional. Vemos imprescindible el acercamiento de las mujeres a los ciclos industriales. No será fácil dar la vuelta a una tendencia marcada por los años, pero estamos convencidos de que ese es el buen camino.

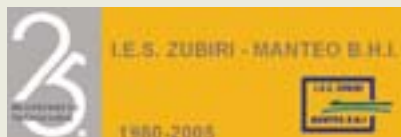
Para finalizar, quisiéramos expresar nuestro agradecimiento a los organismos e instituciones que nos han acompañado en nuestro camino; a las Diputaciones Forales y a la Dirección de Formación Profesional, a los representantes empresariales (Confebask), a las instituciones locales, ayuntamientos, representantes de los padres y madres y, sobre todo, a los más importantes: a nuestros alumnos y alumnas, a nuestros profesores y profesoras.

Quisiéramos aprovechar estas últimas líneas para ofrecer al nuevo equipo del Departamento de Educación, Universidades e Investigación nuestra colaboración para hacer frente a los retos que tiene planteados.

De cara al futuro, IKASLAN, que surgió para dotar a los centros de valor añadido, asume el compromiso de reforzar y afianzar sus proyectos.

laburrak breves

ZUBIRI-MANTEO B.H.I.-ren 50. urteurrena



1980ko urriaren 15ean, Donostiako Gros auzoan, Batxilergoko Zubiri Institutuak bere atak ireki zituen eta, hurrengo urtean, Donostiako irakaskuntza publikoan D eredua eskaini zuen lehengoa izan zen.

Aurten, urriaren 22an, 25. urteurrena ospatu dugu. Egoera guztiz aldatu da, duela 8 urte Lanbide Heziketako Manteo Institutuarekin elkartu ginela. Orain Bigarren Hezkuntzako Ikastetxea gara eta D.B.H., Batxilergoak eta Merkataritza, Informatika, Turismo eta Administraziozako Heziketa Zikloak eskaintzen ditugu.

Gure gogoia da sendo eta adoretu jarraitzea ea Zubiri-Manteo B.H.I.-ren 50. urteurrena ospatu dezakegun.

USURBILGO LANBIDE ESKOLA. Ur-emariaren erreguladoreak

Pasaden ostiralean, urriaren 28, Eskolako langileei etxetan erabiltzeko ur-emariaren erreguladoreak banatu zitzaizkien, energiaren aurrezte eta eraginkortasun gelan. Gailu hauek uraren eta energiaren %50eko aurrezkia lor dezakete, arraskako eta konketako kaniletan edota dutxaren flexoan ipiniz. Proposamen honek jaso duen harrera nabarmena izan da eta fabrikatzaileak esan digunez Usurbilgo Lanbide Eskola hartu dute adibideztat, energiaren eta uraren aurreztearekin azaldu duen esfortzuagatik.



EJE PROIEKTUA

Bergarako M. Altuna GLHBI, Bidasoa GLHBI, Zubiri-Manteo BHI, Easo GLHBI eta Murtik BHI ikastetxeak proiektu berri bati ekin diote aurten go ikasturtean, bere ikasleengan ekintzaileen gaitasunak eta enpresaren munduarekiko jakin-nahia pizteko asmatan. EJE (Empresa Joven Europea) proiektuak kooperatiba bat sortzetik, ikasleek berriak dira elkarrekin kideak, enpresa mundua eta irakaskuntza mundua bateratzen dituzten metodologi praktikoa eta berriak baten bidez taldeko eta banakako lanak konbinatuaz. Ikaslea enpresa bat sortzeko eta era erreala batean lan egiteko egoera baten aurrean jartzen du, merkatal harremanak izango dituelarik beste ikasle batzuek sortutako kooperatibekin.

I.E.S. Lasarte- Usurbil Oferta parcial

El curso 2003-2004 pusimos en marcha el Ciclo Formativo de Administración de Sistemas Informáticos en la modalidad de oferta parcial. A lo largo de estos tres cursos un grupo de alumnos va a poder su titulación oficial de técnico especialista en esforzada compaginación con su trabajo diario en la empresa; hay también alumnos que se han matriculado de módulos concretos, sin el objetivo de obtener la certificación del ciclo completo. También obtendrán la titulación oficial de la empresa CISCO systems.



Institutos de IKASLAN con "Q de plata"

Los centros de IKASLAN: **IT de Construcción Vitoria, IEFPS Mendizabala, IES (ITS) Hostelería Gamarra, IEFPS Iurreta, IES Urritxe-Zornotza, IEFPS Repelega, IEFPS Ategorri-Tartanga, IEFPS Elorrieta-Erreka Mari, IEFPS Escuela Armería, IEPs Easo y IES Azkoitia-Azpeitia** han conseguido la "Q" de Plata como Centros de Excelencia en la Gestión de Calidad y Mejora Continua otorgada por Euskalit (Fundación Vasca para la Calidad).



AURKIBIDEA

INDICE



- Aurkezpena
Presentación3



- Laburrak
Breves.....4-5



- Tontxu Campos, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa
Sailburuarekin elkarrizketa
Entrevista a Tontxu Campos, Consejero del Departamento
de Educación, Universidades e Investigación.....6-9



- Mahai-ingurua sindikatuen ordezkariekin
Mesa redonda con los representantes
de los sindicatos10-17



- Adimen emozionala
Inteligencia emocional18-23



- Eskaintza partzialak, ikasketei edozein adinetan berrekiteko
aukera ematen du. Ikasten eta lanean diharduzu?
La oferta parcial permite retomar los estudios a cualquier
edad. ¿Estudias y trabajas?.....24-29



- IKASLAN. Nazioarteko estrategia
IKASLAN. Estrategia de Internacionalización30-31



- Berrikuntzak Ikastetxeetan
Novedades en los Centros.....32-43

- Publication contents summary44-51

MENDIZABALA institutua

Invirtiendo en la digitalización de las Artes Gráficas



Coincidiendo con el 25 aniversario del Instituto Mendizabala, el departamento de Artes Gráficas ha acometido fuertes inversiones para equiparse con tecnologías digitales de última generación en todas sus instalaciones.

En el área de preimpresión se ha adquirido una nueva filmadora que permitirá avanzar en el proceso de digitalización de la preimpresión.

Este nuevo equipamiento mantiene en un alto nivel tecnológico las instalaciones de este Centro. La producción en CtF "Computer to Film" permite trabajar en alta calidad los más diversos formatos con rapidez y fiabilidad. Esta nueva filmadora integra a la perfección el flujo de trabajo Prinect de Heidelberg. De hecho, el departamento de Artes Gráficas de Mendizabala incorpora el nuevo software de imposición de Heidelberg, *Prinect Signa Station*, y la solución para el ripeado y el flujo de trabajo de Heidelberg, *Prinect Meta Dimension*, que mejoran notablemente la productividad de los flujos de trabajo.

Por otra parte, el área de impresión ha incorporado a sus instalaciones una máquina de impresión que se integra perfectamente en el flujo de trabajo digitalizado. La Heidelberg Printmaster PM74 de doble cuerpo está dotada del teletmando Prinect Classic Center, desde el que es posible controlar tanto la impresión como todos los ajustes digitales de los trabajos.

Técnicos del IMH y Usurbil imparten un curso de gestión de centros educativos en Rosario, Argentina.

El convenio suscrito entre el Gobierno Vasco y la ciudad de Rosario contempla la impartición del curso a 20 directivos docentes de escuelas técnicas y medias vinculadas con los programas municipales de capacitación profesional, además de la donación de máquina-herramienta convencional por parte del Gobierno Vasco a la municipalidad argentina.

Ixaka Egurbide y Juantxo Mendikute, técnicos del Instituto de Máquina Herramienta de Elgoibar y del Usurbilgo Lanbide Eskola, impartieron en mayo formación sobre "Gestión de establecimientos escolares" y "Aplicación de Norma ISO 9000 en centros educativos". El IMH coordinó la formación con el centro vasco de Rosario Zazpirak Bat, según el convenio suscrito entre el gobierno vasco y la municipalidad de Rosario.

La segunda fase del convenio también ha supuesto la donación de seis tornos y cinco fresadoras que serán ubicados en un único espacio educativo para su uso socializado por parte de todas las escuelas técnicas de Rosario.

La primera fase del convenio se cumplió durante 2003, cuando el gobierno del País Vasco donó 25 tornos de última generación y un curso de capacitación sobre nuevas tecnologías de cuatro semanas para ocho instructores en el IMH. En total, el monto supera los 182.500 euros.



IMHk eta Hexagon Metrologyk metrologiaren inguruan "berrikuntza solasaldiak" mintegiak landu ditu

Hexagon Metrology-k metrologia arloan nazioarte mailan garrantzitsuenetakoak diren DEA, LEITZ, Brown & Sharpe, CE Johansson eta Romer enpresak biltzen ditu eta PC-DMIS neurtzeko softwarea erabiltzen du. Renishaw, buru eta haztagailu neurtzaileetan aitzindaria den enpresak parte hartu zuen ere jardunaldien antolakuntzan.

Pasa den uztaietan metrologiari buruzko hiru egunetako jardunaldiak egin ziren Hexagon-IMH Doitasun Aretoan. Alde batetik kontrol dimentsionaleko prozesuak optimizatzeko konponbide berritzaileen software baliagarriak aztertu ziren; ondoren makina erremintaren neurketa moldagarriari buruzko software baten bertsioa aurkeztu zen, non edozein zenbakizko kontrola duen makina, kontrolerako baliabide bihurtu dezake. Azkenik check-master-a aurkeztuko zen, koordinatu bidez neurtzeko makina sistemen fidagarritasuna bermatzen duen sistema berria, alegia. Kontrolatzeko tresna baten bitartez, planifikazioa, optimizazioa eta kalibrazioetan aurreratsua lortzen du.



Elgoibarko Makina Erremintaren Institutuak kolaborazio hitzarmenak sinatu ditu UGS Unigraphics eta AGBAM-Catia diseinurako softwareko enprekin.

Honela, uneko diseinurako software puntakoenak eskainiko ditu, besteak beste CATIA, UNIGRAPHICS, PROENGINEER eta AUTODESK.

MHk betidanik erreminta aurreratutako bereganatzeko politika darrai, eta oraingoan UGS eta CATIA bereganatuko ditu, PLM teknologia (Produktuaren Bizitza Zikloaren Kudeaketa) merkaturan I+G proiektuen garapena egiteko eskaintzen duten bi enpresa nagusienetako teknologia, alegia. Bi hitzarmenek kalitateko formazioa bermatuko dute CAD/ CAM/ CAE/ PLM tresna erabiltzen duten enpresa eta teknikariei.

UGS eta ABGAMek, IMHn emango den UNIGRAPHICS eta CATIA softwarearen formazioa bermatu eta ziurtatuko dute. IMHk bere aldetik, prestakuntza iraunkorarentzat kudeatzen dituen diru-laguntzetan

Tontxu Campos

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailburua

Consejero del Departamento de Educación, Universidades e Investigación

“Garrantzitsua da Lanbide Heziketaren Lege propioa edukitzea”

“Es importante que dispongamos de nuestra propia Ley de Formación Profesional”



“Europako beste herri batzuen parean jartzeko, LH hautatzen duten ikasle gehiago beharko genituzke”

“Deberíamos tener un porcentaje mayor de alumnos que realicen la FP para asemejarnos a otros países de Europa”

Zure ustez, behar bezainbesteko arintasunez eta egokitzapen gaitasunez erantzuten al die gaur egun kualifikazio-sistemak sektore produktiboen behar aldakorreari?

Alor horretan, Estatu mailako legeek ezartzen dizkiguten mugak dauzkagu. Aurrea hartzea nahiz arintasunez eta egokitzapen gaitasunez erantzutea eragozten diguten oinarriko arauak daude, alegia. Hala eta guztiz ere, berritzaileak eta aitzindariak gara beti. Proposamenak, probak eta ebaluaketak egiten ditugu eta, batzuetan huts egiten badugu ere, aurrera jarraitzen dugu, gure ehun produktiboa osatzen duten pertsonen eguneratzea eta prestakuntza erraztuko duten bide posible guztien bila.

Berrikuntza eta kalitatea dira Lanbide Heziketako Euskal Planaren zutabe nagusiak. Bat al datoz alor horretan egin diren urratsak eta lortu diren emaitzak aipatu Planean finkatzen ziren aurreikuspen eta helburuekin?

Uste dut, hain zuzen, bi alor horiek direla gure LHren punturik sendoenak. Berritzaileak izan gara kalitatea kudeatzeko sistemetan. Gaur egun, 40 zentrok ISO 9000 dute, 34 zentrok Zilarrezko Q-a, lauk Urrezkoa, bostek Investors in People ziurtagiria, lauk ISO 14000, zentro askok dute Ecoskan agiria... Berrikuntza teknologikoari eta zentroen antolakuntzaren inguruko berrikuntzari dagokienez, berriz, oso kontuan izan behar da eragile guztiak –zuzendariak, irakasleak, irakasle ez diren langileak...- egiten ari diren ahallegina.

Okupazio-tasa altuak ditu Lanbide Heziketak, ikasleen emaitzak geroz eta hobek dira, enplegatzaileen gogobetetze-maila ere altua da, sustapen-kanpainak egiten

El Plan Vasco de Formación Profesional 2004-2007 vino acompañado de una dotación presupuestaria próxima a los 870 millones de euros. Prácticamente en el ecuador del Plan, ¿están resultando suficientes esas previsiones o, por el contrario, plantean destinar al Plan más recursos?

Los recursos económicos siempre son ajustados, y más en este sector tan dinámico y con unos costes de equipamiento muy altos, pero tenemos un buen presupuesto y tiene más valor la continuidad; esto es, tener la seguridad de que es una apuesta estratégica, que el plan va a continuar, que tiene recursos y que se va a evaluar para que, en su caso, se produzcan las mejoras correspondientes y se ajusten las necesidades económicas a los proyectos y a los planes.

¿Considera que en la actualidad el sistema de cualificaciones responde con la suficiente agilidad y capacidad de adaptación a las necesidades cambiantes de los sectores productivos?

En este tema estamos un tanto limitados por las leyes del Estado. Existe normativa básica que impide que nos adelantemos y que respondamos con agilidad y capacidad de adaptación. Aún así, siempre somos innovadores y pioneros, proponemos, probamos, evaluamos, a veces también nos equivocamos, pero seguimos adelante buscando todos los caminos posibles para facilitar la formación y la actualización a las personas de nuestro tejido productivo.

La innovación y la calidad son dos de los pilares del Plan Vasco de Formación Profesional. ¿Los pasos que se han dado en ese sentido y los resultados obtenidos están respondiendo a las expectativas y a los objetivos establecidos en el citado Plan?

Creo que estos dos aspectos son, precisamente los puntos fuertes de nuestra FP. Hemos sido innovadores en los sistemas de gestión de la calidad. Hoy en día, tenemos 40 centros con la ISO 9000, 35 centros con la Q de Plata, cuatro con la Q de Oro, cinco con la certificación Investors in People, cuatro con la ISO 14000, muchos centros con el Ecoskan, etc. Y en lo que respecta a la innovación tecnológica o de organización de los centros, hay que tener también muy en cuenta el esfuerzo que están realizando todos los agentes implicados: los directores, los profesores, el personal no docente...

A pesar de las altas tasas de ocupación, de la mejora de los resultados de los estudiantes de FP, del alto nivel de satisfacción de los empleadores, de las campañas de promoción, etc., el número de matriculaciones en las enseñanzas profesionales no termina de despegar. ¿Tiene la FP un problema de imagen y marketing, o cabe pensar en otras razones?

En los últimos años los alumnos y alumnas que han optado por la FP han ido en aumento, han visto una FP atractiva con una buena empleabilidad, muy lejos de la fama que tenía hace algunos años, porque se ha invertido y porque la sociedad ha visto resultados positivos, pero también es verdad que deberíamos tener un porcentaje mayor de alumnos que realicen la FP para asemejarnos a otros países de Europa. Estaría muy bien que un 60% optara por la FP y que, después de conocer las profesiones y de realizar la formación en centros de trabajo, aquellos que verdaderamente se encuentran motivados y capacitados siguieran con sus correspondientes carreras universitarias. La alta empleabilidad a veces juega en contra de continuar los estudios, pero intentamos conjugar las dos facetas.



dira... Hala eta guztiz ere, eta ezinbestean egin behar diren zuzenketa demografi LHk, edo bada bestelako arrazoirik?

Azken urteetan gorantz egin du LH hautatu duten ikasleen kopuruak. LH erakargarria ikusi dute, enplegarritasun handikoa, orain urte batzuk zuen famatik oso urrun dagoena, asko inbertitu delako eta gizarteak emaitza positiboak ikusi dituelako. Egia da, ordea, Europako beste herri batzuen parean jartzeko LH hautatzen duten ikasle gehiago beharko genituzkeela. Oso ondo egongo litzateke %60k LH hautatzea eta, lanbideak ezagutu ondoren, lantegiko prestakuntza burutu ondoren, erabateko gaitasuna eta motibazioa dutenek unibertsitateko ikasketak egitea. Enplegarritasun handiak maiz ikasketekin jarraitzearen aurka egiten badu ere, alde biak elkartzeko saiatzen gara.

Hezkuntza sistema osoaren ardurak ematen dizun ikuspegi zabalegik, zer esango zenieke Lanbide Heziketa 'ahizpa pobrea' dela diotenei?

Ez dut uste, gaur egun, inork LH "ahizpa pobrea" dela pentsa dezakeenik. Alderantzikoa gertatzen dela esango nuke, jendeak ikusten duela inbertsioen aldetik ahalgin handia egin dela, merezi izan duela eta apustuari eutsi behar zaiola, gure LH lehen mailakoa, eguneratua, berritzailea eta emaitza onak dituen izan dadin.

Eragile eta interes desberdin ugari uztartzen ditu Lanbide Heziketak. Gaur egun, behar bezain sendoa al da 'lanbide heziketako euskal sarea' deitu dezakegun hori?

Lanbide Heziketaren sarea sendoa da, ondo egituratuta dago eta hasiak gara zentzuen banakako lan-ohiturak aldatzen –kasuren batzuetan, baita irakasleek ere- eta horren ordez sarean eta lankidetzan lan egiten. Hain zuzen ere, hainbat helburu erdiesteko erabakigarria izan da sarean lan egite hori. Orain, gainera, LHko irakasleen prestakuntzaz eta berrikuntzaz arduratzen den TKNIKA zentroa daukagu, eta lan bikaina ari da egiten zentzuen eta irakasleen arteko lankidetzaren alorrean.

Lanbide Heziketako Euskal Plana aurkeztu diozue berriki Europako Hezkuntza Komisarioari. Zer nolako harrera egin zion, eta zein izan zuen inpresioa?

Bai, azaroaren erdialdera egin genion aurkezpena, eta harrera bikaina egin zion, Bruselako ordezkariak egindako lanari esker. Ordubetik aurkeztu genion gure LH eta 2004-2007 LHko Euskal Plana, eta uste dut harritu egin genuela eman genizkion enplegarritasun datuekin, gure planak duen enfokearekin... Enpresen eta gainerako eragileen lankidetzaren atsegina izan zitzaien eta, oro har, oso tanke-ona hartu genion. Seguruenik, eta agendek horretarako bidea ematen badigute, gure artean izango dugu 2005/2006 ikasturtearen amaieran.

Nahiz eta LOEk, funtsezko gaitan, ez duen aldatzen LOGSEk finkatu zuen LHren diseinua, ba al dago legerari eragozpenen bat jartzetik euskal LHren ikuspegi-tik?

Hasiera batean LOGSEn finkatu bezala jarraituko du, baina Lanbide Heziketaren eta Kualifikazioen 5/2002 Legea ere hor dago, eta hori ari da orain garatzen. Horregatik interesatzen zaigu horren emaitza onak dituen gure sistema integratuari eragingo dion Lanbide Heziketako Lege propioa edukitzea.

Desde la amplia perspectiva que le otorga la responsabilidad sobre el conjunto del sistema educativo, ¿qué diría a quienes opinan que la formación profesional es la "hermana pobre"?

No creo que en este momento nadie piense que la FP es la "hermana pobre". Diría que más bien sucede lo contrario, que existe la percepción de que se ha hecho un gran esfuerzo inversor, que ha merecido la pena y que hay que seguir apostando para que nuestra FP sea de primera categoría, actualizada, innovadora y con buenos resultados.

La Formación Profesional integra a agentes e intereses muy diversos. En la actualidad, ¿es lo suficientemente sólida la que podríamos llamar "red vasca de formación profesional"?

La red de FP es sólida, está bien estructurada, estamos empezando a cambiar las formas de trabajo individuales de cada centro y, en algunos casos, formas de trabajo individuales de los profesores por colaboraciones en red. De hecho, para la consecución de muchos de los objetivos ese trabajo en red ha sido fundamental. Ahora, además, tenemos el centro TKNIKA, centro de innovación y formación del profesorado de FP, que está realizando una magnífica labor en esta línea de colaboración entre centros y profesores.

Recientemente presentó el Plan Vasco de Formación Profesional al Comisario europeo de Educación. ¿Qué acogida le dispensó y cuál fue su impresión?

Sí, fue a mediados de noviembre y la acogida fue excelente, gracias a los contactos de nuestra Delegación en Bruselas. Estuvimos una hora exponiendo nuestra FP y el Plan Vasco de FP 2004-2007 y creo que le sorprendimos con nuestros datos de empleabilidad y con el enfoque que tiene nuestro plan. La colaboración de las empresas y demás agentes también fue de su agrado y, en general, la impresión que nos causó fue muy buena. Posiblemente, y si las agendas lo permiten, podamos tenerle entre nosotros al final del curso 2005/06.

Aunque la LOE, básicamente, mantenga el diseño de la FP que estableció la LOGSE, ¿cabe poner algún reparo al nuevo texto desde el punto de vista de la FP vasca?

En principio se mantiene tal y como se concibió en la LOGSE, pero tenemos también la Ley 5/2002 de FP y de las Cualificaciones, que es a que se está desarrollando y la razón por la que nos interesa una ley propia de FP que contemple el sistema integrado que tan buenos resultados nos está dando.

"Interesatzen zaigu horren emaitza onak dituen gure sistema integratuari eragingo dion Lanbide Heziketako Lege propioa edukitzea"

"Nos interesa una ley propia de FP que contemple el sistema integrado que tan buenos resultados nos está dando"



Mahai-ingurua sindikatuen ordezkariekin

IKASLAN gonbidaturik, CCOO, UGT, STEE-EILAS, ELA eta LAB sindikatuetakordezkariak mahai baten inguruan eseri ziren, ikastetxeentzat zein irakasleentzat berebiziko garrantzia duen gai baten inguruko iritziak trukatzeko: langileen ezegonkortasunak eragiten dituen arazoak, horren eraginak eta auzoa konponbidean jartzeko egon daitezkeen irtenbideak. Prozedura soilaz harago doazen gaietara ere zabaldu zen eztabaida; esaterako, plazak emateko sistemara, horien profilaziora eta, desegokitasun kasuetan erabiltzen den protokolora.



Mesa redonda con los representantes de los sindicatos

Invitados por IKASLAN representantes de CCOO, UGT, STEE-EILAS, ELA y LAB intercambiaron opiniones acerca de una cuestión crucial tanto para los centros como para los docentes: los problemas derivados de la inestabilidad del personal, sus efectos y las posibles vía de solución. El debate se extendió, igualmente, a aspectos derivados de esa situación que van más allá del mero procedimiento, como el sistema de asignación de plazas, la perfilación de las mismas, la aplicación del protocolo previsto para los casos en los que el perfil del docente no se ajusta al de la plaza.

Aurretik egin denari eusteko eta 2004-2007 Lanbide Heziketako Euskal Planak finkatzen duen bidetik jarraitzeko asmoa du duela hilabete batzuk Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren ardura hartu zuen Tontxu Campos sailburua. Bere ustez, eredugarria da Euskal Autonomia Erkidegoak Lanbide Heziketaren alorrean duen azpiegitura. Lehentasunen artean, berriz, honakoak azpimarratu ditu: berrikuntzarekin eta kalitatearekin zerikusia duten alorretan aurrera egiten jarraitzea, matrikulazioak areagotzea eta euskal LHK lege propioa eduki dezan lortzea. Lege propioak, besteak beste, kualifikazio-sistema bezain garrantzitsuak diren gaitan "arintasun eta egokitzapen gaitasun handiagoa" izatea ahalbidetu dezake.

Hurrengo urteotan buru zaren taldearen lanaren hiru oinarrietako bat Lanbide Heziketaren sustapena izango dela adierazi duzu. Alor horretan, ba al duzu aurreko taldeak egin duen lanean aldaketaren bat egiteko asmorik? Zein dira Sailaren aurreneko lehentasunak?

Azken urteetan, Hezkuntza Saileko atalik berritzaileena Lanbide Heziketa izan dela esan genezake; ISO 9000, EFQM, Investors in People, 5S eta beste kalitate-sistema batzuen aldeko apustua egin duena, alegia. LH osatzen duten hiru azpisistemen integrazioaren aldeko apustua egin zein, gainera, eta bete-betean asmatu zutela iruditzen zait. Eragile sozialekin adostutako 1997ko Lanbide Heziketako Euskal Plana portzentaje oso altuan gauzatu zen, eta emaitza behar bezalakoa izan da erabat. Guztiz konforme gaude, hortaz, aurreko taldeak egin duen lanarekin. Eta talde hartako kide ziren zenbait lagunek zuzendaritza mailako postuetan jarraitzen dute. Bestalde, legealdi honetan landuko ditugun ildo estrategikoak 2004-2007 LHko Euskal Planean daude finkatuta, eta hori garatzen jarraituko dugu. Une honetan ditugun lehentasunak Lanbide Heziketaren eta Kualifikazioen Euskal Lege Berriaren inguruko lanari ekitea eta Lanbide Heziketako Euskal Kontseilua berritzea dira.

Hasierako lanbide heziketaren, prestakuntza iraunkorraren eta lanerako prestakuntzaren arteko integrazioa aipatu duzu. Integrazio-maila egokira heldu direla iruditzen al zaizu?

Egia esateko, asko aurreratu da. Errealitateak erakusten digunaren arabera, prestakuntza-azpiegitura eredugarria lortu da hiru alor horietan, zentroen dinamismoari, enpresa-ingurunearekin duten harremanari, prestakuntza eta eguneratze teknologikoaren eta antolakuntzaren alorrean egin duten ahaleginari eta administrazio desberdinen -bestek beste, foru aldundiak, udalak, Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila- zein enpresen apustuari esker. Erakundeen arteko koordinazioa bultzatzen ari gara, borondatea egon badago eta nire ustez Lege berriaren bitartez gure LHko zentroek eskatzen eta merezi duten mailara helduko gara.

870 milioi euro inguruko aurrekontu-zuzkidura du 2004-2007 Lanbide Heziketako Euskal Planak. Plana erdialdera iritsi den honetan, ondo egokitzen al zaizkie beharrei diru aldetiko aurreikuspenak, edo diru-baliabide gehiago bideratu beharko dira Plana betetzera?

Baliabide ekonomikoak beti dira urriak, are urriagoak oso dinamikoak izateaz gain ekipamendu aldetik ere behar handiak dituen esparru honetan. Hala eta guztiz ere, aurrekontu egokia dugu, eta diruak baino balio handiagoa du jarraitutasunak; hau da, segurtasun osoz esatea apustu estrategikoa dela, planak aurrera jarraituko duela, baliabideak badiutela eta ebaluatu egingo dela, horren premia antzematen bada behar diren aldaketak egiteko eta diru aldetiko behar proiektu eta planetara egokitzeko.

Sobre la base de la continuidad, y transitando por el camino que marca el Plan Vasco de FP 2004-2007, Tontxu Campos, que se hizo cargo hace unos meses del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, considera que la infraestructura vasca de Formación Profesional es ejemplar. Sus prioridades, seguir avanzando en los aspectos relacionados con la innovación y la calidad, incrementar el número de matriculaciones y dotar a la FP vasca de una ley propia que, entre otras cosas, permita disponer de más "agilidad y capacidad de adaptación" en cuestiones cruciales como el sistema de cualificaciones.

Ha manifestado que uno de los tres pilares fundamentales sobre los que va a trabajar su equipo en los próximos años es el impulso de la Formación Profesional. En este ámbito, ¿tiene previsto introducir algún cambio con respecto a la actuación del equipo precedente? ¿Cuáles son las prioridades inmediatas de su Departamento?

Podemos decir que en los últimos años, dentro del Departamento de Educación, la Formación Profesional ha sido el área más innovadora, la que la que apostó por sistemas de calidad como la ISO 9000, EFQM, Investors in People, 5S, etc. Se apostó, además, por la integración de los tres subsistemas de FP y creo verdaderamente que fue un acierto. El Plan Vasco de FP de 1997, consensuado con los agentes sociales, se llevó a cabo en un porcentaje altísimo, y los resultados no han podido ser más satisfactorios. Estamos muy satisfechos de la labor realizada por el equipo anterior, varios de cuyos miembros, además, siguen trabajando en niveles de dirección. Por otra parte, los ámbitos estratégicos que vamos a trabajar en esta legislatura están ya definidos en el Plan Vasco de FP 2004-2007, que seguiremos desarrollando. Nuestras prioridades en este momento son ponernos a trabajar sobre la nueva Ley Vasca de Formación Profesional y de las Cualificaciones, y la renovación del Consejo Vasco de Formación Profesional.

Ha mencionado la integración entre la formación profesional inicial, la continua y la ocupacional.

¿Considera que el nivel de integración es el idóneo?

La verdad es que se ha avanzado muchísimo. La realidad nos demuestra que el dinamismo de nuestros centros, su relación con el entorno empresarial, las necesidades de formación y de actualización tecnológica y de organización y algunas apuestas de las distintas administraciones - como las diputaciones, ayuntamientos, el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y las empresas han llevado a crear una infraestructura de formación inicial, continua y ocupacional ejemplar. Estamos potenciando la coordinación interinstitucional, existe esa voluntad y creo que con esta nueva Ley estaremos a la altura de lo que solicitan y se merecen nuestros centros de FP.



"Hezkuntza Saileko atalik berritzaileena Lanbide Heziketa izan dela esan genezake"

"Dentro del Departamento de Innovación, la Formación Profesional ha sido el área más innovadora"

Mahai-ingurua hartu zuen Usurbilgo GBLHIko zuzendari eta IKASLAN Gipuzkoako idazkari Patxi Vaquerizok irtenbideak bilatzeko elkarlanaren eremuan kokatu zuen topaketa: "Saio honekin ez dugu beste ezein lan-ildo ordezkatu, jakin badakigu-eta zuek zaretela, sindikatuak, Administrazioaren solaskide sozialak. Ikastetxeek ere argi daukagu, ordea, zer dakarren gaur egungo ezegonkortasun egoerak, eta uste dugu egonkortasuna areagotzeko egin daitekeen oro onuragarria izango dela guztiontzat; ikastetxeentzat, langileentzat eta, batez ere, ikasleentzat, irakas-kuntzaren kalitatea eta ikasle eta irakasleen seguritatea hobetu nahi badugu eta proiektuei jarraitutasuna eman nahi badiegu beharrezkoa baita langileen egonkortasuna areagotzea, nahiz eta jakin konponketa zaileko arazoa dela".

Aurkezpen hori abiapuntu hartuta, **Maite Pérezek (CCOO)** hartu zuen hitza: "Sindikatu honek, bere garaian, esan zuen ikastetxeen egonkortasuna negoziatzearen aldekoa zela, eta era esperimentalean ikastetxeen batzuetan lortutakoa gainerakoetara zabaltzea eskatu genuen, askotan ikusten baikenuen ziklo bat martxan jarri zuen jendeak ikastetxetik alde egin behar zuela hurrengo ikasturtean, zerrendetan plazari eusteko behar zuen postua lortu ez zuelako-eta... Esan genuen, halaber, ordezkokoak 'todoterreno' halakoak ari direla bilakatzen, zikloak programatzen ematen dutela denbora, ia bakar bat ere bukatzeko aukerarik gabe. Hortaz, beharrezkoak diren berme guztiekin eta negoziatu behar dena negoziatuz, CCOOk heziketa-zikloei egonkortasuna ematearen aldeko apustua egiten du".

Koldo Olaskoagak (STEE-EILAS), berriz, zera adierazi zuen: "Zentroen egonkortasuna ez da bakarrik ona LHrentzat; hezkuntza maila guztientzat da ona. Ez gaude-nez LH gainerako mailetatik bereizteko prest, uste dugu gai hori mahai sektorialean landu behar dela. Urteak darmatzagu ordea gune horretan inolako negoziatorik gabe, eta egonkortasunaz ere ez da mintzatzen, nahiz eta mahai horri dagokion gaia izan. Gure ustez, zentroen egonkortasunaz hitz egiten dugunean ikastetxeen behar eta nahien eta lanpostu horiek beteko dituzten langileen eskubideen arteko orekaz hitz egin behar dugu. Gai horietan lasterbideak hartu izanak, eta horixe ari da egiten azken urteotan LHko zuzendaritza, mesfidantzak sorrarazi ditu, zeren eta ohikoa baita Sailak erabakiak bere kabuz hartzea, hainbat egoera nola arautu mahaietan planteatu ere egin gabe. Gai hori oso garrantzitsua da guztiontzat eta, alde sozialaren eta Sailaren arteko akordioa ez ezik, Sailaren aldetik jarrera aldatzea ere behar du. Konfiantza sorrarazi behar du mahai baten inguruan esertzerakoan ez dezagun susmatu atzetik justu kontrakoa ari direla egiten". Gerxeago gai berberari buruz esan zuenez, "arazoak arazo, 2002tik hona areagotu egin da egonkortasuna ikastetxeetan" eta azpimarratu zuen, halaber, beharrezkoa izango zela agian onartzea "egonkortasunak beti izango dituela mugak, baliteke-eta zentroak urte batetik bestera plantilla jakin bati eustea baina plantilla horren osaketa aldatzea, horrek funtzionarioei ere eragiten dielarik. Hortaz, beti izango dugu mugikortasun-arazo bat, eta adostu beharko dugu norainokoa izan daitekeen, zein den helburua".

Xabier Expositorentzat (ELA) "egonkortasunaren inguruko auzia da seguruenik une honetan sektore publikoan sindikatuok aurre egin behar diogun funtsezko arazoa". "Lasterbideak hartzea" okerreko bidetik joatea dela berretsi ondoren, datu argigarriak ekarri zituen mahaira: "Urtez urte, 20.000 profesional ari dira egun osoko lanean euskal irakaskuntza publikoan, nahiz eta Aldizkari Ofizialean argitaratzen den lanpostuen-zerrendak 16.000 eta gutxi batzuk baino ez jaso. Horren araber, aldi baterako izaera dute ikastetxeetako plaza errealean %25ek, nahiz eta, berez, ez izan aldi baterako, estrukturaliki existitzen direlako eta urtez

Patxi Vaquerizo, director del IEFPS Usurbil que acogió la mesa redonda y secretario de IKASLAN Gipuzkoa, planteó el encuentro en términos de colaboración para la búsqueda de soluciones: "Con este encuentro no pretendemos suplantar ninguna otra vía de trabajo, porque sabemos que los interlocutores ante la Administración sois los sindicatos, pero también los centros somos conscientes de lo que supone esa situación de inestabilidad en el trabajo, y creemos que todo lo que se pueda hacer en la línea de mejorar la estabilidad es beneficioso para todos, tanto para los trabajadores como para los centros y, sobre todo, para los alumnos, ya que si queremos mejorar la calidad de la enseñanza, mejorar las condiciones de seguridad de alumnos y profesores y dar continuidad a los proyectos es necesario que haya una mayor estabilidad de personal, aunque sabemos también que es un problema difícil de resolver".

Sobre esa base, inició el turno de intervenciones **Maite Pérez (CCOO)** manifestando que "este sindicato ya manifestó en su día que estaba a favor de apoyar que se negociara la estabilidad de los centros, que se hicieran extensivas a todos ellos lo que ya se había conseguido en algunos de manera experimental, porque nos encontrábamos en ocasiones con que gente que había puesto en marcha un ciclo tenía que marcharse al curso siguiente porque no ocupaba en las listas un lugar que le permitiera coger la misma plaza, etc., y también decíamos que los sustitutos se están convirtiendo en una especie de 'todo-terrenos' que se pasan el tiempo programando ciclos y no pudiendo terminar prácticamente ninguno... Por lo tanto, con las cautelas que haga falta y negociando lo que haya que negociar, CCOO apuesta por dar estabilidad a los ciclos formativos".

Koldo Olaskoaga (STEE-EILAS), por su parte, indicó que "la estabilidad en los centros no sólo es buena para la FP, sino que es buena para todos los niveles educativos. No estamos dispuestos a diferenciar la FP del resto de los niveles educativos, por lo que creemos que este es un tema que debe tratarse en la mesa sectorial, un espacio en el que llevamos años sin ningún tipo de negociación y en el que no se habla de estabilidad, aunque es un tema propio de esa mesa. Entendemos que cuando hablamos de estabilidad en los centros estamos hablando de un equilibrio entre las necesidades y los deseos de los centros y los derechos de los trabajadores que van a cubrir esos puestos de trabajo, y que este es un tema en el que tomar atajos, que es lo que se está haciendo estos últimos años desde la dirección de FP, ha generado desconfianzas, porque es práctica habitual que el Departamento tome decisiones por su cuenta sin plantear en las mesas cómo regular ciertas situaciones. Es un tema muy importante para todos, que requiere acuerdo entre la parte social y el Departamento y un cambio de actitud por su parte, generar la confianza necesaria para que cuando nos sentemos en una mesa no tengamos la sensa-

Maite Pérez (CCOO)

"Beharrezkoak diren berme guztiekin eta negoziatu behar dena negoziatuz, CCOOk heziketa-zikloei egonkortasuna ematearen aldeko apustua egiten du"

"Con las cautelas que haga falta y negociando lo que haya que negociar, CCOO apuesta por dar estabilidad a los ciclos formativos"





Koldo Olaskoaga (STEE-EILAS)

"Egonkortasuna maila guztientzat da ona, ez bakarrik LHrentzat; hortaz, mahai sektorialean landu behar den gaia dela uste dugu"

"La estabilidad es buena para todos los niveles, no sólo para la FP, por lo que creemos que es un tema que debe tratarse en la mesa sectorial"

urte ordaintzen direlako. Edonola ere, uste dugu Gobernuak bere osotasunean eta, zehazki, Sailak, plantillak izoztearen aldeko politikari eusten dioten bitartean ez dela erraza izango arazo hau konpontzeko duten eta ikastetxeek euren plantilletan eta langileek euren kontratuetan behar duten egonkortasuna bultzatuko duten neurriak ezartzea. Egia da irakaskuntzak, eta bereziki horrenbeste ziklo, familia eta espezializazio dituen LHK, badituztela berezitasunak, eta berezitasun horien arabera zaila dela ordezkoei ez ezik funtzionarioei ere eragiten dien nolabaiteko gorabeherak eragozte. Hori onartuta, aurrerapenak izan direla ere onartu behar dugu. Esate baterako, langileei ikastetxean finkatuak izateko eskubidea eman zien egonkortasun akordioa, ordezkioak kanpoan uzten dituen. Aurrerabidea izan da, eta ordezkioak ere barne hartu beharko litzuzke. Eta, hori aplikatzeko modurik ez dagoenetan, arazoak sortzen direnean, zorroztasun osoz aplikatu beharko lirateke berdintasun, meritua eta gaitasun printzipioak.

Honakoa ekarri zuen gogora, berriz, **Esteban Agirrek (LAB)**: "Guk esan genuen prest girela ikastetxeetan egonkortasuna sustatuko zuten neurriak bultzatzeko, proposamenen batzuk ere egin genituen, eta esan genuen behar-beharrezkoa zela eskaintzen ziren lanpostuen profilizazioak egokiak izatea, horrek esleipenetan dituen eraginak ondo neurtzeko. Momentu honetan, baina, oso kritikoa izan behar dugu egin den ibilbidearekin, oso haserre gaude, eta foro honetan esan behar dugu ez dela bakarrik Administrazioaren errua, zentroena ere badela". Kasu konkreturen batzuk aipatuz esan zuen hainbat neurri "azpikeriaz eta ezkutuan" hartu direla. "Sindikatuak zein adostutako neurriak aintzat hartu gabe egonkortu dira zenbait lanpostu, eta horrelako bide eta jokaeren ondorioz bere garaian egonkortasunerako neurriak ontzat eman zituen sindikatu honek zalantzan jartzen du erabat Administrazio honek eta Ikaslanek proposa dezaketen edozer, behar bezainbeste datu baititugu zer egin den ikusteko. Horrelako portaerak ezin ditugu onartu, eta salatu ere egin izan ditugu. Administrazioak ez du batere zaintzen negoziazio-esparrua, ez du batere errespeturik sindikatuekiko. Batere konplexurik gabe onartzen dugu LHK, gainerako etapek bezalatsu, ezaugarri eta behar bereziak dituela, eta ikastetxeei egonkortasuna emango dieten neurrien alde gaude. Egonkortasun akordioa da horietako bat, nahiz eta asko hitz egin behar litzatekeen hori buruz, gure ustez ez baititu egiazko beharrak betetzen. Nolanahi ere, bide horretatik jarraitu behar da, eta beste neurri batzuk ere indartu egin be-

ción de que, por detrás, se están haciendo las cosas en sentido justamente contrario". Más adelante, y sobre el mismo tema, subrayó que, a pesar de todos los problemas, a partir del año 2002 la estabilidad de los centros ha crecido y puso igualmente de manifiesto que "quizás deberíamos entender que la estabilidad siempre va a tener un límite, porque los centros pueden mantener una determinada plantilla de un año a otro, pero puede variar su composición, lo que también afecta al personal funcionario. Por tanto, siempre vamos a tener un problema de movilidad, y habría que acordar hasta dónde podemos llegar, cuál es el objetivo".

Para **Xabier Expósito (ELA)**, "la cuestión de la estabilidad es probablemente en estos momentos el problema fundamental que tenemos que acometer los sindicatos en el conjunto del sector público". Reiterando la inconveniencia de "tomar atajos", recordó que "año a año, trabajan a tiempo completo en la enseñanza pública vasca más de 20.000 profesionales, a pesar de que la relación de puestos de trabajo que se publica en el Boletín apenas contiene algo más de 16.000 plazas, por lo que estamos hablando de que prácticamente el 25% de las plazas reales de los centros tienen carácter provisional, aunque realmente no lo sean porque estructuralmente existen y se pagan año a año. En todo caso, creemos que mientras el Gobierno en su conjunto y el Departamento en concreto mantengan su política de congelación de plantillas, y no haga política real de atender necesidades fijas con personal fijo, no va a ser fácil adoptar medidas que resuelvan ese problema y potencien tanto la estabilidad que necesitan los centros como la que necesitan los docentes en su relación contractual. Es cierto, no obstante, que la enseñanza, y muy especialmente la FP, con su cantidad de ciclos, familias y especializaciones diferentes, tienen peculiaridades que hacen inevitable cierto vaivén al que también esta sometido el personal funcionario. Admitiendo eso, hay que admitir también que acuerdos como el de estabilidad existente que establece el derecho a ser fijado en el centro y del que están excluidos los sustitutos han supuesto un avance, por lo que debería ampliarse a los sustitutos. Y, en los casos en los que no se pueda aplicar y surjan problemas, aplicar estrictamente los principios de igualdad, mérito y capacidad".

Esteban Agirre (LAB) recordó que "nosotros nos mostramos dispuestos a impulsar medidas que fomentaran la estabilidad en los centros, e hicimos incluso algunas propuestas al respecto, manifestando que nos parecía necesario que las perfilaciones de las plazas fueran las adecuadas para poder medir la incidencia que tenían en las adjudicaciones. Pero somos muy críticos con el camino que se ha recorrido, estamos muy enfadados, y creemos que la responsabilidad no sólo es del Departamento, sino también de los centros". Citando algunos casos concretos, indicó que "se han adoptado medidas con nocturnidad y alevosía dando estabilidad a determinadas plazas al margen de los sindicatos y de las medidas acordadas, y ese tipo de caminos ha hecho que este sindicato, que apoyaba las medidas de estabilidad, ponga absolutamente en duda la validez de lo que propongan esta Administración e Ikaslan, porque tenemos datos suficientes para ver lo que se ha hecho. No podemos admitir ese tipo de actuaciones, y las hemos denunciado. La Administración no cuida el ámbito de la negociación, no muestra ningún respeto hacia los sindicatos. Admitimos sin complejos que la FP, como las demás etapas, tiene características y necesidades específicas y estamos a favor de medidas de estabilidad en los centros. Una de ellas es el acuerdo de estabilidad, aunque habría que debatir mucho porque en nuestra opinión no satisface las necesidades reales, pero hay que seguir por ese camino y potenciar otro tipo de medidas en el doble sentido de dar estabilidad a los centros y al personal para que la formación

har dira, zentzu bikoitzean: ikastetxeei eta pertsonalari egonkortasuna eskainiz, eskolak duintasunez eman ahal izateko. Betiere langileen eskubideak errespetatuz, noski. Baina gai hori negoziatzeko ezinbestekoa da alde guztiok errespetuzko jarrera izatea, eta langileen eskubideak zailtzean jar ditzaketen urratsik ez egitea; horixe da, hain zuzen, egiten ari dena".

Patxi Eguía (UGT) egonkortasunaren hobekuntza enpleguaren prekarietatea murriztearekin lotu zuen, eta funtzio publikoaren mahaian "pertsonal ez funtzionarioaren kopurua gehienez ere %8 izan behar dela sinatu" dela ekarri zuen gogora. "Lantzen ari den beste ildo bat -esan zuen- funtzio publikora iristeko oposaketa soila ez den bigarren bide bat ezartzearen aukera da, eta horrek ere hezkuntza sisteman urteak daramatzaten pertsonen arteko prekarietatea murriztea ahalbidetuko zukeen". "Guztiok saiestu nahi dugu prekarietatea -adierazi zuen-, ikastetxeek arrazoi batzuk medio eta sindikatuok beste arrazoi batzuegatik. Bat gatozen gaietan eskutik joango gara, eta akordioak ez dagoenean koskak berdintzen joateko modua aurkitu beharko dugu. Ikastetxeetako plantillen egonkortasuna hobetzeari, bai; irakasleen ziurgabetasuna ekiditeari ere bai. Baina negoziatu behar den tokietan seriozki negoziatuz, eta gauzak konpontzeko borondatez".

Patxi Vaquerizo moderatzaileak ezegonkortasunaren eta prekarietatearen murrizpenean eragin dezaketen neurri puntualak hartzeko aukera planteatu zien sindikatuen ordezkariari. Esate betarako, iraupen jakin bat izango duten ordezkariak -zuzendaritza-taldeetako kideak edota liberazio sindikalak dituztenak irakaskuntza-lanetan ordezkatzeko, esaterako- iraupen jakin horretarako esleitzea, urte urte berritu gabe. Or ohar, bat etorri ziren sindikatu denak hori eta beste neurri osagarriak aztertzea egokia dela esaterakoan, baina guztiak etorri ziren bat, halaber, neurriak aztertzen eta ezartzen hasi aurretik zirkunstantzia eta ondorio guztiak sakonki aztertu behar direla azpimarratzerakoan eta, batez ere, langileek berme guztiak izan beharko lituzketela adierazterakoan.

APLIKAZIOARI BURUZKO ZALANTZAK

Ikastetxeei eta LHko irakasle askori gaur egungo ezegonkortasun egoerak sorrarazten dizkien arazoei buruzko iritzi orokorrak azaldu ondoren, aurreko gaiarekin lotura estua izan arren izaera praktikoagoa duten hainbat gairi buruzko ekarpen-txanda zabaldu zen. Ikasturte hasierako prozedurak izan ziren, batik bat, hizpide: lanpostu hutsen zehaztapena, lanpostuen profilatzea, horien esleipena eta esleipendunak plazaei behar bezala egokitzen ez zaizkienean aplikatzen den protokoloa. Oro har, bat etorri ziren ordezkari sindikalak azken urteetan abian jarri diren mekanismo eta prozeduren -berantiarizat jo zuten plazak esleitzeko data izan zen salbuespena- balorazio positiboa egiteko orduan. Oso kritikoak izan ziren, ordea, horiek nola aplikatzen diren baloratzerakoan.

Xabier Expósito (ELA)

"Lanpostu finkoak langilez finkoz hornitu beharrean plantillak izoztearen aldeko politikari eusten dioten bitartean, ez da erraza izango arazoa konponbidean jartzea"

"Mientras se mantenga la política de congelación de plantillas y no se haga política real de atender necesidades fijas con personal fijo, no será fácil resolver el problema"

se pueda impartir de forma digna, siempre sobre el principio de respetar los derechos de los trabajadores. Pero para negociar ese tema es necesario que todas las partes tengamos una actitud absolutamente respetuosa y que no se de ningún paso que pongan en entredicho los derechos de los trabajadores, y eso se está haciendo".

Patxi Eguía (UGT), relacionó la mejora de la estabilidad con la reducción de la precariedad del empleo, recordando que en la mesa de la función pública "ya se ha firmado que se tiene que reducir la cuota de personal no funcionario hasta un máximo del 8%" y apuntando que "otra línea que se está trabajando es la posibilidad de que haya una segunda vía de acceso a la función pública que no sea la oposición pura y dura, lo que permitiría reducir la precariedad de personas que llevan años en el sistema educativo". "Todos queremos evitar la precariedad -afirmó-, los centros por unas razones y los sindicatos por otra. Donde haya coincidencia iremos de la mano, y donde no la haya tendremos que buscar la manera de ir limando asperezas. Mejorar la estabilidad de las plantillas de los centros, sí; evitar la incertidumbre del profesorado, también. Pero negociando con seriedad donde se tiene que negociar, y con la voluntad de llegar a buen puerto".

El moderador, Patxi Vaquerizo, planteó a los representantes de los sindicatos la posibilidad de arbitrar medidas puntuales que pudieran incidir en la reducción de la inestabilidad y la precariedad, como por ejemplo tratar de que las sustituciones para las que se prevea una duración determinada -en circunstancias como la sustitución en tareas docentes de miembros de equipos directivos, liberaciones sindicales, etc.- sean adjudicadas a los sustitutos por ese período de tiempo en lugar de renovarlas año a año. En términos generales, todos los sindicatos se mostraron de acuerdo en estudiar ese y otro tipo de medidas complementarias, pero todos coincidieron también en que, antes de valorar y adoptar medidas, es preciso estudiar en profundidad todas las circunstancias y consecuencias y, sobre todo, hacerlo con todas las garantías para los trabajadores.

DUDAS SOBRE LA APLICACIÓN

Tras las consideraciones generales acerca de los problemas que plantea tanto a centros como a docentes la actual situación de inestabilidad de un alto porcentaje de profesores y profesoras de FP y las posibles vías de solución, se abrió un turno de aportaciones referido a cuestiones vinculadas a la anterior, pero de orden más práctico, referidas fundamentalmente a los procedimientos que se aplican a principios del curso como la determinación de vacantes, la perfilación de las plazas, su adjudicación y el protocolo que se aplica en el supuesto en que los adjudicatarios de las mismas no se ajusten convenientemente al perfil atribuido a la plaza en cuestión. En términos generales, los representantes de los sindicatos coincidieron al valorar positivamente -con la salvedad de fecha de adjudicación de plazas, que consideraron tardía- algunos de los mecanismos y procedimientos que se han puesto en marcha en los últimos años, siendo sin embargo muy críticos con respecto al modo en que, a su juicio en numerosas ocasiones, se vienen aplicando los mismos.

Abrió la ronda de intervenciones **Patxi Eguía (UGT)**, indicando muy gráficamente que "a mí me pone los pelos de punta lo que empieza en junio o julio y termina con el 'cursillo': al final salen unas plazas que no hay quien les eche el diente, con unas mezcolanzas y unos flecos que ni siendo profesor de FP consigo entender. Creo que, a ese respecto, hay cosas que desde los centros no se trabajan bien, que salen a sustitución plazas que no tendrían porqué ha-



Esteban Agirre (LAB)

"Bere garaian gure babesa jaso zuten hainbat neurri era maltzurtean ari dira erabiltzen, langileen eskubideak urratuz, eta ez gaude hori onartzeko prest"

"Algunas medidas que en su día apoyamos se están utilizando de una manera perversa que está vulnerando los derechos de los trabajadores, y no vamos a admitirlo"

Patxo Eguiak (UGT) ireki zuen gai horien inguruko ekarpen-erronda, era guztiz grafikoak: "Zutik jartzen dizkit bizarak ekainean edo uztailean hasi eta "konkursilloarekin" amaitzen den horrek. Azkenean ez dago hortik ateratzen diren lanpostuei heltzeko modurik, LHko irakasle naizen arren neronek ere ulertzen ez ditudan nahasketa eta gauza solteaz beteta egoten baitira. Alor horretan, nire ustez, badi-ra ikastetxeek ondo lantzen ez dituzten gauzak. Esaterako, hainbat plaza beharrik gabe ateratzen dituzte ordezkapen-zerrendetara, eta uste dut egonkortasunaz mintzatzen garenean ikastetxeak izan behar duela aurrena egonkor. Zikloetan-eta ezegonkorra den ikastetxe batek ezin du plantilla egonkorrik eduki, eta horrek ezegonkortasun gehiago ekartzen dio ingurune osoari".

"Lanpostu ulertezinak" aipatu zituen halaber **Maite Pérezek (CCOO)**, bere ustez hori baita "arazo nagusietako bat". "Ez dago plaza horiek gutxieneko garantiaz beregana ditzakeenik, nahiz eta batzuetan ikastetxeek baldintza horietan nahita atera plazak, lanpostu izugarri horren atzean izen-abizen jakinak daudelako. Eta hori txarra da, egonkortasuna arauz kanpoko bideak erabilia ematen saiatzea baita gure ustez. Are larriagoa iruditzen zaigu, ordea, esleipenak horren berandu egitea. Ordezkapen bat egin behar duen irakasleak irailaren hasieran jasotzen du plaza, eta egun gutxi batzuk baino ez ditu gauzak antolatzeko. Denbora asko daramagu esleipenak lehenago egitea ahalbidetuko zukeen eskola-hitzarmen halako bat aldarrikatzen. Jakin badakigu zer nolako eragina duen matrikulazioak lanpostuak zehazteko orduan, baina uste dugu hori uztailean ere egin litekeela. Hori posible izateko, noski, prest egon beharko litzateke Administrazioa agian urteren batean ikastetxeren batean kopuruaz gaineko irakasleren bat bere gain hartzeko, eta prest egon beharko lirateke ikastetxeak, era berean, ikasturteren batean baliabideren bat gutxiago izan dezaketela onartzeko".

Koldo Olaskoagak (STEE-EILAS) gardentasun eza azpimarratu zuen: "Orain dela urte batzuk esleipenaren aurretik datorren lanpostuen zehaztapena nahiko gardena zen. Iritsi garen puntuan, ordea, apirilean edo maiatzean hainbat irizpide onartzen dira, eta horren berri ematen zaigu sindikatui, baina ondorengo aplikazioa sindikatuen kontrolerik at dago erabat, ez baitzaigu inolako informaziorik ematen. Lehen, gutxienez, bazegoen iritzi ematerik, baina gaur egun orokorra da informazio falta hori. Aurkezten zaigun lanpostuen zerrendaren gaineko kontrol gaitasunik ez dugu batere eta, horrez gain, iruditzen zaigu ikuskaritzak ez duela bere lana behar bezala egiten. Ikusten dugu, esaterako, hainbat ikastetxetan arauari jaramon egin gabe banatzen direla orduak eta, ikuskaritzak ez duenez ezer esaten, aurrera jarraitzen dutela. Hainbat pertsonen finkapenak ere ezkutatu egiten zaizkigu. Horri, lanbide heziketaren kasuan, behar bezala argitzen eta zehazten ez diren zerbitzu-eginkizunak gehitu behar zaizkie. Hala eta guztiz ere, eta lanpostuen esleipenerako azken prozedurari dagokionez, aurrean ordezkoen-tzako ekitaldi bakar bat egin izanak hobetu egin ditu gauzak aurreko urteekin alderatuz gero".

cerlo, y creo que si hablamos de estabilidad la primera estabilidad la tiene que tener el centro. Un centro que es inestable en ciclos, etc. no puede tener una plantilla estable, y eso genera más estabilidad en todo el entorno".

A las "plazas infumables" que consideró uno de los "principales problemas" se refirió también **Maite Pérez (CCOO)**, ya que "no hay quien las pueda asumir con garantías, aunque a veces los centros las sacan precisamente así porque detrás de esa plaza terrible termina habiendo un nombre y un apellido. Y eso es malo porque creemos que es intentar dar estabilidad por una vía que es irregular, pero más grave nos parece aún que las adjudicaciones se hagan tan tarde como se hacen, de manera que una persona que tiene que hacer una sustitución se encuentra con ella a principios de septiembre y apenas tiene unos días para organizarse. Llevamos mucho tiempo pidiendo un arreglo o pacto escolar que permitiera hacer las adjudicaciones antes. Ya sabemos que en la determinación de plazas tiene una importancia decisiva la matriculación, pero creemos también que podría hacerse en julio, siempre que tanto la administración asuma que un año tal vez tenga que asumir un profesor más en un centro, o el centro asumir que tal vez pueda tener un recurso menos".

Koldo Olaskoaga (STEE-EILAS), por su parte, destacó el hecho de que "si hace unos años la parte de determinación de vacantes previa a su adjudicación era bastante transparente, hemos llegado a un momento en el que se prueban una serie de criterios que se comunican a los sindicatos en torno a abril y mayo, y después toda su aplicación escapa completamente al control de los sindicatos, ya que no se nos da ninguna información. Antes por lo menos se podía opinar, pero ahora esa falta de información es general. Se nos presenta una RPT sobre la que nuestra capacidad de control es nula y tenemos, además, la sensación de que la inspección no hace su trabajo, porque nos encontramos con casos de distribución de horas en centros que no se ajustan a la norma, la inspección no dice nada y sigue adelante. Se nos ocultan ciertas fijaciones de personas, a lo que en el caso de la FP hay que sumar que hay una serie de comisiones de servicios que no se explican suficientemente. De todas maneras, y con respecto al proceso final de adjudicación de plazas, creemos que el hecho de que este año se haya hecho un acto central para sustitutos ha mejorado las cosas con respecto a cursos anteriores".

Coincidió **Xabier Expósito (ELA)** con el representante de STEE-EILAS al criticar la "opacidad que acompaña al proceso de identificación de plazas que antes, por lo menos en Gipuzkoa, se realizaba con bastante transparencia. En estos momentos sucede al revés: vamos teniendo conocimiento de lo que pasa por medio de la afiliación, y eso deforma mucho la percepción porque la afiliación se acerca cuando detecta y regularidades y ve problemas". Con respecto a las fechas y el modo en que se determinan y adjudican las plazas, el representante de ELA indicó que "es un problema que el profesorado sepa tan tarde qué plaza tiene, y no sólo afecta a los sustitutos, porque los funcionarios tienen cada vez más posibilidades de que les ocurran esas cosas, que sepan muy tarde qué tienen que impartir y adónde tienen que ir. Yo creo que el adelanto de la fecha no es un problema para los sindicatos, sino que es la administración la que encuentra problemas que, en cierta medida, existen y están relacionados con la matriculación. Pero aún así pasarlo de septiembre a julio, como en pri-





Patxo Eguía (UGT)

"Lanpostuen zehaztapena eta esleipena ekainera edo uztaiera aurreratuko balitz, arazo asko konponduko liriteke; ez dugu ulertzen zergatik, hemen, ez den horrelakorik egiten"

"Adelantar a junio o julio la determinación y adjudicación de plazas resolvería muchos problemas, y no entendemos por qué aquí no se hace"

Bat etorri zen **Xabier Exposito (ELA)** STEE-EILASeko ordezkariarekin "lanpostuen identifikazio-prozesuaren opakotasuna" kritikatzeko: "Lehen, Gipuzkoan behin behin, era nahiko gardenean egiten zen. Une honetan, ordea, alderantzizkoa gertatzen da: afiliatuaren bitartez jasotzen dugu gertatzen denaren berri, eta horrek asko deformatzen du ikuspegia, afiliazioa irregulartasunak antzematen dituen eta arazoak dituen gerturatzeko baitaigu". Lanpostuak zehazteko eta emateko datari dagokionez, zera adierazi zuen ELAko ordezkariak: "Arazo handia da irakasleek zein lanpostu daukaten horren berandu jakitea, eta horrek ez die ordezkoei eragiten soilik, funtzionarioei ere geroz eta sarriago tokatzen baitaie zein ikasgai eman behar duten eta non lan egingo duten oso berandu jakitea. Nire ustez data aurreratzea ez da arazo sindikatuontzat, Administrazioa baita arazoak aurkitzen dituena. Arazoak, hein batean, egon badaude, eta matrikulazioarekin dute zerikusia baina, hala eta guztiz ere, prozesu hori irailetik uztaiera aurreratzeak -lehen hezkuntzan egiten den bezala- desabantaila baino abantaila gehiago ditu, nahiz eta bista-koa izan arazoak sor ditzakeela planifikazioa ondo doitzeko orduan. Ados gaude CCOO-k proposatu duen eskola-hitzarmenarekin, baina kontuan izanik betiere ezin dela irakaslea izan ondorioak bere gain hartu behar dituen, doikuntza arazoak konpentsatzeko ordu gehiago lan eginez-eta. Hala eta guztiz ere, arazoak arazo, printzipio bezala ondo iruditzen zaigu".

Aurreko bi hizlarien ildo bertsutik, honakoa esan zuen **Esteban Agirrek (LAB)**: "Sindikatuak lanpostuen jarraipena egin ahal izan dezagun aldarrikatu behar da, egun ez baitago inolako kontrolik. Horretarako planifikazio lurralde-batzordeak aktibatu behar dira. Baldintza hauetan ezin dugu aurrera egin; sindikalistak baino detektibeak gaitz ematen du". Hasierako gaiari helduz, adierazi zuen "egonkortasunerako neurriak murriztu egingo zuketela merkatura" ateratzen diren plaza kopurua, horien kudeaketa erraztuz. Agirreraren ustez, informazio gabeziak lanpostuen profilarazioarekin ere badu zerikusirik: "Esleipenean informazio hori zehazten ez bada, jendeak ez dakit zein lan mota ari den hartzen, eta nahiko ohikoa da ikastetxera heldutakoan hanturkitzen duenak espero zutenarekin zerikusirik ez duela ikustea. Eta horrek arazo serioak sorrarazten ditu. Profilarazioa beharrezkoa da; lan tekniko eta serioa dela sinetsi beharko genuke, baina sindikatu honek ez dauka bategi argi profilarazio-proposamenaren jatorrizko zentzua errespetatzen denik, zalantza handiak ditugu, eta uste dugu batzuetan profilarazioa lanpostua norbaiten neurri diseinatzeko erabiltzen dela. Profilarazio digitalak dira, eta ez propio hitzaren adiera teknologikoa. Iritzi bera dugu zerbitzu-eginkizunei buruz. Baietz esaten diegu, oro har, badaudelako esleitzen oso zailak diren lanpostuak, baina berme guztiak behar dira, eta une honetan ez ditugu. Aipatu den bes-

maria, tiene más ventajas que inconvenientes, aunque es evidente que puede plantear problemas a la hora de ajustar bien toda la planificación. Estamos de acuerdo con arreglo escolar que ha mencionado CCOO, siempre que el que tenga que asumir las consecuencias no sea el profesor o profesora que puede terminar dando más horas de clase para compensar los desajustes. De todos modos, a pesar de los problemas, nos parece bueno como principio".

En línea con las dos intervenciones precedentes, **Esteban Agirre (LAB)** dijo que "hay que exigir absolutamente que los sindicatos hagamos seguimiento de las plazas, porque no hay ningún control, y para eso necesitamos que se activen las comisiones territoriales de planificación. En estas condiciones no podemos avanzar, en lugar de sindicalistas parecemos investigadores. Por otra parte, retomando el tema anterior, las medidas de estabilidad reducirían el número de plazas que son objeto de mercadeo, y eso simplificaría la gestión". La falta de información guarda también relación, según Agirre, con la perfilación de las plazas, "porque si esa información no se especifica en la adjudicación la gente no sabe qué puesto de trabajo está asumiendo, y es habitual que cuando vaya al centro se de cuenta de que no guarda relación con lo que esperaba, dando lugar a problemas serios. La perfilación es necesaria, tenemos que fiarnos de que es un trabajo técnico y serio, pero este sindicato tiene muchas dudas de que se respeta el sentido original de la propuesta de perfilación, y creemos que en ocasiones se utiliza para diseñar a dedo la plaza. Son perfilaciones digitales, y no precisamente en sentido tecnológico. Otro tanto opinamos de las comisiones de servicios. Decimos sí a las comisiones de servicios, porque hay plazas de difícil adjudicación, pero con todas las garantías, y en este momento no las tenemos. Otro tema que se ha mencionado es el protocolo de actuación en caso de que el perfil de la persona no se adecue al perfil de la plaza. Fuimos impulsores de ese protocolo que tenía un sentido muy claro, pero nadie nos dijo que incluyera, por ejemplo, que el jefe de estudios decidiera en base a un examen. Hay prácticas de ese tipo que hace unos años eran accidentales pero se están extendiendo, y no podemos aceptar que alguien diga a un profesor o profesora 'tu no vales' y lo deje en un rincón, porque eso se llama *mobbing* y es inaceptable. Protocolo sí, pero denunciando que se está haciendo de él un uso fraudulento y perverso que no podemos aceptar por el respeto que se le debe al trabajador y porque, al final, está vulnerando todas las leyes y normas. Si seguimos jugando así, este sindicato rompe la baraja y decimos que hasta que no cambie la normativa la única condición que se puede pedir para ocupar una plaza es la titulación".

A este respecto, **Xabier Expósito (ELA)** indicó que, "dada la dispersión de las enseñanzas de FP es bueno que las pla-

Patxi Vaquerizok hitz hauekin agurtu zuen mahai-ingurua: "Gaurko saio hau elkarlanerako abiapuntua izatea nahiko nuke, gutariko guztiok, bakoitzak ahal duen neurrian, LHko irakasle eta ikastetxeentzat lanbaldintza egokienak lortzeko lan egiten jarrai dezagun".

te gai bat pertsonaren profila eta lanpostuarena bat ez dotozenez abian jartzen den jardueraren protokoloa izan da. Zentzu oso argia zuen protokolo horren bultzatzaile izan ginen, baina inork ez zigun esan, esate baterako, hautagaiaren egokitasuna ikasketa-buruak egindako azterketa baten arabera erabaki zitezkeenik. Duela urte batzuk noizbehinkakoak ziren praktika horiek hedatzen ari dira, eta guk ezin dugu onartu norbaitek irakasle bati "zuk ez duzu balio" esatea eta bazter batean uztea. Horri *mobbing* deitzen zaio, eta onartezina da. Protokolari bai, baina horren erabilera maltzurra egiten ari dela salatuz, eta hori onartezina dela adieraziz, langileari zor zaion begirunea ez ezik azkenean lege eta arau guztiak urratzen dituelako. Horrela jokatzek jarraitzen badugu, bertan behera utziko du jokoaren sindikatu honek, eta esango dugu araudia aldatzen ez den bitartean lanpostu bat betetzeko eska daitekeen baldintza bakarra titulazioa dela".

Gai horren inguruan, honakoa adierazi zuen **Xabier Expositok (ELA)**: "LHko lanpostuen dispersioa dela eta, ona da plazak profilatzea, plazari buruzko informazio joria edukitzea onuragarria baita guztiontzat, irakaslearentzat, ikastetxearentzat eta, azken batean, ikaslearentzat, horren aurrean erantzun behar baitigu. Baina plazaren osaketa dekretuak plazahorri buruz esaten duenari egokitu behar zaio, eta aurkezten denari lanpostu horretan jarduteko gai izatea eskatu behar zaio. Protokoloaren aplikazioan, berriz, badira ikastetxeetan asko kezkatzen gaituzten praktikak, eta badakigu kalte psikologikoak ere pairatu dituztela zenbait pertsonak, ez bakarrik ezezkoa eman dietelako, jaso duten tratuatik baizik. Egoera horren aurrean ezin dugu burua ezkutatu, ez geuk, ezta ikastetxeetako zuzendaritzek ere. Badago, gainera, beste gauza deigarri bat: lurraldeen arteko desberdintasun handiak protokolora jotzen den kasuen kopuruan. Desberdintasuna ez dagokio soilik kopuruari, protokoloa kudeatzen den moduari ere badagokio. Atentzioa ematen digu, esate baterako, ikastetxe batean modulu jakin bat irakasteko gai ez den irakaslea beste ikastetxe batean modulu berbera emateko gai izatea... Egoera honek datu objektiboak ihes egiten die jada. Esan nahiko nuke, gainera, Gipuzkoan bederen aurten prozedura hutsalean gelditu dela protokoloa, eta honekin ez ditut ikastetxeetako zuzendaritzak kritikatu nahi, lurralde ordezkartzaren funtzionamendua baizik".

Koldo Olaskoagak (STEE-EILAS) ere bere sindikatua profilazioaren eta protokoloaren alde egon zela adierazi zuen. "Plazak profilatzearen eta esleipenduna plazari egokitzen ez zitzaion susmoa zegoenarako protokolo bat prestatzearen aldeko akordioaren balorazio positiboa egin genuen. Irakasleak profilatuz irtenbiderik gabeko kale-zokora generamatzan 2001 urteko akordioa baino egokiagoa zen, alegia, plazak profilatzea. Protokoloa, halaber, aurretik izandako arazoak -batzuetan, oso gogorak, jazarpen-egoerara heldu arte- konpontzeko tresna egokia iruditu zitzaigun, baina une honetan baliorik gabe ari da gelditzen, gertatzen ari diren hainbat arazorengatik. Ondo aplikatzen bada arazo asko konpontzen ditu, baina gaur egun aplikatzen ari den moduan, Gipuzkoan bederen, ez du batere garantiarik. Gure inpresioa da une honetan ikuskaritza tramite hutsezko lana ari dela egiten, eta gai honetan dagokion lana egiten ez badu, planteatzen diren egoeren egiazkotasuna bermatzen ez badu, aurrerapena iruditu zitzaigun zerbait balio gabetzen ari da, ez baita ari betetzen adostu zen moduan".

Aipatu protokoloraren aplikazioari dagokionez, **Maite Pérezek (CCOO)** lurraldeen arteko desberdintasunak nabarmendu zituen berriro ere, adieraziz bere sindikatuak, Bizkaian, ez zuela arazo larriren berririk. "Hala ere, egia da esan zuen- badirela eskuratu duten lanpostuaren eskakizunak ondo betetzeko gai ez diren pertsonak, lanpostua ez zeterrelako bat esleipenean esan ziotenarekin".

zas se perfilen, porque tener mucha información sobre la plaza es bueno para todos, para el profesor, para el centro y sobre todo para los alumnos, que es ante quienes hay que responder luego. Pero la composición de la plaza se debe ajustar a lo que el decreto dice de la misma, y al que se presente se le tiene que exigir que sea capaz. En la aplicación del protocolo, hay prácticas en los centros que nos preocupan mucho y sabemos del daño incluso psicológico que ha producido a algunas personas no sólo el hecho de que les hayan dicho que no, sino por el trato que han recibido. Ante estas situaciones no podemos esconder la cabeza, y tampoco tienen que hacerlo las direcciones de los centros. Hay otra cuestión llamativa: la gran diferencia en el número de casos en los que se acude a protocolo de un territorio a otro, y no sólo en el número, sino también en el modo en que se gestiona. Nos llama mucho la atención, por ejemplo, que a un profesor en un centro no le consideren capaz de impartir determinados módulos y en otro sí... Esto empieza a es-



capar de los datos objetivos. Quisiera añadir, además, que por lo menos en Gipuzkoa este año el procedimiento se ha quedado en papel mojado, y esto no es una crítica a las direcciones de los centros sino al funcionamiento de la delegación territorial".

Koldo Olaskoaga (STEE-EILAS) recordó que su sindicato hizo una "valoración positiva del acuerdo de perfilar las plazas y determinar un protocolo para casos en que había sospecha de que el adjudicatario no se ajustaba a la misma. Era mejor que el acuerdo de 2001 que preveía la perfilación del profesorado y que llevaba a un callejón sin salida. El protocolo nos pareció también una herramienta para resolver problemas, algunos muy duros, que se habían producido, llegando incluso a situaciones de acoso, pero en este momento hay una serie de problemas que le están quitando todo el valor. Si se aplica bien resuelve muchos problemas, pero tal como se está aplicando actualmente, por lo menos en el caso de Gipuzkoa, no tiene ninguna garantía. Nuestra impresión es que en este momento la inspección está haciendo un trabajo de mero trámite, y si en este tema no ha-

Patxi Vaquerizo deseó que la mesa redonda fuera "un punto de partida para que, en la medida en que cada uno de nosotros pueda, todos podemos trabajar para obtener las mejores condiciones de trabajo para los profesores y profesoras y los centros de FP"

Patxo Eguía (UGT), azkenik, esan zuen mahairatutako arazoetako asko lanpostuen esleipena uda aurretik egiteak arinduko zituela: "Guk baino irakasle kopuru handiagoa duten zenbait Autonomia Erkidegotan egiten da honez gero. Horregatik, nik ez dut sinesten Administrazioak esaten duena, baldin eta ez garen beste batzuk baino konplikatagoak, edo beste batzuk gu baino azkarragoak. Beste batzuk uztaile-rako dena antolatuta uzteko gai direnez, hori egiteko prozeduraren bat egon badago. Horrela, oportetara joan aurretik jakingo lukete irakasleek non egingo duten lan hurrengo ikasturtean, eta denbora gehiago egongo litzateke gauzak egokitu eta doitzeko. Egia da gurean irakaskuntza pribatuaren koska dugula, eta ez duela matrikulazioak beste era batera edo ordezkartzetan egiten uzten, baina agian koska hori gainditzeko saiatu beharko ginakete".

ce su parte del trabajo, si no informa acerca de la veracidad de lo que se ha planteado, algo que creímos que era un avance muy importante, al no cumplirse lo que se acordó, esta dejando de tener valor".

Con respecto a la aplicación del citado protocolo, **Maite Pérez (CCOO)** incidió en las diferencias territoriales indicando que a su sindicato no le constaba que se hubieran producido problemas de especial gravedad, "si bien es cierto que hay personas que se han encontrado con que no pueden desempeñar correctamente el trabajo correspondiente a su plaza porque no correspondía a lo que le habían dicho en la adjudicación".

Finalmente, **Patxo Eguía (UGT)** insistió en que muchos de los problemas planteados podían resolverse intentando hacer la adjudicación de plazas antes del verano, "algo que ya se hace en Comunidades Autónomas con muchos más profesores que la nuestra, por lo que yo no creo lo que dice la



Ñabardura handiak daudela azpimarratuz -EAEko eskola-mapak beste autonomia erkidego batzuetako maparekiko dituen desberdintasuna, hizkuntza profilak, LHren berezitasunak edo aurrerapenak segurutik sortuko litzuzkeen desorekak noren gain utzi...- gai horren aldeko jarrera orokorrak eman zion amaiera Patxi Vaquerizok honako hitz hauekin agurtu zuen mahai-inguruari: "Gaurko saio hau elkarlanerako abiapuntu izatea nahiko nuke, gutariko guztiok, bakoitzak ahal duen neurrian, LHko irakasle eta ikastetxeentzat lan-baldintza egokienak lortzeko lan egiten jarrai dezagun".

Administración, a no ser que aquí seamos muy complicados o en otros sitios más listos. Como hay otros que lo hacen de manera que lo dejan todo organizado para julio, tiene que haber algún procedimiento para hacerlo y conseguir que los profesores sepan antes de irse de vacaciones dónde van a trabajar el curso siguiente y haya más tiempo para ajustarlo todo. Es cierto que tenemos el escollo de la enseñanza privada, que no deja matricular de otra forma, ni deja que se haga la matrícula en las delegaciones, pero igual tenemos que tratar de salvar ese escollo".

Subrayando la existencia de importantes matices -las diferencias del mapa escolar de la CAPV con respecto a otras CCAA, la cuestión de la perfilación lingüística, las peculiaridades de la FP o la indefinición acerca de quién y cómo debería asumir los desajustes que previsiblemente generaría ese adelanto- una posición en general favorable a ese adelanto puso fin a una mesa redonda que Patxi Vaquerizo desató que fuera "un punto de partida para que, en la medida en que cada uno de nosotros pueda, todos podamos trabajar para obtener las mejores condiciones de trabajo para los profesores y profesoras y los centros de FP".



Jose Ramon Guridi, Gipuzkoako Foru Aldundiko Berrikuntzaren eta Jakintzaren Sustapenerako Zuzendaria eta Richard Boyatzis, adimen emozionalaren alorrean munduko aditu ezagunenetakoa.

José Ramón Guridi, Director para la Promoción de la Innovación y el Conocimiento de la Diputación Foral de Gipuzkoa y Richard Boyatzis, uno de los más prestigiosos expertos mundiales en inteligencia emocional.

Aurrera jarraitzeaz gain, handituko den proiektua

2005eko urtarrilean, hezkuntzaren alorrean adimen emozionala sustatzera bideratutako egitasmo aitzindari eta berritzailea jarri zuen abian Gipuzkoako Foru Aldundiko Berrikuntzarako Departamentuak. Espiritu sortzaile eta ekintzailearen garapena erraztuko duten ingurune emozionalak sortzen laguntzea da egitasmoaren xede nagusia.

Gipuzkan hezkuntzaren alorrean dauden erakunde- eta irakaskuntza maila guztietako hezitzaileei zuzendutako proiektua, azken hila-beteotan, 88 ikastarotan gauzatu da. Hiru mailatan egituratutako ikastaro horietan -oinarrizkotik hasi, eta formatzaileak prestatzera bideratutako "aditu" mailaraino- 77 ikastetxek eta 850 lagunek hartu dute parte, eta oso pozgarriak izan dira emaitzak. Aipatzekoa da parte-hartzaileen gogobetze-maila altua: 10 aintzat hartuta, 8,13.

Gipuzkoako Foru Aldundiko Berrikuntzaren eta Jakintzaren Sustapenerako Zuzendari Jose Ramon Guridiren hitzetan, "frogatuta dago arrakasta pertsonal eta profesionala, %80an, gaitasun intelektualak indartzen dituzten gaitasun emozionalen araberakoa dela. Diziiplina horren duen potentziala eta eragina kontuan izanik, Gipuzkoa adimen emozionalaren garapenean aitzindari izan dadin nahi dugu".

Egitasmoak, hortaz, aurrera jarraituko du 2006 urtean. Are gehiago, indartu egingo da, eta urte amaierarako Gipuzkoako irakasleen %10ek eta ikastetxeen %30ek adimen emozionalaren garapean parte har dezaten da helburua. Ikastaroak ematen jarraitzeaz gain, hurrengo hilabeteetan lan-ildo berriak jarriko dira abian. Besteak beste, *coaching* edo tutoretza pertsonalizatu saioak antolatuko dira, gaiari buruzko materialak euskaratuko dira, egitasmoak zentroetan duen eragina neurtzeko ebaluaketa-sistemak ezarriko dira, esperientzien trukearako sareak, AE planak ikastetxeetarako, e.a.

Un proyecto que continuará y crecerá

En enero de 2005, el Departamento para la Innovación de la Diputación Foral de Gipuzkoa puso en marcha un proyecto pionero dirigido a fomentar la inteligencia emocional en el ámbito educativo, con el objetivo de generar entornos emocionales que favoreciesen el desarrollo de un espíritu creativo y emprendedor con dinámicas creativas.

El proyecto, dirigido a los equipos directivos de las organizaciones educativas de Gipuzkoa y a personal docente de todos los niveles y áreas educativas, se ha plasmado en los últimos meses en 86 cursos -estructurados en varios niveles que van desde el inicial al nivel de "experto", orientado a preparar formadores-, en los que han participado activamente 77 centros y 850 personas, y se ha saldado con un altísimo nivel de satisfacción de los participantes (8,13 sobre 10).

Según José Ramón Guridi, Director para la Promoción de la Innovación y el Conocimiento de la Diputación Foral de Gipuzkoa, "está demostrado que el éxito profesional y personal dependen en más del 80% de las habilidades emocionales, que refuerzan las intelectuales. Dado el potencial y la incidencia que tiene esa disciplina, queremos que Gipuzkoa sea pionera en el desarrollo de la inteligencia emocional".

El programa, por lo tanto, no sólo tendrá continuidad sino que se reforzará a lo largo del 2006, año para el que se ha establecido como objetivo que más del 10% del profesorado y el 30% de los centros participen activamente en el desarrollo de la inteligencia emocional. Además de cursos, en los próximos meses se pondrán en marcha planes de *coaching* o tutoría personalizada, se crearán materiales específicos en euskara, así como sistemas de evaluación del impacto de las actividades del programa en centros, redes de intercambio de experiencias, planes de IE para centros, etc.



Gidari onenaren eskutik

Gipuzkoako Foru Aldundiak ez dio bakarrik ekin gaitasun emozionalak irakaskuntzan eta beste alor batzuetan txertatzeari. Aitzitik, aditu onenaren eskutik ekin dio ekimen aitzindari horri. Gidari horien artean Richard Boyatzis nabarmendu behar da. Munduko aditurik ezagunenen artean dago adimen emozionalaren aitziztaz jo daitekeen Daniel Golemanen ohiko lankide den Boyatzis, eta gaiari buruzko liburu arrakastatsu ugari idatzi ditu. Berriki Gipuzkoara egindako bisitan adierazi zenez, "Euskal Herrian baduzue adimen emozionalerako jautzia egitea beste toki batzuetan baino errazagoa bilakatzeko duen harremanen inguruko kultura".

Con la ayuda del mejor guía

La Diputación Foral de Gipuzkoa no se ha lanzado sola a la aventura de integrar las habilidades emocionales en la enseñanza y en otros ámbitos. Lo ha hecho de la mano de los mejores especialistas, entre los que destaca Richard Boyatzis, uno de los expertos mundiales más reputados en la materia, asiduo colaborador del considerado "padre de la IE" Daniel Goleman, y autor de numerosos libros de éxito sobre la materia. Boyatzis, que en su reciente visita a Gipuzkoa, señaló además que, "en el País Vasco, existe una cultura relacional que hace más fácil que en otros lugares dar el salto a la inteligencia emocional".

Begoña Ibarrola

Psikologoa. Adimen Emozional ikastaroetako irakaslea
Psicóloga. Profesora de cursos de Inteligencia Emocional

**“Inon baino
beharrezkoagoa
da irakaskuntzan”**

Foru Aldundiak abian jarri dituen Adimen Emozional ikastaroak eman dituen taldeko kide da Begoña Ibarrola psikologo bizkaitarra. Parte-hartzaileek egin duten bezalatsu, berak ere balantze bikaina egin du: “Jendeak ikusten du erabilgarria dela, hobeto bizitzeko aukera ematen diola, eta hori da garrantzitsua”.

**“Es especialmente necesaria
en la enseñanza”**

La psicóloga bilbaína Begoña Ibarrola forma parte del equipo que ha impartido los primeros cursos de Inteligencia Emocional a los docentes gipuzkoanos que se han sumado al programa puesto en marcha por la Diputación. Su balance, al igual que el de los participantes, es excelente: “La gente se da cuenta de que es útil, de que mejora su calidad de vida, y eso es lo importante”.



- Urte gutxian arrakasta handia lortu duen espresioa da Adimen Emozionala, modan dago. Zer esango zenieke, alegia, aldi baterako moda dela uste dutenei?

-Moda itxura izanagatik, moda baino askoz gehiago da; beharrezkoa da. Aspaldi ikusten genuen psikologok ez zela nahikoa ikasleei ezagutza jakin batzuk ematea, beste edozein pertsonak bezala zenbait gaitasun emozional behar zituztela euren buruekin gustura egoteko eta harreman sozial egokiak izateko. Normalean ikasgelan irakasten ez diren gaitasun eta trebezia horiek dira, hain zuzen ere, Adimen Emozionala espresioaren ardatza. Azken batean, gaitasun-sorta bati buruz ari gara: gure burua, gure emozioen mundua, gure izaera, gure gaitasun eta mugak, bizitzan ditugun helburuak ondo ezagutzean datza, besteak beste, adimen emozionala. Norberarekin zerikusia duten gaitasunak dira, beraz, batetik. Bestetik, pertsonen arteko harremanekin zerikusia dutenak: besteekin ondo moldatzen jakitea, hurkoari entzuten eta haren sentimenduak ulertzen ikastea, gatazkak ekiditeko eta konpontzeko gai izatea... Bizi osoan zehar erabil ditzakezun lanabes eta tresnak gordetzen dituen kaxa handi bat dela esango genuke. Ez bakarrik eskola- eta lan-giroan, baita eguneroko bizitza pribatuan ere. Urteen buruan frogatu ahal izan dugu hori, gaitasun edo lanabes emozionalak eskuratzeko zituzten pertsonen bizitzaren alderdi askok hobera egiten zutela ikusirik.

-Gaitasun intelektualen aldean, ordea, bigarren mailako tresnatzat hartu izan dira emozioak. Erraza al da aurreiritzi hori apurtzea?

-Halaxe da, bai, emozioak ez dira tresnatzat hartu, eragozpentzat baizik. Belaunaldiz belaunaldi, neurri kanpoko garrantzia eman izan zaie alderdi kognitiboari, beste alde batzuen kalterako. Garrantzi handia eman zaio norbaitek zerbait buruz asko jakiteari, master asko edukitzeari... Aldi berean, gutxietsi egin da norbait horrek bizitza sozial, afektibo eta emozional osasuntsua izatearen garrantzia. Aldabidean da hori, zorionez. 1990tik aurrera, 200.000tik gora ikerlanetan, neurozientzien alorreko adituak psikologo eta hezitzaileen intuizioak berresten ari dira, besteak beste osasun emozionalak osasun fisikoan duen eragin zuzena frogatuz. Edonola ere, egia da antzinatek datorkigula emozioei eusteko ohitura. Jendea ez da eroso sentitzen bere emozioei buruz hitz egiten. Baina emozioak hor daude, eta zerbaitetarako ditugu. Emozioak kontrolatzen eta bideratzen jakin behar dugu, hori egin ezean beraiek hartuko gaituzte-eta mende, nahiz eta hori ez izan erraza gure emozioen mundua, arreta oso txikia eskaini zaionez, ezezaguna dugulako. Bereziki garrantzitsua da puntu horretara iristea geroz eta gehiago presionatzen gaituen gaur egungo ingurunean. Hasiera batean, aurreiritzi horien guztien ondorioz, zaila gertatzen zaigu batzuetan

“Autoestimari, autokontrolari, asertibitateari eta, geroz eta gehiago, motibazioari atxikitako arazoak antzematen dira batik bat”

“Sobre todo se detectan problemas de autoestima, autocontrol, asertividad y, cada vez más, de motivación ”

- Inteligencia Emocional es una expresión que ha conseguido un gran éxito en pocos años, se ha puesto de moda. ¿Que diría a los que piensan que es, precisamente, una moda pasajera?

- Aunque pueda parecerlo, es mucho más que una moda, es una necesidad. Los psicólogos ya veníamos constatando que no era suficiente dotar a los alumnos de conocimientos, que necesitaban, al igual que cualquier otra persona, una serie de habilidades emocionales que les capaciten para sentirse a gusto consigo mismos y para tener unas relaciones sociales satisfactorias. Ese tipo de habilidades que normalmente no se enseñan en un aula son el eje central de la expresión Inteligencia Emocional, que viene a ser un compendio de una serie de competencias: conocernos a nosotros mismos, nuestro mundo emocional, nuestro temperamento, nuestras capacidades y limitaciones, nuestros objetivos en la vida... Son una serie de competencias intrapersonales, relacionadas con nosotros mismos, y también de habilidades interpersonales, como el aprender a llevarme bien con los demás, aprender a escucharles y comprender sus sentimientos, saber resolver y prevenir conflictos... Podríamos hablar de una especie de gran caja de herramientas de las que puedes disponer a lo largo de toda tu vida, más allá del entorno educativo o laboral, también en tu vida privada. Es lo que hemos ido comprobando a lo largo de muchos años, al observar que las personas que adquirían esas herramientas o habilidades emocionales cambiaban, a mejor, muchos aspectos de su vida.

- Frente a las capacidades intelectuales, sin embargo, las emociones se han considerado una herramienta de segunda. ¿Es sencillo romper ese prejuicio?

- Las emociones, efectivamente, se han percibido más como un hándicap que como una herramienta. Generación tras generación, se han sobrevalorado los aspectos cognitivos en detrimento de otros aspectos. Se ha dado mucha importancia al hecho de que alguien sepa mucho de algo, tenga muchos másters, etc., y no se ha dado la suficiente al hecho de que tuviera una vida social, afectiva y emocional sana. Eso, afortunadamente, está cambiando. Desde los años noventa, a través de más de 200.000 estudios, los expertos en neurociencias están corroborando todas las intuiciones que podíamos tener los psicólogos y los educadores, en el sentido, por ejemplo, de relacionar la salud emocional con la salud física. En cualquier caso, es cierto que hay un freno ancestral, la gente no se siente cómoda hablando de sus emociones. Pero las emociones están ahí, y están para algo. Hay que saber controlarlas y canalizarlas para que ellas no nos contro-

“Gaur egun, ingurune arriskutsua da irakaskuntza, eta bereziki ondo datozkio gaitasun emozionalak”

“En la actualidad, la enseñanza es un entorno de riesgo en el que resultan especialmente necesarias las habilidades emocionales”



mezua helaraztea, baina jendeak ikusten duenean emozioak ondo kudeatzea erabilgarria dela, hobeto egoteko eta zorientsuago izateko balio duela, goitik behera erortzen dira hesi guztiak. Esan behar da, gainera, hau diziplina oso egituratua dela. Heziketa emozionala era askotara eta estrategia desberdin ugairaren arabera burutu daiteke; erabat sistematizata dauden tresnak erabilia betiere. Irakaskuntzari dagokionez, moduluak, aktibitateak, maila desberdinetara egokitutako programak, ebaluaketarako mekanismoak eta beste daude. Horri, noski, irakaslearen sormen-gaitasuna gehitu behar zaio, eta horregatik da garrantzitsua irakaskuntzako profesionalek, alor horretan, prestakuntza egokia jasotzea nahiz eta gero, ibilian-ibilian, ikasleekin batera ikasten jarraituko duten.

- Emozioen alorrean, zein dira gaur egun antzematen zaizkigun gabezia nagusiak?

- Nik esango nuke jazarpenarekin eta tratu txarrekin zerikusia duten arazo larriak ere eragiten ari diren autoestima arazo handiak daudela. Astertibitate arazo galanta ere badago: jendeak ez daki ezetz esaten eta, beti baietz esaten duena zintzoagoa eta adeitsuagoa dela oso zabaldua badago ere, ezetz esaten ikasi behar da, besteei mugak jartzeko gai izan behar dugu. Gabezia nagusien artean jarriko nituzke, halaber, autokontrolarekin zerikusia duten arazoak, larriak baitira gaur egun. Geroz eta nabarmenagoak dira, bestalde, motibazioari eta etorkizunerako proiektioari atxikitako arazoak. Ilusioa eta itxaropena galtzen ari da jende asko, ez du ezer egiteko eta aldatzeko modurik ikusten, dena egina eta paketatua ematen zaiola sentitzen baitu.

- Norberaren bizitza pribatutik harago, ba al dira trebezia emozionalak aparteko erabilgarritasuna duten eremuak?

- Bai, egon badaude, eta irakaskuntza da horietako bat. Gaur egun irakaskuntza 'arriku handiko' eremua dela esan genezake. Irakasleak eurak oharitzen dira ez direla geletan azaltzen ari zaizkien hainbat arazori aurre egiteko behar dituzten tresna eta mekanismoen jabe. Badira, noski, ikaslearen batzuek ikasgelara eramaten dituzten arazo pertsonalak, baina talde-arazoak ere badira. Esate baterako, autoritate nozioaren galera, edozein arau errepresioarekin identifikatzera daramana. Adimen emozionalaren ikuspegitik, diziplina norberaren barrutik sortzen saiatzen gara, portaerak arautzen dituen eta zigorrak ezartzen dituen kanpo-araudia ez dadin ezinbestekoa izan. Gaitasun emozionalak espezifikoak lantzen haur hezkuntzan hasten diren neska-mutikoez, alde horretatik, beste era batera jokatzeko dute, euren buruak kontrolatzen, gatazkak era baketsuan konponatzen, gainerako haurrekin beste era batera erlazionatzen edota estres seinaleak identifikatzen eta kontrolatzen ikasi dutelako. Horrez gain, tentsio emozional handia duen pertsona batek, hori kontro-

len, aunque nuestro mundo emocional nos resulta muy desconocido por la poca atención que se le ha prestado. Y eso es especialmente importante en un entorno como el actual, que cada vez nos presiona más. Inicialmente, por esos prejuicios, a veces cuesta hacer llegar el mensaje, pero en cuanto la gente ve que gestionar correctamente las emociones es útil, les sirve para estar mejor, para ser más felices, caen todas las barreras. Hay que decir, además, que esta es una disciplina muy estructurada. La educación emocional se puede abordar de muchas formas, desde muchas estrategias pero, en cualquier caso, con herramientas que están perfectamente sistematizadas. En lo que respecta a la enseñanza, hay módulos, actividades, programas diseñados para distintos niveles, mecanismos de evaluación, etc. A eso hay que añadirle, obviamente, la creatividad del profesor, y por eso es importante que los profesionales de la enseñanza, aunque luego seguirán aprendiendo junto a sus alumnos, reciban una buena capacitación en ese terreno.

- En el terreno de las emociones, ¿de qué pie cojeamos más en nuestros días?

- Yo diría que hay un problema de autoestima muy grande que esta provocando muchos conflictos relacionados incluso con el acoso y el maltrato. Hay también un gran problema de asertividad: la gente no sabe decir que no y, aunque tenemos la idea de que es más buena y más amable una persona que dice que sí a todo, hay que aprender a decir no y a poner límites a los demás. Y problemas muy serios de autocontrol. Cada vez se advierten más, por otra parte, problemas de motivación, de proyección hacia el futuro. Hay mucha gente que está perdiendo la ilusión y la esperanza, que cree que no puede hacer nada porque todo se lo dan hecho y empaquetado.

- ¿Hay entornos, más allá de la vida privada en los que las habilidades emocionales resultan especialmente útiles?

- Sí, los hay, y precisamente la enseñanza es uno de ellos. Podríamos decir que hoy en día la enseñanza es un entorno de 'alto riesgo', en el que los propios docentes se dan cuenta de que no disponen de herramientas y mecanismos para abordar muchos de los problemas que están apareciendo en las aulas. Hay, evidentemente, problemas personales de algunos alumnos que se trasladan al aula, pero hay también problemas grupales. Por ejemplo, la pérdida de la noción de autoridad, que lleva a interpretar cualquier norma como represión. Desde la inteligencia emocional, tratamos de que la disciplina nazca de dentro, que no se tenga que recurrir obligatoriamente a normativa externa que regule las conductas e imponga sanciones. Los niños y niñas que desde educación infantil trabajan específicamente las habilidades emocionales, en ese sentido, actúan de ma-

latzeko gauza ez bada, ikasteko arazoak izango ditu, baita dakiena azaltzeko ere. Edonola ere, ingurune orokorra hartu beharko genuke aintzat, erritmo naturalak errespetatzen ez dituen gaur egungo ingurunea. Geroz eta arinago egin behar ditugu gauzak; haurrei, nerabeei zein helduei aldi berean eta oso azkar gauza asko egitea eskatzen zaigu, nahastu egin dira arintasun eta eraginkortasun kontzeptuak. Ingurune lehergarri honetan ez da nahikoa 'adimen' hitzaren adiera tradizionala; emozionalki ere adimentsua izan behar da, edo adimentsua, besterik gabe, baina emozioak aintzat harturik.

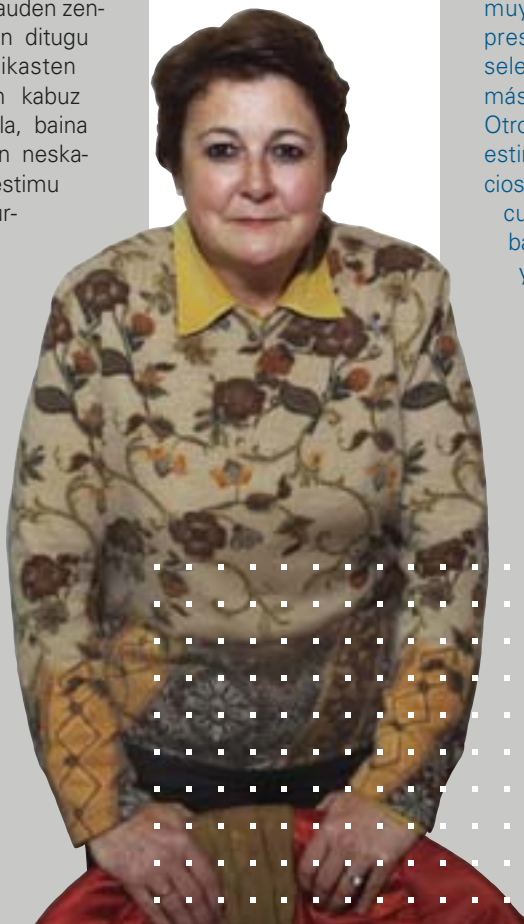
- Ikastaroetan parte hartu dutenen artean, %16 LHko irakasleak ziren. Adimen emozionalaren alorrean, ba al du lanbide heziketak berezitasunen bat?

-Nik baietz esango nuke. Alde batetik, irakasle askok oinarri tekniko eta teoriko bikaina dute, baina ahulagoa dute pedagogiaren aldetiko prestakuntza, eta horren ondorioz lanabes osagarriak behar dituzte ikasgeletan pizten diren arazoei aurre egiteko. Ez dago ahazterik, gainera, lanbide heziketak lotura oso estua duela lanaren munduarekin, beste maila batzuk baino hurbilago dagoela "lurretik". Horrenbestez, ezinbestekoa da ikasleen esku lan-munduan arrakastaz txertatzeko baliabideak jartzea, zeren eta oso gazterik hasi beharko baitute era askotako jendearen bizikide izaten, presioa jasaten, erabakiak hartzen... Horrez gain, langileak hautatzeko orduan geroz eta garrantzi handiagoa ematen diote enpresek hautagaien profil emozionalari. Bereziki eragiten diote halaber lanbide heziketari autoestimuekin zerikusia duten arazoek. Zorionez aldabidean dauden zenbait aurreiritziren ondorioz, maiz ikusten ditugu autoestimu-maila nahiko apalak LH ikasten duten neska-mutilengan. Askok euren kabuz lantzen eta konpontzen dituzte berehala, baina lan-munduan arrakastaz txertatuko diren neska-mutilak prestatu nahi baditugu, autoestimu sendoa izateko trebatu behar ditugu, hurkoak esateko duena entzuten jakiteko, euren buruak kontrolatzeko gai izateko, ezetz esan behar denean ezetz esaten jakiteko... Soilik ezagutzak ematen badizkiegu, ez gara beraiekin zintzo jokatzeko ari.



“Ikasleei ezagutzak ematen badizkiegu soilik, ez gara beraiekin zintzo jokatzeko ari”

“Si a los alumnos sólo les damos conocimientos, no somos honestos con ellos”



nera diferente, porque han aprendido a controlarse, a resolver conflictos de manera pacífica, a relacionarse de otro modo con los demás, a detectar las señales de estrés y a controlarlas... Además, una persona que tiene un nivel muy alto de tensión emocional y no es capaz de gestionarlo tendrá problemas de aprendizaje, y tampoco podrá demostrar lo que sabe. De todos modos, deberíamos hablar del entorno general, un entorno que no respeta los ritmos naturales, en el que todo hay que hacerlo cada vez más rápido, en el que se pide a los niños, a los adolescentes y a los adultos que hagan muchas cosas a la vez y muy rápido, en el que se ha confundido el concepto de rapidez con el de eficacia. En este entorno explosivo, no basta el concepto tradicional de inteligencia, hay que ser emocionalmente inteligente, o inteligente en general pero teniendo en cuenta las emociones.

- El 16% de los participantes en los cursos han sido profesores y profesoras de ciclos formativos. ¿Tiene alguna especificidad la FP en lo que respecta a la educación emocional?

- Yo creo que sí. Por una parte, muchos docentes tienen una gran base técnica y de conocimientos pero una base de capacitación pedagógica más débil, por lo que necesitan herramientas complementarias para hacer frente a los problemas que surgen en las aulas. No hay que olvidar, tampoco, que la formación profesional tiene un vínculo extremadamente directo con el mundo laboral, está más 'pie a tierra' que otros niveles, y por lo tanto es prioritario dotar a los alumnos de mecanismos para que se inserten con éxito en el mundo laboral, donde tendrán que empezar desde muy jóvenes a convivir con gente distinta, a sentir presión, a tomar decisiones... Además, a la hora de seleccionar personal, las empresas cada vez se fijan más en los perfiles emocionales de los candidatos. Otro aspecto específico es el relacionado con la autoestima. Como consecuencia de clichés y prejuicios que, afortunadamente, están cambiando, es frecuente encontrar niveles de autoestima bastante bajos en chicos y chicas de FP. Muchos lo trabajan y lo resuelven de manera espontánea, pero si estamos formando chicos y chicas para que se inserten con éxito en el mercado laboral tenemos que entrenarlos también para que tengan una autoestima fuerte, para que sean capaces de escuchar a los demás, de tener autocontrol, de decir que no cuando deben hacerlo... Si sólo les damos conocimientos, no estamos siendo honestos con ellos.

Eskaintza partzialak, ikasketei edozein adinetan berrekiteko aukera ematen du

Ikasten eta lanean diharduzu?



¿Estudias y trabajas?

La oferta parcial permite retomar los estudios a cualquier edad

Francisco, Carlos eta Rebeca dira hauek, eta 45, 30 eta 27 urte dituzte, hurrenez hurren. Oso lanaldi gogorra dute egunean. Txandakako lanean dihardute, Nerbioi ibaiaren ezker aldean dagoen enpresa multinazional batean, eta, gainera, ikasketak egiten ari dira. Joan den urriaz geroztik, beren eguneko lanaldia amaitu ostean, edo hasi aurretik —ez baita ahaztu behar txandakako beharrendu jarduten dutela—, buzoaren ordezkariak hartzen dituzte.

Eskaintza partzialaren aldeko aukera egin dute hirurek, eta, beste hogeita bat ikasleekin batera, lanbide-heziketako prestakuntza-ziklo batean sartzeko azterketarako prestatzen ari dira Santurtziko San Jorge Institutuan.

Ikastaro hau egiteko ideia, lan egiten duten enpresaren aldetik sortu zen. Izan ere, ikasleek berek aitortzen duten bezala, enpresa izan baita ekimena izan duena eta ikasketak egitera bultzatu dituena. "Enpresa izan da —diosku Rebecak— begiak ireki dizkiguna". "Enpresak proposatu digu, enpresaren beraren barnean promozionatzeko aukera izan dezagun", esaten digu Carlosek.

Ez zuten beste inoiz aditu izan Lanbide Heziketako eskaintza partzialaz hitz egiten. Harik eta halako egun batean, lan egiten duten enpresako iragarki-oholeko ohar bati esker, Lanbide Heziketan sartzeko aukera dagoela jakitera iritsi ziren arte, nahiz eta eskola-graduatu tituluaren jabe ez izan, eta ikasketak askoz lehenago alde batera utziak izan.

Gauzak horrela, lanbide-heziketa eskaintza partzialeko modalitatean egiten duten gainerako ikasleak bezala, Carlos, Francisco eta Rebeca berriro ikasketak egiten hasi dira, luzaroan baztertua eduki ostean.

Oso antzeko historiak dituzte hirurek: artean gaztetxoak baino ez zirela, ikasketak alde batera utzi, eta lan egiten hasi ziren. Baten batek 14 urte besterik ez zituen, besteren batek 17 urte. Haien etapa hau berria da beren bizitzetan. Irakasleen arabera, kualifikazio profesional bat baino zerbait gehiago lortzen laguntzen dien etapa bat. Zeren, ikasketak egiteak, beren nortasuna aberasten ere laguntzen baitie.

Lana eta ikasketak bateragarri egitea

"Ikasten ala lanean diharduzu?" itaundu ohi zen gari batean, baina hauek "nola egiten dituzu ikasketak eta lana bateragarri" galdetu behar zaie. Eta emango dizuten erantzuna, berriz, biribila da: "Nekez". "Oso gogorra da, ez duzu ezertarako astirik".

"Gogor samarra da —diosku Rebecak—; izan ere, ikasketak, lana, etxea... denak pilatzen baitzaizkizu; baina bagoaz pixkana-pixkana, ahal duguna eginez". Franciscok ere —hiruretan zaharrenak— baietz esaten digu buruarekin, gogorra dela benetan. Eta beste eragozpen bat gehitzen du berak: adinen arteko aldea.

Ellos son Francisco, Carlos y Rebeca, y tienen 45, 30 y 27 años, respectivamente. Su jornada diaria es maratoniana. Trabajan, a turnos, en una empresa multinacional implantada en la margen izquierda del Nervión y, además, estudian. Desde el pasado mes de octubre, una vez acabada su jornada laboral o antes de empezarla —no hay que olvidar que trabajan a turnos—, cambian el buzo por los libros.

Los tres se han acogido a la modalidad de oferta parcial y, junto con otra veintena de alumnos, preparan, en el Instituto San Jorge de Santurtzi, el examen de acceso a un ciclo formativo de formación profesional.

La iniciativa para realizar este curso partió de la empresa en la que trabajan. Tal y como ellos mismos reconocen la empresa es la que les ha dado la iniciativa y la que les ha animado a estudiar. "La empresa es —dice Rebeca— la que nos ha abierto los ojos". "Nos lo ha propuesto la empresa para poder promocionar dentro de la misma", dice Carlos.

Nunca antes habían escuchado hablar de oferta parcial en Formación Profesional. Hasta que un buen día, a través del tablón de anuncios de la empresa en la que trabajan, conocieron que existe la posibilidad de acceder a la Formación Profesional a pesar de no tener el graduado escolar, a pesar de haber dejado los estudios mucho tiempo atrás.

Así pues, como el resto de los alumnos que estudian formación profesional en la modalidad de oferta parcial, Carlos, Francisco y Rebeca han retomado los estudios después de muchos años.

La historia personal de los tres es muy parecida: dejaron de estudiar siendo aún muy jóvenes y se pusieron a trabajar. Alguno lo hizo con 14 años, algún otro con 17. Para ellos ésta es una etapa nueva en sus vidas. Una etapa que, según sus profesores, les está ayudando para algo más que para lograr una cualificación profesional. Estudiar les está ayudando como personas.

Compaginar trabajo y estudio

¿Estudias o trabajas? era la pregunta habitual en un tiempo, pero a ellos hay que preguntar ¿cómo compaginas estudio y trabajo? La respuesta que dan es rotunda: difícilmente. "Es muy duro, no tienes tiempo para nada".

"Es un poco duro, porque son los estudios, el trabajo, tu casa, —dice Rebeca— pero lo vamos llevando lo mejor posible". Francisco, el mayor de los tres, asiente y dice que sí, que es duro. Y añade lo que él considera otra dificultad: la diferencia de edad. "Llega un momento en que no tienes horas, no tienes tiempo ni de hacer las compras" dice Carlos.



"Gogor samarra da; izan ere, ikasketak, lana, etxea... denak pilatzen baitzaizkizu; baina bagoaz pixkana-pixkana, ahal duguna eginez".

"Es un poco duro, porque son los estudios, el trabajo, tu casa, pero lo vamos llevando lo mejor posible".

"Azkenean iristen zara memento batera, ez baituzu ezta erosketak egiteko ere betarik izaten", dio Carlosek.

"Hirurok gure kasa bizi gara, eta, noski, ez da gurasoekin bizi zarenean bezala. Etxeari begiratu beharra dago, eta ez duzu etxea zaintzeko, mandatuak egiteko edo beste ezertarako astirik".

Argi dago aisialdiak eta horrelako gauzak beste munduko zerbait direla hauentzat, baina hala ere pozik daudela ikusten da. Eta irakasleek ere berretsi egiten dute, eta azpimarratzen ikasle hauek ondo sentitzen direla psikologia aldetik, ondo pertsona gisa, eta gogoz beterik etortzen direla. "Eskolan nola sartzen diren ikusi besterik ez dago", dio Karmelek, soziolinguistika arloko irakasleak.

Enriquek —Tecnologiako irakasleak— ere aitortzen du ikasle hauek egiten duten ahalegina handia dela benetan, izan ere lan eginda gero etorri behar baitute, eta gogoratzen digu denek lan egiten dutela, eta beren ahalegin pertsonala hor dagoela.

Motibazioa

Irakasleek diotenez, ikasle hauek oso motibatua daude, gero beren lanerako balioko dien zerbait egiten ari direlako, alegia. Hasi, lanarengatik hasi zirela diote, baina orain pertsona baliotsuak sentitzen direla. "Eskola hauetara etortzeak, tontoak ez direla ikusteko aukera ematen die", diosku irakasleetako batek.

Ikastaroarekin daramaten hilabete pasatxoan, aldaketa handia antzeman dute irakasleek ikasle guztiengan eta bakoitzean: hasieran pixka bat atzeratuak zeuden, besteen zeresanaren beldur, baina orain bete-betean parte hartzen dute eskolan, beren iritziak ekarriz eta galderak eginez. "Barre asko egiten dute, berek esaten dituzten edo guk esaten ditugun lelokeriez barre. Uste dugu oso ondo datorkiela hori animoak emateko", diote irakasleek.

"Los tres somos independientes, y no es como cuando estás en casa con tus padres. Hay que atender la casa, y no tienes tiempo para tu casa, tus recados..." señalan.

Está claro que el tiempo de ocio, en el caso de ellos, brilla por su ausencia pero se ve que están contentos. Sus profesores lo certifican y subrayan que estos alumnos se sienten bien psicológicamente, se sienten bien como personas, llegan con ganas. "No hay más que ver cómo entran a clase", dice Karmele la profesora del área sociolingüística.

Enrique, profesor de Tecnología, reconoce que el esfuerzo personal que hacen es grande, pues vienen después de trabajar, y nos recuerda que todos trabajan y que su esfuerzo personal está ahí.

Motivación

Los profesores señalan que los alumnos están muy motivados ya que hacen algo que luego les va a servir para su trabajo. Dicen que empezaron por el trabajo pero que ahora se sienten personas valiosas. "Asistir a estas clases les permite ver que no son tontos" dice una de las profesoras.

En poco más de un mes que llevan de curso los profesores han percibido ya un cambio grande en todos y cada uno de los alumnos, que a comienzos de cursos estaban un poco rezagados, temerosos ante el qué dirán, pero que ahora intervienen en las clases aportando sus opiniones y preguntando. "Se ríen mucho, se ríen de las bobadas que dicen o decimos. Creo que les sienta bien de ánimo a ellos" señalan los profesores.

Incluso cuando entran a trabajar en el turno de tarde, se levantan temprano ya que las clases comienzan a las nueve. Salen del instituto a las 12,15 y corriendo a comer para poder llegar a tiempo al trabajo. Cuando trabajan de noche salen del trabajo a las seis de la mañana, van a casa, duermen y se levantan con el tiempo justo para comer y salir corriendo. Esta vez, a clase.

Todo esto es posible porque el curso se imparte en dos turnos, mañana y tarde, y está organizado de tal modo que pueden ir cambiando de uno a otro en



Adimen emozionala

Emozioei dagokien tokia eman, gaitasun intelektualen nagusitasunak sartu dituen zokotik atera eta hobekuntza pertsonal eta kolektiborako baliabide bilakatu. Horixe da Adimen Emozionalaren xedea. Moda bat baino askoz gehiago den diziplina horretan egitasmo aitzindaria jarri du abian Gipuzkoak, Foru Aldundiaren eskutik.

Inteligencia emocional

Reivindicar las emociones, rescatarlas del olvido al que las ha condenado la glorificación de las capacidades intelectuales y convertirlas en herramienta de mejora personal y colectiva. Ese es el objetivo de la Inteligencia Emocional, una disciplina que es mucho más que una moda y que, en Gipuzkoa, se está abriendo camino con carácter pionero.



Lanera arratsaldeko txandan sartzen direnean ere goiz jaiki behar izaten dute, eskolak bederatzietan hasten dira-eta. Institututik 12:15ean irteten dira, eta bazkaltzera arrapaladan, lanera garaiz iritsi ahal izateko. Gaueko txanda dutenean, berriz, goizeko seietan irteten dira lanetik. Etxera joaten dira, lo egiten dute, eta bazkaldu eta tximist batean irteteko denbora doi-doiarekin jaikitzen dira. Eskolara, oraingo honetan.

Hori guztia egiteko aukera baldin badute, eskolak bi txandatan (goizetik eta arratsaldetik) ematen direlako da, hots, beren lan-txandaren arabera, eskola-txanda batetik bestera aldatzeko aukera dutelako. Irakasleak —bai goizetik eta bai arratsaldetik— berak dira beti, eta horiek ematen dituzten ikasgaiak ere bai. Gai bera ematen da bai goizean eta bai arratsaldean, eta horrek ikasgai-zerrenda berari jarraitzeko modua ematen du.

Heziketa-ziklo batera sartzeko prestakuntzako ikastaro honetan bost irakasgai ematen dira: Matematika; Teknologia (marrazketa, makinen funtzionamendua, elektrizitatea, mekanika, pneumatika...); Naturazientziak; Gaztelania, eta Geografia eta Historia. Eta DBHko (Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako) 2. zikloaren balioko maila lortzea du helburu. Irakasleen arabera, ikasle hauen % 95ek badute ikasgaien oinarritzko ezagutza bat, gaien barneratu ahala gogoratzen joaten direna.

Hasieran ez zitzairen batera erraza egiten eskolei jarraitzea, urte askoan egon baitira ikasketarik egin gabe, baina gero, ikasleek berek ere aitortzen dutenez, "berriro sartzen joaten zara. Eta gainera, asko laguntzen digute irakasleek: apunteak ematen dizkigute, garrantzizkoena azpimarratuta dutela. Eta emandakoa etengabe berrikusten dugu. Eskola hauek ez dira irakasleak bere hitz-zaparrada bota eta zuk apunteak hartu ohi dituzun horietakoak".

Irakasleek, berriz, diote giro ona izaten dutela eskolan, ikasleek dena ulertzen dutela, eta batzuetan ikasgai-zerrenda amaituta ere gertatzen direla. "Honelako eskola batean asko prestatu behar izaten da; normal batean baino gehiago —dioskute aho batez irakasleek—. Ezin da denborarik galdu. Oso parte-hartzaile onak dira eta zalantzarik txikiena sortu bezain laster galdetzen dizute".

Datorren maiatzean arkeztu beharko duten azterketa gairak osten, beren enpresetan izan ditzaketen lan-aukeretara moldatzen den heziketa-zikloaren bat aukeratuko du bakoitzak. Enpresari produkzio mekanizatueta espezializa daitezela interesatzen zaio. Gogo edo asmo bat izaten dute denek: lantokian duten postua betetzeko balioko dien ziklo bat egitekoa.

Eta postua hobetzeko, gorago igotzeko gogo horixe aipatzen dute hirurek, kurto hau zergatik egiten ari diren galdetzerakoan. Oso ondo doan enpresa batean dihardutela diote, oso abiadura bizian modernizatzen eta robotizatzen ari den enpresa batean. Eta enpresa hori goraka doanez, haiek ere baietz. "Nik lanpostu finkatu batean dihardut —dio Carlosek—, kontratu finkoa daukat, eta enpresaren barnean aurrera egin nahi baldin baduzu, nahitaez gehiago prestatu beharra daukadala ikusten dut. Edota, gauzak dauden bezala egonda, litekeena da biharko egunean enpresa itxi, eta zuk beste norabait lan bila joan behar izatea, eta behetik datorren jendea nola prestatuta datorren ikusita... edo pixka bat egunera jartzen saiatzen zara, edo, bestela, hortxe geratzen".

función de la tanda de trabajo. Los profesores, tanto por la mañana como por la tarde, son los mismos y la materia impartida es también la misma. Por la mañana y por la tarde se da la misma materia lo que facilita que se siga el temario.

Las asignaturas impartidas en este curso preparatorio para acceder a un ciclo formativo son cinco: Matemáticas; Tecnología (dibujo, funcionamiento de máquinas, electricidad, mecánica, neumática...); Ciencias de la Naturaleza; Lengua española y Geografía e Historia. Y su objetivo es alcanzar el nivel equivalente al 2º ciclo de ESO, la Enseñanza Secundaria Obligatoria. Los profesores reconocen que el 95% del alumnado tiene una base que van recordando según van adentrándose en la materia.

Al principio para ellos no era tarea fácil seguir las clases, pues han sido muchos años sin estudiar, pero luego, según reconocen los propios alumnos, "te vas volviendo a meter. Y además los profesores nos ayudan a montón, nos dan los apuntes con lo más importante resaltado. Y repasamos continuamente. No es la típica clase donde te sueltan el rollo y tú coges apuntes".

Los profesores, por su parte, señalan que el de clase es un ambiente bueno, que lo captan todo y que incluso hay veces que se acaba el temario. "Una clase de este tipo hay que preparar mucho más que una normal —dicen los profesores al unísono—. No se pierde el tiempo. Son muy participativos y preguntan en cuanto les queda la más mínima duda".

Una vez superen el examen, al que deberán presentarse el próximo mes de mayo, optarán a un ciclo formativo acorde a las posibilidades que cada uno de ellos tiene en la empresa en la que trabajan. A la empresa le interesa que se especialicen en la producción de mecanizados. La idea que todos tienen es realizar un ciclo que les pueda valer para mejorar el puesto que ahora ocupan.

Precisamente esa idea de mejorar el puesto, de prosperar, es lo que mencionan los tres a la hora de explicar el porqué de realizar este curso. Dicen que trabajan en una empresa que va muy bien y que se está modernizando, robotizando, de un modo rápido. Y que como la empresa va hacia arriba, ellos también. "Yo estoy en un puesto asentado —dice Carlos—, estoy trabajando fijo, y veo que hay que ir preparándose si quieres progresar dentro de la empresa. O tal y como están las cosas, el día de mañana igual cierra la empresa y tienes que ir a trabajar a otro lado, y viendo cómo viene la gente de abajo... O te vas poniendo un poco al día o te quedas ahí".

Los tres están contentos con la decisión tomada y son conscientes de que son un ejemplo de superación. Los profesores dicen al respecto que los tres están abiertos a aprender. El caso de Francisco, que estudió únicamente hasta octavo de EGB y trabaja desde los 14 años, es todo un ejemplo de superación. "Me siento con mi hija de doce años a hacer los deberes, y cuando yo me pongo a repasar ella misma se anima para seguir estudiando". A este respecto la profesora de Francisco dice que el hecho de que el padre estudie una más a padre e hija, pues estudian juntos, e incluso, comparten libros.



"Gauzak dauden bezala egonda, litekeena da biharko egunean beste norabait lan bila joan behar izatea, eta behetik datorren jendea nola prestatuta datorren ikusita... edo pixka bat egunera jartzen saiatzen zara, edo, bestela, hortxe geratzen"

"Tal y como están las cosas, el día de mañana igual tienes que ir a trabajar a otro lado, y viendo cómo viene la gente de abajo... O te vas poniendo un poco al día o te quedas ahí."



"Hamabi urteko alabarekin batera esertzen naiz 'etxeko lanak' egiteko, eta ni nire lanak berrikusten hasten naizenean, hura ere animatu egiten da ikasten jarraitzeko"

"Me siento con mi hija de doce años a hacer los deberes, y cuando yo me pongo a reparar ella misma se anima para seguir estudiando"

Hirurak daude pozik baino pozago hartutako erabakiarekin, eta badakite mailaz gainditzeko joeran eredu direla ere. Irakasleek diote hirurak daudela prest behar den guztia ikasteko. Franciscoren kasuan, OHOk zortzigarrenean bakarrik ikasi baitzuen eta 14 urte egin zituenetik lan egiten baitu, gainditu nahiaren eredu oso bat da. "Hamabi urteko alabarekin batera esertzen naiz 'etxeko lanak' egiteko, eta ni nire lanak berrikusten hasten naizenean, hura ere animatu egiten da ikasten jarraitzeko". Hori dela-eta hain zuzen ere, Franciscoren irakasleak dioenez, aitzak ikasteak, oraindik gehiago lotzen ditu aita eta alaba, biek elkarrekin ikasten dutelako eta liburuak elkarrekin partekatzen dituztelako.

Argi baino argiago daukate ikasketetan aurrera jarraitzeak enpresaren barnean gorago igotzen lagunduko diela. Eta horrek, berriz, soldata eta bizikaltate hobeak izateko aukera emango die. Ikasleek berek diotenez, beren emaitzak ikusteko zain daukate lankide asko. "Nolabait esateko, 'akuri' batzuk gara, datorren urtean jende gehiago animatzen den ikusteko. Asko dira aurtan oraindik ausartu ez direnak, baina ea zer moduz gabiltzan-eta galdetzen digute, eta gu nola ikusten gaituzten kontu, animatu egingo dira haiek ere".

Langile espezializatuagoak

Irakasleen iritziz, gaur egun, langile espezializatuagoak, kualifikatuagoak, hainbeste ezagutza teoriko ez baina praktikoagoak dituztenak behar izaten dira. Eta horixe ari da ematen Lanbide Heziketa. Horregatik, hain zuzen, inoiz baino estimatuagoa dago gaur egun irakaskuntza-mota hau.

Irakasle horiek berek diote, baita ere, lanbide-heziketaren maila asko hobetu dela azken urteotan. Lehen LH-1 egin zezakeen graduatu titulurik ez zuenak ere, eta orain, berriz, LH-2 egiteko, batxiler titulua izan behar da, edo berariazko azterketa bat gainditu.

Ikasleak, egia esan, oso pozik daude kurtsoa antolatu izanagatik, bete-betean egokitzen dela iruditzen baitzaie beren beharretara. Eta datorren ikasturteari dagokionez, berriz, sarrerako proba hau gainditu ostean, aurtengoa bezala malgua izatea eskatzen dute, goiz eta arratsaldeko txandekin, alegia. Horrek eskola-orduak ez galtzeko aukera ematen baitie, ondotxo dakite-eta askoz irakasgai gehiago izango dituztela, eta, batek ez baditu eskolak zuzenean hartzen, ikasturtea galdu egingo duela.

Tienen muy claro que estudiar les va a dar la posibilidad de subir dentro de la empresa. Lo que, a su vez, les va a permitir tener un mejor salario y una mejor calidad de vida. Ellos mismos señalan que muchos compañeros están esperando a ver sus resultados. "Somos un poco conejillo de indias para ver si el año que viene se animan. Hay muchos que este año todavía no han dado el paso, pero te preguntan a ver qué tal y según nos vean se animarán".

Trabajadores más especializados

Los profesores consideran que ahora hacen falta trabajadores más especializados, cualificados, con menos conocimientos teóricos, pero más prácticos. Y eso lo está dando la Formación Profesional, lo que ha hecho que este tipo de enseñanza sea mejor valorada hoy en día.

Consideran los profesores, también, que el nivel de la formación profesional ha mejorado mucho en los últimos años. Anteriormente en FP-1 podían entrar los que no tenían el título de graduado y ahora, por el contrario, para entrar en FP-2 hace falta tener el título de bachiller o superar un examen.

Los alumnos dicen estar encantados con la organización del curso, pues creen que se ajusta, en todo momento, a sus necesidades. Y de cara al próximo curso, una vez superada la prueba de acceso, piden que sea igual de flexible, con turnos de mañana y tarde. Ya que eso les permite no perder horas de clase, pues son conscientes de que serán muchas más asignaturas y que si uno no asiste a clase directamente se pierde el curso.



ESKAINITZA PARTZIALA: HEZIKETA-ZIKLOAK IKASTEKO MALGUTASUNA

Pertsonen trebakuntza profesionala da Lanbide Heziketak markatuta dituen helburuetako bat. Bertan ematen den prestakuntzak balioaniztuna izan behar du, profesionalari bere lan-bizitzan izango dituen aldaketetara ondo egokitzeko aukera emango diona.

Heziketa-zikloak, prestakuntza transmititzeko sistema gisa, lanbide-modulutan antolatutako daude barrutik. Modulu horiek, batasuna eta koherentzia duten ezagutza-batez osatuak daude, eta enpleguan balioetsuak eta esanguratsuak diren gaitasun-unitate batekin edo gehiagorekin lotuta egoten dira, unitate bakoitzean ezagututako eta aitortutako izateko moduan.

Heziketa-zikloen antolaketa-modu horrek berak ematen du lanbide-modulu hauek partzialki eskaintzeko aukera, hau da, hasierako prestakuntza bukatu eta lanbide jakin bat garatzeko prestakuntza espezifikoa bat behar dutenentzako egokitutako heziketa malguagoa emateko aukera. Horrez gainera, kontuan izan behar da lanbide-modulu gehienak gaitasun-unitate batekin daudela lotuta, hau da, aukeraturako lanbidean eskatzen diren gauza guztiak egiteko behar den trebetasun profesionala ematen duen jakintza-multzoarekin.

Orain dela 3 urte sortu zen heziketa-zikloen Eskaintza Partziala. Pertsona helduei lanbide-heziketa espezifikoa egiteko aukera ematea zen asmoa, eta ikasketak horiek egin nahi zituenarentzat eskaintza espezifikoa bat eta bere ezaugarriak egokitutako antolaketa-modu bat prestatzea. Pertsona helduetara mugatu zen eskaintza hori; ikasleari, berriz, modulu profesionala matrikulatzeko aukera ematen zaio, harik eta aukeraturako zikloa osatzen duten modulu guztiak hartu arte.

Eskaintza partzialaren barruan egindako modulu profesional bakoitzak, jakina, bere ziurtagarria du; bestalde, behar diren trebetasun profesional guztiak egin eta berriro litezke, haiek lortzeko bidea malguagoa da, eta jendeari ikasteko aukera gehiago ematen zaio.

21 urtetik gorako pertsonen beren prestakuntza-maila hobetzeko aukera ematea da kontua, bai oinarrizko trebetasunei dagokienez, bai Lanbide Heziketaren barruan Heziketa Zikloak definitzeko eratu diren arlo edo familia profesional bakoitzeko trebetasun espezifikoei dagokienez, eta heziketa-eskaintza malguagoa eta premietara egokituagoa egitea izan da horretarako aukeratu den bidea.

Pertsona hauei egiten zaie eskaintza:

- 21 urtetik gorako pertsonen, edo gutxienez bi urteko lan-esperientzia dutela frogatzen dutenei; hori frogatzeko Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorra edo afiliatua dagoen beste lan-mutualitate batekin emandako ziurtagarri bat behar da, lan egindako enpresa eta kontratazio-denbora azaltzen dituen.

- Eskaintza partzialaz baliatu ahal izateko, beharrezko titulazioa izan beharko dute, edota heziketa-zikloetara sartzeko dagoen proba gainditu, egin nahi den modulua edo modulua nolakoak diren kontu, erdi-mailako edo goi-mailako heziketa-zikloak alegia.

- Egin nahi diren moduluen ziklora sartzeko eskatzen diren baldintzak betetzen ez dituzten eta, Lanbide Heziketako heziketa-zikloak kreditatu ahal izateko, heziketa-modalitate hori aukeratu nahi duten pertsonen, ikaslearen premietara egokitutako prestakuntza-aldi bat egin ahal izango dute. Heziketa-zikloetara sartzeko proba gainditzeko prestatzea da ikastaro horren helburua.

Modalitate horretan sartzeko interesa dutenek jakin beharrekoak:

Irakaskuntza-modu hori aukeratzeko duten ikasleek jakin behar dute gerta litekeela ikastetxe batek heziketa-zikloa osatzen duten heziketa-modulu guztiak ez ematea, edo batzuk bakarrik ematea, nahiz eta, joera bezala, ikasleari aukeraturako heziketa-zikloa osatzeko aukera eskaintzea lortu nahi den. Beti ere kontuan hartu behar da, modulu jakin bat emateko, gutxienez 10 ikasle eman behar dutela izena, talde bakoitzeko, izan ere matrikula banakako modulua egiten baita, eta gerta bailiteke ikasle guztiak modulu guztietan ez matrikulatzea. Ikasle batek ordutegiaren aldetik eragozpenik ez balu, gainera, aukera izango luke modulu batean edo gehiagotan matrikulatzeko, modulu horiei dagokien zikloa osorik egiten ari diren ikasleekin osatutako talde batean; baina horretarako aukera dagoenean bakarrik, noski.

Eskaintza partzialeko heziketa-moduluak emateko ordutegia ez dago ordu-sekuentzia jakin baten arabera pentsatua, ikasle-taldearen premietara egokitzeko baizik.

Edukiak ikasteko irakaskuntza-prozesuak, berriz, pertsona helduen ezaugarrietara egokituta egoteko pentsatuta daude, trebetasuna ondo menderatuko dela bermatzeko behar diren simulazio eta eintza guztiekin programatuta.

Ebaluazio jarraituaren prozesua aplikatzeko, aukeraturako lanbide-moduluarentzat programaturako jardueretara eta eskolara erregulartasunez etortzea eskatzen zaio ikasleari. Modulu jakin baten ebaluazioa positiboa baldin bada, dagozkion ebaluazio-irizpideen arabera, gainditutako modulu horren ziurtagarria lortu ahal izango du ikasleak. Nolanahi ere, eskaintza osoko modalitatearentzat indarrean dagoen oinarrizko araudia aplikatzen zaio irakaskuntza-mota honi ere.

2005-06ko ikasturte honetan 18 heziketa-ziklotako 51 modulu eskaintzen dira, Eskaintza Partzialaren modalitatean, Ikaslaneko 17 ikastetxetan.

Azkenik, komeni da jakitea ezen heziketa-modalitate honetako ikasleek ezaugarri bereziak ikusita, laneko esperientziaren bidez edo Ikaskuntzako bide ez-formalen bidez lortutako lanbide-gaitasuna aitortzeko aukera emango dela, Eusko Jaurilaritzak gai honi buruz erabakitako arauen arabera.

OFERTA PARCIAL: FLEXIBILIDAD PARA ESTUDIAR CICLOS FORMATIVOS

La Formación Profesional tiene marcado entre sus objetivos la cualificación profesional de las personas. La formación que imparte ha de ser polivalente, permitiendo al profesional una adaptación adecuada a los cambios que a lo largo de su vida laboral se produzcan.

Los ciclos formativos, como sistema de transmisión de la formación se organizan internamente en módulos profesionales. Estos módulos se componen de un conjunto de conocimientos con unidad y coherencia asociados a una o varias unidades de competencia que tienen valor y significado en el empleo, de forma que sean reconocibles y reconocidas en él.

La propia organización de los ciclos formativos permite una oferta parcial de estos módulos profesionales, de forma que puedan servir también como una formación más flexible y adaptada para aquellos que han finalizado su formación inicial y precisan de preparación específica para el desarrollo de una profesión. Además, hay que tener en cuenta que la mayoría de los módulos profesionales están ligados a una unidad de competencia, es decir, a un conjunto de capacidades profesionales necesarias para el desarrollo de una serie de realizaciones en la profesión correspondiente.

La Oferta Parcial de ciclos formativos surgió hace 3 años con el objeto de que las personas adultas pudieran cursar la formación profesional específica y pudieran disponer para dichos estudios de una oferta específica y de una organización adecuada a sus características. Esta oferta quedó reservada para las personas adultas, pudiéndose matricular el alumno/a por módulos profesionales, hasta poder abarcar todos los que conforman el ciclo correspondiente.

Evidentemente, la superación de cada uno de los módulos profesionales cursados dentro de la oferta parcial tiene su correspondiente acreditación, de forma que se puedan obtener y renovar diversas cualificaciones profesionales requeridas, haciendo más flexible su obtención y facilitando las oportunidades de aprendizaje a las personas.

Así todo, se trata de posibilitar a personas mayores de 21 años que mejoren su nivel de cualificación, tanto en lo que se refiere a competencias básicas como a competencias específicas de las áreas o familias profesionales en las que se han definido los diferentes Ciclos Formativos de Formación Profesional, a través de una oferta formativa más flexible y adaptada a sus necesidades.

A quien va dirigido:

- Personas mayores de 21 años, o que acrediten una experiencia laboral de al menos dos años, mediante certificado de la Tesorería General de la Seguridad Social o de la mutualidad laboral a la que estuvieran afiliadas, donde conste la empresa y el periodo de contratación.

- Para poder acreditar la oferta parcial deberán estar en posesión de la titulación requerida o bien superar la correspondiente prueba de acceso a ciclos formativos, según que el módulo o los módulos que desee cursar pertenezcan a un ciclo formativo de grado medio o de grado superior.

- Las personas que no cumplan los requisitos de acceso al ciclo cuyos módulos desea cursar, y que deseen acceder a esta modalidad formativa para acreditar ciclos formativos de Formación Profesional, pueden acogerse a un periodo formativo adaptado a las necesidades del alumno. Este curso tiene la finalidad de prepararles para la superación de una prueba de acceso a los ciclos formativos.

De interés para las personas interesadas en esta modalidad:

Los alumnos que opten por esta modalidad de enseñanza deben saber que existe la posibilidad de que los centros ofrezcan todos los módulos formativos que componen el ciclo formativo o sólo algunos, si bien se pretende tender a posibilitar que los alumnos puedan completar el ciclo formativo elegido. De todas formas, es importante tener en cuenta que para asegurarse la impartición de un determinado módulo se debe contar con un mínimo de 10 alumnos por grupo, ya que la matrícula se produce por módulos individuales, y puede darse la circunstancia de que no todos los alumnos se matriculen en todos los módulos. En el caso de que un alumno tuviera disponibilidad horaria para ello, puede además matricularse en uno o varios módulos en grupos ya constituidos por alumnado que cursa el correspondiente ciclo de forma completa, pero siempre que exista disponibilidad para ello.

El horario de impartición de los módulos formativos la oferta parcial no parte con una secuenciación horaria concreta, si bien está pensada para que se adapte a las necesidades del grupo de alumnos.

Los procesos de enseñanza aprendizaje de los contenidos está pensado que sean apropiados a las características de las personas adultas, programados con las necesarias simulaciones y acciones que garanticen el logro de la competencia.

La aplicación del proceso de evaluación continua del alumnado requiere su asistencia regular a las clases y actividades programadas para el módulo profesional correspondiente. Cuando la evaluación de un determinado módulo sea positiva, según los correspondientes criterios de evaluación, el alumno puede obtener la acreditación correspondiente al módulo superado. En cualquier caso, esta enseñanza se rige por la normativa básica vigente relativa a la modalidad de oferta completa.

Durante este curso 2005/06, 17 centros de Ikaslan, en la modalidad de Oferta Parcial, ofertan 51 módulos correspondientes a 18 ciclos formativos.

Por último, es importante saber que debido a las características especiales de los alumnos de esta modalidad formativa, se va a posibilitar el reconocimiento de la competencia profesional adquirida a través de la experiencia laboral o vías no formales de Aprendizaje, según unas normas que desde el Gobierno Vasco se dicten al respecto.

Nazioarteko estrategia Estrategia de Internacionalización

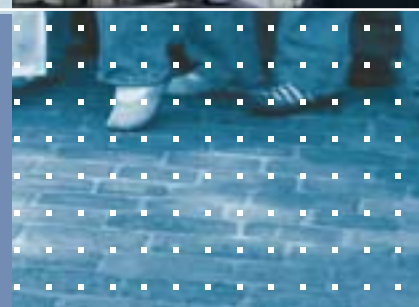
José Luis Fernández Maure

Ikaslaneko Euepear Proiektuen Arduraduna
Responsable de Proyectos Europeos de Ikaslan

la konturatu gabe, gizartearen esparru guztietan, hizkuntza, produktu eta zerbitzuak internacionalizatzen ari dira. Egoera honen aurrean gure bizitza profesionalan, kulturean edota sozialean erronka berriak aurre egiteko behartuta gaude.



A medida de que la internacionalización de la sociedad está llegando a todos los estamentos, nos vemos obligados a afrontar nuevos retos en todos los aspectos de nuestra vida, bien sea profesional, cultural o social.



IKASLAN erakundearen estrategia internazioarena da. Euskal herriko enpresa eta erakundeak ez dute bakarrik kompetentzia trinkoak dituzten langileak behar baizik eta internazionalizazio horri begira bakoitzak bere egunerokotasunean eroso sentituko diren langileak ere.



Ikastetxeak nazioarteko ibilbide honetan urratsak ematera bultzatzea da IKASLANen helburu nagusienetakoa da. Horretarako koordinazio eta laguntza eskaintzen diegu proiektu berriak diseinatzen eta nazioarteko sarean proiektu horietan izango dituzten bazkideak topatzen.

Lanbide Heziketako ikasleei bereziki zuzendutako ekimen honen bidez, Euskal Erkidego Autonomoko ikasleek atzerrian lantokiko praktikak garatuko dituzte eta beraien hizkuntza maila hobetzeko eta nazioarteko lan merkatuaren baldintzak ezagutzeko aukera aparta izango dute.

Urte gutxitan IKASLAN elkartean dauden ikastetxeek nazioarte mailan duten kontaktuak, kanpora bidaltzen dituzten ikasleak, eta ezagutzen dituzten herrialdeak gelditu barik gora joan dira eta, zalantza izpiririk gabe, gaur egunean erreferente bihurtu dira arlo honetan garatzen ari diren ekimenak.

Una parte de la estrategia de IKASLAN es la Internacionalización. Las empresas y las instituciones de Euskal Herria no sólo necesitan trabajadores con unas competencias profesionales sólidas sino también trabajadores que se sientan de alguna forma cómodas trabajando en un entorno cada vez más internacionalizado.

El principal objetivo de esta estrategia que comenzó hace unos años, es estimular a los centros de Formación profesional de IKASLAN para que tomen parte en proyectos internacionales de cooperación ofreciéndoles asesoramiento, las ventajas de la red de cooperación transnacional y otras formas de colaboración.

IKASLAN ofrece a los alumnos a través de la participación en el programa LEONARDO da VINCI, la posibilidad de desarrollar los períodos de Formación en Centros de trabajo en empresas de otros países de la Unión Europea y a través de esta formación conseguir mejorar sus aptitudes lingüísticas y facilitarles un acercamiento al mercado laboral internacional.

En unos pocos años los centros de IKASLAN han incrementado de forma notable sus contactos internacionales siendo en este momento una de las más importantes referencias en cuanto al número de estudiantes enviados, así como al número de socios y países donde se realizan las prácticas



	2001	2002	2003	2004	2005
Proiektu kopurua <i>Nº de proyectos</i>	8	16	10	15	26
Ikasle kopurua <i>Nº de beneficiarios</i>	60	84	120	261	433
Herrialde kopurua <i>Nº de países</i>	4	6	6	12	15



Azkenengo urtetan egindako lanaren ondorio batzuk aipatzea gustatuko litzaiaguke:

1. IKASLANeko ikastetxeetako ikasleen hezkuntza maila, lanbide heziketan Europako herri garatuenean bildurrik gabe konparatu dezakegu, atzerriko enpresetan ikasleek izandako eskerronek argi eta garbi adierazten dutenez.
2. Leonardo programan parte hartzeko ikasleen interesa gero eta handiagoa da eta horrela jarraituz gero saila izango dugu dagoen eskaera betetzeko.
3. IKASLANEKO ikastetxeen motibazioa ere Leonardo Programaren barruan erreferentzia bihurtzen ari da.

Haxe da jarraitu beharreko estrategia etorkizunean

Finalmente nos gustaría dar a conocer algunas de las conclusiones que estamos extrayendo de esta experiencia:

1. El nivel de formación de los alumnos de FP de los centros de IKASLAN, es parejo al de los países europeos mejor desarrollados en este campo. El reconocimiento de las tareas que han realizado en las empresas así nos lo confirma
2. El interés de los alumnos por participar en el programa LEONARDO ha crecido de tal forma que satisfacer la demanda, cada año se está volviendo más difícil
3. La implicación y la motivación de los centros de IKASLAN, está siendo una referencia importante en el programa Leonardo da Vinci.

Este es el camino a seguir y pondremos todos nuestros esfuerzos en continuar en la misma línea



IES Zubiri Manteo BHI
 IES (ITS) Gamarra BHI (ITB)
 IES Samaniego-Laguardia BHI
 Ikaulan Bizkaia
 IEFPS Usurbil GLHBI
 IEFPS Fadura GLHBI

Berrikuntzak Ikastetxeetan



Novedades en los Centros



IES Zubiri Manteo BHI
 IES (ITS) Gamarra BHI (ITB)
 IES Samaniego-Laguardia BHI
 Ikaulan Bizkaia
 IEFPS Usurbil GLHBI
 IEFPS Fadura GLHBI



IES ZUBIRI MANTEO BHI

Merkataritza kudeaketa eta Marketineko ikasleagoak Bidezko Merkataritzaren inguruko jardunaldia antolatzen du urtero.

IES Zubiri-Manteo BHIko Merkataritza Departamenduak ikasleriak lan munduan sartze bidea errazteko helburuaz, ikasgaiei dagozkien prozedurazko eta praktikotasunezko aldean ideia zehaztu nahi izan du.

Eta zehazpen hau garatzeko garaian, ea zein izango litzatekeen esparrurik egokienaz ari ginenean, ikasleak izan ziren erantzuna eman zigutenak: BIDEZKO MERKATARITZA, elkartasun esparrua, profesionala, eta aldi berean, ohiko merkatuaren barneko ekimen ausartiei irekia, ohiko merkatuarekin bateragarria; esparru bat non saiakuntzak aurrerantz egin ditzakegun, zeregin handikoa eta, azkenik, etorkizuna duen eremua.

Bidezko Merkataritzaren esparru honi esker, orain arte garatzen ari ginen Merkataritza kudeaketa eta Marketina

El alumnado de Gestión Comercial y Marketing organiza anualmente unas jornadas sobre Comercio Justo

El Departamento de Comercio del I.E.S. Zubiri-Manteo B.H.I. ha querido concretar la idea de que las materias impartidas tengan un carácter práctico y procedimental, con el fin de facilitar la inserción del alumnado en el campo laboral.

A la hora de plantearnos sobre cual sería el marco en donde desarrollar esta iniciativa los mismos alumnos nos dieron la clave: EL COMERCIO JUSTO, un marco solidario, profesional pero abierto a iniciativas atrevidas dentro del mercado convencional, compatible con el mercado tradicional, un campo en donde experimentar hacia adelante, con mucho por hacer y en definitiva con futuro.

En este ámbito del comercio justo, la relación que mantenemos con Emaus Fundación Social, nos ha



zikloaren jarduera guztiak egingo genituzke geure enpresekin harremanak mantenduz lpo-ak jorratzeko, eta gainera, oztopoa izan beharrean, gure inguruko enpresekin *gizarte ardura* gaien bitartez harremanak sendotu ditugu.

Aurreko lau urteetan zehar hezkuntzan eta bereziki Lanbide Heziketa arloan bakarra izan den esperientzia hau, Emaus Gizarte Fundazioaren laguntzari esker, garatu ahal izan dugu. Zikloko perfil profesionalari dagozkion edukierak, eta halaber, gelan landutakoak, benetako proiektu baten osoko saiakuntza jorratu dugu.

Aurreko ikasturteetan zehar zenbait jarduera antolatu ditugu, bai merkatu txikiak edo feriak, bai gosari solidarioak, edo Donostian Emausek duen dendaren osoko kudeaketa, eta abar..., ikasleek praktikan edo kalean aplikatu behar zituzten gelan garatutako gaiak bidezko merkataritzako produktuekin.

Azkeneko 2004-2005 ikasturtean esperientzia hau bi eremutan jorratu dugu: institutua eta kanpoko eremuan.

Barneko ekintzari dagokiona, aurretik merkatu ikerketa eginda telemarketin tekniken bitartez, publiko edo bezero

permitido desarrollar una experiencia que consideramos única en el ámbito educacional y que durante estos últimos cuatro años ha consistido en la realización de una actividad integral a través de un proyecto real fuera del aula que incluye todos los contenidos trabajados con el alumnado del ciclo Gestión Comercial y Marketing.

Durante los cursos anteriores hemos desarrollado actividades consistentes en organizar en toda su dimensión ferias o mercados, exposiciones relacionadas con el tema, desayunos solidarios, gestión integral de la tienda que Emaus posee en Donostia, etc., etc..... con productos del comercio justo en donde los alumnos debían de poner en práctica los temas ya trabajados en el aula.

Este último curso 2004-2005 hemos desarrollado la experiencia en dos localizaciones: dentro del Instituto y fuera del Instituto.

La primera consistió en una exposición con carteles y diapositivas de explicación de la problemática en el tercer mundo y un stand de venta y degustación de productos, a un público previamente segmentado y prospectado a través de una investigación de mercado con técnicas de



objektiboa segmen-
tatzen zen, Donos-
tialdeko ikastetxe-
etako ikasleak hain
zuzen. Hirugarren
munduko proble-
matikaz kartelak
eta diapositiben
erakusketa bat an-
tolatzen zen eta
bertan produktuen
salmenta eta
dastatze ekintzen bitartez eta hitzaldi didaktikoaz zenbait bisita gidatu egiten ziren gure zentrora. Honekin batera, agureen egoitzetara diapositibak eta produktuak dastatzeko tresneria mugikorra erabiliz *taldeko salmenta* antzeko jarduera egin zuten.

Beste aldetik, eta institututik at, Donostiako ARCCO merkatal gunearekin bat egiten, saltoki iraunkor bat egin zen non ikasleek bidezko merkataritzako produktuak saldu egiten zituzten, eta halaber, produktuen ekoizpena eta kooperatiben jatorria azaldu behar izaten zuten.

Bertako 15 baino gehiago dendetako eskaparateen atontzea eta musika batxilergoko ikasleekin bezeroentzako ekitaldi musikal bat antolatzea,...izan ziren egin zituzten jarduerak besteak beste.

Kanpora begira lan egitea eta ekitaldi hau abian jartzea, helburuak bete araztea, ekitaldiaren antolaketa diseinua, ... eta azken finean, antolakuntzari dagokion ekintza multzoa izan da ikasleek burutu duten esperientziaren alderik aberasgarriena

*Oso garrantzitsua izan da proiektu honen dinamika, hau da, ikasleen antolakuntza eta arduraren esku uztea, **benetako proiektuaren dinamika** osatuz.*

Ikasleen ardura eta parte hartzea oso ona izan da. Lortu dugu proiektu hau sinesgarria izatea ikasleek lan egin zezaten.

Jakina denez, proiektu honen garapena bermatzeko, irakasle taldeko koordinaketa eta diseinu kurrikulararen moldaketa helburuak bete daitezten oinarriko elementuak dira, eta ondorioz praktika hau gabe, gaien uztarketa ezinezkoa da.

Dinamika honi jarraituz, aurtien beste proiektu batekin osatuko dugu: Interneten programa pilotu batean oinarriturik, ikasleek **enpresa birtualak** sortuko dituzte eta haien arteko merkataritza erlazioak jorratuko dituzte.

Proiektu hau **Euskal Erkidegoan aitzindaria da** eta Eusko Jaurlaritzak eta CONFEBASK erakundeak sustatua da. Gure Institutua izendatua izan da beste ikastetxeetan esperimintatzeko eta garatzeko, komunikatzeko bide bat ireki nahian merkataritza elektronikoko birtualaren sare baten bitartez

telemarketing,
etc... Público obje-
tivo de los centros
educativos de Do-
nostialdea que, a
través de un
sistema de visitas
guiadas a nuestro
centro con charlas
didácticas y expo-
siciones, era aten-
dido por nuestros

alumnos. También, nos hemos dirigido a centros de la tercera edad con un equipo móvil de diaposivas y productos de degustación, realizando los alumnos una actividad similar a la venta colectiva...

Por otro lado y en colaboración con el centro comercial ARCCO de Donostia se desarrolló la gestión de un stand de venta permanente en dicho centro comercial, en donde los alumnos explicaban la procedencia de los productos y de las cooperativas de producción que los habían producido.

La realización de escaparates con relación al tema en mas de 15 tiendas de dicho centro y la organización de un evento musical entre el público de dicho centro en colaboración con los alumnos del bachillerato musical,... fueron otras de las actividades que se realizaron.

Un aspecto muy enriquecedor de nuestra experiencia es todo el conjunto de acciones relativas a la organización de la misma con su necesario diseño de la actividad, la repartición de tareas y responsabilidades, el cumplimiento de los objetivos, la puesta en marcha de cara al exterior,....

Ni que decir tiene que para el desarrollo de este proyecto la coordinación del equipo docente y la adecuación del diseño curricular son piezas esenciales en el cumplimiento de los objetivos del mismo, al lograr una interrelación de materias imposibles de conseguir sin una practica de este tipo.

Como continuación a esta dinámica, para este curso vamos a complementarla con otro proyecto basado en un programa piloto en internet en donde se crean **empresas virtuales** por los mismos alumnos y se desarrollan las relaciones comerciales entre las mismas.

Este proyecto es **pionero en la Comunidad Autónoma**, está promocionado por CONFEBASK y el Departamento de Educación del Gobierno Vasco y nuestro centro ha sido designado para su desarrollo y experimentación en otros centros educativos abriéndose una vía de comunicación a través de la red en base al comercio electrónico virtual.

IES (ITS) "GAMARRA" BHI (ITB)

Etengabeko Prestakuntzako ikastaro txiki bat, BERDINTASUNERAKO urrats handi bat



Un pequeño Cursillo de Formación Continua, un gran paso hacia la IGUALDAD

Gamarrako Ostalaritza Eskolak Etengabeko Prestakuntzako lehen ikastaroa emango du adimen urrikoentzat.

Gamarrako Ostalaritza Eskolako Zereginen Ikaskuntzako Sailak, Arabako Foru Aldundiaren Ekonomia Sustatzeko eta Berrikuntza Kudeatzeko Sailaren diru-laguntzarekin, 330 orduko Etengabeko Prestakuntzako ikastaro bat jarri du martxan adimen urrikoentzat, Sukaldeko Laguntzaile espezialitatean. Ikastaro honen meritu nagusia da, "lehenengo aldia dela honelako ikastaro bat modu ofizialean eta ohiko bideetatik antolatzen dena".

Horrek adierazten du, gainerako herritarrekiko "berdintasun-eskubidea" aitortzen zaiola inplizituki adimen urrikoari, hark bere hezkuntza-aroa 20 urterekin bukatu ostean prestatzen jarraitu ahal izan dezan, "lana aurkitzeko eta bere burua garatzeko" aukerak areagotzeko xedearekin.

- Zergatik hasi duzue Etengabeko Prestakuntzako ikastaro hau Gamarrako Ostalaritza Eskolan?

Gamarrako Ostalaritza Eskolak badu jadanik joan deneko zazpi urte honetan Zereginen Ikaskuntzako unitate egonkor bat, Sukaldeko Laguntzaile espezialitatearekin, adimen urrikoentzat, hauek beren hezkuntza-aroa bukatu ostean —18 eta 20 urte artean— 2 urteko epean egin ahal izan dezaten. Gure lanaren eta etika profesionalaren parte egiten du, beraz, adimen-urritasuna duten pertsonak beren hezkuntza-aroa ez ezik, gainerako bizitzan zehar ere prestatu eta garatzeaz arduratzeak.

- Eta zergatik Sukaldeko Laguntzaile?

Sukaldeko lanak abantaila handi bat du: oso lan motibatzailea dela; pertsona hauek inolako aitzakiarik gabe lor ditzaketen ikasketak eskatzen dituela; beti dagoela emaitza bat lanaren bukaeran; ostalaritza, Euskadin, jarduera ekonomiko indartsua duen sektore bat dela, kontratatzeko aukera handiarekin, eta gainera berehalako aplikazioa duela ikasketak horiek egiten dituzten pertsonen autonomian.

- Zeini dago zuzendua ikastaro hau eta zer ezaugarri ditu?

Etengabeko Prestakuntzako ikastaro bat da, 330 ordukoa, "Sukaldeko Laguntzaile" espezialitatean. Zortzi plaza ditu berez, ez dago adin-mugarik, eta beren hezkuntza-aroa bukatua duten adimen urriko pertsonentzat pentsatua dago.

- Zein urte-sasoan egiten da ikastaro hau?

2005eko irailaren 19tik azaroaren 30era bitartean; izan ere horixe baita ikastaro honetarako diru-laguntzak jaso ahal izateko bete beharreko baldintzetako bat: azaroaren 30ean bukatzekoa, alegia. Honetan ere ikasi beharra daukagu; zeren eta ordu gehiegi baitira horren epe laburrerako, eta horrek nekea sortzen baitu eguneko azken orduetan eta, beraz, eragotzi egiten ikasitakoa ondo barneratzea.

Un pequeño Cursillo de Formación Continua, un gran paso hacia la IGUALDAD

La Escuela de Hostelería de Gamarra imparte el primer cursillo de Formación Continua Para Discapacitados Intelectuales

El Departamento de Aprendizaje de Tareas de la Escuela de Hostelería de Gamarra, con subvención del Departamento de Promoción Económica y Gestión de la Innovación de la Diputación Foral de Álava ha puesto en marcha un curso de Formación Continua de 330 h. para Discapacitados Intelectuales, en la especialidad de Ayudantes de Cocina que tiene como principal virtud "ser la primera vez que se organiza de manera institucional y por cauces ordinarios, un curso de estas características.

Esto supone un reconocimiento implícito del "derecho a la igualdad" con el resto de ciudadanos, para poder continuar su formación con el objetivo de ampliar sus posibilidades "de ocupación y de crecimiento personal" una vez terminada la etapa educativa a los 20 años.

- ¿Por qué habéis iniciado este cursillo de Formación Continua en la Escuela de Hostelería de Gamarra?

La Escuela de Hostelería de Gamarra, tiene desde hace siete años una unidad estable de Aprendizaje de Tareas con la especialidad de Ayudante de Cocina para Discapacitados Intelectuales, con una duración de dos años (entre los 18 y 20 años) al final de su etapa educativa. Por tanto forma parte de nuestro trabajo y ética profesional la preocupación por la formación y desarrollo de las personas con Discapacidad intelectual, no solo durante su etapa educativa sino para el resto de la vida.

-¿ Por qué de Ayudante de Cocina?

La actividad de Cocina tiene la gran ventaja de que es muy motivadora, que requiere unos aprendizajes que perfectamente los pueden realizar, que siempre hay un resultado evidente al final del trabajo, que la Hostelería en Euskadi es un sector muy importante de actividad económica, con posibilidades de contratación y además tiene una inmediata aplicación en la autonomía personal de quienes hacen esos aprendizajes.

-¿ A quién va dirigido este curso y que características tiene?

Es un cursillo de Formación Continua de 330 horas en la especialidad de "Ayudante de Cocina", de ocho plazas, sin límite de edades dirigido a Discapacitados intelectuales que hayan terminado su etapa formativa.

-¿Cuál es el periodo de realización del cursillo?

Entre el 19 de septiembre y el 30 de noviembre de 2005, pues es una condición de la convocatoria de ayudas a la que está acogido este curso en que la fecha límite para finalizar debe ser el 30 de noviembre. También de esto tendremos que aprender, porque está siendo de una concentración horaria excesiva que produce fatiga a las últimas horas del día y por tanto dificulta la consolidación de los aprendizajes.

- Nork ematen dizkie eskolak ikasle hauei?

Hezkuntza Berezian eta Sukaldaritzan espezializatuak dauden Ostalaritzako Eskolako lau irakaslek banatzen dituzte ikastaro honetako eskola praktikoak eta oinarritzko ezagutzak.

- Zergatik iruditzen zaizue hain garrantzitsua Etengabeko Prestakuntzako ikastaro hau egitea?

Herritar hauek osatzen dutelako, hain zuzen ere, lan-aukera gutxien dituztenen, eta langabezia eta etsipena gehien pairatzen dutenen sektorea. Ahaztuak daude; desberdintasuna, abandonua eta bakardadea jasaten dute. Eta inon izatekotan, sektore honetan daukagu "karitatea eta gupida" hitzak "justizia eta duintasuna" hitzez ordeztzeko erronka, eta adimen urriko hauek "denak zoriontsuak" direlako topikoa behin betiko desterratu beharra, bereizkeria eta bazterketa horiez ondo baino hobeto jabetzen direla diosku-eta errealitateak.

- Ondo iruditzen al zaizue erakunde ofizialetako Gizarte Ongizateko sailak izatea adimen urrikoen behar guztiez erantzuteaz arduratuko direnak?

- ¿ Quien imparte las clases a estos alumnos?

Cuatro profesores especialistas en Educación Especial y Cocina, de la Escuela de Hostelería, se reparten las clases de Prácticas y Conocimientos Básicos de este cursillo

- ¿Por qué consideráis tan importante y trascendental la realización de este cursillo de Formación Continua?

Porque este es uno de los sectores de ciudadanos con menos oportunidades, con mas desempleo y resignación: al olvido, la desigualdad, el abandono y la soledad, donde aún nos queda el reto de cambiar "la caridad y la lástima" por "la justicia y dignidad" y eliminar el tópic de que estos discapacitados "todos son felices", cuando la realidad es que la mayoría son muy conscientes de su diferencia.

- ¿Consideráis adecuado que los departamentos de Bienestar Social de los distintos organismos oficiales sean quienes se encargan de canalizar la atención a todas las necesidades de los Discapacitados Intelectuales?

Este cursillo cumple también, la función de romper los



Ikastaro honek betetzen du, baita, adimen urrikoen sektore honek dituen "Gizarte Ongizateko biztanleria" bezalako moldeekin hautsi, eta Administrazioak ikastaroak antolatu eta finantzatzeko dituen bide arruntetan txertatzeko eginkizuna ere. Eta hain eginkizun sinple hori, eskubideak aldarazteko bidetik doa, noski. Esate baterako, oraindik ez da hainbeste pertsona hauei subnormalak, gutxituak edo elbarriak esaten geniola nolabait adierazteko modu bezala. Urte gutxi batzuk geroago, iraintzat jotzen genuen hori, eta duintasun-maila altuagoko definizioetara eboluzionatu du pixkanaka-pixkanaka. Horregatik, litekeena da "Gizarte Ongizateranzko" orientazioarekin ere antzeko zerbait gertatzea, zeren, horrekin egiten duguna biztanle-sektore bat etiketatzea besterik ez baita, eta jendeari jartzen dizkiogun etiketek kate astun batzuen zama dute.

- Zein espezialitate direla uste duzue egokienak adimen urriko hauek tratatzeko?

Ez litzateke batere gaizki egongo zenbait Administrazioek langabeentzat enpresek eskatzen dituzten neurriko

moldes de "población de Bienestar Social" que tiene este sector de discapacitados e integrarse en las vías ordinarias que la Administración tiene para la Organización y Financiación de cursos. Algo tan sencillo como eso, está en la línea de la evolución de los derechos, por ejemplo: no hace tanto tiempo se les denominaba: subnormales, disminuidos o minusválidos como una forma de calificación, unos pocos años mas tarde ya lo consideramos un insulto y ha ido evolucionando hacia definiciones con mayores cotas de dignidad, es probable que con la orientación hacia "Bienestar Social" pase lo mismo, pues eso hace que sea una población etiquetada y las etiquetas que ponemos a las personas pesan como cadenas.

- ¿Qué especialidades creéis que son las mas adecuadas para trabar este tipo de discapacitados?

Sería bueno, que al igual que las distintas Administraciones organizan cursos para desocupados, a la medida de las empresas que lo demandan, se organicen también, mas pronto que tarde, cursos para Discapacitados Intelectuales a la medida de las empresas

ikastaroak antolatzen dituzten bezala, adimen urrikoekin "etekin" ekonomiko eta laborala lortzeko modua ikusten duten enpresen neurriko ikastaroak ere lehenbailehen antolatzea, gero adimen urriko horiek kontratatu ahal izan ditzaten. Gure auzo-herrialdean (Frantzia), adibidez, jadanik martxan dagoen zerbait da enpresetako aholkulari ekonomikoek errentagarritasun-irizpideen arabera kontratazioak bakarrik gomendatzea.

Eta hemengo agintariek ere egin beharko dituzte enpresen lanpostuetan honelako pertsonen kontratazioa bultzatuko duten legeak eta arauak, ordutegiak egokitu, eta pizgarri ekonomiko edo fiskalak, laguntza babestua, etab. eman.

- Iruditzen zaizue, laguntzekin eta guzti, biztanle-sektore honek lehiatu ahal izango duela gainerako herritarrekin lanpostu bat lortzeko?

Guk epe ertainera jarria daukagun helburua ez da lanpostu baten alde lehiatzea, baizik eta lanean, gizartean, familian, ekonomian, etab. baliagarriak izateko leku bat lortzea. Konstituzioak herritar guztiei "aukeraberdintasuna" aitortzen dien bezala, hori egia izango

que descubren la "rentabilidad" económica y laboral que para ellos tiene el contratar este tipo de discapacitados. En nuestro país vecino, (Francia) es ya una realidad que los asesores económicos de las empresas, recomiendan su contratación atendiendo exclusivamente a criterios de rentabilidad.

También las autoridades tendrán que articular leyes y normativas que favorezcan la contratación de estas personas en puestos de trabajo con adaptaciones de horario, incentivos económicos o fiscales, apoyo tutelado, etc. etc.

- ¿Creéis que aunque sea con ayudas este sector de la población va a poder competir por el puesto de trabajo con el resto de los ciudadanos.?

Creemos que el objetivo a medio plazo no es competir por el puesto de trabajo sino conquistar un lugar de utilidad laboral, social, familiar, económica, etc. De igual manera que la "igualdad de oportunidades" que reconoce la Constitución para todos los ciudadanos, solamente será real, cuando esta sociedad nuestra, entienda como justa la aplicación de una discriminación positiva, o lo que es lo



bada, gure gizarte honek diskriminazio positiboa aplikatzea justiziazko zerbait dela ulertzen duenean bakarrik izango da, eta horrek zera esan nahi du: ahalmen edo gaitasun gutxiago dituenari aukerak ematea, zeren eta pertsona horiek astiroago eta neketsuago ikasten baitute, eta ondotox baitakigu lan bat egiteko behar diren ohiturak eta mailak lortzen dituztenean, modu sistematikoa eta ezin hobean egiten dutela.

Egia baita, izan ere, pixkanaka-pixkanaka, arlo honetan erantzukizunak dituzten hainbat eta hainbat erakunde ofizial, gizarte guztiarekin batera, gero eta gehiago ari garela jabetzen, gai honetan egindako inbertsioak etekin sozial handia duela etorkizunerako, eta aurrerapauso bat gehiago dela Giza Eskubide guztiak ezarri eta errespetatzeko bidean.

Izan ere, "Jenio" handitzat jotzen ditugun pertsonen —hau da, gizarteari ekarpen intelektual handiak egiten dizkietenen— eta inolako ekarpenik egiten ez dutenen artean, izan behar baitugu guztiok lekuren bat.

mismo: dar mas oportunidades a quien tiene menos capacidades, pues el aprendizaje en ellos es mas lento y costoso y porque sabemos que cuando consiguen los hábitos y niveles necesarios para el desarrollo de un trabajo, lo ejecutan de manera sistemática y perfecta.

Cierto es, que a paso lento se va consiguiendo que tanto los Organismos Oficiales que tienen responsabilidad en esta materia, como el resto de la sociedad, cada día seamos mas conscientes de que la inversión en esta materia tiene una gran rentabilidad social para el futuro y supone un paso mas hacia la implantación y respeto de todos los Derechos Humanos.

Entre las personas consideradas como grandes "Genios" que son quienes hacen grandes aportaciones intelectuales a la sociedad y quienes no aportan nada, tiene que haber un espacio para todos.

I E S SAMANIEGO-LAGUARDIA B H I

Gure herrian, Guardian, mahastigintza-enologiari buruz hartutako ohar batzuk.

Notas de Viticultura – Enología en nuestro pueblo de Laguardia.

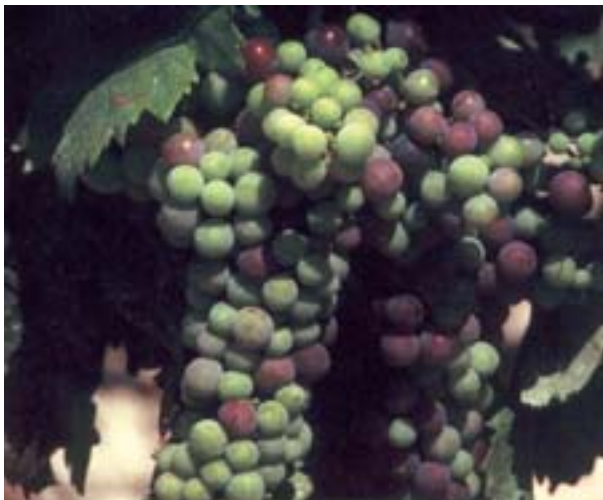
Hogeita bi egun eta beren gau freskoak dira gure mahats beltzek mahatsondoetan heltzen –"enveratzen"-egon behar dituzten egunak, argazkietan ikusi ahal dugun azaleko kolore gorria hartzeko. Sotovin, La Mina, Potoyo, Calvario, El Puntidotik ... ibili gara. Emaitza bikaina da: gure udazkena landez, mendizerraz, upategiez,... Arabako Errioxa osoaz gozatzeko da.



Veintidós días y sus frescas noches son el tiempo que las uvas tintas de nuestras viñas han estado enverando, formando el color rojo de los hollejos que exponemos en las fotografías. Nos hemos pateado Sotovin, La Mina, Potoyo, Calvario, El Puntido... El resultado es espléndido: nuestro otoño es una gozada del campo, de la sierra, de las bodegas..., de toda la Rioja Alavesa.

Heltze garaian –"envero"-an- mahats-aleetan azukre desberdin asko batzen dira, sapek beren fluxuak aldatzen dituzte, hodian itxitura eta arnasketa aktibitate handia daude. A ze nolako esfortzu biologikoa egin behar duen landareak gure ardoen osagarri aberatsak osatzeko! Baina azkenean aleak heltzen ari dira. Nolako kolore aldaketak nabaritzen ditugun! Eta hau guztia gure ingurugiroari esker: gure lurra buztin-kareduna, Kantauri mendikatea -bere Foen eraginarekin kliman-, Ebro bailara, argitasunez betetako soroak.

Durante el envero -la maduración- la uva ha acumulado cantidades de azúcares en sus granos, las savias varían sus flujos, hay una obturación de vasos, hay una intensa actividad de respiración. ¡Qué esfuerzo biológico tan grande supone para la planta, para la formación de los riquísimos componentes de nuestros vinos! Pero, al fin, el grano está enverando. ¡Qué cambio de colores percibimos! Y todo gracias a nuestro entorno: nuestro suelo arcillocalcáreo, nuestra Sierra de Cantabria -con su efecto Foën de gran expresión climática-, el valle del Ebro, nuestros campos, llenos ahora de luz.



Gure ikastetxean gazteak osotasun honekin (ikasi, zaindu eta ondo ezagutu behar dituzten fenomenoekin) sentsibilizatu nahi ditugu. Egunero sororetan mahats-aleak eta beren haziak zaindu, azaleen eta koloreen garapena behatu, ... batzuek gutxi dela pentsatuko dute. Baina zein emankorrak diren gure udazkenak!

Horregatik, gure berezitasunak ahaztu gabe, geure mahats-uztak eta bere emaitzak zaintzen saiatzen gara. Gure lurrak, gure klimak, "Tempranillo" mahats-motak, irau behar duen eta zaindu behar dugun pertsonalitatea osatzen dute. Honela, inguruko upategiek jarraitzen duten prozedura bera erabiliz, gure produkzio txikietan hartiduratik -irakinalditik- abiatuta, gure "remontados" etara eta emeki egiten den substantzia koloreatzailearen erauzkertara pasatuko gara.

"Sapak, azukreak, koloreen osaketa, substantzia fenolikoak, jarraipen analitikoa, hartidura edo irakinaldia, IPTren igoera": Bai hauekin, bai ardoaren inguruan ikastetxean zuzenean sortarazten ditugun gaiekin hainbat eztabaida izango dira, hau guztia hasierako ardo-dastatzeari lotuta.

En nuestra Escuela queremos sensibilizar a la gente joven respecto a esta plenitud, respecto a estos fenómenos que debemos aprender, mimar y respetar. Mantener ese contacto diario con los granos de nuestras uvas, con sus semillas, observar la evolución de sus pieles y colores: ¿es poco?, pensarán algunos. ¡Pero nuestros otoños dan para tanto!

Por eso intentamos trabajar, realizar nuestras cosechas y elaboraciones sin perder nuestro tipismo. Nuestros suelos, nuestro clima, la variedad Tempranillo nos confieren una personalidad que hemos de proteger y ponderar. Así, con el mismo proceso que en las bodegas de la zona, pasaremos a nuestras pequeñas elaboraciones de vino, a los seguimientos in situ de nuestras fermentaciones, a nuestros remontados, a la suavidad en la extracción de la materia colorante.

"Savias, azúcares, formación de color, sustancias fenólicas, seguimiento analítico, fermentación, aumento del IPT": serán numerosas las discusiones al respecto, las vivencias en torno al vino que cada año intentamos fomentar en directo en nuestra Escuela. Todo ello valorado con nuestras primeras catas.



Zenbat gozatu dugun gure mahats-mordoen heldutasunarekin! Zenbat geratzen zaigun oraindik gure Enologia eskolaz gozatzeko! Hain hurbil zuengandik! Kantauri Mendikateatik kilometro gutxitara!

¡Cuánto hemos disfrutado de la madurez de nuestras uvas! ¡Cuánto queda todavía por disfrutar en nuestra escuela de Enología, ubicada ahí, a unos pocos cientos de metros de la Sierra de Cantabria!

IEFPS USURBIL GLHBI

Energia aurreztea eta energia-eraginkortasuna, etorkizunerako bermea

2003an, USURBIL GLHBik Energia Berriztagarrien Zentroa jarri zuen abian, energia-iturri horien alderdi guztien sustapena, dibulgazioa, trebakuntza eta informazioa eskaintzeko asmoz.

Inolako zalantzarik gabe, energia berriztagarriak gaurko eta etorkizuneko apustua dira gizartearen energia-hornikuntzarako. Edonola ere, hainbeste aldiz aipatzen den "garapen iraunkorra"ren gakoa energia aurreztean eta energia-eraginkortasunean datza, biak ere nahiko ahaztuta dauden arren gaur egun.

Egoera ikusirik, 2004az geroztik Energia Berriztagarri eta Energia Errendimenduko ikasgela du USURBIL GLHBik Energia Berriztagarrien Zentroaren eraikuntzan. Ikasgelaren helburua argia da: ura eta energia aurrezten duten teknologiak (instalatzeko errazak, eta merkeak) erakustea bisitariei.

Ikasgela horretako gaiak sei multzotan banatzen dira:

- Energia eta ura aurreztea: kanila eraginkorrak dituzten 4 konketa daude ikusgai.

- Argiztapenean aurreztea: ikasgelaren argiteria osoaren intentsitatea eta kontsumoa erregula daiteke, eta, gainera 2 informazio-panel daude. Panel batek eraginkortasun handiko LED teknologia du; besteak, berriz, etxeetan ohikoa den argiteria du, eta horien kontsumoa eta eraginkortasuna azaltzen du.

- Berokuntzan aurreztea: ikasgelak (eta eraikuntzak berak) zoru erradiatzaile bidezko berokuntza-sistema du. Sistema hori ohiko berogailu-sistema baino eraginkorragoa da eta energia gehiago aurrezten du. Horrez gain, eraginkortasun handiko leihoen erakusketa dago.

- Ibilgailu eraginkorrak: ibilgailu-industriaren azken berrikuntzak erakustea du helburu sail horrek. Scooter elektriko bat dago ikusgai.

- Energiaren kontzeptua: bisitari gazteentzat egin da erakusketa hori. Energiaren oinarriak hobeto ulertzeko, bi teknologia daude: bizikleta bat, potentziaren eta energiaren artean dagoen ezberdintasuna azaltzeko, eta turbina hidroelektriko bat, energia-transformazioaren printzipioa ulertzeko.

- Beste teknologia batzuk: gunee irekia eta bizia da, eta teknologia berriak (hidrogenoa, eguzki-sukaldeak...) azaltzea du helburu.

DBH eta Batxilergoko irakaskuntza-zentroetako bisitarietarako osagarri gisa, energiari buruzko unitate didaktikoa prestatu dugu. Unitatearen zatirik handiena praktikoa da. Energia berriztagarriei buruzko saiakuntza eta praktika batzuen bidez (eguzki-energia eta energia eolikoa), ikasleak energiari buruzko gaiak hobeto bereganatzea da xedea, eta, aldi berean, irakasleak gaia jorratzeko erreminta atsegina, praktikoa eta hezigarria izatea.

Urte osoan dago ikusgai Ikasgela; izan ere, USURBIL GLHBIn Energia Berriztagarrien Zentroran egiten diren bisita-programaren zati da. USURBIL GLHBIn, berriztagarria da energia, eraginkorra, eta arduraz kontsumitzen da.



El Ahorro y la Eficiencia Energética como garantía de futuro

En el año 2003 el IEFPS USURBIL puso en marcha su Centro de Energías Renovables con el objetivo de promocionar, divulgar, formar e informar sobre todos los aspectos relacionados con estas fuentes energéticas.

Las energías renovables son, sin duda alguna, una apuesta de presente y de futuro para el abastecimiento energético de las sociedades actuales, pero la llave del tan nombrado "desarrollo sostenible" está en las políticas de ahorro y eficiencia energética, tan olvidadas en la actualidad.

El IEFPS USURBIL tiene clara esta realidad y por ello desde finales de 2004 dispone, en el edificio que alberga el Centro de Energías Renovables, de un Aula de Ahorro y Eficiencia Energética. El objetivo del Aula es claro, mostrar a los visitantes tecnologías que ahorran agua y energía, sencillas de instalar y lo más importante al alcance de todos los bolsillos.

En ese sentido la temática del Aula se ha centrado en 6 familias:

- Ahorro de agua y energía: se han dispuesto 4 lavabos equipados con grifería eficiente.

- Ahorro en la iluminación: todo el alumbrado del aula es regulable en intensidad y en consumo, además se disponen 2 paneles divulgativos, uno con tecnología LED de alta eficiencia y otro con las luminarias más habituales en el hogar y su grado de consumo y eficiencia.

- Ahorro en calefacción: el Aula, al igual que el propio edificio, está equipado con un sistema de calefacción por suelo radiante, más eficiente y que ahorra más energía que un sistema de radiadores convencional. Además se ha incluido una muestra de ventana de alta eficiencia.

- Vehículos eficientes: orientado a mostrar los últimos avances en el mundo de la automoción y que cuenta con un Scooter eléctrico.

- El concepto de la energía: pensando en el público más joven se han incluido 2 tecnologías para facilitar la comprensión de los fundamentos de la energía: una bicicleta donde se muestra la diferencia entre potencia y energía y una turbina hidroeléctrica donde se puede comprender el principio de transformación de la energía.

- Otras tecnologías: es un espacio abierto y vivo orientado a la incorporación de nuevas tecnologías emergentes: hidrógeno, cocinas solares, etc.

Como complemento a las visitas de centros educativos, ESO y Bachillerato, se ha diseñado una unidad didáctica sobre energía. Esta unidad es eminentemente práctica, se pretende que a través de una serie de experimentos y prácticas, relacionadas con las energías renovables: solar y eólica, el alumno asimile mejor la materia sobre energía y el profesor disponga de una herramienta amena, práctica e instructiva.

El Aula puede visitarse en cualquier época del año ya que forma parte del programa de visitas guiadas al Centro de Energías Renovables del IEFPS USURBIL, un lugar donde la energía es renovable, eficiente y se consume con responsabilidad.

IEFPS FADURA GLHBI

IKASLAN BIZKAIAn hiru ikastetxek ikasgela birtual inetarktibo baten instalazioan izandako esperientzia



2005ean zehar zuzkidura ekonomiko berezi bat jaso dugu hiru zentrootan, gure ikastetxeetan ikasgela birtual interaktibo bat jartzeko. Hauek dira hiru zentro horien izenak:

- IES CONSTRUCCIÓN BIZKAIA BHI
- IES OSTALARITZA BHI
- IEFPS FADURA GLHBI

Ideiak, proiektuak eta aurrekontuak emango zizkiguten hornitzaileak bilatzen lagundu izan dugu zentrootan. Esperientzia txit atsegina izan da, adiskidetasun-harremanak eta elkarren arteko laguntza estutzeko balio izan duena.

Komunikabide honen bitartez beste zentro eta erakunde batzuekin komunikatzea da asmoa eta, bide horretatik, zerbitzu hobea eta eraginkorragoa lortzea, bai kanpoan eta bai barruan, gure interes-taldearen artean berrikuntza teknologikoa bultzatzeko balio dezan.

Gure Plan Estrategikoetan esaten da, jadanik —eta arrakasta lortzeko faktore kritikoa dela aipatuz—, informazioaren teknologia berriak erabili behar direla ezagutzak partekatzeko eta komunikazioa errazteko.

Bere aldetik, KAIOA proiektuak ere, bere ahalmen handiarekin, aukera paregabea eskaintzen digu ikastetxe guztiak, nolabait ere, elkarrekin estuago lotutako komunitate bat izatera eramateko izango den egoera bat sortzeko balioko duen extraweb bat ezartzeko.

Hain erakargarria den plan hori garatzeko, noski, irakasleak prestatzeko fase bat behar da lehenengo, eta laneko dinamika bat ezartzea, gero:

- Ikastaroak ematea.
- Ezagutzak eta esperientziak partekatzea
- Beste eremu batzuetako zentro, erakunde eta hezkuntza-erkidegoekin harremanetan jartzea.
- Bideokonferentzia erabiltzeko aukera ematea, hala eskatzen duten enpresa eta bestelako erakundeentzat.

Bizkaiko Ikaslanen sartuta dauden zentro guztiek, epe laburrean, izan dezatela zerbitzu hau bera; hori da guk opa dieguna, hain zuzen ere teknologia berrien eraginkortasuna benetakoa izan dadin eta, guztion artean, eskolen eta enpresen erkidegoarentzat egindako ekarpenaren kalitatea hobetzeko izan dadin.

Experiencia compartida por tres centros de IKASLAN BIZKAIA en la instalación de una Aula Virtual Interactiva

A lo largo del año 2005, tres centros hemos recibido una dotación económica especial para la instalación de nuestra aula virtual interactiva en nuestras dependencias. Los tres centros a los que nos referimos son los siguientes:

- IES CONSTRUCCIÓN BIZKAIA BHI
- IES OSTALARITZA BHI
- IEFPS FADURA GLHBI

Los centros hemos colaborado en la búsqueda de proveedores que nos ofrecieron ideas, proyectos y presupuestos. Ha sido una experiencia gratificante que ha servido para estrechar lazos de amistad y de ayuda mutua.



Se pretende que podamos comunicarnos a través de este medio con otros centros e instituciones y lograr, de esta manera, un mejor y eficaz servicio, interno y externo, que impulse la innovación tecnológica entre nuestros grupos de interés.

Ya se recogen en nuestros Planes Estratégicos, como factor crítico de éxito, la necesidad de utilizar las nuevas tecnologías de la información para compartir el conocimiento y facilitar la comunicación.

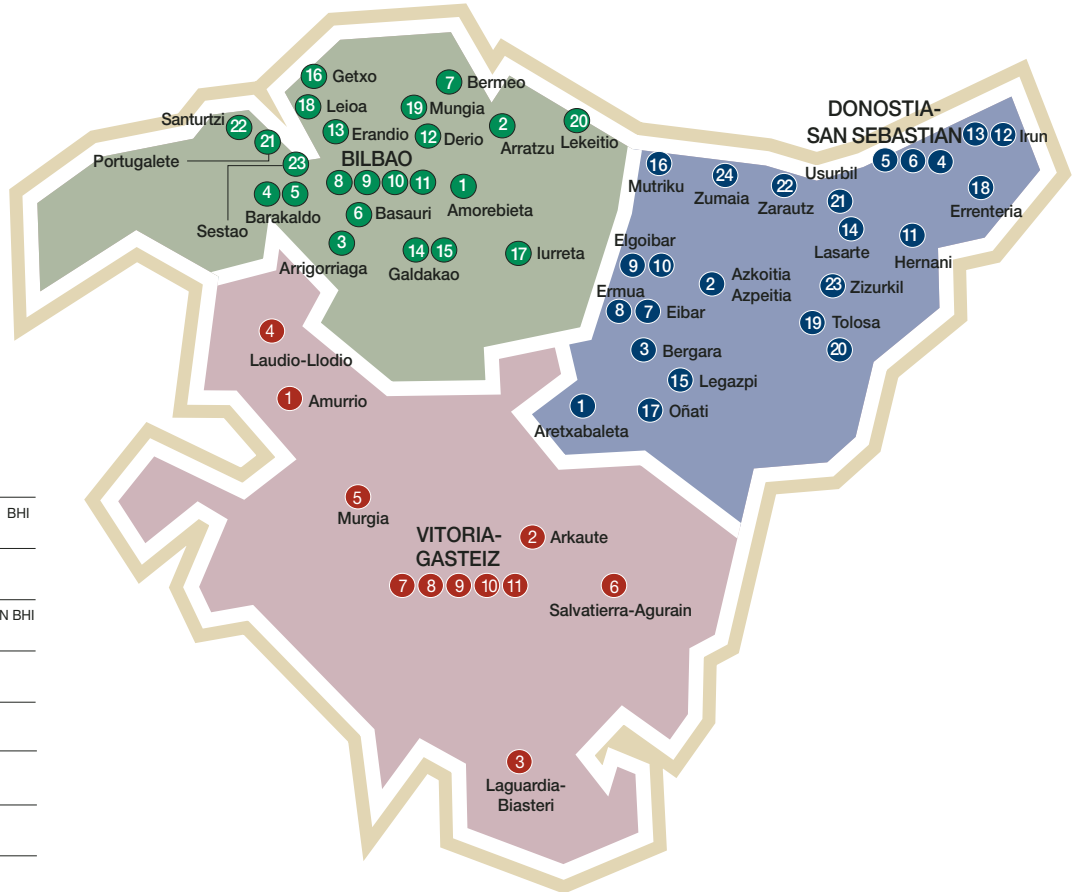
A su vez, el proyecto KAIOA, con sus potencialidades, nos abre una oportunidad innegable a la implantación de una extraweb que nos va a llevar a una nueva situación en la que los diferentes centros, de alguna manera, vamos a confluír en una comunidad más interrelacionada.

Para desarrollar todo este plan tan atractivo se requiere en primer lugar una fase de formación del profesorado y, posteriormente una implantación de dinámica de trabajo:

- Impartición de cursos
- Compartir conocimientos y experiencias
- Relación con otros centros, instituciones y comunidades educativas de diferentes ámbitos
- Disposición de uso de la videoconferencia para empresas y otros organismos que lo requieran.

Deseamos que a corto plazo que todos los centros pertenecientes a Ikaslan Bizkaia puedan disponer del mismo servicio para que la efectividad de las nuevas tecnologías sea un hecho y entre todos podamos mejorar la calidad de nuestra aportación a la comunidad escolar y empresarial.

IKASLANi ATXIKITAKO ZENTRUAK CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN



**ARABAKO IKASLANi ATXIKITAKO ZENTRUAK /
CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN ALAVA**

1	IES ZARAObE BHI Tel: 945 39 30 00 / 45 51 45
2	IES ESCUELA AGRARIA MENDIKOI ARKAUTE BHI Tel: 945 28 53 87
3	IES SAMANIEGO BHI Tel: 945 60 01 12 / 60 02 81
4	IES CANCELLER AYALA-GREGORIO MARAÑÓN BHI Tel: 94 672 18 70 / 00 86
5	IES MURGIA BHI Tel : 945 43 02 28
6	IES ANITURRI BHI Tel : 945 30 04 00
7	IEFPS MENDIZABALA GLHBI Tel: 945 00 04 40
8	IES (ITS) CIUDAD JARDIN BHI (ITB) Tel: 945 23 37 14
9	IES FRANCISCO DE VITORIA BHI Tel: 945 27 06 55
10	IES (ITS) HOSTELERIA GAMARRA BHI(ITB) Tel: 945 25 80 25
11	IT DE CONSTRUCCION Tel: 945 00 12 00

BIZKAIKO IKASLANi ATXIKITAKO ZENTRUAK / CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN BIZKAIA

1	IES URRITXE ZORNOTZA BHI Tel: 94 673 20 12	13	IEFPS ATEGORRI-TARTANGA GLHBI Tel: 94 467 53 11 / 52 61
2	IES BARRUTIALDE BHI Tel: 94 625 11 43	14	IES ANDRA MARI BHI Tel : 94 456 27 20
3	IES CONSTRUCCION BIZKAIA BHI Tel: 94 401 38 40	15	IES OSTALARITZA BHI Tel : 94 456 04 58 / 02 53
4	IES MINAS BHI Tel: 94 437 61 04	16	IEFPS FADURA GLHBI Tel: 94 406 90 00
5	IEFPS NICOLAS LARBURU GLHBI Tel: 94 418 02 66	17	IEFPS IURRETA GLHBI Tel: 94 466 88 00
6	IES BIDEBIETA BHI Tel: 94 426 27 77	18	IES ESCUELA HOSTELERIA DE LEIOA BHI Tel: 94 601 24 46
7	IES AROZENA BARRUETA TAR BENITO BHI Tel: 94 618 67 40	19	IES MUNGIA BHI Tel: 94 674 06 00
8	IEFPS ELORRIETA ERREKA-MARI GLHBI Tel: 94 402 80 00	20	IES ONDARROA - LEKEITIO BHI Tel: 94 683 00 98
9	ES EMILIO CAMPUZANO BHI Tel: 94 433 33 05	21	IEFPS REPELEGA GLHBI Tel: 94 495 59 03
10	IES ESKURTZE BHI Tel: 94 444 44 08 / 43 58	22	IEFPS SAN JORGE GLHBI Tel: 94 400 49 30
11	IES TXURDINAGA -ARTABE BHI Tel: 94 412 57 12 / 31 60	23	IES SATURNINO DE LA PEÑA BHI Tel: 94 496 13 55
12	ESC. AGRARIA MENDIKOI DERIO Tel: 94 454 14 21		

GIPUZKOAKO IKASLANi ATXIKITAKO ZENTRUAK / CENTROS ASOCIADOS A IKASLAN GIPUZKOA

1	IEFPS ARRASATE-ARETXABAETA GLHDI Tel: 943 79 79 00	13	PLAIAUNDI-IRUN I. Tel: 943 61 75 47
2	UROLA I. AZKOITIA-AZPEITIA BHI Tel: 943 85 21 74 / 81 37 70	14	IES LASARTE-USURBIL BHI Tel: 943 37 06 11 / 943 37 28 52
3	IEFPS MIGUEL ALTUNA GLHBI Tel.: 943 76 24 91 / 76 38 40	15	OLAZABAL BHI Tel: 943 73 43 40
4	IFP CONSTRUCCION DE DONOSTIA / DONOSTIAKO ERAIKUNTZAKO LHI Tel.: 943 00 05 00	16	IES MUTRIKU BHI Tel: 943 60 35 45
5	IEFPS POLITÉCNICO EASO POLITEKNIKOA GLHBI Tel.:943 45 54 22	17	R.M. ZUAZOLA-LARRAÑA I Tel: 943 78 21 50
6	IES ZUBIRI - MANTEO BHI Tel: 943 32 60 88 / 943 27 87 00	18	IEFPS DON BOSCO GLHBI Tel: 943 51 04 50 / 54 / 58
7	ARMERIA ESKOLA Tel: 943 20 32 44	19	IES (IIT) ESCUELA DEL PAPEL (BHI) BT Tel: 943 67 29 00
8	ES. UNI. EIBAR-ERMUA BHI Tel: 943 20 84 44 / 943 17 62 57	20	TOLOSALDEA GOIMAILAKO LHI Tel: 943 65 11 47
9	IES ELGOIBAR BHI Tel: 943 74 80 19	21	IEFPS USURBIL GLHBI Tel: 943 36 46 00
10	I. MAQUINA HERRAMIENTA Tel: 943 74 41 32	22	I. MONTE ALBERTIA Tel: 943 13 42 23
11	IES HERNANI BHI Tel: 943 55 11 88	23	MENDIKOI-FRAISORO NEKAZARITZA ESKOLA Tel: 943 69 21 62
12	IEFPS BIDASOA GLHBI Tel: 943 66 60 10	24	IES ZUMAIA BHI Tel: 943 86 08 09

PUBLICATION CONTENTS SUMMARY

Tontxu Campos

Head of the Department of Education, Universities and Research

Taking into account its continuity and the path carved out by the Plan Vasco de FP (Basque Vocational Training Plan) 2004-2007, Tontxu Campos, who was appointed Head of the Department of Education, Universities and Research a few months back, considers the infrastructure of Basque vocational training to be exemplary. Its priorities are to continue making progress in quality and innovation, to increase participation, and to equip the Basque Country's vocational training system with its own legislation to allow for greater "speed and ability to adapt" in crucial areas, such as the qualifications system, among others.



"We need our own Vocational Training Law"

You have said that, out of the three main pillars that will form the basis of your team's work over the next few years, vocational training will receive a boost. Are there any plans to change the previous team's work in this area? What are the immediate priorities of your department?

Over recent years, the Department of Education's most innovative area has been vocational training, which has introduced quality systems such as ISO 9000, EFQM, Investors in People, 5S, etc. We have also introduced three vocational training sub-systems, and I honestly think that this has been a success. A very high proportion of the Plan Vasco de FP of 1997, which received the support of social agents, was actually implemented, and the results could not have been more satisfactory. We are very happy with the work of the previous team and many of its members are still working at management level. As for this term, the strategic areas we will be working on have already been set down in the Plan Vasco de FP 2004-2007, and we will continue the development of these aspects. Our current priorities are to get to work on the new Ley Vasca de Formación Profesional y de las Cualificaciones (Basque Vocational Training and Qualifications Law) and to renew the Basque Council of Vocational Training.

You mention the integration of professional academic, continuous and occupational training. What degree of integration do you consider to be the best?

Well, a great deal of progress has been made. The current situation reflects how the our centres' dynamism, their

relationships with business, the need for technological and organisational training and updating, and certain proposals from companies and government bodies – regional governments, city councils and the Department of Justice, Employment and Social Security of the Basque Government – have created an exemplary basic, continuous and occupational training infrastructure. We encourage coordination between institutions as there is a need for this, and I think this new legislation will give our vocational training centres what they want and what they deserve.

The Plan Vasco de Formación Profesional 2004-2007 had a budget of close to 870 million Euros. Now that we are more or less halfway through the Plan, would you say that this budget has been sufficient or are you considering allocating more funds to the Plan?

Financial resources are always tight and this is particularly the case in such a dynamic sector with very high installation costs. However, we have a good budget and continuity is the key here too – that is, we are certain that this is a strategic focus, that the plan will continue, that it has funds and that it will be evaluated so that, if necessary, improvements will be made and financial needs will be adapted to the projects and plans.

Do you think that the current system of qualifications can adapt quickly enough to the changing needs of production sectors?

In this area, we are somewhat limited by the laws of the State Government. There is a basic regulation that we cannot surpass and hence, respond with the speed and ability to adapt. Nonetheless, we are always innovative and pioneering: we suggest, we try, we evaluate, sometimes we do make mistakes, but we keep trying all possible ways of facilitating training and keeping the people working in production up to date.

Innovation and quality are two of the pillars of the Plan Vasco de Formación Profesional. Are the progress made in these areas and the results obtained meeting the expectations and objectives of the Plan?

I think these two aspects are the strong points of our vocational training. We have been innovative with our quality management systems: we now have 40 centres with ISO 9000 certification, 35 centres with a silver Q, four with a gold Q, five with Investors in People certification, four with ISO 14000, many centres with Ecoskan, etc. Important efforts are also being made to introduce technological and organisational innovation to our centres, by all agents involved: management, teachers, non-teaching staff...

Despite good employment figures, improved vocational training results, a high degree of employer satisfaction, promotional campaigns, etc., the number of students enrolling in vocational training, leaving aside demographic adjustments, has not really taken off. Does vocational training have a marketing or image problem, or should we look to other reasons?

Over recent years, the number of students opting for vocational training has risen; they have seen vocational training as an attractive option with good employability, a far cry from the poor reputation it had a few years back. This is because we have invested in it and because the public has seen the good results. However, it is also true that we need a higher percentage of vocational training students if we are to reach the levels of other European countries. We would like around 60% to opt for vocational training and, once they have learned about the diverse professions and undergone training in the workplace, those who feel truly motivated and ready, would embark on university careers. The high degree of employability can sometimes work against students and prevent them from continuing their studies, but we try to juggle with both sides.

With the broad perspective you have acquired with your responsibility over the education system, what would you say to those who consider vocational training to be "inferior"?

I don't think that people nowadays regard vocational training as "inferior". In fact, I would say that the opposite occurs – there is the idea that heavy investments have been made, which have been worthwhile, and that we need to continue working to offer first-class, innovative vocational training with good results.

Vocational training brings together very diverse agents and interests. Is the "Basque network of vocational training", as we could call it, now sufficiently well-established?

The vocational training network is well-structured and established and we are starting to replace the individual methods of some centres and even some teachers with

network collaboration. In fact, this network collaboration has been decisive for many of the objectives we have reached. We also now have TKNIKA, the centre for innovation and training of teachers of vocational training, which is carrying out an excellent task along the lines of collaboration between centres and teachers.

The Plan Vasco de Formación Profesional was recently submitted to the European Commissioner for Education. How was it received and what was his impression?

That's right, this was in mid-November and the plan was received very well, thanks to the contacts of our regional office in Brussels. We spent an hour presenting our vocational training system and the new Plan Vasco de FP 2004-2007, and I think he was surprised by our employability data and the approach of our plan. He also liked our collaboration with companies and other agents, and his overall impression was very good. If we can arrange a suitable date, he may pay us a visit at the end of 2005/06.

Although the new LOE (Organic Education Law), maintains the essential design of vocational training established in the LOGSE (General Education Law), will the new text need revising in the interests of Basque vocational training?

In theory, it will be left as it was established in the LOGSE, but we also have Ley 5/2002 de FP y de las Cualificaciones (Vocational Training and Qualifications Law), which is currently being developed. Hence, we would like our own vocational training legislation to include our integrated system, which is giving us such good results.

"Round-table discussion with trade-union representatives"

Representatives of the trade unions CCOO, UGT, STEE-EILAS, ELA and LAB were invited by IKASLAN Gipuzkoa to discuss their opinions on a crucial issue for colleges and teachers: the problems caused by staff instability and possible solutions. The debate also covered matters brought about by this situation that go beyond mere procedure, such as the system of allocating posts, defining the profile of posts, and application of the protocol.



Patxi Vaquerizo, Secretary of IKASLAN Gipuzkoa and Director of the IEFPS Usurbil vocational training college that hosted the discussion planned it as an opportunity to work together to find solutions: "This meeting is not intended to substitute any other way of working, we know that the intermediaries between the Government and ourselves are you, the trade unions, but the colleges are also aware of the labour instability and believe that anything we can do to improve this stability will be positive for everybody – the workers, the colleges and above all, our students – because if we want to raise the standard of education, improve safety for teachers and pupils, and ensure that projects are continued, we need to increase staff stability, though we are also aware that this is a difficult issue to resolve".

Along these lines, **Maite Pérez (CCOO)** started off the open-floor discussion, stating that "some time ago, this trade union said that it was in favour of negotiating stability in colleges and that what had already been achieved by experimental means in some colleges should be extended to all the others, because we sometimes found situations where teachers had started a course but had to leave the following year because they did not have a place on the lists that would enable them to take up the same position, etc.. We also said that substitutes were becoming a kind of all-roads vehicle, spending time planning courses without being able to finish any of them... Therefore, CCOO is in favour of affording stability to training courses, with all due caution and after negotiating what needs to be negotiated".

Koldo Olaskoaga (STEE-EILAS) indicated that "stability in colleges is not only positive for vocational training, it is good for all forms of education. We do not wish to distinguish vocational training from other education systems and think that this issue should be discussed in a sector-wide debate, a field where we haven't had any negotiation for years and where stability is not discussed – though it is a very important issue for the field. We understand that when we talk of stability in colleges, we are talking about a balance between the needs and wishes of the colleges, and the rights of the employees filling the positions. Cutting corners with this issue, which is what the Directorate of Vocational Training has done over the last few years, has generated mistrust, because the Department has regularly made decisions without consulting the sector as to how certain situations should be regulated. It is a very important issue for everybody and one which requires agreement between the social element and the Department, and a change in the latter's attitude, if it is to generate the confidence needed so that when we sit down to a discussion, we don't get the feeling that what is actually being done is the opposite of what we are proposing". On the same subject, he went on to say that despite the problems, stability in colleges had increased since 2002 and suggested that "perhaps we need to understand that there will always be limits to stability because colleges can keep the same staff from one year to the next but the composition can vary, and this also affects the civil servants. Therefore, we will always have a mobility problem and we need to reach an agreement on how far we can go: What is our target?"

allocation. However, we are very critical of what has been done and are very angry. We believe that the responsibility lies not only with the Department, but also with the colleges". Citing some specific cases, he said that "measures have been adopted furtively and treacherously, which have given stability to certain posts without taking into account trade unions and the measures agreed. This type of manoeuvre has led this trade union, which was in support of the stability measures, to instantly question the validity of anything proposed by this Government and by Ikañeta, because we have enough information to know what has been going on. We cannot allow this type of action and have reported it. The Government does not deal with the area of negotiation and has no respect towards the trade unions. We will openly acknowledge that vocational training, like the other stages, has specific characteristics and needs, and are in favour of stability measures in colleges. One of these is the stability agreement although this needs to be debated because in our opinion, it does not satisfy the real needs. However, we need to continue along these lines and promote other measures giving stability to colleges and staff so that education can be taught how it should be, adhering to the principle of respect for workers' rights. However, to be able to negotiate this, all parties must have a respectful attitude and no steps must be taken that could call into question the workers' rights, which is what is happening at the moment".

Patxo Eguía (UGT), linked the improved stability to a reduction in labour insecurity, recalling that the civil servant round-table discussion "has already agreed that we need to reduce the non-civil servant proportion of staff to a maximum of 8%" and



For Xabier Expósito (ELA), "the stability issue is probably the chief issue that needs to be tackled by trade unions in the public sector at this time". Concurring with the inconvenience of "cutting corners", he added that "over 20,000 people work full-time in Basque public education, although the list of posts published in the Bulletin contains just over 16,000 places. Therefore, almost 25% of the real posts in colleges are provisional, though they actually aren't, because they exist structurally and are paid year upon year. We believe that while the Government in general and the Department in particular insist with their policy of freezing staff numbers and fail to introduce real policies to deal with permanent needs using staff with open-ended contracts, it will not be easy to adopt measures to solve this problem and increase the stability required by the colleges and by the teachers in their contractual relations. Nonetheless it is true that the characteristics of education – and particularly vocational training with its diverse courses, families and different specialisations – are such that certain fluctuations are inevitable, as they are with civil servants. Bearing this in mind, agreements such as the current stability agreement, which establishes the right to be fixed at a college but excludes substitutes, have allowed progress to be made and should therefore now be extended to substitutes. In cases where it cannot be applied and problems arise, we need to adhere strictly to the principles of equality, merit and skills".

Esteban Agirre (LAB) reminded those present that "we said that we were willing to introduce measures to increase stability at colleges and even made some suggestions for this, indicating how we considered it necessary to define post profiles adequately in order to measure their incidence on post

indicating that "another line being studied is the possibility of a second route of access to the civil service that would not involve the traditional examination, which would allow us to reduce the insecurity of those who have been in the education system for years". "We all want to avoid insecurity" he said, "for one reason or another". Where these coincide, trade unions and colleges will work hand in hand and where they don't, we'll need to find a middling solution. We want to improve the stability of staff at colleges and avoid employee uncertainty. But we need to negotiate this issue with the seriousness it merits and with the aim of reaching solutions".

The moderator, Patxi Vaquerizo, put to the trade-union representatives the possibility of introducing one-off measures to reduce instability and insecurity, such as trying to ensure that substitutions for certain fixed periods – such as teaching substitutions for management members, trade-union discharges, etc. – are awarded to substitutes for the whole period and not renewed each year. The trade unions were generally in favour of studying this and other types of additional measures, but they all coincided in that, before measures were evaluated and adopted, all the circumstances and consequences would need to be studied in detail and with guarantees for the workers.

QUESTIONS ABOUT APPLICATION

After hearing general considerations on the problems raised in colleges and for teachers by the current instability of a high percentage of vocational training teachers, and possible ways

IKASLAN BIZKAIA

Enpresa-Ideien lehiaketa "IKASLAN BIZKAIA eta BBK Gazte Lanbidean Fundazioa"

Enpresa-ideien Lehiaketa hau pizgarri benetan bikaina da Bizkaiko Ikaslanen sartuta dauden Lanbide Heziketako ikastetxeetan ikasten ari diren neska-mutil guztien sormenari eta ondo egindako lanari bultzada bat emateko. Hirugarren urtez segidan egiten dena izango da aurtengoa.

Bizkaiko Ikaslanen, BBKren eta BBK Gazte Lanbidean-en artean sinatutako hitzarmenari esker, Bizkaiko LHko ikastetxe publikoetako ikasleei aukera hau ematen zaie enpresa-sormena eta -ekimena bultzatzeko eta indartzeko balio duen lehiaketa handi honetan parte har dezaten.

Espiritu gazteko lehiaketa da berau, ideia eder, garbi eta optimismoz betetako bati erantzuten diona, eta atzetik antolakuntza egokia eta garatzeko eta aurrera ateratzeko berme osoa duena.

Ikaslanen elkartutako ikastetxeak ahalegin handia egiten ari dira kultura ekintzailea sustatzearen aldeko gauza guztiekin. Lehiaketa hau, URRASTBAT, DEMA eta beste programa askorekin batera, egindako lan handiaren erakuskari ederra dugu.

Esan beharra dago ideia asko ari direla sortzen bai lehiaketa honetan eta bai Zentroetan garatutako beste hainbat programatan, eta ideia horiek pixkanaka errealitate bihurtzen ari direla enpresetan gauzatzen eta jarduera arrakastatsu bilakatzen ari diren neurrian. Zehatzago esateko, joan den edizioan irabazle izandako proiektuetako batzuk enpresa dira jadanik, eta beste batzuk lanean ari dira beren bideragarritasun teknikoa aztertzen.

Hori guztia, zalantzarik gabe, Lanbide Heziketako ikastetxeetan egiten ari diren lan onaren fruitua da, alde batetik, eta erakundeen arteko lankidetzaren fruitua, bestetik. Kasu honetan, adibidez, LHko Sailburuordetzaren (Hezkuntza Saila), Enplegu eta Prestakuntzako Zuzendaritzaren (Lan Saila), Enplegu eta Prestakuntzako Zuzendaritzaren (Bizkaiko Foru Aldundia), BBKren, BBK Gaztelanbidean-en, Bizkaiko Ikaslanen, etab.en arteko elkarlanaren fruitua.

Dagoeneko errealitate bat da ezen Ikaslanen elkartutako ikastetxeak erreferente garrantzitsua direla enpresa-ekimenean sustapenean eta ekintzaileen aldeko laguntzan.



Concurso de ideas empresariales Ikaslan Bizkaia y BBK Gazte Lanbidean Fundazioa

Un magnífico estímulo a la creatividad y el buen hacer de los alumnos y alumnas que realizan estudios de Formación Profesional, en centros pertenecientes a Ikaslan Bizkaia, es el Concurso de Ideas Empresariales y que por tercer año consecutivo, se realiza en Bizkaia.

Fruto del acuerdo entre Ikaslan Bizkaia, BBK y BBK Gaztelanbidean se posibilita al alumnado de los Centros Públicos de F.P. de

Bizkaia, un gran concurso que apoya y potencia la creatividad e iniciativa empresarial.

Se trata de un concurso con espíritu joven que responde a una bonita idea, limpia y llena de optimismo, con una buena organización y garantía en su desarrollo y resolución.

Los Centros asociados a Ikaslan, están haciendo un importante esfuerzo en todo lo relativo al fomento de la cultura emprendedora. Este concurso al igual que otros programas como URRASTBAT, DEMA, etc. son una muestra de la importante labor desarrollada.

Cabe destacar que son muchas las ideas que surgen tanto en este concurso, como en los diversos programas desarrollados en los Centros, que se están haciendo realidad constituyéndose las empresas y desarrollando su actividad con éxito. Concretamente algunos de los proyectos ganadores en la pasada edición ya son empresas y otras están trabajando en su viabilidad técnica.

Indudablemente todo esto es fruto, por una parte, del buen trabajo que están desarrollando los Centros de F.P. y por otra, de la colaboración interinstitucional como es el caso de: Viceconsejería de F.P. (Dpto. de Educación), Dirección de Empleo y Formación (Dpto. de Trabajo), Dirección de Empleo y Formación (Diputación Foral de Bizkaia), BBK, BBK Gaztelanbidean, Ikaslan Bizkaia, etc.

Ya es una realidad que los Centros asociados a Ikaslan son un importante referente en el fomento de iniciativas empresariales y apoyo a los emprendedores.

to solve this, the second part of the discussion focused on issues related to the above but which were more practical considerations referring basically to the procedures used at the start of the course, such as the calculation of posts, the defining of post profiles, allocation of posts, and the protocol applied in the event that teachers do not suit the profile of the post in question. Generally, all of the trade-union representatives coincided in that they regarded some of the mechanisms and procedures put in place over recent years as positive – with the exception of the post allocation date, which they considered to be too late. They were, however, very critical of the manner in which these mechanisms and procedures have been applied on numerous occasions.

Patxo Eguía (UGT) started off the discussion session by pointing out, in no uncertain terms, "it really gets my back up what starts off in June or July and ends with the competition": it ends up as a few posts that nobody can get their hands on, with so much confusion and questions left unanswered that even I, a vocational training teacher, can't understand. In this sense, I think there are things that colleges aren't doing properly, posts that shouldn't be substituted are being substituted, and I think that if we are talking about stability, the primary stability should be with the college. A college with unstable courses, etc. cannot have a stable workforce, and this generates further instability in the whole environment".

Maite Pérez (CCOO) also referred to "poor-quality posts" as one of the "main problems", since "nobody can take them on with any degree of security, though sometimes the colleges create them specifically like this because then the dreadful post ends

allocation process for substitutes has been an improvement on previous courses".

Xabier Expósito (ELA) coincided with the STEE-EILAS representative in his criticism of the "opaqueness of the post identification process, which was previously conducted with a certain degree of transparency – at least in Gipuzkoa. Now, the situation is quite the opposite: we are finding out what is going on through our members, and this clouds our vision a great deal because members come to us when they detect irregular situations and the problems are already there". On the issue of dates and how posts are calculated and allocated, the ELA representative indicated that "teachers have problems with finding out their position so late on, and it not only affects substitutes, because it is becoming increasingly possible for civil servants to be in the same situation, finding out what they are teaching and where they need to go very late on. I don't think that bringing the date forward is a problem for the trade unions; it is the Government that has problems with this as, to a certain degree, they are concerned with enrolment. Nonetheless, moving it from September to July, like primary, would bring more advantages than disadvantages, although clearly problems may arise when it comes to adding the final details to planning. We agree with the school pact mentioned by CCOO, so long as teachers do not have to assume the consequences by teaching more hours to make up for poor planning. Nonetheless, despite the problems, we think it is a good start".

In line with the previous two contributions, Esteban Agirre (LAB) said that "we need to demand that trade unions are able



up as a concrete position. And this is wrong, because we think it is an attempt to create stability by irregular means. However, we consider it more serious that posts are allocated as late as they are, since those who are awarded substitutions only find out at the start of September and have just a few days to prepare. We have been asking for a school pact or arrangement for a long time, so that posts can be allocated earlier. We know that enrolment has an important bearing on post calculation, but we think that it could be done in July, so long as the Government realises that one year it might need to fund an extra teacher at a college or that a college may need to cope with one less resource".

Koldo Olaskoaga (STEE-EILAS) highlighted the fact that "while, a few years back, the way vacancies were calculated before allocation was fairly transparent, nowadays, the criteria are approved and sent to the trade unions around April or May, and then the entire application is completely taken out of the hands of the trade unions, because we are not given any more information. Before, we could at least give our opinion, but now this lack of information is widespread. We are given a list of posts over which we have absolutely control and we also get the impression that the inspection is not doing its job properly. We have come across cases where the timetable distribution at some colleges goes against the regulations and yet, the inspection says nothing and just carries on. We are not informed about the open-ended hiring of certain individuals, and, in the case of vocational training, there is a series of services commissions that are not explained in enough detail. Nonetheless, we do think that this year's centralised final post-

to monitor posts, because there is no kind of control, and to do this, we need to activate the regional planning commissions. We cannot move forward under these conditions, we feel more like investigators than trade unionists. Returning to the previous topic, the stability measures would reduce the number of posts marketed and this would simplify management". According to Agirre, the lack of information also extends to the defining of post profiles, "because if this information is not specified at the time of allocation, people don't know what post they are taking on. It is often the case that they turn up at the college and realise that the job has nothing to do with what they expected – and this leads to serious problems. Profiling is necessary, but we need to be sure that it is a technical and serious task, and this union has many questions about whether the original reasons for profiling are being taken into account. We think that on occasion it is used to generate a tailored design of the post. These are digital profiles – and not in the technological sense. We think the same of the services commissions. We said yes to the services commissions because some posts are difficult to allocate, but we need guarantees – and we don't have them at this time. Another area mentioned is the protocol of action for cases where the profile of the person does not match the profile of the post. We supported this protocol, which had a very clear purpose, but nobody told us that it would include, for example, the head of studies deciding by the use of an examination. A few years back, practices such as these were one-offs, but they are becoming increasingly widespread. We cannot allow somebody to say to a teacher 'you're worthless' and leave them in the corner, because this is workplace bullying and it will not be tolerated. We agree to the protocol, but wish

to point out that it is being used in a fraudulent and perverse manner that we cannot allow because of the respect required for workers and because after all, it breaches all legislation and regulations. If we continue in this manner, our trade union will break off negotiations saying that, until the regulations change, the only condition that can be required to fill a position is the relevant qualification".

In this respect, Xabier Expósito (ELA) said that, "given the diversity of vocational training, it is a good idea for profiles to be defined for posts; having a lot of information about a post is good for everybody: for the teacher, the college and particularly, for the students, who are the ones we need to answer to afterwards. However, the composition of the post must be that indicated in the decree and what candidates must be capable of. As regards application of the protocol, there are some very worrying practices in certain colleges and we even have reports of psychological damage caused to individuals not only by the fact that they have been turned down, but also for the way in which they have been treated. In these situations, we cannot bury our heads in the sand, nor should the management of the colleges. There is another important issue too: the vast difference in the number of cases in which the protocol is used from one region to another – and not only in terms of numbers, there are also differences in the way it is used. For example, it is disturbing that a teacher at a certain college can be considered incapable of teaching certain modules, while in another, he is considered capable... This is starting to pass by our objectives. I would also like to add that, at least in Gipuzkoa, the procedure has been left in tatters this year. This is not a criticism of college management, but rather of the operation of the regional office".

Koldo Olaskoaga (STEE-EILAS) recalled that his trade union regarded as "positive the agreement to define profiles for posts and determine a protocol for cases where it was suspected that the person allocated to the post was unsuitable. It was better than the 2001 agreement, which established teacher profiling and led us down a one-way street. The protocol also looked like a means to solve problems, some of which were very difficult, that had arisen and had sometimes led to harassment. However, the current series of problems shows it only in a negative light. If it is used properly, it will solve a great deal of

problems, but as it is being used now, at least in Gipuzkoa, it cannot offer guarantees. Our impression is that inspections are currently a mere procedure and if they are not doing their job, if they are not reporting on the veracity of what has been introduced – something which we believe to be a very important step forward – if it is not being used as agreed, then it no longer of any value to us".

As regards the regional differences in application of this protocol, Maite Pérez (CCOO) indicated that her trade union was not aware of any particularly serious problems, "although it is true that there are individuals who have been unable to do their job properly because the post did not correspond with what they had been told when they were allocated the position".

Lastly, Patxo Eguía (UGT) insisted that many of the problems discussed could be resolved by trying to allocate posts before the summer, "something which is already being done in Autonomous Communities with many more teachers than ours, so I don't believe what the Government says, unless we are very complicated over here and the others are just more intelligent than us. Since there are others that have everything organised for July, there must be some kind of procedure for doing this and ensuring that teachers know where they are going to be working in the next school year before they break up for the summer, and there is more time to sort everything out. It is true that we have the problem of private education, which doesn't allow any other form of enrolment or enrolment in regional offices, but perhaps we need to try and work around this stumbling block".

This round-table discussion ended by taking into account the existence of important nuances (the differences in the school map of the Basque Country and those of other Autonomous Communities, the issue of language profiling, the special characteristics of vocational training or the lack of definition regarding who should take responsibility for the mismatching that moving the date forward could produce and how this should be done) and with a general stance that favoured moving the allocation date forward. Patxi Vaquerizo hoped the discussion would be "a starting point so that, insofar as this is possible, we can all work to obtain the best working conditions for teachers and vocational training colleges".

Emotional intelligence

To bring emotions back into the limelight, to rescue them from their forgotten status due to the glorification of intellectual skills, and to transform them into a means of personal and collective improvement; these are the aims of Emotional Intelligence, a discipline much more than a mere fad, and one for which Gipuzkoa is paving the way in a pioneering tradition.



José Ramón Guridi, Director for the Promotion of Innovation and Knowledge of Gipuzkoa Regional Government and Richard Boyatzis, one of the world's most renowned emotional intelligence experts.



A project set to continue and grow

In January 2005, the Department for Innovation of the Regional Government of Gipuzkoa introduced a pioneering project aimed at building emotional intelligence in schools with the aim of generating emotional environments that would encourage creativity and entrepreneurial spirit with creative dynamics.

The project was aimed at the management of educational organisations in Gipuzkoa and teaching staff of all levels and from all fields of education. Over recent months, it has produced 86 courses – organised into various levels, from beginner to "expert", the latter designed for trainers – which have been attended by 77 centres and 850 individuals. At the end of the course, the participants indicated a very high degree of satisfaction (8.13 out of 10).

According to José Ramón Guridi, Director for the Promotion of Innovation and Knowledge of Gipuzkoa Regional Government, "it has been shown that over 80% of professional and personal success is down to emotional skills, which reinforce the intellectual ones. Given the potential and impact of this discipline, we want Gipuzkoa to be pioneering in the development of emotional intelligence".

"Particularly important for education"

Bilbao-born psychologist Begoña Ibarrola is a member of the team that taught the first courses in Emotional Intelligence to Guipuzcoan teachers who signed up for the programme. Her conclusion, like that of the participants, is very positive: "People realise that it is useful, that it improves their quality of life, and that's important".



- Emotional Intelligence has achieved great success in very little time and has become a major trend. What would you say to those who consider it precisely that, a passing trend?

- Although it may look like a fad, it is actually much more than that – it is a need. Psychologists had pointed out that it wasn't enough for students to simply acquire knowledge, that they needed a series of emotional skills, like any other person, allowing them to feel good in themselves and maintain satisfactory social relationships. This type of skill – not normally taught in the classroom – is the focus of Emotional Intelligence, which is a kind of compendium of skills: getting to know ourselves, our emotional world, our temperament, our talents and limits, our aims in life... It is a series of intrapersonal skills – related to ourselves – and of interpersonal skills, such as learning to get on with others, learning to listen to others and understanding how they feel, knowing how to resolve and prevent conflict... It is a kind of big tool box that you will use throughout your life, beyond school and work, and in your private life. This is what we have gleaned from many years of observing how the individuals who acquired these tools or emotional skills made changes to many aspects of their lives – for the better.

- Compared to intellectual skills though, emotions are regarded as a secondary tool. Is it easy to deconstruct this preconception?

- That's right, emotions have been regarded as a hindrance, rather than a help. For generations, we have placed too much importance on cognitive aspects to the detriment of others. We have placed too much emphasis on knowing a lot about something, having a lot of masters' degrees, etc., and not enough on enjoying a healthy social, affective and emotional life. Fortunately, this is now changing. Over 200,000 studies have been conducted since the nineties, allowing neuroscience

Hence, the programme will not only be continued, but it will actually be given a boost during 2006, for which a target has been set of more than 10% of teachers and 30% of centres actively participating in the development of emotional intelligence. In addition to courses, the coming months will witness the introduction of coaching or tailored tutoring plans, specific materials will be created in Basque, and systems will be implemented to evaluate the impact of the programme's activities on centres, experience-sharing networks, Emotional Intelligence plans for centres, etc.

With the assistance of an expert guide

Gipuzkoa Regional Government has not embarked alone on this adventure of integrating emotional skills into teaching and other areas. It is being advised by top specialists, including Richard Boyatzis, one of the world's most renowned experts in the field, regular collaborator of Daniel Goleman, "the father of EI", and author of many best-selling books on the subject. On a recent visit to Gipuzkoa, Boyatzis pointed out that "the Basque Country has a culture of relations that makes it easier to introduce emotional intelligence here than in other places".

experts to confirm all the intuitions of psychologists and educators in areas such as that relating emotional health to physical health. However, there is clearly an innate barrier – people don't feel comfortable talking about their feelings. Nonetheless, our emotions are there and they are there for a reason. We need to learn to control and channel them so that they don't control us, although we have very little knowledge about our emotional world due to the lack of attention it has been paid. And this is particularly important in a world like ours, where we are constantly put under more and more pressure. It is difficult to get the message across at first because of these preconceptions, but when people see that handling their emotions correctly is a useful thing that makes them feel better and happier, all obstacles are overcome. It is also a very structured discipline. Emotional education can be approached from a variety of angles, using many different strategies, but perfectly systematised tools are always used. For teaching, there are various modules, activities, programmes for different levels, mechanisms for evaluation, etc. And obviously, the teacher's own creativity – this is why it is important that teaching professionals are properly trained in this area, although afterwards they continue to learn with their students.

- What is our current emotional shortcoming?

- I would say that we have a very big problem with self-esteem, which is causing lots of problems with harassment and abuse. There is also a major assertiveness problem: people just cannot say no and although we think people who say yes to everything are better and nicer people, we need to learn to say no and put limits on others. And very serious problems with self-control. Also, there is more and more evidence of problems with motivation and future planning. Many people are losing their hopes and dreams, they think that they cannot do anything because everything is given to them already packaged.

- Putting aside our private lives for the moment, are there any other areas in which emotional skills are particularly useful?

- Yes there are – education is one of them. Education today could be regarded as a 'high-risk' environment, where teachers themselves realise that they do not have the mechanisms and means to deal with many of the problems arising in the classroom. Obviously, some students bring their personal problems into the classroom, but we are also seeing group problems. For example, the notion of authority is losing ground and any form of regulation is seen as repression. With emotional intelligence, we try to make the discipline come from within, so that we do not need to use external regulations to govern conduct or impose fines. In this regard, children who work with their emotional skills from primary education act differently because they have learned to control themselves, to resolve conflict peacefully, to

relate to each other in a different way, to detect signs of stress and to control them... On the other hand, somebody with a very high degree of emotional tension who does not know how to manage it, cannot learn and cannot show what they know. Nonetheless, we need to talk about the general environment, an environment that does not respect our natural rhythm, where we have to do everything faster, where children, teenagers and adults are asked to do lots of things at the same time and quickly, where the concept of speed has been confused with efficacy. In this explosive environment, the traditional concept of intelligence is not enough, we need to be emotionally intelligent or intelligent in general, but also need to take into account our emotions.

- 16% of those who attended the courses were vocational training teachers. Does vocational training have a special connection with emotional education?

- I think so. Firstly, many teachers have an excellent technical grounding and knowledge but have weaker teaching skills, so they need other means to solve problems in the classroom. We also need to remember that vocational training has a direct link with the labour market, it is more 'hands on' than other systems, so it is a priority to equip students with the mechanisms for successful integration in the labour market where, at a very young age, they will need to work with different people, be put under pressure, make decisions... Likewise, the emotional profile of candidates for staff recruitment is becoming more and more important. Another specific aspect is self-esteem. Due to stereotypes and prejudices, which are fortunately now changing, we often find fairly low levels of self-esteem among vocational training students. Many of them deal with it and resolve it themselves, but if we are training boys and girls to enter the labour market, we also need to educate them to have a high self-esteem so that they can listen to others, exercise self-control, learn to say no when they need to... If we only give them knowledge, we are not being honest with them.

Are you are a student and you work? With the part-time course, individuals can complete their education at any age



Francisco, Carlos and Rebeca are 45, 30 and 27 years old, respectively. Their working day is never-ending. They work shifts in a multi-national company located on the left bank of the river Nervion — and they study too. Since October, either before the start or after the end of their working day – remember they do shift work - they swap their uniforms for books.

All three have started a part-time course at the Instituto San Jorge of Santurtzi, along with another twenty students, to prepare for the entrance examination for a vocational training course.

The initiative for studying this course came from the company they work for. As they themselves point out, it was the com-

pany that gave them the initiative and encouraged them to study. "The company opened our eyes," says Rebeca. "They suggested it to help us work our way up in the company", adds Carlos.

They had never heard of a part-time vocational training course before. Then, one day, they saw a notice on the bulletin board in the company where they work informing employees about the possibility of accessing vocational training without having obtained a school-leaver's certificate and despite giving up on studying a long time ago.

So, like the other part-time vocational training students, Carlos, Francisco and Rebeca have gone back to school after a very long break.

The three students have very similar personal backgrounds: they left school while they were still very young, to start work. One stopped studying at the age of 14, another aged 17. For them, this represents a turning point in their lives. A turning point that, according to their teachers, is helping them much more than simply giving them a professional qualification. It is also helping them as individuals.

Combining work and study

"Are you a student or do you work?" was a common line a while back, but with these students we need to ask, "How do you combine work with study?" They give an emphatic answer: with difficulty. "It's very hard, you don't have time for anything".

"It's quite hard, you have to juggle classes, your work, the house..." says Rebeca, "but we are doing as well as we can". Francisco, the oldest of the three, agrees that it is hard. He also adds what he sees as another difficulty: the age gap. "There comes a time when you don't have any free time, you can't even do the food shopping", says Carlos.

"All three of us are independent, it's not like when you live with your mum and dad. You have to clean the house and you don't have time to look after your own home, do your errands..." they add.

They have very little free time, but they say that they are happy. Their teachers agree and add that these students have a good mental attitude, they feel good within themselves, and they readily come to class. "You only have to see how they enter the classroom", says Karmele the sociolinguistics teacher.

Enrique, the technology teacher, is aware of the considerable individual effort they put in, since they arrive after work. They remind us that they all work and that's where their individual effort lies.

Motivation

The teachers see their students as being very motivated because they are doing something that they will be able to apply to their work afterwards. They say that they started going for work reasons, but that now they feel valued. "Going to class proves to them that they aren't stupid", says one of the teachers.

In just under a month, the teachers have already witnessed a major change in all of their students, who arrived at the course with a rather sluggish attitude, frightened of what people would say. Now, however, they contribute in class, giving their opinions and asking questions. "They laugh a lot, they laugh at the daft things they – or rather – we say. I think it makes them feel good" say the teachers.

Even when they are on afternoon shifts, they still have to get up early because classes start at 9 a.m. They finish school at 12:15 and rush off to eat so that they can get to work on time. When they work night shifts, they get out of work at six in the morning, go home, sleep and get up with just enough time to eat and rush out – this time to class.

This is all possible because the course is taught in two blocks – morning and afternoon – and is organised in such a way that they can swap blocks to suit the hours they have to work. The teachers of the morning and afternoon classes are the same and the topics are also the same. The same topics are taught in the morning and evening classes, which makes it easier to keep up with the subject matter.

This preparatory course for vocational training access consists of five subjects: Mathematics, Technology (drawing, machine operation, electricity, mechanics, pneumatics...), Natural Sciences, Spanish, Geography and History. The aim is to reach the equivalent of the 2nd course of ESO, Spain's compulsory secondary education. The teachers indicate that 95% of students have a basic grounding in the subjects that they gradually recall as they study the topics in greater detail.

At first it was difficult for them to follow the classes because they left school so many years ago. However, as the students themselves say, "you start getting back into it. The teachers also help us a lot; they give us notes with the most important

things highlighted. And we go over things all the time. It's not the typical class where the teacher goes on and on and you have to take notes".

The teachers highlight the good atmosphere in class and point out how the students understand everything and sometimes even finish the topic ahead of schedule. "Classes like these need a lot of preparation – more than a normal class would – say the teachers in unison. We can't afford to waste time. They are very participative and ask whenever they have a question about something".

Once they pass the exam, which they will sit in May, they can opt to study a training course to suit their specific possibilities in the company where they work. The company would like them to specialise in machining production. Their idea is to do a course that will help them to move up in their current position.

All three students mention this idea of improving, of progressing, when they explain why they are doing the course. They say they work in a company that is doing very well, which is modernising and introducing robots at a very fast pace. And seeing as the company is moving onwards and upwards, so are they. "Mine's an established position," says Carlos, "I have an open-ended contract but I can see that I need to prepare myself if I want to get promoted in the company. Otherwise, with things the way they are, the company could close tomorrow and I'd have to go and work somewhere else and watch how the people under me move up... You either get up to date or you get left on the sidelines".

The three students are happy with the decision they have made and realise that they are an example to others. Their teachers say that all three are willing to learn. Francisco, who only studied up to the eighth course of EGB and has worked since the age of 14, is an excellent example to others. "I sit down with my twelve-year-old daughter to do our homework, and when I go over my notes, she carries on studying". Francisco's teacher says the fact that the father studies too bonds him further to his daughter, since they study together and even share their books.

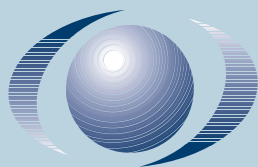
They are very aware that studying will give them the opportunity to move up in the company. This will, in turn, give them a better wage and a better quality of life. The students add that many of their colleagues are waiting to see their results. "We are guinea pigs in a way...they are waiting to see what happens to decide whether to go for it next year. Many of them didn't do it this year, but they ask us how it's going and seeing us encourages them".

More specialist workers

The teachers believe that there is a lack of more specialist, qualified workers, with less theoretical and more practical knowledge. And this is the aim of vocational training, which has led to this type of learning being more valued nowadays.

The teachers also believe that the standard of vocational training has improved greatly over recent years. Previously, students without their school-leaver's certificate could access FP-1. Now, however, to start FP-2, students need a school-leaver's certificate or else they must pass an exam.

The students say that they are delighted with the organisation of the course, which they believe suits their needs. They would like the next course, which they will start once they have passed the entrance exam, to be just as flexible, with morning and afternoon classes. This would mean that they shouldn't have to miss classes – since they know that there will be many more subjects and that if they don't go to class, they will risk throwing the entire course away.



ikasLAN
E u s k a d i



ikasLAN
A r a b a

C/portal de Lasarte s/n
01007 VITORIA - GASTEIZ
Tel: 945 000 433 • Fax: 945 000 439
E-mail: ikaslanaraba@mendizabala.com
www.ikaslanaraba.net



ikasLAN
B i z k a i a

Los Cuetos s/n
48980 SANTURTZI - Bizkaia
Tel: 94 493 84 00 • Fax: 94 493 72 46
E-mail: ikaslan@ikaslan.net
www.ikaslan.net



ikasLAN
G i p u z k o a

Arbitza bidea, 29 (Zubieta auzoa)
20170 USURBIL - Gipuzkoa
Tel: 943 37 65 32 • Fax: 943 37 13 05
E-mail: ikaslangip@euskalnet.net
www.ikaslangipuzkoa.net

