



EUSKADIKO ESKOLA KONTSEILUA
CONSEJO ESCOLAR DE EUSKADI

EAEko ikastetxe publikoetako Zuzendaritzari buruzko Jardunaldiak

JARDUNALDIEN TXOSTENA

Euskalduna jauregia. Bilbo, 2001eko urtarrilaren 25 eta 26an.

Ondorioen dokumentua

1. Gaia. Zuzendaritza lana. Taldearen eraberritzea.

- 1.1. Zuzendaritza lana ikastetxe publikoetan.
- 1.2. Zuzendaritza taldeen eraberritzea.
- 1.3. Zuzendaritza eta ikastetxearen planteamendu instituzionalak.
- 1.4. Zuzendaritzaren zeregina ikastetxearen antolakuntzan.

2. Gaia. Eskumenak eta baliabideak.

- 2.1. Zuzendaritza ikastetxeen autonomiaren esparruan.
- 2.2. Ikastetxea eta Administrazioa.
- 2.3. Baliabide ekonomikoen kudeaketa.
- 2.4. Langileen kudeaketa.

3. Gaia. Prestakuntza eta pizgarriak.

- 3.1. Zuzendaritza taldeen prestakuntza.
- 3.2. Ikastetxeen arteko lankidetzaren sareak.
- 3.3. Zuzendaritza taldeentzako pizgarri ekonomikoak.
- 3.4. Orduen aldetiko dedikazioa.

1. GAIA. ZUZENDARITZA LANA. TALDEAREN ERABERRITZEA.

1.1. Zuzendaritza lana ikastetxe publikoetan.

Ikastetxe publikoetako zuzendaritza taldeek oso lan garrantzitsua egiten dute, ikastetxe osoaren biltzaile eta ordezkari baitira. Lan handia egiten dute, baita ere, irakasleen dinamizazioan, hobekuntzarako bidean, proiektu komun batean oinarrituz.

Ordezkaritzako Organu Gorena (OOG) eskola elkarteak parte hartzeko organoa da, eta ikastetxearen zuzendaritza bere gain hartzen du. Bertan bat egin behar dute eskola elkarteak osatzen duten sektore guztiek. Hezkuntzarako egintza eta baliabideen kudeaketa bilduko dituzten akordioak hartu behar ditu. Zuzendaritza taldea da akordio horiek burutzearen azken erantzulea, eta, horretarako, irakasleen eta ikastetxeko gainerako langileen laguntza behar du. Horrez gain, ikastetxearen antolakuntza eta kudeaketa ere zuzendaritza taldearen esku daude. Zuzendaritzak hartu dituen erabakien, ikastetxeko jardueraren eta lortutako emaitzen berri emango dio OOG-ari.

Zuzendaritza taldeek hezkuntza elkarte osoa ordezkatu behar dute. Horretarako ezinbestekoa zaie sektore guztien parte hartzea. Orokorrean, irakasleek parte hartzen dutela ikusten da, baina ikusten da, baita ere, beharrezkoa dela ikasleek eta gurasoek parte hartze handiagoa izatea, gaur egun dutena nahiko urria baita. Zuzendaritza taldeek aitortzen dute parte hartzeko orduan antolakuntza bideratzeko lana beraiena dela, baina Bigarren Hezkuntzako gurasoen kasuan lan hori nahiko zaila da. Ikastetxe bakoitzak, gutxieneko parte hartzea eta eraginkortasuna bermatuko dituzten formulak bilatuko ditu.

Ikastetxe publikoek duten puntu ahuletako bat, zuzendaritza lanaren, haren eskumeneren eta konpentsazioen definizio egokiaren falta da. Horrez gain, lan hori ez dago behar bezala baloratuta, ez Administrazioaren aldetik ezta irakasleen eta eskola elkarteak osatzen duten gainerakoen aldetik ere. Beste arazo bat, derrigorrez egiten diren izendapenen arazoa da, Bigarren Hezkuntzan batez ere. Aldeko puntuen artean daude karguaren egonkortasuna eta esperientzia, eskola elkarte osoaren inplikazioa eta karguak bereganatzen dituzten pertsonen motibazioa bera.

Zuzendaritza lanak ardura maila handia du, eta, gehienetan, zuzendaritza talde osoaren laguntzarekin hartzen da. Jardunaldietan ikusi denaren arabera denboraren aldetik dedikazio handia eskatzen du, erlazioen eta kudeaketaren aldetik gaitasun bereziak eskatzen ditu, karguari dagozkion lan ugariak bete ahal izateko. Beharrezko prestakuntzarekin edozein irakasle zuzendari izan daitekeela uste den arren, jardunaldietan parte hartu duten gehienek, eta batez ere zuzendaritza lanetan esperientzia gehien dutenek adierazi dutenez, irakasle guztiak ez dira gai lan horiek betetzeko: alde batetik, gaitasuna norberaren nortasunaren ezaugarrien araberakoa izaten da, eta, beste alde batetik, trebetasun horiek lortu edo hobetu egin daitezke, prestakuntzaren edo esperientziaren bitartez.

1.2. Zuzendaritza taldeen eraberritzea.

Gaur egun dagoen aukeraketa eredua, hau da, hautaketa OOG-en esku egotea, egokia dela uste da, baina eredu hori benetan baliagarria izan dadin, beharrezkoa da ikastetxeek ulertzea, neurri batean zuzendaritza taldeak osatzea beraien erantzukizuna dela eta, ondorioz, pertsona egokienei laguntza eman behar dietela, kargu horiek onar ditzaten. Zuzendaritza kopuru handia izendapen bitartez betetzea porrota da, bai Administrazioarena, bai eta ikastetxeena beraiena ere. Inplikazio hori zehazteko modu bat, klaustroak hautagai-zerrendak proposatzea izan daiteke, kargurako egokienak izan daitezkeen pertsonak proposatuz, bidezkoak iruditzen zaizkion mekanismoen bitartez. OOG-ek erabakia hartuko luke, eskola elkarte osoaren nahiaren adierazgarri gisa.

Aukeraketarako prozedura hori, gehienetan ez da oztopo izaten arazoak sor ditzaketen erabakiak hartzeko orduan, zuzentasunez eta prozedura demokratikoak erabiliz hartzen baldin badira. Bidezkoa izango litzateke mekanismo jakin batzuk ezartzea, erabaki zailak hartu behar dituztenen askatasuna bermatu ahal izateko.

2000/01 ikasturte honetan zehar zuzendaritza karguak eraberritzeko hauteskundeak deituko direla baieztatu denez, esan da komenigarri izan daitekeela prozesu hori bigarren hiruhilabetean burutzea, horrela hirugarren hiruhilabetean trantsizio eta prestakuntza prozesuak egokitu ahal izateko. Administrazioari eskakizuna egin zaio, elkarrizketarako mekanismoak indarrean jar ditzan, bi hilabeteko epearen barruan,

zuzendaritza kargu berrien lanerako baldintzak arauturik egon daitezzen, eta zuzendaritza taldeen errelebua ahalik eta arretarik handienarekin antola dadin.

Mekanismo horien artean, deialdi ofiziala gertatu baino lehen, karguen eraberritze prozesu honetan parte har dezala eskatzen zaio Hezkuntza Ikuskaritzari, ikastetxeetako egoerak ezagutzuz. Horrez gain, ona izango litzateke Hezkuntza Ikuskaritzak ikastetxeei ikastetxe barrutik prozesu horren prestakuntzari ekitea komenigarri izan daitekeela esatea.

Oso garrantzitsua da hautagai-zerrendak zuzendaritza talde osoak osaturik egotea, eta partaide guztiak bat datoz lau urteetarako proiektua aurkeztea beharrezkoa dela esaterakoan. Aurkezpen horretan, Ikastetxearen Hezkuntza Proiektuarekin (IHP) eta Ikastetxearen Ikasketa Proiektuarekin (IIP) erlazionaturik bultzatu nahi dituzten hobekuntzarako proposamenak planteatu beharko dituzte. Jardunaldietan egon diren partaideek esan dute ikastetxeak oraindik IHP-a egin ez baldin badu, Proiektu hori burutzeak edozein zuzendaritza programaren lehentasuna izan behar duela, eta horretan eskola elkarte osoak hartu behar duela parte.

Partaide gehienek ez dute begi onez ikusten aukeratu ahal izateko kreditazioa eskatzea; betekizun horrek indarrean dirauen bitartean, baldintza hori, kargu guztietara ahalik eta sarrera zabalena bermatzeko moduan bete ahal izatea eskatzen da. OOG-ak, zuzendaritza taldea aukeratzen duenean edo aukeraketa hori ezeztatzen duenean, kontuan izango du aurrera eramandako irakaskuntza lana, eta baita aurkezten diren pertsonen ezaugarrien egokitasuna zuzendaritza lana burutzeko. Hezkuntza Administrazioak prestakuntzarako bideak erraztu behar ditu, eta, horrez gain, irakaskuntza lana eta zuzendaritza lana ebaluatzeko prozedurak ezarri behar ditu.

Zuzendaritza taldeen barne-trantsiziorako lagungarri izan daitezkeen neurrien artean honako hauek azpimarratuko ditugu: zuzendaritza taldearen aldaketan ez daitezela une berean aldatu bertako kide guztiak; klaustroko zati handiak, une jakin batean, tarteko mailetan koordinazio edo kudeaketa karguren bat onar dezala, eta Ikuskaritza ere inplikatu dadila zuzendaritza taldeak eraberritzeko prozesuetan. Trantsizio prozesuak hobetzeko beste modu bat, irteten duen taldeko kideren batek bere lanorduetan murrizpena edukitzea izan daiteke, sartzan den zuzendaritza talde berriari lagundu eta jasotako esperientzia guztia bertan behera gera ez dadin.

1.3. Zuzendaritza eta ikastetxearen planteamendu instituzionalak.

Zuzendaritza taldeek eta jardunaldietako gainerako partaideek, ikastetxearen planteamendu instituzionalen garrantzi handia adierazi dute, bai epe ertain-luzeena (hezkuntza proiektua eta ikasketa proiektua), eta baita urterokoena ere (urteroko plana eta memoria), taldearen lana bideratzeko orduan. Akordio baten ondorio izanik, indarrean jartzeko orduan inplikazioa erraztuko lukete.

Dena den, denok dakigu burokratizazio arriskua egon daitekeela, eskola elkarteak edo Administrazioak berak planteamendu horiek duten benetako zentzua ematen asmatzen ez dutenean. Ondorioz, proiektu horiek, epe ertainerako eta luzerako plangintza tresnak direnez, burokraziaren eskaera batzuk betetzeari baino garrantzi handigoa eman behar diote komunitate osoaren lana bideratzeari.

Hori dela eta, hezkuntza proiektu eta ikasketa proiektu praktikoak eta gaurkotuak izatea behar-beharrezkoa dela esan da. Haur eta Lehen Hezkuntzako ikastetxeek beraien ikasketa proiektua egin zuten, neurri handian, Administrazioak berak Prestakuntzarako Plan Trinkoarekin (PPT) eman zien laguntzari esker. Era berean, Administrazioak ikastetxeentzat aholkularitza eta laguntza plan bat ezartzea beharrezkoa dela esan da, epe laburrean bakoitzak bere hezkuntza proiektua eta ikasketa proiektua egin ditzan, oraindik egin ez dituzten kasuetan.

Urteko Planei dagokienez, Haur eta Lehen Hezkuntzako ikastetxeetan jada finkaturik dagoen praktika da, baina ez da horrela gertatzen Bigarren Hezkuntzakoetan, eta, ondorioz, tresna erabiliagoa eta praktikoagoa da lehenbizikoen kasuan. Beharrezkoa da Administrazioak ikastetxeei urteroko plangintzarako bi tresnak burutu ditzaten exijitzea, hau da, plana eta memoria, ikastetxeen etengabeko hobekuntzarako bide gisa.

Urteroko Memorian ikasturte bakoitzeko gertakaririk azpimarragarrienak bildu behar dira, bai eta funtzionamenduaren eta lortutako emaitzen ebaluazioa ere. Ikastetxe gehienetan ez dago autoebaluaziorako kulturarik, hobekuntzarako prozesu ororen oinarria bada ere.

1.4. Zuzendaritzaren zeregina ikastetxearen antolakuntzan.

Ikastetxeen antolakuntzak hezkuntza lanaren oinarri izango diren printzipioekin bat etorri behar du. Eskolako elkarbizitza berdintasun erlazioetan oinarritu behar da, pertsona guztiak errespetatuz; desberdintasunaren onarpenean, bazterketarik gabe, eta banakako arretan, bakoitzak dituen beharren arabera, ahalik eta baldintza normalizatuenetan, bai eta parte hartzean ere.

Zuzendaritza taldeek antolakuntza pedagogikoan duten parte hartzea funtsezko lana da, eta gero eta handiagoa izan beharko litzateke. Irakasleen koordinazio pedagogikorako eta aniztasunaren orientabiderako eta laguntzarako egiturak parte hartze hori indarrean jartzeko tresnak dira.

Zuzendaritzak, zuzenean eta beharrezkoak izan daitezkeen tarteko organoen bitartez, eskolako antolakuntzaren funtzionamendu egokia eta ikastetxean eta ikasgeletan elkarbizitzarako giro positiboa egon dadin lan egin behar du. Horrez gain, ohiko hezkuntza lanaren etengabeko jarraipena eta ebaluazioa egin behar ditu, irakaskuntza prozesuen kalitatea eta ikasle guztien ikasketa bilatuz, eta, era berean, hobekuntza prozesuan aurrera egiteko lagungarri izango diren proiektuak bultzatu behar ditu.

Antolamendu eta jarduera arautegiari (AJA) dagokionez, barneko marko erregulatzaileraren heinean, bertan ezartzen diren arauak eta irizpideak adin eta Hezkuntzako etapa bakoitzaren ezaugarrietara egokitu behar dira. Bigarren Hezkuntzako ikastetxeek berez duten aniztasuna dela eta, bakoitzean arau eta irizpide bereziak ezarri behar dira, eta horrek zaildu egiten du haien antolakuntza eta funtzionamendua.

Antolakuntzaren inguruan, Bigarren Hezkuntzako ikastetxeen partetik batez ere, elkarbizitzarekin erlazionatutako gaiak barrutik araupetu ahal izateko ahalmen handiagoa eskatu da.

Behar berriei erantzuna emateko asmoz, irakasleen talde lanak orduen aldetik disponibilitate handiagoa eskatzen du, lan horiek egin ahal izateko, eta, horrez gain, talde lana eraginkorrago bilakatuko duten tresnak eta trebeziak ere erabili behar dira. Haur eta Lehen Hezkuntzako ikastetxeetan komenigarri da denbora hobeto aprobetxatzeko lan egitea.

Jardunaldietan, aho batez planteatu da beharrezkoa dela irakasleak ikastetxean behar beste denboran egongo direla bermatzea, koordinazio eta antolakuntza lanei aurre egin ahal izateko.

Bigarren Hezkuntzan argi eta garbi ikusten da iritziak banaturik daudela helburu hori lortzeko bideari dagokionez; alde batetik, batzuen ustez, irakasleek astean 30 ordu ikastetxean egon behar dutela dioen araua betetzeak, aipaturiko helburuaren betetzea segurtatzen du, aurretik egin beharreko negoziazioa egin ondoren; beste batzuentzat, berriz, ez.

2. GAIA. ESKUMENAK ETA BALIABIDEAK.

2.1. Zuzendaritza ikastetxeen autonomiaren esparruan.

Autonomia oso baldintza garrantzitsua da ikastetxe bakoitzak bere proiektuak aurrera eramanez ahal dituzten, bertako ikasleek dituzten hezkuntza beharrei eta taldearen eskariei eta helburuei erantzun ahal izateko. Ikastetxeek, lan hori, eskola elkarte osoaren parte hartzean oinarrituz, euskal hezkuntza sistemaren oinarritzako printzipioak errespetatuz eta behar adinako irekitasuna izango duen lege esparruaren barruan egin beharko dute. Lege esparru horrek argi eta garbi ezarri beharko ditu bere eskumenen mugak.

Autonomia mailak ikastetxeen eta bertako gobernu organoen jarduteko ahalmena markatzen du. Zuzendaritzak eskumenak behar ditu, agindu zaizkion funtzioak bete ahal izateko, une oro ikastetxetik kanpo dauden instantzietatik hartzen diren erabakien menpe egon beharrean.

Autonomiaren lau alorrak kontuan hartzen baldin badira, gaur egungo egoerak garapen maila desberdinak erakusten ditu, goitik beherako eskala batean, ekonomi eta pedagogi autonomiatik antolakuntzareneraino, eta, horietatik urrun, ia hutsa den langileen kudeaketarena. Hala ere, jardunaldietan parte hartu dutenen ustez, beharrezkoa da lau esparruetan dagoen maila areagotzea.

Ikastetxeen autonomiak beren proiektuak aurrera eramanez ahal izateko gaitasunarekin bat etorri behar du. Helburu horretan aurre egiteko asmoz, honako baldintza hauek planteatzen dira: 4 urte iraungo duten zuzendaritza taldeak, beraien proiektuarekin; plangintza eta berrikuntza prozesuak burutzea; Kontseilua zuzendaritza-organo gisa onartzea, eta sektore guztien parte hartze motibatua. Horretarako behar diren moduak eta baliabideak artikulatu behar dira.

Autonomia mailak ez du ikastetxe guztietan berdina izan beharrik, zeren horrela oztopatu egingo bailitzateke hobekien prestaturik dauden eta autonomia aurrera eramateko joera hobea duten ikastetxeen aurrerapena. Garapen bereziturako aukera emango duten mekanismoak artikulatuko dira, guztientzat kalitate gutxiengo batzuk bermatuz. Era berean, konpentsazio neurriak ezarri beharko dira, gizarte aldetik arazo

gehiago dituzten ikasleak dituztela eta, garapen hori aurrera eramateko zailtasun gehiago dituzten ikastetxeentzat.

Administrazioak erlazio gutxiago izan beharko luke arauekin eta gehiago ikastetxeei proiektuak indarrean jartzen laguntzearekin. Horretarako, behar diren baliabideak jarri beharko ditu. Autonomia mailak altuagoak direnean, Ikuskaritzak funtzio aktiboagoa hartu beharko du, proiektuen prozesuaren eta emaitzaren ebaluazioan, eta baita proiektu horiek aurrera eraman ahal izateko esleitu diren baliabideen kontrolean ere.

2.2. Ikastetxea eta Administrazioa.

Zuzendaritza taldeentzat Administrazioa kanpoko zerbait da. Benetako harremana egon dadin, beste ezer baino lehen informazioa hobetu egin behar da. Honek argia, zehatza eta, ahal den guztietan, erabakiak hartu aurrekoa izan behar du. Administrazioak ongi ezagutu behar ditu ikastetxeen egoera eta proiektuak, eta komunikaziorako bide garbiak ezarri behar ditu, bai banaka eta bai taldeka ere. Aldian behin, eta horretara behartzen duten egoerak gertatzen direnean, bilerak egin beharko lirateke, bai zuzendari taldeekin eta bai ikastetxez-ikastetxe ere.

Komenigarri da ikastetxeen nolabaiteko parte hartzea ikastetxeei esleitzen zaizkien baliabide ekonomikoak erabakitzeko orduan, ikastetxearen esparrua gaindituko duen negoziazio esparru batean. Ikastetxeen parte hartze horrek beste solaskide batzuekin bateragarri izan beharko du.

Administrazioak zuzendaritza taldeak eskola elkartearen ordezkari gisa onartu behar ditu, haien eskariei erantzun behar die, eta, egin beharreko azterketak egin ondoren, euren proiektuek behar duten laguntza eskaini. Era berean, gatazketan bitartekari lana egin behar du, eta bere parte hartzea eskatzen denean erabakiak hartu.

Administrazioko hainbat zerbitzutatik ikastetxeei datu berberak behin eta berriro eskatzeak, administrazio zerbitzu horien arteko koordinazio falta erakusten du, eta hori kaltegarri da ikastetxeentzat. Gaur egun, nabarmena da bai administrazio eta ekonomi kudeaketa, baita derrigorrezko datuei (DAE, etab.) buruzko informazioarena ere, Administrazioko sail guztiek berenganatuko dituzten programa informatikoak erabiliz egiteko dagoen beharra.

Ikuskaritzari, ikastetxeetan gertatzen dena sakon ezagutzea eskatzen zaio. Horretarako beharrezkoa da presentzia handiagoa izatea, baita haren garapenari laguntzeko jarrera edukitzea ere. Arauak betetzen diren ala ez kontrolatzeaz gain, Administrazioari bere jarduera ebaluazio eta aholkularitza lanetara zabaltzea ere eskatzen zaio.

PAT-ek laguntzarako zerbitzu baliagarriak behar dute izan Lehen eta Bigarren Hezkuntzako ikastetxeentzat. Gaur egun, Bigarren Hezkuntzako ikastetxeetan ez dute hauek nahiko luketen erantzuna ematen.

2.3. Baliabide ekonomikoen kudeaketa.

Ikastetxeek Administrazioak baliabide ekonomikoen kudeaketan erabiliko dituen irizpide orokorrak ezagutu egin behar dituzte, eta haien aplikazioari buruzko informazioa jaso behar dute. Orokorrean, irakaskuntza publikorako baliabide gehiago bideratu behar dira, eta, horrez gain, komenigarri izan daiteke aurrekontuetako zenbait partiden banaketa berria egitea.

Azken urte hauetan nabarmen handitu da ikastetxeek beraiei esleitzen zaizkien baliabide ekonomikoak kudeatzeko duten ahalmena. Baliabide horiek ez direla nahikoak uste da. Agerikoa da Lehen Hezkuntzako ikastetxeetan funtzionamendu gastuen kapituluak handiagoa izan behar duela, eta gauza bera gertatzen da Bigarren Hezkuntzako ikastetxeetako mantenimenduarekin eta obrekin. Azkenik, baliabideen inguruan dauden mugek eragina dute kalitatean, eta, ondorioz, martxan jarri nahi diren pedagogiako eta antolakuntzako proiektuen kopuruan ere bai.

Jantokiaren kudeaketa zuzena duten ikastetxeetan, bertako soberakinak birbanatzeko aukera eskatzen da. Eskolako garraioari dagokionez, ikastetxeei zerbitzu hori antolatzeke eta kontratatzeke ahalmena eman behar zaiela uste dute gehienek, eta hori posible ez den bitartean, baimendutako erakundeen bitartez egin ahal izan beharko litzatekeela (IGEak,...).

Beharrezkoa da Sailaren eta udalen arteko koordinazioa hobetzea, Lehen Hezkuntzako ikastetxeen mantenimendua behar bezala burutu ahal izateko.

2.4. Langileen kudeaketa.

Ikastetxeetako zuzendaritzek langileen kudeaketarako eskumen gehiago eta ahalik eta plantila egonkorrena eskatzen dute.

Sistemaren ordenamenduari dagokionez, plantilei egonkortasuna ematea behar-beharrezkoa da, EEP baten bitartez. Oso positiboa izango litzateke Lehen Hezkuntzako ikastetxeetan administrazio kudeaketako arduradunaren postua sortzea, baina oraindik ez da erabaki zein motatako laguntza emango zaien ikastetxe txikienei, esparru horri dagokionez. Idazkariaren postu bera ez denez, ikastetxeak hala uste duenean, bi funtzioak pertsona berak burutu ahal izatea ere ona litzateke. Eskatzen den beste gauza bat, funtzionario ez diren administrazioako langileen egonkortasuna da, Bigarren Hezkuntzako ikastetxeetan.

Kudeaketak dituen zailtasunen aurrean, ikastetxe handietan, baliabide asko dituztenetan, batez ere, komenigarri izango litzateke administratzaile profesionalak ezartzeko aukera aztertzea.

Langileen kudeaketari dagokionez, Euskal Eskola Publikoari buruzko legeak, ikastetxeetako gobernu organoek plantilaren diseinuan, plazetarako profil zehatzagoak esleitzeko ahalmenean, eta lanpostuen hornidurarako parte hartzean duten zereginari buruz ezartzen dituenak jarri behar dira indarrean.

Gaur egungo langileen kudeaketarako arautegian interes indibidualek toki handiegia betetzen dute, ikastetxeen beharren aurrean. Administrazioak eta sindikatuek, kudeaketaren arduradun diren heinean, langileen kudeaketarako irizpide berriak ezarri behar dituzte, irakasleen lan eskubideak eta ikasleen eskubideak hobeto egokitu ahal izateko. Irizpide horiek indarrean jartzerakoan garrantzi handia eman behar zaie zuzendaritzeari, ikastetxe bakoitzeko beharrei erantzun ahal izateko.

Beharrezkoa da proiektuetan parte hartzen duten irakasleen egonkortasuna bermatzea. Irakaskuntza karreran ikastetxeko gobernu organoek egindako ebaluazioak pisua izan dezan proposatzen da, berdintasunean oinarritutako tratu ez zuzena saihestu ahal izateko.

Ordezkapenen gailan, nabarmen hobetu behar da, eta lehentasuna eman behar zaie azkartasunari, hurbiltasunari eta ikastetxeak kudeaketan parte hartzeari.

Udalek zehaztu egin behar dute zeintzuk diren atezainen funtzioak eta ikastetxeei jakinarazi behar dizkiete.

3. GAIA. PRESTAKUNTZA ETA PIZGARRIAK.

3.1. Zuzendaritza taldeen prestakuntza.

Zuzendaritza lanak prestakuntza berezia eskatzen du, eta Hezkuntza Sailak plan bat antolatu behar du eta baliabideak bermatu behar ditu, zuzendaritza lanetan ari diren pertsona guztiek, egin behar duten lan hori aurrera eraman ahal izateko behar den prestakuntza izan dezaten. Prestakuntza horrek gehien bat praktikoa izan behar du, eta antolakuntzaren eta kudeaketaren alde teknikoetara eta trebezia sozialaren garapenera bideratu behar da.

Zuzendaritza lanerako prestakuntzan, irakaskuntzako profesional guztientzat interesgarri diren gaiak lantzen dira. Hori dela eta, irakasle eskoletako unibertsitate prestakuntzan ikastetxeen antolakuntza ere lantzea eskatzen da, eta ez bakarrik irakaskuntzaren eta pedagogiaren alderdia.

Baliagarritzat hartzen da Euskal Eskola Publikoaren legearen beste xedapen bat, ikastetxe bateko zuzendari lana betetzeko aukeratzeko diren pertsonen gutxieneko prestakuntza izan behar dutela esaten duena, gutxienez 100 orduko ikastaro baten parekoa. Aukeraketaren unean prestakuntza hori jaso ez dutenentzat, kargua eskuratu aurretik, arau orokor gisa, gutxienez 30 ordu iraungo duen hasierako fasea burutu behar dela planteatu da jardunaldietan. Datozen hilabeteetan egingo den hauteskunde prozesuari dagokionez, ikastaro trinko horien antolakuntzak eta diseinu egokiak erabateko lehentasuna dute. Aurrerago, hasierako fase hori zuzendaritza laneko lehen urtean osatu beharko da, prestakuntzarako gunehatz batekin, edo aldian behin egin beharreko bileren bitartez, interesatuen eskaria kontuan izanik.

Sartzen diren karguen prestakuntza planaren fase guztiak behar besteko aurrerapenarekin planifikatu beharko dira.

Lana burutzen ari diren epealdian zuzendaritza taldeko kide guztiei hasierako prestakuntza hori eskatu eta erraztea komenigarri izango litzateke, eta horretarako kontuan izan beharko da zuzendaritza taldearen barruan bakoitzak egiten duen lan zehatza.

3.2. Ikastetxeen arteko lankidetzaren sareak.

Eskualde bateko, hezkuntza etapa bereko edo antzeko proiektuak garatzen dituzten ikastetxeetako zuzendaritza taldeen arteko lankidetzaren sareak informazioarako, prestakuntzarako eta elkar laguntzarako iturri bikaina dira, zuzendariak beraiek adierazi dutenez. Sare horien baliagarritasunean zerikusi handia du zuzendaritza taldeen egonkortasunak. PAT batzuek eskualdeko ikastetxeetako zuzendarien mintegiak sustatzen dituzte, eta zuzendaritza taldeek beraiek ere elkarteak osatu dituzte (Ikaslan, Sarean, BIHE,...). Elkarte horietan guztientzat interesgarri diren gaiak lantzen dira. Elkarteetako partaideek oso modu positiboan baloratzen dituzte Administrazioarekin eta beste elkarteekin izan beharreko elkarriketetan lortzen ari diren aurrerapenak.

Dena den, argi eta garbi ikusten da beharrezkoa dela legeak araututako egoera lortzea, bertan, zuzendari bakoitza banan-banan, bere burua ordezkatzuz aritu beharrean, zuzendari gisa aritu ahal izan dadin, ikastetxearen ordezkari gisa, eta, ondorioz, Administrazioak eta ikastetxeek beraiek zuzendariak horrela onar ditzaten.

Ikastetxetik gorako partaidetza organuei dagokienez (barrutiko eskola kontseiluak), erakunde horiek eraginkortasunik ez dutela ikusi da, eta, ondorioz, desagertzea proposatu da.

3.3. Zuzendaritza taldeentzako pizgarri ekonomikoak.

Pizgarri ekonomikoak, aintzatespen eta eskumen maila altuagoarekin batera, beharrezkoak dira, jasotzen den erantzukizuna kontuan izanik; hori nabarmenagoa da ikastetxe handietan eta kudeaketa maila altua dutenetan.

Gaur egun indarrean dauden pizgarri ekonomikoak erabat eskasak direla uste da, burutzen diren funtzioak kontuan izanik.

Euskadiko Autonomia Erkidegoan, LOPEGCE-an ezarri den mailaren finkapena arautu eta indarrean jarri behar da, zuzendaritza lana burutu dutenentzat, eta lan hori egin duten denborarekin proportzioan joan beharko du. Eskari horiek gehien bat karguetan denbora eta esperientzia gehien duten pertsonak egin dituzte.

Zuzendaritza lanak egiten dituztenentzako osagarri berezien ezarpena negoziazio bitartez egin behar da. Negoziazio horretan, irakasleek, bete behar dituzten funtzioak direla eta, jasotzen dituzten osagarri bereziak berraztertu beharko lirateke. Komenigarri bada ere, ez dago inplikazio gehien dutenak modu positiboan diskriminatuko dituen pizgarri sistematik.

Pizgarri osagarri gisa urte sabatikoa edo ikasketa baimenerako ez ohiko puntuazioa proposatu dira. Ohiko ordutegitik kanpo egin behar den ordu kopuru handia konpentsatzeko, zuzendaritza lanak egiten dituztenentzako ordutegi eta egutegi malguak beharrezkoak direla planteatu da, eta hori horrela adierazi behar dela, argi eta garbi, ikasturte hasierako zirkularrean.

3.4. Orduen aldetiko dedikazioa.

Zuzendaritza taldeek irakastorduz kanpo nahiko denbora eduki behar dute bete behar dituzten lanak aurrera eraman ahal izateko, eta denbora horrek ikastetxearen neurriaren eta landu behar dituzten arazoaren arabera izan behar du. Orokorrean, ikastetxe ertainetan eta handietan zuzendariak ez lukeela irakaskuntza lanik egin beharko esan da; irakaskuntza lana egin nahi izanez gero, lan hori ez da astean sei ordutik gorakoa izan behar.

Zuzendariaren irakaskuntza lan horren murrizpenak edo desagertzeak ez du baztertzen gainerako koordinazio eta kudeaketa karguei dagokiena. Ikastetxeek ordu kopuru jakin bat behar dute, eta beraien esku geratu beharko du irakastorduak ez diren denbora horren banaketa.