

1. GAIA: KONTZEPTUAK

Lanaren definizio batzuk

“Esfortzuekin egiten den ekintza sistematiko eta objektiko bat, bakoitzak **baloratzen** duena eta besteek onartzen dutena. Esfortzu edo ahalegin hau izan daiteke ordaindua edo ez. Lanaren helburua izan daiteke desiragarria berez edo eskaintzen duen bizi kalitateagatik jotzen duen rolagatik, soldatagatik edo uzten dion denbora libreagatik” Super, (1976)

“Jakidun edo kontzienteki egiten den esfortzu bat, modu batean edo bestean, bakoitzarentzat eta besteentzat **onura** duena” (Sears,1982)

Bi definizio hauetan ikus dezakegu nola balore hitzatik onura hitzara pasatzen garela. Azkeneko definizio hau gutxiago “txirriatzen” du.

“Lana pertsona batek...”

Historian zehar kastigu moduan

Antropologoentzat lanaren historia, gizakiek bere bizi modua hobetzeko egin dituen ahaleginen historian datza: lanaren banaketak, gizarte-klaseak, kastak...

Gizartearen borrokak eman gaitu lan duin baten eskubidea (Karl Marx eta Adam Smith). Baina... neurri berean egoera ekonomiko eta politiko berriak sortu dira: Herrien arteko harremanak zabaldu dira, ez dago ekonomi mugarik (arantzelak...), globalizazioa, lan merkatuaren lege inperialista eta beste hainbestek baldintzatzen dute lanaren kontzeptua, enplegua, kontratazioa.

Lana eskubidea / Lana izateko eskubidea

Lana eskubidea ≠/ Lana izateko eskubidea → Bi kontzeptu hauek DESBERDINAK dira, ez dira baliokideak.

Lanpostua

Jarduera zehatz bat burutzeko behar diren eginkizun, betebeharrak eta erantzukizun multzoa.

Enplegua

Kontratu-lotura bidez ematen den lanpostu baten jarduerak. Normalean soldata dakar (empleo ocupacional, kartzlan dauden pertsonak). Kontratu horretatik hainbat onura ekartzen dizu: eskubideak, baliabideak...

Okupazioa

Pertsona batek momentu zehatz batean betetzen duen eta eginkizun multzo parekoak biltzen dituen jarduera profesionala.

Zein da zure okupazioa? pedagoga naiz. Eta pedagogoarenekin egitekoak azaltzeak hori da okupazioa.

INEMeko definizioa: conjunto de competencias cuyas funciones, actividades y tareas principales son análogas; se realizan con normas, técnicas y medios semejantes y exigen capacidades y aptitudes específicas, con independencia de la entidad concreta donde se realicen.

“La prelación de fuentes”: Legeen artean beti egon behar da koherentzia bat (goitik-behera). Eta koherentzia ez baldin badago, legea ez dauka balioa.

Teknikari bezala, jakin behar dugu marko legalaren aldetik, zeintzuk diren konpetentziak.

Lanbidea

Formakuntza eta esperientziaren bitartez pertsona batek lortzen duen trebakuntzari (formazioa) egiten dio erreferentzia. Honek okupazio ezberdinak gauzatzeko gaitasuna ematen dio.

Bokazioa edo zaletasunaren definizioa→ Jarduera profesionalarekiko pertsona batek gauzatzen dituen prozesu psikologikoak: interesak, gaitasuna (aptitud), baloreak,... lanarekiko.

Funtzioak:

- Funtzio integratzaile edo esanguratsua
- Estatus eta prestigio sozialaren iturria
- Nortasun pertsonalaren iturria
- Funtzio ekonomikoa, nahiz eta modu zuzenean ez izan. Emakumea etxean lan egitea funtzio ekonomikoa dauka gizartea, baina ez modu zuzenean.
- Giza harreman eta elkarrekintzetarako aukera iturria
- Denbora egituratzeko iturria
- Derrigorrezkotasuna
- Trebetasunak garatzeko aukerak eskaintzen ditu
- Ideologia transmisioaren funtzioa
- Botere eta kontrol iturria
- Erosotasunaren iturria

Funtzio integratzailea edo esanguratsua

- Sujetuak bere bizitzari zentzua emateko erabiltzen du, lanaren bidez pertsonalki garatzen eta asetzen delako.
- Autoestimarako iturri bat izan daiteke.
- Lana berez betetasun positiboak ekartzen dituenean.

Estatus eta prestigio sozialaren iturria

- Lanaren arabera gizartean banaketa edo sailkapen bat ematen da eta zentzu honetan eragina izango du bai bakoitzak bere buruarekiko duen harremanean nahiz besteekin dugun harremanean.
- Lana modu positiboan baloratuko da gero eta prestigio sozial handiago izan.

Nortasun pertsonalaren iturria

- Lanaren garrantzia bakoitzaren nortasunaren eraikuntzan eragiten du.
- Ditugun lan esperientziak, arrakastak, porrotak,... gure nortasunaren garapenean eragina izango dute.

Funtzio ekonomikoa

- Lanaren truke pertsonak dirua lortzen du eta honen bitartez oinarrizko beharrak asetzeko aukera izango du eta baita kontsumo-ondasunak lortzeko aukera izango du.
- Bestalde, ikuspegi ekonomikoa batetik, lanak independentzia ekonomikoa eta norbere bizitzaren kontrola ziurtatzen du.

Giza harreman eta elkarrekintzetarako aukera iturria

- Familiaez gain beste pertsonekin harremanetan jartzea ahalbideratzen du gure sare soziala handituz eta aberastuz.

Denbora egituratzeko iturria

- Lanak, eguna, astea, hilabetea, urtea,... egituratzen du, azken finean pertsonaren bizitza zikloa egituratzen du.
- Zer gertatzen da lana ordutegi edo epealdi ezohikoetan ematen denean?

Derrigorrezkotasuna

- Lanaren bitartez, helburu definitu bat duen jarduera antolatu, ohikoa eta derrigorrezkoa burutzen ikasten dugu eta honek bizitzarako beharrezkoak diren beste funtzio batzuk garatzen laguntzen digu.
- NON GEHIAGO?

Trebetasunak garatzeko aukerak eskaintzen ditu

- Autoestimaren iturri bihurtzen da. Kontrakoa ere.

Ideologia transmisioaren funtzioa

- Lanaren bitartez, arauak, sinismenak, baloreak, itzaropenak, ideiak transmititzen dira eta hauek gure bizitzan eragina izango dute.

Botere eta kontrol iturria

- Bai pertsona, zein gauza, prozesu edo datuen gaineko boterea.

Erosotasunaren iturria

- Pertsona gehienek norberaren esfortzuen etekin handiena lortzen saiatzen gara gure bizitzako alderdi guztietan. Hau ere lanarekin gertatzen da, bakoitzak “eroso” moduan ulertzen duena bilatuko du lanean: baldintza fisikoak, lan tokia, enpleguaren segurtasuna, ordutegia, oporrak,...
“calidad de vida laboral” korrontea ikusiko dugu.

DIAGNOSIA

ARAZOAK Identifikatu, Kudeatu

FITXA SOZIALA

Diagnosi Soziala egiteko TRESNA

GIZARTE BAZTERKETAREN BALORAZIOA

- 5 bizi eremu: **ekonomia**, bizitegia, pertsonala, soziala eta osasuna
- 18 dimentsio
- 171 item

EMAITZA (Fitxa sozialaren helburuak)

1. Irizpidea:

- Bazterketa (Bai edo Ez)
 - Inklusio egoera
 - Gizarte bazterketa arrisku egoera
 - Gizarte bazterketa

2. Irizpidea:

- Bizitoki - Etxebizitza egoera - Egoera ekonomikoa - Lan egoera - Bizitegi egoera
- Hezkuntza - Prestakuntza - Informazioa
- Osasun egoera: lanerako ezintasuna, desgaitasuna, mendekotasuna

FITXA SOZIALAREN INGURUKO HAUSNARKETA

1. Zure burua lanbide orientazio aholkularitza zerbitzu batean ikusita... fitxa soziala, tresna baliogarria izan daiteke? Zertan?
 - Tresna hau baliogarria da, adibidez, pertsona baten egoera orokorra ezagutzeko, baina puntu bateraino, hortik kanpo ere informazioa lortu behar delako eta ez da hau bakarrik kontuan izan behar.
2. Ezagutzen dituzun tresnekin alderatuta; elkarriketak, galdetegiak, txostenak... baliogarrtasunaren aldetik ekarpen handiko tresna da?
 - Ekarpen handiak eman ahal dizkigu, dena den, denbora asko behar da hau da betetzeko eta informazioa erdiesteko. Era berean, tresna bakoitza zerbaitetarako da baliogarria, eta bakoitzak bere ahuleziak eta indarguneak ditu.
3. Objektibotasunaren aldetik... zer esango zenuke?
 - Apur bat osatzea falta da itemen aldetik, hauetako batzuk erantzuterakoan subjektibotasunean erori ahal garelako.
4. Zelan azalduko zenuke Fitxa Sozialaren dinamika edo estruktura? Hau da, zertan datza tresna hau?
 - Bizi eremuen esparruan zenbait irizpide jartzen dira, eta ondoren hauek gurutzatu egiten dira.
5. Zeozer aldatzekotan... zer aldatuko zenuke Batez ere, orientazioan pedagogiaren ikuspegia txertatzeko?
 - Ezinbestekoa da aipatzea eremu sozialetik gatorrela, eta inkontzienteki alderdi kualitatibora pasatzen gara. Hori dela eta, behar dugu ezagutza eta sakontze maila handiagoa edukitzea horrelako kasuak aztertzerako orduan.

2. GAIA: LANBIDE ORIENTAZIOA

Zer da Laneratzeko Orientazioa?

Izenburuak dioen bezala, edozeinek lana izateko (bilatzeko), mantentzeko eta hobetzeko behar duen orientazio sistema da.

Helburua:

- Lana eskubidea da. Beraz, jakin behar dugu eskubide horiek eskatzen eta aldarrikatzen.
- Lanak/enpleguak erantzukizunak ditu. Eta hauek betetzen jakin behar da. Lana guztiok egiten dugu, baina enplegua kontratua ekartzen du. Kontratu gabe ez dago enplegua. Autonomoen kasuan, ez dago “contrato de trabajo” baizik eta “contrato de trabajo de servicio”.

DERRIGORTASUNA.

Lana/enplegua gizarteratzeko tresna bat da. Eta orientatzaileok ...

- Laneratzeko tresnak eskaini behar ditugu (norberak bere kabuz lana bilatzeko, mantentzeko edo bere proiektu profesionala garatzeko)
- Lanaren bidez, pertsona bezala hazi, garatu eta gizarteratzeko
- Formazio sistema utzi dutenentzat edo inoiz izan ez dutenentzat, laneratzeko formazioa antolatu

Enplegurako/ lanbide orientazioa

Enplegurako Orientazioa, Lanbide orientazioaren arlo bat da; hain zuzen ere, enpleguarekin zuzenean lotuta dagoena.

Bere helburutako bat, lanerako sarrera edo ber-sarrera errazten duten faktore pertsonalen hobekuntza da, gizakiaren sozializazioa lortzea da, lanbide eta enplegu baten bidez.

Eskuhartzearen printzipioak (orientazioa orokorrean)

- ALDAKETA TERAPEUTIKOA: oreka pertsonala aurkitzea bilatzen du arazo ezberdinengatik laneratze eta gizarteratze zailtasunak daudenean.
- PREBENTZIOA: bai biztanleri guztiari zuzendua eta areago “arriskuan dauden taldeei” zuzendua.
- GARAPENA: pertsonaren garapen osoa bilatzen du. Gure garapenaren kontzientzia hartuz.
- GIZARTE ESKU-HARTZEA: testuinguruan eragitean datza (ikuspegi sistemikoa): pertsonen parte-hartze aktiboa, beste agente sozialen inplikazioa, lan merkatuko agenteen inplikazioa, pertsonaren inguruko beste pertsona esanguratsuen parte-hartzea...

Lanbide orientazioko puntu adierazgarriak

- a) Laguntza jarduera bat da. Bidelaguna izan behar zara.
- b) Bere helburua orientatuak lan edo profesio bat aukeratu dezala eta aurrerabidea izan dezala.
- c) Profesio aukeraketa bat da, baina baita profesio horretako prestakuntza, sarbidea, adaptazioa eta aurrerabidea (egokitu behar duzu materiala edozein pertsonarentzako eta formakuntza ematea da pedagogoaren lana ikean adibidez).
- d) Etengabeko jarduera da.
- e) Gizarteratzeko jarduera da.
- f) Heziketa jarduera da. Azkenean, orientazioa hezkuntza sistema mota bat da.
- g) Banakako eta gizarte onura bilatzen du
- h) Orientatzen da pertsona bere osotasunean
- i) Ekintza edo jarduera ezberdinak ditu eta horretan tekniko edo profesional ezberdinak parte hartu ahal dute
- j) Esku-hartze honetan, orientatua da hartzaile edo jasotzaile nagusia

Lanbiderako orientazioa

- 1.- Momentu zehatz batean pertsona eta enplegu baten artean egokitasun hoberena bilatzen duena.
- 2.- Lan esparruan, egoera txarrago batean dauden taldeei (emakumeak, gazteak, iraupen luzeko langabetuak,...) zuzendutako laneratzeko laguntza. (Ikuspegi asistentziala)

Enplegarritasuna handitzea bilatzen du (LEHIAKORTASUN HANDIAGOA) FORMAKUNTZA OKUPAZIONALA eskainiz

Zenbait kontzeptu

- Karrera: pertsona batek bere bizitza laboralan zehar betetzen duen sekuentzia profesionala eta denbora honetan jasotzen duen formazioa eta esperientziaren bitartez lortzen duen trebakuntza (capacitación)
- Lanbide Formazioa : Bizitza profesionala ziurtatzeko jasotzen dugun prestakuntza.
- Enplegurako Formazioa : pertsonaren enplegarritasun minimoa bilatzen duen prestakuntza.

Nori zuzendutako dago lanbiderako orientazioa?

- 0.- Lana oraindik aurkitu ez dutenak: gazteak. Gazteentzako programak adibidez.
- 1.- Lana galdu dutenak: Birlaneratze aukerak eta baliabideak adina eta langabezian egondako denboraren arabera planteatutako litzake orientazioa.
- 2.- Orain dela dela denbora nahiko, lana galdu edo utzi zutenek: migranteak, etxeko andreak, denboraldi luzeko langabetuak,...
- 3.- Lana mantendu nahi dutenek: birmoldaketa (reconversión) prozesuetan barneratuta daudenak. Adina eta aurre kualifikazioak baldintzatuko dute eskuhartzea.
- 4.- Lanean aldaketak (hobetu) nahi dutenek: estatus, soldata edo lan baldintzak aldatu nahi dituztenak edo lan betegarriago bat lortu nahi dutenek
- 5* Lana uzteko ere zuzenduta dago orientazioa

Enplegurako/lanbiderako Orientazioaren Helburuak

- 1.- Norberaren autoezagutza handitu eta norberak dituen ahalbideen kontzientzia hartzen lagundu.
- 2.- Estereotipo sexista eta profesionalen kontra jotzea eta hauek gainditzea.
- 3.- Bakoitzaren baloreak, interesak, ahalbideak... frogatzeko aukerak edo esperientziak eskaini (simulaketak, bisitak, lan – aurreko esperientziak,...)
- 4.- Lan merkatua ezagutzeko gaitasuna garatu eta pertsonaren bizitzan lanak duen eragina eta izan ditzakeen ondorioak irakatsi.
- 5.- Laneratzeko dauden aukera ezberdinen ezagutza eta kontzientzia suspertu (autoenplegua, kontratazio mota ezberdinak, inguruko enpleguak,...)
- 6.- Erabakiak hartzeko gaitasuna garatzea (ezagutzak, trebetasunak, jarrerak,...)
- 7.- Lana bilatzeko eta mantentzeko trebetasunak garatzea.

Metodologia

ZERBITZU ZUZENA: (counseling) Banakako arretari deritzogu. Oinarrizko eredia da. Pertsonarekin konektatu eta bere baliabideak piztu beharko dira. Aurrez aurre egiten dena.

KONTSULTA ETA PRESTAKUNTZA: Orientatuaren inguruko pertsoneri eskaintzen zaio orientazioa (guraso, irakasle, gizarte hezitzaile...). Orientazio saioak

CURRICULUMA: Orientazioa eta prestakuntzaren artean dagoen loturaren garrantziagatik oso inportantea izango da heziketa prozesuetako diseinuan orientazioa barneratzea.

KOORDINAZIOA: komunitatean dauden baliabideak askotan ez dira pertsona guztietara heltzen. Oso inportantea izango da harremanak agente ezberdinen artean mantentzea, atentzio integrala ziurtatzeko.

BALIABIDE TEKNOLOGIKOAK: internet, liburuak, telebista, software ... Bai biztanleri osoari zuzentzen direnak eta programa berezietan erabiltzen diren materialak.

Zer egin behar du Lanerako Orientatzaileak?

- Ziurgabetasunari (incertidumbre) aurre egin. Jendea ez daki nora jo.
- Gizartean agertzen diren dominazio era ezberdinen aurrean autodefentsarako mekanismoak garatu
- Banakako eta taldeko identitatea babestu eta garatu
- Komunikazio gaitasuna hobetu
- Aldaketa prozesu guztiak (gizartekoak edo teknikoak) positiboki bideratu

2. GAIAREN EDUKI GARRANTZITSUENA

Orientazioa sistema bat da. Sistema horretan prozesu bat dago. Bertan hainbat fase daude (diagnostikoa, kudeaketa eta emaitza).

3. GAIA: GAITASUNAK

Lan edo ekintza bat ondo egiteko behar diren edukiak, gitasunak, trebetasunak eta jarrerak.

INSTRUMENTALAK:

- Laburtzeko eta analizatzeko gaitasuna
- Planifikatu eta antolatu
- Ama hizkuntzan komunikatu (ahoz eta idatziz)
- Atzerriko hizkun batean komunikatu
- Ikasketa eta lanbide alor teknologia berriek erabili
- Informazioaren kudeaketa
- Arazoen konponketa
- Erabakian hartzen jakitea

INTERPERTSONALAK:

- Kritika eta autokritika egiten jakin
- Inguru ezberdinetan, arlo ezberdinetako adituekin integratu eta komunikatu
- Kultura anitz eta ezberdinei errespetu eta aintzat hartu
- Pertsonen harteko abileziak
- Konpromiso etikoa

SISTEMIKOAK

- Bakarrik ikasteko gai izan
- Egoera berrietara egokitu
- Sormena (creatividad)
- Buruzagitza (lidergoa). Hau zalantzan jartzen da. Bidelagun bezala ezin dugu guk, liderrak erabakiak hartu behar, baizik eta orientatuta.
- Bizian zehar ikasteko gogoia
- Konpromisoa bere garapen profesionalarekin, etikarekin, bere garapen pertsonalarekin
- **Kalitatezko tresnak aplikatzeko gaitasuna**

GAITASUN EMOZIONALAK

Emozioak modu egokian azaltzeko eta kudeatzeko behar diren edukiak, trebetasunak eta jarrerak. Zeintzuk dira?

1. Autohausnarketa: Bere emozioak identifikatzen jakin eta odu egokian erregulatu.
2. Besteek pentsatzen eta sentitzen ari direna asmatzen jakin: Giza abileziak, empatia, ahoz esaten ez dena jakin ulertzen.

Gaur egun, lana bilatzeko edo mantentzeko (empleabilidad) gaitasun emozionalak izatea garrantzizko gauza da.

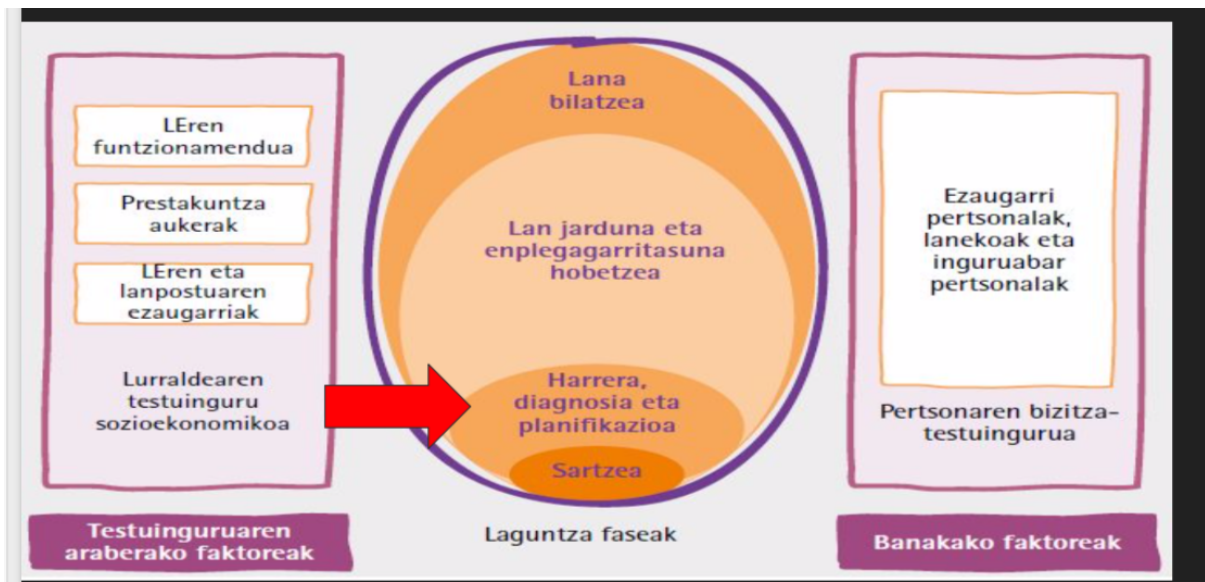
“Produktibitateak langile emozionalki indartsuak behar ditu”

Zein arlo landu?

- Bere emozioen kontzientzia hartu
- Gure emozioei izena eman
- Besteen emozioak ulertu
- Aztertu gure emozio, kognizio eta jokamoduen artean dagoen erlazioa
- Behar den moduan adierazi emozioak
- Gure sentimendu eta emozioak (haserrea...) behar den bezala kudeatu
- Emozio negatiboak aurre egiteko estrategiak ikasi
- Emozio positiboak sortzeko eta adierazteko gaitasuna landu
- Autoestimua landu
- Automotibatzen ikasi
- Jarrera positiboa landu
- Erantzukizuna bultzatu

- Giza arauak analizatu
- Errekurtsoak eta laguntza behar denean bilatzen eta eskatzen jakin
- Giza abileziak (entzuten, agurtzen, eskerrak eman, mesedeak eskatu, barkamena eskatu, elkarrizketa bat mantentzen... Jakin) landu
- Besteei errespetu izan
- Asertibitatea (modu egokian EZ esaten ikasi)
- Arazoak aztertzen eta konpontzen jakin
- Negoziatzen jakin
- Helburu positibo eta errealistak jartzen jakin

ENPLEGAGARRITASUNA HOBETZEKO EREDUA



- Lan eta lanbide orientazioa **LANERATZEA HELBURU**
- **MOMENTU** zein **EGOERA EZBERDIN**:
 - ❑ Lana topatu, mantendu, hobetu.
 - ❑ Formakuntza falta, “gaini formakuntza”, formakuntza desegokia.
 - ❑ Baldintzapen anitz; sozialak, ekonomikoak, kulturalak, pertsonalak,...
- **MUNDU ANITZEN** konfluentzia; ekonomia, soziala, legala, administratiboa, formakuntza (pedagogia).
- **ORIENTAZIOA**
 - ❑ SISTEMA
 - ❑ **METODOLOGIA**; counseling, zerbitzu zuzena, ...
 - ❑ **OINARRI TEORIKOA**
 - ❑ **TRESNA**
 - ❑ **ESKU HARTZEAREN PRINTZPIOAK**; prebentzioa, terapeutikoa,...

BAINA...ZELAN GAUZATZEN DA?

Praktika

- Honelako egoera sinesgarria da gure testuinguruan eta gaur egun? Edo fikzio hutsa da?
- Adibidez, gurean, Lanbide moduko zerbitzu baten...honelako gertakaririk bizitzea, posible ikusten duzu?
- Zerk eragiten du honelako zerbitzu mota?
- Zelan saihestu? Zer egin?
- Orientatzailearen gaitasunak/konpetentziak landu genituen; instrumentalak, pertsoanalak eta sistemikoak... Zeintzuk identifikatzen dituzu bideoan?

- + HARRERA
- + DIAGNOSIA
 - Eredu didaktikoak; gida, aholkularitza, bidelagun,...
 - Holkulartiza ereduak; aholkularitza jarduerak, “adituak”,...
 - Baliabideetan oinarrituta; alderdi psikosoziala (teknikari-erabiltzailea). Empowerment.

Orduan... zer egin? **PLANIFIKAZIOA**

- SISTEMA
- METODOLOGIA
- TRESNAK
- EBALUAZIOA

NOLA LORTU EMAITZA EZBERDINAK? EGOKITZAPENA

Egokitzapena ezinbestekoa da orientazioan.

BESTEEN KONTURAKO LANGILEA. SOLDATAKO LANGILEA

Lana egiteagatik diru bat jasotzen dut eta kontratuaren arabera nire gizarte segurantzaz daukat.

- Argibidea
- Erantzukizuna:
 - Lan prebentzioa
 - Formakuntza
 - Gizarte Segurantzaz

- Ezaugarri batzuk
 - Lotura. Askea/Adostasuna
 - Boluntarioa. Ez behartua
 - Menpekotasuna. Langilea vs Enpresari/Enpresaburu/Ugazaba. Erantzukizuna zurea eta baita enpresarena izango da, hau da, ezaugarri dago erantzukizuna.
 - Ordaindua. Soldatakoa “ajeneidad”
 - “Estatuto de los trabajadores”. Marko legal jakin bat dago. Baldintza minimo batzuk ditut (autonomoak beste elge bat daukate)
 - Kontratua
 - Dependiente
 - Cotiza en el régimen general de la Seguridad Social

NORBERAREN KONTURAKO LANA. LANGILE AUTONOMOA

- Teknikoki autonomo batek ez da langilea.
- Jarduera ekonomikoa: Autonomoa jarduera ekonomikoak egiten ditu. Emen ez dago inolako menpekotasunik. Nik ekintza jakin bat egiten dut, horregatik dirua kobratzen dut eta nire erantzukizuna da.
- Jarduera profesionala. Zerbait profesionala egiten duzu.
- Pertsona fisikoa: Naiara Mortalena NIF zenbakia.

- Ezaugarri batzuk:
 - Zuzendaritzatik kanpo
 - Kontratu laboralatik kanpo. Autonomo batek ezin du sinatu kontratu laboral bat, baina bai zerbitzu kontratu bat.
 - Legerik laboralatik kanpo
 - Besteren konturako lanpostuak sortu dezake.
 - Jarduera pertsonala + zuzena + irabaziak
 - ADI enpresa mota ezberdinak sortzen dituzten harreman ereduak. Kooperatibak adibidez. Eroskin, txartelean zure izena eta bazkidea hitza jartzen du.
 - “Estatuto del trabajo autónomo”
 - Zerbitzuak bereak dira
 - Arriskuak bereak dira
 - Independiente
 - Ez dauka gizarte segurantzaz
 - Cotiza en el RETA

4. GAIA: LAN MERKATUA

Lanpostuaren Deskribapena Praktika

Testuingurua, nondik dator...

- Produkzioa antolatzeko vs Giza baliabideak kudeatzeko
- Mekanizazio - Ezinegona - zeharkako zailtasunak
- Giza baliabideen tresna (soldata negoziazio, lan baldintzak,...)
- Lan eskaintzak kudeatzeko - ikuspegi "klasikoa"
- Gaur egun orientazioan lanpostuen egokitzapena sustatzeko tresna

PRAKTIKA

➤ LANPOSTUAREN DESKRIBAPEN FITXA OSATU (2 lanpostu)

- 1. Zuen DILANean sortutako zerbitzuan sortzen den lanpostu baten deskribapena. Hemen irudimena zilegi. Saiatu soldataren gora beherak zehazten
- 2. Fakultateko kafetegian tabernari. Kontuan izan laneratze enpresa batek kudeatzen duela zerbitzua

5. GAIA: ESKU-HARTZEA

5.1. Bazterketa arrizkuan dauden nerabeekin orientazio esku-hartzea

ESKU-HARTZEA NON? Harrera zentroak/pisuak - PIF - Elkartze puntuak...

- ZER? Orientazio proposamenak heziketa txostenetan txertatzeko NOREKIN?
 - TALDE HEZITZAILEAREKIN. Aholkularitza
 - NERABEEKIN. Orientazioa, bideratze prozesua
 - HEZKUNTZA SAILA. Ahalbidetzeko proposamenak
 - FAMILIEKIN. Egoeran kokatu

Arazoa zein da?

- Eskola porrota
- Absentismoa tasa
- Eskolatik kaleratzea (20 egunekoak, behin betikoak,...)
- Familiak. Ulertu ezin zailtasunak, baldintzak, baliabideak,...
- Eskolaratze derrigortua (aldundiko arauak, behapeko askatasunak,...)
- Gizarte hezitzaileek informazio/formazio falta (baliabideak, eskakizun maila non jarri,...)
- Koordinazio prozesuak zailak dira (berritzegune)
- Diagnosi arina egiteko zailtasunak (eskalak, txostenak, behar bereziak,...)
- Lanbide Orientazio prozesu zehatzik ez dago. Hezkuntza mailan power point bat jarri eta listo.
- Hezkuntza mailan malgutasun gutxi (eskakizun maila egokitzeko, ordutegiak egokitzeko,...)

ADIBIDE BATZUK...

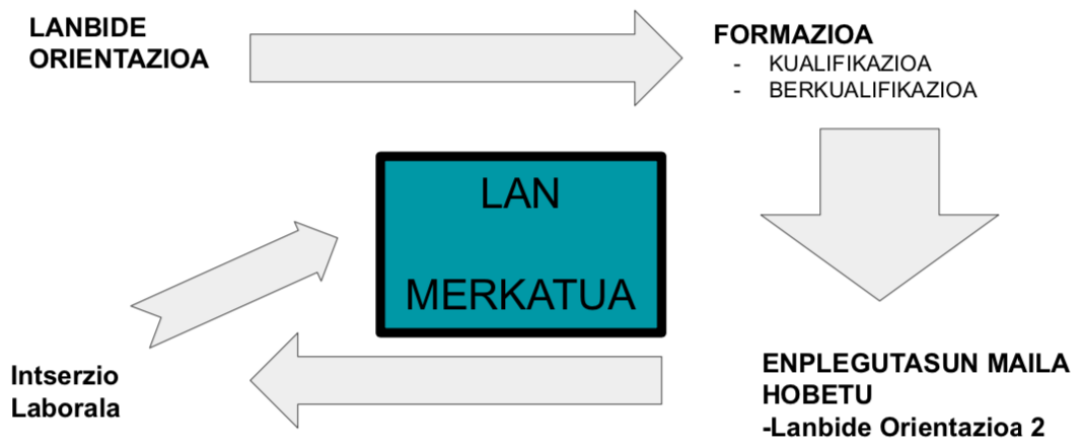
- D.F.D. 16 urteko neskatua. Ikasketa munduan arazorik ez, baina aurreko udan gertaera traumatikoa (agian abusu sexualak). Hortik aurrera jarrera desegokiak, bai etxean bai eskolan. Familia egoerari ezin aurre egin eta aldundiko babes sistemari laguntza eskatu.

2022 martxoan eskolatik kanporatua irakasle bati belarondokoa emateagatik DBH 3. Maila

PROPOSAMEN LERROAK (adibide moduan)

- Zer nolako ekarpenak pedagogo moduan honelako zerbitzuetan (orientazioan)
- Zertan lagungarria gizarte hezitzailearen taldean
- Koordinazio prozesuak errazten dira? (berritzegune, hezkuntza saila, psikologoekin,...)
- Hezkuntza - erabiltzailea egokitasun prozesua zelan? zertan oinarritu? zelan justifikatu?
- Orientazio printzipioetan oinarritu?
- ZUEN PROPOSAMENA INFOGRAFIAN ISLATZEKO GAI??

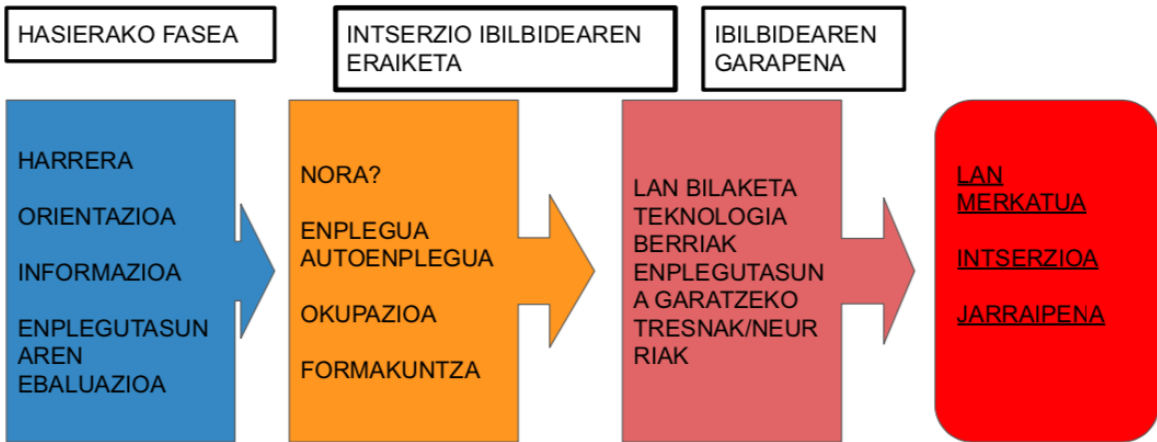
Orientazio prozesu klasikoak:



Formazioa: Pedagogo burutzen du.

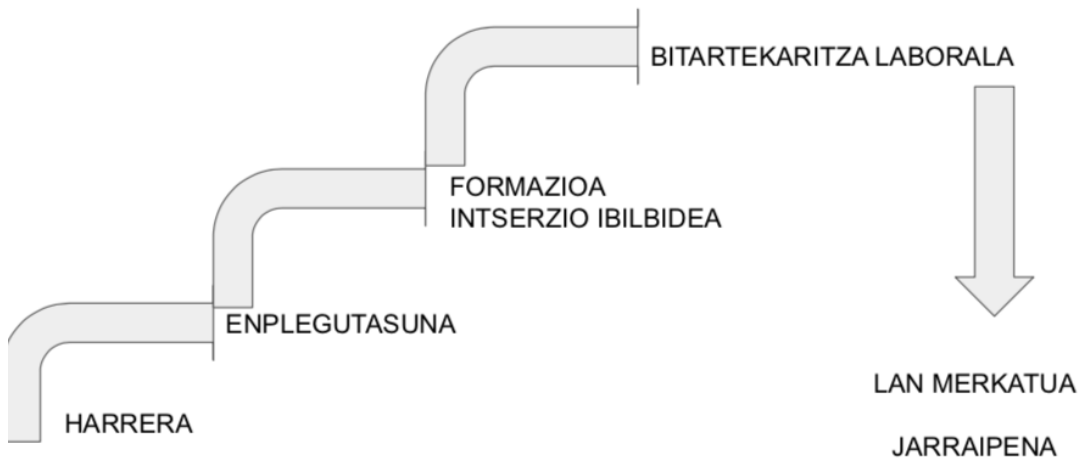
intserzio laborala: Lanbide hezkuntza

ORIENTAZIOAREN PLANGINTZA



- **Hasierako fasea:** diagnostika
- **Intserzio ibilbidearen eraiketa:** esku-hartzea
- **Ibilbidearen garapena:** bideratzea

BITARTEKARITZA LABORALA



KAHOOT GALDERAK

1. Kontratua: enplegua
2. Gaitasun multzoa: lanpostua
- 3.
4. Lanaren funtzioa: ideologia transmisioa (hausnaketak ez, morala ez)
5. Lana. Botere eta kontrol iturria
6. Motibazioa
7. Lanarekiko dugun joera afektibo positiboa: betetasuna
8. Dirua, motibazioa sustatzen du beti: epe laburra eta ertaina
9. Momentu zehatz batean esakinitako laguntza enplegu bat lor dezaten, hoberen egokitzen zaiena: Orientazio okupazioanala
10. Orientazio okupazionala=Orientazio profesionala. Gezurra
11. Betetasuna=Motibazioa. Gezurra
12. Laneratzeko orientazioa lana...: **bilatzeko, mantentzeko eta hobetzeko**
13. Laneratzeko orientazioa, orientazio sistema da: Egia
14. Esku-hartzearen **printzipioak**: Aldaketa terapeutikoa (prebentzioa, garapena eta Gizarte-eskuhartze)
15. Printzipioak. Arriskuan dauden taldeei zuzenduta: Prebentzioa
16. **Enplegarritasun Faktoreen eskala...** enplegarritasuna ebaluatzeko tresna da. (**ebaluazio bat egiteko, diagnosia fasean**)
17. Orientazioa ez da laguntza jarduera bat: Gezurra
18. Orientazioa heziketa jarduera da: Egia
19. Orientazioa banakako eta gizarteko onura bilatzen du: Egia
20. Enplegarritasuna hobetzea orientazioan: laguntza fase garrantzitsua da.
21. Metodologiaren aldetik. Atentzio integrala ziurtatzeko: Koordinazioa (baliabide teknologikoa, kontsulta eta prestakuntza...) **metodologia taula begiratu**
22. Metodologian. counseling non kokatu genuke? Zerbitzu zuenean
23. Lan eskubidea=lana izateko eskubidea: Ez
24. Orokorrean, **enplegua kontratuari lotuta** dago: Bai
25. Enplegarritasun faktore eskala: enplegarritasuna ebaluatzeko tresna da
26. Funtzio integratzaile=Funtzio esanguratsua: egia
27. Lana estatus eta prestigio sozialaren iturria da beti: Gezurra. (Beti ez)
28. Lana erosotasunaren iturria da: Egia
29. **Lana eta funtzio ekonomikoa: beti, nahiz eta zuzenean ez.** (eredu traizionalaren eredu eragina izan du gaurko eredu)
30. Lana denbora egituratzeko... ezinbestekoa da: Gezurra
31. Firtsa soziala. zer aztertzen du: 5 bizi eremu, 18 dimentsio eta 171 item.
32. Fitxa soziala. balioagarria da hiru egoera neurtzeko: bazterketa egoera, arrisku egoera eta...
33. Enplegua, lana, okupazioa: Kontzeptu ezberdinak dira, esanahi ezberdinekin
34. Enplegarritasun faktoreen eskala: fitxa sozialaren estrukturarekin antzekotasunak ditu.
35. Laneratzeko orientazioa: orientazio sistema da (eta honen barruan metodologia pila daude)
36. Lanbiderako orientazioa. Nori zuzenduta: lana toapatu, lana galdu eta lana hobetu.
37. Orientatzailearen gaitasunak: instrumentalak, interpersonalak eta sistemikoak.
38. Langile autonomoa: Norberaren konturako langilea da.
39. Orientazioaren helburua da: lanpostu eta langilearen **egokitzapena** lortzea.
40. Diagnostika+esku-hartzea+ebaluazioa: orientazio sistemaren eredu bat