

ARBETSAM METODOLOGIAREN LABURPENA

SARRERA

2011-13 urteetan garaturiko ArbetSam proiektuak bere baitan hartu zuen Estokolmoko suediar landan adineko pertsonen zaintzan murgildutzen diren kompetentzia profesionalen hobetzearen erronka. Ikaste prozesuaren bideragarritasun eta sostenguan ardatza duen proiektu berritzailea Europako Gizarte Funtzaren bidez finantziatua izan zen eta adineko pertsonen zaintzan oinarrituriko 75 erakundeekin elkarlanean garatu zen. 650 langileen kualifikazio profesionalak hornitzeaz gain, proiektuak lan testuinguruen komunikazio beharrei erantzuten dio -Suediari dagokionez, sektoreko langileen erdia baino gehiago etorkinak dira suediar hizkuntzaren ezagutza baxua dute-. ArbetSamek orokorrean 3000 zaintzaile trebatu ditu.

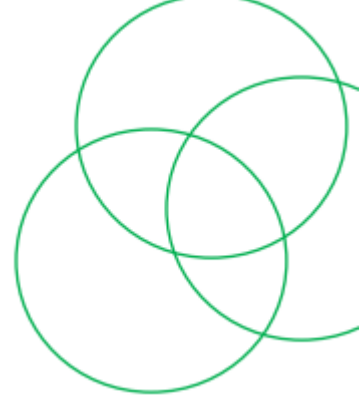
ArbetSam ikuspuntu berritzailea 10 urte luze eta proiektu anitzen ondorioz garatu zen Estokolmokon -lan errekurtsion eskaeraren hazkunde eta zaintza zerbitzuen konplexutasun altuagoak talka egiten zuen zahartze demografikoarekin-. Beste Europako herrialdeetan ere ematen den erronka sozial honek parekotasuna aurkitzen du lan errekurtsioei dagokionean, sektorean lan egiten duten pertsonak etorkinak direlarik. Errealitatearen transformazio honek ArbetSam TOI (Transfer of Innovation) berrikuntzaren transferentziarako proiektu batean bilakatu du. Hortaz, TDAR proiektua (Transfer of the ArbetSam Results) ArbetSam emaitza eta metodologia beste europar herrialde batzuetan zabaldu eta garatzeko bilakatu da¹.

ARBETSAM: KONTZEPTU, METODO ETA PRODUKTUAK

Kontzeptuak:

1. Lanbide heziketaren funtsezko helburua lan errekurtsioen etekina hobetzea da. Hau posible egiteko, langileek euren ezagutzak praktikotasun profetionalean garatu behar dituzte.
2. Lanbide heziketa praktika profesionalari lotuagoa dagoen ehinean, altuago da langileek egiten duten aplikazioa.
3. Lanbide heziketa eta praktika elkar lortzean heziketa lagungarriago eta garrantzitsuagoa suertatzen da langileentzat, bereziki hezkuntza maila baxukoekin.
4. Lana jarduera kolektibo eta antolatua da. Lanbide heziketak erakundeen etekin maila hobetu ahal izateko, praktikotasun kolektiboa eta erakundeen arduradunen konprometua ezinbestekoa da.
5. Formazio hornitzaileen eta erakundeko langileen elkar lanak sortarazten du heziketa eta praktika profesionalaren lokatura. Ikasketa formalaren planifikazio eta implementazioa erakundeen arduradun eta bestelako staffaren parte hartzea eskatzen duelarik.
6. Ikasgelatik lanpostura ezagutzak transferitu ahal izateko gailuak beharrezkoa dira. Mekanismo hauek ikasketa formalaren prozesuan langileek behar duten babesa finkatu behar dute.
7. Heziketa formala lanbide heziketaren eredu bat da, eta lan sistemek langileak praktikotasunean hezitzen dituzte. Gainera, eguneroko aktibitate eta praktika bidez langileek testuinguru errealean elkarri eragiten diote.
8. Bestelako trebakuntza ereduak hezkuntza formala sustatu, trinkotu eta lan testuinguruetara transferitu ahal izateko bideak eskeintzen dituzte.

¹ Los socios del proyecto TDAR incluyen Stiftelsen Stockholms län Äldrecentrum (Stockholm Gerontology Research Centre), la Ciudad de Lidingo, la Ciudad de Estocolmo, Interculture.de de Alemania, Oxfordshire Skill Scalator Centre del Reino Unido, el Centro Cultural Nazaret de España y la Universidad Católica de Limburg en Bélgica.



9. Lanak era kolektibo eta antolatu batean gauzatzen denez komunikazioa. ezinbesteko garrantzia du. Hizkuntza oinarrikoa da komunikazioarentzat eta ikasketa prozesuarentzat (Ikakuntza formal, ez formal eta informalean). Era berean hizkuntza identitatearen funtsezko oinarria da.
10. Lan testuinguru eta lanbide heziketari dagokionean, hizkuntza gaitasunak konpetentzia individual eta taldekoak kontsideratuak izan dira. Enplegatzaileen babesa funtsezkoa da lan testuinguruen hizkuntz gaitasunen konpetentziak ikasketa formal moduan barneratuak izan daitezten. Orokorrean hizkuntzaren ikasketa eta erabiltzearen erantzuleatasuna langile, enplegatzaile, lantokiko adiskide eta Estatuaren artean elkarbanatua egon beharko legoke.
11. Hausnarketa lanbide heiketaren oinarrian dago, hare gehiago erakundearen etekin ardatza da. Ikasitako aspektu teorikoen praktikotasunean laguntzen gaitu hausnarketak, eta sustatu beharra dago. Ikasketa formaleko programak hausnarketa barneratu beharko lukete aspektu teorikoak praktikarekin lotzeko. Enplegatzaileek hausnarketan oinarritu beharko litzateke langile eta erakundearen etekin hobetzeko.
12. Erakunde eta pertsonen bizitzan osoan zehar ematen dira heziketa beharrak; lanbide heziketak kolektiboa, inklusiboa eta jasangarria izan behar du. Gehiengo soilik lan testuinguruetan soilik garatu ahal izango da, eta praktika profesionalari estuki lotua egon behar du. Guzti honek trebakuntza hornitzaile eta enplegatzaileetan ondorioak sortzen ditu. Hornitzaileek enplegatzaileen inputak behar dituzte, horregatik da lanbide heziketak elkar laneko eginkizun bat.

Metodoak:

1. Enplegatzaile, zaintza zerbitzuen langile eta hizkuntz heziketa hornitzaileen arteko kolaborazioa.
2. Ikasketa formalaren bidez, balidazioan oinarritua, prestakuntza plan pertsonal eta portofolio bat eraikiz.
3. Zaintza konpetentzia eta hizkuntz gaitasunen heziketa bateratua.
4. Etabaida eta elkarriketak ikasle, lantokiko arduradun eta hezitzailearen artean. Ikasketa programaren hasiera eta bukaeran (gutxienez birritan) egin beharrekoak lantokiko arduradunen konpromezua sustatzeko eta ikasleak duen garapena zihurtarazteko.
5. Hausnarketarako praktika taldeak: lanordu eta lantokian programaturiko talde bilerak zaintzaren aspektu praktikoez hitz egiteko.
6. Mintzalagunen partaidetza eta konpromezua sustatzea, bigarren hizkuntza zabaldu eta lan testuinguruetan egiten den erabilpena zabalteko.

Jarraian dagoen diagramak ArbetSam metodologia azaltzen du suediar kontextuan.

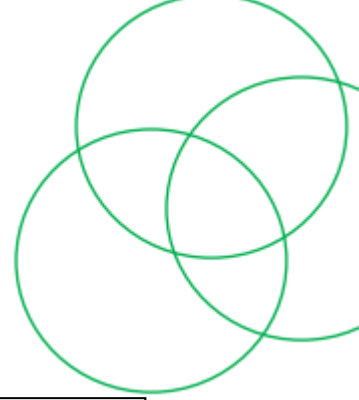


Diagrama 1. Suediar testuingurua: ArbetSamen erronka

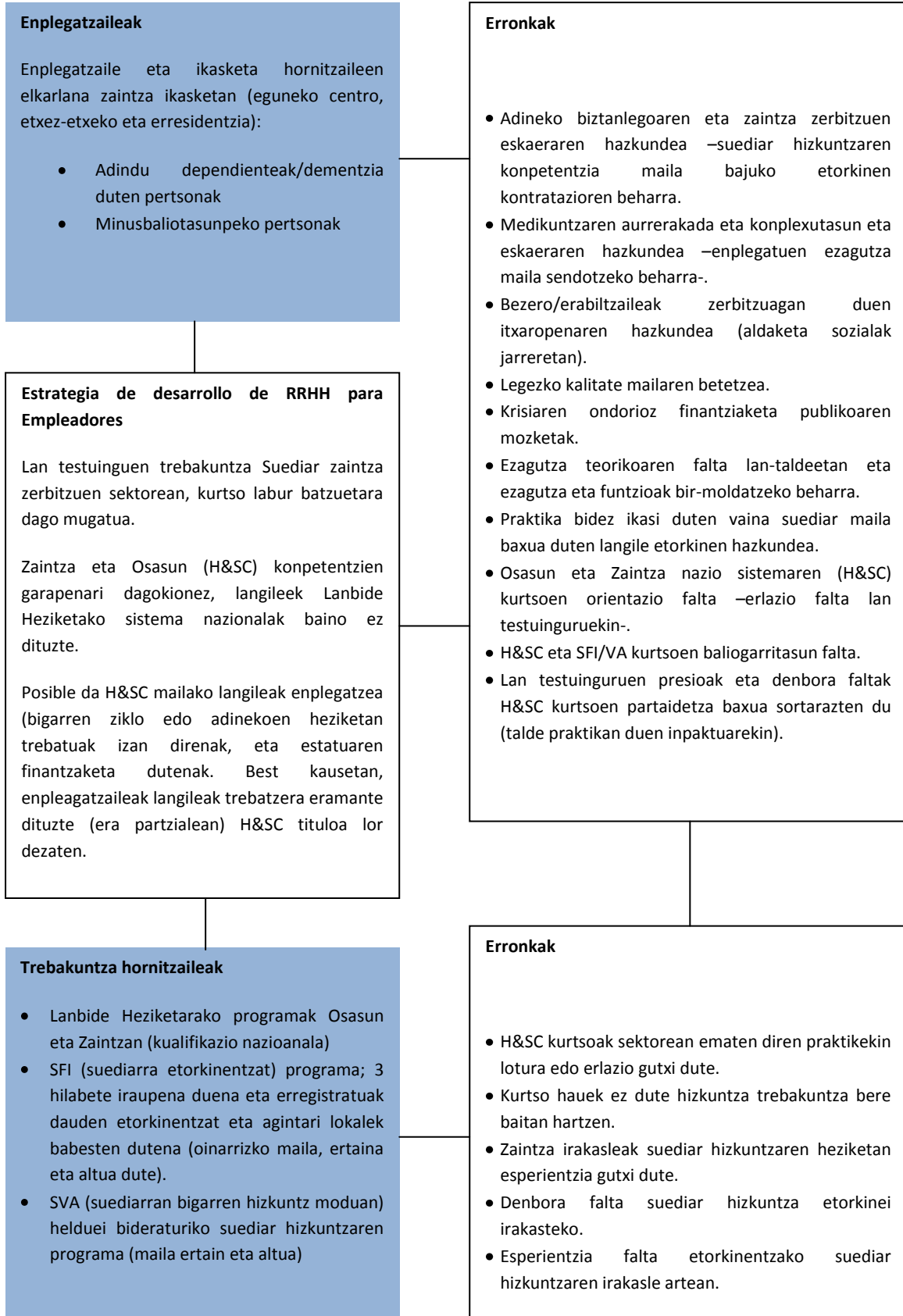
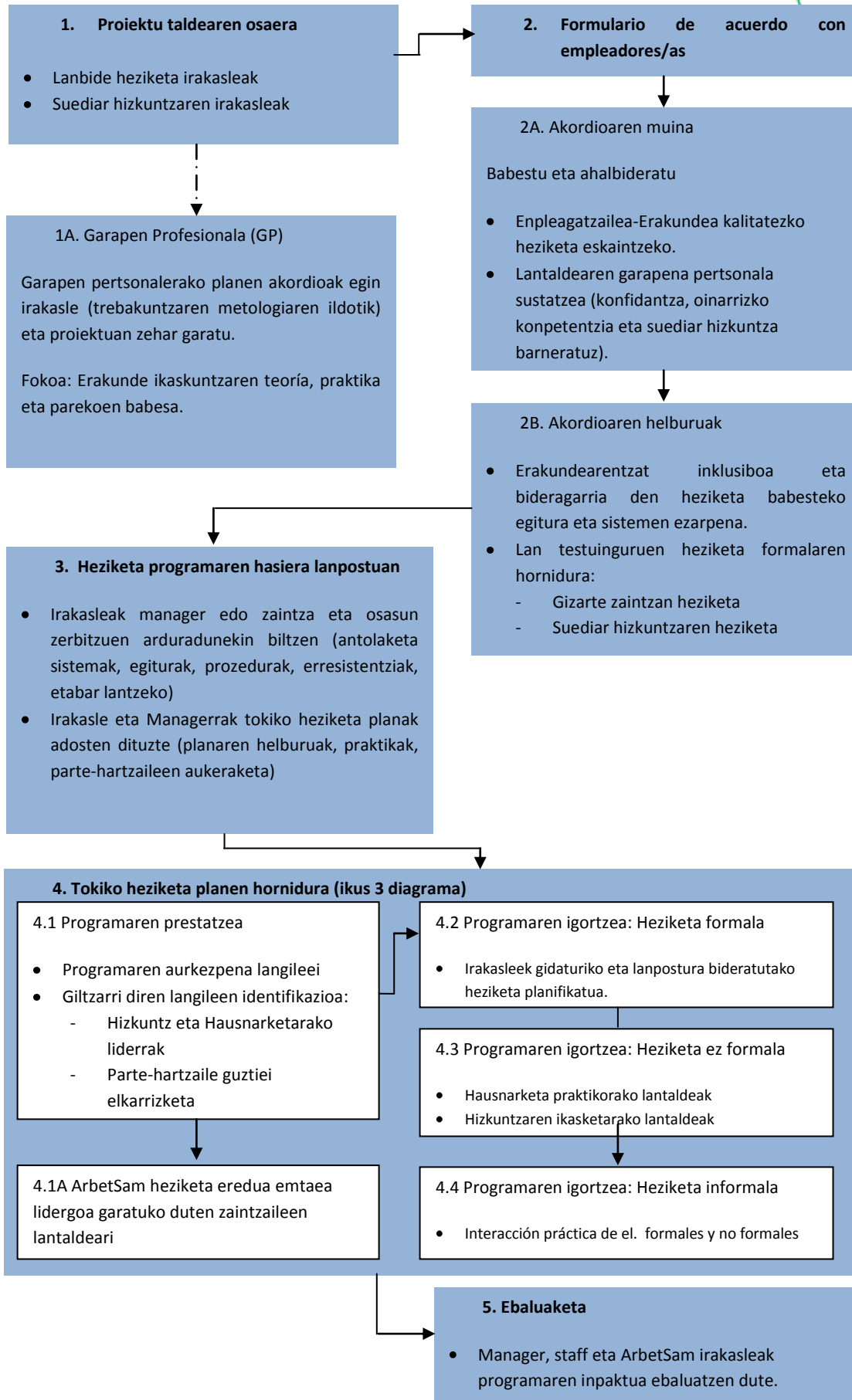


Diagrama 2. Resumen del enfoque de ArbetSam



3. Diagrama (2.4 jarraipena)

1. Prestakuntza

- Enplegatzaileak langile guztiei heziketa programa azaltzen die.
- Enplegatzaileak erakundearen giltzarri diren langileen identifikazioa burutzen du:
 - Hizkuntzaren sustapenerako tutoreak.
 - Hausnarke praktikorako lantaldeen lidergoak.
- Trebakuntzaren hornitzaileak parte-hartzaile guztiak elkarriketatatu eta kompetentzien ikuskapena burutzen du, beti ere:
 - Akordi eta betebeharen ulerpenera segurtatzeko.
 - Aurrekari, jarrera eta helburu edo xedeen ulerpenera.
 - Oinarritzakoa eta gehigarria den heziketaren akreditazioaren plangintza HS&C sistema nazionalaren mailan.
 - Suediar hizkuntzaren heziketa hobetzeko aholkularitza eskeintzea, CEFR-a erabiliz.
 - Trebakuntza plan indibidualak garatzea, helburu eta beharrezkoa den heziketa eta harrimintak barneratuz (H&SCarekin alderatu ahal izateko).
- Enplegatzaile eta Hizkuntza heziketa hornitzaileak:
 - Manager/Arduradun eta mentoreen aurkezpena euren rol-etan
 - Eskarmentu eta esperientzia handiko giltzarri diren zaintzaile, herizain eta gainerakoak murgildu erakundearen trebakuntza sustatu eta laguntzeko.

2. Hirusunak egindako trebakuntza

- Parte-hartzaile bakoitza ArbetSam irakasle, arduradun eta irakaslearekin elkarriketatzen da Trebakuntza plana adosteko.

3.1. Programa: Heziketa formala

- Heziketa kurtsoaren plangintza tokiko lanpostuan.
- Suediar hizkuntz eta lanbide heziketaren irakasleak lantaldea gidatzen du.
- Diseinaturiko portofolioaren fokatzea.
- Parte-hartzaileak euren Heziketa Planean lan egiten dute.
- Lanpostuko trebakuintzarako ekintzak:
 - Elkarriketak hirusunak
 - Proiektu lana (lana hobetzeko ekarpenak)
 - Etxeko lanak (eginkizunak)
 - Hizkuntz tutoren babesak
 - Hausnarketa praktikorako lantaldeak

3.2 Programa: Heziketa ez formala

- Hausnarketa praktikorako lantaldeak; antolatuta eta planifikaturikoak.
 - Zaintzaren inguruan fokatuak
 - Lan ordu eta laspostuan garatuak
 - ArbetSame. Trebaturiko pertsonen gidatuak
- Suediar hizkuntzaren erabilera sustatzeko tutoreen babes eta laguntzarekin, erakunde osoan isladatu dadin.

3.3 Programa: Heziketa informala

- Participantes apoyados y comprometidos:
 - Trabajar aspectos laborales del día a día y la formación formal a los grupos prácticos
 - Extender este conocimiento práctico entre los no participantes

4. Programa: Heziketa formala

- Kualifikazioen sistema nazionalerakiko orientazioa, kompetentzia maila hobetzeko

5. Hirusunakako elkarriketak

- Parte-hartzaile bakoitza bere arduradun eta ArbetSam irakaslearekin Trebakuntza Planaren berrikuspena egiteko.