

RESUMEN DEL ENFOQUE ARBETSAM

INTRODUCCIÓN

El proyecto ArbetSam realizado entre el periodo 2011 – 2013 tenía como objetivo la mejora de las competencias de los/as trabajadores/as de cuidado a las personas mayores en la región sueca de Estocolmo. El proyecto que contó con financiación del FSE (Fondo Social Europeo), fue desarrollado con 75 organizaciones dedicadas a la prestación de servicios de cuidado a mayores, incorporando innovadores sistemas para conformación de contextos de trabajo basados en el aprendizaje de manera sostenible. Además de proveer de cualificaciones profesionales a más de 650 empleados/as, el proyecto también se centró en las necesidades comunicativas (aprendizaje de un segundo idioma) de los trabajadores/as – en la región de Estocolmo la mitad los/as trabajadores/as del sector de cuidados son inmigrantes con bajo conocimiento del idioma sueco –. En total ArbetSam ha beneficiado a un total de 3000 cuidadores/as.

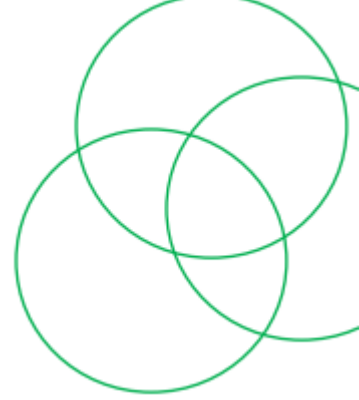
El innovador enfoque de ArbetSam fue desarrollado a lo largo de una década e infinidad de proyectos realizados en la región de Estocolmo, originado por un rápido aumento de los retos asociados a los recursos laborales y el crecimiento de la demanda de servicios de atención y cuidado de mayor complejidad debido al envejecimiento de la población. Este reto social existente en otros países europeos, donde los/las trabajadores/as inmigrantes representan un alto porcentaje de los recursos empleados en el sector, transforman una realidad donde ArbetSam se postula como un proyecto TOI (Transfer of Innovation) para la Transferencia de la Innovación. TDAR (acrónimo de Transfer of the ArbetSam Results) tiene el propósito de diseminar y desarrollar los resultados obtenidos en ArbetSam en varios países Europeos¹.

ARBETSAM: CONCEPTOS CLAVE, MÉTODOS Y PRODUCTOS.

Conceptos Clave:

1. La formación profesional tiene como objetivo la mejora del rendimiento de los recursos laborales. Para que esto sea posible, los trabajadores deben poner en práctica los conocimientos en la práctica profesional.
2. En la medida en la que la formación profesional está más vinculada a la práctica profesional, mayor es la aplicación que hacen los/las trabajadores/as.
3. Vincular la formación profesional con la práctica, genera un aprendizaje más accesible y relevante para los trabajadores/as, sobre todo en los trabajadores/as de primera línea con bajos niveles educativos.
4. El trabajo es una actividad colectiva y organizada. La formación profesional solamente puede mejorar el rendimiento de las organizaciones si esta se integra como práctica colectiva y cuenta con el apoyo de los cuadros altos y medios de las organizaciones.
5. La cooperación entre los proveedores de formación y el personal de la organización es necesaria para vincular la formación con la práctica profesional. Los *managers* y el resto del *staff* deben estar involucrados en la planificación e implementación de los programas de aprendizaje formal.

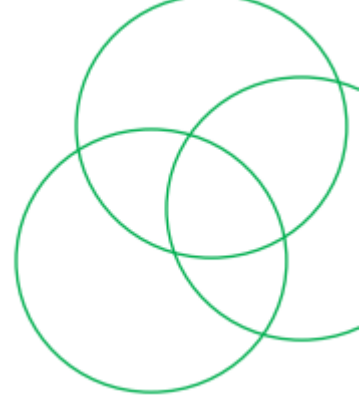
¹ Los socios del proyecto TDAR incluyen Stiftelsen Stockholms län Äldrecentrum (Stockholm Gerontology Research Centre), la Ciudad de Lidingo, la Ciudad de Estocolmo, Interculture.de de Alemania, Oxfordshire Skill Scalator Centre del Reino Unido, el Centro Cultural Nazaret de España y la Universidad Católica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



6. Los mecanismos deben ser puestos a disposición de manera que permita una transferencia desde la clase a la actividad profesional. Estos mecanismos deben asegurar la organización y el apoyo a los individuos en el aprendizaje formal de los programas formativos de las organizaciones.
7. El aprendizaje formal es uno de los modelos para la formación profesional. Los sistemas de trabajo también forman a los/as trabajadores/as a realizar su trabajo. Además, con la actividad y práctica laboral los/as trabajadores/as aprenden de las interacciones diarias con colegas y “clientes”.
8. Esas otras formas de aprendizaje ofrecen vías para la extensión y apoyo formal a la formación, así como su transferencia a la práctica de los contextos de trabajo.
9. Debido a que el trabajo se realiza de manera colectiva y es una actividad organizada, la comunicación representa una parte fundamental del desempeño. El idioma es fundamental para la comunicación y por ende a la productividad individual y colectiva. El idioma es fundamental para el aprendizaje, incluyendo las tres vías para el aprendizaje, formal, no formal e informal. De la misma manera, el idioma es un aspecto central de la identidad.
10. Dentro del contexto del trabajo y la formación profesional, las competencias para el idioma es considerada como una competencia a desarrollar de manera individual por los/as trabajadores/as (nativos e inmigrantes), así como de manera colectiva. Los/as empleadores/as tiene un importante rol en el apoyo para el desarrollo de los idiomas en los contextos laborales en la medida en la que se encuadren como parte del aprendizaje formal. De manera general, la responsabilidad para el desarrollo de la suficiencia relativa al idioma (sueco) de los/as trabajadores/as inmigrantes, debe ser compartida entre el individuo, el empleador, los compañeros/as de trabajo y el Estado.
11. La reflexión es el núcleo de la formación profesional y el centro del desempeño y productividad de las organizaciones. La reflexión ayuda a los/as trabajadores/as en la incorporación de los conocimientos teóricos adquiridos a la práctica profesional diaria. La reflexión es una competencia y requiere ser apoyada. Los programas para el aprendizaje formal deberían usar la reflexión para enseñar a los aprendices a conectar la teoría y la práctica. Los/as empleadores/as deberían hacer uso de la reflexión para ayudar a los/as trabajadores/as en su mejora y aumento del rendimiento.
12. La necesidad de la formación profesional se da a lo largo del ciclo de la vida de las personas y las organizaciones. La formación profesional requiere ser colectiva, inclusiva y sostenible. Gran parte de la misma solamente podrá darse en contextos de trabajo; toda ella debe estar vinculada lo más posible a la práctica profesional. Esto tiene unas implicaciones tanto para los/as empleadores/as como para los/as proveedores/as de formación. Los/as proveedores/as de formación requieren de los inputs y apoyo de los/as empleadores/as. La formación profesional es un trabajo realizado en colaboración.

Métodos:

1. El trabajo en colaboración, entre empleadores/as, trabajadores/as de cuidados y los proveedores de formación del idioma (sueco).
2. El aprendizaje formal, fundado en la validación (acreditación de las prioridades formativas), planes de formación individuales y la construcción de portfolios.
3. Formación integrada de competencias para el cuidado y el idioma.
4. Diálogos y conversaciones a tres entre el aprendiz, el responsable de línea, y el formador realizados al menos en dos ocasiones a lo largo del programa de formación (al comienzo y al final), de manera que se asegure que el responsable está involucrado en el programa formativo y el su grado de avance.
5. Grupos prácticos para la reflexión: construcción de grupos de manera programada y a lo largo de la jornada laboral centrados en temática del cuidado y la atención.
6. Miembros del *staff* formados para actuar como líderes de estos grupos prácticos.
7. Asesoramiento en idiomas orientados a las necesidades de la práctica profesional, donde participante y trabajador/a mejorar el idioma de manera informal haciendo uso del CEFR adaptado a los/as cuidadores/as.



8. Apoyar el desarrollo del uso de idiomas integrando parte del staff de la organización de manera voluntaria en el rol de consejeros o tutores. De manera general esta práctica permite una extensión del uso del idioma en toda la organización.

Productos:

1. Manual para las organizaciones: Mejores competencias en el idioma, mejor cuidado – SprakSam lidera el camino (2011)
2. Manual para profesores: ArbetSam – la organización que aprende, guía para profesores (2013).
3. CEFR Adaptado para el contexto del cuidado en personas mayores: Adaptación del marco común y niveles de referencia para trabajar en el sector de la tercera edad y personas dependientes (2012).
4. Currículo para asesores/as y/o tutores para el uso del idioma y líderes de los grupos prácticos para la reflexión.
5. Guía para managers.
6. Materiales promocionales, incluida página web y película.

El diagrama mostrado a continuación describe el contexto Sueco para ArbetSam y su enfoque metodológico.

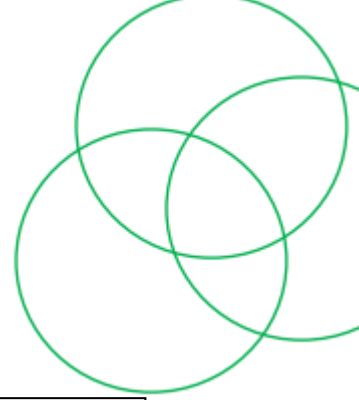


Diagrama 1. El contexto Sueco: retos abordados por ArbetSam

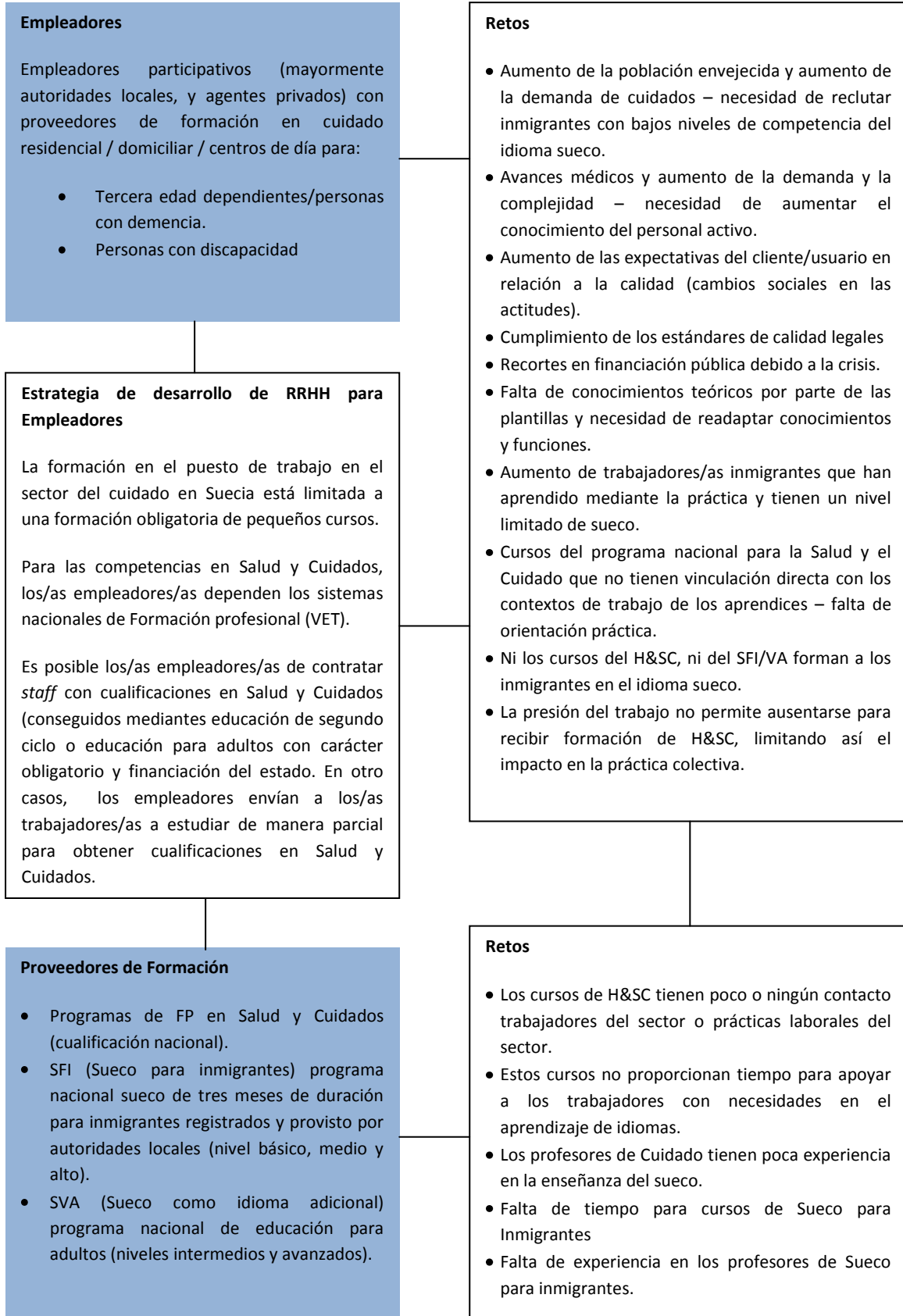


Diagrama 2. Resumen del enfoque de ArbetSam

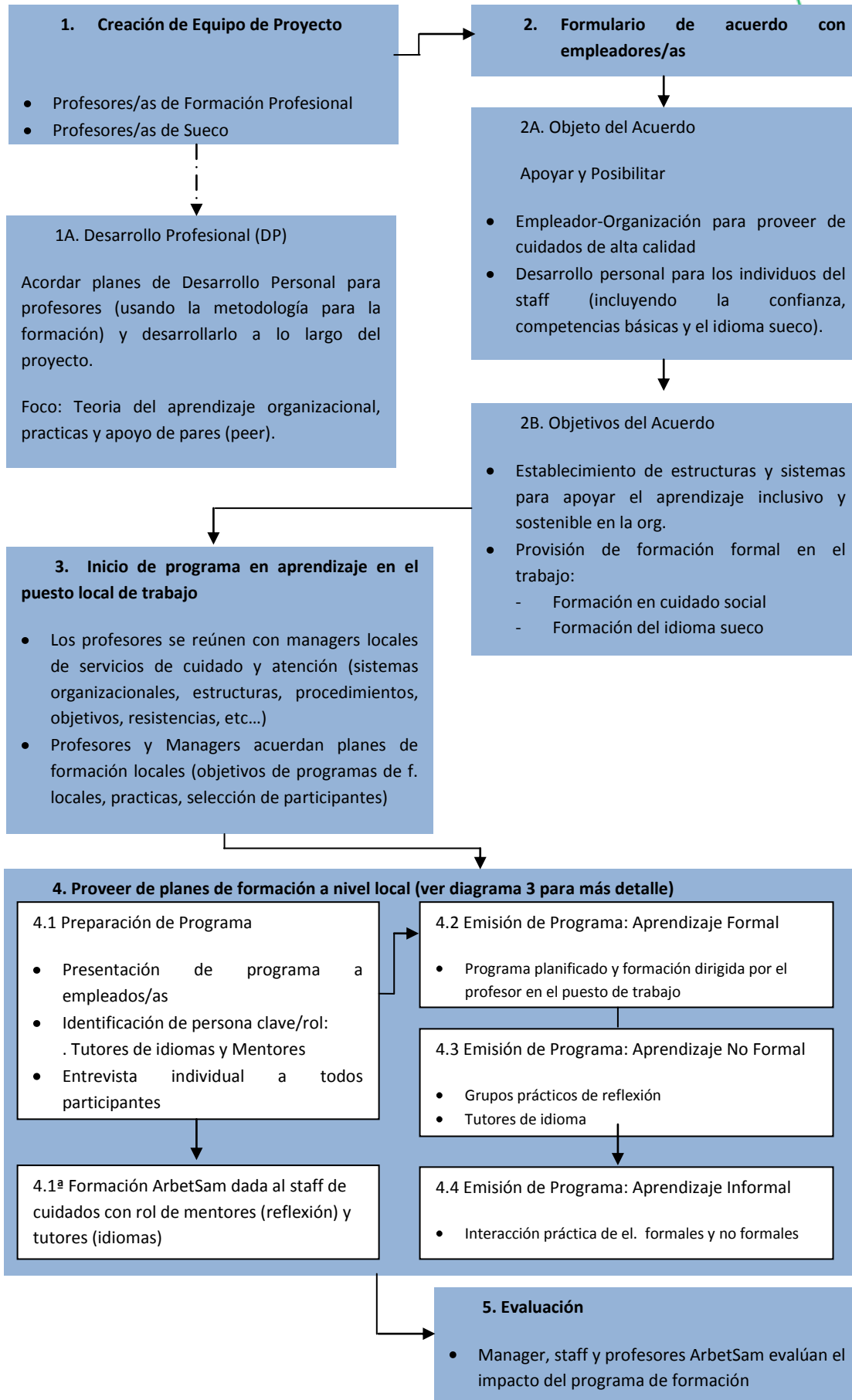


Diagrama 3. Detalle (viene de la fig. 2.4)

