

Lars Bergström, Komunikazio
zuzendaria Marie Süderström,
Proiektuburua Lena Slotte, Zaintza
arduraduna
Linnea Salman, Karin Thune,
Britta Berggren, Zaintza arduradunordea

Euskararako
itzulpena: Emun
S.Coop

Arbet Sam

Arbetsplatslärande

Copyright: Lidingö hiria eta Estokolmoko Gerontologia Ikerkuntza Zentroa
Soilik egileen onespenerekin egin daitezke aldaketak materialean.



Lantokian ikasten:

arduradunen gida



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

ib d.o.y
áldrecentrum
FORSKNING Et UTVECKLING



LIDINGÓ STAD



AURREHITZA

Zaintzan lan egiten duen orori zaila gertatzen zaio momentu batez gelditu eta gora begiratzea. Errazegia izaten da eguneroko zeregin eta lanetan itotzea. Baina horregatik, hain zuzen ere, tartetxo bat hartzea komeni da epe luzean langileen gaitasunak garatzeko.

Langileen abileziak hobetuz, zaindu eta laguntzen dituzten pertsonen beharrak hobeto aseko dituzte, baita modu profesionalago batean lan egin ere. Honek autoestimua eta lanarekiko asetasuna handitzen du. Egoera zailei konponbidea aurkitzeko gaitasuna indartzen du eta estresa murrizten du.

ArbetSam proiektuari esker, epe luzean talde nahiz banakako ikaskuntza eratzeko jakintza eta esperientzia eskuratu ditugu. Azken finean gehien behar dutenezako ikasi eta horretan inbertitu behar da. Langile guztiak ikaskuntza prozesuan parte hartu behar dute eta talde hausnarketarako denbora eta lekua sortu behar da.

Eta azkenik, hizkuntzarekin lan egin behar da, lankideek beraien artean eta zaintza hartzaileak nahiz ahaideekin modu eraginkorrean komunikatzeko gaitasunak dituztela ziurtatu behar da. Azken aspektu honek geroz eta garrantzi handiagoa du zaintza lanetan.

Jatorria

Gida hau adinekoen zaintzan edota ahalmen urritasuna duten pertsonen zaintzan arduradun gisa lan egiten dutenei zuzendurik dago, eta zehazki bere langileen lan nahiz komunikazio abileziak hobetu nahi dituzten arduradunei. Gida hau ArbetSam-eko informazio zuzendariak, bertako proiektuburuetakoko batek eta parte hartu zuten zaintza erakundeetako lau arduradunek idatzi dute.

Stockholm eskualdeko zazpi zaintza erakunde publiko eta bost pribatuetakoko 670 zaintzaileek hartu zuten parte osasun eta gizarte zaintzako ikaskuntza programan ArbetSam proiektuaren bidez. Zaintzaile gehienak atzerritarrak ziren eta haietako askok zaintza ikaskuntzaz gain aldi berean suedierako ikastaro batean parte hartzen zuten. Zaintza eta suedierako irakasleek batera irakasten zuten, kasu gehienetan lanpostuan berean. Proiektuak ikaskuntza programa bat eskaintzen zien parte-hartzaileei. Astean behin, egun erdi batez, eskoletara joan behar zuten, eta eskola horiek bi edo hiru seihileko irauten zituzten normalean (guztira 9 eta 12 hilabete artean).¹

Langileentzako ikastaro horiez gain, proiektuak zenbait zaintza langileri prestakuntza berezia eskaini zien lanpostuan hizkuntza-laguntzaile eta gogoeta eztabaidarako buru bihurtzeko. Hizkuntza laguntzaileek langileei zereginak ikasten laguntzen diete, baita erregistroak gordetzen, txostenak idazten eta zaintza hartzaileekin nahiz beren ahaideekin komunikatzen ere. Hizkuntza laguntzaileek laneko dokumentazioa berrikusten dute eskuragarriagoa izan dadin, eta zaintzako arduradunarekin batera lan egiten dute bilerak modu egokian antolatzeko, hala langile guztiak parte har dezaten. Proiektuak gogoeta eztabaidarako buruak formatzen ditu, lankideekin hausnarketara bideraturiko eztabaidak antolatzeko. Bertan, taldeak laneko eguneroko egoerek sortzen dituzten arazoei buruz hitz egiten du. Aurrez pentsatutako gai bati buruz ere hausnartu dezake, hala nola zaintza-baloreei buruzko ekimen nazionaleri buruz. Eztabaida horiek zerbitzua garatu eta langileen lan-nortasuna indartzen dute.

Azken urteetan zaintza-langileentzat gaitasunak garatzeko hainbat proiektu gauzatu dira Stockholmeko eskualdean. Haiengandik ikasi dugu ikasleak bere jakintza praktikan jarri behar duela lanpostura itzultzean. Jakintza berriei irekita dauden eta langileei gauza berriak saiatzea uzten dieten lantokietan errazagoa da ikaskuntza programatan eskuratutako jakintza hori errotzea. ArbetSam-ek langile guztiak ikaskuntza-prozesuan parte hartzea nahi du, ez soilik arduradunek eta langile nagusiek (adb., funtzio zehatzen ardura dutenek) eta langile kualifikatuek.

ArbetSam-en oinarriak

- Langile guztiak parte hartu behar dute ikaskuntza prozesuan
- Ikaskuntzak zerbitzua garatu beharko luke
- Ikaskuntza programa lanpostuaren beharretan oinarritu behar da, baita parte-hartzaileen behar eta nahietan, hizkuntza-mailan eta heziketan ere.

Hizkuntzaren garapena partekaturiko ardura da. Suediera hitz egiten dutenek eta oraindik ikasten ari direnek elkarrekin egin behar dute lan hizkuntzaren garapena bultzatzen duen lan-ingurune bat sortzeko.

Ingeleseko itzultzailearen oharra: Suedian urte-akademikoa bi seihilekotan banaturik dago: lehenengo seihilekoa 17 eta 18 aste bitartekoa eta bigarren seihilekoa 22 eta 23 bitartekoa.

ARRAKASTARAKO GAKOA ARDURADUNAREN KONPROMISOA DA

ArbetSam-ek hainbat lantokiri ikaskuntza erakunde bihurtzeko laguntza eskaini dio. Eta beste hainbati ere lagunduko dio etorkizunean. Lantoki horiek esperientzia, gogoeta eta hizkuntza garapenerako guneak sortu dituzte. Hizkuntza laguntzaileak garatu dituzte, baita gogoeta eztabaidarako buruak, ahaide eta dokumentaziorako laguntzaileentzako txapeldunak, lantokian ikasteko ezinbesteko langileak. Ezinbestekoak diren langile horiek beren eginkizunak burutzeko antolakuntzarako laguntza nahiz gaitasun indibidualak dituzte.

Lantoki arrakastatsuek beren langileek era aktiboan parte hartzea lortu dute, besteak beste lan-bileretan elkarrizketa erabiliz eta talde lan desberdinak eginez. Zerbitzuak kalitatezko zaintza bat eskaini dezan, komunikazioari geroz eta garrantzi handiagoa ematen ari zaio.

Ohikoa da ere esperientzia duten tituludun langileek (erizainak, terapeuta okupazionalak, fisioterapeutak eta dietistak) beren zaintza-langileak prestatzea. Taldeka lan egiten dute zentroan bertan.

Lantoki batzuek lanpostuan ikasteko kultura bat sortzea lortzen dute, baina beste batzuetan ArbetSamen eragina ez da hain handia izaten. Arrakastarako gakoa modu aktiboan parte hartzen duen arduradun batek du.

Parte-hartzea eta gaitasunak ematea

Gaitasunak ematearen kontzeptua izugarri zabaldu da hainbat erakunde motetan.

Langileei erakundearen etekin eta garapenaren erantzukizun zuzena ematean datza.

Askotan pauso handi bat egoten da soilik esandakoa egiten duen langile baten eta benetako ardura izan nahi duen lankide baten artean. Baina lantokiak baldintza egokiak eskainiz gero, pausu hau txikitu daiteke. Langileek beren esperientziak eratu eta horiei buruz hausnartzeko aukera behar dute. Beren esperientziak eta jakintza beste lankideekin eztabaidatzeko gai izan behar dira, baita ereduak ikusi eta ondorioak ateratzeko gai ere. Arduradunaren zeregin garrantzitsuenetako bat ikasteko eta hausnarketarako

denbora eta lekua sortzea da.

Betetzea eta garapena

Arduradun gisa ikasteko eta hizkuntza garatzeko lana sortu aurretik, lantokian ikasteko zenbait ikuspuntu eta teoriak buruz hitz egingo dugu.

Erakundearen garapenean bi kontzeptu desberdintzen dira: betetzera bideraturiko ikaskuntza eta garapenera bideraturikoa. Betetzera bideraturiko ikaskuntzak langileak zenbait zeregin betetzeko gaitasunak mantendu edo hobetzen ditu.

Garapenerakoan, ordea, zaintza langileek lan metodo eta estrategiak modu kritikoan ebaluatzen dituzte. Langileek beren lan ereduak eta erakundeko lan ohiturak eztabaidatu eta aztertzen dituzte.

Adibidez, nola planifikatu egun osoko zaintza lana edota nola konpondu lanean sorturiko gorabeherak. Zaintza zerbitzu geroz eta pertsonalatuagoa bihurtzen ari da, horregatik agian orain, inoiz baino gehiago, bere lan-ohiturak eta estrategiak eztabaidatu behar ditugu eta arazoak ikuspuntu desberdinetatik ikusteko gai izan behar gara.

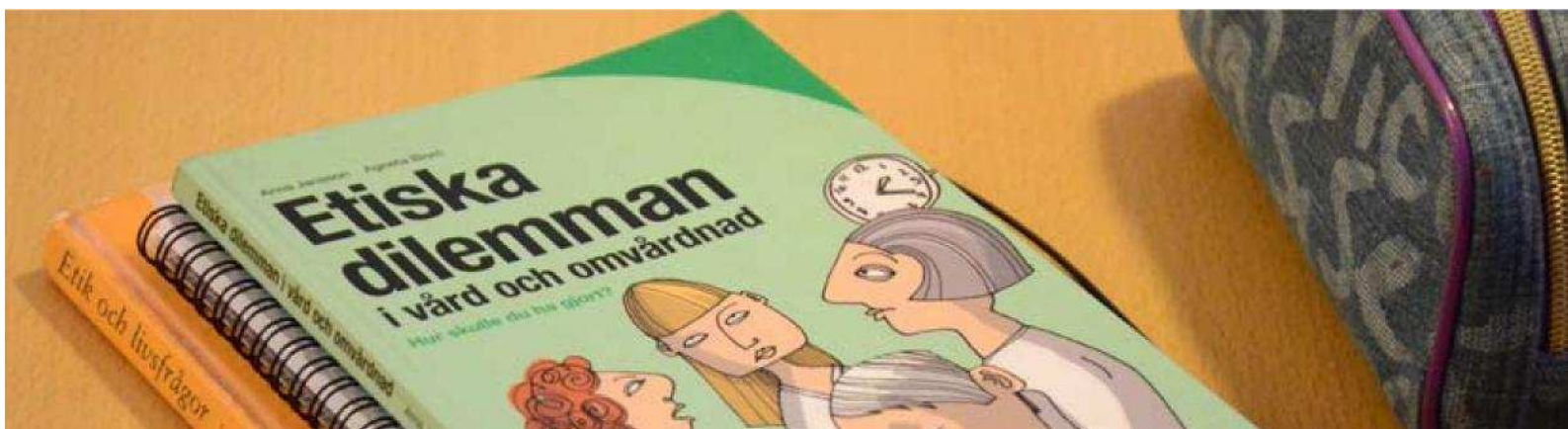
Enpresa batek bere langileen gaitasunak mantendu eta aldi berean erakunde gisa garatzen jarraitu nahi badu, bi ikaskuntza motak behar-beharrezkoak ditu.

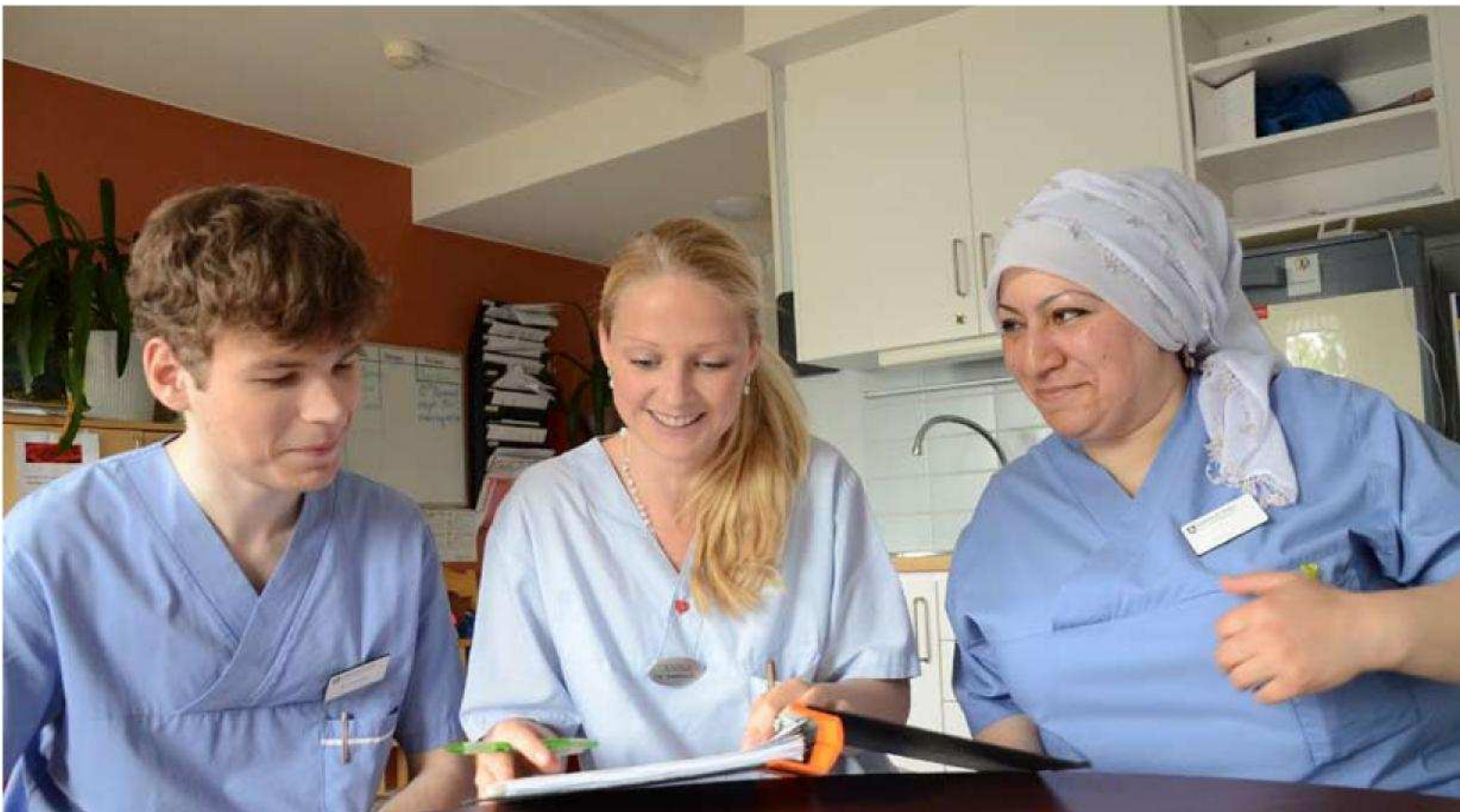
Ikaskuntza eredu desberdinak bata bestea indartzen du

Ikaskuntzan adituek hiru ikaskuntza mota desberdintzen dituzte: formala, ez formala eta informala.

Ikaskuntza formala hezkuntzaren bidez eskuratutako jakintza da. Normalean teoriarik oinarritutako ikaskuntza da, eta frogak gisa ikasleek kreditu akademikoak edo ziurtagiriak jasotzen dituzte.

Ikaskuntza ez-formala lantokiko ikaskuntza antolatua da, esaterako coachinga, laneko bilerak, gogoeta eztabaidarako taldeak, networking-erako ekimenak edo mintegiak...





Ikaskuntza informala langileen eta zaintza-hartzaileen eta beren ahaide edo lagunen arteko elkarrekintzak sorturiko ikaskuntza mota da. Azken finean, langileek beren eguneroko zaintza-lanetan eskuratzen den jakintza da. Askotan, jakintza mota honi esperientzia-jakintza ere deritzo. Esperientzia handiko zaintzaile edo laguntzaileek askotan erabaki egokiak hartzen dituzte zaintza-hartzaileekin lan egitean. Aldi berean, zailtasunak izan ditzakete beren jakintza eta esperientzia hitzetan jartzeko.

Lantokiko ikaskuntzan ez ditugu ikaskuntza formala, ez-formala eta informala bereizten. Izan ere, elkarri eragiten diote eta bata bestea indartzen du. Lantokiko ikaskuntza programa batean, irakasleak, adibidez, parte-hartzaileen laneko esperientzia, zereginak eta erakunde/langilearen dokumentazioa erabili ohi ditu. Parte-hartzaileekin batera, irakasleak lantokiko adibide praktikoak argudiatze teorikoarekin eta oinarrizko jakintzekin erlazionatuko ditu.

Ikaskuntza formal eta informalaren integrazioaren beste adibide bat egituratutako gogoeta izan daiteke. Honi esker, norbanakoek beren jakintza, trebetasunak eta baloreak bere taldekideekin elkarbanatu ditzakete. Trebetasunen adibide zehatzak testuinguru teoriko zabalago batean jarri daitezke, koherentzia eta esanahia emateko eta hala sakonago ulertzeko eta ekintzarako aukera gehiago eskaintzeko.

Lantokian ikastea: nola lortu?

Orain ikaskuntza eta hizkuntzaren garapena modu aktiboan bultzatzen duen lantoki baten ezaugarriak aztertuko ditugu.

Horrez gain, arduradun gisa, zugandik espero dena zer den identifikatuko dugu, hala zerbitzuan ikaskuntzarako kultura jasangarri bat sortzeko. Presta zaitez zure langileak motibatzean oinarritutako prozesu luze baterako. Zure lankide, irakasle, programan parte hartzen duten langile, gogoeta-eztabaidarako buru, hizkuntza-laguntzaile eta beste langile garrantzitsuekin bide bikoitzeko komunikazio on bat beharko duzu. Erizainak, fisioterapeutak, terapeuta okupazionalak eta zure erakundeko esperientzia zehatzeko beste espezialistak parte hartzea ere lortu beharko duzu. Kontuan izan tematia izan beharko zarela.

Bi baliabide ditugu zuretzako:

- Lantokian ikasten: irakasleen gida
- «CEFR egokitua» (argitalpen honen izenburu osoa honakoa da: «Europako Kontseiluko Hizkuntzetarako Europako Erreferentzia Esparru Bateratuaren(CEFR) Egokitzapena adinekoen eta mugikortasun urriko pertsonen zaintzarako»)

Bi lan horiek ArbetSam-en webgunean aurki ditzakezu³.

²Ingeleseko itzultzailearen oharra: Dokumentazio-laguntzaileek coach edo tutore eginkizun osagarria bereganatzen dute beren lankideei erregistroak gordetzen eta txostenak idazten laguntzeko.

³Ikus <http://www.lidingo.se/toppmeny/omsorgstod/projektarbetsam/arbetsaminenglish.4.1df940d7136538bffd21.html>



Ikaskuntza programarako oinarriak

Askotan arduradunak nahikoa dute «ikaskuntza-menu» finko batetik aukera sorta batekin. Hala ere, lantoki batek zerbitzuak garatuko dituen ikaskuntza programa bat nahi badu, arduradunak beste estrategia bat hartu beharko du. Beraz honako hau galdetu behar dugu: zer gaitasun behar ditugu gure garapen-helburuak lortzeko?

Arduradunak oinarriko ideia bat izateko erabiltzaileen inkestak, ahaideekin izandako elkarrizketak, langileen ikuspuntuak eta langile garrantzitsuei egindako kontsultak erabil ditzake. Beste hasiera-puntu gisa hautatutako gizarte-zerbitzuetako funtzionario eta zuzendarien lehentasunak eta arau eta erregulazio nazionalak har ditzake. Bertako aginte askok urtean zehar zaintza-langileek eremu zehatzak lantzea nahi dute, adibidez ahaideekin elkarlanean jardutea, dietekin edota dementziarekin.

Behin arduradunak zerbitzuaren helburuaren lehentasunak eta langileen gaitasunak zeintzuk diren argi dituenean, identifika ditzake zein gaitasun gehitu eta garatu nahi dituen.

Programaren ikaskuntza formalarri dagokionez, irakasleekin prestakuntza-plangintza lokal bat sortu beharko zenuke ikastaroa hasi aurretik. Plangintza honek bi oinarri izan beharko lituzke: batetik, lantokian behar diren gaitasunak eta, bestetik, osasun eta gizarte zaintza nazionalaren prestakuntza.

Beharrezkoa denean, suediar hizkuntzaren prestakuntza ere oinarritzat joko da(Sfi⁴, esaterako).

Prestakuntza eraginkorra izan dadin, parte-hartzaileen bokaziozko nahiz hizkuntza gaitasunak kontuan hartu behar dira, baita beren ikaskuntza helburuak ere. «Lantokian ikasten: irakasleen gida» dokumentuak ikaskuntza programa lokalerako naiz norbanako ikaskuntzarako txantiloiak eskaintzen ditu.

Parte-hartzaileen suediera maila zein den jakiteko, ArbetSam-en webgunean «CEFR egokitua» dokumentua ikus dezakezu. Europako Kontseiluak argitaratutako tresna honekin, hizkuntza ikasleek beren maila neur dezakete, eta argitalpen hau zaintza lanetara egokiturik dago. Baliabide hau suedierako irakasleei eta zaintza-irakasleei bereziki zuzendurik dago, baina langileen ebaluazioetan hizkuntza-gaitasunei buruzko eztabaidei laguntzeko erabil dezakezu.

Motibatu eta engaiatu

Parte-hartzaileen ikasketa prozesuan parte hartu behar duzu, eta hau funtsezkoa da. Horretarako, ArbetSam-ek «hiru bideko eztabaida» izeneko tresna sortu du, irakaslea, parte-hartzailea eta arduraduna elkartuz. «Lantokian ikasten: irakaslearen gida» dokumentuan hiru bideko eztabaidarako txantiloiak aurkituko dituzu.

Hiru bideko eztabaida ikaskuntza-programaren aurretik, bitartean eta bukaeran egin behar da. Nahiz eta argi eduki zure langileek nola garatu behar dituzten beren gaitasunak,

⁴Ingelesko itzultzailearen oharra: Sfi («Swedish for immigrants», etorkinentzako suediera) etorkinentzako hizkuntza-programa nazionala suediarra da.

agian haiek beste iritzi bat dute.

Legedi berriek, ikerkuntza frogak eta trebetasunen garapenek zerbitzu hornitzaile guztiei etengabe garatzea eskatzen diete. Aldi berean, urteak daramatzaten langileek pentsa dezakete beren lanari buruz jakin beharreko guztia badakitela, eta zuk baino hobeto! Arduradun gisa argi utzi behar diezu etengabeko gaitasunen garapena eta ikaskuntza guztiz garrantzizkoa direla, eta aldi berean norbanako ikasle gisa animatu behar dituzu.

Agian langile batzuek ikastearen aurkako defentsa-mekanismo gogorak izango dituzte, eta mekanismo horiei aurre egin beharko diezu.

Edukia lantokitik bertatik eskuratu

Egunerokotasuneko gaiak ikasketaren oinarri izatea komeni da, baita lantokiak berak eskaintzen dituen materialak erabiltzea ere, hala nola jarrera eta jokabidea, gizarte-dokumentazioak, ahaideekin lan egitea edota demenziari buruzko ezaguerak.

Arazo jakin bat al duzu? Adibidez, jatorduak, edota erregistro, txosten edota ahaideekin elkarlanaren kalitatea nola hobetu? Sar ezazu arazo hori ikaskuntza programan.

Laneko argibideak, politikak, jarraibideak edota bileretako oharra ikaskuntzarako material onak dira. Parte-hartzailearen mailaren arabera, osasun eta gizarte zaintza nazionaleko programa, zaintza aldizkarietako artikulua edota eleberririk erabil ditzakezu.

Lantokiko ikaskuntza-programa bateratu batean lan egiten duten irakasleek parte-hartzaileen zaintza egoera desberdinen esperientziak erabiliko dituzte. Hala parte-hartzaileek errazago barneratuko dute teoria eta ikasi berriko jakintza lantokian aplikatzeko aukerak ere handitzen dira.

Pentsatu nola erabil ditzakezun barne baliabideak ikasketaren egoera desberdinetan. Terapeuta fisiko batek, adibidez, mugikortasunari laguntzeko teknologia-osagarria nola erabili azaldu dezake. Agian udalak zaintza-zerbitzuetako aholkulari bat du⁶ eta honek familia loturei buruz hitz egin dezake. Silvia Ahizpa⁷ bat baldin badago, demenziari buruzko ekarpen bat eskaini dezake.

Lantoki askotan langileen arteko bilerak urtean behin antolatzen dira, gai desberdinak jorratuz. Irakasleek kontu dezatela gai horiei buruz ikasi daitekeena. Bileretan jorratzen diren gaien artean diskriminazioa,

errehabilitazio prozesuak edota gertakarien aurrean nola jokatu izan ohi dira.

Askotan langile-bileretan komunikazioak bide bakarra du edota langile batek edo bik bilera menderatzen dute. Langile batzuek ez dute segurtasun edo motibazio nahikorik parte hartzeko. Langile horiei laguntzeko modu bat bilerako gaietako bat eskola batean aurrez aldetik prestatzea da eta ondoren, bileran, parte-hartzaileek pentsatzen dutena esatera animatzea.

Kontaktua mantendu

Arduradunak askotan lanez eta eginbeharrez gainezka egoten dira. Baina gaitasunak garatzea eta lantokian ikastea eginbehar bat ez, baizik eta zure helburuak lortzeko lagungarria den tresna dela konturatzen zarenean, beste modu batera ikusiko duzu. Hala ere kontu izan, arduraduna, irakaslea eta langile garrantzitsuenen artean etengabeko kontaktua mantendu beharko duzue. Informaturik egoteko, komeni da irakasleek bidalitako ikaskuntza-programari buruzko asteroko berrikuntza-buletina irakurtzea.

Irakasleekin aldizka elkartzeko ere komeni da programaren eta benetako garapena gainbegiratu eta alderatzeko, eta informazioa elkarbanatzeko. Eskolak lantokian bertan ematen badira, aukera asko dituzu modu informala batean irakasleekin harremanetan egoteko. Gogoeta eztabaidako buruekin zein hizkuntza laguntzaileekin maiz elkartzeko ere ondo dator beren lana gainbegiratu eta errazteko.

Ikaskuntzarako egitura bat sortu

Hasteko, ulertu beharra dago lantokian bertan etengabe ikasten dela. Baina ikasteko baldintzak onak ala txarragoak izan daitezke. Arduradun gisa, zure betebeharrak garrantzitsuenetako bat ikaskuntzarako egitura bat sortzea da.

Lantokian ikasteko programa batek arrakasta izateko, ikasteko lekua eta langile-estaldura egoki bat eskaini behar duzu, parte-hartzaileak ez daitezkeen gaizki sentitu parte hartzen ez duten langileei lan gehiago emango diotelakoan. Agian langile batzuek laguntza beharko dute bidalitako lanekin. Nork lagunduko die? Batzuek agian ezingo dituzte etxerako lanak egin beren etxeko egoeratik. Etxerako lanak lanean egiten utziko diezu?

Dokumentazio laguntzaileak edo hizkuntza defendatzaileak

⁵Ingelesko itzultzailearen oharra: Suediako gizarte zaintzan nahita nahiez erregistroak gorde behar dira, «gizarte dokumentazioa» deritzona, alegia.

⁶Ingelesko itzultzailearen oharra: Zaintza-zerbitzuetako aholkulariak zaintza-hartzaileei eta ahaideei informazioa eta laguntza eskaintzen die.

⁷Ingelesko itzultzailearen oharra: Silvia Ahaizpak Etengabeko Lanbide Garapenerako (CPD) erizain-laguntzaileei demenziaren zaintzan prestakuntza espezializatua eskaintzen dien programa da (bi urtetan, egun erdiz)

baldin badituzu, beren lankideei laguntzeko denbora eman behar diezu. Esertzeko eta ordenagailuan ibiltzeko leku bat behar dute. Gogoeta eztabaidako taldeak izango dituzu? Izatekotan, taldeak denbora eta lekua beharko ditu bere eztabaidetarako, gaizki edo estresatuta sentitu gabe.

Arduradun gisa, zure betebeharra da lantokian ikasteko lekua, langile estaldura, ekipamendua eta aurrekontua daudela ziurtatzea. Ikaskuntza jarduerak eta bilerak antolatu direla ziurtatu behar duzu. Ez du ezertarako balio lantokian ikastea eta erakundeak garatzea garrantzitsua direla esateak, ez badituzu baldintza egokiak eskaintzen. Aldaketak denbora beharko du. Lantokian ikasteko kultura bat finkatu nahi baduzu, langileei etengabe gogorazai beharko diezu gaia eta denek kontuan har ditzatela horrek dakartzan onurak.

Berrikusi bileren antolakuntza

Bilerak ikasteko foro ezin hobek izan daitezke. Baina gehiegitan, soilik pare batek menderatu ohi dituzte bilerak. Denek ez badute hitz egiteko aukera, informazio gutxiago eskaintzen da eta errealitatearen ikuspuntu mugatuagoa eskuratzen da. Horregatik merezi du bileren antolakuntza berrikustea.

Parte-hartzea sustatu nahi baduzu, parte hartzaileei aurrez gai zerrenda bat ematea komeni da eta ondoren, bileran, beren ondorioak eskaini ditzatela. Parte-hartzea handitzeko modu gehiago daude. Adibidez, pertsona bakoitzak gai baten inguruan hausnartzea eta bere pentsaerak post-it batean idaztea. Ondoren, gaia binaka eta beranduago talde handiagoetan eztabaidatzea. Gogoetaeztabaidaren metodologia analizatuz, asko ikasi dezakegu parte-hartzea sustatzeari buruz.

Eskaini hausnarketarako denbora eta lekua

Taldean ala banaka, zaintza langileek zaintza nola eskaintzeari buruzko

jakinduria handia dute. Baina askotan baliabide honi ez zaio duen zukua ateratzen. Gogoeta eztabaidei esker «isileko jakintza» hori argitara atera dezakegu. Prestakuntza duen gogoeta eztabaidarako buruari esker, lantalde batek zaintzari loturiko gai eta egoera ugariren inguruan

eztabaida

dezake. Eztabaida horiek pausatxo bat egiteko aukera eskaintzen dute, langileen nortasun profesionala eta esperientzia indartu eta estandarizatzen laguntzen dute eta, azkenik, talde lana bultzatzen dute.

Gogoeta eztabaidarako buruak denek ekarpen bat egiten dutela ziurtatu behar du, baita denek ikuspuntuak eta entzundako konponbideak laburtu ere. Elkarrekin pentsatuz, langileek egoera zailei aurre egiteko iritzi eta konponbide gehiago entzun ditzakete. Eztabaida mota hauetan parte hartu izan dutenek beste parte-hartzaileen gaitasunak era ezberdinean ikusten hasi zirela esan zuten. Horretaz gain, normalean eztabaidek efektu pozgarri bat eskaintzen diote taldeari. «Lantokian ikasten: irakasleen gida» dokumentuan hausnarketarako metodo desberdinen adibideak aurki ditzakezu.

Stockholmeko Gerontologia Ikerkuntza Zentroak, besteen artean, hausnarketarako formazioa eskaintzen du.

Hizkuntzarekin lan egin

Zaintza lana ahozko nahiz idatzizko komunikazio eraginkorrean datza.

Osasun eta gizarte zaintzarako titulu nazionala eskuratzeko ikasi nahi bada, suedierako CEFR B1+ maila eskatzen da (B1 sendo bat). Horregatik lantokian ikasteko programa askotan suedierako irakasleak eta zaintza irakasleak elkarrekin egiten dute lan. Stockholmeko Gerontologia Ikerkuntza Zentroak hizkuntza laguntzaileak ere prestatzen ditu. Prestakuntza horri esker, hizkuntza laguntzaileek bigarren hizkuntza bat nola ikasten den ulertzen dute, baita kulturarteko komunikazioa eta irakurmena eta idazmenari buruzko arazoak. Horri esker, parte-hartzaileak lagun ditzake etxerako lanekin edota bere lankideei dokumentazioekin (erregistroak gordetzea eta txostenak idaztea)

Bileretako oharra, argibideak eta beste testuak langileentzako modu ulergarrian idatzita daudela ziurtatu behar dute. Arduradunarekin batera bileren antolakuntza berrikusten dute. Hala, denek bilera ulertzen dutela eta parte hartzeko aukera dutela ziurtatzen dute. Hizkuntza laguntzaileek heldu batek hizkuntza berri bat ikasterakoan dituen zailtasunak zeintzuk diren erakutsi diezagukete.

Saia zaitetz lantokia hizkuntzak ikastea bultzatzen duen lekua izan dadin,

⁴Ingeleseko itzultzailearen oharra: CEFR B1/B1+ mailaren baliokidea Sfi D eta SVA oinarrizko maila dira.



Networking bilerak lantokian esperientzia eta jakinduria mantendu eta garatzeko bide egokiak dira. Haiei esker, askotan beste lantokietako lankideek arazo zailak konpontzea lortu dute.

bai beste ama hizkuntza bat dutenek suediera ikasteko, baita suediera ama hizkuntza dutenak nahiz ez dutenak beren irakurmen eta idazmen gaitasunak hobetzeko. Erakundearentzat oso inbertsio baliagarria izan ohi da beren langileetako batek hizkuntza laguntzaile prestakuntza jasotzea, hala beren lankideei ahozko nahiz idatzizko komunikazioan laguntzeko.

Network-ak sortu

Lantokian aldaketak egin nahi izatea ez da denen gustukoa izaten. Arduradunak lankide bati beren gaitasunak eta hizkuntza hobetzearen onurei buruz hitz egiten badio, langileak agian kritika negatibo modura har dezake. Langile batzuen ustetan

egindako gogoeta eztabaidak denbora galtze hutsa dira. Beste batzuen ustez, lantokian ikastea ez da «benetan ikastea» (soilik hezkuntza instituzioetan ikasi daitekeela erakutsi baitie).

Networking arduradunak, irakasleak, hizkuntza laguntzaileak eta gogoeta eztabaidarako buruak edukitzea konpromisoa bizirik mantentzeko modu eraginkorra izan daiteke.

Networking-ak inspira gaitzake, besteek arazoak nola konpondu eta aurrera jarraitu duten ikasteko aukera ematen baitu. Estrategia eta metodo berriei buruzko aholkuak jaso ditzakezu. Network-ak eztabaidarako eta hausnarketarako foroak dira eta eguneroko lanerako laguntza eskaintzen dute.

Gaitasunak garatzeko plana

Hainbat alderdi kontuan eduki behar dira gaitasunak nola garatu eta ikasteko ekimenak prestatzerakoan. Kontrol zerrenda bat prestatu dugu, pausoz pauso lantokian ikaskuntza planifikatu, abiarazi eta ebaluatzen laguntzeko.

Batzuetan ikastea prestakuntza formala izaten da, adibidez osasun eta gizarte zaintzarako titulua eskuratzeko eta suediera ikasteko. Baina ikaskuntza beste gauza asko izan daiteke, adibidez ikaskuntza jasangarri bat bultzatzeko lantokian egiturak sortzea. Horretarako, besteak beste,

Gogoeta eztabaidak, ikaskuntzara bideraturiko bilerak, aurkezpenak, hizkuntzarako laguntza eta coaching-a daude. Gogoratu, ikaskuntzarako barne nahiz kanpo baliabideak daude.

Ikuspuntu zabal batetik hasi

Aurkitu zerbitzuak zer bete behar duen ondorengoek hala eskatuta:

- Komisario eta erregulazio-agentziak
- Funtzionarioak
- Arduradun nagusiak

Garapenari buruzko hausnarketak bildu

Adibidez, eskatu langileei garapenaren inguruko ideiak eta iritziak eta idatzi zure iritziak.

Zerrendatu eta eman lehentasuna batzuei

Zer behar duzu zerbitzua garatzeko? Zerbitzuak bete beharreko aspektuak eta zure iritziak kontuan hartuz, zerrendatu eta eman lehentasuna garatu behar diren eremuei.

Erabili eskura dauden baliabideak

Identifikatu garapen bakoitzerako lantokian dauden baliabide eta jakintzak.



Ikaskuntza beharrak idatzi

L

Laburbildu zerbitzuaren ikaskuntza beharrak, baita norbanakoen beharrak ere.

Nola antolatuko da ikaskuntza programa?

Egun osoko programa izango da, ala egun erdikoa? Astero ala hilabetean behin? Lantokian bertan ala beste toki batean?

Ikaskuntzarako norbanakoen beharrak

Pentsatu ea langile bakoitzak laguntza zehatza behar duen ala ez, adibidez hizkuntzak ikasteko. Beste motako laguntzak beharko dira?

Zein da aurrekontua?

Kalkulatu gastuak. Zein gastu onar ditzake zerbitzuak, demagun, langile-estaldurarako? Ikaskuntza programarekin erlazionaturiko beste zerik behar du aurrekontua?

Denek parte hartzea lortu

v ~ a c e

Nola egingo duzu lan programan zuzenean parte hartuko ez duten langileekin? Deskribatu zer egingo duzun langile guztiek parte hartzeko. Sortu komunikazio plan bat.

9

Egin ikaskuntza plan bat

Deskribatu nola integratuko diren prestakuntza formala eta lantokiko ikaskuntza. Sortu jardueren ordutegia. Aurkitu ikaskuntza-planeko jardueretako laguntzaileak

10

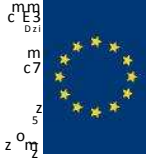
Nola egingo da irakaskuntza eta ikaskuntza ebaluazioa?

Gogoratu ikaskuntza formala nahiz lantokiko ikaskuntza ebaluatu behar direla. Barne edo kanpo ebaluazioa izango da? Noiz egingo da? 11

Frogagiriak emango dira?

12

<p>Ikaskuntza-hornitzaileari laburpen argi bat eman</p> <p>Azaldu egin beharreko lanak modu argian eta xehetasunez. Programaren edukiari buruzko iritzia eman.</p> <p>13</p>	<p>Informatu parte hartzen nahiz hartzen ez duten</p> <p>Pentsatu nola emango diezun gaitasunen garapenera buruzko informazioa parte-</p>	<p>Pentsatu zure eginkizunak</p> <p>1</p> <p>Zer egingo zenuke pertsonalki zure taldeak ikaskuntza eta garapenerako konpromisoa hartzeko? Zure parte-hartzea funtsezkoa da ekimenak arrakasta izan dezan. Jarraituko duzula</p>
---	--	--



äldrecentrum
FORSKNING & UTVECKLING

GNUS ODNIGIT

wesiew piercud