

ESCO-EUROPEAN SKILLS /COMPETENCES, QUALIFICATIONS AND OCCUPATIONS. UN RETO PARA EL TRABAJO SOCIAL

Annamaria Campanini.

annamaria.campanini@unimib.it

Resumen

Clasificación europea de capacidades/competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO-European Skills /Competences, Qualifications and Occupations) es un proyecto de una Comisión Europea en fase de desarrollo, que describe las competencias y cualificaciones más importantes para cada puesto de trabajo. ESCO estará disponible de forma gratuita en 25 idiomas europeos y con acceso a través de un portal on-line.

En este proyecto el trabajador social participó con un grupo de expertos del sector Salud y Servicios sociales, fue muy importante porque el trabajo social estaba solo asociado a trabajo “sanitario” con personas mayores.

El siguiente paso consiste en la conexión entre las capacidades/competencias y la formación.

En este trabajo me propongo presentar el estado del arte de este proyecto y las preocupaciones que se abre en función de la formación y de la correspondencia de los resultados con la misión de servicio social.

Palabras clave: trabajo social, competencia, capacidad, formación, Proyecto Europeo

Abstract

ESCO-European Skills /Competences, Qualifications and Occupations is a project in development of the European Commission that aims to describe competences and qualifications of different occupations. Escos will be offered for free in 25 european languages in an online portal.

Social work participated in this project with an experts group within the Health and social services sector and it has been very important to be there because social work was only considered as health work with older adults.

The following step will be the connection between competences and educations.

In this work I will present the state of advancement of this project and the challenges that are faced by the education and the coherence between the results and the social work mission.

Key words: social work, competences, skills, education, European Project

EL PROCESO DE BOLONIA Y EL TEMA DE LAS COMPETENCIAS

Como introducción al tema de esta intervención recordaré algunos antecedentes que ayuden a contextualizar mejor las implicaciones del proyecto ESCO (European Skills/Competences, Occupations and Qualifications).

En los últimos quince años ha habido algunas iniciativas importantes a nivel europeo, destinadas a la construcción de un Espacio Europeo de Enseñanza Superior.

La declaración firmada en Bolonia en junio 1999, con la presencia de los ministros de Educación de 29 países europeos, tenía como fin poner en marcha un camino para optimizar los procesos que sustentan la sociedad del conocimiento y lograr los objetivos fijados en el Consejo Europeo de Lisboa (1998). La idea era que Europa debería convertirse en la economía más competitiva y dinámica del mundo, basada en el conocimiento, capaz de sustentar el crecimiento económico y crear un mayor número de puestos de trabajo de mejor calidad y una mayor cohesión social (Campanini, 2015).

Dos fueron las líneas estratégicas de la Comunidad Europea: poner en marcha un incremento de empleo en el espacio europeo y convertir el sistema Europeo de Formación Superior en un foco de atracción para estudiantes y profesores de otras partes del mundo.

El proceso de Bolonia se desarrolló, recogiendo un número de países cada vez mayor, a través de diferentes reuniones en las que se profundizaron aspectos específicos.

Hay dos elementos que es importante recordar: el enfoque sobre las competencias y la importancia de aprender a lo largo de toda la vida.

El concepto de competencia fue aplicado en el año 1965 en el ámbito de la lingüística por Chomsky (1965) y después retomado por otras disciplinas, especialmente en el mundo de la educación y la pedagogía.

Es un término muy discutido y no existe un acuerdo unánime y claro que proporcione una definición universalmente válida de lo que se entiende hoy día por competencia.

Un paso importante dentro de este proceso de armonización y de identificación de las competencias lo han realizado los "descriptores de Dublín"; el producto de un grupo informal de especialistas de diversos países, que se unieron bajo la bandera "de la iniciativa común de la calidad" (www.jointquality.org).

Las cualidades que debe tener un estudiante se clarifican dentro de los siguientes descriptores. Conocimiento y comprensión, uso del conocimiento y comprensión adquiridos, capacidad de juicio, habilidades de comunicación, habilidades de aprendizaje. Estas cualidades específicas se gradúan y asocian según las demandas de las titulaciones y en relación a los tres ciclos de Bolonia: grado, máster y doctorado.

Un trabajo muy interesante es el proyecto *Tuning*, que, fundamentándose en las experiencias de cooperación anteriores- como los proyectos Sócrates-Erasmus- intenta sintonizar las estructuras educativas europeas y alcanzar los objetivos del proceso de Bolonia. Es un proyecto que a partir de Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinares en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.

la experiencia europea, se ha difundido en todo el mundo y que, teniendo en cuenta la diversidad existente en materia de educación en los diferentes países, ha pretendido fijar puntos de referencia, de convergencia y de comprensión mútua. (www.tuning.unideusto.org). A través del proyecto *Tuning* se ha creado una plataforma para desarrollar puntos de referencia que son importantes a la hora de elaborar programas de estudio comparables, compatibles y transparentes.

La competencia en el proyecto *Tuning* se define como “combinación dinámica de atributos, en relación a conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final del proceso educativo”.

Las competencias se estructuran en torno a dos grandes grupos: Competencias genéricas o transversales y Competencias específicas.

Las competencias genéricas son necesarias y comunes a en todos los grados y en todos los estudios. Se definen como habilidades necesarias para ejercer cualquier profesión de un modo eficaz y productivo y se articulan en tres grandes bloques: instrumentales (cognitivas, tecnológicas, metodológicas, lingüísticas), interpersonales (habilidades individuales como las habilidades sociales : interacción social y cooperación), sistémicas (habilidades y destrezas relativas a los sistemas integrales, combinación de comprensión, sensibilidad y conocimiento).

Las competencias específicas varían de acuerdo con la titulación, con cada área temática y con las competencias que caracterizan a una profesión.

El proyecto *Tuning* propone una metodología para realizar planes de estudio basados en un proceso de aprendizaje construido sobre la competencias, y esto requiere una manera de trabajar con dos partes: input (centrada en el profesor), output (centrada en el estudiante) y una modificación de la enseñanza para integrar diferentes disciplinas.

Los resultados se han de definir en base a lo que se espera que un estudiante sepa, entienda, sea capaz de demostrar, una vez concluido el aprendizaje, en el mercado del trabajo y en la ciudadanía.

Otro aspecto considerado es que el proceso de aprendizaje no termina con la obtención del título, más bien el conocimiento debe ser alimentado continuamente a lo largo de la vida. Como se contempla en la Declaración de Berlín (2003) “El proceso de aprendizaje continuo permite a todos los individuos, desde la infancia a la ancianidad, adquirir y actualizar conocimientos, destrezas y competencias en diferentes periodos de su vida y en variedad de contextos de aprendizaje, tanto formal como no formal; por lo tanto, maximizando su desarrollo personal, oportunidades de empleo y fomentando su participación activa en una sociedad democrática”.

Los informes finales por González y Wagenaar (2003), y González y Wagenaar (2005), del proyecto *Tuning*, contiene directrices y ejemplos prácticos muy interesantes para construir planes de estudio.

Además un grupo específico de expertos en diferentes disciplinas, trabajó en el período 2008-10, con el objetivo de elaborar un marco común para las Ciencias Sociales teniendo en cuenta los 8

niveles de aprendizaje, elaborado conjuntamente a partir de los marcos de cada país y con un enfoque multidisciplinar (Martínez-Román, Campanini, 2011)

ESCO- UNA ESTRATEGIA PARA EL PLAN DE LA UE 2020

En diciembre de 2008, la Comisión Europea propuso una estrategia para conseguir una mayor correspondencia entre las habilidades de los trabajadores y las necesidades del mercado laboral y para organizar de manera permanente una evaluación de las capacidades y de los requisitos de los trabajos necesarios para el futuro en la unión europea.

Como consecuencia se creó un grupo de expertos con el mandato de proporcionar asesoramiento independiente en el desarrollo de la iniciativa “*New skills, new Jobs*” al fin de conseguir la estrategia para el crecimiento general, como previsto en el plan de la UE 2020.

Uno de los análisis compartidos fue la preocupación de los empleadores por lo que los empleados conocen, entienden y son capaces de hacer en la práctica, en relación a los títulos que poseen y la creciente conciencia de la importancia de las competencias transversales, como el aprender a aprender y a toma iniciativas, para complementar las capacidades profesionales.

Al mismo tiempo, se advierte, en relación a las indicaciones del proceso de Bolonia, que los sistemas de educación y formación se están alejando de los enfoques definidos sobre el tiempo empleado en el aprendizaje y del contexto en el que el aprendizaje se lleva a cabo (enfoque sobre inputs) hacia un enfoque en el conocimiento, en las habilidades y competencias logradas a través del aprendizaje (enfoque sobre resultados).

En consonancia con el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), todos los Estados miembros están en el proceso de desarrollo de un Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) que describan las mismas en términos de resultados de aprendizaje.

Para responder a estos cambios y mejorar el juego entre la oferta y la demanda, varios Estados miembros han sentido la necesidad de desarrollar sistemas que clasifican las habilidades y competencias y permiten que éstas se relacionen con cualificaciones, ocupaciones y ofertas de trabajo. También han tomado iniciativas a nivel sectorial.

En su documento final, el grupo de expertos independientes recomiendan el desarrollo de "un lenguaje común entre educación / formación y el mundo del trabajo".

Este compromiso ha sido recientemente afirmado, al más alto nivel, a través de Europa 2020, "Una estrategia europea para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador" y de las conclusiones adoptadas por el Consejo de Educación del 13 de mayo de 2010.

Una de las medidas prácticas adoptadas es la creación de ESCO (European Skills /Competences, Qualifications and Occupations- Clasificación europea de capacidades/competencias, cualificaciones y ocupaciones) bajo la responsabilidad conjunta de las Direcciones Generales Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Educación y Cultura.

La intención es construir gradualmente una taxonomía europea multilingüe de Habilidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO) que serán suficientes para satisfacer

Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinares en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.

ampliamente la necesidades de los Estados miembros que no tienen su propio sistema de clasificación y permitir la posibilidad de enlaces a las personas con clasificaciones nacionales y sectoriales existentes.

ESCO se propone desarrollar un terminología estándar europea - un lenguaje común - que ayudará a sostener el empleo, las políticas de educación y formación de los Estados miembros. Con eso se ofrece un soporte al desarrollo de un mercado europeo de trabajo y de un espacio europeo de aprendizaje permanente, a fin de promover una movilidad geográfica y laboral.

Otro aspecto que puede mejorar es la comprensión de las necesidades del mercado de trabajo y la conexión de los resultados de la educación/formación con los diferentes tipos de trabajos y tareas, apoyando así la aplicación del sistema de EQF. Para alcanzar este objetivo ESCO utilizará algunos instrumentos que están ya presentes a nivel europeo: el portal EURES para la movilidad laboral que contiene 6000 descripciones de habilidades y 5000 apelativos de trabajo, y el DISCO- (Dictionary of Skills and Competences- diccionario de habilidades y competencias) que contiene 10.000 habilidades y competencias traducidas a siete idiomas.

ESCO se constituye como un portal multilingüe de libre acceso, estructurado en torno a tres pilares - las ocupaciones, las habilidades/competencias y las cualificaciones- que están unidos de manera sistemática para permitir diferentes puntos de entrada y servir a una amplia gama de aplicaciones. Será posible, por ejemplo, la construcción de un CV para mostrar las propias habilidades/competencias y cualificaciones de manera que parezcan relevantes para una amplia gama de ocupaciones o, por parte de un empleador, la construcción de un anuncio de empleo vacante vinculando estrechamente habilidades/competencias y cualificaciones a una determinada ocupación.

ESCO mejorará también el intercambio de información para facilitar la cooperación entre la educación/formación y los proveedores de servicios de empleo, entre los servicios públicos y el empleo privado y entre los servicios públicos de empleo de los diferentes países. Permitirá el intercambio electrónico de la información de empleos vacantes (EURES) y CV (Europass / EURES), ya que será totalmente compatible con éstos sistemas y fácil de entender para los principales actores del mercado del trabajo y de la educación.

ESCO se encuentra actualmente en las primeras etapas de desarrollo, es un proyecto a largo plazo que sólo puede hacerse de forma gradual, paso a paso. Es todavía esencial trabajar en estrecha colaboración con las partes interesadas pertinentes para asegurarse que está basado en necesidades reales. Los actores del mundo de la educación/formación y del trabajo deben ser capaces no sólo de vincular sus clasificaciones existentes a ESCO sino también de crear, alrededor de la norma ESCO, herramientas/aplicaciones que reflejan el desarrollo del mercado laboral y la demanda de nuevas competencias.

EL TRABAJO EN EL GRUPO DE REFERENCIA SECTORIAL SALUD Y SERVICIOS SOCIALES

Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinares en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.

Las dos Direcciones Generales (Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Educación y Cultura) apoyan al Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) y coordinan conjuntamente el desarrollo de ESCO a través de una Secretaría que es responsable de la gestión diaria y la ejecución técnica del proyecto.

Para comprender el funcionamiento de dicho proyecto puede ser útil definir los órganos que garantizan la realización del trabajo:

- La Junta ESCO compuesta por altos representantes de las partes más directamente interesadas tiene que proporcionar una orientación estratégica al proyecto.
- El Comité de Mantenimiento ESCO formado por expertos técnicos en clasificación, desarrolla la metodología, junto con la Secretaría de ESCO y monitorea la calidad del producto final.
- Los 27 Grupos de Referencia Sectorial se componen de expertos de los diferentes sectores del mercado de trabajo, educación y formación. Cada uno desarrolla el contenido de ESCO mediante la definición de los perfiles ocupacionales, de las habilidades/competencias específicas y de las cualificaciones que se refieren a su sector.
- El Grupo Intersectorial de Referencia está formado por expertos en empleo, educación y en las relaciones entre la educación/formación y las ofertas del mercado de trabajo. Se ocupa de las habilidades y las competencias transversales, de la consistencia del pilar de habilidades/competencias y de su relación con el pilar cualificaciones.

El Grupo de la salud y de los servicios sociales se ha dividido en dos subgrupos: uno que se ocupó de salud y otro de servicios sociales.

El subgrupo de los servicios sociales estaba compuesto de personas de diferente países bajo de la presidencia de Pivoriene Jolanta- Lituania : Campanini Annamaria - Italia and EASSW, Harold Alison – Escocia, Kozma Judith – Hungría, Paulsen Nicolai- Dinamarca, Trapenciene Ilze – Letonia , Velkov Barbara– Eslovenia, Zafropoulou Maria – Grecia.

Ha sido muy importante la presencia del trabajo social y la constitución de este subgrupo para poder introducir los contenidos de los servicios sociales de una manera más clara y desarrollada, ya que en una primera descripción el trabajo social sólo era identificado como actividad sanitaria para las personas mayores.

El primer paso fue definir lo que se entiende por servicios sociales y cuales podían ser las profesiones de este sector. Al principio se encontraron algunas dificultades para lograr una definición más precisa de las ocupaciones que se debían incluir en el sector, por la diversidad entre los distintos países europeos en cuanto a nombres, funciones, actividades llevadas a cabo en este área. Como resultado final se identificaron: gerentes de servicios sociales, trabajadores sociales, consejeros sociales, pedagogos sociales y lo que se entiende como *social care workers* (trabajadores sociales que ejercen en profesión de cuidados).

Al final la definición proporcionada por los servicios sociales fue:

“Los profesionales de los servicios sociales incluyen las personas que trabajan como gerente de servicios sociales, trabajador social, consejero social y pedagogo social. Los servicios sociales se dedican profesionalmente a trabajar con individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades para hacer frente a desafíos de la vida y mejorar el bienestar, y/o proporcionar atención profesional o apoyo práctico o emocional para ayudar a las personas a vivir una vida plena y valorada en la comunidad”.

Por tanto fue necesario incluir en las notas explicativas algunas consideraciones para que fueran más claras las diferencias existentes entre los términos que definen las profesiones y las cualificaciones en distintos países.

“En algunos países, hay distinciones que se tiene que hacer en relación a la terminología y a las cualificaciones aplicables a las ocupaciones en los servicios sociales... (...) Los profesionales de los servicios sociales pueden trabajar en el sector público o privado, algunos también tienen funciones de supervisión, gestión, educación o investigación relacionadas con sus competencias básicas. Las implicaciones nacionales sobre la variedad de funciones de trabajo y las definiciones que se encuentran en cada Estado miembro pueden exigir especificaciones y requisitos no cubiertos aquí. Los profesionales de servicios sociales pueden trabajar con personas que experimentan problemas sociales, emocionales o de desarrollo y pueden llevar a cabo la valoración de las necesidades del individuo, de la familia y de la comunidad. También pueden influir estratégicamente en las políticas organizacionales y sociales.”

En cuanto a la regulación de las profesiones sociales se subraya que:

“En muchos países la profesión del trabajador social está regulada, en cambio las ocupaciones de *social care worker* no lo están en la mayoría de los países.”

En relación a la posibilidad de trabajar en otros países se indica que: “La autoridad nacional competente puede verificar los requisitos para la práctica. Para los solicitantes de empleo en otros países o aquellos a quienes se les ofrece un puesto de trabajo en servicios sociales es muy recomendable tener en cuenta si la ocupación o profesión está regulada en el país anfitrión”.

La segunda etapa del trabajo consistió en preparar una descripción con notas explicativas y definir la competencias/habilidades de cada una de las profesiones en el sector de los servicios sociales.

En este artículo se analizará solamente la profesión de trabajador social.

Para la descripción de trabajador social, se hizo referencia a la definición internacional aprobada en la conferencia de Melbourne del 2014, acuerdo final fue:

“Los trabajadores sociales son profesionales basados en la práctica que promueven el cambio social y el desarrollo, la cohesión social, el fortalecimiento y la liberación de las personas. Ellos interactúan con individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades con el fin de proporcionar diversas formas de terapia y asesoramiento, trabajo en grupo y comunitario. Los trabajadores sociales también pueden ayudar a las personas a utilizar los servicios, a reclamar beneficios, acceder a recursos comunitarios, encontrar empleo y formación, planificar presupuestos, obtener

Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinares en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.

asesoramiento legal o tratar con otros departamentos de la autoridad local. Pueden crear proyectos orientados al desarrollo de la comunidad, de la ciudadanía activa y a el apoyo de las redes de solidaridad. A través de las actividades de investigación, los trabajadores sociales investigan los problemas sociales y el resultado de las intervenciones de trabajo social. Actúan en campos como bienestar de la familia y del niño, protección, educación, salud, bienestar social, empleo, política, recreación, sector jurídico y cárceles, vivienda y comunidad.”

En cuanto a las notas explicativas se definió que “Esta ocupación incluye actividades relacionadas con la formulación y análisis de la política social, apoyo e intervenciones políticas.”

Uno de los problema que afectó el grupo fue el cambio de orientación de los organismos técnicos que, en un primer momento, no aceptaron una articulación de las ocupaciones de los trabajadores sociales en diferentes áreas de actividad, decidiendo finalmente que era necesario precisar los diferentes sectores de intervención para ofrecer más oportunidades de encuentro entre demanda y oferta de trabajo.

Los resultados del análisis del mercado laboral a nivel europeo destacaban que las ofertas de empleo, de hecho, con frecuencia estaban relacionadas con una área específica: trabajador social en protección de menores, trabajador social de servicios para mayores, etc., por lo tanto fue necesario retomar la discusión y definir con la más amplia articulación posible las ocupaciones, para tener en cuenta las diferentes experiencias de los países.

Al final se identificaron perfiles específicos, con su descripción, en los siguientes campos de intervención:

Seguridad social, familias, protección de niños, juventud, gerontología, dependencia, salud mental, hospital, curas paliativas y hospicios, escuelas, empleo, militares y veteranos, migrantes, sin hogar, asistencia a las víctimas, situación de crisis, intervención en hogares, intervención comunitaria, desarrollo, justicia, menores infractores, clínica, asesoramiento, investigación, campo académico, tutoría de los estudiantes, supervisión.

Seguidamente fue necesario proceder a la definición de las habilidades/competencias para cada perfil (general y específico).

El grupo encontró cierta dificultad en este proceso. Fue difícil resumir conceptos complejos en explicaciones breves. También se hacía necesario definir algunas habilidades/competencias que se presentaban como transversales al mismo tiempo que específicas, como por ejemplo la escucha y la comunicación. Ambas son competencias transversales, pero se convierten en herramientas específicas en la intervención del trabajador social.

El proceso de decisión fue llevado a cabo en forma de *brainstorming* a partir de las experiencias de cada uno de los miembros del grupo que eran muy diversas (algunos eran profesores de trabajo social, otros representantes de diferentes organizaciones nacionales y europeas), del conocimiento que tenían de las profesiones y de cómo se llevan a cabo en los diferentes países.

No ha sido siempre fácil llegar a un acuerdo y sobre todo formular correctamente las competencias/habilidades y su explicaciones.

En este artículo no es posible entrar en el detalle de las 64 competencias que se han identificado, pero puede ser interesante presentar algunos ejemplos e indicar algunos ejes en torno a los cuales las habilidades pueden agregarse.

Tres ejes están relacionados con las dimensiones de intervención del trabajador social: intervención directa con usuarios individuales o familias, intervención comunitaria, intervención a nivel organizativo. Otras competencias son más transversales a la profesión independientemente del contexto o de la dimensión de la intervención.

En las dimensiones de intervención directa con usuarios individuales o familias se encuentran por ejemplo:

Evaluar la situación social de los usuarios de los servicios y los riesgos asociados

Evaluar la situación social de los usuarios del servicio equilibrando la curiosidad y el respeto en el diálogo. Considerar sus familias, organizaciones y comunidades y los riesgos asociados. Identificar necesidades y recursos, con el fin de satisfacer las necesidades físicas, emocionales y sociales.

Construir la relación de ayuda con los usuarios del servicio

Desarrollar una relación de ayuda colaborativa. Fomentar la unión y ganar la confianza y la cooperación de los usuarios de los servicios a través de escucha empática, cuidado, calidez y autenticidad. Abordar cualquier ruptura o deformación de la relación.

Relacionarse con empatía

Reconocer, comprender y compartir las emociones y percepciones experimentadas por otros.

En el trabajo con la comunidad solo existe una competencia porque las otras son identificadas en la denominación de trabajador de comunidad.

Trabajar en las comunidades

Establecer proyectos sociales orientados al desarrollo de la comunidad y a la participación activa de los ciudadanos.

Se presentan algunas de las competencias referidas a la dimensión organizativa y que no pertenecen a la figura profesional de gerente de servicios sociales.

Aplicar habilidades de organización (habilidad /competencia) Aplicar indicadores de comportamiento tales como la priorización y la planificación de las actividades

diarias, la gestión del personal, y la planificación y el uso de los recursos de manera eficiente y sostenible.

Aplicar estándares de calidad en los servicios sociales <https://escoctc.eu/workspace/19/2604f/132915> Aplicar las normas de calidad en los servicios sociales, defendiendo los valores y los principios del trabajo social.

Adherir a las normas y directrices específicas de la organización Adherir a las normas y directrices específicas de la organización o del departamento. Comprender los motivos de la organización y los acuerdos comunes y actuar en consecuencia.

En cuanto a las competencias transversales, se presentan a continuación dos tipos, uno más relacionado con los valores y la dimensiones éticas (aplicar practica anti-opresiva; promover el cambio social), el otro (Reflexionar sobre la práctica, Llevar a cabo el desarrollo profesional continuo en el trabajo social) referido a los aspectos de crecimiento profesional.

Aplicar práctica anti- opresiva <https://escoctc.eu/workspace/19/2604f/34523> Identificar la opresión en sociedades, economías, culturas y grupos. Actuar como un profesional de manera no opresiva. Habilitar a los usuarios en la toma de decisiones para mejorar sus vidas. Habilitar a los ciudadanos a cambiar su entorno de acuerdo con sus propios intereses.

Promover el cambio social Promover cambios en las relaciones entre personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades teniendo en cuenta y haciendo frente a los cambios impredecibles, a nivel micro, meso y macro.

Reflexionar sobre la práctica Rutinariamente evaluar su práctica. Evaluar críticamente los métodos de la práctica. Monitorear la práctica y los resultados de manera consistente, coherente y adecuada. Ser consciente de las metodologías pertinentes e identificarlas. Utilizar la retroalimentación de los gerentes, supervisores, otros profesionales y los

pacientes / clientes, adaptando su práctica adecuadamente.

Llevar a cabo el desarrollo profesional continuo en el trabajo social

Llevar a cabo el desarrollo profesional continuo (DPC) para actualizar de forma continua y el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias dentro del ámbito propio de la práctica del trabajo social.

RETOS Y OPORTUNIDADES DE UNA CLASIFICACIÓN

Las oportunidades de la clasificación ESCO son numerosas, sea porque facilitan la movilidad a nivel europeo, o por el reto de replantear los procesos educativos en una lógica orientada en las competencias.

La tentativa de armonizar los procesos educativos y de ofrecer la oportunidad de compartir un lenguaje común es ciertamente importante en la definición de un espacio común europeo. A pesar de muchas iniciativas destinadas a conocer la formación al trabajo social en diferentes países, realizadas a través de las actividades de las Redes Temáticas EUSW, los intercambios de profesores, la participación en otras medidas a través del marco de Erasmus-Sócrates, y seminarios y conferencias organizadas por la Asociación Europea de Escuelas de Trabajo Social, ha sido imposible hasta hora acordar una descripción completa de las competencias básicas para la profesión de trabajo social. Hay muchas razones para ello. La razón principal está relacionada con diversas concepciones de la profesión de trabajo social en los diferentes países europeos. Para hacer frente a este problema habría sido necesario invertir más tiempo y dinero en un proyecto específico. La propuesta hecha dos veces de una nueva actividad de la red temática EUSW centrada en este tema, no ha obtenido la aprobación de la Comisión Europea y por tanto el trabajo en el campo de las competencias no tuvo un desarrollo común.

El proyecto ESCO es una iniciativa importante, pero para conseguir un resultado más significativo habría sido necesaria una discusión más amplia y profunda y la posibilidad de compartir aplicaciones concretas de las competencias/habilidades que se iban definiendo, lo que no ha sido posible en el grupo de trabajo por límites objetivos.

Por ejemplo, no se puede decirse en este proyecto que el grupo que trabajó fuera representativo de los diferentes países: faltaban miembros de España, Francia, Alemania y del área escandinava, estados que todos tienen peculiaridades en cuanto a el sector del trabajo social. Algunos de los participantes han estado muy poco presentes en los encuentros por diferentes problemas personales, otros no tenían realmente una buena experiencia en el sector o estaban muy concentrados en su propio contexto.

Las contribuciones de los taxonomistas fueron relevantes para definir de forma más apropiada la competencias/habilidades, pero no fue posible por ejemplo precisar con claridad la diferencia entre los dos términos, porque nivel de la Comisión Europea no parece se haya llegado a un acuerdo sobre su definición, así como si se realizó en el proyecto Tuning.

Desafortunadamente no hubo diálogo entre el proyecto ESCO y el proyecto Tuning lo que creo habría facilitado en gran medida el trabajo del grupo. De producirse este encuentro facilitaría el siguiente paso, dado que será necesario relacionar las competencias/habilidades con los procesos educativos. El escritor se ha puesto en contacto con el jefe de Tuning, el Dr. Beneitone y también se incorpora como parte de su futura candidatura a la presidencia del IASSW, para trabajar en estos temas.

Otro aspecto que puede ser considerado como un riesgo es el hecho que el proyecto ESCO parte de una exigencia del mercado laboral y podría, en su desarrollo, verse afectado por una lógica gerencialista y neoliberal que reduce los profesionales a burócratas que se deben adaptarse a las necesidades de las organizaciones, a su vez obligadas por lógicas de prestaciones y de ahorro.

Walliman (2004) hizo hincapié en los peligros de una estructura educativa demasiado sumisa y atada con las necesidades del mercado, vinculando esto también al riesgo de producirse un proceso de privatización en la educación, de forma análoga a las sugerencias impulsadas por el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS). Esto podría crear programas universitarios para las élites con mayores costos y menores oportunidades de acceso para todo el mundo.

Otra consideración importante es la relación entre exigencias europeas y nacionales, necesidades del mercado y valores fundamentales. Los trabajadores sociales 'europeos' deben ser formados para cumplir con competencias reconocidas y requeridas a nivel europeo, pero es importante también que la educación esté orientada a equipar a los estudiantes para actuar en consonancia con los valores fundamentales del trabajo social, y a situar la comprensión y las intervenciones en sus contextos culturales y étnicos específicos (Campanini y Frost, 2004).

En el trabajo del grupo hemos intentado resaltar en la definición y en las notas explicativas a los aspectos éticos y a todas las competencias más conectadas con los derechos humanos, la justicia social, el desarrollo sostenible, la responsabilidad colectiva y los cambios de las estructuras, así como quiere la definición internacional.

Algunas cuestiones abiertas son: ¿cómo los empleadores utilizaron este trabajo? ¿Pueden los empleadores estar interesados en este tipo de competencias cuando están buscando empleados?

Referencias Bibliográficas

- Campanini, A. Frost E. (2004). *European Social Work. Commonalities and differences*. Roma: Carocci.
- Campanini, A. (2015). Bologna Process. En James D. Wright (editor-in-chief), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd edition, Vol 2 (pp.741-746). Oxford: Elsevier.
- Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinares en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.

- Chomsky, N. (1965). *Aspects of the Theory of Syntax*. Cambridge: M.I.T. Press.
- ESCO. Recuperado de <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>
- González, J. y Wagenaar, R. (coord.) (2003). *Tuning Educational Structure in Europe. Informe final. Proyecto Piloto. Phase I*. Bilbao: Universidad Deusto.
 Recuperado de <http://www.unideusto.org/tuningeu/publications.html?start=18>
- González, J. y Wagenaar, R. (coord.) (2005). *Tuning Educational Structure in Europe. Informe final. Proyecto Piloto. Phase II*. Bilbao: Universidad Deusto.
 Recuperado de <http://www.unideusto.org/tuningeu/publications.html?start=18>.
- Martínez-Román, A. M., Campanini, A. (2011). La educación en trabajo social en Europa; avances y propuestas. *Servicios Sociales y Política Social*, 96, 101-114.
- Tuning Sectoral Framework for Social Sciences. European Qualifications Framework*. Final Report 2008-2010. Bilbao: Universidad de Deusto- European Comission-EAC
- New Skills for New Jobs: Action Now a report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Commission*.
 Recuperado de <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=en>.
- Una Introduccioin a Tuning Educational structure in Europe. La contribucion de las Universidades al proceso de Bolonia* (2006).
 Recuperado de http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_Brochure_Spanish_version.pdf
- Walliman, I. (2004). *Bologna e GATS: Ripercussioni in prospettiva a livello universitario*. Recuperado de AIDOSS <http://logintest.webnode.com/products/a2004-assemblea-parma/>