

JUNE 1, 2021



# Skills and Innovation for Adult Social Care

## DEVELOPING WORK-BASED LEARNING IN THE ADULT SOCIAL CARE SECTOR: A GUIDE FOR CARE MANAGERS

COLLATION OF GOOD PRACTICE IN WORK-BASED LEARNING

LAPIS RESEARCH PROJECT  
LEARNING FOR ADULT SOCIAL CARE PRACTICE INNOVATIONS AND SKILL DEVELOPMENT  
Project no: 2020-1-UK01-KA202-078960

## Doświadczenia w zakresie kształcenia zawodowego:

Opieka społeczna dla osób dorosłych jest ważnym sektorem, który zapewnia wsparcie i opiekę osobom wymagającym pomocy w codziennych czynnościach życiowych, w tym osobom starszym, niepełnosprawnym i potrzebującym pomocy w zakresie zdrowia psychicznego. Praca w tym sektorze może być niezwykle satysfakcjonująca, ale może być również trudna, obciążająca i wymagająca ciągłego rozwoju zawodowego. Opieka społeczna dla dorosłych jest ważnym i satysfakcjonującym sektorem, który wymaga zaangażowania w ciągłą naukę i rozwój. Istnieje kilka różnych ścieżek rozwoju zawodowego w tym sektorze, w tym dalsze kształcenie i zdobywanie kwalifikacji, specjalizacja, kierownictwo i zarządzanie, ciągły rozwój zawodowy oraz mentoring i coaching. Inwestując w rozwój zawodowy, pracownicy opieki społecznej dla dorosłych mogą pogłębiać swoją wiedzę i umiejętności, podejmować nowe wyzwania i rozwijać swoją karierę zawodową, zapewniając jednocześnie istotne wsparcie i opiekę osobom znajdującym się w trudnej sytuacji w swoich społecznościach. Doświadczenia zawodowe w ramach szkoleń z zakresu opieki społecznej dla dorosłych mogą się różnić w zależności od konkretnej roli i obowiązków danej osoby. Ogólnie rzecz biorąc, praca w opiece społecznej dla dorosłych wymaga zaangażowania w poprawę życia osób narażonych i gotowości do współpracy z innymi specjalistami w celu zapewnienia opieki skoncentrowanej na osobie. Kluczem do rozwoju zawodowego w opiece społecznej dla dorosłych jest zaangażowanie w ciągłą naukę i rozwój oraz poszukiwanie możliwości awansu i nowych wyzwań.

Praca w opiece społecznej nad osobami dorosłymi wymaga połączenia umiejętności technicznych i miękkich, ponieważ wiąże się z zapewnieniem wsparcia i opieki osobom wymagającym szczególnej troski, mającym różne potrzeby. Umiejętności miękkie to osobiste atrybuty i cechy, które są niezbędne do osiągnięcia sukcesu w każdej karierze, w tym w opiece społecznej dla dorosłych. Rozwijanie umiejętności miękkich jest kluczowe dla osiągnięcia sukcesu w opiece społecznej dla dorosłych. Umiejętności miękkie, takie jak komunikacja, empatia, praca zespołowa, zarządzanie czasem i elastyczność są niezbędne do budowania relacji z klientami, zapewnienia skutecznej opieki i wsparcia oraz współpracy z kolegami. Rozwijanie tych umiejętności wymaga zaangażowania w ciągłe uczenie się i rozwój, a także chęci do ćwiczenia i doskonalenia ich w miarę upływu czasu. Rozwijając silne umiejętności

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

miękkie, pracownicy opieki społecznej dla dorosłych mogą zapewnić najwyższej jakości opiekę i wsparcie osobom w trudnej sytuacji w swoich społecznościach. Jednym z kluczowych sposobów rozwoju umiejętności miękkich w opiece społecznej jest szkolenie i rozwój. Programy szkoleniowe w opiece społecznej skupiają się nie tylko na umiejętnościach technicznych wymaganych na danym stanowisku, ale także na umiejętnościach miękkich niezbędnych do zapewnienia skutecznej opieki i wsparcia. Na przykład, programy szkoleniowe mogą zawierać moduły dotyczące komunikacji, empatii, pracy zespołowej, zarządzania czasem i elastyczności. Moduły te mogą obejmować ćwiczenia polegające na odgrywaniu ról, dyskusji grupowych i scenariuszy z życia wziętych, aby pomóc poszczególnym osobom w rozwijaniu i ćwiczeniu umiejętności miękkich. Innym sposobem rozwijania umiejętności miękkich w opiece społecznej jest zdobywanie doświadczenia w pracy. Pracownicy opieki społecznej często pracują z osobami o różnych potrzebach i pochodzeniu, co wymaga od nich rozwinięcia silnych umiejętności interpersonalnych. Praca w opiece społecznej daje jednostkom możliwość uczenia się na podstawie swoich doświadczeń, refleksji nad interakcjami z klientami i doskonalenia umiejętności miękkich w czasie. Na przykład, osoba może nauczyć się jak skutecznie komunikować się z klientami z demencją lub rozwinąć empatię poprzez zrozumienie tła kulturowego klienta.

Mentoring i coaching mogą być również cennym sposobem rozwoju zawodowego w opiece społecznej dla dorosłych, a także mogą pomóc w rozwoju umiejętności miękkich. Poszukiwanie mentorów i trenerów, którzy mogą udzielić wskazówek i wsparcia, podzielić się własnymi doświadczeniami i zaoferować porady dotyczące rozwoju kariery, może pomóc poszczególnym osobom rozwinąć pewność siebie i umiejętności, których potrzebują, aby podjąć nowe wyzwania i rozwijać swoją karierę. Mentorzy i trenerzy mogą także modelować skuteczne umiejętności miękkie w swoim własnym miejscu pracy, dając jednostkom przykłady do nauki i naśladowania. Wreszcie, autorefleksja i samoświadomość są kluczowe dla rozwoju umiejętności miękkich w opiece społecznej. Pracownicy opieki społecznej muszą być świadomi własnych emocji, uprzedzeń i postaw, ponieważ mogą one wpływać na ich interakcje z klientami. Poprzez refleksję nad własną praktyką, osoby mogą zidentyfikować obszary, w których muszą rozwijać swoje umiejętności miękkie, wyznaczyć cele do poprawy i monitorować swoje postępy w czasie. Umiejętności miękkie są kluczowe dla sukcesu w opiece

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

społecznej i rozwijają się poprzez szereg doświadczeń i możliwości. Szkolenie i rozwój, doświadczenie w pracy, mentoring i coaching oraz autorefleksja i samoświadomość są niezbędne dla rozwoju silnych umiejętności miękkich w opiece społecznej. Poprzez rozwijanie tych umiejętności, pracownicy opieki społecznej mogą zapewnić najwyższej jakości opiekę i wsparcie osobom w swoich społecznościach.

Jedną ze ścieżek rozwoju zawodowego w opiece społecznej dla dorosłych jest dalsze kształcenie i zdobywanie kwalifikacji. Istnieje kilka różnych kursów dostępnych dla osób, które chcą poszerzyć swoją wiedzę i umiejętności, od krótkich kursów i certyfikatów po dyplomy i stopnie naukowe. Na przykład, uzyskanie stopnia naukowego w zakresie pracy socjalnej, pielęgniarstwa lub terapii zajęciowej może zapewnić możliwości rozwoju kariery, a także wzrost wynagrodzenia. Tego rodzaju kwalifikacje są niezbędne dla osób, które chcą pracować na stanowiskach liderkich i kierowniczych, a także dla tych, którzy chcą się specjalizować w konkretnym obszarze opieki społecznej nad dorosłymi. Inną ścieżką rozwoju zawodowego jest specjalizacja. Specjalizacja w konkretnym obszarze opieki społecznej dla dorosłych może być również ścieżką rozwoju kariery. Na przykład, osoby mogą zdecydować się na specjalizację w pracy z osobami starszymi, osobami niepełnosprawnymi lub osobami z potrzebami zdrowia psychicznego. Specjalizacja w konkretnym obszarze opieki społecznej dla dorosłych może zapewnić głębsze zrozumienie unikalnych potrzeb populacji i prowadzić do zwiększenia możliwości rozwoju zawodowego.

Stanowiska kierownicze i zarządcze to kolejna potencjalna ścieżka rozwoju zawodowego w opiece społecznej dla dorosłych. Wiele organizacji opieki społecznej dla dorosłych ma stanowiska kierownicze i zarządcze, do których mogą aspirować poszczególne osoby. Dodatkowe szkolenie lub kształcenie w zakresie zarządzania i przywództwa może pomóc pracownikom przygotować się do pełnienia tych funkcji. Może to obejmować kursy planowania strategicznego, zarządzania projektami i zarządzania zmianą, a także rozwijanie kluczowych umiejętności interpersonalnych, takich jak przywództwo, komunikacja i negocjacje.

Kontynuacja rozwoju zawodowego (ustawiczne doskonalenie zawodowe) jest istotną ścieżką rozwoju zawodowego w opiece społecznej dla dorosłych. Uczestnictwo w możliwościach związanych z ustawicznym doskonaleniem zawodowym jest ważne, aby być na bieżąco z najnowszymi osiągnięciami i najlepszymi praktykami w opiece społecznej dla dorosłych. Może to obejmować uczestnictwo w konferencjach, warsztatach i sesjach szkoleniowych. Ustawiczne doskonalenie zawodowe daje również możliwość uczenia się od innych w sektorze, rozwijania nowych umiejętności i bycia na bieżąco z pojawiającymi się trendami.

#### Potrzebne zmiany w szkoleniu pracowników:

Sektor opieki społecznej nad osobami dorosłymi w Wielkiej Brytanii stoi przed poważnymi wyzwaniami związanymi ze starzeniem się społeczeństwa, rosnącym zapotrzebowaniem na usługi i brakiem wykwalifikowanego personelu. Aby sprostać tym wyzwaniom, konieczne są zmiany w szkoleniu w zakresie opieki społecznej dla dorosłych, aby zapewnić, że pracownicy są wyposażeni w umiejętności i wiedzę wymaganą do zapewnienia wysokiej jakości opieki i wsparcia osobom w trudnej sytuacji.

Jedną z najbardziej znaczących zmian potrzebnych w szkoleniu w zakresie opieki społecznej dla dorosłych jest przejście w kierunku podejścia bardziej skoncentrowanego na osobie. Opieka skoncentrowana na osobie skupia się na potrzebach, preferencjach i celach jednostki, a nie na potrzebach dostawcy usług. Takie podejście wymaga od pracowników silnych umiejętności komunikacyjnych, empatii i zdolności do współpracy z klientami i ich rodzinami. Programy szkoleniowe w zakresie opieki społecznej dla dorosłych muszą zawierać moduły dotyczące opieki skoncentrowanej na osobie, w tym strategii oceny potrzeb i preferencji klienta, tworzenia planów opieki i oceny wyników. Kolejną zmianą, która jest potrzebna w szkoleniach z zakresu opieki społecznej dla dorosłych jest zwiększenie nacisku na zdrowie i dobre samopoczucie psychiczne. Wiele osób korzystających z pomocy społecznej ma problemy ze zdrowiem psychicznym, takie jak depresja, lęk czy demencja. Pracownicy opieki społecznej dla dorosłych muszą być wyposażeni w umiejętności i wiedzę wymaganą do skutecznego wspierania osób z problemami zdrowia psychicznego. Obejmuje to szkolenie w zakresie rozpoznawania oznak i symptomów problemów ze zdrowiem psychicznym,



rozwijania relacji terapeutycznych z klientami oraz współpracy ze specjalistami w zakresie zdrowia psychicznego.

Technologia odgrywa również coraz większą rolę w opiece społecznej dla dorosłych, a programy szkoleniowe muszą to odzwierciedlać. Technologia może pomóc pracownikom w zapewnieniu bardziej wydajnej i skutecznej opieki, na przykład poprzez wykorzystanie elektronicznych planów opieki, technologii pomocniczych i teleopieki. Szkolenie w zakresie opieki społecznej dla dorosłych musi zawierać moduły dotyczące wykorzystania technologii w opiece, w tym szkolenia dotyczące wykorzystania technologii w celu wspierania potrzeb klienta, zachowania poufności i prowadzenia dokładnej dokumentacji.

Wreszcie, istnieje potrzeba zwiększenia nacisku na rozwój zawodowy i progresję kariery w szkoleniach dla dorosłych w zakresie opieki społecznej. Wiele osób pracujących w opiece społecznej odchodzi z sektora z powodu braku możliwości rozwoju kariery lub możliwości rozwijania nowych umiejętności. Programy szkoleniowe w zakresie opieki społecznej dla dorosłych muszą zapewniać możliwości rozwoju zawodowego, w tym mentoring, coaching i dostęp do kursów szkolnictwa wyższego. Może to pomóc w przyciągnięciu i zatrzymaniu wykwalifikowanej siły roboczej w sektorze, co doprowadzi do lepszych wyników dla klientów.

### Uznawanie nieformalnego i formalnego uczenia się w sektorze opieki:

Uznawanie zarówno formalnego, jak i nieformalnego uczenia się w sektorze opieki jest niezbędne do wspierania ciągłego rozwoju i postępu kariery pracowników sektora opieki. Istnieje jednak kilka barier, które mogą uniemożliwić uznawanie obu rodzajów uczenia się. Bariery te mogą skutkować brakiem uznania i niedostatecznym wykorzystaniem wiedzy i umiejętności pracowników, co może prowadzić do braku zaangażowania pracowników i obniżenia jakości opieki. Bariery te obejmują: brak zrozumienia, ograniczone zasoby i brak spójnych standardów. Bariery zidentyfikowane przez projekt LAPIS są przedstawione poniżej:

- **Brak świadomości:** Pracodawcy sektora opieki mogą nie być świadomi wiedzy i umiejętności, które pracownicy zdobyli poprzez nieformalne uczenie się, takie jak szkolenia w miejscu pracy, samokształcenie lub zaangażowanie w życie społeczne.



- **Ograniczone uznanie:** Niektórzy pracodawcy mogą nie dostrzegać wartości nieformalnego uczenia się i dlatego mogą nie oferować pracownikom możliwości zademonstrowania lub wykorzystania ich wiedzy i umiejętności.
- **Brak dokumentacji:** Uczenie się nieformalne często nie jest udokumentowane, co utrudnia pracownikom przedstawienie dowodów swojej wiedzy i umiejętności pracodawcom lub zewnętrznym organom uwierzytelniającym.
- **Ograniczony dostęp do edukacji formalnej:** Pracownicy sektora opieki mogą napotykać bariery w dostępie do formalnej edukacji, takie jak ograniczenia finansowe, konflikty związane z harmonogramem pracy lub brak instytucji edukacyjnych w ich okolicy.
- **Ograniczone uznawanie nietradycyjnych kwalifikacji:** Pracodawcy mogą nie uznawać nietradycyjnych kwalifikacji, takich jak kursy online lub mikropoświadczeń, co może utrudnić pracownikom wykazanie się wiedzą i umiejętnościami.
- **Bariery związane z nadawaniem uprawnień:** Proces nadawania uprawnień może być złożony i kosztowny, wymagając od pracowników spełnienia określonych kryteriów lub ukończenia pewnych wymagań, które mogą nie pokrywać się z ich nieformalnymi doświadczeniami edukacyjnymi.

Jedną z głównych barier w uznawaniu nieformalnego i formalnego uczenia się w sektorze opieki jest brak zrozumienia wśród pracodawców i organizatorów szkoleń. Wielu pracodawców może nie być świadomych różnych rodzajów nauki, które ich pracownicy mogli podjąć poza formalnymi kursami szkoleniowymi. Podobnie, dostawcy szkoleń mogą nie zawsze dostrzegać wartość nieformalnego uczenia się i mogą nie zapewniać uczącym się możliwości zademonstrowania swojej wiedzy i umiejętności. Ograniczone zasoby mogą również stanowić barierę dla uznania obu rodzajów uczenia się. Pracodawcy mogą nie mieć środków finansowych lub czasu na zapewnienie formalnych kursów szkoleniowych lub wspieranie pracowników w podejmowaniu dodatkowego kształcenia. Może to być szczególnie trudne dla osób pracujących w mniejszych ośrodkach opieki lub na obszarach o ograniczonym dostępie do szkoleń i możliwości rozwoju. Brak spójnych standardów może również utrudnić uznanie nieformalnego i formalnego uczenia się w sektorze opieki. Mogą istnieć różnice w jakości i treści kursów szkoleniowych, co może utrudniać ocenę poziomu

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

wiedzy i umiejętności nabytych przez uczących się. Ponadto, mogą istnieć różnice w sposobie, w jaki różne instytucje opieki i regiony uznają i doceniają różne rodzaje uczenia się, co może utrudniać pracownikom opieki rozwój kariery zawodowej.

Zniesienie tych barier wymaga wielopłaszczyznowego podejścia, które obejmuje zwiększenie świadomości wartości nieformalnego uczenia się, stworzenie ścieżek, którymi pracownicy będą mogli wykazać się swoją wiedzą i umiejętnościami oraz opracowanie bardziej elastycznych i dostępnych opcji poświadczania. Dodatkowo, pracodawcy mogą wdrożyć strategie takie jak mentoring i coaching, aby wspierać pracowników w rozwijaniu ich wiedzy i umiejętności poprzez możliwości nieformalnego uczenia się. Aby pokonać te bariery, można podjąć kilka kroków. Po pierwsze, należy bardziej skupić się na zwiększaniu świadomości i zrozumienia wartości nieformalnego i formalnego uczenia się w sektorze opieki. Można to osiągnąć poprzez szkolenia i rozwój zarówno dla pracodawców, jak i dostawców szkoleń, a także poprzez kampanie publiczne i rzecznictwo na ich korzyść. Po drugie, konieczne są większe inwestycje w zasoby wspierające uznawanie nieformalnego i formalnego uczenia się. Może to obejmować finansowanie programów szkoleniowych i rozwojowych, a także wsparcie dla pracowników opieki w podejmowaniu dodatkowego kształcenia w ich wolnym czasie. Mogą również istnieć możliwości wykorzystania technologii, takich jak platformy e-learningowe, aby zapewnić bardziej elastyczne i dostępne opcje kształcenia dla pracowników opieki. Wreszcie, należy zapewnić większą spójność w uznawaniu obu rodzajów kształcenia w całym sektorze opieki. Może to obejmować rozwój krajowych standardów szkolenia i rozwoju, jak również większą współpracę pomiędzy zakładami opieki i regionami, aby zapewnić wspólne zrozumienie wartości różnych rodzajów uczenia się.

### Strategie pokonywania barier w rozpoznawaniu uczenia się:

Rozwiązanie problemu barier w uznawaniu nieformalnego i formalnego uczenia się w sektorze opieki wymaga wspólnego wysiłku pracodawców, pracowników, edukatorów i decydentów.

Projekt LAPIS zidentyfikował pewne strategie, które mogą pomóc w przezwycięzeniu tych barier, poprzez wdrożenie tych strategii pracownicy mogą uzyskać uznanie dla swoich



umiejętności i wiedzy, co może zwiększyć ich perspektywy zawodowe i przyczynić się do poprawy jakości opieki w sektorze:

- **Zwiększenie świadomości:** Pracodawcy i pracownicy sektora opieki powinni być świadomi wartości nieformalnego uczenia się oraz tego, jak może ono przyczynić się do ich rozwoju zawodowego i jakości opieki. Można to osiągnąć poprzez szkolenia i kampanie podnoszące świadomość.
- **Tworzenie ścieżek walidacji:** Pracodawcy mogą opracować mechanizmy identyfikacji i uznawania nieformalnego uczenia się, takie jak tworzenie portfolio, narzędzi samooceny lub uznawanie programów wcześniejszego uczenia się. Może to pomóc pracownikom wykazać się umiejętnościami i wiedzą oraz zwiększyć ich perspektywy zawodowe.
- **Rozwijanie elastycznych i przystępnych opcji kwalifikacji:** Pracodawcy i decydenci mogą współpracować w celu opracowania elastycznych i dostępnych opcji poświadczania, które są zgodne z umiejętnościami i wiedzą zdobytą w ramach nieformalnego uczenia się. Może to obejmować mikro-poświadczenia lub odznaki, które uznają konkretne umiejętności i kompetencje.
- **Zachęcanie do mentoringu i coachingu:** Pracodawcy mogą zachęcać do programów mentoringu i coachingu, aby wspierać pracowników w rozwijaniu ich umiejętności i wiedzy poprzez nieformalne możliwości uczenia się. Może to pomóc pracownikom nabrać pewności siebie i zwiększyć ich perspektywy zawodowe.
- **Rozwiązanie problemu barier finansowych i logistycznych:** Pracodawcy i decydenci mogą współpracować w celu rozwiązania problemu barier finansowych i logistycznych, które uniemożliwiają pracownikom dostęp do formalnej edukacji lub możliwości zdobycia kwalifikacji. Może to obejmować zapewnienie wsparcia finansowego, elastycznego harmonogramu pracy lub opcji nauki online.
- **Współpraca z zewnętrznymi organami poświadczającymi:** Pracodawcy mogą nawiązać współpracę z zewnętrznymi organami poświadczającymi, aby zrozumieć ich wymagania i opracować ścieżki uznawania nieformalnego uczenia się. Może to obejmować współpracę ze stowarzyszeniami zawodowymi lub organami regulacyjnymi w celu zrozumienia ich wymogów w zakresie nadawania uprawnień.

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

## Wnioski:

Potrzebne są zmiany w szkoleniach dla dorosłych w zakresie opieki społecznej, aby sprostać wyzwaniom stojącym przed sektorem i zapewnić, że pracownicy są wyposażeni w umiejętności i wiedzę wymaganą do zapewnienia wysokiej jakości opieki i wsparcia. Opieka skoncentrowana na osobie, zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie, technologia i rozwój zawodowy to obszary, które powinny być priorytetem w programach szkoleniowych w zakresie opieki społecznej osób dorosłych. Wprowadzając te zmiany, możemy sprawić, że sektor będzie lepiej wyposażony by zapewnić wysokiej jakości opiekę i wsparcie osobom w trudnej sytuacji w naszych społecznościach.

Uznawanie nieformalnego i formalnego uczenia się w sektorze opieki jest niezbędne do wspierania ciągłego rozwoju i postępu kariery pracowników opieki. Istnieje jednak kilka barier, które mogą uniemożliwić to uznanie, w tym brak zrozumienia, ograniczone zasoby i brak spójnych standardów. Zlikwidowanie tych barier będzie wymagało wspólnego wysiłku pracodawców, organizatorów szkoleń i decydentów, aby zapewnić pracownikom opieki dostęp do wsparcia i uznania, którego potrzebują, aby rozwijać swoje umiejętności i postępy w karierze.

Uznanie nieformalnego i formalnego uczenia się w sektorze opieki jest ważnym krokiem w kierunku poprawy jakości opieki świadczonej osobom. W celu wsparcia tego uznania potrzebne są dalsze badania w kilku obszarach, w tym:

- **Opracowanie jasnych wytycznych:** Istnieje potrzeba jasnych wytycznych, które określą, co stanowi nieformalne i formalne uczenie się w sektorze opieki, a także standardy, które należy spełnić w celu uznania. Do opracowania tych wytycznych potrzebne są badania, które powinny być oparte na perspektywach świadczeniodawców, pacjentów i innych interesariuszy.
- **Określenie istniejących ścieżek kształcenia:** Badania są potrzebne, aby zidentyfikować istniejące ścieżki kształcenia, które istnieją w sektorze opieki, w tym formalne programy edukacyjne, szkolenia w miejscu pracy i nieformalne możliwości uczenia się. Pomoże to określić, gdzie uznawanie wcześniejszego uczenia się może być zastosowane w celu wsparcia uznawania nieformalnego i poza formalnego uczenia się.



- **Opracowanie narzędzi oceny:** Istnieje potrzeba istnienia narzędzi, które mogą być stosowane do oceny wiedzy i umiejętności nabytych w drodze nieformalnego i poza formalnego uczenia się. Narzędzia te powinny być zaprojektowane do oceny kompetencji, a nie kwalifikacji, i powinny być dostępne dla wszystkich dostawców usług opieki, niezależnie od ich pochodzenia.
- **Ocena wpływu:** Potrzebne są badania, aby ocenić wpływ uznawania nieformalnego i poza formalnego uczenia się na jakość opieki świadczonej pacjentom. Obejmuje to pomiar wyników takich jak satysfakcja pacjenta, bezpieczeństwo i wyniki zdrowotne.
- **Wspieranie równości:** Badania są również potrzebne do zidentyfikowania i rozwiązania wszelkich barier w uznawaniu nieformalnego i poza formalnego uczenia się w sektorze opieki. Będzie to wymagało zidentyfikowania wszelkich systemowych uprzedzeń, które mogą być obecne i opracowania strategii, aby je rozwiązać w celu zapewnienia równości i sprawiedliwości dla wszystkich dostawców usług opieki.

Jest to obszar słabo zbadany, potrzebne są dalsze badania, aby wspierać uznawanie nieformalnego i formalnego uczenia się w sektorze opieki, co może pomóc w poprawie jakości opieki świadczonej pacjentom, przy jednoczesnym uznaniu cennego wkładu osób świadczących opiekę.