

JANUARY 1, 2023



Skills and Innovation for Adult Social Care

STRATEGIES FOR OVERCOMING THE BARRIERS TO THE RECOGNITION OF WORK-BASED LEARNING

IO4 REPORT

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



Tło:

Zarówno krajowe, jak i europejskie debaty polityczne podkreślały znaczenie ustanowienia uczenia się przez całe życie w celu promowania szans na zatrudnienie i nadążania za postępem technologicznym i globalną konkurencyjnością. Pracownicy służby zdrowia mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia skutecznej, bezpiecznej opieki zdrowotnej, ponieważ charakter miejsc pracy stale się zmienia, ciągły rozwój ma kluczowe znaczenie dla zwiększenia konkurencyjności. Dobra praktyka kliniczna i edukacja są ściśle powiązane, a skuteczne uczenie się prowadzi do skutecznej praktyki. Kliniczne miejsce pracy od dawna jest skutecznym środowiskiem dla WBL (Liljedahl, 2018). Jednakże, podczas gdy WBL jest wszechobecny w warunkach klinicznych, często nie jest rozpoznawany zarówno przez uczniów, jak i nauczycieli. Międzynarodowy kontekst wysokich wakatów w tym sektorze, w połączeniu z rosnącą zachorowalnością w starzejących się populacjach, doprowadził do powszechnych obaw dotyczących niedoboru pracowników służby zdrowia. Nowe możliwości ułatwienia problemów kadrowych, takie jak opłaty za praktyki zawodowe i role współpracowników pielęgniarskich, stworzyły możliwości dalszego rozwoju klinicznego miejsca pracy jako środowiska uczenia się, w połączeniu z rosnącym zapotrzebowaniem ze strony menedżerów na WBL, aby pomóc złagodzić problemy kadrowe, zanim nowi pracownicy zostaną w pełni wykwalifikowani, sprawia, że badanie sposobu wspierania osób uczących się i przełożonych w tym otoczeniu ma kluczowe znaczenie.

Badania te wspierają holistyczne podejście do uczenia się opartego na pracy, zgodnie z "kontinuum formalności" (Eraut, 2004, s. 250), obejmujące formalne uczenie się poprzez zorganizowane kursy z celami uczenia się w kontekście przeznaczonym do uczenia się; formalne uczenie się poprzez nadzorowaną praktykę; oraz nieplanowane, spontaniczne uczenie się nieformalne, podnoszące kompetencje w stosunku do sytuacji powstających na nieformalnym końcu tego kontinuum. Uważamy uczenie się za proces i produkt, a uczenie się nieformalne i formalne są komplementarnymi i niezwykle ważnymi elementami uczenia się w miejscu pracy.

Wyniki:

Na wdrożenie i uznanie WBL w sektorze opieki społecznej dla dorosłych wpływa niezliczona ilość niezależnych czynników, a także bariery niematerialne, takie jak brak zasobów ludzkich. W rezultacie WBL w sektorze jest cykliczny, a pracownicy przechodzą obowiązkowe

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.

szkolenia co roku, zamiast dostosowywać się do pojawiających się sytuacji lub postępować zgodnie z ustalonymi planami działania. Badanie to zidentyfikowało kilka barier i czynników napędzających wdrażanie i uznawanie WBL w sektorze opieki społecznej dla dorosłych.

Zrozumienie WBL: Wielu uczestników stwierdziło, że trudno jest zmierzyć odległość pokonywaną przez poszczególnych uczniów, szczególnie patrząc na "umiejętności miękkie", które są zwykle rozwijane w miejscu pracy. Bez identyfikacji kluczowych zasad informujących o pomiarze indywidualnego uczenia się, trudno jest zmierzyć nieformalne uczenie się, dlatego wiele środowisk nie rozpoznało, kiedy WBL ma miejsce, lub źle zrozumiało, czym jest WBL, bez zrozumienia niuansów WBL, pomyślnie wdrożenie staje się wyzwaniem:

"Menedżerowie mają tendencję do myślenia, że WBL polega na chodzeniu na kursy, uczestniczeniu w multidyscyplinarnych spotkaniach zespołów i konferencjach lub omawianiu rzeczy z kolegami, podczas gdy prawda jest taka, że obejmuje to wszystko" (uczestnik D).

"Mamy wiele dobrych przykładów WBL, pracownicy często nie widzą, że uczą się ze sobą w praktyce, robimy to od tylu lat, że myślimy, że to tylko część ich pracy, ale w rzeczywistości jesteśmy w tym całkiem dobrzy" (Uczestnik F).

Chociaż badania empiryczne uznały znaczenie uczenia się nieformalnego, istnieją ograniczenia wynikające z niebadania prekursorów zarówno formalnego, jak i nieformalnego uczenia się, identyfikacja wzajemnych i odrębnych prekursorów pozwoliłaby zbadać, w jaki sposób obie formy uczenia się łączą się i pomagają menedżerom zidentyfikować i rozpoznać WBL w ich kontekście.

Czas: Czas był postrzegany jako główna bariera dla ułatwienia i sukcesu w nauce, a kultura miejsca pracy ograniczała ten proces i tworzyła napięcia między wymaganiami dotyczącymi rozwoju personelu a świadczeniem usług:

"Chcielibyśmy, aby nasi pracownicy byli bardziej wyspecjalizowani, abyśmy mogli szukać porad w grupie domów w bardziej wyspecjalizowanych obszarach opieki, ale nie możemy sobie pozwolić na płacenie pracownikom agencyjnym, aby pokryć personel nieobecny na kursach". (Uczestnik E)

Niewystarczająca ilość czasu na wsparcie WBL podkreśla trudności w tworzeniu środowiska pracy sprzyjającego uczeniu się w tak rozciągniętym sektorze. Jednak równoważenie wymagań

związanych z opieką nad pacjentem, dobrym samopoczuciem personelu i ciągłym kształceniem powoduje paradoks wewnętrznej nagrody i przeciążenia pracą. Czas na naukę i mentoring są najważniejsze, aby zmiany w praktyce nastąpiły poprzez uczenie się oparte na pracy, potrzebne są dalsze badania, aby zbadać, w jaki sposób niektóre z najbardziej ustawień są w stanie zapewnić najbardziej efektywne środowiska uczenia się, pokonując te uniwersalne wyzwania związane z czasem i możliwościami, aby umożliwić WBL.

Wsparcie uczenia się: Inną często wymienianą barierą w sektorze było wsparcie dla uczenia się, przy czym uczestnicy wyjaśniali to w kategoriach przewycięzania obaw związanych z uczeniem się akademickim; identyfikowania odpowiedniego przygotowania i wsparcia dla pracowników nieakademickich w angażowaniu się w naukę; wspierania osób uczących się rozpoczynających nieznaną rolę; pracowników niechętnych krytyce; oraz wprowadzania uczniów w nieznaną tryb uczenia się. Przedmiotem troski uczestników była kultura egzaminów szkolnych, która często była obwiniana za to, że personel nie chciał angażować się w nieznaną styl uczenia się:

"Szkolna mentalność, że "musisz się tego nauczyć, aby zdać ten egzamin", oznacza, że pracownicy nie lubią uczenia się kierowanego przez uczniów, nauczono ich zdawać egzaminy, a nie jak się uczyć. (Uczestnik A).

Kultura egzaminacyjna została zauważona jako bariera dla uczenia się dorosłych w kilku badaniach (Kennedy, 2002; Belzer, 2004; Ho i Lim, 2020), więc nie jest zaskakujące, że jest to identyfikowane jako bariera dla WBL, biorąc pod uwagę typowy początkowy poziom wykształcenia pracowników wchodzących na rynek pracy w tym sektorze. Ogólnie rzecz biorąc, wsparcie dla uczenia się wiązało się z brakiem odpowiednich umiejętności wśród kadry wyższego szczebla, aby ułatwić mniej formalne uczenie się, a jeden z uczestników wyjaśnił:

"Nie wiem, jak umożliwić ludziom naukę, nie szkoliłem się jako nauczyciel... Czuję, że jestem protekcyjny, [jeśli] wyjaśniam to, co wydaje się oczywiste, a kiedy oferuję wspierającą krytykę, często jest ona odrzucana przez członka personelu, a oni stają się niechętni do komunikowania się ze mną. " (Uczestnik B).

Wspieranie kadry wyższego szczebla w promowaniu filozofii uczenia się skoncentrowanej na osobie uczącej się ułatwiłoby nieformalne uczenie się, a co za tym idzie, ekspansję. Wiele mniejszych domów opieki nie ma i nie może sobie pozwolić na zatrudnienie dedykowanego nauczyciela dla każdego obszaru specjalizacji. Strategie kadrowe koncentrujące się na

wewnętrzny rozwój wiedzy specjalistycznej, wraz z negocjowanymi efektami uczenia się, zachętą do kariery i pozytywną kulturą miejsca pracy, które świętują sukces pracowników, mogą pomóc zwiększyć poczucie własnej skuteczności pracowników i pomóc zmienić mentalność, aby postrzegać krytykę jako szansę na rozwój osobisty. Kiedy pracownicy rozważają swoje perspektywy zawodowe, są bardziej skłonni do podejmowania świadomych decyzji strategicznych, a zatem częściej słuchają krytyki i angażują się w szkolenia, jak wyjaśnia uczestnik C:

"Inspirowanie pracowników do świętowania sukcesów pomaga zacząć zmieniać kulturę ze sztywną na taką, która jest bardziej wrażliwa na naukę. Ważne jest, aby mieć otwarte drzwi, w których ludzie czują, że mogą zapytać starszych pracowników." (Uczestnik C).

Strategie menedżerskie: Pomimo znalezienia satysfakcji z pracy i spełnienia, duża liczba pracowników sektora przewiduje pozostanie na kilka lat, aspirując do bardziej lukratywnej kariery zawodowej opiekuńczej. Gdyby tak się stało, w sektorze byłoby więcej pracowników wyższego szczebla i brakowało nowych młodszych pracowników, zamiast tego widzimy niewidoczne, ale trwałe ograniczenia w rekrutacji i utrzymaniu w sektorze ze względu na postrzeganie społeczne, niskie płace i słabe szkolenia. W badaniu tym zaobserwowano duże zróżnicowanie podejścia menedżerskiego do szkoleń, przy czym mniejsze organizacje o mniejszym finansowaniu są zmuszone do priorytetowego traktowania opieki zarówno nad pacjentami, jak i pracownikami w stosunku do możliwości szkoleniowych, ponieważ bez pracowników zapewniających opiekę nie mogą przyciągnąć mieszkańców Domów Pomocy Społecznej:

"Troska o naszych użytkowników usług jest naszym głównym priorytetem, personel na piętrze, aby zapewnić opiekę, jest naszym celem. Jest to praca wymagająca psychicznie; Dobre samopoczucie psychiczne jest również priorytetem. Przypuszczam, że chodzi o opiekę nad pacjentem, dobre samopoczucie psychiczne personelu, szkolenie personelu, w tej kolejności ważności." (Uczestnik E).

Jednak w przypadku gdy większe organizacje mają politykę ułatwiającą uczestnictwo w możliwościach uczenia się, a także dostępność zasobów rozwojowych; materiały do nauki; i poświęcenie czasu na podjęcie szkolenia, progresywne możliwości są oferowane przez WBL, a to z kolei ma pozytywny wpływ na rozwój tożsamości zawodowej i utrzymanie personelu:

"Sformalizowaliśmy wszystkie szkolenia, ze względu na złożoność organizacji i systemów kontroli jakości, które mamy. Wszystkie szkolenia są dodawane do profili pracowników, co pomaga stworzyć pozytywną kulturę miejsca pracy wokół działań szkoleniowych i rozwojowych." (Uczestnik D).

Uczestnik D wyjaśnia następnie, w jaki sposób, wykorzystując pracowników agencji do obsługi zmian, w połączeniu ze wsparciem kierowniczym i akredytowanymi możliwościami aktywnie prezentowanymi pracownikom, pracownicy mogą i są aktywnie zachęceni do udziału w szkoleniach, wspomagając wewnętrzną promocję i utrzymanie:

"Personel uczestniczący w szkoleniu oznacza, że musimy uzyskać ochronę pracowników agencyjnych, wolimy mieć pracowników agencyjnych ze względu na szkolenie, ponieważ nasi stali pracownicy czują się zdemoralizowani i biorą zwolnienia lekarskie w wyniku stresu. Zapewniając dobre samopoczucie psychiczne pracownikom, jesteśmy w stanie promować wewnątrz, co pomaga budować i utrzymywać relacje interpersonalne między pracownikami, promując z kolei wspólne uczenie się i współpracę partnerską" (uczestnik D).

Uczestnik D pokazuje, że wielkość firmy, wsparcie kadry kierowniczej i możliwości oferowane przez firmę są zarówno barierami, jak i czynnikami sukcesu w uznaniu WBL w sektorze. Wiele czynników wpływa na zaangażowanie w WBL, pomimo dostępności możliwości uczenia się, nacisk na osoby biorące odpowiedzialność za swoje środki uczenia się w mniejszych organizacjach, wskaźniki uczestnictwa są często niższe niż oczekiwano lub potrzebne, a pracownicy, którzy nie uczestniczyli w poprzednich możliwościach uczenia się, rzadziej uczestniczą w przyszłych możliwościach uczenia się. Pracując w kulturze, w której uczenie się jest wspierane, cenione i doceniane, pracownicy są bardziej skłonni do podejmowania oferowanych im możliwości, a możliwości w ramach sektora mogą znacznie poprawić retencję, jak wykazano w studium przypadku uczestnika D.

Respondenci wskazali, jak ważne jest, aby ich organizacje były przygotowane do wspierania WBL, przy czym wszyscy stwierdzili, że członek zespołu HR bierze odpowiedzialność za koordynację szkoleń personelu i zapisów przeprowadzonych szkoleń, a menedżerowie ponownie odwiedzają dostawców szkoleń, gdy opinie będą pozytywne. Wcześniejsze badania pokazują, że pozytywne wcześniejsze doświadczenia przewidują udany udział pracowników w nauce (Hurtz i Williams, 2009). Nasze badania wykazały jednak, że menedżerowie nie przeprowadzają analizy tego, dlaczego szkolenie zakończyło się sukcesem w odniesieniu do

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.

czasu trwania; kierowania; wielkość grupy; sposoby dostawy; i certyfikacja. Analiza tych zmiennych w klasie byłaby cennym wkładem w badania nad uczeniem się opartym na pracy, dalsze badania skorzystałyby na skupieniu się na tym, które zmienne w klasie są brane pod uwagę przez osoby wybierające organizatora kształcenia. Poprzednie badania koncentrowały się na łatwych do zmierzenia zmiennych socjodemograficznych, w oparciu o dane zebrane z dużych badań krajowych, co zaowocowało dużą wiedzą na temat różnic w szkoleniu między grupami demograficznymi, jednak nie zastanawia się krytycznie nad tymi zidentyfikowanymi różnicami, przyszłe badania skorzystałyby z podejścia wielopoziomowego, w tym analizy indywidualnych cech osobistych wraz z kontekstem organizacyjnym, identyfikowanie i analizowanie wariacji na każdym poziomie.

Ramy instytucjonalne: Wysoce rozdrobniony sektor opieki społecznej nie jest w stanie opracować kompleksowych rozwiązań, głównie dlatego, że rynek opieki zniechęca do współpracy w całym sektorze.

"Straciliśmy personel z powodu pandemii, co oznaczało, że musieliśmy anulować naszą rejestrację, aby zapewnić opiekę pielęgniarstwa, pozostawiając mieszkańców szukających nowych domów, co zmniejszyło nasze możliwości i finansowanie".

(Uczestnik F).

W związku z rosnącą liczbą osób, które nie mają dostępu do opieki, należy podjąć pilne wysiłki w celu defragmentacji opieki społecznej, niezbędna jest poprawa jakości usług zdrowotnych i opiekuńczych, która mogłaby pomóc w podniesieniu statusu pracowników opieki, a ostatecznie zapewnić bardziej opłacalną usługę. Poszukiwanie dobrych praktyk w celu wsparcia budowania sektora opieki oferującego doskonałe, opłacalne usługi ma kluczowe znaczenie dla poprawy opieki społecznej dla dorosłych.

Podczas gdy rządy międzynarodowe dążą do stworzenia wykwalifikowanej siły roboczej w opiece społecznej, pracownicy, którzy łatwo identyfikują swoje potrzeby szkoleniowe, nie mają dostępu do odpowiednich szkoleń. Uczestnicy zauważyli, że niewystarczające zobowiązanie ze strony rządu może często oznaczać, że podstawowe potrzeby szkoleniowe w celu osiągnięcia celów inspekcji są spełnione, ale pracownikom nie oferuje się żadnych dodatkowych szkoleń.

"Ciągłe gonimy za polami wyboru dla rządu, jesteśmy już rozciągnięci, a inspekcje mogą być bardzo krótkotrwałe, nagle musimy udowodnić, że te pola zostały

zaznaczone, podczas gdy tak naprawdę nie mają żadnego wpływu na poziom opieki, jaką otrzymują nasi mieszkańcy, jeśli w ogóle, gonienie za tymi polami oznacza, że mamy mniej czasu na rozważenie potrzeb naszych mieszkańców. "

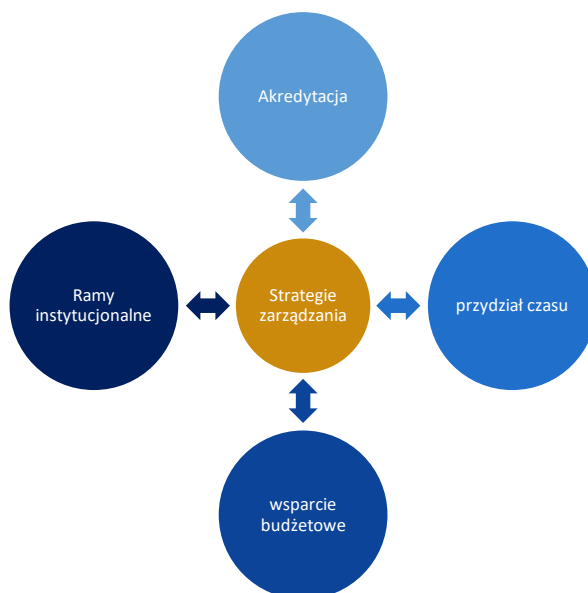
(Uczestnik E)

Potrzebne są odpowiednie mechanizmy polityczne, aby zapewnić większą skuteczność kontroli, zwiększając nacisk na szkolenia i rozwój, zatrzymywanie personelu i zarządzanie opieką wraz ze standardami opieki, bez tego inspekcje nie przyczyniają się do poprawy sektora.

Podczas gdy polityka uznaje, że istnieje międzynarodowy kryzys retencji siły roboczej w opiece społecznej, sektor ten pilnie potrzebuje dostępu do obowiązkowego, zatwierzonego, kompleksowego programu szkolenia i rozwoju personelu, obejmującego praktykę, umiejętności miękkie i administrację. Nasze ustalenia sugerują, że jasno określona ścieżka kariery dla pracowników opieki społecznej, powiązana ze szkoleniami i wspierana przez konsekwentne inwestycje, mogłaby pomóc pracodawcom w przyciągnięciu i zatrzymaniu pracowników. Należy opracować i sformalizować nadrzędny plan zatrudnienia obejmujący szerszy program nauczania dla pracowników opieki, a także skupić się na umiejętnościach miękkich i praktykach etycznych wraz z ważnymi umiejętnościami technicznymi, z kwalifikacjami krajowymi, walidacją kwalifikacji i zestawem kwalifikacji obejmującym wiedzę specjalistyczną. Podmioty świadczące usługi opiekuńcze powinny być zachęcane do zatrudniania wyspecjalizowanych opiekunów, a komisarze powinni uwzględniać dostępność wyspecjalizowanego personelu przy ustalaniu stawek umownych. Mniejsze organizacje można zachęcać do współpracy w celu dzielenia się specjalistami, tak aby wiedza fachowa była szeroko dostępna w całym sektorze. Powinny istnieć jasne ścieżki rozwoju w sektorze opieki, z dodatkowymi kwalifikacjami prowadzącymi do dodatkowej odpowiedzialności i wynagrodzenia. Najlepszym rozwiązaniem byłoby zarządzanie tym w mniejszych organizacjach we współpracy między organizacjami.

Konkluzja:

Odkrycia te mają bezpośrednie znaczenie dla placówek opieki zdrowotnej na całym świecie, badanie to zidentyfikowało cztery powiązane ze sobą obszary, które mają wpływ na strategię zarządzania i mogą działać jako bariery lub czynniki napędzające WBL w sektorze: ramy instytucjonalne; akredytacja; przydział czasu; oraz wsparcie budżetowe, przedstawione na



poniższym schemacie.

Czynniki wpływające na ustanowienie uznanego WBL mogą również hamować, nasze badania wykazały, że wspierająca kultura miejsca pracy, skoncentrowana na wspólnym uczeniu się i partnerskiej pracy zapewnianej przez dostęp do wiedzy i możliwości nawiązywania kontaktów, była nieoceniona w rozwoju personelu, a menedżerowie uznali potrzebę możliwości szkolenia i dostępu do wiedzy, ale nie zawsze byli w stanie umożliwić pracownikom dostęp do takich możliwości. Empiryczne wyniki tego badania pokazały, że wiele wyzwań wskazywanych przez menedżerów w sektorze jest zakorzenionych w czasie, a czas jest zasadniczo największą barierą w tworzeniu i nadzorowaniu WBL. Wskazanie możliwości uczenia się i poszanowanie edukacji mają kluczowe znaczenie dla sukcesu WBL, podczas gdy WBL jest szeroko praktykowany w sektorze, nie zawsze jest uznawany lub ceniony przez pracodawców lub decydentów. Istnieje ogromny zakres możliwości uczenia się w praktyce, a wielu chciałoby w ten sposób rozbudowywać, rekrutować i szkolić nowych pracowników, ale po prostu nie ma czasu, aby zaangażować się w proces rekrutacji. Obecny kryzys w zatrzymywaniu pracowników dodatkowo pogłębia ten problem, działając przeciwko udanym WBL, czynniki napędzające rekrutację i zatrzymywanie pracowników są zakorzenione w tym niedoborze.



References:

Belzer, A., (2004). "It's not like normal school": the role of prior learning contexts in adult learning. *Adult Education Quarterly*, 55(1), pp.41-59.

Eraut, M., (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in continuing education*, 26(2), p.250.

Ho, Y.Y. and Lim, W.Y.R., (2020). Educating adult learners: Bridging learners' characteristics and the learning sciences. In *Diversity and inclusion in global higher education*, pp. 97-115. Palgrave Macmillan, Singapore.

Hurtz G. M., Williams K. J. (2009). Attitudinal and motivational antecedents of participation in voluntary employee development activities. *Journal of Applied Psychology*, 94, pp.635–653.

Kennedy, P., (2002). Learning cultures and learning styles: Myth-understandings about adult (Hong Kong) Chinese learners. *International journal of lifelong education*, 21(5), pp.430-445.

Liljedahl, M., (2018). On learning in the clinical environment. *Perspectives on Medical Education*, 7(4), pp.272-275.
5.