

OCTOBER 1, 2022



Skills and Innovation for Adult Social Care

LEADERSHIP IN WORK-BASED LEARNING DIGITAL LEARNING PROGRAMME FOR SOCIAL CARE MANAGERS AND COMMISSIONERS

**MODULE 5: IDENTIFICATION OF INFORMAL LEARNING TAKING PLACE IN
WORKPLACE SETTINGS AND VALIDATING TRANSFERABLE SKILLS FOR
PROFESSIONAL PRACTICE**

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

IDENTYFIKACJA NIEFORMALNEGO UCZENIA SIĘ ODBYWAJĄCE SIĘ W MIEJSCU PRACY I POTWIERDZAJĄCE UMIEJĘTNOŚCI, KTÓRE MOŻNA PRZENIEŚĆ DO PRAKTYKA ZAWODOWA

Cele nauczania

Po ukończeniu tego modułu będziesz w stanie

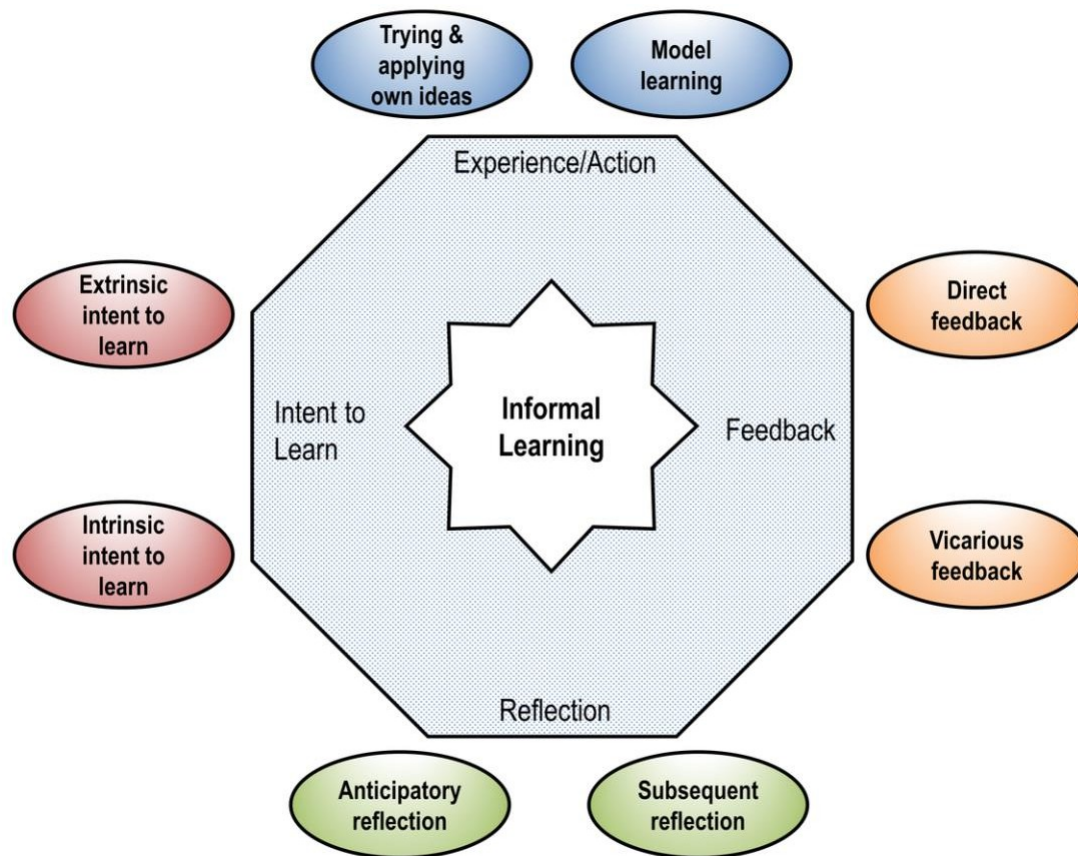
- **zdefiniować**, czym jest nieformalne uczenie się
- **porównanie** uczenia się nieformalnego z pozaformalnym i formalnym
- **ocena** własnego procesu uczenia się
- rozróżniać trendy uczenia się w miejscu pracy
- **lista** różnych narzędzi oceny
- **identyfikować** sytuacje nieformalnego uczenia się w miejscu pracy
- **rozpoznawać** umiejętności nabyte w drodze nieformalnego uczenia się

Czym jest nieformalne uczenie się?

Nieformalne uczenie się to rodzaj nauki, która ma miejsce każdego dnia, niezależnie od tego, czy zdajemy sobie z tego sprawę, czy nie. Uczenie się nieformalne jest stosunkowo nowym terminem i wiąże się z organicznym uczeniem się w nieustrukturyzowanej formie. Typowe mechanizmy nieformalnego uczenia się obejmują próby i błędy lub uczenie się przez działanie, modelowanie, informacje zwrotne i refleksję. Zwykle dzieje się to naturalnie i nieumyślnie, gdy uczący się potyka się w sytuacji uczenia się.

W rzeczywistości nieformalne uczenie się jest sposobem, w jaki rozwijamy się każdego dnia. Przykładem może być sposób, w jaki uczymy się nowych słów, czytając książki. Lub oglądając program kulinarny, odkrywamy nasz nowy ulubiony przepis. Dzieje się to spontanicznie lub asynchronicznie i nawet jeśli osoba ucząca się mogła nie być tego świadoma, to mimo wszystko jest to nauka.

Na poniższym diagramie można zobaczyć model ośmiokąta Deciusa, zgodnie z którym nieformalne uczenie się składa się z 8 elementów, które można przypisać do 4 czynników.



Ośmiokątny model Decius

Różnica między uczeniem się formalnym i nieformalnym

Mówiąc o uczeniu się w miejscu pracy, organizacje najczęściej koncentrują się na formalnych szkoleniach, pomijając korzyści płynące ze stymulowanego i moderowanego nieformalnego uczenia się w atmosferze pracy.

Szkolenie formalne może odbywać się w klasie lub w zespole. Nauka w klasie jest często skoncentrowana na trenerze, który decyduje o jej kierunku i treści. Formalne szkolenia w zespołach odbywają się zgodnie z harmonogramem nauki i ustaloną agendą.

Formalna nauka jest dobrze zorganizowana:

- Jasne cele

- Szczegółowy plan kursu
- Cele/kamienie milowe
- Oceny

Z drugiej strony, nieformalne uczenie się jest zazwyczaj dość spontaniczne. Dzieje się tak, gdy:

- Zajrzyj do drugiej kabiny.
- Wskocz na rozmowę offline z kolegą z drużyny.
- Mieć przestoje po przejściu przez punkty agendy.
- Poproś przełożonego o przesłanie instrukcji.

Wideo: https://www.youtube.com/watch?v=T3AyQDyV_oc

Działanie 1:

Zdecyduj, czy poniższe stwierdzenia są prawdziwe czy fałszywe.

Oświadczenia	Prawda/Fałsz
Nieformalne uczenie się ma określone cele i zakres	
Uczenie się przez działanie jest formą nieformalnego uczenia się	
Formalne uczenie się jest często skoncentrowane na trenerze, gdzie trener decyduje o jego kierunku i treści	
Formalna nauka może odbywać się spontanicznie i może mieć miejsce w rozmowa z kolegą	
Organizacja często koncentruje się na formalnym szkoleniu korzyści płynące z nieformalnego uczenia się w miejscu pracy	

Podział odpowiedzi:

1. **Fałsz:** Nieformalne uczenie się jest związane z organicznym uczeniem się w nieustrukturyzowanej formie.
2. **Prawda:** Uczenie się przez działanie jest typowym mechanizmem nieformalnego uczenia się.
3. **Prawda:** Formalne uczenie się zwykle odbywa się w klasie, gdzie szkolenie jest liderem procesu.

4. **Fałsz:** Formalne uczenie się jest ustrukturyzowane i wymaga szczegółowego planu i zestawu celów.
5. **Prawda:** Prawda, ponieważ coraz więcej organizacji nie uznaje nieformalnego uczenia się i jego korzyści dla rozwoju pracowników i koncentruje się na szkoleniach formalnych.

Nieformalne uczenie się w miejscu pracy

Obserwacje pokazują, że do 90% nauki każdego dorosłego odbywa się poza instytucjami edukacyjnymi.

Najlepiej wyraża to model 70-20-10, którego twórcy z Center for Creative Leadership, instytucji edukacyjnej non-profit w Greensboro, N.C., Morgan McCall, Michael M. Lombardo i Robert A. Eichinger, przewidują rozkład w uczeniu się, w którym 70% jest nieformalne, 20% występuje w interakcji z innymi, a tylko 10% pochodzi z formalnego uczenia się.

Ten duży odsetek staje się coraz bardziej znaczący dla profesjonalistów, ponieważ umożliwia im odkrywanie i doskonalenie umiejętności związanych z pracą, podejmowanie decyzji, stawianie czoła wyzwaniom i interakcję z wpływowymi osobami, takimi jak szefowie i mentorzy w środowisku pracy. Uczą się również na własnych błędach i otrzymują natychmiastowe informacje zwrotne na temat swoich wyników.

Dlatego też moduł ten koncentruje się na korzyściach płynących z nieformalnego uczenia się w miejscu pracy:

- ❖ Został on zainicjowany przez ucznia: Zgodnie z teorią uczenia się dorosłych, gdy nauka jest pod ich kontrolą, skuteczność jest najwyższa. Kontrolują proces i dzięki temu czują się zaangażowani i zainteresowani nauką
- ❖ Pracownicy czują się zrelaksowani: Chociaż formalne szkolenia są obowiązkowe i niezbędne, powodują napięcie związane z terminami, zadaniami, egzaminami itp. w nieformalnym uczeniu się.
- ❖ Rozwijają kompetencje pracowników i ich portfolio zawodowe: Stymulując pracowników do zgłębiania określonego tematu, potencjalnie odkrywają nowe myśli, teorie, i procesów, które poszerzają ich wiedzę. Jest to korzystne zarówno dla nich samych jako profesjonalistów, ale także dla jakości usług świadczonych przez organizację
- ❖ Oszczędza to czas, pieniądze i zasoby firmy: Niektóre szkolenia muszą być sformalizowane, ale niektóre nie. A gdy tak nie jest, oznacza to, że zespół może pominąć opracowanie planu nauki, tworzenie treści dostosowanych do potrzeb i nie tylko. Twój pracownik uczy się wtedy, kiedy chce i potrzebuje, przy ograniczonym wysiłku z Twojej strony.

Wideo: <https://www.youtube.com/watch?v=N1t3hUFcljo&t=18s>

Refleksja

Poświęć 5-10 minut po przeczytaniu tej sekcji i spróbuj wymienić co najmniej trzy korzyści płynące z promowania nieformalnego uczenia się w miejscu pracy.

- Czy to było łatwe?
- Które z nich przyszły ci do głowy jako pierwsze?

Przykłady nieformalnego uczenia się w miejscu pracy

Wymieniając korzyści płynące z nieformalnego uczenia się w miejscu pracy, podkreśliśmy potrzebę stymulowania go w każdej organizacji. Najprawdopodobniej dzieje się to, nawet tego nie zauważając. Poniżej przedstawiamy kilka przykładów, jak wspierać ten proces w organizacji.

➤ Zachęcanie do kultury dzielenia się wiedzą

Aby pracownicy mogli uczyć się w sposób nieformalny, warto, aby wiedzieli, że znajdują się w środowisku, które nie tylko pozwala, ale aktywnie wspiera naukę w miejscu pracy. Aby to zrobić, szukaj okazji, które umożliwią pracownikom dzielenie się cennymi informacjami, których się nauczyli. Poproś swoich pracowników o zebranie aktualnych materiałów do zaprezentowania na comiesięcznym spotkaniu operacyjnym lub na wyznaczonych forach dyskusyjnych

➤ Zbieranie cennych zasobów dla pracowników

Miejsce do dzielenia się wiedzą jest korzystnym pierwszym krokiem, ale oferowanie przestrzeni do Osoby uczące się znajdowania przydatnych informacji dodają kolejny poziom. Niezależnie od tego, czy jest to współdzielony Dysk Google, czy Dropbox, powinieneś zebrać wartościowe materiały dla swoich pracowników, a następnie, gdy będą chcieli zbadać informacje, mogą się zalogować i samodzielnie wybrać zasób do przeczytania w swoim czasie, który pomoże im dowiedzieć się więcej na określony temat.

➤ Oferta nauki społecznościowej

Głównym aspektem nieformalnego uczenia się jest aspekt społeczny. Dużą część naszej wiedzy zdobywamy obserwując i wchodząc w interakcje z otaczającymi nas ludźmi. W środowisku pracy istnieje wiele sposobów na rozwijanie tego aspektu. Jednym z nich są stare, dobre rozmowy twarzą w twarz przy biurku lub podczas przerwy na lunch. Alternatywą jest forum, miejsce skoncentrowane na pracy, w którym pracownicy s p o t y k a j ą s i ę , rozmawiają, zadają pytania i uczą się.

➤ Przeznacz czas na naukę

Potrzeba walidacji umiejętności nabytych w drodze nieformalnego uczenia się staje się coraz bardziej istotna. W dziedzinie opieki społecznej nad dorosłymi różne umiejętności, które można przenieść, są kształtowane w procesie pracy, a nie poprzez formalne zorganizowane szkolenia.

Ich walidacja zapewnia możliwość

- uczniowie mogą identyfikować i śledzić swój rozwój zawodowy, co przyczynia się do ich pewności siebie i spełnienia zawodowego
- pracodawcy mogą skuteczniej planować i zarządzać personelem

Metody oceny umiejętności ukształtowanych w ramach nieformalnego uczenia się nie różnią się zbyt od tych stosowanych w formalnym systemie uczenia się.

Przed wyborem narzędzia oceny ważne jest, aby przyrzeć się nauce, która ma zostać oceniona. Ogólnie przyjmuje się, że należy wziąć pod uwagę następujące kryteria:

- zakres ocenianych kompetencji;
- wymagana głębokość nauki;
- na ile aktualna jest wiedza, umiejętności i kompetencje;
- jakie są wymiary wystarczalności pod względem kompetencji;
- jak wiarygodne są dowody uczenia się dostarczone przez uczącego się

Po określeniu podstawy uczenia się ważne jest, aby wybrać odpowiednie narzędzie oceny w oparciu o następujące kryteria:

- ❖ ważność: narzędzie musi mierzyć to, co ma mierzyć;
- ❖ wiarygodność: zakres, w jakim identyczne wyniki byłyby osiągnięte za każdym razem, gdy kandydat jest oceniany w tych samych warunkach;
- ❖ sprawiedliwość: stopień, w jakim decyzja dotycząca oceny jest wolna od stronniczości (zależność od kontekstu, kultury i stronniczości oceniającego);
- ❖ zakres poznawczy: czy narzędzie umożliwia oceniającym ocenę zakresu i głębokości nauki kandydata;
- ❖ adekwatność do celu oceny: zapewnienie, że cel narzędzia oceny jest zgodny z jego przeznaczeniem

Refleksja:

Czy zastanawiałeś się wcześniej nad możliwościami walidacji nieformalnego uczenia się w Twojej organizacji?

Po przeczytaniu tej sekcji poświęć 15 minut na zastanowienie się nad sytuacjami, w których ocena i walidacja kompetencji ukształtowanych w drodze nieformalnego uczenia się byłaby skuteczna dla Twojej organizacji.

Czy łatwo było ci zidentyfikować takie sytuacje?

Metody oceny

Wymieniliśmy kilka metod, które można wykorzystać do oceny i weryfikacji umiejętności pracowników.

❖ **Debata:** Kandydaci mogą, biorąc udział w debacie, potwierdzić swoją zdolność do podtrzymania przemyślanej argumentacji i zademonstrować głębię odpowiedniej wiedzy na dany temat. Debata

Debata oferuje również kontekst, w którym mogą wykazać się umiejętnościami komunikacyjnymi i społecznymi.

❖ **Wywiad:** Wywiady mogą być szczególnie przydatne w obszarach, w których ważna jest ocena i wartości. Wywiady zwykle towarzyszą innym narzędziom w celu pełniejszej oceny kandydata oraz umożliwienie komentowania i wyjaśniania.

❖ **Obserwacja:** Metoda ta pozwala na ocenę wydajności pracowników w praktycznym środowisku. Ważne jest, aby wcześniej zdefiniować kryteria obserwacji.

❖ **Metoda portfolio:** Portfolio to zorganizowany zbiór materiałów, które prezentują i weryfikują umiejętności i wiedzę zdobytą poprzez doświadczenie. Ma to szczególne znaczenie dla

walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, ponieważ pozwala indywidualnemu kandydatowi aktywnie uczestniczyć w gromadzeniu dowodów, a także oferuje połączenie podejść wzmacniających ogólną ważność procesu. Potwierdza to fakt, że wiele krajów wprowadziło portfolio jako centralny element swoich podejść do walidacji.

❖ **Prezentacja:** Prezentacja studium przypadku kolegom jako okazja do zaprezentowania profesjonalnie ukształtowanych kompetencji, ale także kompetencji miękkich.

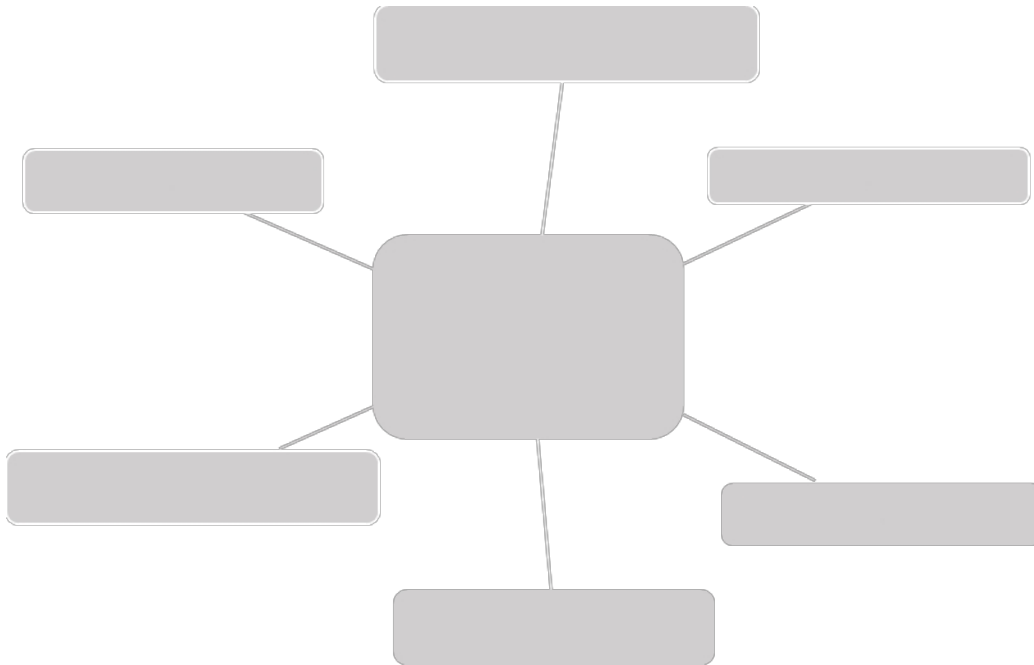
Zadanie

Portfolio tematów do publikacji

Jak znaleźć temat

1. Jaki jest szerszy temat?

2. Jakie terminy i pomysły kojarzą Ci się z szerszym tematem? Zbierz je na mapie myśli - dodaj tyle pól, ile chcesz.



3. W razie potrzeby przeprowadź szybkie badania w Internecie lub książkach na ten temat i dodaj wyniki do mapy myśli.

4. Zaznacz podtematy, które najbardziej Cię interesują.

5. Które z Twoich mocnych stron i kompetencji możesz wykorzystać podczas pracy nad danym tematem?

6. Opisz w kilku słowach podtemat, na który się zdecydowałeś(-aś). Jakie są Twoje zainteresowania badawcze?

Jak zaplanować portfolio

Szerszy temat:

Mój osobisty podtemat:

Moje pytania badawcze:

Planowana forma publikacji:

Pomysły na wykonanie obowiązkowych zadań:

Pomysły na wykonanie dodatkowych, bezpłatnych zadań:

Planowany

praca

kroki:

Wymagane materiały:

Jak napisać przedmowę i epilog?

Pytania przewodnie do napisania przedmowy:

- Co chcę zrobić?
- Dlaczego wybrałem ten temat?
- Co jest dla mnie szczególnie ważne?
- Jakie są moje pytania badawcze?
- Jakie są moje cele?

Pytania przewodnie do napisania autorefleksji na temat własnego procesu pracy (w epilogu lub, jeśli epilog nie jest używany, w przedmowie)

- Jak przebiegał proces tworzenia portfolio?
- W czym poszło mi dobrze?
- Jakie przeszkody napotkałem?
- Których pomysłów nie wykorzystałem i dlaczego?
- Czego się nauczyłem?
- Które z moich umiejętności i kompetencji udowodniłem w portfolio?
- Co zrobiłbym inaczej następnym razem?