

JUNE 1, 2021



Skills and Innovation for Adult Social Care

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

MODULE 2: FORMAL LEARNING PROGRAMMES: CREATION,
DEVELOPMENT, AND STAFF SUPPORT

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



Wprowadzenie

Moduł ten stanowi syntezę wytycznych pojawiających się w międzynarodowej literaturze na temat ustawicznego szkolenia, uczenia się i samorozwoju oraz organizacji tego typu szkoleń.

szkolenia. Zawiera przykłady "dobrych praktyk", wynikające z badań przeprowadzonych w pięciu różnych krajach europejskich w ramach partnerstwa projektu LAPIS. Połączyliśmy teorię z rzeczywistą praktyką, zamiast przedstawiać teoretyczne ramy. Dlatego uważamy, że stworzyliśmy uniwersalną treść na temat tego, jak można zorganizować programy szkoleniowe dla pracowników organizacji opiekuńczych, które mogą być wykorzystywane przez menedżerów i dyrektorów tych organizacji do promowania szkoleń w miejscu pracy i rozwoju swoich pracowników.

Efekty uczenia się

Pod koniec tego modułu będziesz w stanie

- Zrozumienie potrzeby przyjęcia formalnych programów nauczania.
- Zrozumienie konieczności wspólnych programów nauczania w sektorze opieki.
- Wiedza na temat tworzenia i rozwijania programu nauczania
- Określenie potrzeb szkoleniowych pracowników i strategii szkoleniowych, które należy wybrać w interesie organizacji.
- Wiedzieć, jak ocenić procedurę uczenia się

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

Część 1:

Formalne uczenie się w sektorze opieki

Czym jest formalne uczenie się?

Formalne uczenie się jest definiowane jako "systematyczny, celowy" sposób szkolenia kogoś. Może odbywać się w szkołach, na uczelniach i uniwersytetach, ale może również mieć miejsce w środowiskach nieedukacyjnych. Formalne uczenie się obejmuje cele ustalone przez dostawcę usług edukacyjnych (nauczyciela, trenera, instruktora) i/lub organy zewnętrzne, takie jak komisje egzaminacyjne.

Szkolenia formalne można przeprowadzać osobiście lub wirtualnie w formie nagranych warsztatów, które uczestnicy mogą oglądać we własnym czasie. Szkolenia takie jak onboarding i obowiązkowe programy zgodności są uważane za szkolenia formalne. W wielu przypadkach formalna nauka prowadzi do uzyskania oficjalnych kwalifikacji, dyplomu lub stopnia naukowego.

Powody, dla których warto rozważyć korzystanie z formalnych elementów szkoleniowych obejmują:

- Łatwe śledzenie szkoleń odbytych przez każdego pracownika, co może być konieczne, dla CEU lub raportów zgodności.
- Możesz łatwiej testować pracowników pod kątem ich uczenia się i oczekiwać konkretnych wyników w oparciu o oferowany program nauczania.
- Dla niektórych osób może to być najlepszy sposób nauki, w zależności od preferencji.
- Jest to często bardziej efektywne czasowo, ponieważ cały trening odbywa się w krótszych, dedykowanych sesjach.

Potrzeba czy konieczność?

Badanie przeprowadzone w pierwszej fazie projektu LAPIS wykazało, że niewiele krajów posiada jeden formalny program szkoleniowy dla pracowników opieki. Często, nawet w tym samym miejscu pracy, szkolenia są fragmentaryczne lub nie istnieją, co powoduje, że pracownikom brakuje wspólnej metodologii pracy, wykraczającej poza ich podstawowe zadania przedstawione w codziennym harmonogramie. W kilku przypadkach pracownicy

opieki zgłaszali, że nie mieli czasu na zapoznanie się z organizacją, kulturą i sposobem pracy,

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



zamiast tego natychmiast podejmowali się zadań. Ponadto zgłaszano przypadki, w których szkolenia były jednostronne lub nie były kontynuowane dla pracowników, którzy pracowali w tym samym miejscu przez kilka lat. W ten sposób pracownicy bardzo się męczą

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

Szybko tracą zainteresowanie, nie znają najnowszych narzędzi lub metod pracy, co powoduje tarcia, a współpraca może być trudna, a nawet obraźliwa. Skutkuje to wypaleniem zawodowym, zmniejszoną wydajnością, szybkim usuwaniem się z miejsca pracy, złym stanem psychicznym, a co za tym idzie, słabą opieką. Zgodnie z nowoczesnymi teoriami zarządzania zasobami ludzkimi i psychologii organizacji, znajomość miejsca pracy, wspólna kultura i metodologia pracy oraz ciągłe szkolenie personelu są uważane za niezbędne dla zdrowego funkcjonowania firmy i optymalnej wydajności personelu.

Wspólne i formalne szkolenie w zakresie opieki:

Często w różnych miejscach pracy mogą być stosowane różne metodologie opieki. Jest to rzadziej spotykane u profesjonalistów, którzy ukończyli szkoły opieki, ale bardziej u profesjonalistów, którzy mieli doświadczenie w nauce, przenosząc się z oddziału opieki do oddziału opieki lub z nieformalnej opieki w domu do oddziału opieki. Niestety skutkuje to długim okresem czasu, zanim praktyk dostosuje się do nowej metody opieki, lub w przypadku "starszych" doświadczonych praktyków zmiana już znanych metod jest zbyt trudna lub wręcz niemożliwa. W rezultacie w sektorze opieki można znaleźć pracowników o różnym tempie pracy. Wspólne formalne szkolenie w zakresie opieki mogłoby rozwiązać powyższe problemy.

QUIZ 1:

- Które z powyższych jest formalnym schematem uczenia się? A: Uczestnictwo w szkoleniu na pokładzie
B: Obserwowanie współpracownika wykonującego nowe dla ciebie zadanie C: Ukończenie programu wprowadzającego w miejscu pracy
D: Studiowanie książki lub notatek podanych jako "narzędzie do nauki".

ODPOWIEDŹ: A

POWÓD: Uczestnictwo w szkoleniu na pokładzie będzie zaplanowanym wydarzeniem edukacyjnym, więc jest to formalny program szkoleniowy. Jednak obserwowanie kolegi (metoda mentoringu) lub studiowanie notatek lub książki / przewodnika przekazanego

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



- Które z poniższych powodów prowadzą do potrzeby wspólnej formalnej edukacji w zakresie opieki nad dorosłymi?

A: Znajomość kultury opieki B:

Wspólna metodologia opieki

C: Uniknięcie wypalenia zawodowego lub szybkiego

odejścia z branży opieki D: Wszystkie powyższe

E*: Żadne z powyższych

ODPOWIED

Ź: D

*Jeśli zostanie udzielona piąta odpowiedź, należy ponownie przeanalizować powyższą sekcję.

Część 2:

Tworzenie i przygotowanie formalnego programu nauczania

Dostosowanie edukacji do strategii korporacyjnej:

Celowe szkolenia powinny mieć za główny cel strategiczny osiągnięcie celów sektorowych. Przed wybraniem odpowiedniego szkolenia, formalne organy sektora opieki (stowarzyszenia jednostek opieki, stowarzyszenia interesów, państwowe agencje opieki) powinny zidentyfikować umiejętności, które praktycy powinni posiadać lub których im brakuje, oraz postawy robocze, których agencje będą potrzebować do wdrożenia tych programów szkoleniowych. Dopiero wtedy należy ustalić konkretne cele szkoleniowe i moduły szkoleniowe. Deviney i Sugrue (2004) wykazali, że ustanowienie związku między uczeniem się a wynikami organizacyjnymi było najwyższym priorytetem dla edukacji specjalistów. Stąd zmiana terminu "szkolenie" na "uczenie się w miejscu pracy i praca". wydajność", podkreślając w ten sposób podwójny cel szkolenia. Udowodniono, że szkolenia mają znaczący wpływ na wydajność, nie tylko pracownicy lepiej się uczą, ale ich lepsza wydajność pokazuje firmę w lepszym świetle.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

Model ADDIE:

Model ADDIE to model edukacyjny składający się z pięciu etapów:

- Analiza
- Projekt
- Rozwój
- Wdrożenie
- Ocena

Model ADDIE jest używany od lat przez ekspertów szkoleniowych i może być stosowany w skali mikro lub makro. Wykonaj poniższe kroki, aby wdrożyć model ADDIE:

- Analiza potrzeb, które edukacja chce zaspokoić
- Projektowanie i/lub planowanie wszystkich aspektów programu szkoleniowego
- Opracowanie treści programu szkoleniowego (stworzenie i zebranie materiałów do wykorzystania w szkoleniu).
- Wdrożenie programu poprzez szkolenie grupy docelowej w praktyce i przy użyciu metod takich jak szkolenie w miejscu pracy.
- Ocena skuteczności szkoleń

Jak zaprojektować program szkoleniowy

- Identyfikacja celów edukacyjnych

Po zakończeniu analizy potrzeb rozpoczyna się opracowywanie programu szkoleniowego.

Projekt odnosi się do:

- Organizacja wszystkich aspektów projektu
- Określanie celów edukacji
- Opracowanie lub wybór metody nauczania lub kombinacji różnych metod.
- Ocena programu

Na tym etapie kierownik lub partnerzy projektu szkoleniowego powinni przeanalizować cele programu i metody szkoleniowe, aby upewnić się, że środowisko szkoleniowe jest sprzyjające. Zawartość programu (np. podręczniki, zeszyty ćwiczeń, zajęcia praktyczne, sprzęt itp.) jest również wybierana w celu przygotowania budżetu na program szkoleniowy.

Trenerzy

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

a menedżerowie powinni wziąć pod uwagę ograniczenia finansowe i pamiętać, że każdy program wymaga zatwierdzenia i finansowania.

Środowisko nauki i zachęty:

Pomyślne wdrożenie programu szkoleniowego, zwłaszcza w odniesieniu do całego sektora, takiego jak opieka, wymaga nie tylko zdolności ucznia do nauki, ale także motywacji. Jeśli chodzi o kompetencje, uczestnicy szkolenia zazwyczaj muszą spełniać podstawowe wymagania, np. umiejętność czytania i pisania oraz podstawowy poziom wykształcenia. Jeśli chodzi o motywację i środowisko, nauce należy nadać znaczenie i treść. Można wykonać następujące kroki:

- Podsumowanie celów i metod na początku szkolenia
- Wykorzystanie wielu praktycznych przykładów
- Treść zorganizowana w racjonalny i logiczny sposób
- Używanie znanych pojęć i terminów
- Korzystanie z pomocy wizualnych
- Przekonanie uczestników o przydatności szkolenia

Ułatwianie uczenia się od teorii do praktycznego zastosowania:

- Realistyczne środowisko szkoleniowe lub możliwość szkolenia w miejscu pracy
- Umiejętność zastosowania nauki w praktyce
- Procedury uczenia się według kategorii (rozdziały)
- Koncentracja na najważniejszych częściach zadań (opieka)
- Przygotowanie stażystów na to, z czym będą musieli się zmierzyć
- Elastyczność w zakresie tempa szkolenia i uczenia się (w miarę możliwości)
- Ulepszanie nauki poprzez zatwierdzanie
- Trening w "dogodnym czasie", np. rano lub po południu.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

QUIZ 2:

- Co oznacza ADDIE?
 - A: Analiza-Projektowanie-Rozwój-Wdrożenie-Ocena
 - B: Analiza-Projektowanie-Dynamiczne-Wdrożenie-Ocena
 - C: Analysis- Defragmentation-Dynamic-Implementation-Ergonomic
 - D: Analiza-Defragmentacja-Dynamiczne-Wdrożenie-Ergonomiczne

ODPOWIEDŹ: A

- Które z poniższych nie jest koniecznie potrzebne do wdrożenia programu szkolenia w zakresie opieki?
 - A: Stażyści mający wyższe wykształcenie
 - B: Realistyczne budżetowanie
 - C: Wykorzystanie studiów przypadku
 - D: Wykorzystanie logicznego przepływu treści nauczania

ODPOWIEDŹ: A

POWÓD: Szkolenie może być dostosowane do wszystkich poziomów edukacyjnych pod względem treści.

Część 3:

Opracowanie i wdrożenie formalnego programu nauczania

"Etap opracowywania programu szkoleniowego" odnosi się do gromadzenia i tworzenia materiałów szkoleniowych. Na tym etapie wybierana jest treść szkolenia i definiowane są metody nauczania (wykłady, studia przypadków, metody online, metody mieszane). Sprzęt szkoleniowy i materiały dydaktyczne mogą obejmować książki, przewodniki, zeszyty ćwiczeń, slajdy PowerPoint, zajęcia w klasie i szkolenia praktyczne. Niektórzy pracodawcy tworzą własne materiały, ale można również korzystać z dostępnych na rynku materiałów szkoleniowych lub tych znalezionych w Internecie. Istnieją również "zestawy materiałów szkoleniowych", które obejmują podręczniki dla instruktorów, książki do (samodzielnego) nauczania, filmy i treści pomocnicze. Możesz zdecydować się na współpracę z instytucją

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



edukacyjną, np. szkołą wyższą, uniwersytetem, szkołą zawodową lub ośrodkiem szkolenia zawodowego.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

ośrodek szkoleniowy, opracowanie metodologii nauczania i zapewnienie jakości zasobów, a także wdrożenie szkolenia przez profesjonalnych edukatorów dorosłych.

Wybór programu szkoleniowego:

- **Zewnętrzne programy i seminaria**

Wiele instytucji oferuje profesjonalne seminaria i konferencje mające na celu rozwój lub poprawę umiejętności.

- **Programy współpracy:**

Uczelnie, szkoły prywatne i publiczne oraz uniwersytety oferują wiele rodzajów kursów dotyczących opieki. Opiekunowie i specjaliści ds. opieki mają możliwość uczestniczenia w nich jako zarejestrowani studenci lub jako studenci zewnętrzni, aby uzupełnić luki w swoich umiejętnościach. Programy szkoleniowe mogą być również opracowywane we współpracy ze szkołami wyższymi i uniwersytetami, które obejmują wykłady, seminaria i staże, prezentowane i nadzorowane przez wykładowców szkolnictwa wyższego w miejscu pracy. W coraz większym stopniu opierają się one na aktywnym i doświadczalnym uczeniu się oraz symulacjach.

- **Korporacyjne ośrodki szkolenia i rozwoju zawodowego:**

Wiele organizacji posiada własne korporacyjne ośrodki szkolenia zawodowego lub "uniwersytety", lub może współpracować z takimi ośrodkami. Zazwyczaj łączą one metodę nauki w klasie z innymi technikami, takimi jak nauka i ocena za pośrednictwem Internetu lub portali edukacyjnych.

Wdrażanie szkoleń:

Po analizie potrzeb, ustaleniu celów, zaprojektowaniu i opracowaniu materiałów edukacyjnych, przechodzimy do fazy wdrożenia. Najpopularniejszymi technikami szkoleń formalnych są:

- **Szkolenie dla praktykantów**

Praktyki zawodowe to ustrukturyzowany proces, w którym osoby rozwijają się w

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



wykwalifikowanych pracowników poprzez połączenie wykładów i szkoleń w miejscu pracy, zwykle pod okiem doświadczonych menedżerów.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



- Standaryzacja zachowań

Dzięki tej metodzie stażyści uczą się prawidłowego modelu pracy, a następnie ćwiczą, otrzymując porady i konstruktywną krytykę na temat swoich wyników. Początkowo stażyści oglądają filmy z przykładowymi sytuacjami w miejscu pracy. Następnie przydzielane są im role (metoda odgrywania ról), które odgrywają w symulowanych sytuacjach. Trener chwali i udziela konstruktywnej krytyki w zależności od wyników. Pod koniec programu uczestnicy są zachęceni do stosowania technik i umiejętności nabytych w swoich miejscach pracy.

- Trening w przedsionku

Szkolenie w przedsionku to technika, w której stażyści uczą się pracy z dala od miejsca pracy, ale wykorzystują symulację sytuacji i narzędzi w miejscu pracy. Metoda ta jest zwykle stosowana, gdy szkolenie w miejscu pracy jest zbyt kosztowne lub wiąże się z wysokim ryzykiem. Szkolenie wstępne w miejscu opieki może być prowadzone z użyciem manekinów (np. szkolenie w zakresie pierwszej pomocy, przebierania się, podnoszenia itp.).

W praktyce wielu pracodawców stosuje metody mieszane (blended learning). Stażyści korzystają z wielu różnych metod nauczania, takich jak podręczniki; wykłady; kursy online, po których następują testy wiedzy; indywidualne projekty; odgrywanie ról; oraz praktyka w miejscu pracy w celu przyswojenia programu nauczania.

Bibliografia i przydatne lektury / strony internetowe

Dessler, G., (2013). *Podstawy zarządzania zasobami ludzkimi*. New York (NY), Pearson.

Robbins, S.P. i Judge, T., (2009). *Organizational Behavior*. South Africa, Pearson.

Sugrue, B., i DeViney, N., (2005). Raport z badań nad outsourcingiem nauczania. Dostępny pod adresem: http://www.astd.org/astd/research/research_reports (dostęp 26.04.2022).

Musselwhite, C., (2006). University executive education gets real: by Chris Musselwhite
University executive education programs are incorporating business simulations into the classroom. *T AND D*, 60(5), str. 57.

www.intulogy.com

www.learndash.com

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.
autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.