

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: TEMPLATES AND ADVICE ON THE IDENTIFICATION OF
INFORMAL LEARNING OPPORTUNITIES

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

Wprowadzenie

Moduł ten przedstawia możliwości nieformalnego uczenia się (IL). Pomoże zrozumieć, jak cenna jest edukacja nieformalna i dostarczy kilku przykładów dobrych praktyk, w jaki sposób może ona wspierać rozwój zawodowy pracowników.

Efekty uczenia się

Pod koniec tego modułu będziesz w stanie

1. identyfikacja korzyści i możliwości związanych z kompetencjami informacyjnymi
2. zrozumieć, w jaki sposób organizacja opieki społecznej / zdrowotnej może skorzystać z IL
3. poznanie rzeczywistych przypadków działań w zakresie kompetencji informacyjnych, głównie w sektorze opieki zdrowotnej i społecznej

CZĘŚĆ 1 - Czym jest nieformalne uczenie się (IL)?

"Zintegrowana edukacja to uczenie się wynikające z codziennych czynności związanych z pracą, rodziną lub czasem wolnym. Nie jest zorganizowana ani ustrukturyzowana pod względem celów, czasu lub wsparcia w nauce. W większości przypadków jest to niezamierzone z perspektywy osoby uczącej się.

- Wyniki IL mogą być walidowane i certyfikowane;
- IL jest również określana jako uczenie się przez doświadczenie lub uczenie się przypadkowe/przypadkowe".

(Źródło: Cedefop, 2008)

Intelektualizacja jest zatem dowolnym rodzajem uczenia się poza ustrukturyzowanym, formalnym środowiskiem klasowym. Może być realizowana w wielu formach, w tym poprzez oglądanie filmów, samodzielną naukę, czytanie artykułów, wizyty z przewodnikiem w muzeach, uczestnictwo w forach i czatach, wsparcie wydajności, sesje coachingowe, gry.

IL to styl uczenia się, w którym każdy uczący się wyznacza własne cele i zadania. Kształcenie kompetencji informacyjnych może również odbywać się bez udziału nauczyciela, np. jako samokształcenie lub uczenie się w grupie z przyjaciółmi lub kolegami. W 2016 r. 59,7% dorosłych w wieku 25-64 lat w UE zgłosiło uczestnictwo w jakiegokolwiek edukacji informacyjnej w ciągu 12 miesięcy poprzedzających wywiad (patrz tabela poniżej). Uczestnictwo w usługach informacyjnych wahało się od poniżej 35% na Litwie i w Polsce do ponad 90% w Chorwacji i na Cyprze. W większości krajów kobiety częściej niż mężczyźni uczestniczyły w tego rodzaju kształceniu.

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.

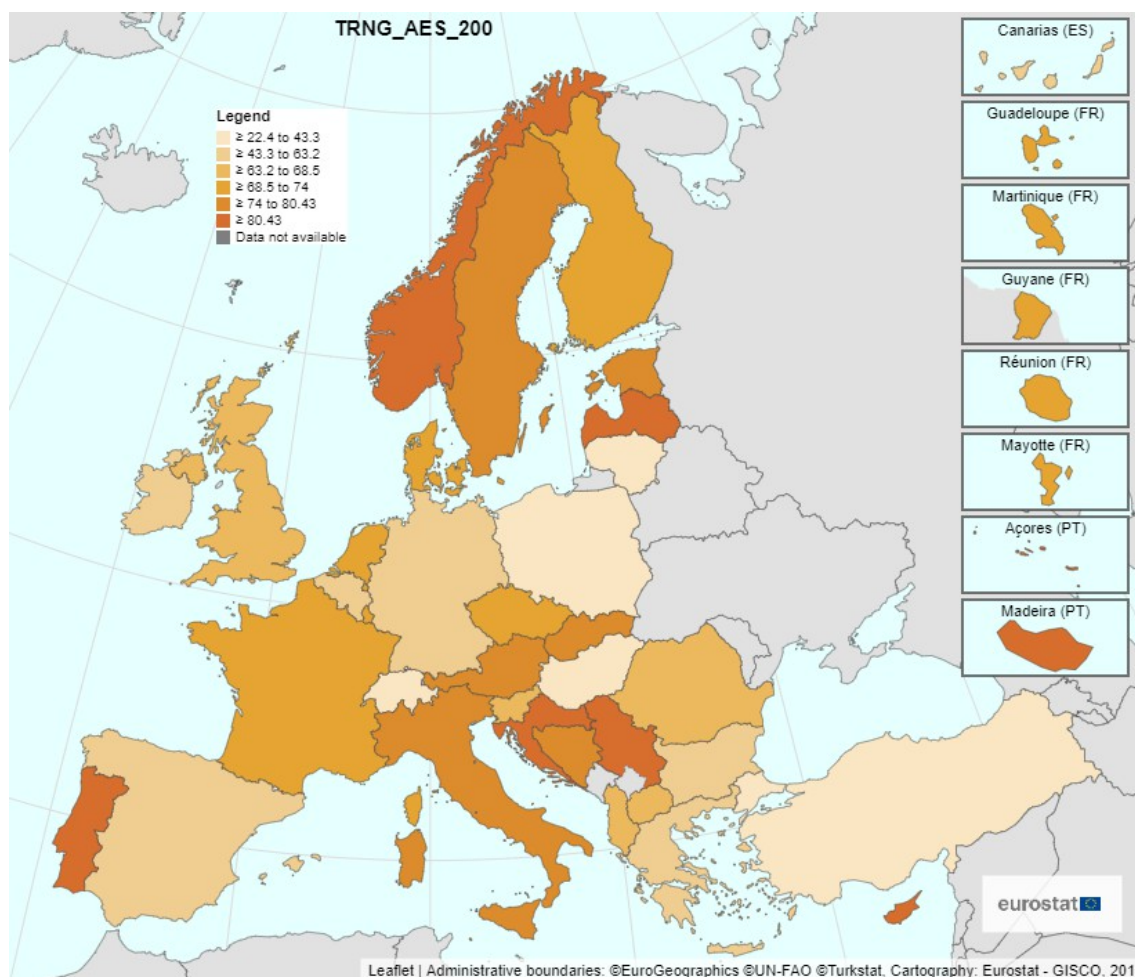


Nieformalne uczenie się za pomocą komputera lub podobnych urządzeń ("*Nieformalne uczenie się 2.0*") jest uważane za najbardziej popularną formę uczenia się.

częsta forma IL w większości krajów.

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 2 - DLACZEGO IL jest wartościowy?

Istnieje kilka powodów, dla których IL jest naprawdę cenna w wielu sektorach biznesowych; w tej części podkreślimy cztery główne.

A - Jest to mniej stresująca (dla uczestników) i tańsza (dla trenerów) forma szkolenia.

Dzięki odpowiednim zasobom osoba ucząca się nieformalnie może często być w stanie samodzielnie wymyślić pewne rzeczy lub może zapewnić szkolenie i mentoring niektórym współpracownikom.

Większość z nas doświadczyła sytuacji, w których pomagaliśmy współpracownikom nauczyć się radzić sobie z zadaniami w pracy lub sami otrzymywaliśmy pomoc: jest to przydatne dla firmy i sprzyja atmosferze wsparcia wśród współpracowników.

Oczywiście IL nie jest darmowa (nauka nowych umiejętności lub przyswajanie nowych informacji i tak wymaga czasu, nawet jeśli robi się to nieformalnie); jednak koszt w czasie i zasobach jest

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.



znacznie niższy niż formalny kurs. Pod względem rozwoju pracowników jest to inwestycja o stosunkowo niskim ryzyku. Koszty produkcji

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.

Koszty obiektów edukacyjnych wykorzystywanych w IL są zwykle niższe niż koszty tworzenia tradycyjnych kursów, ze względu na zwięzłość i wąskie ukierunkowanie tematyczne epizodów edukacyjnych.

IL zapewnia również bardzo potrzebną ulgę od presji codziennej pracy. Pomimo tego, że może się to wydawać sprzeczne z intuicją, pracownicy prawdopodobnie wykonają więcej zadań, jeśli poczują się swobodnie, szukając interesującego pomysłu w sieci lub nadrabiając zaległości w wiadomościach podczas pracy.

B - to bardzo wzmacniające

Ludzie lepiej uczą się w nieformalnych warunkach: IL daje pracownikom szanse na odkrywanie obszarów zainteresowań i jest prawdopodobne, że dobrze wykorzystają tę pracę. To była teoria stojąca za słynną polityką Google 20%, która zachęcała pracowników do poświęcenia jednego dnia w tygodniu na projekt poboczny. Od tego czasu Google zmieniło tę politykę, ale została ona zaadaptowana przez wiele innych firm.

Działania IL łatwo wpasowują się w dzień pracy: pracownicy nadal uczą się i rozwijają zgodnie z tym, czego potrzebują, aby rozwiązać problem lub poradzić sobie z sytuacją.

Następnie, działania IL są zwykle wyzwalone przez coś, co jest pod ręką: uczeń musi rozwiązać problem w pracy, odpowiedzieć na pytanie klienta lub wpaść na kreatywny pomysł. Oznacza to, że gdy pracownicy pracują nad rozwiązaniem swoich problemów, zdobywana przez nich wiedza ma natychmiastowe zastosowanie. Co więcej, wiedza zdobyta w takich okolicznościach jest zazwyczaj lepiej utrwalana.

C - Zachęca do "myślenia lateralnego".

Większość pracodawców uznaje wartość kreatywnego myślenia. Jednak kreatywność jest często napędzana przez wkład z różnych źródeł, a powiązania z danym tematem nie zawsze są oczywiste. Zachęcanie pracowników do kreatywności jest zawsze korzystne dla firmy, ponieważ oferuje nowe rozwiązania i zwiększa motywację pracowników.

"Członkom należy pogratulować umiejętności skutecznego identyfikowania przyczyn problemów oraz kreatywności i wyjątkowego myślenia w opracowywaniu środków zaradczych".

(Dr Jeffrey K. Liker, profesor inżynierii przemysłowej i operacyjnej na Uniwersytecie Michigan)

D - Wzmacnia formalną naukę

Intelektualizacja nie jest alternatywą dla formalnego uczenia się. Zamiast tego oba te elementy idą w parze.

Pracownik biorący udział w formalnym kursie szkoleniowym znajdzie w nim informacje, które warto

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.



złączyć samodzielnie, przekształcając je w dalsze obszary zainteresowań, które warto realizować również za pomocą formalnej metody 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.

Ten rodzaj "uścisku dłoni" między formalnym i nieformalnym uczeniem się jest źródłem cnotliwego procesu co znacznie przyspiesza rozwój zawodowy pracowników.

QUIZ 1

Dlaczego IL jest wartościowa?

- a) Jest to standardowy format dla wszystkich uczniów
- b) Sprawia, że formalna nauka staje się przestarzała
- c) Zachęca do kreatywności w nauce

POPRAWNA ODPOWIEDŹ: (c)

QUIZ 2

Czy kompetencje informacyjne są alternatywą dla formalnego uczenia się?

- a) NIE
- b) TAK
- c) To zależy od tematu

POPRAWNA ODPOWIEDŹ: (a)

CZĘŚĆ 3 - W JAKI SPOSÓB można wdrożyć zintegrowaną politykę informacyjną?

W tej części przedstawimy podstawowe koncepcje dotyczące tego, jak skutecznie organizować i wdrażać działania związane z ZZL w organizacji.

Istnieje wiele różnych i kreatywnych sposobów wdrażania działań w zakresie kompetencji informacyjnych, jednak istnieją kluczowe aspekty, które należy zawsze brać pod uwagę, niezależnie od konkretnych działań w tym zakresie: są one niezbędne do osiągnięcia naprawdę skutecznej kompetencji informacyjnych w każdej organizacji.

Wyjaśnij, co rozumiesz przez "nieformalne uczenie się"

To stwierdzenie wydaje się oczywiste, ale w ogólnym rozrachunku takie nie jest.

Termin "nieformalne uczenie się" może wydawać się oczywisty, ale jego prawdziwa natura jest często źle rozumiana. Podczas gdy wiele organizacji uważa nieformalne uczenie się po prostu za przeciwieństwo ustrukturyzowanego (formalnego) uczenia się, to takie nadmierne uproszczenie nie ma niezbędnej specyfiki dla skutecznego rozwoju strategii. Nieformalne uczenie się charakteryzuje się niezależnością od menedżerów ds. uczenia się, projektantów instrukcji, konspektów kursów, celów lub formalnych programów nauczania. Jest napędzane przez uczącego się i pozwala na samodzielne tempo, spontanicznie, w biegu lub w samą porę. Może być minimalnie zaplanowane lub całkowicie nieplanowane. Nieformalne uczenie się może być świadomym doświadczeniem, choć czasami uczący się mogą nawet nie zdawać sobie sprawy z tego, że nauka ma miejsce. Celem

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.



organizacji uczącej się powinno być ułatwienie połączenia i umożliwienie przechowywania, udostępniania i dostępności nieformalnego uczenia się, umożliwiając mu przyczynianie się do tworzenia nowych zasobów edukacyjnych.

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.

Stworzenie ogólnofirmowej strategii dla IL

Interaktywność jest zazwyczaj inicjowana przez uczącego się. Na przykład, napotyka on problem podczas wykonywania codziennych czynności. Skłania ich to do skorzystania z Internetu i wyszukania odpowiednich filmów, artykułów i ściągawek. Jednak nieformalne uczenie się w złożonej organizacji powinno również wspierać cele uczenia się, takie jak niwelowanie luk w wynikach lub poprawa wydajności w miejscu pracy. Dlatego też należy budować strategię szkoleniową firmy wokół ukierunkowanych celów.

Z tej perspektywy wspieranie i ułatwianie działań związanych z kompetencjami informacyjnymi w firmie może być dobrą radą, aby uniknąć utraty ich skuteczności w przyszłości. Ułatwianie kompetencji informacyjnych nie oznacza "strukturyzowania kompetencji informacyjnych": odnosi się do strukturyzowania przestrzeni, w której można je pozyskiwać, przechowywać lub tworzyć.

Na przykład, możesz użyć portalu, który zawiera interaktywne ćwiczenia, filmy i prezentacje produktów online lub narzędzia do nauki społecznościowej jako centralnej przestrzeni edukacyjnej, w której ludzie mogą zdobywać, udostępniać lub tworzyć możliwości uczenia się: tylko dlatego, że te nauki nie są wysoce ustrukturyzowane, nie oznacza, że nie powinny być podpowiadane i promowane!

Innym przykładem jest wykorzystanie dyskusji online i korporacyjnych blogów e-learningowych, które są idealne do dzielenia się wiedzą i przekazywania informacji zwrotnych. W przypadku blogów można rozważyć harmonogram publikowania, który co tydzień zawiera inne pytanie lub odpowiedź. W przypadku forów często rozsądne jest moderowanie dyskusji online, aby upewnić się, że pozostaje ona na temat (każdy pracownik powinien czuć się mile widziany!).

Wreszcie, możesz wykorzystać swój firmowy blog e-learningowy do informowania pracowników i dostarczania im aktualnych zasobów szkoleniowych online (np. link do najnowszego samouczka online, który bada bardziej efektywne sposoby wykonania zadania).

Aktywne zaangażowanie menedżerów

Menedżerowie pracują z pracownikami na co dzień i są w wyjątkowej sytuacji, aby ułatwić im rozwijanie kompetencji informacyjnych. Na przykład przełożony zauważa, że członek zespołu ma trudności z wykonaniem zadania. Przełożony może wskazać pracownikowi właściwy kierunek, polecając zasoby wsparcia online lub demonstrując zadanie. W ten sposób pracownik jest w stanie poprawić swoje praktyki pracy i naprawić niekorzystne zachowania niemal natychmiast, zamiast czekać do następnego zaplanowanego szkolenia online.

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.



Musisz jednak zapewnić menedżerom wsparcie, którego potrzebują, aby ułatwić nieformalne uczenie się. Na przykład organizuj regularne spotkania, aby wszyscy byli na bieżąco, i zapewnij zespołowi kierowniczemu dostęp do samouczków i materiałów szkoleniowych online.

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.



Ponownie, można nawet rozważyć blog lub forum internetowe przeznaczone wyłącznie dla menedżerów, przełożonych i kierowników działów.

Rozpowszechnianie, nagłaśnianie i rozprzestrzenianie informacji poufnych

Postaraj się zbudować społeczność praktyków, którzy pomogą ci w nawiązywaniu kontaktów towarzyskich i budowaniu świadomości na temat koncepcji IL. Bądź cierpliwy i świętuj wszystkie postępy, bez względu na to, jak duże lub małe są.

Ostatecznym celem nieformalnego systemu uczenia się jest pomoc pracownikom w robieniu więcej tego, co robią naturalnie, aby zaspokoić ich potrzeby związane z wydajnością i wspierać formalne szkolenia.

Warto na przykład utworzyć grupy w mediach społecznościowych, aby zapewnić pracownikom bardziej prywatne forum do omawiania ważnych tematów i pomysłów. Jest to szczególnie ważne w przypadku zamkniętych grup o ograniczonym członkostwie (np. tylko pracownicy opieki chirurgicznej mogą dołączyć do grupy lub ci, którzy próbują podnieść swoje kwalifikacje, aby poprawić swoją karierę).

Mierzenie i śledzenie IL

Nawet w przypadku samodzielnego zgłaszania przez uczących się, śledzenie tematów i/lub formatów zasobów edukacyjnych, do których uzyskano dostęp, może być niezwykle pomocne w promowaniu większego i bardziej efektywnego wykorzystania, udostępniania i tworzenia zasobów edukacyjnych. Można to zrobić za pomocą zaawansowanych technologicznie środków, takich jak sklep z dokumentacją edukacyjną lub xAPI, lub za pomocą bardziej analogowych środków, takich jak ankieta.

Jeśli nie zmierzysz swoich działań IL, nigdy nie będziesz mieć pewności co do ich rzeczywistej skuteczności, a przede wszystkim nie będziesz mieć szansy na ich ulepszenie w przyszłości.

QUIZ 3

Które z tych stwierdzeń jest poprawne?

- a) Strategia firmy jest niezbędna do osiągnięcia skutecznej IL
- b) Strategia firmy może czasami pomóc w osiągnięciu skutecznego IL, w zależności od prowadzonej działalności
- c) Strategia firmy jest paradoksalna dla IL, ponieważ jest ona

nieustrukturyzowana ze względu na swoją naturę **POPRAWNA ODPOWIEDŹ: (a)**

QUIZ 4

Dobrą radą dotyczącą wdrażania działań w zakresie kompetencji informacyjnych jest:

- a) Współucznianie kompetencji informacyjnych w organizacji

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.



- b) Wyraźne oddzielenie działań menedżerów od IL
- c) Nigdy nie używaj ankiet po IL, ponieważ nie ma praktycznego sposobu na ocenę czegoś, co nie jest ustrukturyzowane.

POPRAWNA ODPOWIEDŹ: (a)

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 4 - Przykłady

Oto kilka nieformalnych źródeł możliwości uczenia się, które są bardzo odpowiednie dla sektora opieki społecznej i zdrowotnej; nie są one oczywiście jedyne, ale wydają się być najbardziej popularne z warsztatów i wywiadów, które przeprowadziliśmy podczas realizacji projektu LAPIS.

Mentoring w miejscu pracy

Mentoring to najczęstszy przykład nieformalnego uczenia się, który zachęca do rozwoju zarówno mentora, jak i podopiecznego poprzez dzielenie się wiedzą i doświadczeniami. Zwykle ma to miejsce między bardziej doświadczonym pracownikiem a nowszym współpracownikiem. Parowanie nowych pracowników z bardziej doświadczonymi pracownikami daje nowicjuszom możliwość zobaczenia, jak prowadzona jest działalność w danej firmie; nowi pracownicy mogą uczyć się na przykładach i włączać praktyki, które obserwują u bardziej doświadczonych pracowników; daje to również nowym pracownikom pewność siebie, której potrzebują, aby dobrze wykonywać swoją pracę i pomaga w procesie planowania sukcesji, uzupełniając formalne szkolenie, które otrzymali. Z drugiej strony jest to również doświadczenie edukacyjne dla mentora, ponieważ wystawia jego wiedzę na próbę i doskonali jego umiejętności.

Zajęcia z budowania zespołu

Zawsze możliwe jest uczenie się na podstawie znaczących osobistych doświadczeń życiowych oraz wiedzy i doświadczenia kolegów: informacje zwrotne od kolegów, przełożonych i nieformalnych opiekunów mogą również stanowić wyważoną ocenę umiejętności i wyników pracowników.

Zajęcia z budowania zespołu to nieformalny przykład uczenia się, który łączy ludzi w celu pracy zespołowej i współpracy na rzecz osiągnięcia jednego celu. Pomyślnie przeprowadzone, mogą pomóc przełamać bariery komunikacyjne i zachęcić każdą osobę do wniesienia czegoś, co umożliwia kulturę uczenia się od siebie nawzajem. Połączone doświadczenia, pomysły i informacje dzielone w zespole otwierają nowe perspektywy i spostrzeżenia, które z kolei mogą zapewnić lepszą wydajność pracy i wyniki. Działania team buildingowe zachęcają pracowników do dzielenia się swoją wiedzą, dzięki czemu uczenie się staje się organicznym procesem w miejscu pracy.

Samokształcenie

Jest to przykład nieformalnego uczenia się, który obejmuje naukę we własnym czasie i tempie, bez żadnych wskazówek ani nadzoru. Jest to uzupełnienie formalnego szkolenia, ponieważ informacje mogą być przeglądane i ponownie wykorzystywane w razie potrzeby. Uczący się mogą również nie spieszyć się i wracać tak często, jak chcą, aby skupić się na tematach, które mogą stanowić dla nich większe wyzwanie. Oprócz tego, że jest to przykład uczenia się, jest to umiejętność sama w sobie,

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.



ponieważ wymaga dużej samodyscypliny i dobrego zarządzania czasem ze względu na naszą zmienną koncentrację uwagi i wiele czynników rozpraszających, które mogą utrudniać nam skupienie się podczas nauki.

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.



Na przykład krótkie kursy to najlepszy sposób, aby upewnić się, że nawet w krótkim czasie osiągniesz jak najwięcej z nauki: informacje są dostarczane w krótkich fragmentach w krótkich seriach, aby zapewnić łatwe zrozumienie i zapamiętanie.

Oczywiście czytanie wiarygodnych gazet i publikacji jest kolejną bardzo powszechną aktywnością IL (np. w różnych mediach pojawiają się treści dotyczące kwestii opieki zdrowotnej i społecznej, takie jak raporty o zmianach w prawie, przypadkach nadużyć, dochodzeniach publicznych itp.)

Oglądanie / słuchanie mediów

Oglądanie / słuchanie odpowiednich programów telewizyjnych, radiowych, podcastów dokumentalnych na odpowiednie tematy (np. nadużycia w domach opieki, opieka zastępcza i adopcja, historia i prawa osób niepełnosprawnych itp. W ostatnich latach stało się to popularnym, alternatywnym sposobem uczenia się. W szczególności filmy i podcasty zaczęły być platformą rozrywki, na której twórcy wyrażają swoje przemyślenia i opinie na określony temat, a z czasem zaczęły być wykorzystywane do celów edukacyjnych. Podcasty to świetny sposób na naukę ze względu na łatwą dostępność i całodobową dostępność. Na przykład, można po prostu słuchać podcastów na smartfonie podczas wykonywania zadań, które nie są wymagające umysłowo, takich jak codzienne dojazdy do pracy lub przerwa na lunch, aby zmaksymalizować wykorzystanie czasu.

Seminaria i zaproszeni prelegenci

Wysłanie pracowników na konferencję lub seminarium jest nieformalnym przykładem uczenia się, dającym im zmianę tempa i środowiska. Uczestnicząc w warsztatach lub seminariach, pracownicy będą mogli bezpośrednio usłyszeć od najlepszych, którzy są zwykle uznanymi liderami i think tankami w swojej dziedzinie, którzy mogą zapewnić iskrę motywacji, jednocześnie poszerzając swoją wiedzę. Konferencje i seminaria zazwyczaj obejmują również dyskusje, które mogą sprzyjać zdrowej wymianie pomysłów i perspektyw od osób o podobnych poglądach. Może to również służyć jako doświadczenie edukacyjne w celu poprawy umiejętności komunikacyjnych, co jest dodatkowym bonusem.

W ten sam sposób sprowadzenie kogoś do biura w celu wygłoszenia wykładu lub prezentacji jest na ogół mniej czasochłonne i kosztowne niż wysłanie wszystkich pracowników na konferencję, ale przynosi podobne korzyści.

Rotacja pracy

Rotacja pracy to kolejny przykład nieformalnego uczenia się, w którym pracownicy są przenoszeni na różne stanowiska w miejscu pracy, aby zdobywać i rozwijać różne umiejętności i wiedzę. Szkolenie 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.



miejscu pracy (OJT) jest jedną z najpopularniejszych metod, ponieważ uczenie się przez doświadczenie okazało się skuteczne, gdy pracownik poświęca czas na wykonanie rzeczywistej pracy po jej obejrzeniu

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.



wykonywane. Dzięki rotacji stanowisk pracownik zdobywa wiedzę na temat różnych obszarów działalności, co może również pomóc mu w doskonaleniu się w obecnej roli.

QUIZ 5

Który z nich NIE jest przypadkiem IL?

- a) Udział w seminariach
- b) Udział w zaplanowanych zajęciach online
- c) Słuchanie

podcastów POPRAWNA

ODPOWIEDŹ: (b)

QUIZ 6

Najczęstszym przykładem IL jest:

- a) Rotacja pracy
- b) Budowanie zespołu
- c) Mentoring w miejscu

pracy POPRAWNA

ODPOWIEDŹ: (c)

Bibliografia / Netografia

- EUROSTAT - Statystyki dotyczące uczenia się dorosłych
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics#Participation_in_informal_learning_activities
- Knowledge Anywhere by S. Johnson (Sr. Global Alliance Manager, Strategic GSI Partnerships - SAP at Microsoft) <https://www.knowledgeanywhere.com/resources/article-detail/10-informal-learning-activities-to-boost-employee-engagement>
- Droga Toyoty (Dr. Jeffrey K. Liker, 2004)
- EPALE:
 - <https://epale.ec.europa.eu/en/resource-centre/content/european-guidelines-validating-non-formal-and-informal-learning-0>
 - <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/informal-learning-oxygen-lifelong-learning-society#:~:text=Examples%20of%20non%2Dformal%20learning,courses%2C%20sports%20or%20fitness%20programmes%2C>
 - <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/my-greatest-informal-learning-experience-collection->

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.



[historie](#)

- <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/my-greatest-informal-learning-experience-collection-historie> - [ciąg dalszy](#)

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.



- <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/informal-learning-path-iimprove>
- <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/workplaces-informal-learning-environment>

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.