

JANUARY 1, 2023



Skills and Innovation for Adult Social Care

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

WORK -BASED LEARNING PLANNING TOOLS AND TEMPLATE FOR
DEVELOPING WORK-BASED LEARNING

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



Uczenie się w miejscu pracy:

Co to jest, dlaczego jest przydatne i jak menedżerowie mogą je wdrożyć?

Zawartość:

[Wprowadzenie](#)

[Czym jest uczenie się w miejscu pracy?](#)

[Dlaczego warto wprowadzić uczenie się w miejscu pracy w mojej organizacji?](#)

[Czym jest samodzielny pracownik?](#)

[Cele programu LAPIS](#)

[Analiza potrzeb szkoleniowych](#)

[Czym jest porozumienie o programie zajęć?](#)

[Co składa się na porozumienie o programie zajęć?](#)

[Ciągły rozwój zawodowy \(CPD\)](#)

[Kluczowe cechy CPD](#)

[CPD i rozwój kariery](#)

[Przydatna lektura](#)

[Referencje](#)

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

Wprowadzenie :

Rządy w całej Europie uznają znaczenie uczenia się w miejscu pracy (Eng. WBL) jako sposobu wspierania zdolności do zatrudnienia przez całe życie. Sektor opieki społecznej dla dorosłych został szczególnie dotknięty przez Covid-19, ponieważ starał się poradzić sobie z utrzymaniem bezpieczeństwa pacjentów, wyższymi kosztami, niedoborami środków ochrony indywidualnej i trudnościami w rekrutacji personelu. Udział w uczeniu się w miejscu pracy wzrósł w całej Europie, nowe polityki koncentrują się na jego formach, a cele są ustalane w wielu krajach w odpowiedzi na zapotrzebowanie na wysoko wyszkoloną i mobilną siłę roboczą.

Na poziomie europejskim istnieje szereg strategii, które szczególnie koncentrują się na uczeniu się w miejscu pracy:

- [Strategia na rzecz wzrostu gospodarczego "Europa 2020"](#): koncentruje się na potencjale kształcenia ustawicznego jako narzędzia do osiągnięcia zrównoważonego wzrostu sprzyjającego inkluzji.
- [Strategiczne ramy ET 2020](#): to inicjatywa polityczna, która wyznacza cele reformy kształcenia i szkolenia zawodowego, w szczególności w celu poprawy praktyk zawodowych.
- [Agenda for New Skills and Jobs](#): to program mający na celu bardziej bezpośrednie zaangażowanie pracodawców w rozwój i dostarczanie edukacji do pracy, zmierzający do osiągnięcia celu, jakim jest zatrudnienie 75% osób w wieku 20-64 lat.
- [Europejski Sojusz na rzecz Praktyk Zawodowych \(EAfA\)](#): utworzony w 2013 r. w celu opracowywania inicjatyw zachęcających do zatrudniania młodzieży, zwłaszcza w ramach wysokiej jakości praktyk zawodowych.

W krajach UE istnieje szereg podejść do uczenia się w miejscu pracy. Niemcy, Austria i Szwajcaria promują naukę w miejscu pracy od wielu lat, istnieją tam ugruntowane partnerstwa między pracodawcami i nauczycielami. WBL staje się coraz bardziej powszechne w innych krajach, ale nie jest dobrze ugruntowane, a Irlandia i Francja opracowują nowe polityki i programy, podczas gdy w niektórych krajach UE WBL jest wciąż w powijakach. W wielu krajach WBL jest postrzegany jako formalny proces, głównie osadzony w kształceniu i szkoleniu zawodowym, chociaż coraz częściej uniwersytety interesują się projektowaniem i

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

realizacją WBL oraz włączaniem go do programów akademickich, zwłaszcza w obszarach biznesu, sektora kreatywnego, medycyny i nauczania. WBL może być jednak bardziej użytecznie rozumiane jako uczenie się, które ma miejsce w miejscu pracy, które może nie być formalnym uczeniem się, ale może być nieplanowane lub przypadkowe (Lester i Costly, 2010).

Czym jest uczenie się w miejscu pracy?

"Termin "uczenie się w miejscu pracy" (WBL) logicznie odnosi się do wszelkiego rodzaju uczenia się, które jest zlokalizowane w miejscu pracy lub wynika bezpośrednio z kwestii związanych z miejscem pracy" (Lester i Costley, 2010, s. 562). WBL obejmuje formalne i (głównie) nieformalne uczenie się w miejscu pracy i zawiera elementy uczenia się przez doświadczenie oraz ciągłego rozwoju zawodowego i osobistego (Eng. CPPD). WBL jest często *"nieplanowane, nieformalne, retrospektywne i przypadkowe, choć może być również zaplanowane i zorganizowane przez osobę uczącą się, pracodawcę lub stronę trzecią, taką jak instytucja edukacyjna, organizacja zawodowa lub handlowa lub związek zawodowy"* (Lester i Costley, 2010, s.562); stwierdzono, że dobrej jakości WBL oferuje szerokie korzyści zarówno dla pracodawcy, jak i osoby uczącej się (Garnett, 2007; Costley i Armsby, 2007; Nixon i in., 2008). Tak więc WBL to uczenie się, które jest rozwijane poprzez krytyczną refleksję w odpowiedzi na kwestie związane z miejscem pracy i może być najbardziej efektywnym rodzajem uczenia się pod względem zapewnienia narzędzia do rozwoju osobistego i przyszłego zatrudnienia (Eraut i in., 2000, 2005; Felstead i in., 2005; oraz Eraut i Hirsh, 2007). Oferując możliwości negocjowania uczenia się i rozwoju, WBL ma również korzyści dla pracodawcy, koncentrując uwagę na relacjach z każdym pracownikiem, zapewniając, że personel stanie się efektywny.

Naukowcy stwierdzili, że najskuteczniejsze uczenie się w miejscu pracy jest powiązane z indywidualnymi potrzebami edukacyjnymi (Nixon i in., 2008), uznając pracownika za autonomicznego uczącego się w ramach swojej roli. Nauka w miejscu pracy powinna również obejmować elementy uczenia się we współpracy z agencjami zewnętrznymi. Ten rodzaj uczenia się jest uznawany za zachęcający uczniów do rozwijania świadomości synergii i wzajemności między wiedzą a działaniem (Dewey, 1938) jako "spirali aktywności" (Schon,

1987) i umożliwia uczenie się poprzez rozwijanie wspólnego i interaktywnego modelu uczenia się.

Dlaczego warto wprowadzić uczenie się w miejscu pracy w mojej organizacji?

Uczenie się w miejscu pracy może wyposażyć pracodawców, menedżerów i pracowników w umiejętności planowania, podejmowania i rewizji własnego rozwoju zawodowego. Pomaga ludziom rozwijać się jako refleksyjni menedżerowie/praktycy w miejscu pracy. Pomaga pracownikom w rozwijaniu ich mocnych stron i oferuje drogi do identyfikacji i poprawy obszarów, w których umiejętności wymagają rozwoju. Wspiera niezależne i krytyczne myślenie oraz samodzielne uczenie się.

Czym jest samodzielny pracownik?

Samodzielny pracownik wykorzystuje swoją wiedzę ogólną i specjalistyczną, aby być świadomym zmieniającego się świata pracy i jest przygotowany do rozwoju własnej kariery i rozwoju osobistego przez całe życie zawodowe. Umiejętności samodzielności obejmują *umiejętności procesowe*, a nie tylko *umiejętności funkcjonalne*.

- **Samoświadomość** - Zdolność do identyfikowania umiejętności, wartości, zainteresowań i innych cech osobistych, podkreślając te, które są interesujące dla pracodawcy. Zdolność do podkreślenia mocnych stron i "czynników wyróżniających". Poszukiwanie informacji zwrotnych od innych lub uczenie się, jak przekazywać konstruktywne informacje zwrotne i zastanawiać się nad indywidualnymi i grupowymi wynikami w miejscu pracy w celu rozwijania nowych umiejętności, poprawy wydajności lub reagowania na zmieniające się wymagania lub potrzeby to umiejętności samoświadomości, które można rozwijać poprzez WBL.
- **Autopromocja** - Umożliwienie pracownikom rozwijania i opisywania własnego planu kariery oraz korzystania ze strategii identyfikacji "potrzeb klienta".
- **Odkrywanie i tworzenie możliwości** - Zdolność pracowników do dostrzegania, tworzenia, odkrywania i wykorzystywania możliwości innowacji jest rozwijana poprzez WBL. Umożliwienie pracownikom rozwijania umiejętności badawczych pomoże w tworzeniu możliwości.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.



- **Planowanie działań** - Czy pracownicy wiedzą, jak zaplanować działania na rzecz własnego rozwoju i rozwoju organizacji? Powinno to obejmować takie kwestie jak Gdzie jestem teraz? Gdzie chcę być? Jak mogę się tam dostać? Kto może mi pomóc? Co muszę zrobić najpierw?
- **Radzenie sobie z niepewnościami** - jest to niezwykle ważna umiejętność, którą WBL może wspierać. Może upewnić się, że pracownicy są gotowi zmienić lub dostosować swój sposób pracy w odpowiedzi na nowe wyzwania, takie jak Covid-19, i mogą łatwo dostosować cele do zmieniających się okoliczności.
- **Koncentracja na rozwoju** - organizacje i pracownicy muszą być naprawdę zaangażowani w uczenie się przez całe życie. Pomaga w tym wiedza pracowników na temat tego w jaki sposób wolą się uczyć. Następnie mają możliwość poszukiwania okazji do nauki.
- **Umiejętności transferu** - Naucz się stosować swoje umiejętności w nowych kontekstach i określać, w jaki sposób można je przenosić.

Cele programu LAPIS :

- Wyjaśnienie menedżerom, w jaki sposób miejsce pracy może być miejscem i źródłem nauki.
- Wspieranie menedżerów w identyfikowaniu potrzeb edukacyjnych ich pracowników oraz w planowaniu programu WBL.
- Wspieranie menedżerów w ich rozwoju jako liderów uczenia się w kontekście zawodowym oraz, w stosownych przypadkach, zrozumienie i ocena ich roli jako źródła uczenia się w miejscu pracy.
- Umożliwienie menedżerom krytycznej oceny ich miejsca pracy jako "organizacji uczącej się".
- Umożliwienie menedżerom wykazania się świadomością metod i podejść do uczenia się stosowanych w kontekście pracy.
- Wspieranie menedżerów w projektowaniu i zarządzaniu programem WBL, który spełnia potrzeby pracowników, pracodawców i szerszych interesariuszy.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

- Identyfikacja priorytetów i planowanie ciągłego rozwoju zawodowego i osobistego (Eng. CPPD).

Wstępne kroki we wdrażaniu WBL:

Organizacje mogą to robić samodzielnie lub współpracować z lokalnym, regionalnym lub krajowym organem szkoleniowym. W niektórych krajach istnieją zestawy uzgodnionych standardów szkoleniowych, które mogą być pomocnym punktem wyjścia. Uzgodnione standardy mogą być ustalone przez rząd, organ przyznający kwalifikacje, organizację parasolową (w Wielkiej Brytanii standardy dotyczące niektórych aspektów opieki społecznej nad dorosłymi zostały ustalone przez organizację wolontariacką [Dignity in Care](#)) lub przez związek zawodowy. Możliwe jest również stworzenie zestawu standardów szkoleniowych specyficznych dla własnej organizacji. Można to zrobić przy wsparciu instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego (Eng. VET), która będzie w stanie zaoferować wsparcie w zakresie mapowania standardów szkoleniowych na istniejące kwalifikacje, aby umożliwić ich zewnętrzną walidację i ocenę.

Analiza potrzeb szkoleniowych :

Analiza potrzeb szkoleniowych jest przydatnym narzędziem do ustalania konkretnych potrzeb szkoleniowych pracowników. Zawiera ona serię pytań obejmujących umiejętności miękkie i twarde. Ważne jest, aby pamiętać, że indywidualna ocena własnej wiedzy może być błędna (zawyżona lub zaniżona), więc menedżerowie powinni zaprojektować kwestionariusz potrzeb szkoleniowych, upewniając się, że użyte pytania są jasne i jednoznaczne, aby zmniejszyć problem niedokładności w kwestionariuszu. Strategie, które są w tym pomocne, obejmują dodanie pytań, które wymagają podania przykładu, kiedy / w jaki sposób zadanie zostało ostatnio wykonane, oraz dostarczenie skal umożliwiających poszczególnym osobom zmierzenie ich poziomu wiedzy i pewności siebie w stosowaniu tej wiedzy w praktycznej sytuacji.

Czym jest porozumienie o programie zajęć ?

Porozumienie o programie zajęć stanowi przydatne ramy dla uczenia się w miejscu pracy. Obejmuje ono uczącego się, pracodawcę i każdego zewnętrznego weryfikatora uczenia się. Oznacza to, że porozumienie o programie zajęć może być dostosowane do wielu różnych warunków i potrzeb. Dokument ten określa zarówno podstawowe informacje o uczniu i jego potrzebach, jak i wymagania pracodawcy, a także określa ramy czasowe nauki oraz sposób, w jaki nauka będzie oceniana lub weryfikowana.

Co składa się na porozumienie o programie zajęć?

Powinien on określać cele uczenia się, podawać szczegóły dotyczące sposobu i miejsca uczenia się oraz uzgadniać metody oceny. Nauka może być formalna (kurs szkoleniowy, nauka online, wizyta trenera, seminarium) i nieformalna (sesja indywidualna z menedżerem, obserwacja kolegi, społeczność praktyków).

Poniżej przedstawiamy przykład:

Przykładowa umowa o naukę w miejscu pracy:

Dane Pracownika:

Imię i nazwisko pracownika	Jan Kowalski
Numer pracowniczy	19002883
Dane kontaktowe	+447948 334747

Szczegóły dotyczące pracodawcy:

Nazwa firmy/organizacji	Dom Pomocna Dłoń
Adres firmy	Szlachetna 19, Warszawa
Dane menedżera/trenera	Pan Norbert Nowak

Szczegóły proponowanej nauki:

<p>Cel(e) nauki: <i>Zwykle nie więcej niż trzy lub cztery na temat, którego się uczymy.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Integracja wiedzy i wykorzystanie umiejętności rozumowania
--	--

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

	<p>klinicznego w zarządzaniu opieką nad pacjentem.</p>
<p>Działania szkoleniowe lub edukacyjne: <i>Opisz wszelkie formalne lub nieformalne, ale oczekiwane formy uczenia się w miejscu pracy, których prawdopodobnie doświadczysz podczas osiągnięcia celów uczenia się. Napisz w jaki sposób przyniosą one długoterminowe korzyści dla Twojego rozwoju i szans na zatrudnienie.</i></p>	<p>Gromadzenie subiektywnych i obiektywnych informacji o pacjencie w celu zrozumienia istotnej historii medycznej i lekowej oraz stanu klinicznego pacjenta. Subiektywne i obiektywne informacje mogą być gromadzone poprzez wywiady z pacjentem, przeglądy dokumentacji medycznej, przeglądy profili aptecznych i komunikację z innymi członkami zespołu opieki zdrowotnej.</p> <p>Ocena zebranych informacji i analiza efektów klinicznych terapii w kontekście ogólnych celów zdrowotnych pacjenta w celu identyfikacji i priorytetyzacji problemów oraz osiągnięcia optymalnej opieki.</p> <p>Opracowanie zindywidualizowanego, skoncentrowanego na pacjencie planu opieki we współpracy z innymi pracownikami służby zdrowia i pacjentem.</p>
<p>Walidacja nauki: <i>Określ, w jaki sposób dowiesz się, że efekty uczenia się zostały osiągnięte (pomiar, ewaluacja/ocena).</i></p>	<p>Sposób pomiaru: Poprawa umiejętności związanego komunikowania się z innymi członkami zespołu opieki zdrowotnej i pacjentem w trakcie całego procesu opieki nad pacjentem.</p> <p>Dyskusja z członkami zespołu na temat konkretnych podejść terapeutycznych dla poszczególnych pacjentów w oparciu o naukowo i logicznie potwierdzoną ocenę potrzeb pacjenta w zakresie opieki zdrowotnej oraz etyczne rozważenie celów i pragnień pacjenta w zakresie opieki zdrowotnej.</p> <p>Wdrożenie: wdrożenie planu opieki we współpracy z innymi pracownikami służby zdrowia i pacjentem.</p> <p>Ewaluacja: Wdrożenie obejmuje rozwiązywanie problemów związanych z lekami i zdrowiem; opiekę profilaktyczną; terapię lekową rozpoczętą, zmodyfikowaną, przerwana lub podawaną zgodnie z zaleceniami;</p>

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.



	<p>planowanie opieki kontrolnej w razie potrzeby, aby osiągnąć cele terapii.</p> <p>Ocena: Przygotowanie pisemnego planu opieki, który jest dobrze zorganizowany, logiczny, kompletny, odpowiedni i oparty na dowodach.</p>
--	--

Podpisy:

Data zawarcia umowy dotyczącej uczenia się w miejscu pracy	16/02/2023
Oczekiwana data zakończenia umowy	23/03/2023
Podpis osoby uczącej się	J. Kowalski
Podpis trenera/mentora/asesora	N. Nowak

Wzór umowy o naukę w miejscu pracy:

Dane Pracownika:

Imię Pracownika	
Numer pracowniczy	
Dane kontaktowe	

Dane Pracodawcy:

Nazwa firmy/ organizacji	
Adres Firmy	
Dane menedżera/ trenera	

Szczegóły proponowanej nauki:

<p>Cel(e) nauki: <i>Zwykle nie więcej niż trzy lub cztery na temat, którego się uczymy.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • • • •
<p>Działanie szkoleniowe lub edukacyjne: <i>Opisz wszelkie formalne lub nieformalne, ale oczekiwane formy uczenia się w miejscu pracy, których prawdopodobnie doświadczysz podczas</i></p>	

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

osiągania celów uczenia się. Napisz w jaki sposób przyniosą one długoterminowe korzyści dla Twojego rozwoju i szans na zatrudnienie.	
Walidacja nauki: Określ, w jaki sposób dowiesz się, że efekty uczenia się zostały osiągnięte (pomiar, ewaluacja/ocena).	

Podpisy:

Data zawarcia umowy dotyczącej uczenia się w miejscu pracy	
Data oczekiwanego zakończenia umowy	
Podpis osoby uczącej się	
Podpis trenera/mentora/ asesora	

Ciągły rozwój zawodowy (Eng. CPD) :

Może być również znany jako ciągły rozwój zawodowy i osobisty (CPPD). Proces uczenia się nie kończy się po zakończeniu edukacji w pełnym wymiarze godzin lub edukacji formalnej; jest to proces trwający całe życie, który jest niezbędny do zapewnienia aktualizacji umiejętności i wiedzy oraz umożliwienia pracownikom rozwinięcia wystarczającej elastyczności, aby zrozumieć, w jaki sposób ich umiejętności można przenosić do różnych środowisk. CPD (Eng. Continuous Professional Development) jest czasami używane jako termin obejmujący plan szkolenia lub rozwoju, ale w rzeczywistości jest to znacznie szersza koncepcja niż formalne szkolenie związane z pracą. Kluczową cechą CPD jest to, że ma miejsce *systematyczny proces* rejestrowania i refleksji nad uczeniem się i rozwojem, i że nie jest to rutynowa lista kontrolna, ale jest wystarczająco szczegółowa, aby zapewnić zapis (z przykładami dowodów) postępu od podstawowych umiejętności do kompetencji do złożonego zrozumienia procesu lub procedury.

Kluczowe cechy CPD :

- Musi to być udokumentowany proces, choć nie ma ustalonego formatu dokumentacji.
- Musi być samokierowany: kierowany przez pracownika, a nie pracodawcę, nawet jeśli pracodawca może być drogą dostępu do doskonalenia zawodowego.



- Kluczowe znaczenie ma umożliwienie pracownikom uczenia się na podstawie doświadczeń, oferowanie możliwości refleksyjnego uczenia się i uwzględnianie przeglądu procesu uczenia się.
- CPD ma kluczowe znaczenie jako narzędzie w wyznaczaniu celów i zadań związanych z samorozwojem.
- Rejestr CPD powinien obejmować zarówno formalne, jak i nieformalne uczenie się.

CPD i rozwój kariery :

Wiele organizacji zawodowych wymaga prowadzenia dokumentacji CPD jako warunku członkostwa; niektóre z nich wymagają również prowadzenia dzienników refleksyjnej praktyki. Ustanowienie systemu umożliwiającego pracownikom rejestrowanie ich CPD jest ważne. Rejestr CPD może pomóc menedżerom zidentyfikować mocne strony i dostrzec talenty i umiejętności, które można przenieść do nowych obszarów pracy. Rejestr CPD jest również sposobem na odnotowanie i zajęcie się lukami w umiejętnościach i możliwościach oraz podjęcie decyzji, jak je przezwyciężyć.

Określenie, w jaki sposób i gdzie może odbywać się (i odbywa się) nauka:

Uczenie się w miejscu pracy często odbywa się w sposób nieformalny. Menedżerowie powinni przeprowadzić przegląd praktyk roboczych, aby zidentyfikować możliwości uczenia się i wykorzystać je w planowaniu programu WBL. Na przykład zapewnienie pracownikom możliwości obserwowania kolegów może stać się okazją do nauki, jeśli pracownicy są zachęceni do refleksji nad tym, co zaobserwowali. Dawanie pracownikom możliwości rozmawiania ze sobą o tym, w jaki sposób zarządzają swoją pracą, jakie kroki podejmują, aby ukończyć zadanie i tak dalej, może stanowić okazję do nauki, zwłaszcza jeśli pracownicy są zachęceni do dzielenia się dobrymi praktykami lub proszenia o radę w rozwiązywaniu problemów. Indywidualne spotkania w celu rozwoju personelu lub przeglądu są również dobrą okazją do nauki, umożliwiając dzielenie się wiedzą.

Jak zaplanować program uczenia się w miejscu pracy:

Niedawny wzrost możliwości uczenia się w miejscu pracy był częściowo spowodowany uznaniem przez pracodawców roli, jaką uczenie się w miejscu pracy może odegrać w wypełnianiu luki w umiejętnościach i rozwijaniu zróżnicowanej siły roboczej. Rozszerzenie dostępu do możliwości uczenia się w miejscu pracy jest kluczowym krokiem w kierunku zapewnienia, że pracownicy są wysoko wykwalifikowani i mogą pomóc w rozwoju firmy.

Istnieje kilka zasad stojących za skutecznymi modelami uczenia się w miejscu pracy, które zapewniają wzmocnienie talentów poprzez zwiększenie liczby osób, które z powodzeniem uzyskują dostęp i kończą programy uczenia się w miejscu pracy w celu zdobycia umiejętności i wiedzy cenionych przez pracodawców:

- wspieranie wejścia na ścieżkę kariery i awansu;
- zapewnienie znaczących zadań zawodowych, które rozwijają umiejętności i wiedzę zawodową;
- określenie docelowych umiejętności i sposobu walidacji osiągnięć;
- nagradzają rozwój umiejętności;
- zapewnienie kompleksowego wsparcia uczestnikom.

Łącznie zasady te zachęcają do projektowania modeli uczenia się w miejscu pracy, które zwiększają dostęp do uczenia się w miejscu pracy dla wszystkich, zapewniają uczestnikom kluczowe szkolenia i możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego oraz pomagają pracodawcom zaspokoić ich zapotrzebowanie na wykwalifikowaną siłę roboczą.

Wspieranie wejścia na ścieżkę kariery i jej rozwoju:

Skuteczne uczenie się w miejscu pracy obejmuje struktury nawigacji kariery, aby pomóc uczestnikom w dokonywaniu świadomych wyborów. Skuteczne modele uczenia się w miejscu pracy zapewniają możliwość budowania wiedzy, rozwijania umiejętności i awansowania na określonej ścieżce kariery. Nauka w miejscu pracy wspiera rozwój zarówno umiejętności technicznych specyficznych dla branży, jak i umiejętności zawodowych cenionych przez pracodawców, takich jak komunikacja, praca zespołowa i umiejętność rozwiązywania problemów.

Zapewnienie znaczących zadań zawodowych, które rozwijają umiejętności i wiedzę zawodową:

Uczestnicy programów uczenia się w miejscu pracy muszą mieć możliwość angażowania się w odpowiednio złożone i istotne zadania związane z ich celami zawodowymi. Uczenie się w miejscu pracy powinno odbywać się w środowiskach, które wspierają naukę poprzez zapewnienie odpowiedniego mentoringu i nadzoru, i powinno trwać przez dłuższy czas, aby dać uczestnikom odpowiednie możliwości ćwiczenia i rozwijania umiejętności, których się uczyli, wykonując znaczące zadania zawodowe. Zapewnienie, że uczenie się w miejscu pracy ma sens, wymaga przygotowania zarówno ze strony uczestnika, jak i pracodawcy. Pracodawcy powinni stworzyć infrastrukturę, która wspiera znaczące doświadczenia związane z nauką w miejscu pracy, w tym odgrywać aktywną rolę w przygotowywaniu i angażowaniu mentorów i przełożonych, aby byli przygotowani do zachęcania uczestników do ciągłego rozwoju umiejętności i wiedzy. Ponadto pracodawcy powinni opracować opisy stanowisk dla uczestników uczenia się w miejscu pracy, które odzwierciedlają cel zaangażowania w zadania zawodowe, w których będą mieli możliwość zdobywania wiedzy, umiejętności zawodowych i kompetencji technicznych.

Określenie docelowych umiejętności i sposobu walidacji osiągnięć:

Programy uczenia się w miejscu pracy mogą promować wytrwałość i ukończenie edukacji, ponieważ wzmacniają uczenie się w klasie / online w praktyczny sposób, kontekstualizując uczenie się i pomagając w utrzymaniu pamięci i rozwoju umiejętności. Wzajemne zrozumienie umiejętności, które mają zostać osiągnięte poprzez uczenie się w miejscu pracy, zwiększa jego wartość zarówno dla uczestników, jak i pracodawców. Skuteczne podejście do wyrażania i walidacji umiejętności obejmuje refleksyjne praktyki, które prowadzą do ciągłego uczenia się i zapewniają integrację z szerszymi celami edukacyjnymi oraz formalne oceny, dzięki którym uczestnicy mogą wykazać się opanowaniem kompetencji zawodowych. Indywidualne plany nauki, które są współtworzone z pracownikami i ich przełożonymi, również zapewniają możliwość wyrażenia umiejętności, które mają zostać osiągnięte i refleksji nad postępami.

Programy uczenia się w miejscu pracy są bardziej wartościowe zarówno dla uczestników, jak i pracodawców, gdy wszyscy mają jasne zrozumienie umiejętności, które uczestnicy powinni

osiągnąć, oraz gdy istnieją jasne wytyczne dotyczące weryfikacji, czy uczestnicy opanowali te umiejętności. Przeprowadzenie analizy potrzeb szkoleniowych personelu może być skuteczną drogą do odkrycia umiejętności, które wymagają rozwoju wśród pracowników. Skuteczne podejścia do walidacji umiejętności obejmują refleksyjne praktyki, które prowadzą do ciągłego uczenia się i zapewniają integrację z celami szkoleniowymi, a także formalne oceny, w których uczestnicy mają możliwość zademonstrowania swojej nauki.

Nagradzaj rozwój umiejętności:

Skuteczne modele uczenia się w miejscu pracy wzmocniają uczenie się poprzez nagradzanie rozwoju umiejętności za pomocą mechanizmów takich jak wzrost wynagrodzeń i świadczeń lub możliwości przejścia do stałego zatrudnienia i awansów dla obecnych pracowników. Jeśli uczestnik odniósł sukces w początkowym rozwoju poprzez uczenie się w miejscu pracy, powinien otrzymać dalsze możliwości rozwoju poprzez podejmowanie większej odpowiedzialności i trudniejszych zadań.

Zapewnienie kompleksowego wsparcia dla uczestników:

Wyzwania związane z dostępem grożą ograniczeniem potencjału uczenia się w miejscu pracy w odpowiedzi na potrzeby pracodawcy. Potrzebna jest stała infrastruktura wspierająca uczenie się w miejscu pracy i zapewniająca, że postępy uczestników nie zostaną spowolnione lub zatrzymane przez wyzwania, takie jak brak transportu lub opieki nad dziećmi. Inne potrzebne wsparcie może obejmować kohorty rówieśnicze, które zapewniają dostęp do mentorów w miejscu pracy; elastyczne harmonogramy w celu dostosowania do indywidualnych potrzeb; oraz dostęp do pomocy finansowej i innych świadczeń i zasobów, takich jak transport, opieka nad dziećmi i pomoc w nagłych wypadkach. Ponadto skuteczne programy oferują wsparcie, aby pomóc uczestnikom w radzeniu sobie z okolicznościami, które mogą utrudniać uczestnictwo, na przykład usługi opieki nad dziećmi mogą być dostępne dla tych uczestników, którzy są rodzicami.



Przydatne lektury :

Cunningham, I.; Dawes, G.; and Bennett, B. (2004). *The handbook of work-based learning*. Routledge.

Eraut, M., and Hirsh, W. (2007). *The Significance of Workplace Learning for Individuals, Groups and Organisations*. Oxford: University of Oxford (SKOPE Monograph 6).

Honey, P. (1994). *101 ways to develop your people without really trying! [a manager's guide to work-based learning]*. Peter Honey Publications.

Raelin, J.A., (2000). *Work-based learning: the new frontier of management development* Addison-Wesley.

Roodhouse, S., and Mumford, J. (2010) *Understanding work-based learning*. Routledge.

Referencje:

Costley, C. and Armsby, P., (2007). Work-based learning assessed as a field or a mode of study. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 32(1), s.21-33.

Dewey, J. (1938), (1997 edition) *Experience and Education*, New York: Touchstone.

Eraut, M., (2000). Non-formal learning and tacit knowledge in professional work. *British journal of educational psychology*, 70(1), s.113-136.

Eraut, M. and Hirsh, W., (2007). The significance of workplace learning for individuals, groups, and organizations. SOKPE Monograph 9.

Fielding, M., Bragg, S., Craig, J., Cunningham, I.A.N., Eraut, M., Gillinson, S., Horne, M., Robinson, C. and Thorp, J., (2005). Factors influencing the transfer of good practice.

Garnett, J., (2008). Recognising and enhancing the quality of university work-based learning programmes. *Work-based Learning Futures II*, s.32.

Hills, J.M., Robertson, G., Walker, R., Adey, M.A. and Nixon, I., (2003). Bridging the gap between degree programme curricula and employability through implementation of work-related learning. *Teaching in Higher education*, 8(2),s.211-231.

Lester, S. and Costley, C., (2010). Work-based learning at higher education level: Value, practice and critique. *Studies in Higher Education*, 35(5),s.561-575.

Schön, D.A., (1987). *Educating the reflective practitioner: Toward a new design for teaching and learning in the professions*. Jossey-Bass.