

INFORMACJA PRASOWA

Warszawa, 30 września 2021 r.

**Constant learning –**

 **najważniejsza umiejętność pracowników przyszłości i klucz do sukcesu organizacji**

**W obecnym, zmiennym i niepewnym środowisku biznesowym o przetrwaniu organizacji na konkurencyjnym rynku, przesądzają jej „zasoby”. I nie chodzi już o posiadany brand, portfolio produktów czy usług, kapitał finansowy czy nawet nieruchomości oraz ruchomości. Chodzi przede wszystkim o zasoby ludzkie i tkwiący w nich potencjał oraz możliwości dalszego rozwoju w różnych, często nieoczywistych i nieznanych jeszcze obszarach. To one dają bowiem gwarancję powstawania innowacji oraz tworzenia nowych procesów, usług i produktów. By jednak było to możliwe zatrudnieni muszą posiadać najbardziej pożądaną obecnie przez pracodawców umiejętność – constant learning, czyli predyspozycję i chęć do ciągłego uczenia się, uzupełniania i poszerzania własnych kompetencji w procesie ustawicznego kształcenia. Kluczowym celem organizacji jest aktualnie zachowanie pozycji rynkowej poprzez nieustanny rozwój, dostosowany do potrzeb i oczekiwań biznesu. By realizacja tego celu była jednak możliwa, konieczna jest znajomość własnych zasobów w postaci wiedzy o posiadanych wewnątrz kompetencjach i możliwości przypisywania im odpowiednich ról, teraz i w przyszłości. Działanie to wymaga poprawy spójności i współpracy pomiędzy różnymi funkcjami oraz specjalizacjami, a także zwiększenia mobilności wewnętrznej pracowników, opartych właśnie na ich kompetencjach i umiejętności ciągłego uczenia. Łatwiej jest bowiem inwestować mniejsze zasoby w uzupełnienie wiedzy i doświadczeń, posiadanych przez już zatrudnionych, niż poszukiwać nowych zasobów na rynku, na którym walka o pracownika trwa na dobre, a cena jaką trzeba za niego zapłacić, jest coraz wyższa.**

**Czym jest constant learning?**

Constant learning to umiejętność ciągłego uczenia się, na którą składa się chęć, motywacja i wytrwałość w zdobywaniu wiedzy i doświadczeń, w celu podnoszenia własnych kompetencji oraz dawania sobie możliwości rozwijania się w przyszłości w innych obszarach. Stanowi ona część rozwoju osobistego i zawodowego, który ma zapobiegać stagnacji i pomagać w wykorzystywaniu pełnego potencjału tkwiącego w każdej aktywnej zawodowo osobie. Sam proces bieżącego uczenia się może przybierać różne formy – od formalnych kursów, programów rozwojowych czy studiów, po swobodną naukę społeczną. Jest jednak nieodłącznie związany z inicjatywą własną i podejmowaniem wyzwań. Może odbywać się zarówno w organizacji lub też mieć charakter bardziej osobisty, na przykład w ramach uczenia się przez całe życie. Umiejętność ta obecnie uznawana jest za jedną z najważniejszych i cechujących pracowników przyszłości.

**Nastawienie na rozwój**

Mózg ludzki rozwija się dzięki uczeniu się, a sama nauka jest ważnym elementem wpływającym na dobre samopoczucia psychicznego i zwiększanie pewność siebie oraz poczucie własnej wartości. Uczenie się przez całe życie wiąże się z większą szansą na zatrudnienie, satysfakcją i optymizmem oraz lepszą zdolnością do czerpania jak największych korzyści z własnych działań, zaś praca i życie znajdujące się na ciągłej krzywej uczenia się, daje przewagę w niestabilnym środowisku pracy. Zdobywanie wiedzy i nowych doświadczeń – czy to umiejętności praktycznych, czy też wiedzy teoretycznej, zawsze się opłaca. Ich posiadanie może bowiem nie tylko wpłynąć na uatrakcyjnienie wpisów w CV, poprawę stylu życia, czy wysokość zarobków, przede wszystkim pozwala odkryć tkwiące w każdym człowieku ukryte talenty. Doskonalenie własnych umiejętności uczenia się i przyjmowanie nastawienia „wzrostowego” przez pracowników, opłaca się, nie tylko osobom aktywnym na rynku pracy, ale przede wszystkim zatrudniającym je organizacjom.

**Dlaczego umiejętność ciągłego uczenia się u pracowników jest tak istotna dla organizacji?**

Utrzymanie konkurencyjnej pozycji na dzisiejszym, zmiennym, globalnym rynku jest związane z innowacyjnością, możliwością adaptacji i otwarciem na ciągłe zmiany. Osiągnięcie takiego stanu przez jakąkolwiek organizację zależy od umiejętności i wiedzy pracowników, a także ich podejścia do stałego rozwoju. Pozyskanie takich zasobów pracowniczych, które posiadają niezbędne kompetencje, a przede wszystkich takich, które będą chciały stale się rozwijać, nie jest niestety łatwym zadaniem. Tworzenie innowacji, ustawienie nowego procesu lub wprowadzenie na rynek produktu czy usługi, wymaga nauki, i to na niemal wszystkich szczeblach, ponieważ by odnaleźć się w nowej rzeczywistości i wykonać kolejny krok, ludzie potrzebują wiedzy oraz umiejętności. Jeśli zatem firma zaniedbuje i nie wspiera ciągłego procesu uczenia się, innowacje nie są wytwarzane, procesy pozostają niezmienne, a osiągnięcie lub stworzenie czegoś nowego jest niemożliwe.

Obecnie pracownicy, bez względu na zajmowaną przez nich pozycję, muszą być w stanie samodzielnie stawiać sobie wyzwania, a także podołać tym, które stawia przed nimi pracodawca oraz rynek. A wszystko to by zdobywać nową wiedzę i umiejętności, a w efekcie kreować nowe pomysły. Proces uczenia się musi odbywać się zatem w sposób elastyczny, ciągły i „na żądanie”, tak by mógł stale przyczyniać się do osiąganych przez organizację wyników.

*Ciągłe uczenie się ma coraz większe znaczenie dla sukcesu organizacji ze względu na zmieniające się warunki ekonomiczne. Biorąc pod uwagę obecne środowisko biznesowe, organizacje muszą być w stanie nieustannie się uczyć, aby radzić sobie z tymi zmianami i ostatecznie przetrwać. Constant learning, jako kluczowa obecnie i najbardziej pożądana kompetencja posiadana przez pracowników, nie może być jednak skutecznie wykorzystywana przez firmę bez jej aktywnego zaangażowania we wspieranie rozwoju zatrudnionych, ale też kształtowanie i pielęgnowanie postawy otwartości na ciągły proces uczenia się. Krótkowzroczne i aktualnie zupełnie nietrafione jest przypuszczenie, że wspieranie pracowników w nauce spowoduje jedynie podniesienie ich kwalifikacji i odejście z firmy – w rzeczywistości niewspieranie ich rozwoju i niedocenianie ich otwartości na ciągłe uczenie się jest bardziej prawdopodobną drogą do spowodowania ich odpływu.**Organizacje, których celem jest rozwój, innowacyjność i utrzymanie przewagi konkurencyjnej, mają jasny interes w pomaganiu swoim pracownikom w nauce i rozwoju. Szczególnie ważne jest umożliwienie menedżerom rozpoznawania i doceniania talentów oraz maksymalizacja tkwiącego w nich potencjału. To bowiem liderzy zespołów powinni być najlepiej przygotowani do oceny mocnych i słabych stron poszczególnych zatrudnionych oraz dalszego rozwoju kompetencji constant learningu –* **mówi Grzegorz Święch, Wiceprezes i Partner w firmie szkoleniowej Nowe Motywacje.**

**Co może zrobić organizacja by pobudzać ciągłe uczenie się?**

Oczekiwanie, że wszyscy pracownicy będą angażować się w ciągłą naukę w ciągu dnia pracy lub tym bardziej w czasie wolnym jest oczywiście nierealistyczne. Jest to jednak dobry punkt wyjścia do zastanowienia się jak zacząć budować skuteczne środowisko uczenia się w organizacji.

Najważniejsze jednak w całym tym procesie są trzy kluczowe elementy:

**1. Ciągłe uczenie się zaczyna się od liderów**

Gdy pracownicy widzą, że ich przełożony jest w pełni zaangażowany i wspiera inicjatywy związane z uczeniem się i rozwojem, a także sam nieustannie się rozwija, tworzy to atmosferę sprzyjającą ciągłemu uczeniu się. Czasami pracownikom trudno jest oderwać się od codziennych zadań w pracy, ponieważ mogą być przekonani, że kierownictwo może tego nie zaakceptować. Pokazanie zatrudnionym, że taka postawa jest ważna i ceniona przez osoby zarządzające, staje się wzorem do naśladowania.

**2. Plan nauki**

Kiedy constant learning staje się częścią procesu działania całej organizacji, pracownicy są bardziej skłonni do angażowania się w stałą naukę. Oznacza to zdefiniowanie celów biznesowych, które mają zostać osiągnięte i stworzenie praktycznego planu dotyczącego tego, jak je wspierać. Zaangażowanie w dialog na temat ciągłego uczenia się oznacza, że ​​pracownicy nie tylko dostrzegą, że organizacja rzeczywiście wspiera inicjatywy edukacyjne, ale że podejmowane są wysiłki, aby to urzeczywistnić.

Plan może zawierać informacje o tym, jakich zasobów lub wsparcia mogą potrzebować poszczególne osoby lub jakie rodzaje uczenia się można zaoferować, by każdy z zatrudnionych czuł, że jego potrzeby w tym obszarze zostaną zaspokojone. Dobrze również, jeśli docelowo każdy pracownik, zainteresowany własnym rozwojem, otrzymuje swój indywidualny plan ciągłego uczenia i podnoszenia kompetencji.

**3. Zapewnij zasoby i czas na ciągłą naukę**

Głównym elementem tworzenia środowiska uczenia się jest czas i zasoby. Muszą być one nieustanie dostępne dla wszystkich pracowników. Środowisko takie może przybierać różne kształty i formy, w zależności od potrzeb organizacji, działu lub poszczególnych pracowników.

Przykładem mogą być:

- plany rozwoju osobistego ustalane dla każdego pracownika, aby określić, czego może chcieć się nauczyć, aby skutecznie wspierać jego chęci i inicjatywę,

- zgoda na przeznaczanie określonego czasu pracy zatrudnionych na ich udział w szkoleniu lub nauce,

- zapewnienie dostępu do profesjonalnych zasobów poprzez subskrypcje lub członkostwo,

- zapewnienie dostęp do nauki online oraz kursów realizowanych we własnym tempie,

- organizacja programów mentoringu lub coachingu,

- organizacja warsztatów lub wydarzeń zespołowych.

W nowoczesnym środowisku pracy wszyscy zmuszeni są do dostosowywania się i poszerzania własnych umiejętności. Ważne jest by organizacje zapewniały takie warunki, w których nie tylko kładzie się nacisk na ciągłe uczenie się, ale przede wszystkim daje możliwość nieustannego pogłębiania wiedzy i zdobywania doświadczeń w sposób dostosowany do indywidualnych potrzeb każdego zatrudnionego. Szkolenie czy jakikolwiek program rozwojowy nie powinien być postrzegany jako jednorazowe wydarzenie, które pojawia się po przejściu do nowej roli lub projektu, powinno być postrzegane jako ciągły proces, który nie kończy się, dopóki dany pracownik jest zatrudniony w organizacji. Tworzenie kultury uczenia się w organizacji jest skutecznym sposobem na poprawę wydajności i innowacyjności, ale także zadowolenia i utrzymania pracowników. Im więcej pracownicy wiedzą i im więcej mogą zrobić, tym więcej mogą wnieść do organizacji. Jeśli zatem chcą się rozwijać, należy zrobić wszystko by ten stały rozwój im umożliwiać. Coraz trudniej będzie bowiem znaleźć dobrych, doświadczonych i otwartych na stały rozwój oraz zmiany, zmotywowanych pracowników. Warto zatem jak najszybciej docenić i zainwestować w tych już posiadanych.

\*\*\*

Nowe Motywacje to firma szkoleniowa, która o niemal 25 lat projektuje i dostarcza rozwiązania rozwojowe w formie szkoleń, doradztwa trenerskiego oraz konsultingu. Firma od początku swojego istnienia w sposób pragmatyczny rozwiązuje problemy w organizacjach, za którymi stoją ludzie i procesy. Każdy projekt realizowany dla klienta musi mieć sens i nieść ze sobą realną zmianę. Firma posiada doświadczenie w realizacji kompleksowych projektów rozwojowych z wykorzystaniem zaplecza informatycznego oraz form zdalnych. Nowe Motywacje są częścią grupy Schouten Global, globalnego lidera szkoleniowego, który od 1997 roku jest udziałowcem i partnerem strategicznym firmy.

Od lipca 2020 Nowe Motywację są też przedstawicielem platformy Cross Knowledge w Polsce.

Więcej na [www.nowemotywacje.pl](http://www.nowemotywacje.pl)

Kontakt dla mediów:

Anna Skłucka

Grupa Nowe Motywacje

e-mail: anna.sklucka@nm.com.pl

tel. +48 606 323 804