



Raport 2021

**Nauka i Rozwój w Pracy i Życiu**

## Słowem wstępu

*Właśnie oddajemy w Twoje ręce już III wydanie raportu „Nauka i rozwój w pracy i życiu”. Rok 2020 zaskoczył wiele osób swoim przebiegiem. Uświadomił on w jak zmiennym i nieprzewidywalnym środowisku żyjemy. Z pewnością był także katalizatorem niezliczonej liczby zmian i cyfryzacji wielu procesów i zadań. Pierwsza wersja tego raportu powstawała jeszcze w 2018 roku, kiedy staraliśmy się jak najlepiej oddać obraz świata nauki i rozwoju w perspektywie zarówno pracy, jak i życia zawodowego. Co istotne, wciąż wiele badań z tamtych lat świetnie obrazuje naszą rzeczywistość i otoczenie. Wiele z nich w międzyczasie zaktualizowaliśmy o świeże badania, uzupełniliśmy o nowe dane oraz dodaliśmy wyniki naszych autorskich badań. Pod koniec 2020 roku, gdy przygotowywaliśmy aktualizację tego raportu, byłem pod wrażeniem jak wiele predykcji sprawdziło się nawet pomimo tak zaskakującego przebiegu roku. Mam nadzieję, że poniższy raport będzie dla Ciebie przydatnym narzędziem pozwalającym dostrzec obraz otaczającej nas rzeczywistości.*

*Przyjemnej lektury!*



**Marcin P. Stopa**  
CEO SeeWidely

- polski socjolog, ekspert NanoLearningu, CEO SeeWidely, redaktor naczelny e-magazynu re:post oraz doświadczony trener i nowoczesny człowiek renesansu patrzący szerzej.

E-mail: [mpstopa@seewidely.com](mailto:mpstopa@seewidely.com)

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/mpstopa/>

## Które kompetencje będą wieść prym w 2025 roku?

**Coraz więcej zadań może być zautomatyzowane, a pandemia jeszcze dodatkowo przyspiesza cały proces.**

Jak pokazuje raport Międzynarodowego Forum Gospodarczego, w 2025 roku dalej będą wiodły prym kompetencje rozwijane poza tradycyjnym systemem edukacji. Kompetencje stricte techniczne coraz bardziej ustępują miejsca kompetencjom miękkim, których nie można wymagać od zautomatyzowanych systemów, a które w dużej mierze wpływają na jakość pracy pracowników oraz na finalny produkt czy usługę.

Źródło: The Future of Jobs Report 2020 by World Economic Forum

### TOP 10 kompetencji w 2025 r. według Międzynarodowego Forum Gospodarczego.

1. Myślenie analityczne i innowacyjne
2. Aktywne uczenie się
3. Kompleksowe rozwiązywanie problemów
4. Myślenie krytyczne i analiza
5. Kreatywność, innowacyjność i inicjatywa
6. Przywództwo i wpływ społeczny
7. Używanie, monitorowanie i kontrola technologii
8. Projektowanie i programowanie technologii
9. Odporność i tolerancja na stres oraz elastyczność
10. Rozumowanie, rozwiązywanie problemów i tworzenie koncepcji

## W 4 lata dookoła kompetencji

**Jak wiele może zmienić się w 4 lata? W 2020 roku uświadomiliśmy sobie, że wystarczy kilka miesięcy, by świat, jaki znamy całkowicie się zmienił. Jak według prognoz zmieni się zapotrzebowanie na kompetencje?**

Na piedestale wciąż ma pozostać myślenie analityczne i innowacyjne, które są trampoliną dla innowacji i rozwoju. Na znaczeniu zyskuje aktywne uczenie się, które warunkuje umiejętność adaptacji do zmieniającej się rzeczywistości. Tracą natomiast kompetencje, które częściowo przejmują za nas systemy, tj. zarządzanie sobą w czasie czy zorientowanie na szczegóły. Niezagrożone więc na przestrzeni lat wciąż wydają się kompetencje bezpośrednio związane z szeroko pojętą kreatywnością.

Źródło: The Future of Jobs Report 2020 by World Economic Forum

### Porównanie zapotrzebowania na kompetencje w 2018 r. z 2022 r.

#### 2018

1. Myślenie analityczne i innowacyjne
2. Kompleksowe rozwiązywanie problemów
3. Myślenie krytyczne i analiza
4. Aktywne uczenie się
5. Kreatywność, innowacyjność i inicjatywa
6. Zorientowanie na szczegóły
7. Inteligencja emocjonalna
8. Rozumowanie i ideacja
9. Przywództwo i wpływ społeczny
10. Koordynacja i zarządzanie sobą w czasie

#### 2022

- 1. Myślenie analityczne i innowacyjne
- 2▲ 2. Aktywne uczenie się
- 2▲ 3. Kreatywność, innowacyjność i inicjatywa
- ▲▲ 4. Projektowanie i programowanie technologii
- 2▼ 5. Myślenie krytyczne i analiza
- 4▼ 6. Kompleksowe rozwiązywanie problemów
- 2▲ 7. Przywództwo i wpływ społeczny
- 1▼ 8. Inteligencja emocjonalna
- 1▼ 9. Rozumowanie i ideacja
- ▲▲ 10. Analiza systemowa i ewaluacja

# Zapotrzebowanie na kompetencje w Polsce

**Jakie są najbardziej pożądane kompetencje u pracowników w Polsce? Krajowy rynek pracy w Polsce jest dość specyficzny, choć jak pokazują badania zapotrzebowanie na kompetencje jest bardzo podobne do tego z największych światowych rynków.**

Zdecydowanie na znaczeniu nabrały kompetencje związane z odpornością, tolerancją i radzeniem sobie ze stresem. Nic dziwnego, biorąc pod uwagę sytuację pandemiczną w 2020 roku. Patrząc na ten zbiór kompetencji jasno widać, że zapotrzebowanie na wymienione kompetencje jest bezpośrednią odpowiedzią na trudną sytuację na rynku. Dzięki pracownikom zaopatrzonym w owe kompetencje firmy mogły elastycznie dopasować się do nowych warunków i przetrwać w tak zmiennych oraz niekorzystnych dla wielu branż warunkach. Ciekawym aspektem pozostaje to jak aktualne zapotrzebowanie będzie kształtowało się w następnych (miejmy nadzieję, że spokojniejszych) latach.

Źródło: The Future of Jobs Report 2020 by World Economic Forum

## 15 najbardziej pożądanych kompetencji u pracowników w Polsce w 2020 roku.

1. Kreatywność, innowacyjność i inicjatywa
2. Aktywne uczenie się
3. Odporność i tolerancja na stres oraz elastyczność
4. Kompleksowe rozwiązywanie problemów
5. Myślenie analityczne i innowacyjne
6. Używanie, monitorowanie i kontrola technologii
7. Zorientowanie na usługi
8. Myślenie krytyczne i analiza
9. Projektowanie i programowanie technologii
10. Rozumowanie, rozwiązywanie problemów i tworzenie koncepcji
11. Zarządzanie personelem
12. Inteligencja emocjonalna
13. Zarządzanie zasobami finansowymi i materialnymi
14. Przywództwo i wpływ społeczny
15. Uczenie innych, mentoring i instruowanie

## Strategia dobra na wszystko...

**Niewątpliwie bardzo mało firm w swojej strategii przewidziało podobny scenariusz jak pandemia COVID-19. Jednak wiele organizacji wykorzystało sytuację i szybko dostosowało swoją strategię do nowej sytuacji.**

Nic w historii zapewne nie przyspieszyło tak cyfryzacji jak pandemia w 2020 roku. Pracownicy wielu firm niemal z dnia na dzień musieli rozpocząć pracę zdalną, co wymusiło bardzo szybką adaptację nowych rozwiązań i technologii, jak choćby wideokonferencje. Zmienił się nie tylko sposób pracy, ale również nauki i rozwoju kompetencji pracowników.

Źródło: The Future of Jobs Report 2020 by World Economic Forum

### Jaki wpływ miała pandemia COVID-19 na strategię polskich firm?



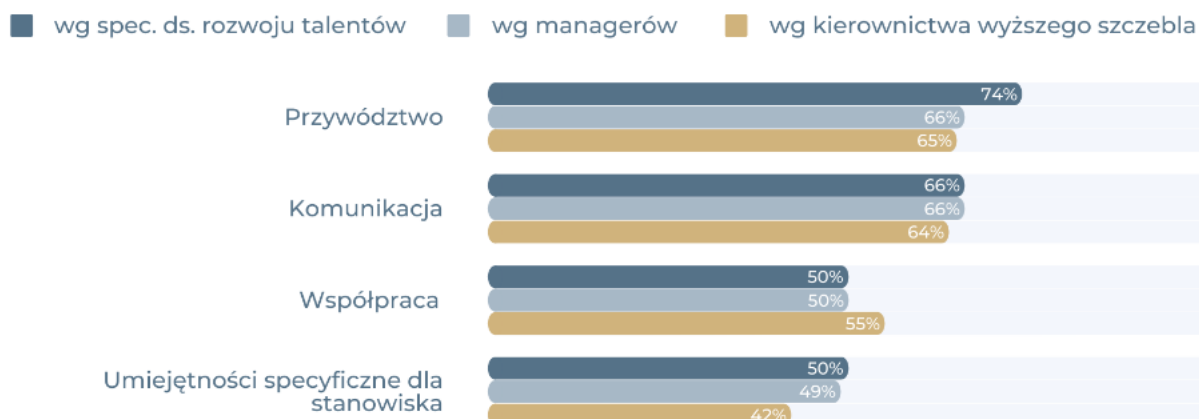
## Jakie kompetencje powinni rozwijać pracownicy?

Pracując w dużych organizacjach, często dysponuje się jedynie już funkcjonującymi programami rozwoju talentów. Są one z góry przygotowane pod wymagania kompetencyjne firmy, ale czy pracowników?

Pracownicy często mają pomysł na siebie, jednak to od decyzji managerów, specjalistów ds. rozwoju talentów i wyższego kierownictwa zależy, jakie kompetencje będą rozwijane w ramach programów. Które kompetencje są najważniejsze według wymienionych decydentów?

Źródło: 2018 Workplace Learning Report by LinkedIn

Najważniejsze umiejętności do rozwoju przez pracowników z pomocą programów rozwoju talentów.



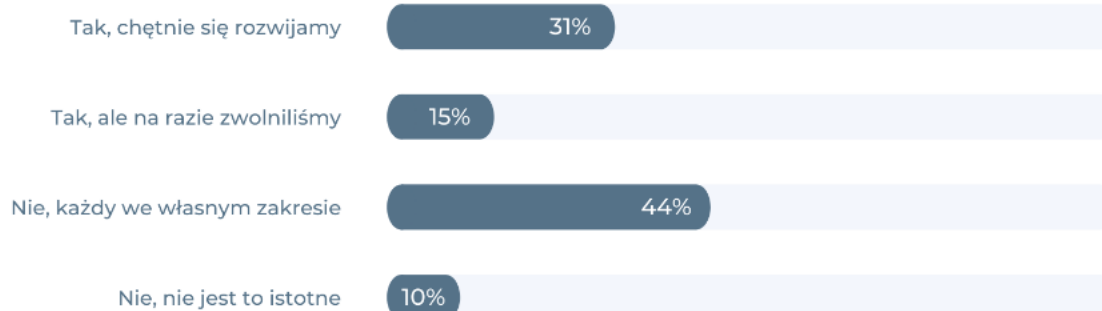
## Kultura nauki i rozwoju

**Postanowiliśmy zapytać polskich użytkowników serwisu LinkedIn, czy ich zdaniem kultura organizacyjna w ich firmie wspiera naukę i rozwój pracowników.**

Okazało się, że mniej niż połowa (46%) uważa, że ich kultura organizacyjna wspiera rozwój pracowników. W 44% ciężar rozwoju jest przeniesiony na pracownika, który musi sam we własnym zakresie rozwijać się i uczyć. Co interesujące 1 na 3 firmy, których kultura organizacyjna wspierała rozwój, zwolniła tempo rozwoju w związku z pandemią. Wygląda więc na to, że w kwestii budowania kultury organizacyjnej wspierającej rozwój mamy jeszcze w Polsce wiele do zrobienia.

Źródło: Wyniki z ankiety przeprowadzonej na LinkedIn - SeeWidely 2020

### Czy kultura organizacyjna w pracy wspiera naukę i rozwój pracowników?



n=156



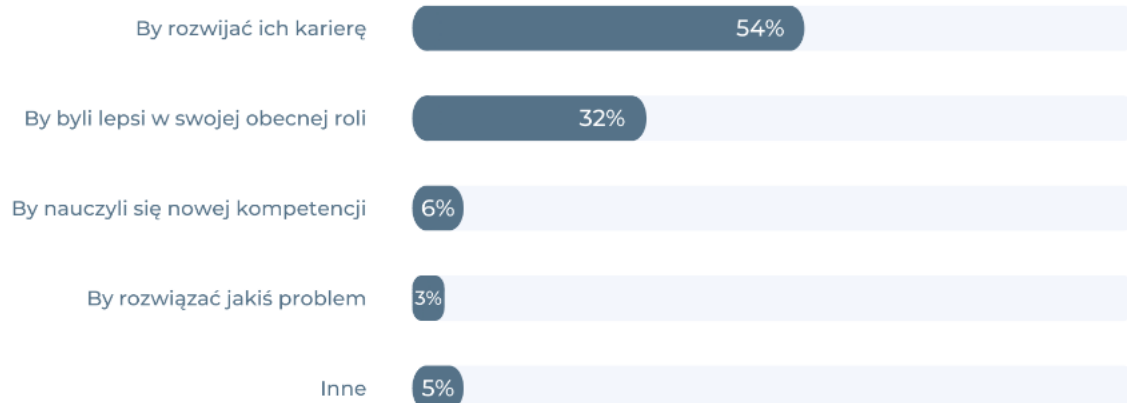
## Liderzy rozwoju

**Jednym z najważniejszych zadań managera jest rozwijanie swojego zespołu i zwiększanie jego kapitału kompetencyjnego.**

Co wskazują managerowie jako powód polecenia nauki i rozwoju swoim zespołom? Co drugi manager argumentuje to głównie rozwojem kariery pracowników. Co trzeci wskazuje, że poleca naukę i rozwój zespołowi, by jego członkowie byli jeszcze lepsi w swojej obecnej roli. Zaledwie 6% robi to po prostu, by pracownicy nauczyli się nowej kompetencji, a jedynie ok. 3% wskazuje, że należy to robić, by rozwiązać dany problem. Wynika z tego, że głównym powodem jest rozwój kariery członków swojego zespołu.

Źródło: 2020 Workplace Learning Report by LinkedIn

### Dlaczego managerowie polecają swoim zespołom naukę i rozwój?



## Trudno jest miękko żyć...

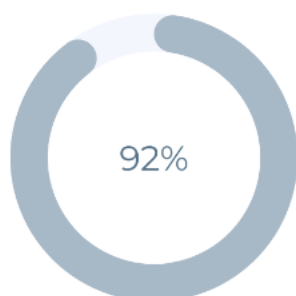
**O ile dawniej umiejętności techniczne stanowczo górowały nad umiejętnościami miękkimi, tak obecnie możemy zauważyć trend zmieniający tę sytuację.**

W ciągu ostatnich lat umiejętności miękkie nie tylko zyskały na znaczeniu, ale stały się bardziej doceniane przez kadry zarządzającą. O ile umiejętności twardych można łatwo nauczyć się, tak z umiejętnościami miękkimi jest znacznie trudniej. Znalezienie osoby na rynku pracy mającej określony poziom umiejętności miękkich stanowi dla firm coraz większe wyzwanie.

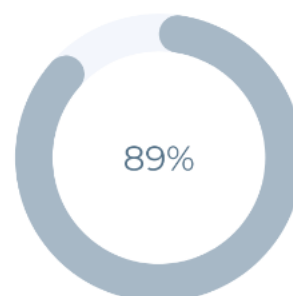
Źródło: The Wall Street Journal

### Waga umiejętności miękkich i ich dostępność w oczach kadry zarządzającej.

92% kadry zarządzającej twierdzi, że umiejętności miękkie są równie lub nawet ważniejsze niż umiejętności techniczne.



89% kadry zarządzającej uważa, że trudno jest znaleźć pracownika z umiejętnościami miękkimi.



## Miękkie versus twarde

Sprawdziliśmy również, jak Polacy obecni w serwisie LinkedIn postrzegają kompetencje twarde i miękkie. Choć wyniki ogólne są oczywiste, to zaskakujące jest to, jak formułują się wyniki cząstkowe z podziałem na stopień stanowiska i branżę.

Ponad dwa razy częściej kompetencje miękkie są wskazywane jako ważniejsze niż twarde. Co interesujące wraz ze wzrostem w hierarchii często rośnie również przekonanie o przewadze kompetencji miękkich nad twardymi. Zależnie od branży różnice w postrzeganiu kompetencji między pracownikami a zarządem potrafią różnić się aż o ok. 25 p.p. Warto mieć to na uwadze, gdyż nasza perspektywa wartości kompetencji może znacznie różnić się od perspektywy współpracowników, przełożonych czy podwładnych. Wyniki badania obszerniej opisaliśmy w raporcie dostępnym na stronie: [www.seewidely.com/kompetencje-miekkie-vs-twarde](http://www.seewidely.com/kompetencje-miekkie-vs-twarde)

Źródło: Raport z badania Kompetencje miękkie vs twarde - SeeWidely 2020

### Kompetencje miękkie czy twarde - które są ważniejsze w pracy?



n=571

## Kto poświęca najwięcej czasu na naukę kompetencji miękkich?

**Czy osoby zajmujące już najwyższe stanowiska w hierarchii tj. CEO uczą się mniej niż pracownicy? Nie, wręcz przeciwnie. Uczą się 20% więcej niż pracownicy.**

Jak pokazują dane, najwięcej czasu na naukę kompetencji miękkich poświęcają managerowie i to aż 30% więcej niż pracownicy. Dane te są jeszcze bardziej interesujące, gdy zestawimy je z danymi z naszego badania sprawdzającego, które kompetencje są uważane za ważniejsze - miękkie czy twarde. Zarówno managerowie, jak i CEO wykazują przeważnie większe przywiązanie uwagi do kompetencji miękkich, co również przekłada się na dłuższy czas poświęcony na ich naukę. Wynikać to może również z tego, że o wiele mniej potrzebują oni kompetencji twardych czy technicznych ze względu na zajmowane stanowisko.

Źródło: 2020 Workplace Learning Report by LinkedIn

O ile procent więcej czasu na naukę kompetencji miękkich poświęcają CEO i managerowie względem pracowników?



CEO poświęcają 20% więcej czasu na naukę kompetencji miękkich niż pracownicy.



Managerowie spędzają aż 30% więcej czasu na naukę kompetencji miękkich niż pracownicy.

## Uczysz się więcej, (nie)zarabiasz więcej?

**Często jedną z głównych motywacji przy rozwoju pracownika jest chęć awansowania czy otrzymania podwyżki. Wydaje się więc, że ucząc się więcej również będziemy mogli zarabiać więcej.**

Gdy jednak zapytaliśmy o to użytkowników LinkedIna w Polsce, odpowiedzi były podzielone. Jak pokazują wyniki, większość osób (56%) wcale tak nie uważa. Oznacza to, że blisko połowa pracowników nie widzi korzyści finansowych w dłuższej perspektywie wynikających z własnej nauki i rozwoju.

Źródło: Wyniki z ankiety przeprowadzonej na LinkedIn - SeeWidely 2020

Czy Polacy uważają, że im więcej będą się uczyć, tym więcej będą mogli zarabiać?



n=448

## Lepiej zapobiegać niż leczyć

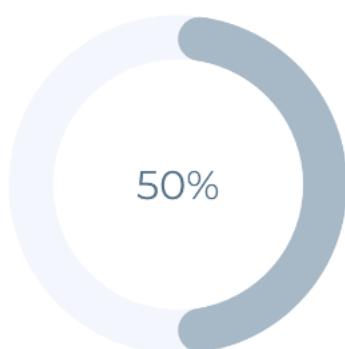
**Co drugi pracownik w Polsce aktywnie poszukuje lub rozgląda się za nową pracą. Od wielu lat pracownicy deklarują, że wpływ na zmianę pracy mają głównie dwa czynniki: wyższe wynagrodzenie w nowej pracy oraz chęć rozwoju zawodowego.**

Zestawiając to z danymi dotyczącymi gotowości pozostania w pracy (zob. str. 15) okazuje się, że rozwiązaniem może być nie tylko podwyżka, ale zainwestowanie w rozwój pracownika oraz stworzenie mu możliwości do nauki i doskonalenia siebie. Biorąc pod uwagę, jak wiele pracowników rozgląda się za nową pracą, warto przeciwdziałać ich odejściu, tym bardziej że działania na rzecz rozwoju pracowników dostarczają argumentów dla osób mających dopiero dołączyć do firmy.

Źródło: Monitor rynku pracy (36 edycja) - lipiec 2019 by Instytut Badawczy Randstad

### Chęć zmiany pracy i jej główne powody na rynku polskim

Co drugi pracownik  
rozgląda się za nową pracą



Dwa najczęstsze powody zmiany  
pracy:



Wyższe wynagrodzenie



Chęć rozwoju

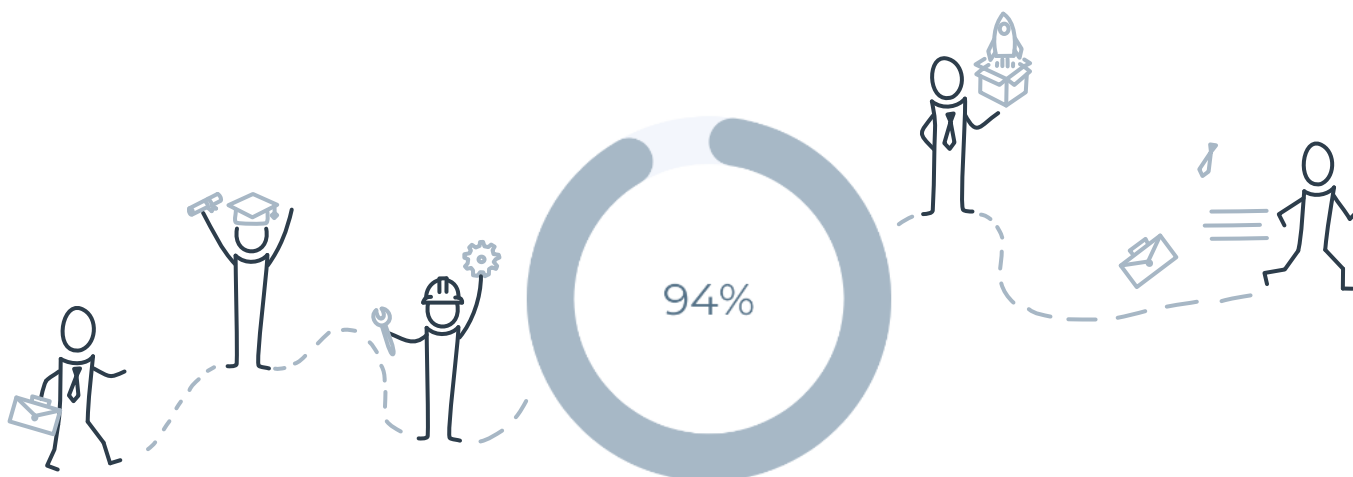
## Co zrobić, by pracownik został na dłużej?

**Obecnie średnio co 2 lata pracownicy zmieniają pracę. To nie tylko problematyczna sytuacja dla pracodawców, ale także dla samych pracowników.**

Determinantów zmiany pracy bywa wiele. Odejście pracownika jest sporym kosztem dla pracodawcy, gdyż ten musi nie tylko znaleźć nową osobę na jego miejsce, ale także ją wdrożyć. Okazuje się, że większość pracowników byłaby skłonna nie zmieniać pracy, jeśli firma inwestowałaby w rozwój pracownika. Pytanie zasadnicze to nie: „Co, jeśli zainwestujemy w rozwój pracownika, a on odejdzie?”, a raczej - „Co, jeśli nie zainwestujemy w rozwój pracownika, a on zostanie?”.

Źródło: 2018 Workplace Learning Report by LinkedIn

**94% pracowników pozostałoby dłużej w firmie, jeśli ta by inwestowała w rozwój kariery i pracownika.**



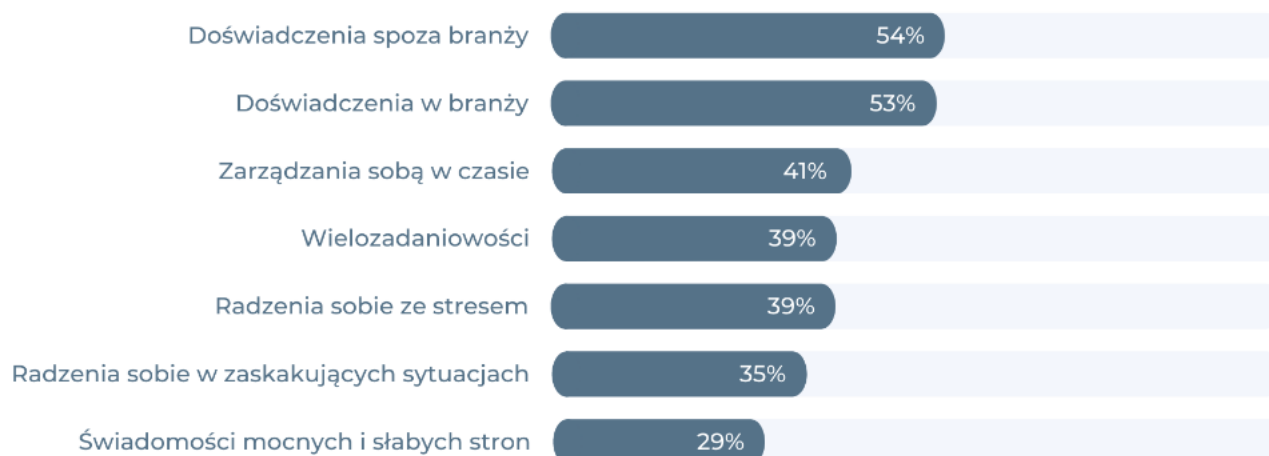
## Nowe pokolenie, nowe wyzwania

**Młodzi pracownicy często mają o sobie wyższe mniemanie niż wcześniejsze pokolenia w ich wieku. Czego jednak im brakuje zdaniem pracodawców?**

25 wiosen na karku, 10 lat doświadczenia w branży i 5 lat spoza branży - takie wymagania można usłyszeć w jednym z dowcipów. Jak się jednak okazuje, pracodawcy w rzeczy samej cenią sobie holistyczne podejście do biznesu. W coraz większej liczbie zawodów możemy również mówić o podejściu multidyscyplinarnym i przenikaniu się wielu branż oraz specjalizacji.

Źródło: Raport dwa światy – kompetencje przyszłości 2014

### Czego brakuje młodym pracownikom według pracodawców?





## Do 2025 r. Milenialsi będą stanowić 75% rynku pracy

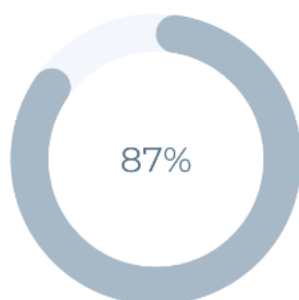
**To osoby wychowane w całkiem innej rzeczywistości niż poprzednie generacje. Zmiany te jeszcze nigdy nie były aż tak bardzo mocno widoczne jak teraz.**

Wszystkie pokolenia łączy przekonanie, że rozwój kompetencji jest bardzo ważny w życiu zawodowym. Jednak to Milenialsi przykładają do tego znacznie większą wagę niż ktokolwiek wcześniej. To właśnie to pokolenie zdaje sobie sprawę, że w obecnym świecie przetrwać można właśnie dzięki ciągłemu uczeniu się i rozwojowi. Nie dziwi więc fakt, że właśnie tego wymagają od swoich pracodawców.

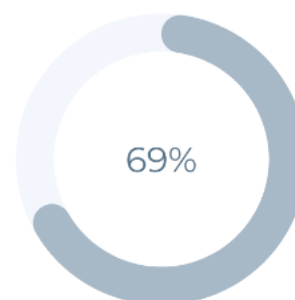
Źródło: 2018 Workplace Learning Report by LinkedIn

**87% Milenialsów i 69% osób z poprzednich pokoleń twierdzi, że rozwój kompetencji jest ważny dla nich w pracy.**

Milenialsi uważający, że rozwój kompetencji jest ważny.



Niemilenialsi uważający, że rozwój kompetencji jest ważny.



## Bezkonfliktowo

**Rozwijanie umiejętności miękkich u pracowników może mieć również mniej oczywiste skutki jak na przykład zmniejszenie liczebności i intensywności występowania konfliktów w miejscu pracy.**

Patrząc na listę głównych przyczyn konfliktów, można łatwo zauważyć, że większość z nich może być następstwem niskiego poziomu takich kompetencji jak zarządzanie zadaniami i sobą w czasie czy komunikacja interpersonalna. Odpowiedni ich poziom będzie więc pozytywnie wpływał na spadek liczby i „ognistości” powstałych konfliktów.

Źródło: Raport dwa światy – kompetencje przyszłości 2014

### Główne przyczyny konfliktów w miejscu pracy:



## Nauka na żądanie

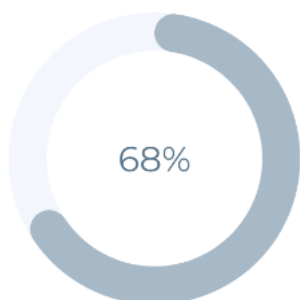
**Mamy już telewizję na żądanie (VOD), muzykę na żądanie (MOD), czas więc na edukację na żądanie.**

Pracownicy lubią mieć kontrolę nad tym, czego, kiedy i gdzie się uczą. Trudno dziwić się temu. W końcu dostęp do nauki powinien być prosty i wygodny. Dopasowanie nauki do sytuacji i możliwość zaspokojenia potrzeb edukacyjnych wydają się fundamentem tego, w jaki sposób powinna wyglądać edukacja w XXI wieku. Jednym z rozwiązań zapewniających edukację dostosowaną do potrzeb i obecnych realiów jest np. NanoLearning.

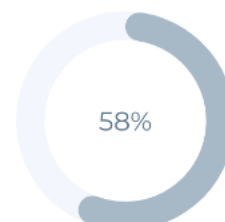
Źródło: 2018 Workplace Learning Report by LinkedIn

### Jaką formę nauki preferują pracownicy?

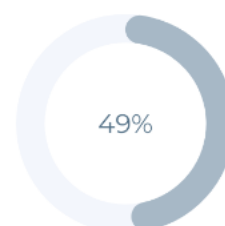
68% pracowników preferuje naukę w miejscu pracy.



58% pracowników preferuje uczenie się we własnym tempie.



49% pracowników preferuje naukę w zależności od własnych potrzeb.



## Zamień salę na smartfon

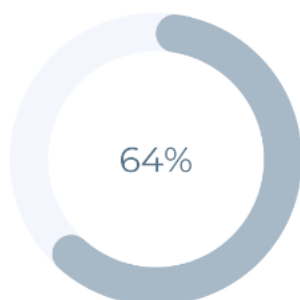
**Jak dużo czasu spędzasz na smartfonie? Okazuje się, że nie tylko chętnie na nim przeglądamy kolejne posty znajomych, ale także z chęcią wykorzystujemy go do nauki.**

Wielu innowatorów wieszczy, że przyszłość należy do smartfonów i to właśnie za ich pomocą będziemy robić większość rzeczy. Zabierają one kolejne zadania komputerom i ludziom, a teraz mają ambicję, aby zastąpić sale szkoleniowe i stać się osobistym asystentem rozwoju oraz nauki. Dają one całkowitą kontrolę nad miejscem i czasem nauki... Chyba że akurat się rozładują.

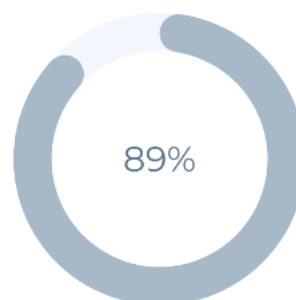
Źródło: E-learning trends 2019 by Docebo

**Dowody na to, że mobilne uczenie się będzie podstawą do prowadzenia działań edukacyjnych w przyszłości.**

64% kursantów znajduje interesującą ich treść do nauki poprzez telefon.



89% użytkowników telefonów pobiera aplikację, a 50% z nich jest wykorzystywana do nauki.

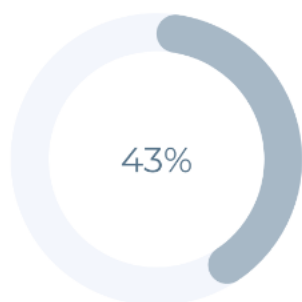


# Mobilnie znaczy lepiej?

Źródło: E-learning trends 2019 by Docebo

Dowody na to, że mobilne uczenie się będzie podstawą do prowadzenia działań edukacyjnych w przyszłości.

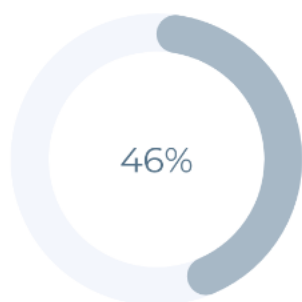
43% uczniów widzi poprawę poziomu wydajności w porównaniu z uczniami nieuczącymi się mobilnie.



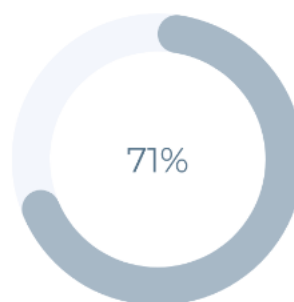
Przeciętny użytkownik spędza dziennie 2 godziny i 52 minuty na smartfonie, spoglądając na niego 221 razy i dotykając ekran ponad 2600 razy.

2600

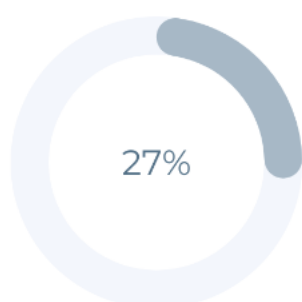
46% uczniów korzysta z mobilnego uczenia się przed zaśnięciem.



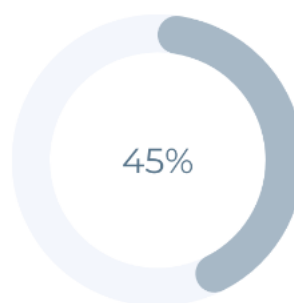
71% Milenialsów wiąże się bardziej z mobilnym uczeniem niż z tradycyjnymi metodami nauki.



27% użytkowników korzysta tylko ze smartfonu, natomiast osoby korzystające tylko z komputera stanowią 14%.



Mobilni uczestnicy kursów kończą je o 45% szybciej niż osoby używające w tym celu komputera.



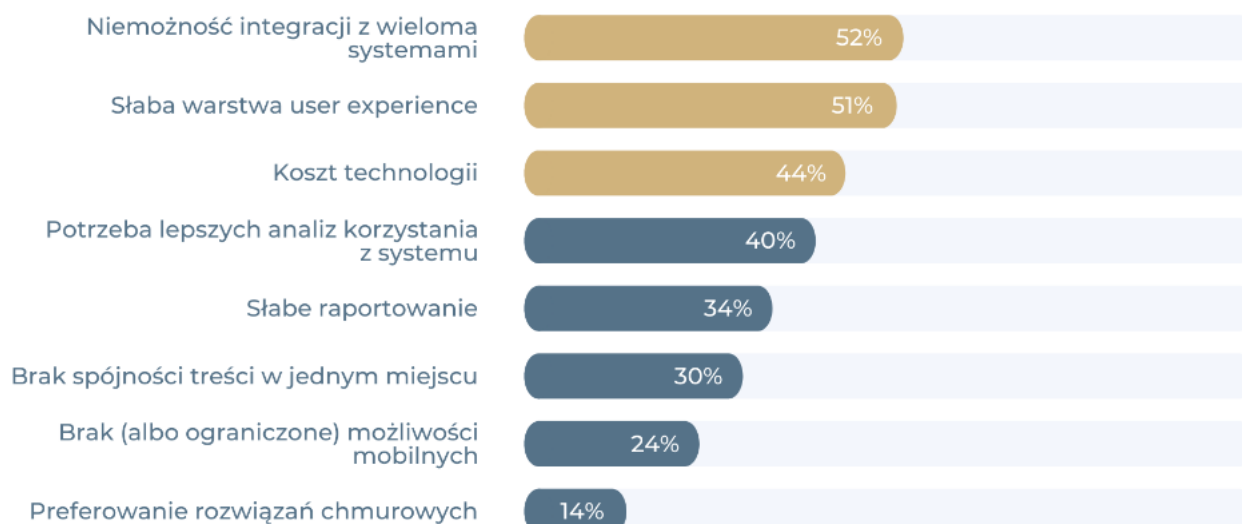
## Satysfakcja gwarantowana?

**Nauczanie za pomocą wykorzystania technologii wciąż jest dziedziną względnie młodą. Niestety powoduje to, że w wielu przypadkach cierpi ono na choroby wieku dziecięcego.**

Ograniczona funkcjonalność lub przerost formy nad treścią. Nieintuicyjny interfejs użytkownika lub ponad 100 000 kursów o dyskusyjnej jakości i trudnej możliwości wyboru odpowiedniego. Profesjonalne kursy o zerowej atrakcyjności oratorsko-wizualnej. Niestety sporo rozwiązań wciąż nie oferuje jeszcze tego, czego potrzebują użytkownicy, co często skutkuje brakiem satysfakcji. Na szczęście technologia nauczania ciągle się rozwija i doskonali czego przykładem może być NanoLearning.

Źródło: E-learning trends 2019 by Docebo

### Jakie są największe bariery w satysfakcji z technologii nauczania?



## Jeśli coś działa od lat, to najlepszy dowód na to...

**...że czas to zmienić! Stary sposób nauczania ma wiele setek lat, a wciąż jest używany w świecie, do którego nie został stworzony. Zmiana sposobu, w jaki uczy się to nie opcja, lecz konieczność.**

Nowy sposób nauczania ukierunkowuje się na skuteczność i efektywność. Nauka ma być nie tylko łatwo zdobywana, ale również łatwo adaptowana. To użytkownik ma decydować, czego chce się nauczyć oraz kiedy i gdzie będzie się uczyć. To absolutna demokratyzacja edukacji i rewolucja, na którą trzeba było czekać setki lat.

Źródło: Brandon Hall Group

Sposób, w jaki się uczy i rozwijamy pracowników musi się zmienić.



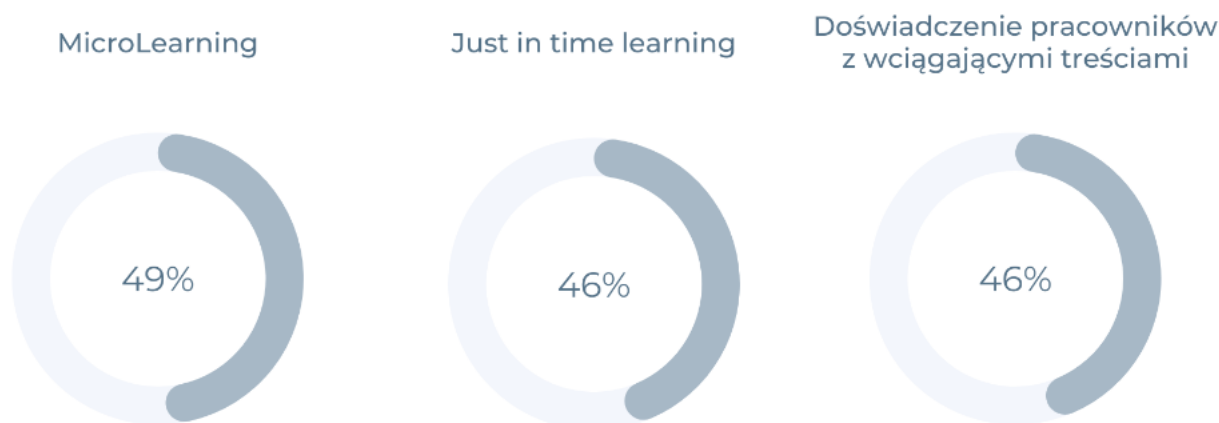
## Jakie są obecnie trendy w rozwoju pracowników?

**Uczyć się szybciej, w dowolnej chwili, w sposób atrakcyjny także w odbiorze - tak można podsumować najważniejsze trendy, które możemy obecnie obserwować.**

Nowoczesne nauczanie powinno być dostarczane w postaci krótkich modułów, najlepiej trwających do 5 minut. Idealnie, aby było dostępne o dowolnej porze dnia i nocy, 24 godziny na dobę oraz 7 dni w tygodniu. Do tego powinniśmy zapomnieć o „gadających głowach”, gdyż treści powinny być atrakcyjne wizualnie i wciągające jak dobry serial.

Źródło: 2018 Workplace Learning Report by LinkedIn

### 3 najważniejsze trendy w branży edukacyjno - szkoleniowej:





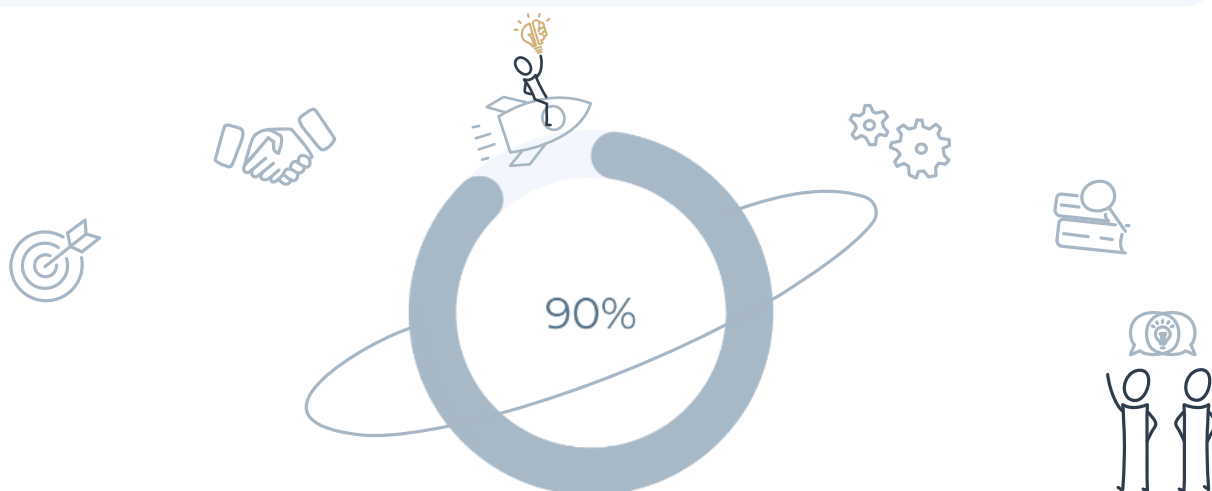
## Nie przywilej, a obowiązek

**Rozwój pracowników jeszcze do niedawna był w zasadzie miłym dodatkiem mającym zwiększyć atrakcyjność miejsca pracy - ot miły benefit.**

Obecnie firmy, które nie inwestują w rozwój pracowników nie tylko stanowią mniejszość, ale także mają coraz trudniejszą sytuację na rynku. Dbanie o rozwój pracowników nie jest już dobrą wolą pracodawcy, a koniecznym elementem wpływającym na utrzymanie wykwalifikowanej kadry pracowniczej, kontroli nad kompetencjami w organizacji, a także zyski w firmie.

Źródło: 2018 Workplace Learning Report by LinkedIn

90% wyższego kierownictwa uważa, że nauka i rozwój to konieczny benefit w firmie.



## Rozwijając pracowników, zyskuje firma

**Managerowie będąc w bezpośrednim kontakcie z pracownikami, widzą dokładnie, jak ich pracownicy rosną i się rozwijają.**

Kultura rozwoju i nauki pozwala pracownikom być coraz lepszymi w swojej pracy, dzięki czemu mogą oszczędzać czas i zwiększać swoją efektywność. Firmy natomiast mogą ustrzec się przed problemem luk kompetencyjnych i zaoszczędzić ogromne kwoty. Jednak żeby to wszystko mogło się wydarzyć, potrzebny jest odpowiedni program rozwoju, będący odpowiedzią na realne wyzwania i braki kompetencyjne.

Źródło: 2020 Workplace Learning Report by LinkedIn

**Managerowie doceniają wartość kultury nauki i rozwoju.  
Wiedzą, że dzięki nauce i rozwojowi ich praca jest łatwiejsza.**

### Zdaniem managerów:



## Najważniejsi są ludzie

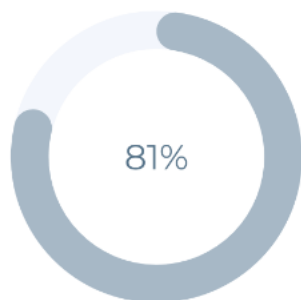
**Firma to ludzie, którzy ją tworzą i którzy w niej pracują. Potwierdza to ponad 80% kadry kierowniczej, twierdząc, że to talenty są priorytetem w firmie.**

Skoro ludzie są tak ważni w organizacji i są motorem napędowym rozwoju i zysków, to warto dbać o nich. Nie tylko wypłacając comiesięczną pensję i premię, ale także dając im możliwość stawania się coraz lepszymi w swojej pracy oraz umożliwiając im zdobywanie różnych kompetencji potrzebnych w pracy, jak i w życiu, np. istotnych dla budowania pozytywnych relacji z innymi i doskonalenia komunikacji.

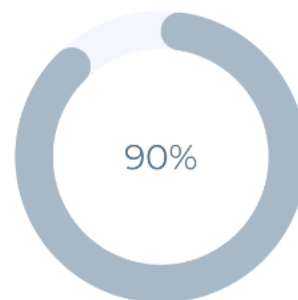
Źródło: 2018 Workplace Learning Report by LinkedIn

Talenty są najważniejsze dla kadry kierowniczej.

81% kadry kierowniczej twierdzi, że talenty są priorytetem numer jeden w firmie.



90% wyższego kierownictwa uważa, że nauka i rozwój to konieczny benefit w firmie.



## Ciągłe dążenie do wystarczalności?

**Wydawałoby się, że działy rozwoju talentów dążą do ciągłej doskonałości, jeśli chodzi o formę i treść nauczania. Jak się jednak okazuje, jest zgoła inaczej...**

Aż 66% specjalistów do spraw rozwoju talentów nie jest zadowolona, a tym bardziej gotowa polecić firmowego programu do rozwoju pracowników. Wiąże się to również z wieloma trudnymi wyzwaniami, przed którymi na co dzień muszą stawać specjaliści, aby pracownicy mieli możliwość doskonalenia się.

Źródło: 2018 Workplace Learning Report by LinkedIn

Tylko 1 na 3 specjalistów ds. rozwoju talentów byłby skłonny polecić program, z którego korzysta.



## Cel, pal!

**Wydawałoby się, że głównym celem, jak i sensem istnienia działów rozwoju talentów jest rozwijanie kompetencji swoich pracowników i pomaganie im w nauce.**

Rzeczywistość pokazuje jednak, że w 90% ich celem jest zwiększenie wydajności i produktywności pracowników. Niemniej ważne jest przekształcenie wiedzy w wyniki biznesowe. Edukacja i rozwój pracowników, choć powinny stanowić w 100% cel tego działu są ujęte w zaledwie u 67% działów. Oznacza to, że 1 na 3 działy rozwoju pracowników nie traktuje tego jako cel.

Źródło: Measuring knowledge Investment - Benchmark report from the Corporate Learning Network

### Cele działów nauki i rozwoju pracowników:



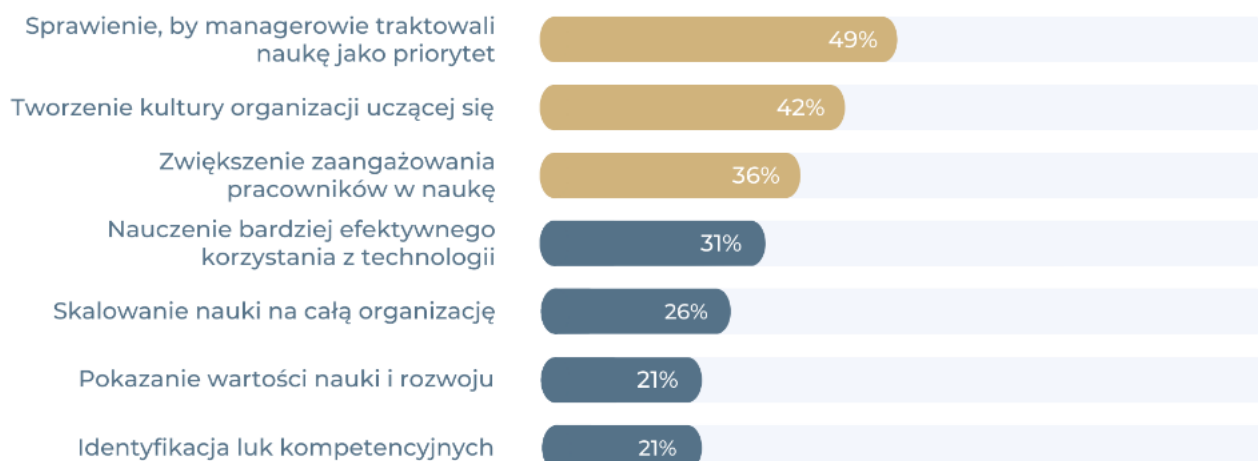
## Nauka jako priorytet

**Patrząc na 3 najważniejsze wyzwania w rozwoju pracowników widzimy, że czeka nas duża zmiana na poziomie postawy całej organizacji.**

Począwszy od zmiany sposobu myślenia o nauce przez managerów jako o priorytecie poprzez budowanie kultury organizacji uczącej się. Efektem zmiany podejścia powinno być zwiększenie zaangażowania pracowników w naukę, ale tylko pod warunkiem, że dostarczony im sposób nauki będzie dla nich atrakcyjny. Interesujące jest to, że dopiero na 7. miejscu znalazła się identyfikacja luk kompetencyjnych, zwłaszcza że 2020 rok pokazał jak bardzo potrafią one być problematyczne w nieprzewidzianych sytuacjach.

Źródło: 2020 Workplace Learning Report by LinkedIn

### Jakie są największe wyzwania w 2021 roku w rozwoju pracowników?



## Chęci są, lecz czasu w pracy brak

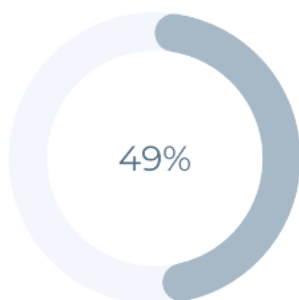
**Połowa pracowników nie znajduje czasu, by rozwijać się w pracy, choć widzi bezpośrednie korzyści płynące z regularnej nauki.**

Większość nauki odbywa się w dni pracujące, dlatego tak ważne jest, by pracownicy znajdowali czas na rozwój podczas swoich codziennych obowiązków. Pomóc w tym może bezpośrednio skorzystanie z narzędzi oferujących rozwój np. przez NanoLearning. Zwłaszcza że znacznie łatwiej jest pracownikowi znaleźć 5 minut w ciągu dnia na ciągłe doskonalenie niż zarezerwować czas na kilkugodzinne szkolenie. Budowanie nawyku ciągłej nauki w zaledwie 5 minut dziennie da o wiele lepsze efekty niż okazyjne szukanie czasu na naukę. Tym bardziej że jak widzimy w wynikach wielu badań, pracownicy chcą znaleźć ten czas i wykorzystać go na rozwijanie swoich kompetencji.

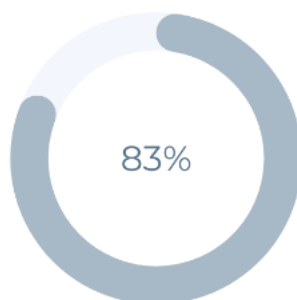
Źródło: 2018 Workplace Learning Report by LinkedIn

Połowa pracowników nie znajduje czasu na naukę, gdzie 83% nauki online odbywa się w dni pracujące.

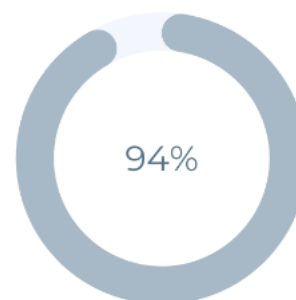
49% pracowników uważa, że nie mają czasu, by rozwijać się w pracy.



83% nauki online odbywa się w dni pracujące.



94% osób zauważa korzyści w swojej karierze wynikające ze znajdowania czasu na naukę.



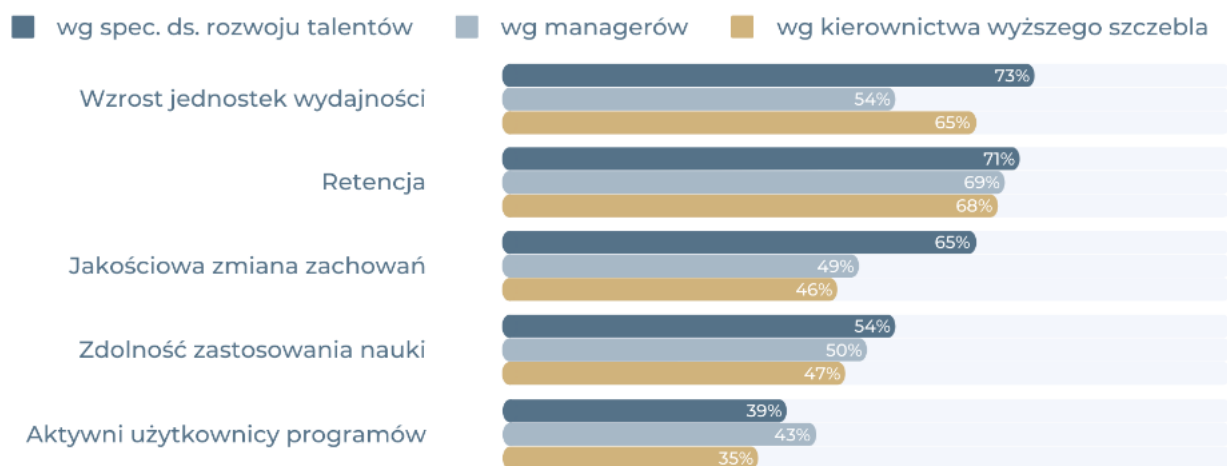
## Jak pokazać rozwój w liczbach?

**Programy rozwoju talentów podlegają ocenie jak wszystko inne w firmie. Największym jednak wyzwaniem jest zaprezentowanie efektów i sukcesu jego działań lub jego braku.**

O ile zmierzenie tego wprost poprzez np. test wiedzy nie sprawdzi się, to można uchwycić efekty mierząc to, co mierzalne. Często wykorzystywane do tego są takie zmienne jak jednostki wydajności, retencja pracowników, jakościowa zmiana czy choćby stosowanie wiedzy w praktyce. Najłatwiejszy do zmierzenia jest pomiar aktywnych użytkowników programów rozwoju, który jest coraz chętniej wykorzystywany.

Źródło: 2018 Workplace Learning Report by LinkedIn

**Które z poniższych wskaźników wskazują na sukces programu rozwoju talentów?**





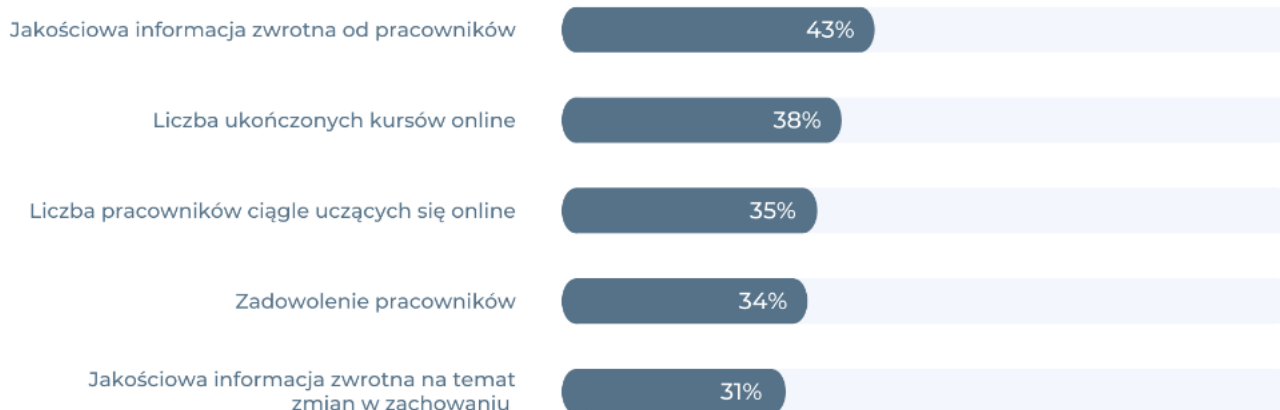
## Jak mierzyć naukę online?

**Naukę online teoretycznie jest łatwiej mierzyć niż naukę w klasycznej formie. Ale czy na pewno? Czy jeszcze ostatnimi laty tak chętnie wykorzystywane wskaźniki ilościowe wciąż wiodą prym nad jakościowymi?**

Obserwując wskaźniki, jakimi posługują się specjaliści ds. rozwoju pracowników możemy zauważyć pewną równowagę między wskaźnikami ilościowymi (jak liczba ukończonych kursów lub liczba ciągle rozwijających się pracowników) a wskaźnikami jakościowymi płynącymi z informacji zwrotnej. Wydaje się to być rozsądnym podejściem. Jednak należy pamiętać, że kluczowe jest to, co zrobimy dalej ze zmierzonymi wskaźnikami.

Źródło: 2020 Workplace Learning Report by LinkedIn

### Jak działają HR i L&D mierzą wpływ nauki online?



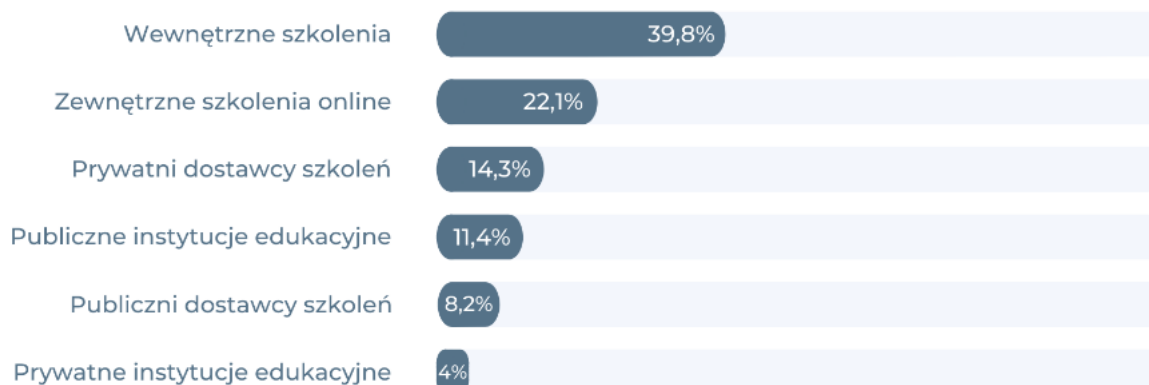
## Jak polskie firmy rozwijają pracowników?

**Duża część firm wciąż opiera rozwój pracowników o wewnętrzne szkolenia. Jednak sumarycznie ponad połowa firm (60%) korzysta głównie z zewnętrznych form nauki i rozwoju pracowników.**

W ostatnim roku mogliśmy zaobserwować bardzo dynamiczny wzrost zainteresowania szkoleniami online. W wielu przypadkach firmy zdecydowały się na zakup dostępu do zewnętrznych platform, zamiast pośpiesznie wprowadzać czy aktualizować własne zasoby. Mimo to wciąż największą siłę stanowią wewnętrzne szkolenia w organizacjach. Najbliższe lata pokażą, czy firmy zdecydują się pozostawić ten obszar wewnątrz organizacji, czy skorzystają jeszcze mocniej z możliwości zewnętrznych dostawców zwłaszcza w kwestii rozwiązań online.

Źródło: The Future of Jobs Report 2020 by World Economic Forum

### Jak polskie firmy rozwijają kompetencje swoich pracowników?



## Ważne, by być pierwszym

**Wprowadzanie innowacyjnych form nauczania pracowników potrafi przynieść firmie wiele korzyści. Chcąc nie stać się reliktem przeszłości, należy zwrócić się w stronę nowych metod.**

Decydując się na dany program rozwojowy dla pracowników, należy dokonać wyboru mądrze. Nowoczesny i dobrze dobrany system rozwoju przyniesie wiele korzyści, natomiast źle dobrany albo nic nie da, albo sprawi, że efekty będą stanowczo poniżej oczekiwań. Zyskać więc można wiele, a wykorzystanie nowych technologii oraz koncepcji nauki i rozwoju pozwala zbudować silną przewagę konkurencyjną.

Źródło: E-learning trends 2019 by Docebo

**Firmy, które wprowadziły alternatywne metody nauczania i rozwoju pracowników zyskują wiele.**



300% bardziej prawdopodobne jest, że nastąpi poprawa motywacji pracowników.



400% bardziej prawdopodobne jest, że są w stanie szybko zareagować na zmiany biznesowe.



500% bardziej prawdopodobne jest, że przyciągną talenty.

## Sprawdzone i innowacyjne rozwiązanie w formie NanoLearningu

Żyjemy w świecie nanotechnologii, gdzie procesory mieszczą na 1 cm<sup>2</sup> 15 000 000 000 tranzystorów. To prawie dwa razy tyle, co liczba osób żyjących na Ziemi tylko skupiona na 1 cm<sup>2</sup>! To wszystko dokonało się w mniej niż 100 lat. Mimo to, większość firm wciąż stosuje metody nauki i rozwoju pracowników, które pamiętają średniowiecze. A co gdyby każdy z nas mógł zdobywać kompetencje bez względu na miejsce, czas i to w zaledwie 5 minut dziennie? Niemożliwe? A jednak!

Pierwsza praca na temat NanoLearningu miała zaledwie 691 słów! W grudniu 2005 roku Elliott Masie opublikował jednostronicową pracę na temat NanoLearningu. Pokazał ogólny pomysł na tego rodzaju naukę oraz kilka obszarów jej zastosowania... i to było wszystko. Koncepcja ta była tak innowacyjna, że w tamtym momencie brakowało rozwiązań technologicznych, które umożliwiłyby wykorzystanie jej potencjału.

Jednak nic w internecie nie przepada, a koncepcję kilka lat później podchwycili inni badacze, chcąc ją dopasować do potrzeb swojej branży. Prowadzono więc badania i prace nad wdrożeniem ich w obszarach tj.:

- **medycyna** (A. Afolabi, H. Aworinde & S. Falohun, „Application Of Nanotechnology In Medical Diagnosis”),
- **armia** (J. Psotka z U.S. Army Research Laboratory w Waszyngtonie),
- **księgowość** (Amerykański Związek Księgowych),
- **prawo** (Uniwersytet Cambridge),
- **cyberbezpieczeństwo**, cyfrowa prywatność i etyka w IT (JungleMap),
- **rozwój kluczowych kompetencji** (SeeWidely).

## Czym jest NanoLearning?

**NanoLearning to koncepcja nauczania poprzez bardzo małe fragmenty nauki, które z jednej strony są samowystarczalne i gotowe do wcielenia w życie, z drugiej wspólnie tworzą szerszy obraz kompetencji. Czas jednego modułu oscyluje w okolicach od 3 do 5 minut.**

NanoLearning łączy w sobie kilka podejść w nauce tj.:

- Just In Time Learning,
- Mobile Learning,
- E-Learning,
- Lifelong Learning
- oraz koncepcję kluczowych kompetencji.

Oczywiście nie możemy zapominać, że jeśli NanoLearning ma być skuteczny musi wykorzystywać zasady andragogiki czy pedagogiki (zależnie od odbiorców) oraz cechować się atrakcyjną formą i treścią. Powinien być jak dobry serial. Wszak nie chodzi o podzielenie dużego materiału na mniejsze bloki. To tak jakby pociąć film na 5-minutowe odcinki i oczekiwać, że będzie świetnym serialem.

Brzmi fantastycznie i możesz się zastanawiać, dlaczego jeszcze o tym nie słyszałeś(-aś). Koncepcja jest genialna, ale bardzo trudna w wykonaniu i wdrożeniu. Największymi przeszkodami, a zarazem wyzwaniem jest krótki czas trwania, ciągłe utrzymanie maksymalnej uwagi uczącego się, odpowiednie przedstawienie zagadnienia, przekazanie kompetencji. Nie jest to jednak niemożliwe!

# Jaki jest NanoLearning?



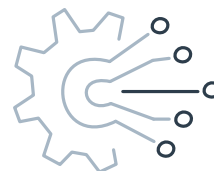
## Krótki

Czas trwania jednego modułu oscyluje między 3 a 5 minutami.



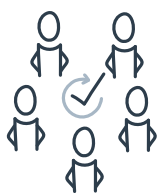
## Praktyczny

Przekazywana wiedza jest gotowa do wykorzystania w życiu prywatnym i zawodowym.



## Modularny

Każdy moduł jest samowystarczalny i tworzy spójną całość z innymi modułami.



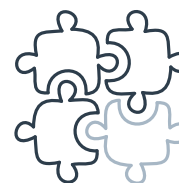
## Dostępny

Zaprojektowany jest tak, aby mogło z niego korzystać wielu użytkowników w tym samym czasie.



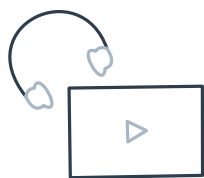
## Mobilny

Jest dostosowany do urządzeń mobilnych. Wiedzę można chłonąć niezależnie od miejsca i czasu.



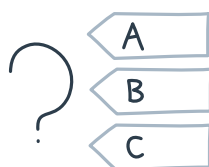
## Komplementarny

Jest uporządkowany, a każdy z elementów jest częścią większego rozdziału.



## Multimedialny

Moduły są tak przygotowane, by można było uczyć się np. tylko przez słuchanie treści czy oglądanie filmów.



## Interaktywny

Efektywniejsze zapamiętywanie jest możliwe dzięki dodatkowej aktywności jak rozwiązywanie quizów.



## Efektywny

Stosuje wiele technik wspomagających zapamiętywanie i wzmacniających ślad pamięciowy.



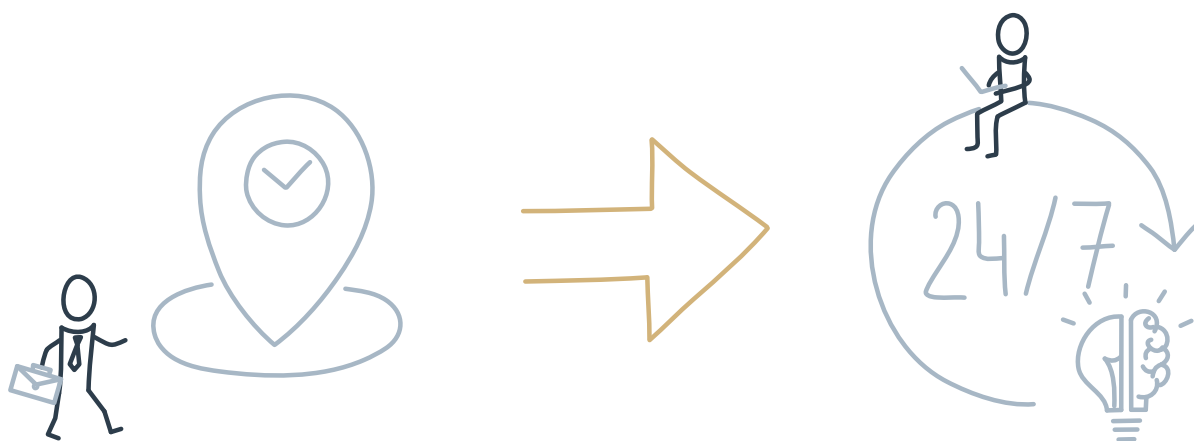
*NanoLearning wychodzi naprzeciw współczesnym wyzwaniom i pokonuje je z niespotykaną wcześniej łatwością.*

## Jakie to wyzwania?



## Wyzwanie nr 1: OGRANICZONY DOSTĘP

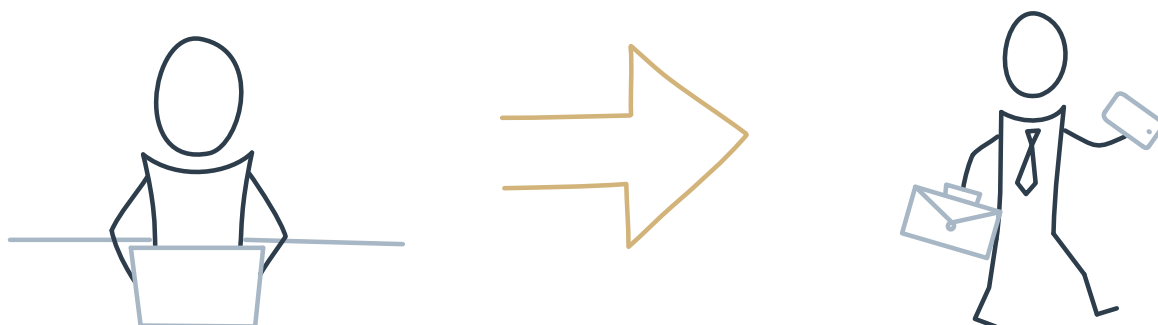
Czasy, gdzie danej rzeczy mogliśmy nauczyć się tylko w konkretnym miejscu o określonym czasie, jak np. na szkoleniu czy w szkole nie do końca już pasują do współczesnych możliwości. Gdy potrzebujemy nauczyć się czegoś, to **chcemy mieć taką możliwość od razu** bez względu na to, gdzie jesteśmy i która jest godzina. Tak samo jak Netflix pozwala na to z filmami, Spotify z muzyką, czytnik e-booków z książkami, tak NanoLearning z nauką. Takie podejście umożliwia naukę 24 h na dobę i 7 dni w tygodniu (24 h i 37 minut na dobę, jeśli akurat jesteś na Marsie).





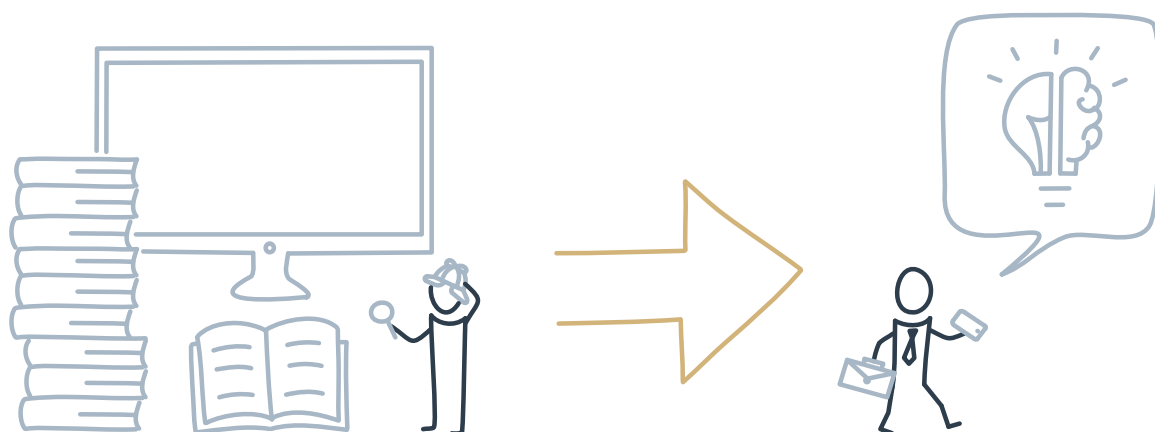
## Wyzwanie nr 2: STACJONARNA NAUKA

Jak daleko od Ciebie znajduje się Twój smartfon? Prawdopodobnie w odległości maksymalnie pół metra, a może kilku centymetrów. Według raportu Docebo „E-learning trends 2019” przeciętnie spędzamy dziennie 2 h i 52 min na smartfonie, spoglądając na niego 221 razy i dotykając ekran ponad 2 600 razy. Używamy go, by już nie tylko dzwonić, SMS-ować, konsumować treści, kupować, robić zdjęcia, słuchać muzyki, oglądać filmy, ale także, by uczyć się nowych rzeczy. Naturalnym wydaje się, że w XXI w. wszystkie formy uczenia się powinny być **dostępne na smartfonie** lub chociaż wykorzystywać jego potencjał, by wzmocnić efekty nauki. Jak pokazuje raport Docebo, mobilni uczestnicy kursów kończą je o 45% szybciej niż osoby używające w tym celu komputera. Dzięki niemu możemy chłonąć wiedzę niezależnie od miejsca i czasu.



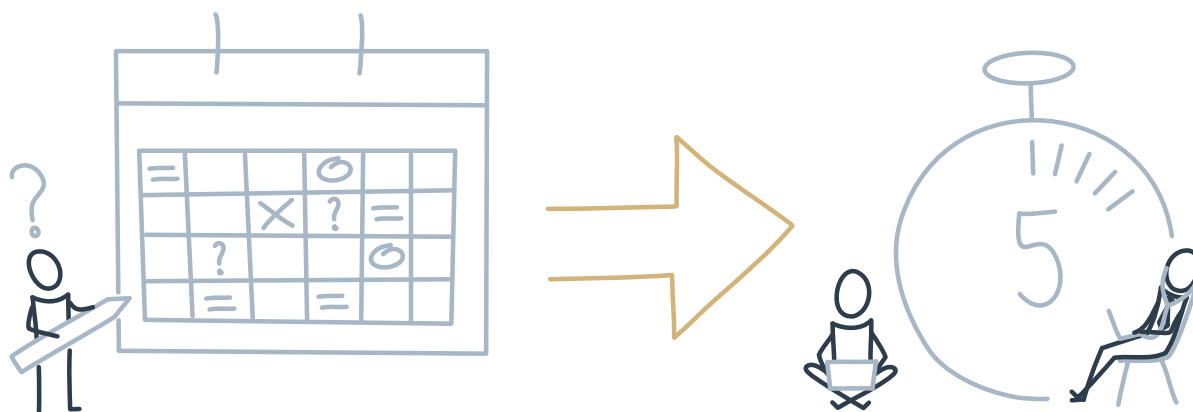
## Wyzwanie nr 3: NIEPRAKTYCZNY

Obecnie nauka powinna być dostępna, gdy jej potrzebujemy. Nieoceniony wkład wniósł internet, który dał nam natychmiastowy dostęp do wszystkich informacji. Teraz gdy potrzebujesz dowiedzieć się czegoś, to po prostu to wyszukujesz i od razu wykorzystujesz. Dostęp do nauki także powinien być dokładnie wtedy, **gdy tego potrzebujesz**. Tak by nie trzeba było za każdym razem iść na wykład, szukać książek w bibliotece, czy umawiać się na rozmowę z ekspertem. To uczący się powinien decydować, czego w danej chwili potrzebuje i co chce się nauczyć. Dzięki temu podejściu możesz od razu wdrożyć nowo zdobytą wiedzę i natychmiast rozwiązać problem.



## Wyzwanie nr 4: ZMARNOWANY CZAS

Czas jest bardzo egalitarny - każdy ma go tyle samo - dokładnie 24 godziny w ciągu doby. Żyjemy w świecie, gdzie mamy coraz mniej wolnego czasu, a nasza uwaga jest bombardowana wszelkimi możliwymi rozpraszaczami, przez co jej utrzymanie to nie raz nie lada wyzwanie. Te jakże trudne dla nas warunki są idealnymi dla NanoLearningu, gdzie przez ciągłe uczenie możemy doskonalić się i robić to zawsze, **gdziekolwiek jesteśmy oraz cokolwiek robimy**. Łatwiej w końcu znaleźć 5 minut w ciągu dnia niż jeden cały dzień w ciągu miesiąca czy tygodnia.





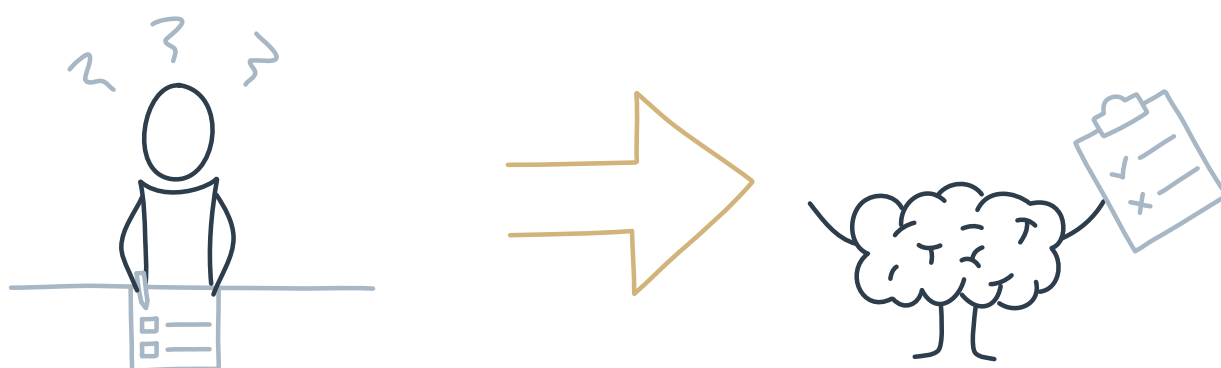
## Wyzwanie nr 6: NIEATRAKCYJNY

Wyobraź sobie, że masz 5 minut, aby przekonać do siebie miłość swojego życia, albo rekrutera do zaoferowania Ci pracy. Tutaj po prostu nie ma miejsca na błędy. Każde zdanie musi być wyważone i prowadzić słuchacza przez meandry tego, co chcesz przekazać. Forma przekazywania wiedzy musi być **wciągająca i atrakcyjna**, jak „Gra o Tron” czy „House of Cards” (z wyłączeniem ostatnich sezonów ;)). W przeciwnym razie uczący się zrezygnuje z przyswajania wiedzy tj. przerywamy oglądanie nie do końca udanych seriali czy nieatrakcyjnych wizualnie filmów.



## Wyzwanie nr 7: WYCIĄGAMY KARTECZKI

Spocone ręce, drżący długopis i strach... Wiele osób kojarzy testy w formie quizów jako narzędzie do sprawdzania wiedzy i egzaminowania. To wspaniałe narzędzie dydaktyczne nie powinno służyć do weryfikacji wiedzy przez nauczyciela, lecz do **utrwalania własnej wiedzy**. Bez względu na to, czy udzielamy dobrych czy złych odpowiedzi wzmocniamy w ten sposób ślad pamięciowy danej informacji, dzięki temu nasza wiedza zostaje jeszcze lepiej utrwalona.



## ***Nie chodzi o to, aby być przygotowanym na dzisiaj. Chodzi o to, by przygotować siebie i firmę na jutro.***

*Często szkolenie pracowników jest traktowane jako forma uzupełnienia obecnych luk kompetencyjnych. Można jednak na rozwój pracowników spojrzeć nieco bardziej holistycznie i rozwijać ich w obszarach, które pozwolą nie tylko wypełnić obecne luki kompetencyjne, ale i zapobiec powstawaniu nowych. W tym celu jednak należy być na bieżąco z sytuacją kompetencji na świecie i w swojej branży. Z myślą właśnie o tym wydaliśmy owy raport.*

*W oparciu o analizę badań, danych i publikacji naukowych z Polski oraz ze świata stworzyliśmy formułę kluczowych kompetencji, które dają firmom realną przewagę. Dzięki temu w SeeWidely opracowaliśmy nowoczesne narzędzie do nauki i rozwoju pracowników, gdzie z wykorzystaniem NanoLearningu oraz rysowanych animacji uczymy kluczowych kompetencji, tym samym zwiększając przewagę konkurencyjną naszych Klientów.*



**Marcin P. Stopa**  
CEO SeeWidely

- polski socjolog, ekspert NanoLearningu, CEO SeeWidely, redaktor naczelny e-magazynu re:post oraz doświadczony trener i nowoczesny człowiek renesansu patrzący szerzej.

E-mail: [mpstopa@seewidely.com](mailto:mpstopa@seewidely.com)

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/mpstopa/>

DARMOWY

## 2-miesięczny Program Rozwojowy dla Pracowników i Firm

### Na czym polega?

Przez 2 miesiące od poniedziałku do piątku będziemy wysyłać pracownikom e-mail z 5-minutowym modułem NanoLearningowym do nauki i rozwoju.

Codziennie nowy moduł. Kluczowe kompetencje. Zero zobowiązań.



### Jak to wygląda?

Każdy moduł NanoLearningowy tworzy:



krótka rysowana animacja  
od 3 do 5 minut,



prosty quiz z 3 pytaniami,  
który utrwala nową wiedzę.



### Co w programie?

Przez 42 dni pracownicy zdobędą kluczowe kompetencje z m.in.:

- o komunikacji i budowania relacji,
- o radzenia sobie ze stresem,
- o zarządzania zadaniami i sobą w czasie,
- o autoprezentacji i mowy ciała,
- o negocjacji i wywierania wpływu,
- o kreatywności i wiele innych...

...przydatnych zarówno w pracy,  
jak i w życiu prywatnym.



Dowiedz się więcej i zgłoś udział swojej firmy:

[www.seewidely.com/program](http://www.seewidely.com/program)