



ZANIM przejdziesz do DZIAŁANIA...

Autorstwa Jolanty Rasmus

Efektywność procesu uczenia się dorosłych zależy od wielu powiązanych ze sobą czynników i uwarunkowań. W zależności od celu uczenia się, preferencji osobistych uczącego się i klimatu organizacji szkolącej wybiera najbardziej adekwatne metody oraz organizuje proces uczenia się. Jakże często okazuje się jednak, że osiągnięte efekty są dalekie od oczekiwań – zarówno po stronie szkolącego jak i szkolonego.

O czym więc należy pamiętać, aby proces uczenia się był w pełni skuteczny, satysfakcjonujący i prowadził do zmiany zachowań? Powodzenie każdej zmiany – czy to na poziomie indywidualnym, zespołowym czy organizacyjnym – zależy od ludzkich nastawień, przekonań i sposobów myślenia. Nasze nastawienia warunkują nasz sposób interpretowania sytuacji, w których się znajdujemy, a w konsekwencji nasz sposób myślenia i działania.

Jolanta Rasmus

Członkini Stowarzyszenia Konsultantów i Trenerów Zrządzania MATRIK, konsultant, coach i trener biznesu, mentor, praktyk metody MBTI, rekruter oraz doświadczony asesor w badaniach potencjału metodą ADC. Otrzymała Międzynarodowy Certyfikat Trenera Zarządzania MATRIK oraz certyfikat coachingowy Szkoły CoachU.

Posiada ponad 20-letnie doświadczenie w pracy w obszarze HR na stanowiskach eksperckich i menedżerskich zdobyte w czasie pracy w organizacjach o zasięgu międzynarodowym w sektorze bankowym i medycznym jak i w czasie prowadzenia własnej firmy rekrutacyjno-doradczej. W swoim dorobku posiada opracowania i systemowe wdrożenia wielu autorskich projektów, programów narzędzi diagnostyczno-rozwojowych dla średniej i wyższej kadry menedżerskiej.

W ramach własnej działalności realizowała projekty rekrutacyjne kadry menedżerskiej wszystkich szczebli dla firm usługowych oraz współpracowała z polskimi i zagranicznymi uczelniami wyższymi.



Podejście do rozwoju oparte na pojęciu „Otwartego Umysłu”

(Growth Mindset)

Opiera się ono na uznanej w świecie koncepcji Profesora Carol Dweck („Mindset: The New Psychology of Success”, 2006), według której osoby posiadające „Otwarty Umysł” (Growth Mindset) stawiają w centrum uwagi uczenie się i rozwój jako cel nadrzędny ich działań. Przeciwnieństwem są osoby, przejawiające zachowania typowe dla „Zamkniętego Umysłu” (Fixed Mindset), wynikające z ich przekonania, że posiadana przez nich inteligencja, zdolności i talenty są niezmiennie. Mając takie wyobrażenie na temat swoich zasobów poznawczych, osoby te z niechęcią podejmują się wyzwań, źle znoszą krytykę, unikają ryzyka, dążą do zachowania status quo.

Żyjemy w świecie VUCA (volatility-zmienność, uncertainty-niepewność, complexity-złożoność, ambiguity-wieloznaczność), który sprawia, że zmiana nie jest już powtarzającym się co pewien czas zjawiskiem, po którym następuje okres stabilizacji. To świat, w którym ludzie i biznesy unoszą się na fali coraz bardziej nieprzewidywalnych i złożonych wydarzeń. W takiej rzeczywistości sukces i zadowolenie z życia odnoszą ludzie, posiadający „Otwarty Umysł”, dzięki któremu pozostają w życiu „Ustawicznymi Uczniami” (Long-Life Learners), poszukującymi szans na doskonalenie siebie, pomimo barier i napotykanych trudności. Osoby te proszą o feedback, są otwarte na krytykę, chętnie eksperymentują, wypróbowując nowe podejścia i metody działań, nie zrażają się przy tym porażkami, traktując je jako „lessons learnt” w poszukiwaniu coraz lepszych rozwiązań dla siebie i organizacji. Dla osób, posiadających „Otwarty Umysł” ważny jest sam proces uczenia się – podróż, której się podejmują, aby doskonalić siebie i realizować coraz ambitniejsze cele. Kluczem do sukcesu w tym procesie jest świadome kształtowanie przez uczącego się własnego „Otwartego Umysłu.”

Najważniejsze sposoby doskonalenia „Otwartego Umysłu”

1. Stosuj praktykę: „Codziennie coraz lepiej” („getting better”)

- przyjmij założenie: „drobne ulepszenia mogą prowadzić do dużych zmian”
- podważaj „status quo” i przejawiaj gotowość do wychodzenia poza strefę komfortu
- stosuj myślenie refleksyjne

2. W realizowanych przez siebie celach zachowaj długoterminową perspektywę swoich życiowych priorytetów i wartości

3. Poszukuj feedbacku i traktuj go jako okazję do uczenia się i rozwoju

4. Nie unikaj popełniania błędów – wyciągaj wnioski na przyszłość, ucz się z każdego doświadczenia

5. Prowadź rozmowy z ludźmi zainteresowanymi rozwojem na temat „Otwartego Umysłu”, wymieniaj doświadczenia

6. Buduj świadomość swoich nastawień w zakresie „Otwartego” i „Zamkniętego Umysłu”, mając na uwadze to, że większość ludzi posiada kombinację różnych nastawień – np. można mieć nastawienie na trwałość w postrzeganiu własnej inteligencji („Zamknięty Umysł”) i nastawienie na rozwój w odniesieniu do zdolności artystycznych („Otwarty umysł”)

7. Wprowadzaj praktyki, mające na celu zmianę nastawień oraz stałe wzmacnianie neuronowych, pozytywnych połączeń „Otwartego Umysłu”

8. Ulepszaj jakość swojego pozytywnego monologu wewnętrznego (np. „wszystko jest możliwe”, „mogę osiągnąć to, co jest dla mnie ważne”)

9. Stosuj praktyki: pozycje mocy, mantry mocy, medytacja itp.



Doskonalenie „Otwartego Umysłu” – korzyści

„Im bardziej się angażujesz w doskonalenie swojego „Otwartego Umysłu”, tym bardziej wzmacniasz jego neuronowe połączenia i tym samym zwiększasz swoją zdolność do interpretowania świata i odpowiadania na jego sygnały w sposób zapewniający sukces w życiu osobistym i zawodowym”

(wg. R. Gottfredson – „How to Develop More of a Growth Mindset”)



Podsumowanie

Zanim przejdziemy do przekazywania wiedzy (szkolący) lub jej sprawdzania w praktyce i wypróbowywania nowych zachowań (uczeń), zwróćmy uwagę na nasze nastawienia i przekonania, od których zależy nie tylko efektywność procesu uczenia się, ale również nasz sukces i zadowolenie z życia.

Bibliografia

Carol Dweck – "Nowa Psychologia Sukcesu"
Ryan Gottfredson – "Success Mindsets"
Dale McLeo – "Leadership. Guide for Success"
Michael Zipursky – "The Elite Consulting Mind"
Krzysztof Sadecki – "Poznaj siebie"
Robert Dilts – "Przekonania. Ścieżki do Zdrowia i Dobrobycia"