



Reeskiling i upskiling z perspektywy coacha

Szymon Niżegorodcew



Dlaczego się zajmujemy reeskilingiem

- Automatyizacja, AI, wzrost znaczenia pozafinansowych wartości w biznesie ESG, tempo zmian, migracje ludzi
- Zapotrzebowanie na nowe kompetencje
- Ograniczone zasoby na rynku pracy
- Duże koszty rekrutacji
- Chęć utrzymania dotychczasowego zespołu



3 perspektywy reeskilingu

- zarząd firmy - strategia firmy, określenie potrzebnych kompetencji, określenie budżetu, komunikacja z inwestorami
- HR - narzędzia rozwojowe, współpraca doradcami, konsultantami
- pracownik - rozwój, określenie czego chcę od mojej kariery, poznanie siebie i swojego momentu w życiu, work life balance



Reeskiling to zmiana czyli coś czego nie lubimy

Zmiana to:

- koszty
- czas
- obawy
- stres
- ryzyko porażki
- opuszczenie strefy komfortu

Problem czyli szansa czyli zmiana nastawienia



Paradoksalna teoria zmiany Arnolda Beisser'a

Zmiana pojawia się wtedy, gdy ktoś staje się tym, kim jest, a nie kiedy usiłuje stać się tym, kim nie jest. Zmiana nie odbywa się ani pod wpływem przymusu ze strony osoby zainteresowanej zmianą, ani też kogokolwiek, kto stara się ją zmienić, ale zachodzi, jeśli ktoś włoży czas i wysiłek w to, żeby stać się tym, kim jest – być w pełni zaangażowanym w swoją bieżącą sytuację. Poprzez odrzucenie roli agenta zmiany, sprawiamy, że prawdziwie znacząca i systematyczna zmiana staje się możliwa.

źródło: gestalttherapist.co.uk, tłumaczenie Piotr Mierkowski





Aby się zmienić potrzebujemy:

- zatrzymać się
- zobaczyć swoją obecną sytuację
- określić co jest dla nas ważne (jakie wartości wyznają)
- uznać emocje które się w nas pojawiają
- uznać że jesteśmy OK i uczymy się bo jest to dla nas ważne a nie coś z nami jest nie tak



Fazy zmiany wg. modelu Prochaski i DiClemente

Zmiana następuje nieliniowo (N - non linear) co oznacza że nie ma prostego przepisu jak dojść z punktu A do punktu B

Fazy:

- prekontemplacja (potrzeba świadomości)
- kontemplacja (znalezienie motywacji, praca z emocjami)
- przygotowanie (ułożenie planu)
- działanie (nauka umiejętności, wsparcie organizacji, nagrody)
- utrzymanie (ocena dokonań, wzmocnienie pewności siebie, docenienie)
- rozwiązanie



Kompetencje

- Wiedza - wiem co robić i dlaczego
- Umiejętności - potrafię to robić
- Postawa - chcę to robić

Szukanie motywacji do zmiany



piramida R.
Diltsa



Coaching jako wsparcie w reeskilingu

- coaching grupowy i zespołowy
- określenie celu
- określenie ograniczeń
- praca z przekonaniem
- praca z emocjami
- praca z tożsamością

Dziękuję za uwagę

tel. 607 670 021
szymon@nizegorodcew.pl



Reeskiling i upskiling

Źródła z których korzystałem

[https://www.gestalttherapist.co.uk/phdi/p1.nsf/imgpages/1838_TeoriaZmiany.pdf/\\$file/TeoriaZmiany.pdf](https://www.gestalttherapist.co.uk/phdi/p1.nsf/imgpages/1838_TeoriaZmiany.pdf/$file/TeoriaZmiany.pdf)

<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/building-workforce-skills-at-scale-to-thrive-during-and-after-the-covid-19-crisis>

<https://futurecollars.com/raport/>

<http://bibliotekagestalt.pl/dokumenty/KowalskaSylwia.pdf>

Robert Dilts „Od przewodnika do inspiratora”