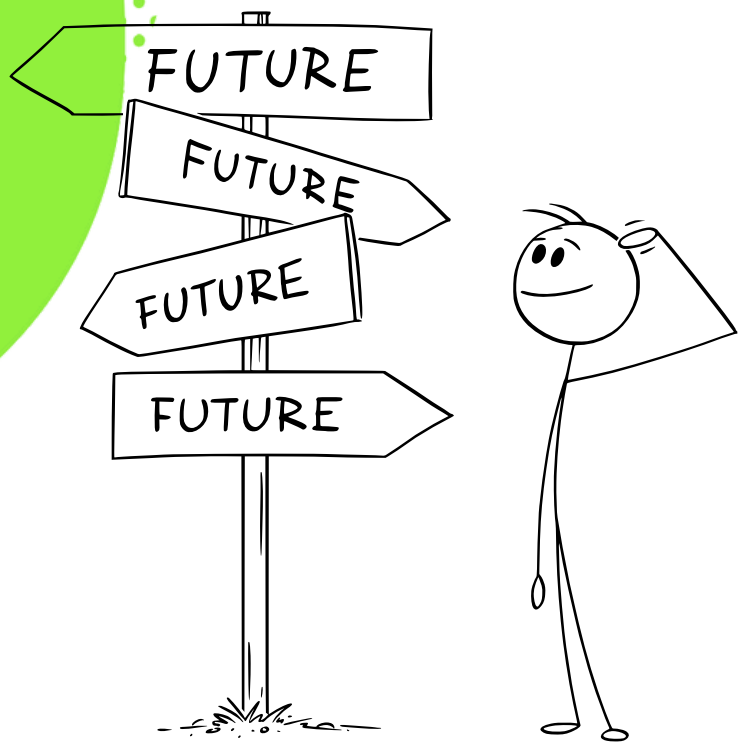
TOOLbook:

Kompetencje przyszłości



www.PilotkiZmian.pl

Cześć!

Wiedza jest naszą mocą tylko wtedy, gdy jest wprowadzana w życie.

Nie chodzi o to, żeby odbębnić setki godzin szkoleń albo zachłysnąć się milionem książek, lecz by także

wdrażać, robić, eksperymentować, działać.

Jak zacząć?

Skorzystaj z naszych **gotowych narzędzi i praktycznych podpowiedzi**, które maksymalizują efekty pracy zespołowej, bez zbędnego wydawania pieniędzy.


EDYTA


AGNIESZKA

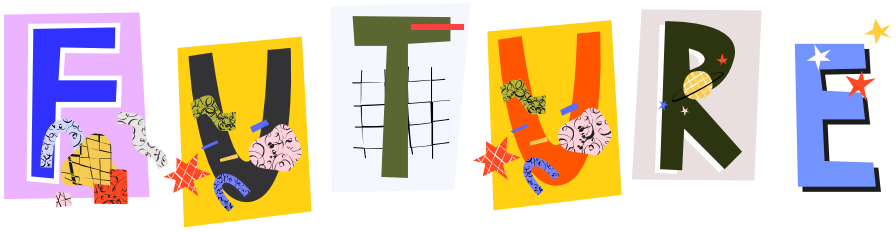

AGATA


KASIA

Pilotki Zmian.pl

Stwórz własną mapę kompetencji przyszłości, nie musisz korzystać z gotowych raportów...





ale na początek zajrzyjmy do jednego z nich.

Kompetencje przyszłości

to zestaw zdolności poznawczych, emocjonalnych, społecznych i technologicznych, które będą najbardziej pożądane na rynku pracy w perspektywie najbliższych 5–10 lat.

Są to kompetencje, które umożliwiają jednostkom adaptację do zmian, innowacyjne myślenie, rozwiązywanie złożonych problemów oraz odpowiedzialne współdziałanie w cyfrowym i zróżnicowanym świecie.

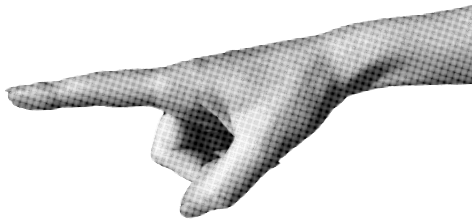


Raport WEF wskazuje, że kompetencje przyszłości powinny:

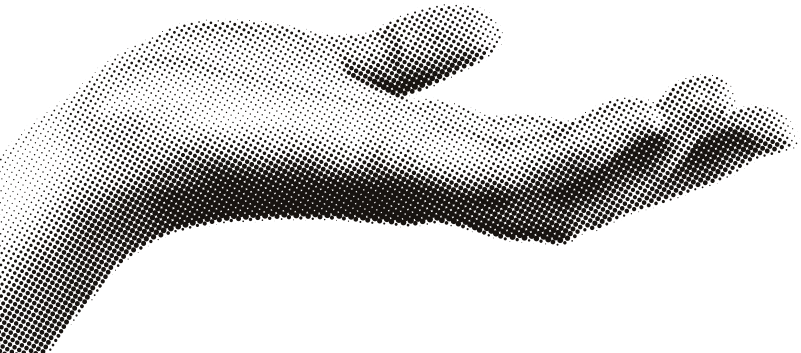
- odpowiadać na rosnącą automatyzację i cyfryzację pracy,
- wspierać odporność psychiczną i zdolność do samoregulacji,
- wzmacniać gotowość do ciągłego uczenia się,
- i sprzyjać świadomemu przywództwu i współpracy między ludźmi i technologią.



🔑 WEF wyróżnia **5 kluczowych obszarów kompetencji przyszłości:**



1. **Umiejętności analityczne i poznawcze**
    - np. myślenie krytyczne, rozwiązywanie problemów, przetwarzanie informacji.
2. **Umiejętności osobiste i społeczne** (self-efficacy)
    - np. elastyczność, odporność, samodzielność, ciekawość, przywództwo.
3. **Umiejętności technologiczne**
    - np. znajomość AI, big data, cyberbezpieczeństwa, analityki cyfrowej.
4. **Umiejętności związane z pracą w zespole i zarządzaniem relacjami**
    - np. empatia, komunikacja, wpływ, współpraca międzykulturowa.
5. **Umiejętności w zakresie tworzenia wartości**
    - np. innowacyjność, projektowanie usług i produktów, zrównoważony rozwój.



Do tego TOOLbooka mamy dla Ciebie także nagranie z naszymi podpowiedziami.
Obejrzyj (YouTube) lub posłuchaj (Spotify).





www.PilotkiZmian.pl

Ścieżka dla HR – kompetencje przyszłości krok po kroku

1. Poznaj strategię i kierunki zmian w firmie

- Zadaj pytania: dokąd zmierzamy jako firma? Jakie zmiany nas czekają (rynek, technologia, klienci)?
- Zaangażuj się w proces tworzenia lub przeglądu strategii – albo przynajmniej bądź jego świadomym uczestnikiem.

2. Wykorzystaj foresight / myślenie scenariuszowe

- Przeprowadź warsztat z kluczowymi osobami (zarząd, liderzy, eksperci) wokół pytania: jakie scenariusze przyszłości są możliwe?
- Dla każdego scenariusza zidentyfikuj potencjalne wyzwania i kompetencje kluczowe.

3. Zbuduj mapę kompetencji przyszłości

- Połącz dane ze strategii i foresightu.
- Podziel kompetencje na kategorie (np. techniczne, adaptacyjne, społeczne).
- Dodaj „prekompetencje" – np. ciekawość, refleksyjność, odporność poznawcza.

4. Priorytetyzuj kompetencje

- Ustal: co jest kluczowe teraz, co za rok, a co potencjalnie w dłuższym horyzoncie.
- Użyj prostych macierzy (np. wpływ na strategię × pilność rozwoju × dostępność na rynku).

5. Zaktualizuj lub stwórz elastyczny model kompetencyjny

- Nie twórz pomnika – model powinien być dynamiczny, oparty na wartościach i realnych zachowaniach.
- W razie potrzeby dopisz nową warstwę: „kompetencje przyszłości".

6. Przełóż mapę na konkretne działania rozwojowe

- Wejdź na poziom zespołów i ról – dopasuj kompetencje do funkcji, nie odwrotnie.
- Pomóż liderom budować indywidualne plany rozwoju pracowników.

7. Zaplanuj systematyczną weryfikację i iterację

- Korzystaj z retrospektyw, spotkań z liderami, feedbacku z projektów.
- Sprawdzaj, co się sprawdza i co wymaga zmiany – kompetencje nie są dane raz na zawsze.

8. Dbaj o pozycję HR jako trend-watchera i agenta zmiany

- Śledź trendy (ale krytycznie!), dziel się insightami z biznesem.
- Rób z HR źródło wiedzy o tym, jakie kompetencje będą potrzebne, zanim zrobi się o nich głośno.

Ścieżka dla lidera – kompetencje przyszłości krok po kroku

1. Sprawdź kierunek

- Zajrzyj do strategii firmy lub celów rocznych – albo stwórz własną wersję dla swojego zespołu/działu (min. 2-letni horyzont).
- Zadaj sobie pytanie: Co mój zespół będzie musiał robić inaczej, by osiągać te cele?

2. Oceń, czym zespół dysponuje dziś

- Patrz na zespół jako zbiór kompetencji, a nie przez pryzmat konkretnych osób.
- Sprawdź:
  - Jakie kompetencje są dostępne w zespole?
  - Jakich brakuje, by sprostać przyszłym wyzwaniom?

3. Wybierz 1–2 kompetencje do rozwoju

Kieruj się tym, co najbardziej pomoże zespołowi działać skutecznie w przyszłości.

- Przykładowe kryteria wyboru:
  - Wysoka wartość dla realizacji strategii
  - Ryzyko (czy tylko jedna osoba to potrafi?)
  - Możliwość rozwoju wewnętrznie vs. potrzeba rekrutacji
  - Przydatność w wielu scenariuszach (kompetencja adaptacyjna)
- Włącz zespół w rozmowę: Co warto rozwijać, żeby być gotowym na nowe wyzwania?

4. Zaplanuj konkretne działania rozwojowe

Dobierz formę do kontekstu – nie wszystko musi być szkoleniem:

- Udział w nowym projekcie
- Zamiana ról/zadań
- Mentoring lub współdzielenie wiedzy
- Testowanie nowych narzędzi i rozwiązań

5. Po 6 miesiącach – sprawdź, co się zmieniło

- Jakie zadania/tematy zespół potrafi dziś podjąć, a wcześniej nie był gotowy?
- Co robimy szybciej, sprawniej, odważniej lub z większą samodzielnością?
- Jakie kompetencje pojawiły się lub wzmocniły w zespole jako całości?

Pobierz tabelę przydatną do pracy z zespołem - link

B	C	D	E	F
Horyzont czasowy	Co musi się zmienić w działaniu zespołu?			
Kto ją ma? Ile osób	Ocena poziomu (1–5)	Braki? (Tak/Nie)	Uzasadnienie/uwagi	
ość dla strategii (wys./śr./nisk.)	Ryzyko (monopol kompetencyjny?)	Możliwy rozwój wewnętrzny?	Przydatność w wielu scenariuszach?	Uwagi
rozwoju (np. projekt, mentoring)	Osoba odpowiedzialna	Termin startu	Termin końca	Uwagi
nowe zadania, tempo pracy, samodzielność)	Nowe kompetencje w zespole	Obszary do dalszego rozwoju		

Kim są Pilotki Zmian?

www.PilotkiZmian.pl



EDYTA
PAUL

Pilotka zmian, projektantka uczących się organizacji, ekspert transformacji i modeli biznesowych firm. Praktyk biznesu, właścicielka i inwestorka firm w różnych branżach. Inicjuje i koordynuje projekty związane z projektowaniem i wdrażaniem nowych produktów, usług i komunikacją. Wykładowczyni na uczelniach podyplomowych, autorka kursów na Youniversity i Futuryści.



AGNIESZKA
PEŁKA - SZAJOWSKA

Pilotka zmian, uczy twórczego myślenia i metod tworzenia rozwiązań, narzędzi krytycznego myślenia i lepszego podejmowania decyzji (decision thinking): zespoły, liderów i zarządy. Wykorzystuje do tego także praktyczną wiedzę o mózgu, psychologię społeczną, ekonomię behawioralną i "myślenie o jakości myślenia". Wspiera firmy w tworzeniu, rozwoju i działaniu zespołów, (współ)tworzeniu produktów i usług oraz complex problem solving. Wierzy (i widzi to w badaniach), że inwentyki i mądrości (poznawczej) można się uczyć.



AGATA
WALIGÓRSKA

Pilotka zmian związanych z HR i kulturą organizacji (wprowadzanie kultury feedbacku, wartości). Wieloletnie doświadczenie w zarządzaniu zespołem wspiera ją w roli mentorki liderów, trenerki biznesu i konsultantki; regularnie realizuje programy First Time Manager. Autorka kart współpracy, Jupitajnia. HR Menedżerka i konsultantka EB w Albedo Marketing.



KATARZYNA
ANDRZEJCZYK-BRIKS

Pilotka Zmian, która przygotowuje firmy do przyszłości. Wspiera zespoły w procesach projektowani nowych produktów i usług oraz innowacji. Obserwuje i analizuje trendy i sygnały zmian z różnych obszarów i uczy jak to robić w biznesie. Wspiera rozwój kompetencji strategicznego myślenia o różnych scenariuszach przyszłości oraz budowanie odporności na zmiany w organizacjach. Wykładowczyni szkoły wzornictwa School of Form na Uniwersytecie SWPS



Okiem Edyty

Banalnie?

"Kompetencje przyszłości"- połączenie tych słów stało się frazesem używanym w niezliczonych artykułach, raportach, konferencjach i kursach. Straciło wyrazistość i oryginalność. Stało się wyświechtaną, banalną nazwą. "Przyszłość" jest z definicji nieznana, więc określanie kompetencji jako "przyszłościowych" sprawia, że są nieuchwytne. Poza tym, to, co dzisiaj uznajemy za "kompetencje przyszłości", jutro może być już standardem lub przestarzałym podejściem. Trudno jest nam określić, czym są te mityczne kompetencje przyszłości. Dodatkowo, sposób, w jaki ludzie myślą o swoich przyszłych "ja" (a więc i o swoich przyszłych kompetencjach), jest fascynujący. Często postrzegamy swoje przyszłe "ja" jako niemal obcą osobę. Neurobiolodzy odkryli, że kiedy myślimy o sobie w odległej przyszłości, aktywują się obszary mózgu podobne do tych, które uaktywniają się, gdy myślimy o innych osobach.

Większość z nas wyobraża sobie, że w przyszłości będziemy lepszą wersją siebie: bardziej zdyscyplinowaną, zdrowszą, bogatszą. Ta skłonność nazywana jest "optymistycznym błędem predykcji". Jednocześnie ludzie często nie doceniają skali zmian, jakie mogą zajść w ich osobowości, wartościach i preferencjach. Badania Daniela Gilberta i Timothy'ego Wilsona określają to jako "iluzję końca historii" - tendencję do uznawania, że obecna wersja siebie jest już "ostateczna".
Często przedkładamy natychmiastową gratyfikację nad długoterminowe korzyści. Wolimy zrobić coś, co da nam nagrodę tu i teraz, niż uczyć się jakichś mitycznych kompetencji na przyszłość.

Co możemy zrobić, wiedząc, że kompetencje przyszłości są dla nas trudne do określenia i do tego popełniamy tyle błędów, myśląc o sobie w przyszłości? Polecam dwie aktywności.

Buduj u siebie i w zespołach adaptacyjność jako meta-kompetencję

Wiedząc, że nie doceniamy skali przyszłych zmian, możemy skupić się na rozwijaniu adaptacyjności i elastyczności poznawczej jako nadrzędnych kompetencji przyszłości. Adaptacyjność działa jak mnożnik wartości innych kompetencji - pozwala szybko przekierowywać posiadane umiejętności na nowe zastosowania i sprawnie pozyskiwać nowe, potrzebne w danym momencie. Osoby o wysokiej adaptacyjności wykazują większą odporność psychiczną i niższy poziom stresu w obliczu zmian. Niezależnie od tego jakie kompetencje okażą się tymi potrzebnymi, łatwiej ci będzie się adaptować do nowych sytuacji.

Scenariuszowe myślenie

Rozwijaj kompetencję tworzenia wielu scenariuszy przyszłości i odpowiadających im zestawów umiejętności. Mamy naturalną tendencję do projekcji teraźniejszości na przyszłość - zakładamy, że jutro będzie podobne do dziś.

Myślenie scenariuszowe celowo przełamuje ten schemat, zmuszając do rozważania różnorodnych, nawet nieprawdopodobnych trajektorii rozwoju sytuacji. Pracując z wieloma scenariuszami, zwiększamy szansę na dostrzeżenie sygnałów zmian, które inaczej mogłyby umknąć naszej uwadze. Badania pokazują, że osoby regularnie ćwiczące myślenie scenariuszowe wykazują większą czujność na tzw. "słabe sygnały" zapowiadające istotne zmiany.
Rozważanie różnych scenariuszy pozwala na przygotowanie planów awaryjnych i zidentyfikowanie wspólnych elementów różnych przyszłości. To umożliwia tworzenie strategii "odpornych na przyszłość" - działających dobrze w różnych warunkach.

Różne scenariusze przyszłości wymagają różnych zestawów umiejętności. Ich systematyczna analiza pozwala zidentyfikować kompetencje "uniwersalne" (przydatne w wielu scenariuszach) oraz "scenariuszowo-specyficzne" (krytyczne tylko w określonych warunkach).

Zamiast sięgać po kolejne raporty na temat kompetencji przyszłości, buduj swój własny „kapitał adaptacyjny”.

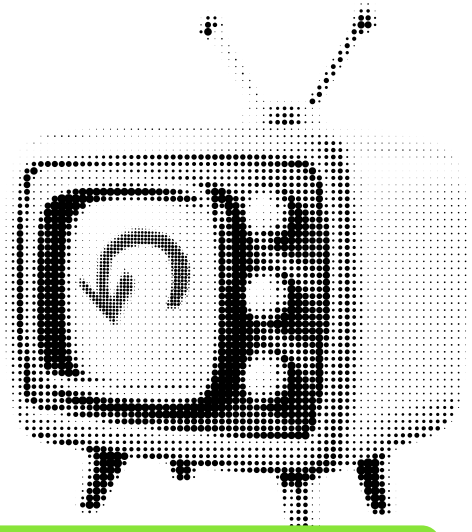


Okiem Agnieszki

Kiedy zatrzymujemy własny rozwój w czasie

Wyobraź sobie, że przeglądasz stare zdjęcia z czasów studiów i nie możesz uwierzyć, że naprawdę nosiłeś takie ubrania, miałeś taką fryzurę czy pasjonowałeś się tymi zespołami muzycznymi. "*Jak mogłem tak myśleć?*" – zastanawiasz się. Jednocześnie, gdyby ktoś zapytał, czy za dziesięć lat twoje dzisiejsze poglądy, gust czy styl życia ulegną równie radykalnej zmianie, prawdopodobnie odpowiedziałbyś, że nie.

Właśnie doświadczasz "iluzji końca historii" – **przekonania, że nasza tożsamość osiągnęła już swój finalny kształt, mimo że historia nieustannie pokazuje coś przeciwnego.**
Ten sam mechanizm, który wpływa na nasze osobiste postrzeganie przyszłości, ma ogromne znaczenie również w kontekście zawodowym. Planując rozwój kompetencji w organizacji, zarówno liderzy jak i dział HR stają przed fascynującym paradoksem: **dlaczego tak trudno jest nam wyobrazić sobie, jak bardzo zmienimy się w przyszłości?**
Odpowiedź może kryć się w zjawisku psychologicznym, które badacze nazywają właśnie "iluzją końca historii".



Czym jest iluzja końca historii?

Badania przeprowadzone przez J. Quoidbacha, D.T. Gilberta i T.D. Wilsona, opublikowane w prestiżowym czasopiśmie “Science”, ujawniły fascynującą tendencję ludzkiego umysłu. Ludzie w każdym wieku systematycznie wierzą, że ich osobowość, wartości i preferencje zmieniły się **znacząco w przeszłości, ale w przyszłości zmienią się już stosunkowo niewiele.**

Jak ujmuje to Daniel Gilbert w swoim wystąpieniu TED:

"Ludzie są dziełami w toku, które błędnie myślą, że są skończone"



https://www.ted.com/talks/dan_gilbert_the_psychology_of_your_future_self

Badacze przeprowadzili serię badań z udziałem ponad 19 000 osób , które dostarczyły dowodów na istnienie tego zjawiska np.

- **Osobowość:** uczestnicy przewidywali mniejsze zmiany w swojej osobowości w ciągu następnej dekady niż osoby o dekadę starsze raportowały, że zaszły w ich osobowości w ciągu poprzedniej dekady.
- **Wartości:** podobne wyniki uzyskano w odniesieniu do podstawowych wartości.
- **Preferencje:** nawet w przypadku prostych preferencji, takich jak ulubiony rodzaj muzyki czy najlepszy przyjaciel, przewidywano mniejszą zmianę w przyszłości niż raportowano zmianę w przeszłości.



Przykładowo:
Ludzie zakładają, że ich obecne preferencje (w tym przypadku upodobania muzyczne) pozostaną takie same w przyszłości, dlatego są gotowi zapłacić znacznie więcej za przyszłe doświadczenie związane z ich obecnymi preferencjami. Są przekonani, że za 10 lat nadal będą równie mocno cenić swojego ulubionego wykonawcę. Tymczasem osoby o 10 lat starsze (które już przeszły tę drogę) nie są skłonne zapłacić równie dużo za zobaczenie zespołu, który był ich ulubionym dekadę temu - **ponieważ ich gust muzyczny już się zmienił.**

Dlaczego podlegamy tej iluzji?

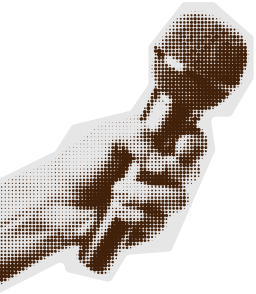
Badacze w swoim artykule sugerują dwie główne przyczyny:

1. **Motywacja do pozytywnego myślenia o sobie** czyli chcemy wierzyć, że nasza obecna osobowość, wartości i preferencje są atrakcyjne i mądre, co utrudnia zaakceptowanie możliwości przyszłych zmian. Autorzy badania stwierdzają, że ludzie są zmotywowani, by myśleć o sobie dobrze i czuć się bezpiecznie w tym rozumieniu siebie, a iluzja końca historii może pomóc im osiągnąć te cele.
2. Trudność w wyobrażaniu sobie przyszłości. **Wybieganie w przyszłość (prospekcja) jest procesem konstrukcyjnym, trudniejszym niż wspominanie (retrospekcja), które jest procesem rekonstrukcyjnym.** Trudność w wyobrażeniu sobie, jak nasze cechy, wartości czy preferencje mogą się zmienić, prowadzi do wniosku, że takie zmiany są mało prawdopodobne. Badacze zauważają, że ludzie mogą mylić trudność wyobrażenia sobie osobistej zmiany z jej niskim prawdopodobieństwem.

Co ciekawe, badania neuronaukowe wspierają obserwacje dotyczące iluzji końca historii. Jak podkreśla Daniel Gilbert **kiedy myślimy o sobie w odległej przyszłości, aktywują się obszary mózgu podobne do tych, które uaktywniają się, gdy myślimy o innych osobach. Oznacza to, że nasze przyszłe "ja" traktujemy niemal jak obcą osobę, co utrudnia przewidywanie własnych zmian.**

Jak z tą iluzją “pracować”?

Kiedy liderzy, liderki i HR planują rozwój kompetencji, mogą systematycznie nie doceniać skali zmian, jakie zajdą w przyszłości. Może to prowadzić do:



- Zbyt konserwatywnych prognoz dotyczących potrzeb kompetencyjnych
- Nadmiernego inwestowania w obecne umiejętności kosztem tych, które będą kluczowe w przyszłości
- Niedostosowania planów rozwojowych do rzeczywistego tempa zmian

Świadomość iluzji końca historii uczy pokory poznawczej - uznania, że nasze zdolności przewidywania przyszłości, w tym przyszłych potrzeb kompetencyjnych, są ograniczone. **Paradoksalnie, to właśnie ta pokora może być najcenniejszą kompetencją w planowaniu przyszłości.** Jak zauważa Gilbert w TED

"W interesie teraźniejszości jest kontrolowanie przyszłości... problem w tym, że teraźniejszość rzadko ma rację."

Przyjmując tę perspektywę, możemy projektować bardziej elastyczne, adaptacyjne i realistyczne podejście do rozwoju kompetencji. Iluzja końca historii przypomina, że zarówno ludzie jak i organizacje są "dziełami w toku" – ciągle się zmieniają, ewoluują i uczą. Uznanie tej ciągłej zmiany jako fundamentalnej cechy rzeczywistości, a nie wyjątku od reguły, może być najważniejszą lekcją dla wszystkich zajmujących się planowaniem kompetencji przyszłości.



SPOJRZENIE WSTECZ JAKO LEKCJA PRZYSZŁOŚCI

Jedną z prostych, ale skutecznych metod walki z iluzją końca historii jest systematyczna analiza zmian, które zaszły w przeszłości. Skoro badania pokazuje, że ludzie trafniej oceniają skalę zmian patrząc wstecz niż wybiegając w przyszłość - zadaj(cie) sobie pytania:

- **Jak bardzo zmieniły się nasze kompetencje i umiejętności w ciągu ostatnich 5-10 lat?**
- **Które z umiejętności, które wydawały się kluczowe dekadę temu, straciły na znaczeniu?**
- **Jakie nowe kompetencje pojawiły się, których nie mogliśmy przewidzieć?**

Wykorzystaj(cie) te obserwacje jako wskazówkę co do szacowania skali zmian, których możemy spodziewać się w przyszłości.



BUDOWANIE KULTURY CIĄGŁEGO UCZENIA SIĘ

Zamiast koncentrować się wyłącznie na rozwijaniu konkretnych kompetencji, warto inwestować także w kulturę organizacyjną sprzyjającą ciągłemu uczeniu się. Elementy takiej kultury to m.in.:

- Zachęcanie do eksperymentowania i stawiania hipotez
- Promowanie ciekawości i otwartości na nowe idee
- Docenienie krytycznego myślenia i kwestionowania status quo (i... pokory poznawczej).



Okiem Agaty

Kompetencje jednostki czy zespołu

Nie każda kompetencja musi być rozwijana u wszystkich. Czasem wystarczy, że kompetencja „jest w zespole” – nie u każdej osoby.

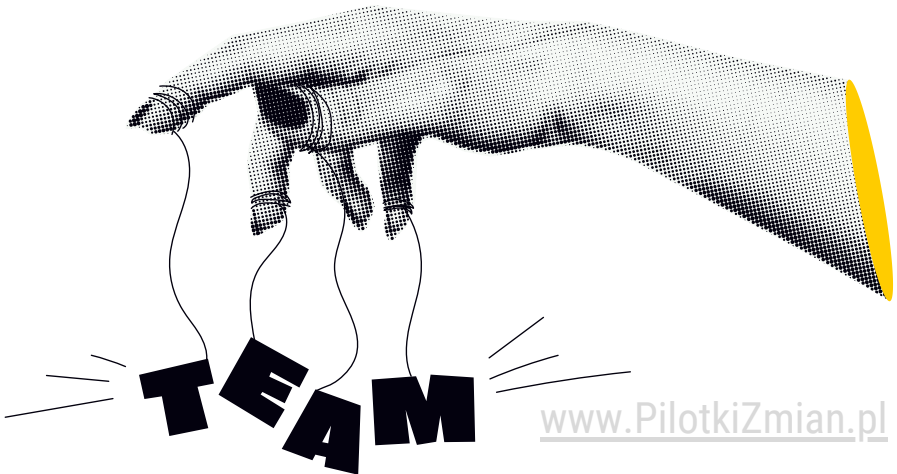
Zamiast budować „wszystko u każdego”, lepiej zastanowić się:

✔ Czy zespół ma dostęp do tej kompetencji, gdy będzie potrzebna?
✔ Kto może ją „trzymać”, a kto powinien ją „rozumieć” na poziomie podstawowym?
✔ Czy mamy plan na wypadek nieobecności lub odejścia kluczowej osoby?
✔ Kto chciałby rozwijać daną kompetencję (może uda się zaspokoić preferencje obu stron)?

🎯 Narzędzie: Mapa Pokrycia Kompetencji

Zrób prostą tabelę:

Kompetencja	Kto ją ma?	Kto może przejąć?	Czy to wystarczy?
Analityczne myślenie	Marta (zaawans.)	Tomek (średnio)	TAK





Okiem Agaty
Postawy przyszłości

Coraz mniej liczy się czy ktoś potrafi obsługiwać Excela, a coraz bardziej: czy jest gotów uczyć się nowego narzędzia, które właśnie wchodzi.
Dlatego warto zadać sobie pytanie: czy rozwijam w zespole tylko wiedzę i umiejętności, czy też postawy?

👉 Kompetencje przyszłości to nie tylko „czy umiesz?", ale też „jak podchodzisz?"
Bo to właśnie podejście często decyduje o tym, czy kompetencja zostanie wykorzystana w praktyce, czy tylko odhaczona na liście po szkoleniu.

🧭 **Jakie postawy dziś robią różnicę?**
✔ otwartość na zmiany
✔ ciekawość
✔ gotowość do eksperymentowania
✔ samoregulacja w stresie

To właśnie te postawy sprawiają, że zespół adaptuje się, szuka rozwiązań i działa mimo niepewności.

🗣️ **Jak sprawdzić, czy Twój zespół rozwija właściwe postawy?**
Zadaj sobie kilka pytań:
– Czy mój zespół chce się uczyć, czy tylko czeka na szkolenie?
– Kto wychodzi z inicjatywą, gdy pojawia się nowy temat?
– Czy promuję postawy wspierające adaptację, czy tylko „odhaczam kompetencje"?
Jeśli odpowiedzi są nieoczywiste – to świetny moment, by pomyśleć o działaniu.

🧠 **Po co liderowi wiedza o postawach?**
Bo postawy są cichym fundamentem każdej kompetencji. Ktoś może znać teorię feedbacku, ale bez przekonania do otwartości – nie weźmie udziału w rozmowie. Może wiedzieć, jak się uczyć, ale bez ciekawości – nie sięgnie po nic nowego.
W psychologii postawa to coś więcej niż opinia czy zachowanie. To trwała, wewnętrzna skłonność do reagowania – opisana np. w modelu ABC:
🔺 **Affective (emocje) – co czuję w związku z tym tematem?**
🔺 **Behavioral (działanie) – co robię lub jestem gotów zrobić?**
🔺 **Cognitive (myślenie) – co o tym wiem i jak to rozumiem?**

Dlaczego to ważne dla lidera?
Bo jeśli chcesz wspierać rozwój postaw – potrzebujesz działać na wszystkie trzy elementy. I nie da się tego osiągnąć samym szkoleniem. 🛠️ To jak kształtować postawy w zespole?

🔹 Na poziomie emocji – dawaj ludziom poczucie wpływu, sukcesu, sensu
🔹 Na poziomie działania – pozwól próbować, podejmować inicjatywy, popełniać błędy
🔹 Na poziomie myślenia – rozmawiaj o tym, dlaczego dana kompetencja jest ważna i jak się przydaje na co dzień



Okiem Agaty

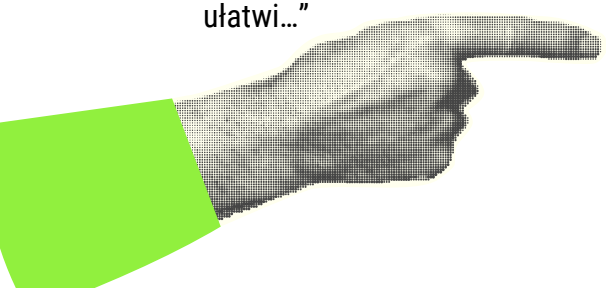
Postawy przyszłości - jak na nie wpływać?



▲ A – Affective (emocje)

Cel: budować pozytywne skojarzenia, poczucie sensu, bezpieczeństwo psychologiczne.

- **Daj przestrzeń na emocj**e – zapytaj po spotkaniu: „Jak się z tym czujesz?”, „Co w tym było dla Ciebie ważne?”
- **Celebruj odwagę próbowania** – „Doceniam, że sięgnęłaś po coś nowego – niezależnie od wyniku”
- **Twórz mikro-powody do dumy** – np. „Dzięki Twojemu pomysłowi zaoszczędziliśmy 2 godziny pracy”
- **Podkreślaj znaczenie celu** – zamiast „musimy”, mów: „Zróbmy to, bo to ułatwi…”



▲ B – Behavioral (działania)

Cel: zachęcać do prób, modelować pożądane zachowania, budować nawyki.

- **Zrób miejsce na działanie** – zaproponuj: „Kto chciałby przetestować nowy sposób?”
- **Nie wyręczaj – umożliwiaj** – np. zamiast odpowiadać, zapytaj: „A jak Ty byś to rozwiązał?”
- **Modeluj postawy** – mów o swoich wątpliwościach, błędach i nauce: „Też nie byłem pewien, ale spróbowałem i…”
- **Włącz zespół w eksperymenty** – np. „Przez tydzień testujemy nowy sposób pracy – na koniec podsumujemy, co działa”

▲ C – Cognitive (myślenie)

Cel: wspierać refleksję, tłumaczyć sens, łączyć kompetencje z realnym światem.

- **Zadawaj pytania rozwojowe** – „Co Ci to dało?”, „Co z tego bierzesz dla siebie?”, „Co następnym razem zrobisz inaczej?”
- **Dziel się kontekstem** – „Wiesz, czemu ta zmiana jest ważna? Bo pozwala nam…”
- **Angażuj w analizę doświadczeń** – po projekcie zapytaj: „Co się sprawdziło? Co chcemy utrwalić?” (retrospektywa!)
- **Pytaj o znaczenie kompetencji** – „Jak ta umiejętność przydaje się w naszej codzienności?”



Okiem Kasi

HR jako “agent zmiany”

Do raportów i trendbooków dotyczących trendów, czy kompetencji przyszłości nie sięgamy z myślą, że to się na pewno sprawdzi. To nie są przepowiednie.
Musimy włączyć krytyczne myślenie, bo nie przewidujemy przyszłości, my tylko zadajemy wokół niej pytania, badamy ją.

Rola HR ewoluuje.
Coraz częściej staje się on partnerem dla biznesu, pełniącym funkcję **agenta zmiany,** który wspiera organizację w przygotowaniu się na przyszłość i budowaniu umiejętności adaptacji w świecie ciągłych zmian. **Nową kompetencją HR jest myślenie o różnych przyszłościach, analiza trendów i foresight strategiczny.**

Co w tej roli robi HR?

🔍 **Analiza trendów i sygnałów zmian**
Identyfikuje kluczowe trendy i sygnały przyszłości, a następnie przekłada je na konkretne działania. Wspiera biznes w strategicznym planowaniu i przygotowaniu się na nadchodzące wyzwania.

🤝 **Wsparcie ludzi w zmianie**
HR umie rozmawiać o zmianach i wyzwaniach przyszłości z biznesem i pracownikami.
Tworzy warunki do otwartości, dialogu i rozwoju w nowej rzeczywistości. Pracuje z oporem wobec zmian.

🔄 **Adaptacja i wdrażanie zmian**
HR pomaga wdrażać nowe rozwiązania. Ułatwia adaptację do nowych wyzwań i szans, wykorzystując kulturę uczenia się w organizacji.





Okiem Kasi

HR jako “agent zmiany”
Twoje nowe kompetencje: Zacznij od pytań

Czy jesteś gotowy_gotowa być agentem zmiany?

Zadaj sobie poniższe pytania.To pierwszy krok do świadomego kształtowania swojej roli jako agenta zmiany, który nie tylko reaguje na rzeczywistość, ale aktywnie ją współtworzy.

Jak Ty to widzisz?

- Czy widzę siebie jako strategicznego partnera biznesu i agenta zmiany?
- Jakie zmiany w moim podejściu lub kompetencjach są potrzebne, by pełnić tę rolę?
- Które z nowych kompetencji HR (np. foresight, data literacy, agile) już posiadam?
- Jakie kompetencje muszę jeszcze rozwinąć, aby realnie wpływać na przyszłość organizacji?

Wyzwania

- Co jest dla mnie największym wyzwaniem w byciu promotorem zmiany? (np. opór liderów, brak danych, kultura organizacyjna)
- Gdzie widzę ryzyko niepowodzenia i co mogę zrobić, aby mu zapobiec?

Działanie

- Jakie pierwsze konkretne kroki mogę podjąć, by zacząć tę transformację?
- Kogo mogę zaangażować jako sojusznika lub partnera wewnątrz organizacji?

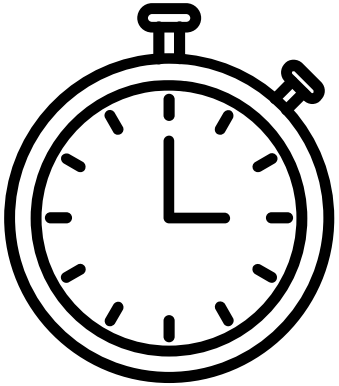




Okiem Kasi

HR Sprint: Kompas Priorytetów Kompetencyjnych dla organizacji

Cel: To zadanie pomoże Ci przeprowadzić szybką rozmowę z biznesem o tym, które kompetencje przyszłości są teraz ważne i które warto rozwijać w pierwszej kolejności w Waszej firmie.



Czas: 30–60 min

1. Przygotuj listę 10–15 kompetencji przyszłości
(wykorzystaj do tego raporty np. z WEF, Linkedin, Gartner, Gallup)
2. Zorganizuj 30-minutowy mini-warsztat z wybranymi liderami (online/offline)
Maksymalnie: 5–7 osób
3. Daj uczestnikom prostą matrycę 2x2 do oceny każdej kompetencji (matryca na następnej stronie).
Każda kompetencja trafia do jednego z pól.
4. Dyskusja w zespole. Każdy głosuje na 3 kompetencje priorytetowe dla biznesu.

Co otrzymujesz:

- Szybka mapa kompetencji związanych ze strategią firmy
- Wspólna wizja z biznesem
- Wstęp do planowania szkoleń / ścieżek rozwojowych

PAMIĘTAJ: Ta lista wymaga ciągłej weryfikacji. Zmiany nie czekają 🙂
Musisz co jakiś czas sprawdzać, czy nie trzeba dodać do tego czegoś nowego?
Z czegoś zrezygnować?
Może biznes czegoś nie wie a widzi to HR?



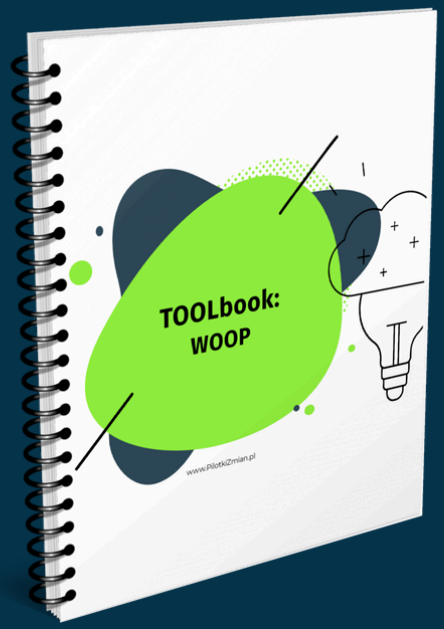
Okiem Kasi

HR Sprint: MATRYCA DO PRACY

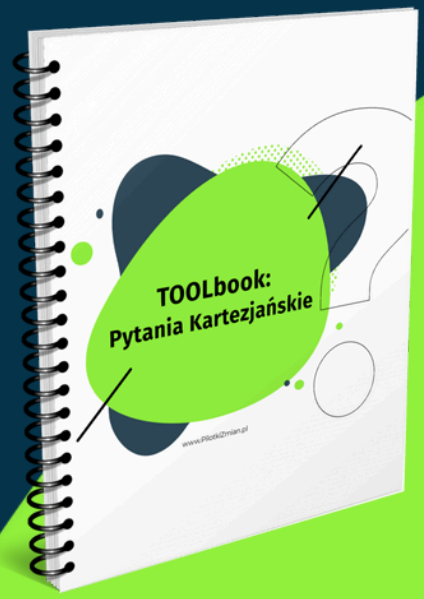
	WYSOKI WPŁYW NA BIZNES (do 2 lat)	NISKI WPŁYW NA BIZNES (do 2 lat)
PILNIE POTRZEBNE	działamy	obserwuj_testuj
TERAZ NIEPOTRZEBNE	na radarze (przyszłość)	nieistotne

Co miesiąc nowe TOOLbooki

dostajesz je w TOOLetterze !







Zaproś znajomych
do bezpłatnego dołączenia
do TOOLettera PilotkiZmian.pl

Do każdego **TOOLbooka**
otrzymujesz **wideo ze wskazówkami**
(możesz ich posłuchać w formie
podkastu.)

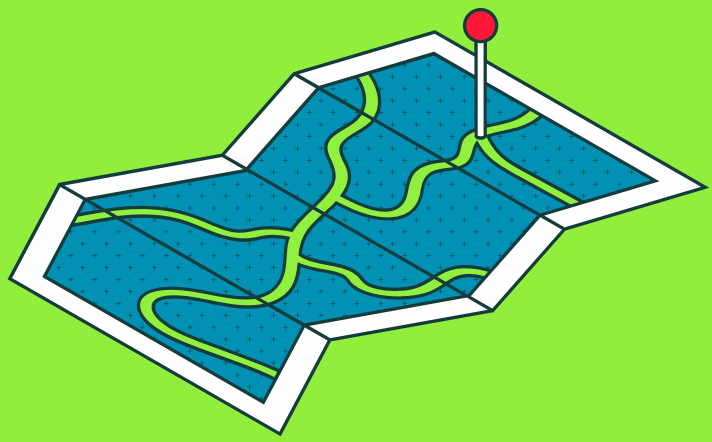
Umów się z nami

na bezpłatną konsultację

Napisz maila, umówimy się na spotkanie online
i porozmawiamy o tym, jak możemy ci pomóc
tworzyć uczącą się firmę.

halo@pilotkizmian.pl





Jak pracujemy?

Przykładowo:



SCENARIUSZE / ZADANIA PRAKTYCZNE - przygotowany wcześniej materiał edukacyjny w formie mieszanej (tekst + video lub tekst), który daje zadanie do wykonania, które wspiera rozwój danej kompetencji; zobacz przykłady



WEBINAR - wystąpienie online, gdy chcesz do dużej liczby osób dotrzeć z nową wiedzą lub inspiracją; obejrzyj jak z nich lepiej korzystać --->> VIDEO



KURS ONLINE - gotowe kursy, uczestnik zapoznaje się z materiałami w swoim tempie, dostępne na platformie lub jako pliki do e-learningu firmowego, np. jak prowadzić RETROSPEKTYWĘ



WARSZTATY - spotkanie grupy 10-15 osób w celu treningu konkretnych umiejętności lub sposobu wykorzystania konkretnego narzędzia



LEARNING GAMES - warsztaty oparte o grywalizację wskazujące od czego zacząć wdrożenie i uczące wybranych narzędzi i wiedzy



DESIGN THINKING PRO - proces projektowy, gdy zależy Ci na rozwiązaniu konkretnego wyzwania w swojej firmie i spersonalizowanym podejściu do zbudowania uczącej się organizacji lub rozwiązania realnego problemu



KONSULTACJE z wybraną Pilotką / Pilotkami

… poza tym merytorycznie plotkujemy czyli poznaj PLOTKI PILOTKI :-)

W podkaście na Spotify dzielimy się inspiracjami rozwojowymi.



Gdzie nas znajdziesz (oprócz Pilotek Zmian)?



EDYTA
PAUL

Linked in

EDYTA PAUL
KAŻDY RODZAJ MYŚLENIA

FUTURYŚCI

Twoje Houston w usługach online



AGNIESZKA
PEŁKA - SZAJOWSKA

Linked in

APELKASZAJOWSKA.pl
SOLVE

SOLVERSI



AGATA
WALIGÓRSKA

Linked in

¡upitania
ambasada dobrych relacji



KATARZYNA
ANDRZEJCZYK-BRIKS

Linked in

www.PilotkiZmian.pl

jesteśmy **TU**. Wpadnij, by nic Cię nie ominęło: