

W clipie nr 8 „Jak zwiększyć efektywność nauczania młodych pokoleń?” mówiliśmy o takich zasadach budowania zaangażowania młodego pokolenia jak:

- pracy zespołowej i aktywnej partycypacji
- zbudowaniu poczucia sensu
- metody małych kroków i celów oraz idącej z tym w parze, bieżącej informacji zwrotnej
- atrakcyjnym formacie wiedzy, którą można zabrać ze sobą.

Spróbujmy rozwinąć te punkty zaczynając od ostatniego.

Młode pokolenie zarówno do pracy jak i nauki podchodzi w sposób zadaniowy. Pamiętajmy, że to cyfrowe pokolenie znajduje się najnowszymi technologiach. Elastyczność wynikająca z doświadczeń cyfrowych Millenialsów przenika na inne obszary w tym naukę i pracę. Głównym źródłem informacji staje się Internet dlatego też, to nie wiedza, ale szybkość wyszukiwania informacji oraz kreatywne podejście do nich jest, w ich ocenie, podstawowym atrybutem przyszłego pracownika.

Jak dowodzi najnowszy raport instytutu badawczego ADP Research Institute® zatytułowany „Evolution of Work” nowe technologie „uelastyczniały” otoczenie zawodowe, oferując pracownikom „większe poczucie swobody” przy jednoczesnym wzroście efektywności i zapewnieniu komunikacji „wolnej od tradycyjnych ograniczeń, związanych z czasem i lokalizacją”. Uruchamiasz nowy program szkoleniowy? Zadbaj o przygotowanie jego cyfrowej wersji, która zapewni przedstawicielom pokolenia Y dostęp do treści szkolenia z dowolnego miejsca i o dowolnie wybranej porze. Dlatego zadbaj, żeby czuli, że rozumiesz ich potrzeby i zapewnij im szereg możliwości dostępu do informacji i szkoleń.

Milleniarsi chętnie poddają się coachingowi i mentoringowi. Zależy im na intensywnej komunikacji ze swoimi przełożonymi/menedżerami oraz otrzymaniu wyrazów uznania dla swojej pracy. Warto ten trend przełożyć na proces nauczania. Zwłaszcza, że proces nauczania zawodowego czy prowadzenia praktyk w firmach, sprzyja prowadzeniu młodej osoby w sposób coachingowy, przechodząc przez wszystkie kroki szkolenia i przekazując danej osobie bieżącą informację zwrotną, o tym jak sobie radzi na poszczególnych etapach.

„Dzisiejsze pokolenie pracowników przywiązuje coraz większą wagę do sensu wykonywanej pracy i priorytetem staje się dla nich nie tyle wynagrodzenie, co satysfakcja ze zrobienia czegoś ważnego,” czytamy w raporcie ADP Research Institute, pt. Evolution of Work. Ważne jest aby to co robią (nauka, staż, praktyka czy praca) przybliżała ich do realizacji zamierzonych celów. Nauka dla samej nauki przestała być dla tego pokolenia atrakcyjna. Warto więc zapewnić w procesie nauczania przestrzeń, w której będzie można porozmawiać o celach rozwojowych i sensie uczenia się akurat tych obszarów wiedzy.

Pokolenie Y jest bardzo nastawione na współpracę, proces konsultacyjny, działania sieciowe. Ważna jest dla nich dbałość o procesy komunikacyjne, wielokierunkowa wymiana wiedzy i efektywna praca zespołowa. Pragną działać zespołowo, innowacyjnie, kreatywnie, z poczuciem, że mają pozostawioną pewną przestrzeń do działania i możliwość testowania nowych rozwiązań.

Źródła: <http://www.adp.com/spark/articles/the-generational-workplace-shift-5-ways-to-stay-ahead-of-the-curve-8-260>

<https://hrstandard.pl/2015/12/11/piec-trendow-w-rekrutacji-i-budowaniu-zaangazowania-pracownikow-z-pokolenia-y-i-z/>

Disclaimer

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.