**4 Habits of People Who Are Always Learning New Skills**

**Summary.**

Every year around this time, there’s a burst of new sign-ups from workers seeking new skills. Unfortunately, the initial commitment to learning often fizzles out. Those who give up miss out on reported career benefits such as doing their current job more effectively or finding a new one. Four crucial habits can help you follow through on your intentions to develop in your career: (1) Focus on emerging skills needed for rapidly evolving job requirements. (2) Find a live course or a “synchronous cohort” of learners taking the same course at the same time — the camaraderie can serve as a huge motivator. (3) Implement learning immediately to increase “stickiness.” (4) Set a specific career goal and keep that front of mind as you learn.

Working in online learning, I’ve found that every year around this time there’s a burst of sign-ups from workers seeking new skills. Perhaps it’s a matter of New Year’s resolutions, or a reaction to seeing their friends and colleagues make [big career changes](http://www.hrmagazine.co.uk/article-details/january-the-most-popular-month-for-job-changes) each January.

Unfortunately, the initial commitment to learning all too often fizzles out. Studies have found that [40% to 80%](http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244015621777) of students drop out of online classes.

Those who give up miss out. In one [survey](https://www.slideshare.net/Coursera/coursera-impact-revealed-learner-outcomes-in-open-online-courses) of more than 50,000 learners who completed MOOCs on Coursera, 72% reported career benefits such as doing their current job more effectively, finding a new job, or receiving a raise.

Having worked in HR at a large banking corporation and in strategic HR consulting, I’ve seen the effects of learning and development on career mobility — and what leads people to let it fall by the wayside. Over time, working with users as well as learning experts, I’ve found that four crucial habits can make a tremendous difference.

**Focus on emerging skills.** With so many learning options available these days, people are often tempted to simply go to Google, type in some general search terms, and start one of the first courses that pops up. That’s a waste of time.

Job requirements are quickly evolving. To ensure relevance, you need to focus on learning the latest emerging skills. You can do this in a couple of ways.

First, track what skills the leaders in your industry are hiring for. Look at recent job postings from the top companies, and see which qualifications keep popping up. Second, reach out to people in your network or on LinkedIn who have the job you want. If you want to know what sales skills and technologies are becoming most important, talk to some high-level salespeople. Ask them what they’re having to learn to keep succeeding at *their* work and what skills they think someone needs to acquire in order to become a viable candidate.

You may feel intimidated about reaching out. But I’ve found that most of the time, people are happy to share this information. They want to see more and more capable candidates filling jobs and staying on top of trends.

As you get a sense of the most important skills to learn, ask these experts whether they can recommend specific online courses with practical value. Also take a close look at course descriptions to find content that will be useful on the job rather than provide mostly academic insight. For instance, you might seek out instructors who are leading experts in your industry or content created in conjunction with companies that you admire.

**Get synchronous.**In this era, micro-learning — engaging with online learning tools when and where it’s convenient — is becoming a much larger part of the training and development scene. This has its benefits, including freedom, convenience, and digestible content.

But there’s also a downside. These asynchronous experiences are often solitary. And without at least some real-time interaction, whether in person or online, many students lose motivation. Researchers have found that “the sense of isolation” for some online learners “may make the difference between a successful and an unsuccessful online learning environment.” They [call for](https://eric.ed.gov/?id=EJ853737) more *synchronous* experiences. [Others](https://www.igi-global.com/book/user-centered-design-strategies-massive/139322) have also identified interaction and collaboration as critical factors in fruitful learning.

**YOU AND YOUR TEAM SERIES**

**Building Good Habits**

In my work, I’ve consistently seen that when online students sign up for a live course, in which they interact with a professor and one another at a set time at least once a week, they stick with it longer and learn more. Often, these kinds of programs offer materials you can work on individually. But the camaraderie can serve as a huge motivator, as can the desire not to fall behind the group.

When a live course isn’t available, I encourage learners to find a “synchronous cohort” — a friend or acquaintance with similar learning goals. Make a pact to do online learning together weekly. You can learn a lot from hearing each other’s questions and explaining things to each other as you come to understand them, since the act of [teaching](http://ideas.time.com/2011/11/30/the-protege-effect/) can improve content understanding, recall, and application.

**Implement learning immediately.**Research shows that performing the tasks you’ve learned is crucial, because “[enactment enhances memory](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3536268/) by serving as an elaborative encoding strategy.”

This is part of the problem many engineers face when looking for jobs straight out of college: They’ve been stuck in “theory land,” with little experience putting what they’ve learned into practice. You can run into the same issue with online learning. For example, I could spend weeks watching videos on how to set up a distributed computing system. But if I don’t go to Amazon Web Services and deploy it — soon — I’ll forget much of what I learned.

So whatever field you’re studying, find opportunities to use your new skills. (In addition to increasing “stickiness,” this also gives you a chance to discover unforeseen challenges.) Depending on the skill, you might participate in a collaborative project at work, for instance, or set up your own project on a small scale at home. Or you could find an online [simulation](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2966567/) that is [similar to the real experience](https://www.abhes.org/assets/uploads/files/Simulation.pdf).

**Set a golden benchmark.**Just like runners in a marathon, online learners need to have a clear goal in order to stay focused. A return on investment (in terms of time and money spent) is hard to gauge in the near term. But those who persevere generally have their eye on a larger prize — a new job, a promotion, or the chance to lead a project. I encourage people to determine a specific career objective and keep it front of mind as they learn.

Of course, that benchmark will change as you develop. Learning is a career-long process. After you achieve one big goal, set your sights on the next one. That’s how you make learning a part of your normal routine. The more you do that, the less likely you are to stop.

**4 hábitos de las personas que siempre están aprendiendo nuevas habilidades**

**Resumen.**Cada año, alrededor de esta época, hay una serie de nuevas inscripciones de trabajadores que buscan nuevas cualificaciones. Desafortunadamente, el compromiso inicial con el aprendizaje a menudo se desvanece. Los que se dan por vencidos se pierden las ventajas profesionales declaradas, como hacer su trabajo actual de manera más eficaz o encontrar uno nuevo. Cuatro hábitos cruciales que pueden ayudarlo a seguir adelante con sus intenciones de desarrollarse en su carrera: (1) Céntrese en las habilidades emergentes necesarias para los requisitos laborales en rápida evolución. (2) Encuentre un curso en directo o una «cohorte sincrónica» de alumnos que hagan el mismo curso al mismo tiempo; la camaradería puede ser una gran motivador. (3) Implemente el aprendizaje de inmediato para aumentar la «adherencia». (4) Establezca un objetivo profesional específico y téngalo en cuenta a medida que aprende.

Al trabajar en el aprendizaje en línea, he descubierto que todos los años alrededor de esta época hay una ráfaga de inscripciones de trabajadores que buscan nuevas habilidades. Tal vez se trate de propósitos de Año Nuevo o de una reacción al ver a sus amigos y colegas hacer[grandes cambios en su carrera](http://www.hrmagazine.co.uk/article-details/january-the-most-popular-month-for-job-changes) cada enero.

Desafortunadamente, el compromiso inicial de aprender con demasiada frecuencia se desvanece. Los estudios han encontrado que[Del 40 al 80%](http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244015621777) de los estudiantes abandonan las clases en línea.

Los que se dan por vencidos se lo pierden. En uno[encuesta](https://www.slideshare.net/Coursera/coursera-impact-revealed-learner-outcomes-in-open-online-courses) De los más de 50 000 alumnos que completaron MOOC en Coursera, el 72% informó de beneficios profesionales como hacer su trabajo actual de manera más eficaz, encontrar un nuevo trabajo o recibir un aumento.

Habiendo trabajado en RRHH en una gran corporación bancaria y en consultoría estratégica de RRHH, he visto los efectos del aprendizaje y el desarrollo en la movilidad profesional y lo que lleva a la gente a quedarse en el camino. Con el tiempo, al trabajar con los usuarios y con expertos en aprendizaje, he descubierto que cuatro hábitos cruciales pueden marcar una gran diferencia.

**Céntrese en las habilidades emergentes.** Con tantas opciones de aprendizaje disponibles hoy en día, la gente suele tener la tentación de simplemente ir a Google, escribir algunos términos de búsqueda generales y empezar uno de los primeros cursos que aparecen. Eso es una pérdida de tiempo.

Los requisitos del trabajo evolucionan rápidamente. Para garantizar la relevancia, debe centrarse en aprender las habilidades emergentes más recientes. Puede hacer esto de un par de maneras.

Primero, realice un seguimiento de las habilidades para las que están contratando los líderes de su sector. Eche un vistazo a las ofertas de trabajo recientes de las principales empresas y compruebe qué cualificaciones siguen apareciendo. En segundo lugar, póngase en contacto con las personas de su red o LinkedIn que tengan el trabajo que quiere. Si quiere saber qué habilidades y tecnologías de ventas se están volviendo más importantes, hable con vendedores de alto nivel. Pregúnteles qué tienen que aprender para seguir teniendo éxito sus el trabajo y las habilidades que creen que alguien necesita adquirir para convertirse en un candidato viable.

Puede que se sienta intimidado por tender la mano. Pero he descubierto que la mayoría de las veces, la gente está encantada de compartir esta información. Quieren ver más y más candidatos capaces que ocupen puestos de trabajo y se mantengan a la vanguardia de las tendencias.

A medida que se haga una idea de las habilidades más importantes que debe aprender, pregunte a estos expertos si pueden recomendarle cursos en línea específicos con valor práctico. También eche un vistazo más de cerca a las descripciones de los cursos para encontrar contenido que te resulte útil en el trabajo en lugar de proporcionar información sobre todo académica. Por ejemplo, puede buscar instructores que sean expertos destacados en su sector o contenido creado en conjunto con empresas que admire.

**Hazte sincrónico.** En esta era, el microaprendizaje (interactuar con las herramientas de aprendizaje en línea cuando y donde sea conveniente) se está convirtiendo en una parte mucho mayor del panorama de la formación y el desarrollo. Esto tiene sus ventajas, como libertad, comodidad y contenido digerible.

Pero también hay un inconveniente. Estas experiencias asíncronas suelen ser solitarias. Y sin al menos un poco de interacción en tiempo real, ya sea en persona o en línea, muchos estudiantes pierden la motivación. Los investigadores han descubierto que «la sensación de aislamiento» para algunos alumnos en línea «puede marcar la diferencia entre un entorno de aprendizaje en línea exitoso y uno fallido». Ellos[llamar](https://eric.ed.gov/?id=EJ853737) más sincrónico experiencias.[Otros](https://www.igi-global.com/book/user-centered-design-strategies-massive/139322) también han identificado la interacción y la colaboración como factores críticos para un aprendizaje fructífero.

En mi trabajo, he visto constantemente que cuando los estudiantes en línea se inscriben en un curso en directo, en el que interactúan con un profesor y entre ellos a una hora determinada al menos una vez a la semana, lo siguen haciendo durante más tiempo y aprenden más. A menudo, este tipo de programas ofrecen materiales en los que puede trabajar de forma individual. Pero la camaradería puede servir como un gran motivador, al igual que el deseo de no quedarse atrás del grupo.

Cuando un curso en directo no está disponible, animo a los alumnos a encontrar una «cohorte sincrónica»: un amigo o conocido con objetivos de aprendizaje similares. Haga un pacto para aprender juntos en línea semanalmente. Puede aprender mucho escuchando las preguntas del otro y explicándose las cosas a medida que las comprenda, desde el acto de[enseñanza](http://ideas.time.com/2011/11/30/the-protege-effect/) puede mejorar la comprensión, la recuperación y la aplicación del contenido.

**Implemente el aprendizaje de inmediato.** Los estudios demuestran que realizar las tareas que ha aprendido es crucial, porque»[la promulgación mejora la memoria](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3536268/) sirviendo como una estrategia de codificación elaborada».

Este es parte del problema al que se enfrentan muchos ingenieros cuando buscan trabajo recién salido de la universidad: han estado atrapados en la «tierra de la teoría» y tienen poca experiencia poniendo en práctica lo que han aprendido. Puede tener el mismo problema con el aprendizaje en línea. Por ejemplo, podría pasarme semanas viendo vídeos sobre cómo configurar un sistema informático distribuido. Pero si no voy a Amazon Web Services y lo implemento, pronto, me olvidaré de gran parte de lo que he aprendido.

Así que, sea cual sea el campo que estudie, encuentre oportunidades de utilizar sus nuevas habilidades. (Además de aumentar la «adherencia», esto también le da la oportunidad de descubrir desafíos imprevistos). Dependiendo de la habilidad, puede participar en un proyecto de colaboración en el trabajo, por ejemplo, o crear su propio proyecto a pequeña escala en casa. O podría encontrar un sitio en línea[simulación](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2966567/) eso es[similar a la experiencia real](https://www.abhes.org/assets/uploads/files/Simulation.pdf).

**Establezca un punto de referencia dorado.** Al igual que los corredores en un maratón, los alumnos en línea deben tener un objetivo claro para mantenerse concentrados. El rendimiento de la inversión (en términos de tiempo y dinero gastados) es difícil de calibrar a corto plazo. Pero los que perseveran, por lo general, buscan un premio mayor: un nuevo trabajo, un ascenso o la oportunidad de dirigir un proyecto. Animo a la gente a que determine un objetivo profesional específico y lo tenga en cuenta a medida que aprenden.

Por supuesto, ese punto de referencia cambiará a medida que se desarrolle. El aprendizaje es un proceso que dura toda la carrera. Cuando logre un gran objetivo, ponga la mira en el siguiente. Así es como hace que el aprendizaje forme parte de su rutina normal. Cuanto más lo haga, es menos probable que se detenga.