



# **Humannova** Academy



# **ETAPA 2: *upskilling***

**Bloc 1: Mapa de *skills* i itineraris**

**El viatge a la Piràmide de l'Aprenentatge**



## BLOC 1: MAPES DE SKILLS I ITINERARIS

### Etapa 2: Upskilling

---

#### Itinerari del dia a dia

Cada vegada amb més i més freqüència en les nostres organitzacions hi haurà professionals amb bretxes o *gaps* de talent, no tant perquè hagin d'assumir noves funcions o rols, sinó perquè en el seu lloc actual se'ls demanen noves activitats de més valor afegit o de major complexitat.

Tindran algunes habilitats amb *gaps*. Aquests *gaps* els ocasionen problemes d'eficiència, d'eficàcia i de productivitat; és a dir, necessitaran un procés d'**upskilling**.

L'**upskilling** és un procés de desenvolupament quan tenim *gaps* més fàcils de superar (és a dir, aquells que no vam posar de color vermell).

És un procés de desenvolupament que suposa millores i perfeccionament sobre les nostres habilitats. L'**upskilling** és un tractament de rejuveniment professional. És un procés que intenta evitar l'envelliment professional; és a dir, tracta d'evitar l'arrobellament d'habilitats i coneixements que poden quedar sense actualitzar.

En la mesura en què siguis més eficient en el teu procés de millora quotidià o d'**upskilling**, serà més fàcil que t'enfrontis a processos o canvis més disruptius.

## GAPS DE TALENT

Habilitats amb gaps

Procés d'Upskilling

Gaps fàcils de superar



Si durant molt de temps no actualitzes els *gaps* de les teves habilitats, aquests s'incrementaran i finalment pots quedar-te tan desfasat que per tornar-te a inserir al mercat laboral, hakis de realitzar un procés de **reskilling**. Però a molts professionals els hi costa fer aquest tipus de processos de millora quotidiana perquè pateixen el que s'anomena **Efecte Dunning-Kruger**: com més desfasats estem, més creiem que sabem o que som competents. És a dir, **som incapaços de detectar i reconèixer la nostra incompetència** i no solem reconèixer aquesta competència o habilitats en la resta de les persones.

## Efecte DUNNING KRUGER

no reconèixer  
les teves incompetències  
no reconèixer la competència  
d'altres persones

Un altre gran problema de l'**upskilling** és que l'esforç i el focus que posem a la nostra actualització està poc sistematitzat i, per tant, és poc efectiu. Especialment, subestimem el temps que hauríem de dedicar perquè hem estat instruïts en institucions educatives i socialitzats en empreses i organitzacions que durant dècades ens han invisibilitzat aquesta necessitat de formació i de millora constant. **El desenvolupament en el dia a dia és la base de l'upskilling i una de les millors formes d'estar més preparat** per fer processos de **reskilling** (encara que aquests últims exigiran més esforç).

+ Upskilling  
- Reskilling

ATENCIÓ 

Utilitzarem una eina que denominem **comportaments a consolidar**.

Selecciona tres de les habilitats amb major **gap** i estableix amb la màxima precisió tres comportaments o objectius per a cada habilitat.

Les habilitats, tant en processos de **reskilling** com en processos d'**upskilling**, es treballen mitjançant **comportaments a consolidar**, que són objectius que pots aconseguir com a màxim en un o dos mesos.

Comportaments crítics:

- Desenvolupar un nou comportament.
- Millorar comportaments.
- Millorar una ràtio o un resultat, ser més eficaços/eficients.
- Desenvolupar coneixements: entendre millor una àrea de coneixement.
- Analitzar com aplicar un coneixement en el nostre dia a dia.

Al principi del desenvolupament d'una habilitat, cal començar per la part conceptual i d'anàlisi; per últim, has de finalitzar per **comportaments de millora**.

## DESENVOLUPAMENT D'HABILITATS

Fase I: Definició conceptual.

Fase II: Desenvolupament del coneixement.

Fase III: Desenvolupament del comportament.

Fase IV: Millorar mesures.

Si et poses objectius a més llarg termini, són més difícils de calcular i és més fàcil que et desanimis. Com més curt sigui el termini, és més fàcil fer seguiment. Els *coaches* professionals sovint estableixen objectius setmanals.

No treballis amb una llista molt llarga d'habilitats (amb més de tres habilitats a la vegada) ni amb més de tres comportaments per habilitat. Si bé aquestes indicacions es poden canviar en funció de la intensitat del procés de desenvolupament, és millor ser més intensiu en els terminis que incrementar el nombre d'habilitats a treballar a la vegada.

## Recomanacions



Llista curta d'objectius  
o comportaments

-> Màxim 3 habilitats

-> Màxim 3 objectius

**Recorda fer-te càrrec de la teva vida professional;  
bàsicament implica responsabilitzar-te del teu  
aprenentatge.**



**Humannova**  
Academy