

L'aprenentatge informal a l'administració pública

RESUM DEL PRIMER DEBAT (28 DE SETEMBRE - 1 D'OCTUBRE)

El primer debat sobre “La transferència dels aprenentatges individuals a l'organització” tenia per objectiu conceptualitzar el que s'entenia per **transferència de l'aprenentatge**.

Fent una síntesi de totes les aportacions fetes en torn a aquesta conceptualització, trobem que surten altres concepcions com per exemple “coneixement”, “aprenentatge” i la pròpia “transferència de l'aprenentatge”. I partint d'aquestes concepcions prèvies, veiem que apareixen una sèrie de estratègies per a que aquesta transferència de l'aprenentatge tingui èxit.

Així mateix, es recullen totes les referències –tant bibliogràfiques com webgràfiques- que han sortit al llarg d'aquest objecte d'anàlisi.

Coneixement

- El coneixement que es transmet ha d'ésser novedós, que porti quelcom nou desconegut pel receptor.
- La clau radica en com passem d'un coneixement subjectiu i experiencial (tàcit), per tant, intrínsecament individual, a un més formal que es pugui transmetre (explícit) i després aquest coneixement explícit torni a interioritzar-se i generi un coneixement compartit a tota l'organització.
- 4 formes de crear coneixement (Nonaka i Takeuchi, 1995):
 - Socialització, es comparteix el coneixement informal tàcit de forma informal.
 - Externalització, el coneixement informal es fa explícit.
 - Combinació, aquest coneixement explícit es formalitza.
 - Internalització, aquest coneixement explícit i formal l'aprenen la resta i els nous membres.

Aprenentatge

- [sociol.] Període durant el qual hom aprèn un ofici o una professió. [...] Certes tendències patronals condicionen l'aprenentatge a l'execució de tasques immediatament útils i, especialitzant-s'hi tot seguit, l'aprenent no té ocasió d'exercitar-se en totes les tècniques de la seva professió. Els qui consideren que l'aprenent ha d'assolir una formació global i un coneixement metòdic i complet de la professió s'oposen a aquests mètodes.
- Mitjançant l'aprenentatge esdevé una millora individual i per tant permet la transferència d'aquests aprenentatges a altres individus i afavoreix a la millora de l'organització a nivell dels coneixements i aprenentatges. L'aprenentatge de l'individu és un pas intermedi entre l'aprenentatge que es genera mitjançant l'acció formativa i la millora de l'organització i el seu desenvolupament.
- Segons la Teoria de Kirkpatrick la fase de millora individual només s'arriba a través dels aprenentatges, i aquesta millora és el pas previ per a l'aprenentatge de l'organització.

Transferència

- [enseny] Fenomen pel qual el domini de certes disciplines o tècniques facilita (transferència positiva) o dificulta (transferència negativa) l'aprenentatge d'altres disciplines o tècniques relacionades.
 - Exemple de transferència positiva -> l'aprenentatge del tennis facilita l'aprenentatge del tennis.
 - Exemple de transferència negativa -> l'aprenentatge del portuguès dificulta l'aprenentatge del català.

Transferència de l'aprenentatge

- Transmissió d'una sèrie de coneixements previs que posseeix la persona emissora mitjançant diferents tècniques, les quals poden ser formals o informals. L'objectiu final ha d'ésser poder assimilar els continguts originals sense produir distorsions.
- Transferència de l'aprenentatge no és més que respecte l'aprenentatge que un té en els seus diferents tipus (ja sigui el formal, l'informal, el no formal, a llarg termini) compartir-ho amb l'organització, que els membres de l'organització mitjançant la interacció absorbeixin la informació i la converteixin en coneixement.
- Procediment pel qual els coneixements d'una persona o grup de persones que transmeten a la resta de membres de l'organització i a l'organització mateixa.
- El coneixement "adquirit" pot ser el mateix que es transmetia (com en el cas que tingui el seu origen en una sola persona) o un coneixement nou, derivat de diferents aportacions. En tot cas, es produeix un doble efecte positiu:
 - Per als membres de l'organització perquè es produeix un enriquiment del seu coneixement personal.
 - Per a l'organització perquè el coneixement transferit passa a ser un coneixement intern de l'organització que es pot gestionar autònomament respecte de les persones que van participar en la seva creació.
- Significa canvi. Aquesta transferència comença per transmetre coneixement, que no encara aprenentatge. Aquest només s'aprèn fent, aplicant els nous coneixements, adoptant la nova forma de treballar que ens han transferit.
- Un coneixement oblidat no és aprenentatge. Per aprendre el canvi introduït ha de convertir-se en un hàbit. Si aquell coneixement, forma de treballar, que ens ha estat explicat per incorporar-ho al nostre dia a dia, no el podem aplicar s'anirà diluint amb el pas del temps.
- "L'aplicació dels coneixements, les habilitats i les actituds apresos durant la formació en el lloc de treball i el manteniment consegüent d'aquests en un cert període de temps" (1). Per tant, la noció de transferència s'ha de trobar al cor de tota acció formativa que pretengui ser efectiva (2) i amb valor per a les organitzacions.

- Aquesta altra transmissió, molt necessària i útil per a l'organització, va lligada actualment al concepte de gestió del coneixement.
- Capacitat de portar a la pràctica allò que hem après. És a dir, l'aplicació al lloc de treball d'un aprenentatge que s'ha fet en una activitat formativa.
- Quan transfereixes un aprenentatge t'adaptes a la persona que l'està rebent per tal que aquest o aquest l'assoleixi. Contràriament, la transferència del coneixement és més desigual i suposa una major implicació i adaptació de la persona que el rep o el vol rebre.
- Coneixement que adquireix l'individu, a través dels diferents tipus d'aprenentatge, i els posa a servei d'una organització amb la finalitat que aquesta millora i, per tant, també els components d'aquesta.
- Compartir els coneixements adquirits a l'organització. Aquest compartir ha d'ésser desinteressat i "universal" en el sentit de que estigui assolit per tots com part de la feina.
- Considerar la transferència de l'aprenentatge com la garantia que els coneixements i les habilitats adquirides durant una intervenció d'aprenentatge siguin aplicades en el treball. Compartir el coneixement, tant el propi en diferents disciplines com el de la resta de companys de feina.
 - *Wenzelburger (www.anuies.mx): "la transferència té lloc quan el que s'aprèn en una situació facilita (o inhibeix) l'aprenentatge o acompliment en altres situacions".*
 - *La transferència de l'aprenentatge és quan "l'aprenentatge que té lloc en un moment determinat pot facilitar l'aprenentatge en un altre moment si, en el procés, l'individu aprèn com aprendre" (Ormrod, 2005, 413).*

Estratègies per a la transferència de l'aprenentatge

- Importància de garantir una bona comunicació entre els components de l'organització. En aquest aspecte, les eines informàtiques poden ajudar molt, en permetre la comunicació síncrona i l'asíncrona.
- Importància de crear espais i sistemes dins de les organitzacions que afavoreixin els processos de transferència de l'aprenentatge individual a l'organització.
- Creativitat. Sense llibertat i ruptura (però acompanyada de certa sistemacitat) no es pot crear una cosa nova, diferent.
- Tema emocional. És essencial la figura del dissenyador de l'aprenentatge, dinamitzador del coneixement, etc. No només ha de ser capaç de detectar la mancança o possibilitat de millora, de quins aspectes i a quina part de l'organització, sinó que ha de conèixer l'estat emocional de les persones, del grup i de l'organització. Ha de visualitzar si el resultat al final del camí serà beneficiós per a les persones, el grup i l'organització i si aquest plus d'aprenentatge està alineat amb la visió, missió i cultura de l'organització.

- Quan programem una activitat formativa sempre cal que tinguem en compte que ha de tenir com a resultat un producte fet per l'alumne que sigui aplicable, és a dir, que després pugui fer servir en el seu lloc de treball.
- Per maximitzar l'èxit de transferència, caldria identificar mecanismes per generar els productes de transferència. Alguns poden ser tant simples com garantir espais (físics i de temps) per fer possible la interacció, altres poden ser butlletins, informes, processos, sessions formatives, mentoring...
- Determinar com s'ha de dur a terme Això suposa avaluar i entendre la cultura de l'organització.

Relació de referències

Referències bibliogràfiques	Referències webgràfiques
Baldwin, T. T. i Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. <i>Personnel Psychology</i> , núm. 41(1), pp. 63-105	http://www.enciclopedia.cat/
Caine, G. i Caine, R. N. (1989). Learning about accelerated learning. <i>Training and development journal</i> , núm. 43(5), 64	http://www.llibriapedagogica.com/butlletins/revistes62/metodes_i_tecniques_didactiques_62.htm
Nonaka, I. i Takeuchi, H. (1995). <i>The knowledge-Creating Company</i> . Oxford University Press.	http://www.catenaria.cl/img/pdf/conocimiento.pdf
	www.anuies.mx