

L'aprenentatge informal a l'administració pública

RESUM DEL SEGON DEBAT (2 D'OCTUBRE - 5 D'OCTUBRE)

El segon debat sobre "La transferència dels aprenentatges individuals a l'organització" tenia per objectiu caracteritzar una bona transferència d'aprenentatges individuals a l'organització i complementar aquesta caracterització amb exemples de bones i males pràctiques.

Fent una síntesi de totes les aportacions fetes en torn a aquesta caracterització, trobem que una bona transferència d'aprenentatges es caracteritza, principalment, per haver assolit els objectius prèviament fixats d'acord a una temporalització i aconseguint la satisfacció tant dels membres de participants com de la pròpia organització.

Així mateix, cal tenir en compte que una bona transferència ha de produir un canvi al incorporar en la pràctica laboral diària una sèrie de coneixements abans desconeguts i que han de mantenir-se al llarg del temps. D'altra banda, es destaquen una sèrie de característiques – com la utilitat, la novetat, l'aplicabilitat, la flexibilitat o la diversitat- que són completament necessàries per a que aquesta transferència d'aprenentatges individuals a l'organització sigui d'èxit.

Què caracteritza una bona transferència d'aprenentatges individuals a l'organització?

- La característica principal que té una bona transferència és que l'organització pot **valorar que hi ha hagut**, en algun aspecte, **una millora en el seu funcionament gràcies als aprenentatges d'una persona o diverses persones que la componen**.
- Una bona transferència d'aprenentatge individual a l'organització es caracteritza perquè **prèviament s'ha pactat amb l'organització els objectius a assolir** (inclòs productes de transferència), **s'han definit indicadors per al seu seguiment i avaluació, s'han pactat uns recursos i uns tempos per al seu assoliment, i s'ha dut a terme amb satisfacció per ambdues parts**.
- Una bona transferència es caracteritza per un **canvi en el treball de la persona dins de l'organització**.
- Una bona transferència efectiva de coneixements comporta com a característica principal que **el contingut après sigui perdurable en el temps o sigui fàcil de recordar quan sigui necessari**.
- Una bona transferència equival a tenir coneixement, és a dir, **dur a terme allò que saps, allò que has après**.
 - *"Coneixement no és el que saps, és allò que fas amb el que saps" (Aldanondo).*
- Una transferència d'aprenentatge té com a característica principal una nova forma de fer que repercuteix positivament en la persona i en conseqüència, també a l'organització. És necessari que la persona sigui conscient d'aquest nou aprenentatge, d'aquesta evolució en la que ell percep el benefici i entén el sentit. Cal explicar **el perquè d'aquell aprenentatge, el perquè d'aquella CoP, quins senyals o indicadors porten a decidir aquell aprenentatge, i rebre feedback dels participants per saber si estem en el bon camí**.

- Una bona transferència d'aprenentatges individuals a l'organització és quan s'aconsegueix transferir la totalitat dels aprenentatges a dita organització. És a dir, que l'informació individual es traspassin en la seva totalitat a l'organització i aquesta se'n pugui beneficiar i enriquir d'aquestes aportacions individuals.
- Una bona transferència d'aprenentatges ha de **néixer en un ecosistema organitzatiu que estigui predisposat i afavoreixi aquesta pràctica**: treball en equip i voluntat individual de compartir.
- **Entre les característiques d'una bona transferència, es destaquen:**
 - **Novetat** -> el saber que aporta el membre a l'organització ha de ser nou.
 - **Utilitat** -> ha de ser útil per aconseguir l'objectiu buscat.
 - **Aplicabilitat** -> ha de ser possible posar en pràctica el que s'aporta. Ha de tenir una dimensió eminentment pràctica.
 - **Efectivitat** -> capacitat d'aplicar un aprenentatge per resoldre problemes o situacions diverses.
 - **Publicitat** -> a l'abast de tot el personal de la unitat tant el fet de transferir com el fet d'accedir a la informació.
 - **Simplicitat** -> fàcil d'entendre i aplicar.
 - **Agilitat** -> transferir i accedir als coneixements compartits de manera fàcil i ràpida.
 - **Endreçat** -> ordre lògic i estructurat.
 - **Flexibilitat** -> procés flexible que per aconseguir les seves finalitats ha d'adaptar-se tant als objectius i característiques de l'organització com de les persones que la componen.
 - **Diversitat** -> crear diferents espais que possibilitin la transferència d'aprenentatge, si les intel·ligències són múltiples els espais/canals per crear i transferir el coneixement també haurien de ser-ho. Des de comunitats d'aprenentatge fins a converses tipus *World Cafè* passant per la creació conjunta de mapes mentals.
 - **Rigurositat** -> en el mecanisme de transferència.-> Una mala transferència és quan el coneixement que adquireix el receptor està distorsionat.
 - **Bidireccionalitat** -> permet que tots dos actors de la transferència siguin simultàniament receptors i transmissors i, si escau, creadors de coneixement.
 - **Finalitat** -> cal que tingui una finalitat coneguda o definida.
 - **Disponibilitat** -> tant del que aporta com del que rep. Les dues han d'existir per a que funcioni la transferència.

Exemplificacions. Identificació de bones i dolentes transferències

Bones transferències	Males transferències
Arran d'un curs a l'EAPC sobre la plataforma Moodle vaig poder muntar el suport virtual d'un curs, tasca que fins aleshores havia de fer una altra persona que anava molt saturada de feina.	Invertir esforços i recursos per muntar una acció formativa i que després no se'n notin els efectes.
D'un curs sobre atenció a la ciutadania que vam fer que va comportar que en una unitat concreta d'atenció es reduïssin les queixes dels ciutadans en un 40 % per la implantació d'un sistema ràpid de respostes per Internet.	Una persona que assisteix a un curs, no assoleix correctament els aprenentatges i aplica just el contrari del que es recomana. Ara bé, és millor això que no transferir res perquè d'aquella mala implementació la persona en va treure un aprenentatge; aquest cop correcte.
<p>La creació dels DSM. Manuals creats a partir de la informació acumulada pels professionals de la psiquiatria.</p> <p>Les teories psicopatològiques són molt diverses i per arribar a un consens s'han tingut que fer varis esforços. Per exemple, s'ha donat importància a la simptomatologia en decrement de la etiologia.</p> <p>El resultat és un manual on han aprofitant els coneixements i experiència dels clínics, serveis per unificar criteris, comunicar-se entre professionals, facilita la investigació i és flexible a incorporar nous aprenentatges com demostra el fet de que ja s'està fent el DSM-V.</p>	<p>Fenomen del "pensament grupal"; un grup ha de prendre alguna decisió i les opinions son unànimes des de un principi, pot ser per seguir al líder o per altres motius, però es desaprofita el coneixement i experiència dels membres.</p> <p>Un grup on hi ha varietat d'opinions i debat pot ser més enriquidor que un grup monolític.</p>
Cas de formació en aplicatiu informàtic necessari per a realitzar una tasca existent (existeix la necessitat concreta)	Es desprèn d'un mal anàlisi de necessitats o una mala planificació: el mateix cas que abans però quan no existeix el programari o la necessitat està mal avaluada.
Una escola de tennis a Rússia que havia donat moltes campiones en diferents categories. El mestre rebia les noves alumnes llençant-les una pilota de tennis. Les acompanyava en cada moviment dient com havien de col·locar el braça, la raqueta, etc. en cada jugada fins que passava a ser un hàbit. I de la competència conscient passava a inconscient. El diàleg era elemental per aprendre.	Un curs que forma part de la formació contínua d'una organització on l'única tasca és l'assistència a les 20 hores estipulades. Posteriorment no es treballa aquest aprenentatge individual ni es realitza un seguiment ni avaluació de la seva aplicació en el lloc de treball.
La comunitat hacker; un grup de programadors informàtics que, farts de les gran multinacionals, van decidir crear el seu propi software i ho van fer d'una forma col·laborativa i gratuïta. Així va néixer el Linux.	Quan s'estudia anglès, si no s'utilitza regularment és molt fàcil anar oblidant tot lo estudiat fent inservible la formació emprada.
Després d'un curs de pràctica reflexiva, intentar aplicar aquest plantejament (ESETE) a les reunions amb l'equip	Després de xerrades o conferències, continuar amb la meva praxi laboral anterior, sense que hi hagi cap canvi. Ara bé, una part del problema ve pel disseny de la formació -purament de transmissió de coneixements- sense que impliqui participació activa dels alumnes i que, per tant, no mou al canvi. Potser realment no hi ha aprenentatge i per això no hi ha transmissió possible.

<p>El servei d'equipaments esportius durant molts anys ha publicat el full tècnic.</p> <p>La seva elaboració era el compendi dels coneixements adquirits en el seguiment de projectes d'instal·lacions esportives i eren elaborats pels tècnics del servei. Aquest full era una "endreçada" de bones pràctiques per a la millora d'aquests tècnics però també un retorn a la societat dels aprenentatge i coneixements adquirits.</p>	<p>Molts cursos de formació que ens ofereixen a l'administració es queden en l'esfera individual de qui els rep i en alguns casos no els arribarà ni a aplicar.</p>
<p>Una persona que s'ha llegit el manual de funcionament del fax i redacta unes breus instruccions ("xuleta") per enganxar-les a l'aparell i que tothom el pugui utilitzar.</p>	<p>Tinc un col·laborador al que li explico aprenentatges meus perquè els pugui aprendre i fer les coses d'una altra manera, per a mi més productiva. Ell està normalment tancat i es nega a aprendre i practicar a partir dels meus aprenentatges. Ell no vol estar disponible.</p>
<p>Participar en aquest curs. Jo, que em dedico a gestionar formació, em trobo tancat en un món del que em costa sortir-me'n, i sobretot tenint força pressió i molta feina per fer. Per això, poder-me dedicar a escoltar i pensar en el que rebo dels altres companys o professors és una bona pràctica molt enriquidora que em permet sortir de la rutina diària.</p>	