

## L'aprenentatge informal a l'administració pública

### RESUM DEL QUART DEBAT (10 D'OCTUBRE - 13 D'OCTUBRE)

El quart debat sobre "La transferència dels aprenentatges individuals a l'organització" tenia per objectiu analitzar les problemàtiques. És a dir, analitzar les dificultats que es poden trobar per a la transferència, si apliquem els indicadors a una realitat concreta.

En primer lloc, cal tenir en compte que tota realitat i contextos de la vida són dinàmics i canviants, a l'igual que totes les organitzacions. Per aquest motiu, i sense oblidar que les realitats d'aprenentatges també poden evolucionar i/o fer una regressió, resulta completament necessari adaptar-se al context i situació del moment a través del aprenentatge permanent.

Ara bé, existeixen una sèrie de barreres i/o dificultats que es poden trobar a l'aprenentatge. Aquestes barreres i/o dificultats estan vinculades, moltes vegades, al rol dels superiors, als recursos, a la infraestructura de l'organització, als objectius i a la cultura organitzativa, entre altres.

#### **Dificultats que es poden trobar per a la transferència**

Dificultats	Explicació de les dificultats
<b>Desconfiança</b>	Aquesta desconfiança pot produir-se de diferents maneres: <b>competitivitat amb els companys, desconfiança en la directiva o desconfiança amb el valor de la seva aportació.</b>
<b>Aplicabilitat</b>	Poden sortir dificultats en la aplicació del coneixements transferits, ja sigui <b>per manca de coordinació, manca de medis o per interessos particulars dels directius.</b>
<b>Convenciment</b>	<b>Convenciment de l'alumne.</b> L'alumne no està convençut que la transferència sigui possible. No és un convenciment conscient, però l'alumne creu que no ho podrà fer per diferents factors: <b>per inseguretat, per excés de feina, per manca de <i>feeling</i> amb els companys o amb el cap, etcètera.</b> <b>Convenciment dels superiors.</b> L'alumne té voluntat i convenciment que ha de transferir, però el seu superior no té el mateix convenciment. Pensa que <b>no val la pena implantar la millora, no confia en el subordinat o pensa que és una pèrdua de temps.</b> I, per aquests motius, no dóna suport a l'alumne. <b>Convenciment dels companys.</b> No fan costat perquè pensen que és una <b>manera d'esquivar feina. No veuen els avantatges d'introduir cap canvi.</b>
<b>Temps</b>	<b>Excés de feina.</b> El dia a dia, moltes vegades, treu temps. Ara bé, malgrat ser conscients de que les coses es podrien fer d'una altra manera millor, es considera que no hi ha temps suficient per a fer-ho. La rutina del dia a dia fa que sigui fàcil submergir-se en ella i <b>resoldre els problemes quotidians de la forma que habitual perquè suposa menys esforç que haver d'aprendre per aplicar alguna cosa nou.</b>
<b>Objectius</b>	La mesura que es vol implantar per millorar <b>no connecta amb els objectius de l'organització.</b> És a dir, quan els caps autoritzen algú a fer formació no sempre pensen en les conseqüències i, per tant, no sempre la formació és percebuda com un impuls a la millora. <b>Contradicció o divergència respecte de la missió i la visió de l'organització.</b>

		<b>Falta de definició del què, qui, com, quan i per què.</b> No està clar el procés a seguir.
<b>Recursos</b>		L'organització pot <b>no disposar dels recursos/mitjans adequats per adoptar la mesura o per tirar endavant els canvis.</b>
<b>Referents</b>		L'alumne comença a implantar la mesura però es perd pel camí i <b>no sap on adreçar-se per orientar-se.</b> Al principi, <b>no tenir el suficient acompanyament</b> per a resoldre els dubtes i problemes que puguin sorgir.
<b>Espais</b>		<b>Falta d'espais de reflexió compartits</b> per a la millora de l'organització.
<b>Superiors</b>		<b>Reticències</b> als canvis, sobretot si provenen del personal. <b>Poc suport.</b> Ser actiu i proactiu no sempre es valora i, a vegades, es penalitza. <b>Poca implicació i compromís</b> amb els processos de millora. <b>Poca valoració</b> de les millores que produeixen les transferències. <b>Mala gestió</b> dels equips de treball. <b>Negar la creativitat</b> dels equips/persones i, per tant, <b>no promoure la innovació.</b> <b>Tendència a pensar que la formació implica directament canvi o millora,</b> però a vegades no es pot realitzar perquè hi ha altres factors que s'han de tenir en compte.
<b>Aïllament</b>		<b>Sentir-se sol.</b> La transferència es produeix més i millor en companyia, si sents que formes part d'un grup i comparteixes el que has après, el que fas i els resultats del que fas.
<b>Individuals personals</b>	<b>i/o</b>	<b>No sentir-se part de l'organització,</b> no estar-hi implicat. <b>Manca de motivació.</b> Els hàbits "culturals" de les persones. <b>Dispersió</b> en el territori dels equips. La persona que ha realitzat la formació <b>no aprecia una millora personal aplicant l'après</b> (estalvi de temps, major facilitat en desenvolupar la feina, etcètera), <b>no creu que l'aplicació de la formació sigui una millora</b> per a l'organització o <b>no està prou motivada per al canvi.</b>
<b>Estructura de l'organització</b>	<b>de</b>	L'Administració pública, a causa de les seves <b>característiques</b> , a priori es resisteix i al seu torn dificulta el que pugui suposar una novetat malgrat que impliqui una millora.

### Relació de referències

Referències webgràfiques	
<b>Learning Transfer System Inventory (LSTI)</b>	<a href="http://en.wikipedia.org/wiki/Learning_Transfer_System_Inventory">http://en.wikipedia.org/wiki/Learning_Transfer_System_Inventory</a>
Referències bibliogràfiques	
Holton, E. F. III; Bates, R. A. & Ruona, W. E. A. (2001). Development of a generalized learning transfer system inventory. <i>Human Resource Development Quarterly</i> , vol. 11, Issue, pp. 333-360.	
Holton, E. F. III; Bates, R.; Seyler, D. & Carvalho, M. (1997). Toward construct validation of a transfer climate instrument. <i>Human Resource Development Quarterly</i> , 8, pp. 95-113.	