

## L'aprenentatge informal a l'administració pública

RESUM DEL CINQUÈ DEBAT (14 D'OCTUBRE - 21 D'OCTUBRE)

El cinquè debat sobre "La transferència dels aprenentatges individuals a l'organització" tenia per objectiu establir pautes d'actuació que ajudin a disminuir les problemàtiques en els processos de transferència de l'aprenentatge a les organitzacions.

Així, per a disminuir aquestes problemàtiques, sent conscients de que la seva eliminació és una qüestió complexa, primerament s'ha de saber el punt de partida, conèixer la realitat –les persones que conformen l'organització i l'entorn de treball-, reflexionar sobre les dificultats de l'aplicabilitat dels aprenentatges i compartir les creences.

S'ha de realitzar una anàlisi de necessitats per a poder fixar uns objectius i escollir un lideratge que sigui capaç d'aconseguir els objectius predefinitos. Resulta necessari assumir un lideratge que no mantingui actituds d'oposició, que conegui l'estat de consecució dels objectius i que redireccioni el projecte en cas que l'estat no estigui sent favorable. Cal que els superiors escoltin i donin suport a les necessitats dels membres, s'impliquin i permetin la integració de les millores en l'organització.

S'han de crear espais on compartir aquests coneixements, de vetllar per una infraestructura que faciliti els processos de creació i gestió del coneixement i de fomentar un entorn organitzatiu propici i de confiança per tal que els membres comparteixen els seus coneixements amb la resta. És important donar la facilitat per a que les persones es mostrin obertes a la transferència i que existeixi una bidireccionalitat; que la persona receptora i la emissora estiguin obertes a possibles transferències per un enriquitment mutu.

D'altra banda, s'ha d'establir un sistema d'incentius i uns processos de reconeixement que promoguin el treball col·laboratiu i l'interès dels participants per a seguir-hi vinculats. Així mateix, s'ha d'informar dels avanços aconseguits i s'han de generar mecanismes de difusió dels resultats aconseguits perquè les persones participants no deixin d'implicar-se i la resta de l'organització conegui aquests resultats.

### **Accions que es poden programar per a disminuir les dificultats**

| Accions   |
|---|
| <b>Implicar als líders</b> de l'organització.   |
| Establir un <b>lideratge (1) que generi dinàmiques de compartir, de escoltar, etcètera; (2) que fomenti i valori positivament els processos col·laboratius; (3) que impulsi canvis, que aporti creativitat i sigui innovador; (4) que comparteixi els èxits i els fracassos; i (5) que generi a l'equip sentiment de pertànyer a l'equip i a cada persona sentiment de pertànyer a l'equip.</b> |
| <b>Definir</b> adequadament <b>què</b> transferim, <b>quin</b> transfereix, <b>com</b> es transfereix, <b>quan</b> es transfereix i <b>per què</b> es fa la transferència.  |
| <b>Planificar el temps, les actuacions i els recursos</b> perquè aquesta transferència es faci efectiva.  |
| <b>Tenir una temporalització</b> definida.  |
| Establir els <b>objectius de la formació amb els indicadors</b> corresponents.  |
| <b>Incloure la creació i gestió del coneixement i la transferència d'aprenentatges entre els objectius estratègics</b> de l'organització.   |
| Els <b>objectius</b> establits han de ser <b>coneguts</b> per tots els membres.   |
| Utilitzar un <b>llenguatge adequat</b> per facilitar l'aprenentatge.  |
| Fomentar una <b>cultura organitzativa</b> , promovent estratègies d'aprenentatge individual i   |

|  |
|--|
| col·lectiu.  |
| Dissenyar <b>actuacions que afavoreixin la implicació dels diferents estaments</b> de l'organització.  |
| <b>Motivar als membres</b> a participar. Aquesta motivació està lligada (1) al convenciment de que guanyen tots, (2) a la <b>visualització dels beneficis de les aportacions</b> i (3) al <b>reconeixement</b> que es faci a aquelles persones que s'impliquin amb major grau. |
| Generar un <b>compromís i col·lectiu d'aplicació de la formació</b> .  |
| Afavorir un <b>bon clima</b> relacional on existeixin relacions de confiança i de col·laboració.   |
| Generar <b>complicitats</b> .  |
| <b>Fomentar l'acompanyament</b> entre els membres de nova incorporació perquè puguin tomar com a referència/model a la persona més experimentada.  |
| Crear <b>dinàmiques de treball col·laboratiu</b> . Per exemple, comunitats de pràctica, on els membres de l'organització puguin explicitar i resoldre els dubtes que sorgeixen de la pràctica laboral.   |
| Crear i garantir <b>espais i canals per comunicar i valorar els aprenentatges</b> . Per exemple, disposar d'una plataforma comuna on tota la informació estigui visible per a poder-la visionar en qualsevol moment i lloc.  |
| Preguntar als membres amb quines <b>eines</b> de comunicació es senten més <b>còmodes</b> i tenen més facilitat per participar.  |
| <b>Identificar a les persones amb les destreses necessàries</b> per a gestionar les eines de comunicació escollides.   |
| <b>Apropar i formar</b> als membres de l'organització <b>en les eines de comunicació</b> que faran servir. <b>Dotar a les persones de les capacitats i/o habilitats i destreses necessàries</b> per gestionar aquestes eines de comunicació.                                   |
| Crear <b>sentiment de millora amb la transferència</b> , millora personal, millora professional i millora de l'equip.  |
| <b>Donar un temps real</b> per al aprenentatge ja que si no es disposa de temps real per entrar en matèria no es podrà aconseguir.   |
| Establir un <b>control dels resultats de l'aplicació</b> a curt, mitjà i llarg termini.  |
| <b>Informar periòdicament dels avenços</b> en la informació que es recull per tal que la gent no deixi d'implicar-se.  |