



SENSE CATEGORIA

L'aprenentatge a les organitzacions en la societat del coneixement

© 11 de novembre de 2014 👤 XARXES 💬 12 COMENTARIS



Knowledge. Autor: Pavanravikanth

L'evolució de la societat del coneixement, Internet i les tecnologies de la informació i la comunicació estan produint canvis profunds en la manera com les persones ens organitzem i ens relacionem, tant en entorns personals com laborals. I l'impacte d'aquests canvis és especialment important en organitzacions intenses en coneixement com les administracions públiques.

En aquest escenari, hi ha consens entre els experts a considerar que l'enfocament de la formació que és vigent actualment a les organitzacions centrat en la formació planificada (cursos, tallers, seminaris...) era útil per a una societat industrial, però ja no és prou adequat ni suficient per a la societat del coneixement, que ofereix a les persones unes possibilitats i un potencial d'aprenentatge (aprenentatge col·laboratiu, autoaprenentatge, gestió del coneixement...) que supera amb diferència el que ofereix la formació planificada.

Cal, doncs, que les organitzacions s'adaptin a aquest nou escenari. Aquest canvi s'ha d'orientar a aprofitar al màxim les possibilitats i el potencial dels empleats públics, en benefici de la seva qualificació professional i amb l'objectiu final d'aportar més valor públic en termes de millora i creació de serveis.

Breument, es pot afirmar que cal passar de 'gestionar la formació' a 'gestionar l'aprenentatge' dins de les organitzacions. Això, que pot semblar un simple joc de paraules, requereix la implicació de les

unitats de formació, dels directius i comandaments, dels docents, de la part social. I, sobretot, de tots i cadascun dels empleats públics en la mesura que l'aprenentatge és cada vegada més una responsabilitat individual. A més, també requerirà establir sinèrgies entre les unitats específicament dedicades a la gestió de la formació i altres unitats relacionades amb la gestió del coneixement, la gestió de continguts, la gestió de la tecnologia...

L'Escola ha previst a curt i mitjà termini diverses actuacions amb tots aquests agents implicats amb l'objectiu de crear un context adequat perquè aquest escenari de l'aprenentatge es desenvolupi amb el màxim potencial. Una d'aquestes actuacions és el darrer número del butlletí **Escola Innovació** on podreu trobar tres reflexions interessants sobre aquesta qüestió.

Aquest és un procés que requereix temps per consolidar-lo, però el fet és que ja hi ha prou evidències que aprenem la major part del que necessitem per fer la nostra feina habitual per mitjà del dia a dia, consultant els companys de feina més immediats, recorrent a la nostra xarxa de contactes professionals, buscant-ho a Internet... Hi ha **experts** que afirmen que, del que aprenem a la feina, un 70% és través de les tasques quotidianes, resolent incidències i problemes, un 20% és través de les persones del nostre entorn laboral i un 10% prové de la formació formal en sentit estricte (cursos, tallers...). Hi ha altres experts que afirmen, sobre la base de diferents estudis, que el 80% del que aprenem és de manera informal i el 20% és a través de la formació formal.

Si algú us preguntés quin percentatge de les tasques que feu a la vostra feina heu après de manera informal i quin de manera formal, què respondríeu?

▶ APRENTATGE, FORMACIÓ, INNOVACIÓ, ORGANITZACIONS, PUBLICACIONS, SOCIETAT CONEIXEMENT

ENTRADA PRÈVIA

L'accés obert, el futur del coneixement

ENTRADA SEGÜENT

Les bones pràctiques tenen recompensa: els premis Alfons Ortuño

Comentaris a L'aprenentatge a les organitzacions en la societat del coneixement

Blog de l'Escola » Formació i expertesa: una relació impossible? ha dit: RESPONDEU 

11 DE FEBRER DE 2015 A LES 10:13 AM