



EAPC blog

GENERAL

Formació i expertesa: una relació impossible?

🕒 11 de febrer de 2015 👤 XARXES 💬 4 COMENTARIS



La gran part de coneixements, habilitats i actituds útils per al desenvolupament de la nostra feina no els aprenem en contextos formals (aules físiques o virtuals), sinó en les múltiples interaccions i situacions que ens brinda el dia a dia, tal com queda reflectit en els comentaris d'un **post recent** en aquest mateix blog. Sens dubte, la formació planificada és una bona solució per transmetre als principiants en una tasca el conjunt de coneixements i procediments clau que hi estan associats, però potser no ajuda prou a fer millor la

feina a aquells que ja coneixen –perquè la fan cada dia– la tasca en qüestió.

No hi ha cap àmbit professional impermeable als canvis normatius, organitzatius i, sobretot, tecnològics que estem vivint, i és difícil que algú pugui continuar desenvolupant amb qualitat la seva feina sense incorporar noves eines o introduir canvis en determinats processos. Per tant, la condició de persona experta en un tema no és vitalícia, s'ha de construir dia a dia. Les persones amb experiència també s'enfronten a situacions noves constantment, i per superar-les satisfactòriament necessiten accedir a recursos de coneixement extern, a l'opinió i/o validació d'altres experts..., és a dir, les necessitats d'aprenentatge que tenen requereixen solucions que els facilitin l'accés a aquests recursos d'una manera i amb una immediatesa que les solucions formatives tradicionals no sempre poden atendre. Aquí hi ha una gran oportunitat per a les unitats de formació, que ha estat promoguda des de fa anys pels gurus de l'aprenentatge informal i social al lloc de treball (**Jane Hart**, **Paul Matthews**, **Harold Jarche**, **Donald Taylor** o altres): ajudar a detectar, potenciar, crear o fer créixer

aquestes xarxes d'experts, en la forma de comunitats de pràctica, per exemple; facilitar l'accés o crear repositoris de coneixement, curats per persones amb experiència, per tal de fomentar la transferència de coneixements en el si de les organitzacions, i qualsevol altra solució que doni suport a les persones expertes.

Implantar aquestes solucions a les administracions catalanes serà un procés lent i laboriós, ja que requerirà eixamplar l'àmbit d'actuació de les unitats de formació i transformar els nostres objectius, eines i indicadors de treball, com també caldrà que directius, comandaments i treballadors modifiquin la visió que tenen sobre els seus processos d'aprenentatge. Potser caldria començar per canviar les paraules: si a més de detectar necessitats formatives parléssim també de promoure oportunitats d'aprenentatge, no estaríem visualitzant millor que en el nostre radi d'acció hi ha tots els nivells d'expertesa possibles dins l'entorn laboral? Com es pot gestionar l'aprenentatge dels professionals experts més enllà de la formació tradicional planificada?

Què us sembla aquest plantejament? Què en penseu? Si treballeu en una unitat de formació, quines solucions oferiu a les persones expertes? si sou treballadors experts en la vostra feina, què us agradaria obtenir per part de les unitats de formació que ara no obtingueu?

🔍 EXPERTESA, FORMACIÓ

ENTRADA PRÈVIA

[La recerca, clau per al desenvolupament i la innovació dels serveis públics](#)

ENTRADA SEGÜENT

[2015, l'any de les biblioteques](#)

Comentaris a Formació i expertesa: una relació impossible?

Tomàs Juste ha dit:

RESPON ↩

1 DE MARÇ DE 2015 A LES 4:40 PM

Al llegir l'aportació de la Iolanda, m'ha fet pensar en la importància disposar de formats que facilitin l'aprenentatge a través de compartir experiències professionals, com són els tallers pràctics tradicionals.

En aquest sentit, crec que és important fer propostes que permetin accedir a l'experiència i l'expertesa dels professionals per enriquir el seu desenvolupament professional i la

intel·ligència col·lectiva amb les seves pròpies aportacions.

La creació de grups de co-desenvolupament professional i intel·ligència col·lectiva va en aquesta direcció. La seva metodologia es basa en la constitució de grups entre 4 a 8 persones amb un facilitador, que comparteixen sessions mensuals durant 6 a 8 mesos. El rol del facilitador és molt important i consisteix en fer descobrir al seu grup la metodologia d'aprenentatge col·lectiu, i en impulsar al grup cap a una dinàmica de progrés i aprenentatge continuu.

En cada jornada, un participant adopta la posició de "client" i presenta al grup un projecte, problema o repte; un tema real al que vulgui ampliar la seva visió o trobar una manera per tal d'actuar millor. La resta del grup es converteix en "consultors guiats" i tenen el repte d'aconseguir aportar una ajuda útil al client. El client defineix un pla d'acció i els consultors comparteixen els aprenentatges. A la propera sessió el client explica l'execució del seu pla d'acció.

S'està carregant...

Inés Acebes Arranz. URV ha dit:

RESPON ↩

23 DE FEBRER DE 2015 A LES 10:00 AM

Històricament hem aïllat el coneixement a l'aula, lligant-lo exclusivament a la persona, sense posar l'accent al valor d'aquest coneixement pel grup, per l'organització, en entorns no formals d'aprenentatge.

Al meu entendre, el que cal, és canviar les directrius, no només de les estructures que treballem com a unitats de formació, cal treballar en l'organització, per poder parlar en majúscules de desenvolupament i no només de formació. Dotant d'importància aquest desenvolupament.

El desenvolupament professional que tingui el focus d'atenció sobre les necessitats personals i de l'organització i sobre les condicions laborals favorables. Entre aquestes necessitats: empleats que poden compartir els seus valors, interessos i coneixements, que poden desenvolupar-se, mitjançant plans de desenvolupament individualitzats o conselleria professional individualitzada. Necessitats com la formació continua en destreses tècniques, plans de retorns de matrícules en despeses formatives i/o educatives, avaluació de l'acompliment, programes de mentors, programes de planejament de successions, curació de continguts, espais col·laboratius amb reconeixement i actualitzacions en tots els aspectes pel millor coneixement de l'organització.

Un conjunt d'elements, indivisibles, que facin sentir vius, aprenents, útils i necessaris als empleats en tota la seva carrera professional.

S'està carregant...

Iolanda Aguilar Juncosa ha dit:

RESPON ↩

16 DE FEBRER DE 2015 A LES 4:25 PM

Les solucions d'aprenentatge vinculades a l'expertesa entenc que passen per la gestió del coneixement i el fet de compartir les experiències professionals en un àmbit determinat. Sovint, els tallers pràctics tradicionals tenen aquest objectiu, però a la realitat, sovint es transformen en la realització de casos pràctics elaborats i proposats pels formadors o conductors del taller.

Crec que hem d'anar un pas més endavant i que, el rol del formador ha de ser el de coordinar i dirigir la participació, però que els tallers o jornades de treball s'haurien de fer a partir de presentacions de casos pràctics basats en experiències reals dels propis treballadors que participen en el taller. És a dir els alumnes serien els que compartirien les seves propies experiències i solucions amb la resta.

Per tant, no només considero que la formació i expertesa no és una relació impossible, sinó que és necessària.

S'està carregant...

Albert Imaz Garcia ha dit:

RESPON ↩

12 DE FEBRER DE 2015 A LES 5:05 PM

No puc estar més d'acord amb el contingut del post. Més que autodenominar-me expert, que em semblaria pecar una mica d'immodèstia, prefereixo dir que tinc una ja llarga experiència. Això no vol dir, però, que tingui tot el coneixement de la meva matèria, la prevenció de riscos laborals. Ans el contrari, cada dia descobreixo més i més aspectes amb els quals puc complementar la meva formació.

Són temes puntuals, molt específics, que m'agradaria poder compartir i trobar persones i continguts on obtenir la informació i formació desitjades, que no es troben en les formacions tradicionals.

Per aquest motiu trobo molt interessants les propostes de xarxes d'experts, comunitats de pràctica o els repositoris de coneixements, que penso són el futur de les persones expertes (o amb una llarga experiència)

S'està carregant...

Deixa un comentari

Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya
ISSN: 2938-530X

Subscriu-te!

Subscripció al blog

Ordena per



Categories



Darrers posts

La Cantina: de cafès virtuals al llibre de la Intranet d'Empresa i Treball – La CoP de Dinamització de la Intranet del Departament d'Empresa i Treball 19 de març de 2024

La regulació de la participació ciutadana a debat – Andrea Conte Santiago 12 de març de 2024

Un llarg viatge: l'experiència de creació de la Finestreta Única Empresarial – Cristina Pruñonosa 5 de març de 2024

Tecnologia de **Traductor**

Enllaços de l'Escola

[Web Escola d'Administració Pública de Catalunya](#)

[Blog de la Revista Catalana de Dret Públic](#)

[Blog de la Revista de Llengua i Dret](#)

Etiquetes

[aprenentatge](#) [comunicació](#) [dades obertes](#) [direcció pública](#) [Ester Manzano Peláez](#)

[formació](#) [governança](#) [govern obert](#) [innovació](#) [Ismael Peña-López](#) [Jordi](#)

[Puigneró](#) [lideratge](#) [mentoria](#) [Mònica Sabata](#) [obrint finestres](#) [participació](#) [polítiques](#)

[públiques](#) [premis alfons ortuño](#) [qualitat democràtica](#) [recerca](#) [serveis públics](#) [Smart City Expo World](#)

[Congress](#) [Tatiana Fernández](#) [tecnologia](#) [teletreball](#) [transformació digital](#) [transparència](#)

[valors](#) [xarxes socials](#) [ètica](#)

Avís legal

D'acord amb l'article 17.1 de la Llei 19/2014, la **Generalitat de Catalunya** permet la reutilització dels continguts i de les dades sempre que se'n citi la font i la data d'actualització i que no es desnaturalitzi la informació (article 8 de la Llei 37/2007) i també que no es contradigui amb una llicència específica.

PÀGINES

Informació

Informació i presentació de posts

Información y presentación de entradas

Information about and presentation of posts

Information et présentation de billets de blog

ETIQUETES

aprenentatge comunicació dades obertes direcció pública Ester Manzano Peláez **formació**

governança govern obert **innovació** Ismael Peña-López Jordi Puigneró lideratge mentoria **Mònica**

Sabata obrint finestres participació polítiques públiques premis alfons ortuño qualitat democràtica **recerca** serveis públics Smart City Expo World Congress Tatiana Fernández tecnologia teletreball transformació digital

transparència valors xarxes socials ètica

Powered by WordPress.com. de CrestaProject.