



EAPC blog

Formació i expertesa: una relació impossible?

🕒 11 de febrer de 2015



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