



Congrés Internacional EDO 2016

“Aprentatge situat i aprenentatge connectat: implicacions per al treball”

CONCLUSIONS

Precedit per una Sessió de treball i debat de 35 directius sobre *“Coneixement i relleu generacional en les administracions públiques”* i per la VII Jornada Internacional del Grup EDO focalitzada en *“Treballar en i amb xarxes socials en les organitzacions educatives”*, que va comptar amb més de 30 investigadors, el IV Congrés Internacional EDO 2016, s’ha celebrat a la ciutat de Barcelona durant els dies 11, 12 i 13 de maig sota el lema *“Aprentatge situat i aprenentatge connectat: implicacions per al treball”*.

Els més de 335 experts i especialistes en la temàtica, procedents majoritàriament de tota Espanya i d’Amèrica Llatina, han participat presencial i activament en 5 conferències centrals, 12 simposi amb més de 60 aportacions, 9 taules de comunicacions amb 62 treballs, la sessió de pòsters amb 8 presentacions i 6 tallers, analitzant i debatent les 140 aportacions seleccionades de les més de 196 presentades. També ho han fet els més de 80 seguidors de mitjana que participat en les conferències mitjançant el sistema *webinar* i el *Twitter* del congrés ([#ciedo](#)).

Les conclusions generals més significatives i relacionades amb els objectius del Congrés, vinculats a l’anàlisi del present i futur de l’aprenentatge situat i connectat, la promoció de l’aprenentatge en el lloc de treball, l’aprenentatge informal, la gestió del coneixement col·lectiu i els nous formats d’aprenentatge, varen ser:

1. L’actual societat segueix considerant el coneixement i la formació contínua dels treballadors i de tots els ciutadans com elements estratègics de les organitzacions. Les vinculacions es fan cada vegada més evidents i necessàries, si considerem que les persones són font de coneixement que compartit pot ajudar a la seva millora i servir al desenvolupament de les persones, de les organitzacions i de la societat.
2. Situar-nos en la societat del coneixement planteja reptes importants, amb els que afecten a l’accés, difusió i gestió del coneixement compartit, però també a altres tant o més importants com els drets individuals i col·lectiu sobre el coneixement creat o els vinculats a l’ètica i valors sobre la seva selecció i utilització.
3. Una posició activa en el nou escenari i davant als reptes mencionats ens obliga a revisar el rol de l’aprenentatge. De fet, la societat de l’aprenentatge, les formes que adopta i la manera de respondre els seus reptes ha estat el focus principal de l’anàlisi del present Congrés.

4. Els entorns d'aprenentatge són diversos. Es pot aprendre en institucions formatives, però també en espais d'oci, en el lloc de treball o a través de les xarxes socials. Promoure i impulsar la societat de l'aprenentatge exigeix pensar i actuar sobre entorns presencials i virtuals que permetin la interacció i el treball col·laboratiu.
5. Emfatitzar en l'aprenentatge dins del nou marc és coherent amb enfocaments d'interès per un aprenentatge situat, vinculat al context on es produeix i a les activitats que ho permeten, i per un aprenentatge connectat, relacionat amb els processos compartits que permeten la construcció social del coneixement.
6. La vinculació dels conceptes d'aprenentatge situat i connectat situen el lloc de treball en el centre d'aprenentatge, que ha de permetre els canvis necessaris i la transformació de les organitzacions a través de les persones. Per una part, es tracta de promoure un procés de treball reflexiu per al canvi, que suposa analitzar constantment el que es duu a terme, els efectes que es produeixen i la manera de millorar-los; per l'altra, d'alinear els objectius de desenvolupament professional amb els objectius de desenvolupament organitzatiu, que facin possible tant l'organització que aprèn com el desenvolupament professional a partir del lloc de treball.
7. El centre del canvi és, doncs, l'experiència i la manera com contribueix al perfeccionament personal i institucional. L'aprenentatge en aquest context deixa de ser un privilegi propi i reservat a institucions educatives i aules de formació per convertir-se en allò que succeeix constantment mentre les persones interpreten el que experimenten i construeixen coneixement a partir d'aquelles experiències.
8. Realitats més complexes i dinàmiques exigeixen majors esforços col·laboratius, que permetin incorporar i compartir el coneixement personal, el coneixement institucional i el coneixement social, promovent nou coneixement i una gestió adequada del mateix. Faciliten el procés: la delimitació clara dels objectius, l'existència d'estructures flexibles, el protagonisme dels implicats, la implicació dels directius, la utilització de pràctiques reflexives, la promoció de noves maneres d'entendre la investigació i el coneixement i la sostenibilitat de les propostes.
9. Les Comunitats de Pràctica Professional (CoP) s'identifiquen com una proposta contrastada per la creació i la gestió del coneixement col·lectiu en tot tipus d'organitzacions. El seu desenvolupament queda condicionat per les estratègies i instruments que faciliten la seva concreció, enfocament que precisa de més investigació bàsica i aplicada; també, considerar que l'apoderament dels professionals i l'ús directe del seu coneixement intern assegura la sostenibilitat i l'eficiència del plantejament.
10. Diverses propostes han emfatitzat en dos aspectes clau vinculats al desenvolupament actual de les CoP. Per una part, es tracta de redefinir el rol dels seus dinamitzadors, diferenciant entre gestors i coordinadors de grup i entre moderadors i

gestors de coneixement. Per l'altra, d'avaluar la funcionalitat de les eines i, particularment, la importància pel canvi de propostes d'autoavaluació vinculada a la millora.

11. Es constata l'existència de múltiples experiències aplicades sobre noves metodologies d'aprenentatge en el lloc de treball. Exemples com les CoP, aprenentatge per projectes, aprenentatge - acció, codificació de bones pràctiques, entre d'altres, van deixant de ser anecdòtics per convertir-se en modalitats principals i promogudes per algunes organitzacions. Assumint l'extensió de les noves propostes, s'adverteix el desenvolupament d'altres propostes que, sota la denominació de gestió del coneixement col·lectiu, no passen de ser una actualització del llenguatge a processos limitats com la gestió de les dades, la gestió de la informació o de la comunicació.

12. Paral·lelament, s'amplien les possibilitats i perspectives dels dispositius personals d'aprenentatge, al mateix temps que es revaloritza el rol del participant en la formació com agent potencial d'actuació, que reclama la seva implicació en un context d'aprenentatge significatiu i situat, la seva motivació i adequats processos d'interacció didàctica.

13. Determinats factors interns i externs faciliten o dificulten l'aprenentatge al lloc de treball: al respecte, es ressenyen, entre d'altres, la cultura col·laborativa, el lideratge, el treball col·laboratiu i/o l'existència d'una estructura flexible. Impossibiliten el canvi a la no assumpció de l'error, la no solució de problemes i la incompetència competent. També es remarca la importància de polítiques i pràctiques que permetin l'acompanyament i la sostenibilitat dels processos de canvi.

14. Les dificultats per impulsar la millora de la pràctica professional mitjançant la reflexió compartida són, per tant i principalment, culturals i no només tècniques; per això, els processos de canvi han plantejar-se com progressius en el temps i evolutius en relació a les persones que intervenen.

15. El desenvolupament de l'aprenentatge informal augmenta exponencialment, encara que els sistemes i metodologies relacionades ho fan en menor mesura. El reconèixer i certificar altres formes no tradicionals d'accedir al coneixement no pot defugir la necessitat d'avaluació, innovació i investigació al respecte. També s'evidencia la complementarietat de models, estratègies i instruments entre l'educació formal, no formal i informal, en un programa únic, variat en els seus continguts i continuat en el temps.

16. Les organitzacions desenvolupen noves formes de treball i s'assenten en la Xarxa, que es converteix en una eina essencial per a l'intercanvi d'informació, coneixement i experiències. Paral·lelament, s'ha d'impulsar un coneixement menys anecdòtic, més integrat i amb un clar sentit personal i institucional.



17. La nova gestió del coneixement organitzatiu passa, actualment, per establir estratègies institucionals que maximitzin la cultura de la recollida i gestió de dades, el seu recolzament en la promoció de l'aprenentatge i la seva utilització en la presa de decisions. La validesa dels nous plantejaments queda així subordinada a l'aplicació de processos avaluadors directes i indirectes que tinguin en compte el seu sentit formatiu i transformador.

Les presents conclusions, que reiteren alguns elements de diagnòstic i propostes del Congrés EDO 2014, s'enriquiran amb la participació i aportacions que els assistents al Congrés facin arribar durant el període de tramitació de l'enquesta de valoració del Congrés i s'entregaran a les entitats organitzadores del mateix per la seva difusió a la societat i a les organitzacions relacionades amb les temàtiques tractades.

El Comitè científic del Congrés

Barcelona, 13 de maig de 2016