



CONCLUSIONS DEL CONGRÉS EDO 2020

Les presents conclusions són una síntesi general i validada pel Comitè científic de les idees articuladores i més repetides dels debats que hi ha hagut durant el desenvolupament de Congrés.

El VI Congrés Internacional EDO 20 s'ha celebrat a la ciutat de Barcelona durant els dies 11, 12 i 13 de novembre de 2020 sota el lema "La nova gestió de el coneixement". Ha estat afectat per la pandèmia global, que va exigir traslladar la data inicial de maig 2020, proposar una versió mixta presencial i virtual i, finalment, desenvolupar-se de manera totalment virtual. No obstant això, el programa publicat s'ha mantingut en la seva totalitat, enriquint-se amb una secció de converses temàtiques dedicades a la nova cultura d'aprenentatge, així com amb la publicació i lliurament de la documentació completa a l'inici de les seves sessions.

Els 312 experts i especialistes en la temàtica procedents majoritàriament de tot Espanya i d'Amèrica Llatina han participat activament en les quatre conferències centrals, els 11 simposis, els 6 tallers i les 7 taules de comunicacions i pòsters, analitzant i debatent les 112 aportacions seleccionades de les 179 presentades. També ho han fet 920 seguidors que de mitjana han participat al Twitter del Congrés i altres centenars de seguidors dels murals d'informació a Facebook i Instagram.

Les conclusions generals més significatives i relacionades amb els objectius del Congrés, vinculades a l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques sobre els nous plantejaments i estratègies utilitzades en els processos de creació i gestió del coneixement col·lectiu, la promoció de la conversa i l'aprenentatge informal al lloc de treball, els nous formats d'aprenentatge, intel·ligència col·lectiva i participació social en el desenvolupament dels professionals i les seves organitzacions i el paper clau de les persones en el desenvolupament de la societat a partir d'un millor funcionament de les organitzacions, són les següents:

1. Es reitera la conclusió general d'anteriors congressos que remarquen: "L'actual societat segueix considerant el coneixement i la formació contínua dels treballadors i de tots els ciutadans com a 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 també al de les organitzacions i de la societat".

Pel que fa a la innovació i funcionament de les organitzacions

2. Es reitera, com ja es fes al Congrés de 2018, que les organitzacions que es focalitzen en les necessitats de la ciutadania i en els usuaris interns i externs de les mateixes i que aconsegueixen la seva implicació activa, a més d'aconseguir millores organitzatives i de gestió de l'aprenentatge, són font de creativitat, d'innovació i generen valor social. El repte de les organitzacions actuals és, i segueix sent, aprofitar i gestionar adequadament el coneixement de les persones, promovent l'aprenentatge informal i potenciant el treball en xarxa i les comunitats d'aprenentatge.
3. El desenvolupament teòric sobre innovació, canvi i desenvolupament organitzacional és robust i els seus fonaments teòrics i epistemològics posseeixen

un ampli i contrastat recorregut; no obstant això, les pràctiques innovadores, de millora i desenvolupament són molt més escasses i de resultats més modestos i, en la majoria de les ocasions, estan menys formalitzades. Es fa patent en aquest àmbit un divorci entre el discurs i les pràctiques institucionals.

4. La cultura organitzacional és un factor clau en qualsevol procés de canvi. La formació i desenvolupament d'estratègies vinculades a la gestió de el coneixement que afavoreixin les relacions, interaccions i comunicacions entre els membres de l'organització pot afavorir el procés de canvi.
5. La complexitat actual de la governança pública fa que ens plantejem nous reptes en les organitzacions i, com no, a les administracions públiques. En aquest sentit, les administracions deuen seguir apostant per incorporar la innovació en les seves estructures i processos amb la finalitat d'aportar noves i diverses formes i estratègies per afrontar amb més eficàcia i eficiència les restes socials presents i futurs, reconeixent la importància de l'intercanvi col·lectiu del coneixement.

Pel que fa a les condicions del canvi organitzatiu

6. L'avanç d'una societat més digitalitzada porta associada la transformació dels llocs de treball, el desenvolupament de noves competències, la gestió del coneixement i la incorporació de maneres de treballar que incloguin una cultura col·laborativa i habilitats de treball en equips autogestionats.
7. La nova situació exigeix la promoció de comunitats de pràctica professional, un treball basat en reptes i per projectes i una transformació en la concepció del lideratge. L'especificitat de la funció pública mai hauria d'obviar, tampoc, els codis referits a el propòsit de la seva activitat, l'emprenedoria, la humilitat i la fraternitat.
8. Particularment, s'han de revisar i analitzar les modificacions que la situació de pandèmia ha imposat a les organitzacions, assumint les noves maneres de fer efectives que ens han permès respondre a situacions d'alta incertesa que s'han donat i que es donaran en el futur. Al respecte, es ressalta el paper de les tecnologies digitals en la gestió de les organitzacions i en el desenvolupament d'organitzacions híbrides, ajudant a crear ecosistemes organitzacionals d'aprenentatge que integren continguts, agents i recursos d'una manera funcional.

Pel que fa a el paper de la creació i gestió de el coneixement col·lectiu

9. Tot i el desenvolupament existent de models i estratègies de creació i gestió del coneixement col·lectiu, es té la percepció que encara cal un model de governança més efectiu perquè les experiències siguin més sostenibles en el temps, anàlisi ja compartit en l'anterior Congrés EDO2018.
10. Es destaca el valor afegit de l'aprenentatge que es desenvolupa en contextos socials. Aquest aprenentatge no es pot entendre només des de la cognició sinó també des de l'emoció (implicació de tota la persona). Els espais d'aprenentatge social han de tenir cura de la diferència, participar en la incertesa i prestar atenció als processos d'intercanvi, sent la interacció d'aquests el que permet desaprendre i tornar a aprendre, afavorint la generació d'un nou coneixement.

11. Es consideren factors clau perquè la nova Gestió del Coneixement funcioni:
 - a. Que les persones que conformen l'organització "se la creguin", és a dir, tinguin fe en ella. Especialment les que estan en la direcció.
 - b. L'actitud dels membres de l'organització que tenen "fam per saber i per compartir"
 - c. Que hi hagi col·laboració, com a expressió d'una cultura establerta i compartida basada en la confiança entre les persones.
 - d. Transdisciplinarietat del coneixement, més enllà del conjunt de dades aïllades.
 - e. Les eines són necessàries, però no són el més necessari.
12. La contribució de la Gestió del Coneixement a la millora i processos d'innovació de les organitzacions educatives és indubtable. No obstant això, són escasses les contribucions, pràctiques i empíriques, que, des de l'àmbit educatiu, tracten d'avançar en una millor comprensió d'aquest tipus d'estratègies, tant des de la gestió i organització de centres educatius, com des de la didàctica.
13. Les tecnologies, les xarxes socials i la competència digital de docents i alumnat constitueixen un element essencial per a la promoció de la Gestió del Coneixement i, consegüentment, per al desenvolupament de competències coherents amb les demandes socials. Algunes anàlisis i experiències destaquen les virtuts que suposa traslladar la funció de moderació de xarxes i comunitats de GC a l'aula, permetent així promoure experiències d'aprenentatge, una major interlocució i interactivitat entre l'alumnat, així com evidenciar la necessitat de compartir per construir junts la recreació del saber com un procés lúdic.
14. A nivell d'estratègia, és important considerar el sentit i valor de la conversa, la seva promoció dins de les organitzacions i les condicions que fan possible aquesta eina d'aprenentatge i transformació organitzacional.
15. La incidència dels líders en la gestió del talent és fonamental, com ja deia al Congrés EDO2018, sempre que actuïn com a gestors del canvi, incloent una actitud positiva davant del mateix, visió estratègica, lideratge efectiu i processos permanents de revisió sobre les actuacions i resultats que aconsegueixen.
16. És clar que l'exercici de la Direcció transcorre per diversos estadis. Els directius transiten per ells en funció del grau de maduresa i de les condicions de cada context organitzatiu. La seva efectivitat queda vinculada a la seva pròpia actuació, però també a el clima laboral, relacionat amb l'increment de l'empatia i el treball en el desenvolupament d'habilitats d'acceptació de la diferència, calidesa i autenticitat en les relacions, i a el benestar personal que pugui possibilitar.

Les noves propostes

17. El Congrés ha permès revisar el funcionament de les comunitats de pràctiques i altres vies per promoure i organitzar el coneixement col·lectiu amb les noves propostes de creació i gestió del coneixement lligades amb les converses, les noves metodologies (fires del coneixement, mosaic del coneixement, ús del bigdata, integrar aprenentatges fragmentats, el rol dels gestors de xarxes socials, autoavaluació i aprenentatges col·laboratius, etc.), els nous actors (gestors del coneixement, curadors o altres), els aprenentatges de les organitzacions exitoses i el desenvolupament de ecosistemes formatius. En el fons, ens preguntem

constantment sobre el que facilita el que aprenguem de maneres diferents a les que tradicionalment hem utilitzat.

18. La nova gestió de el coneixement incorpora la gestió de la Intel·ligència artificial i, específicament, les consideracions ètiques vinculades al seu disseny i desenvolupament. Els algoritmes no sempre estan ben dissenyats, o ben utilitzats, i tenen conseqüències negatives, el que ha d'interpretar-se com a errors en els sistemes intel·ligents. Encara que amb freqüència s'insisteix en vetllar per principis ètics en l'ús de la IA, resulta obvi que, en realitat, l'ètica correspon a les persones i organitzacions que dissenyen i implementen els sistemes d'IA. En aquest sentit cal considerar i revisar la relació Intel·ligència Artificial-Intel·ligència Humana (de la qual deriva).
19. En l'actualitat, tots som curadors de continguts, però els que ho fan de manera professional o estructurat han de ser-ho des de la perspectiva de tenir uns valors que els permetin realitzar les seves seleccions amb criteri, convertint-se en una veritable antena del coneixement. Tots els àmbits de coneixement haurien de tenir un curador/a de continguts; també les institucions i, sens dubte, els centres de formació així mateix apostar per tenir el seu propi Edutuber.
20. L'aprenentatge al llarg de la vida treu sentit als grups d'edat i col·lectius generacionals, reconeixent la importància de la seva integració a partir de projectes col·lectius sobre reptes i problemes, que busquen la interacció del talent de les persones amb diferents nivells d'experiència i coneixements.
21. L'autoregulació individual i col·lectiva dels professionals i, específicament, del professorat constitueix una estratègia clau en el seu desenvolupament professional, contribuint directament a la seva motivació, benestar i rendiment professional i, indirectament, a la millora de les organitzacions/centres educatius i dels sistemes que els emparen.

Altres reptes

22. Es ratifica el que assenyalen les conclusions de l'EDO2018: "*Les xarxes socials faciliten i promouen la participació i la desjerarquitxació però la seva màxima utilitat es dona quan superen la seva concepció com a espai de relació i intercanvi d'informació per convertir-se en context propici per a la creació i gestió del coneixement col·lectiu. La seva utilització per part de les organitzacions promou la innovació oberta, suggerida i alimentada pels usuaris. Gràcies als fòrums, els bancs de coneixement, les bones pràctiques o altres alternatives, es facilita la socialització del coneixement existent alhora que es generen noves propostes*".
23. Les tecnologies i la utilització que de les mateixes es fa dins i fora de l'aula de formació estan canviant la nostra manera de comprendre els processos d'aprenentatge i la importància que adquireix l'aprenentatge informal. També l'efecte que tenen sobre els processos i resultats d'aprenentatge. En aquest sentit, poden esmentar-se les configuracions de Google i YouTube com a eines per a les matèries de Ciències, Llengua castellana i Anglès.
24. Les actuals situacions i condicions pandèmiques serveixen de base per pensar en què les relacions i pràctiques organitzacionals (per tant, també les escolars i terciàries) s'hauran d'organitzar de manera mixta (híbrides, 'blended learning'). Això generarà un paper protagonista a les realitats de connectivitat dels diferents



col·lectius socials. D'aquesta manera, les bretxes i diferències pot ser que s'ampliïn i hauria d'insistir, al respecte, en criteris més equitatius a nivell dels Estats i de les organitzacions, evitant al màxim nous analfabetismes.

25. Imaginar el futur de les organitzacions formatives post pandèmia exigeix considerar els formadors d'una manera cada vegada més important. En efecte, als sabers, coneixements i acompanyament presencial que brindaven als participants en la formació perquè aquests desenvolupessin els seus aprenentatges, hauran de sumar-se alts nivells de coneixement i pràctica en tecnologies digitals, així com solidesa socio-emocional i una alta potenciació dels processos d'orientació i tutoria estudiantil.
26. Es debat sobre el paper de la competència d'indagació del professorat i la formació d'una actitud reflexiva per a la millora organitzativa, per a la generació de coneixement des de la pràctica i des de la investigació-acció a l'aula. S'insisteix en la necessitat de formar la competència de recerca en la formació inicial dels mestres i a través de processos de formació continuada com el pla de formació de centre.

Finalment, remarcar de nou que les noves realitats exigeixen d'un procés institucional i professional col·laboratiu entre els sectors socials, productius i acadèmics, del que és una bona prova el present Congrés EDO2020.

El Comitè científic del Congrés

Barcelona, 13 de novembre de 2020