

# III CONGRÉS INTERNACIONAL EDO 2014

*Organitzacions que aprenen i generen coneixement*

## CONCLUSIONS PROVISIONALS DEL CONGRÉS

Precedit per una *Sessió de debat sobre el futur de la formació corporativa i d'aprenentatge a les administracions* i per la V Jornada Internacional del Grup EDO focalitzada en "*Aprenere a través de la pràctica professional*", el III Congrés Internacional EDO 14, s'ha celebrat a la ciutat de Barcelona durant els dies 14, 15 i 16 de maig sota el lema "*Organitzacions que aprenen i generen coneixement*".

Els més de 380 experts i especialistes en la temàtica procedents majoritàriament de tota Espanya i d'Amèrica han participat presencialment i activa a les cinc conferències centrals, als 15 simposis amb les seves ponències, a les 10 taules de comunicacions, a la sessió de pòsters i als 10 tallers, analitzant i debatent les 139 aportacions seleccionades de les més de 190 presentades. També ho han fet els més de 50 seguidors que de mitjana han seguit les conferències mitjançant el sistema webinar i han aportat els seus punts de vista a través de la plataforma Twitter mitjançant al hashtag #ciedo.

Les conclusions generals més significatives i relacionades amb els objectius del Congrés, vinculats al treball corporatiu, a l'aprenentatge en el lloc de treball, a l'aprenentatge informal i a les estratègies de CGC, van ser:

1- L'actual societat considera el coneixement i la formació contínua dels treballadors com elements estratègics de les organitzacions. Les vinculacions es fan cada cop més evidents i necessàries si considerem que les persones són font de coneixement que, compartit, pot ajudar a la seva millora i al desenvolupament de les organitzacions.

2- Realitats més complexes i dinàmiques exigeixen de majors esforços col·laboratius, que permetin incorporar i compartir el coneixement personal, el coneixement institucional i el coneixement social, promovent

Organitzen:



nou coneixement i una gestió adequada d'aquest. 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.

3- Les Comunitats de Pràctica Professional (CoP) s'identifiquen com una proposta contrastada per a la creació i gestió del coneixement col·lectiu en tota mena d'organitzacions. El seu desenvolupament queda condicionat a les estratègies i instruments que faciliten la seva concreció, focus que precisa de més investigació bàsica i aplicada; també a l'empoderament dels professionals i que l'ús directe del seu coneixement intern asseguri sostenibilitat i eficiència del plantejament.

4- La formació segueix sent un referent obligat per a promoure el canvi, sempre i quan també canviïn els seus plantejaments. Al respecte, és precís accelerar el canvi de paradigma des de la formació a l'aprenentatge i des de metodologies transmissives cap a metodologies actives i vinculades a les necessitats de la pràctica professional.

5- Es constata que ja existeixen múltiples experiències aplicades de 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 a convertir-se en modalitats principals utilitzades a algunes organitzacions.

6- Determinats factors interns i externs faciliten o dificulten l'aprenentatge en el 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 la no assumptió de l'error, la no solució de problemes i la incompetència competent.

7- 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 aquest motiu, els processos de canvi han de plantejar-se com a progressius en el temps i quant a les persones que hi intervenen.

Organitzen:



8- El desenvolupament de l'aprenentatge informal augmenta exponencialment, encara que els sistemes i metodologies relacionats ho fan en menor mesura. El fet de reconèixer i certificar d'altres maneres no tradicionals d'accedir al coneixement no pot difuminar la necessitat d'avaluació, innovació i investigació al respecte.

9- Les organitzacions desenvolupen noves formes de treball i s'assenten a la Xarxa, la qual 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.

10- El desenvolupament de les xarxes socials també pot ser un instrument important al servei del coneixement, obrint noves vies per a processos formatius i de canvi institucional. La promoció de xarxes, cada cop més globals, ens enfronta al repte de la diversitat de professionals, cultural, lingüística, tecnològica i de mescla de coneixements múltiples, que exigeixen explorar noves metodologies que donin suport a l'intercanvi internacional i interorganitzacional.

11- La validesa dels nous plantejaments queda subordinada a l'aplicació de processos avaluatius directes i indirectes que tinguin en compte el seu sentit formatiu i transformador.

Les presents conclusions provisionals s'enriquiran amb la participació dels assistents al Congrés (al vincular-les amb la tramitació de l'enquesta de valoració del Congrés) i s'entregaran a les entitats organitzadores d'aquest per a la seva difusió a la societat i a les organitzacions relacionades amb les temàtiques tractades.



Joaquín Gairín Sallán  
Coordinador General del Congrés  
Barcelona, 16 de maig de 2014

Organitzen:

