

XIII Congreso Nacional de Estudios de Administración Pública
Rosario, 11 a 13 de septiembre de 2018

Mesa Redonda:

Paradigmas emergentes de aprendizaje en la organización y
capacitación situada en la Administración Pública

Propuesta para el aprendizaje situado en la APN
utilizando MOODLE

Lic. Ayelén Martínez Colomer

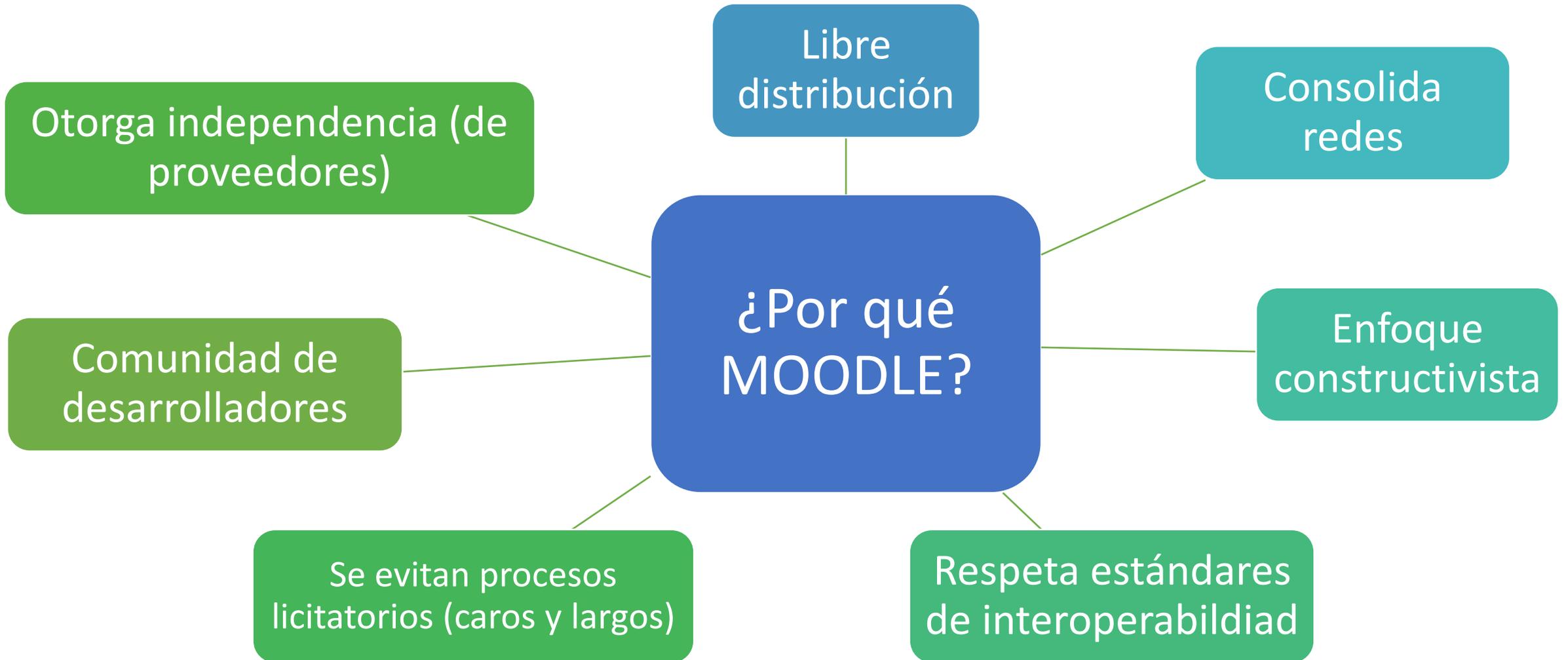


ASOCIACIÓN ARGENTINA DE
ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Objetivo

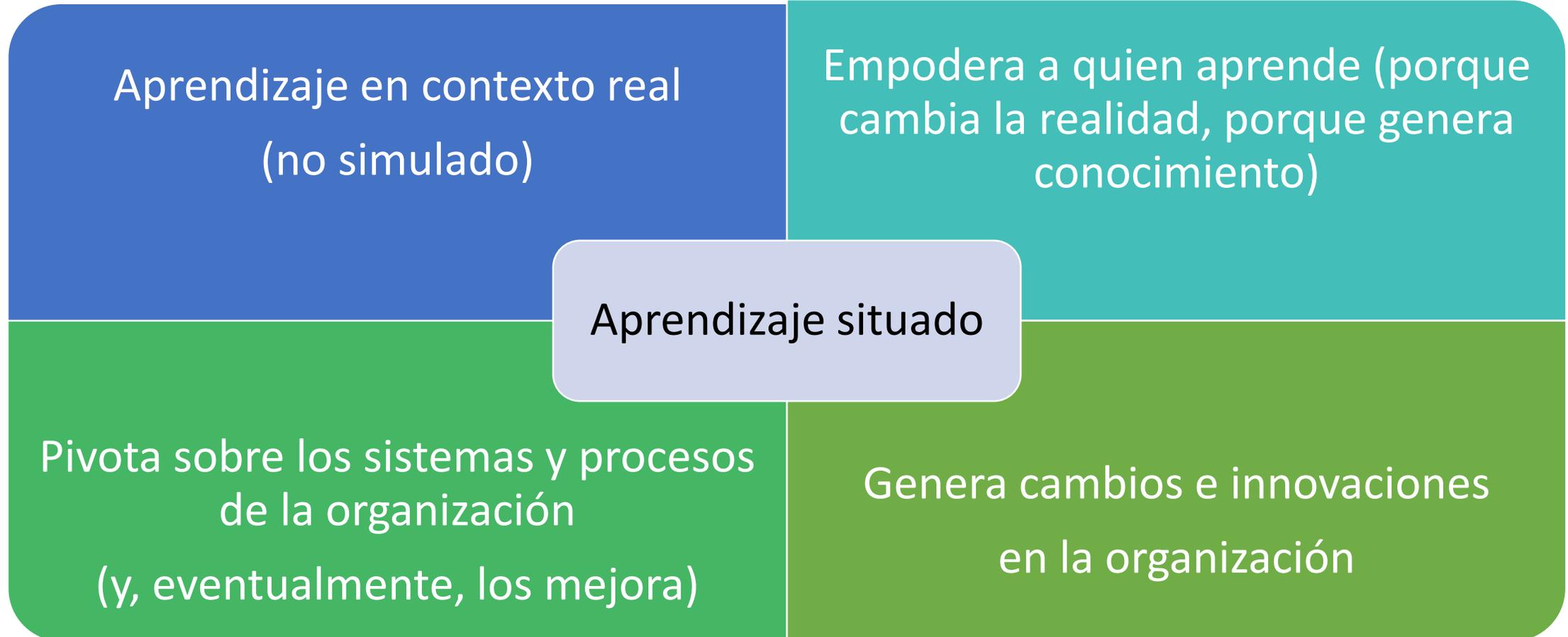
- Analizar las posibilidades que presenta la utilización de MOODLE para el aprendizaje situado
- Reflexionar sobre el tipo de reconversión que las áreas de desarrollo y capacitación del personal debieran atravesar en contextos de implementación de enfoques que priorizan los aprendizajes situados en los entornos laborales (tales como el 70 20 10)

Puntos de partida (o declaración de principios)

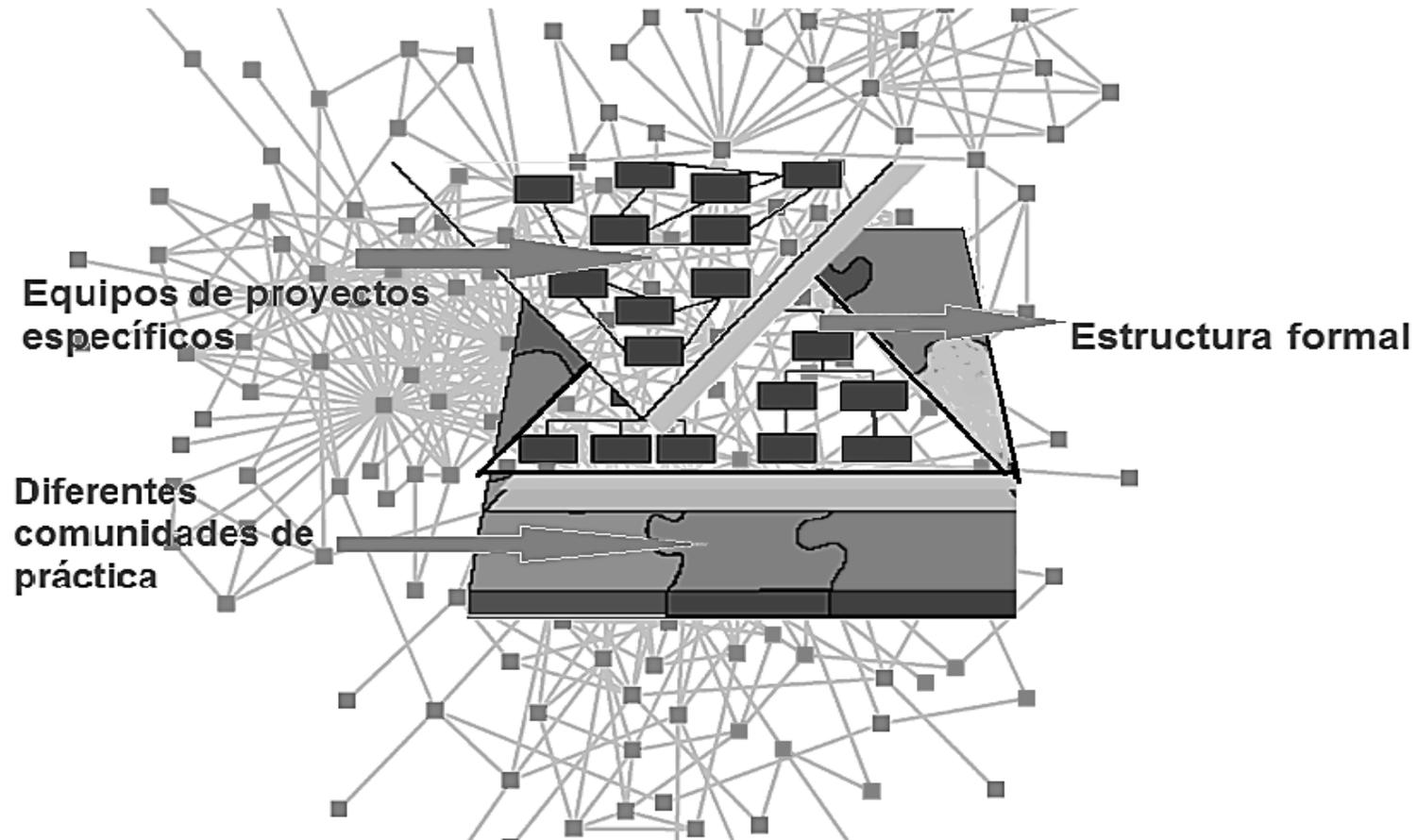


Puntos de partida (o declaración de principios)

“El conocimiento sin acción no es nada” (Peter Senge)



Entornos sociales de aprendizaje (en las organizaciones)

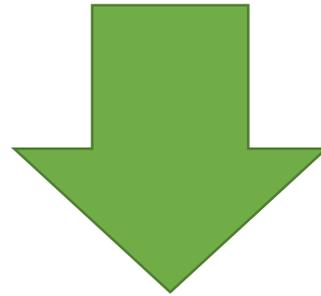


¿Qué se necesita para generar las condiciones de aprendizaje situado?

1. Articulación entre instancias más o menos formales (cursos dentro o fuera del organismo, talleres, seminarios, estudios de grado, postgrado)
2. El acceso a marcos metodológicos y teóricos, el intercambio con especialistas o con quienes dominan la tarea (sean estos superiores jerárquicos, colegas de la organización, pares)
3. La participación en equipos de trabajo (por proyecto, por procesos)
4. El acceso a herramientas que permitan acceder a conocimiento de manera rápida y sencilla (plataformas, cursos autoadministrados, videos, tutoriales, redes de contacto, entre otras).

¿Cómo puede ayudarnos MOODLE?

Nos permite crear un entorno que apoye el aprendizaje y desarrollo auto dirigidos, de manera tanto formal como informal, individual como social y gestionado el conocimiento organizacional.

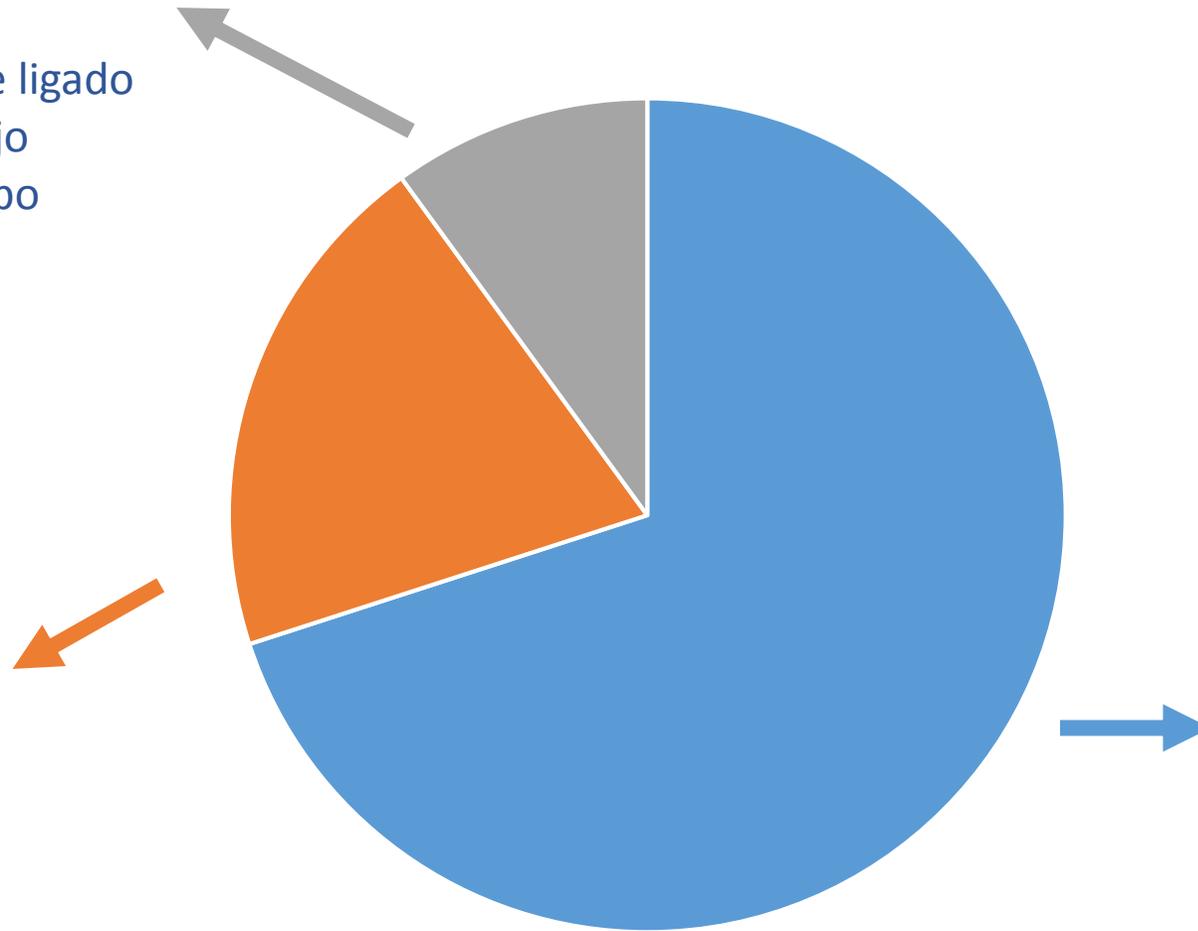


Plan de desarrollo individual

- Capacitación (cursos estructurados, talleres, etc.)
- No necesariamente ligado a la tarea del trabajo
- Enfocado en el grupo

Ejemplos del modelo
70 20 10

- Experiencia con colegas y superiores
- Charlas con mentores o tutores
- Feedback
- Observaciones en el trabajo, práctica y teoría
- Enfocado en la persona



- Desarrollo de tareas
- Know how
- Ayudas en el trabajo
- Variedad de tareas
- Aprendizaje a partir de la demanda
- Enfocado en la práctica laboral

**MOODLE como herramienta para la gestión de los planes de desarrollo individual
(planificar, organizar, observar y medir)**

Entonces, las áreas de desarrollo deben...

- Dar el salto cualitativo: dejar de ser “organizadoras de cursos” a ser las “dueñas” de las políticas de gestión del conocimiento en sus organizaciones
- Asistir a los trabajadores en verdaderos planes de desarrollo individual
- Formar equipos ágiles, adaptables, capaces de tener redes y articular, con alta capacidad de aprender y enseñar
- General metodologías que permitan ir más allá de la superficie: indagar, establecer vínculos, ayudar a emerger
- Ayudar a formalizar ese 90% de los aprendizajes que suceden fuera de la implementación de actividades de capacitación: encontrarlas, poner a disposición recursos, dejarlas SER
- Gestionar las plataformas MOODLE para generar un ecosistema que permita poner en marcha los planes de desarrollo individual (en el marco de lo que se planifica en la organización)