



# UNIVERSIDAD ORT

---

Montevideo, 28 de julio de 2008

## LAS COMUNIDADES DE APRENDIZAJE Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO GENERADO

Joaquín Gairín Sallán  
U. Autónoma Barcelona

El provecho viene de lo que es, pero la utilidad dimana de lo que no es.....”Treinta radios convergen en el centro de la rueda, pero es su eje vacío el que la torna útil”

---





# ALGUNAS CUESTIONES PARA EL ANÁLISIS y DEBATE

---

A.- El contexto institucional como espacio de innovación.

B.- La actividad y el funcionamiento colectivo.

C.- Estrategias para el trabajo colectivo

D.- Retos y alternativas de futuro.



## A.- El contexto institucional como espacio de cambio e innovación

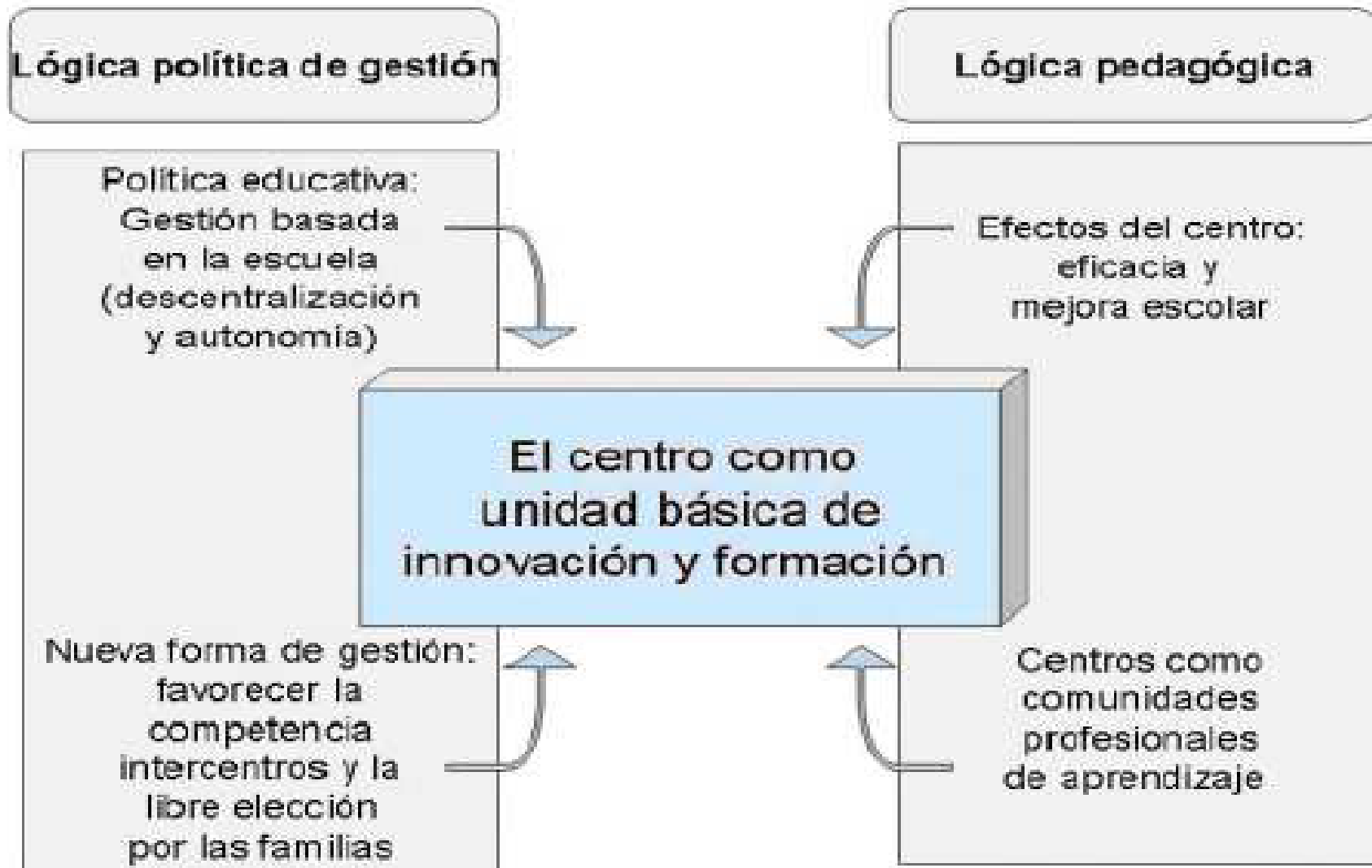
---

La innovación como un cambio contextual, dinámico y complejo.

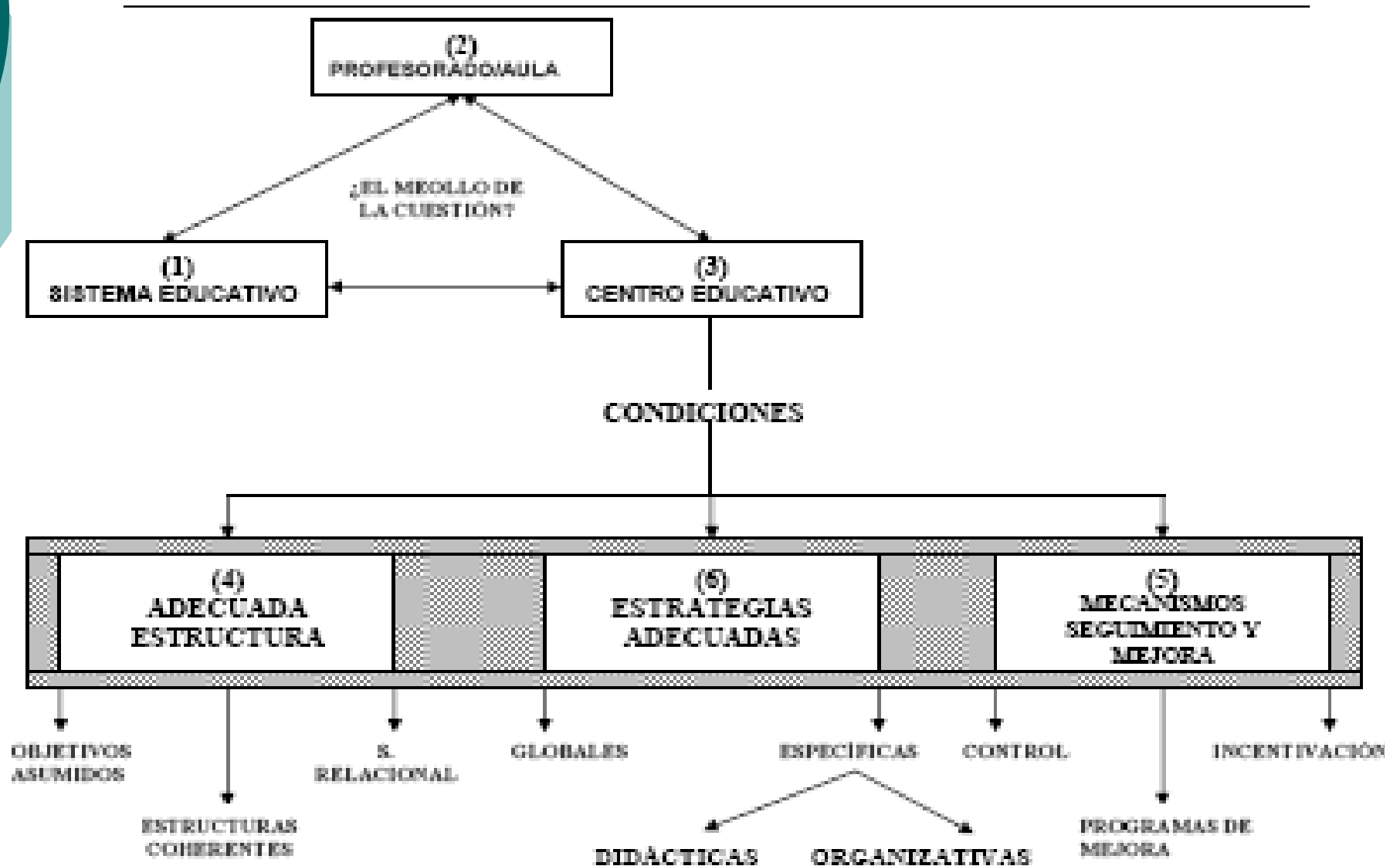
El centro educativo como referente básico para la transformación.

La importancia de las estrategias de intervención.

# El centro educativo como referente básico para la transformación



# La importancia de las estrategias de intervención





## **B.- La actividad y el funcionamiento colectivo**

---

Los centros educativos como organizaciones colectivas.

Promover y desarrollar comunidades de aprendizaje.

El centro educativo como espacio de desarrollo profesional.

# ¿Hacia dónde vamos?

## Considerar y luchar por utopías

De	A
<b>Comunidad escolar</b>	<b>Comunidad de aprendizaje</b>
Niños y jóvenes aprendiendo Educación escolar Educación formal Los alumnos como sujetos de aprendizaje Planes institucionales Innovaciones aisladas Enfoque sectorial e intra-escolar	Niños, jóvenes y adultos aprendiendo Educación escolar y extra-escolar Educación formal, no formal e informal Alumnos y educadores como sujetos de aprendizaje Planes y alianzas Inter.-institucionales Redes de innovaciones educativas Proyecto educativo comunitario
<b>Educación permanente</b>	<b>Aprendizaje permanente</b>



# ¿Hacia dónde vamos?

## Considerar y luchar por utopías

Los centros escolares como estructuras formales burocráticas	Los centros escolares como comunidades de colaboración profesional
Trabajo aislado, privado e individualista, sin ámbitos comunes para compartir experiencias profesionales.	Relaciones comunitarias y sentido de trabajo en comunidad. La enseñanza es vista como tarea colectiva, en cooperación e interdependencia mutuas.
Los profesores son vistos como técnicos, gestores “eficientes” de prescripciones externas	El profesor/a como agente de desarrollo y cambio curricular, reconociendo su autonomía y profesionalidad.
No están implicados en la toma de decisiones. Su papel es instrumental. Procedimientos formales rigen las relaciones.	Toma de decisiones compartidas. Invierten tiempo y espacios de diálogo comprometidos en la mejora de la enseñanza del centro.
La responsabilidad de funciones está asignada jerárquicamente, con distribución funcional de tareas.	Los líderes/ directivos o asesores promueven la colegialidad y el apoyo para el desarrollo profesional.



# El funcionamiento colectivo

## Los principios rectores

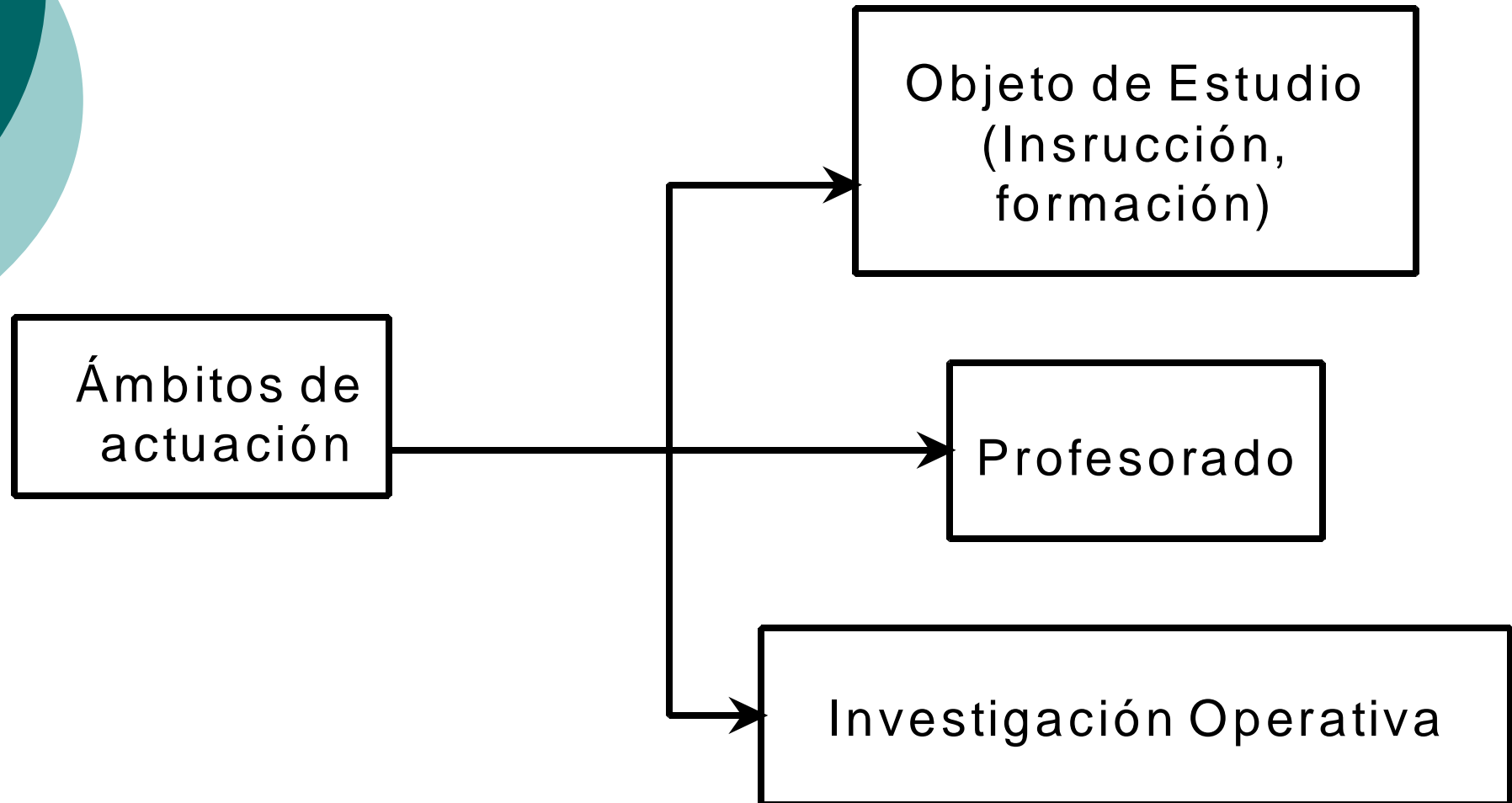
---

- Situar a las personas en el centro del aprendizaje.
- Diálogo igualitario donde las diferencias se consideran a partir de la validez de los argumentos y no desde la imposición de estructuras culturales hegemónicas.
- La consideración de la inteligencia cultural, que engloba la inteligencia académica y práctica, además de capacidades de lenguaje y acción que permiten llegar a acuerdos en los diferentes ámbitos sociales.
- La orientación de la educación y el aprendizaje hacia el cambio.
- La inclusión y superación de la dimensión instrumental
- La solidaridad, como base del aprendizaje igualitario y dialógico.
- Participación abierta y estructuras horizontales de funcionamiento.
- Avanzar en las innovaciones técnicas necesarias y facilitar herramientas que favorezcan entornos modernos y flexibles.
- Cambios institucionales que facilitan su desarrollo.

# El funcionamiento colectivo

## Las estructuras de organización

---



Departamentos didácticos y equipos educativos

# C.- ESTRATEGIAS PARA EL TRABAJO COLECTIVO





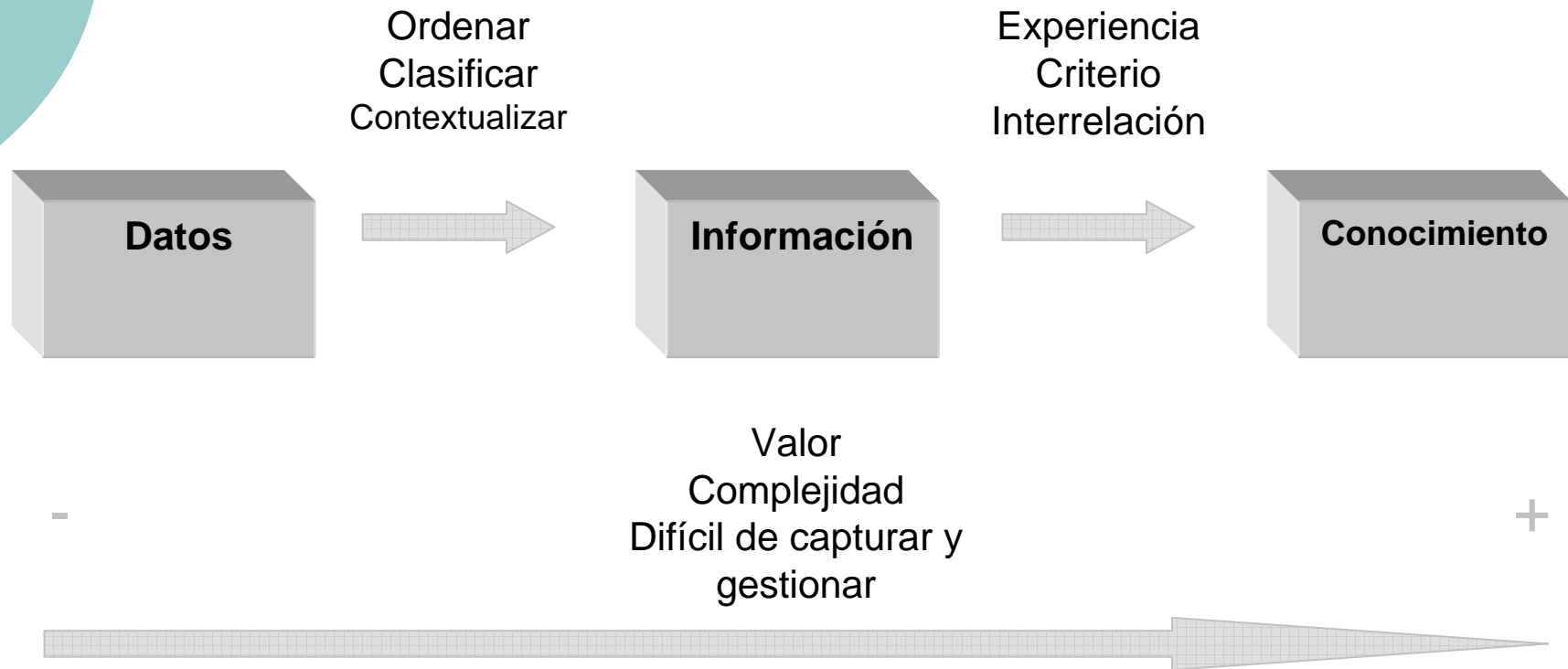
# La gestión del conocimiento. Aspectos conceptuales

---

- INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO
- TIPOS DE CONOCIMIENTO
- GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

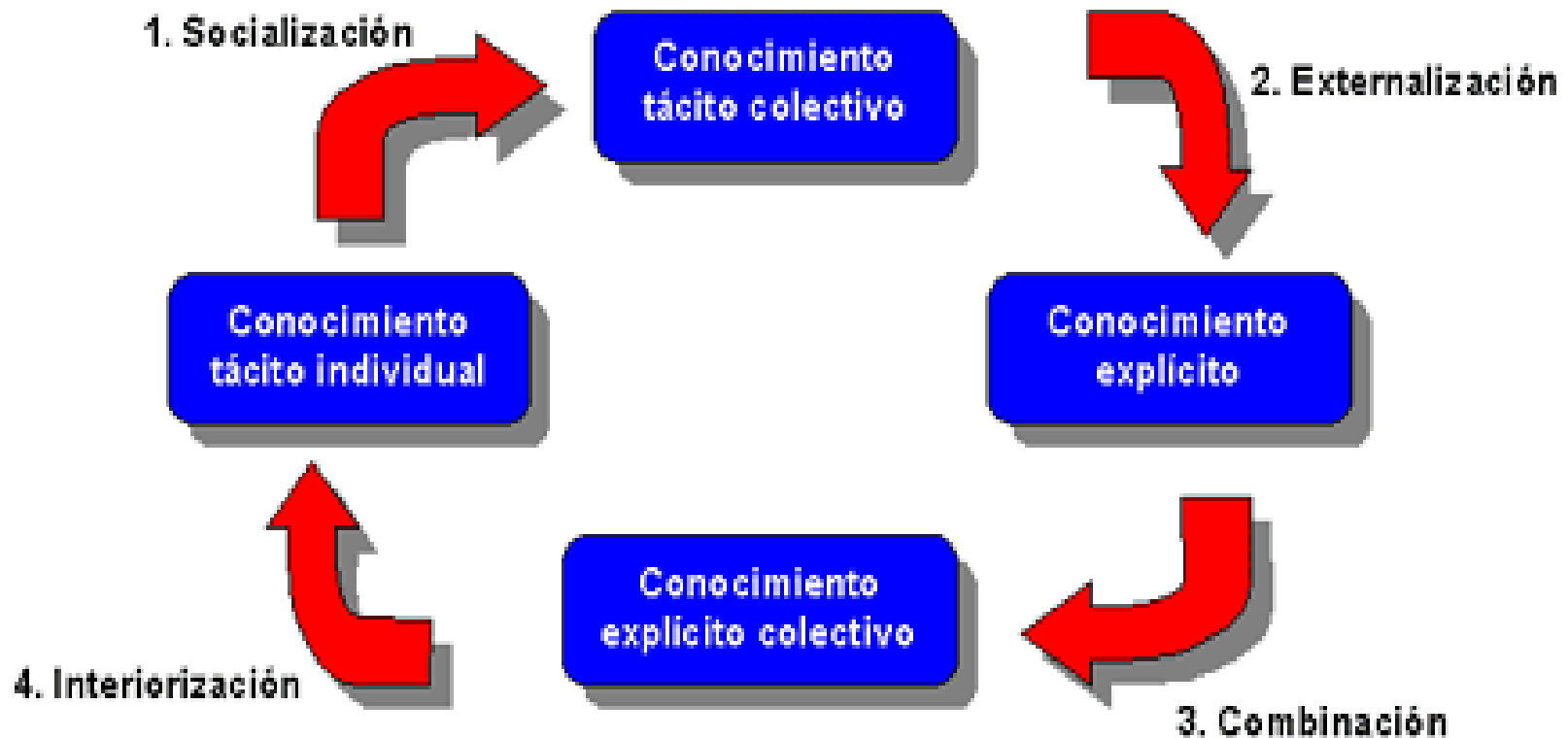
# INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO

---

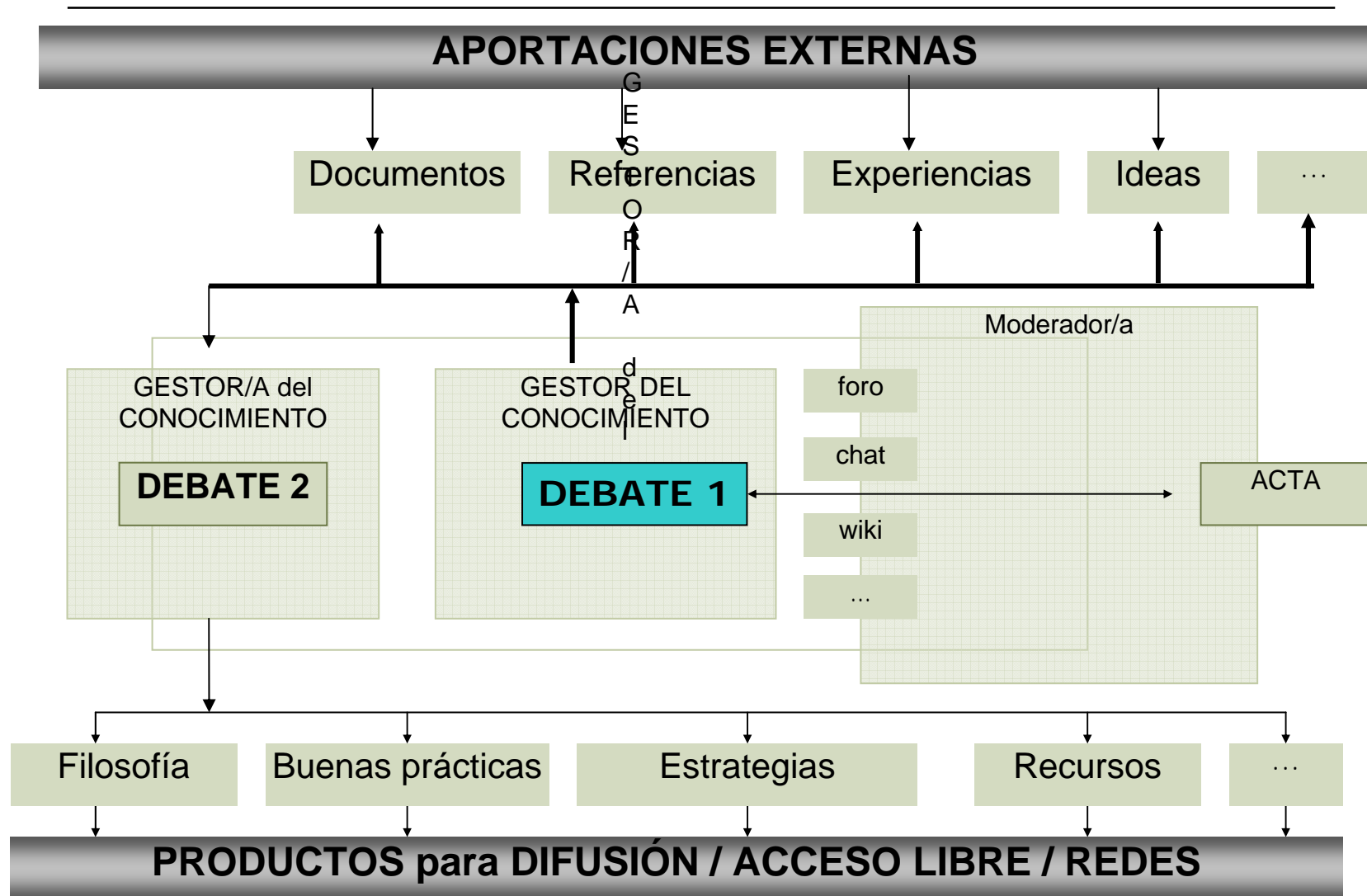


# La gestión del conocimiento: tipos de conocimiento

---

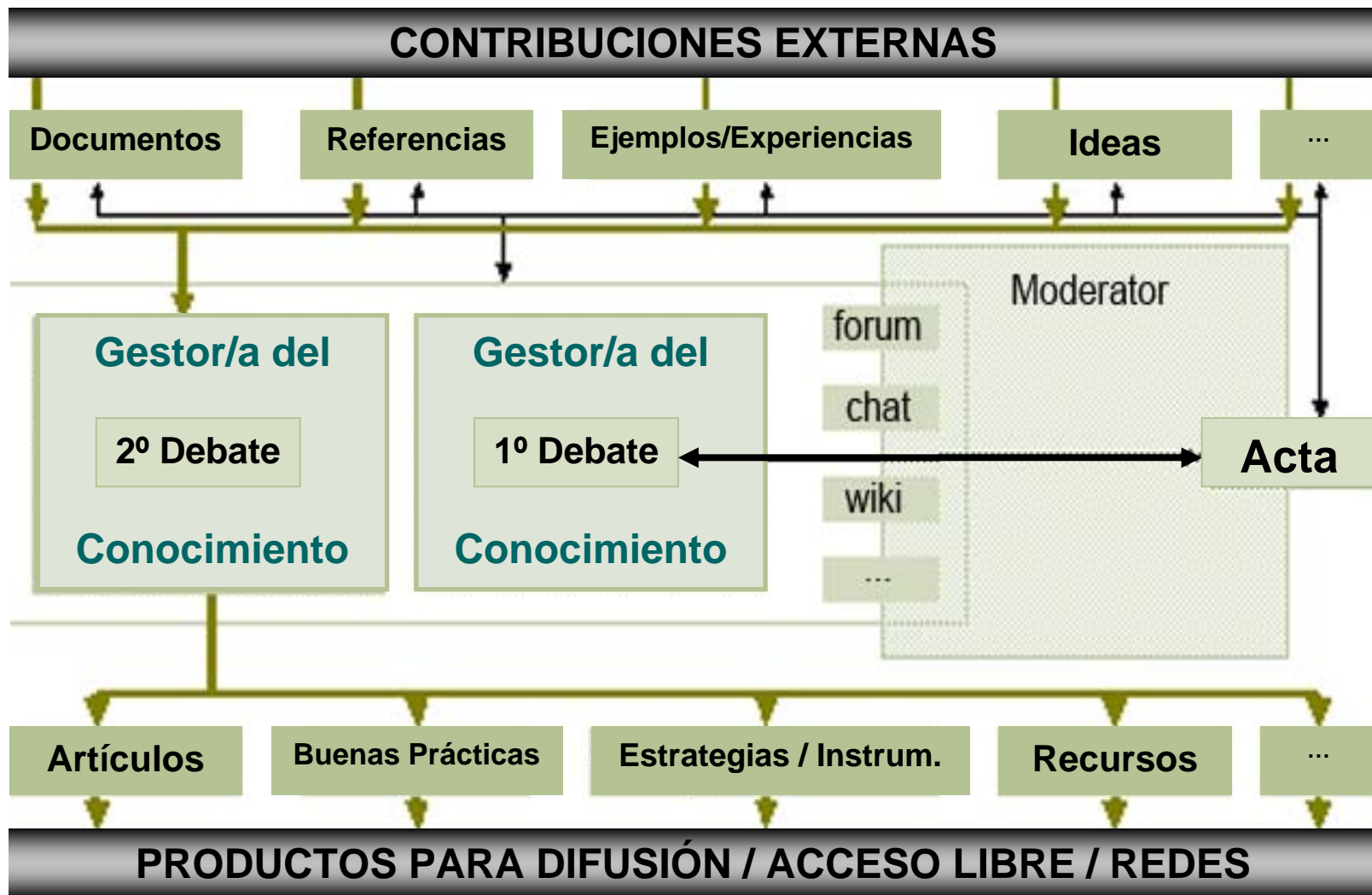


# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO COLECTIVO

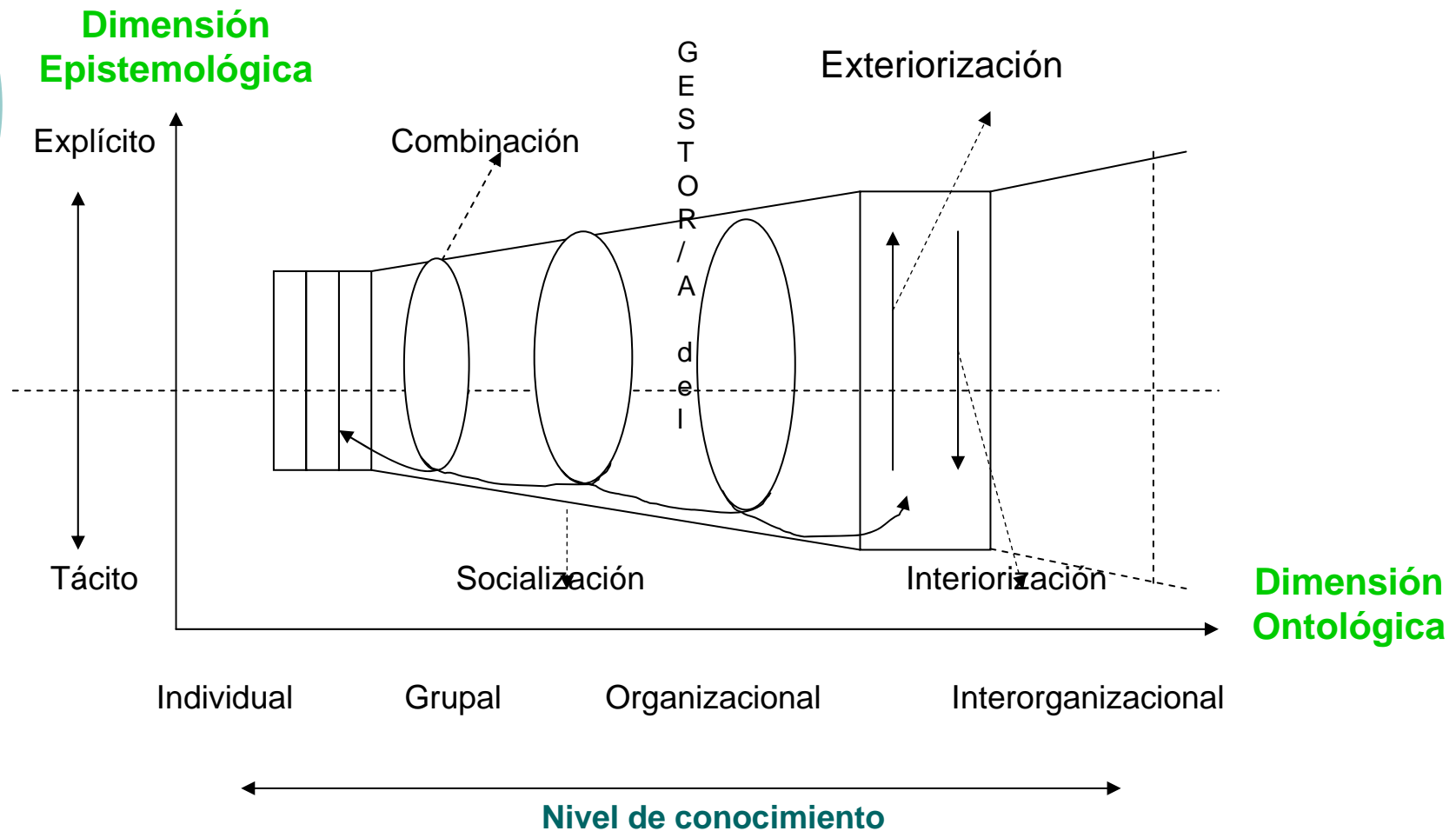




# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO COLECTIVO

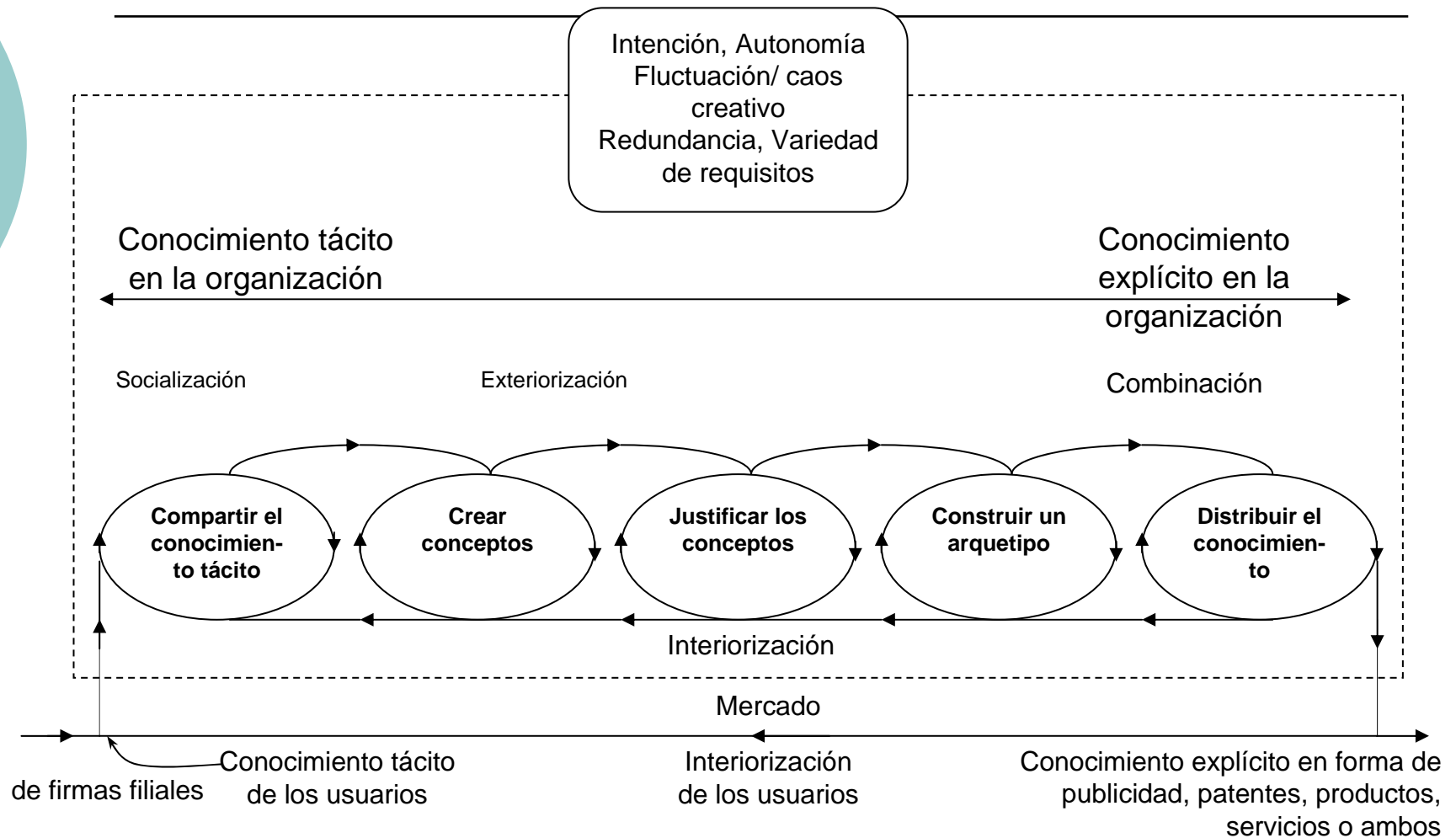


# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



Espiral de creación de conocimiento organizacional  
(Nonaka y Takeuchi, 1999: 81)

# MODELO DE FASES INTEGRADAS



Modelo de cinco fases del proceso de creación de conocimiento organizacional (Nonaka y Takeuchi, 1999: 96)

# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:

## Modelos de fases integradas



**Modelo de Creación de conocimiento en las comunidades de aprendizaje**

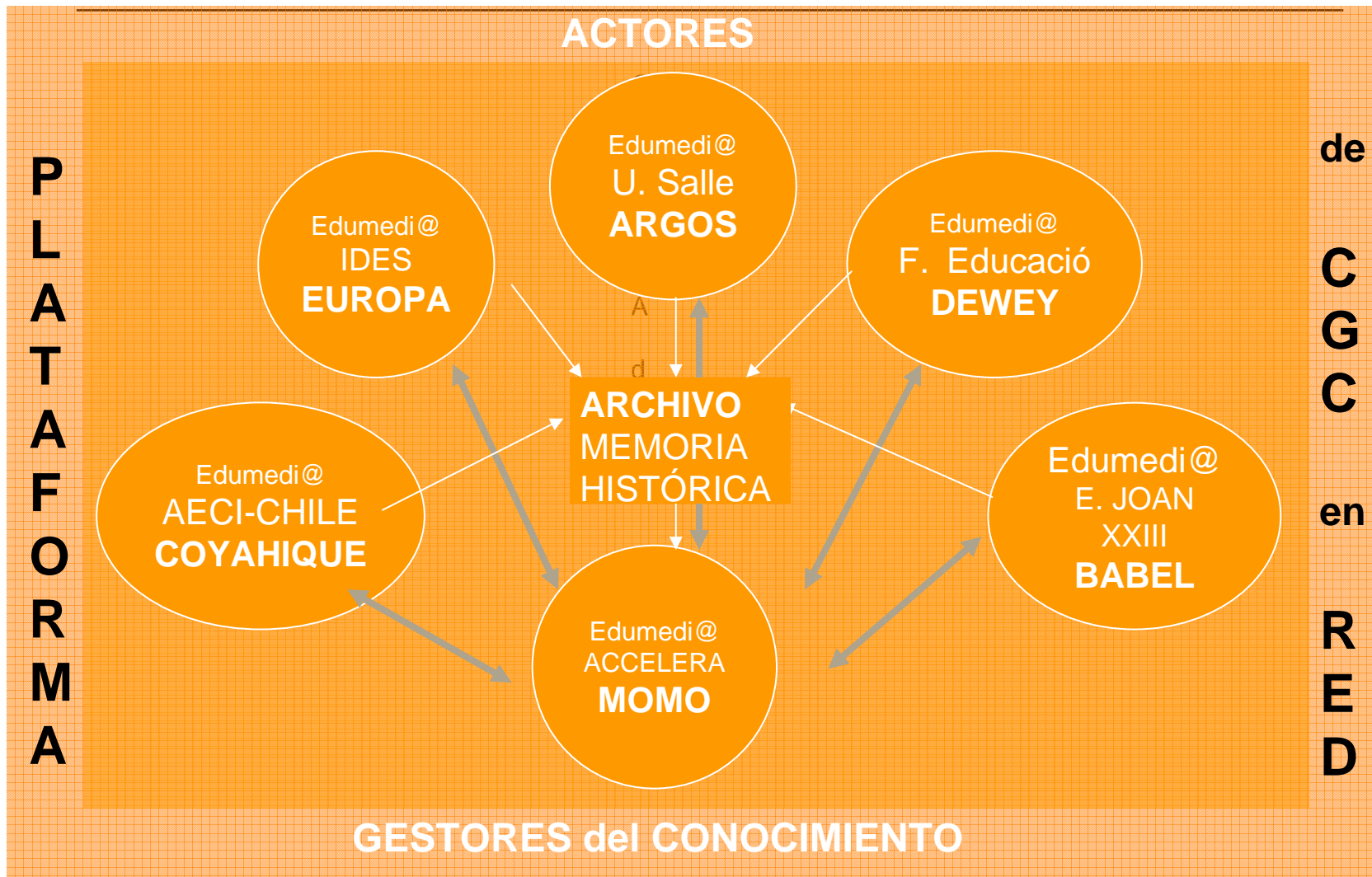
Un modelo que permita crear, compartir y gestionar conocimientos, mediante el uso intensivo de tecnologías, entre diferentes personas presencialmente o a través de la red.

La reunión o la Red como una oportunidad de promover conocimiento y aprendizaje a través de:

- a. Compartir el conocimiento Tácito
- b. Crear conceptos
- c. Justificar conceptos
- d. Construir un arquetipo
- e. Distribuir el conocimiento

# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:

## Modelo para investigar la CGC



# LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES:

## El proceso de construcción colectiva

<b>PREGUNTAS DE REFERENCIA</b>	<b>OBJETO DE ANÁLISIS</b>	<b>HERRAMIENTAS</b>	<b>TEMPORIZACIÓN</b>
<i>¿Qué entendemos por 'bullying'?</i>	Concepto y características	FORO	1-15 DE ABRIL
<i>¿Cómo identificarlo?</i>	Ejemplificaciones	FORO / CHAT	16-30 DE ABRIL
<i>¿Cómo diagnosticarlo?</i>	Los instrumentos de diagnóstico	WIKI / FORO	1-20 DE MAYO
<i>¿Cómo tratarlo?</i>	Las pautas de intervención	WIKI / CHAT	21 DE MAYO-10 DE JUNIO
<i>¿Cómo verificar su efectividad?</i>	El análisis del impacto	WIKI / FORO / CHAT	15 SEPTIEMBRE-15 DE NOVIEMBRE

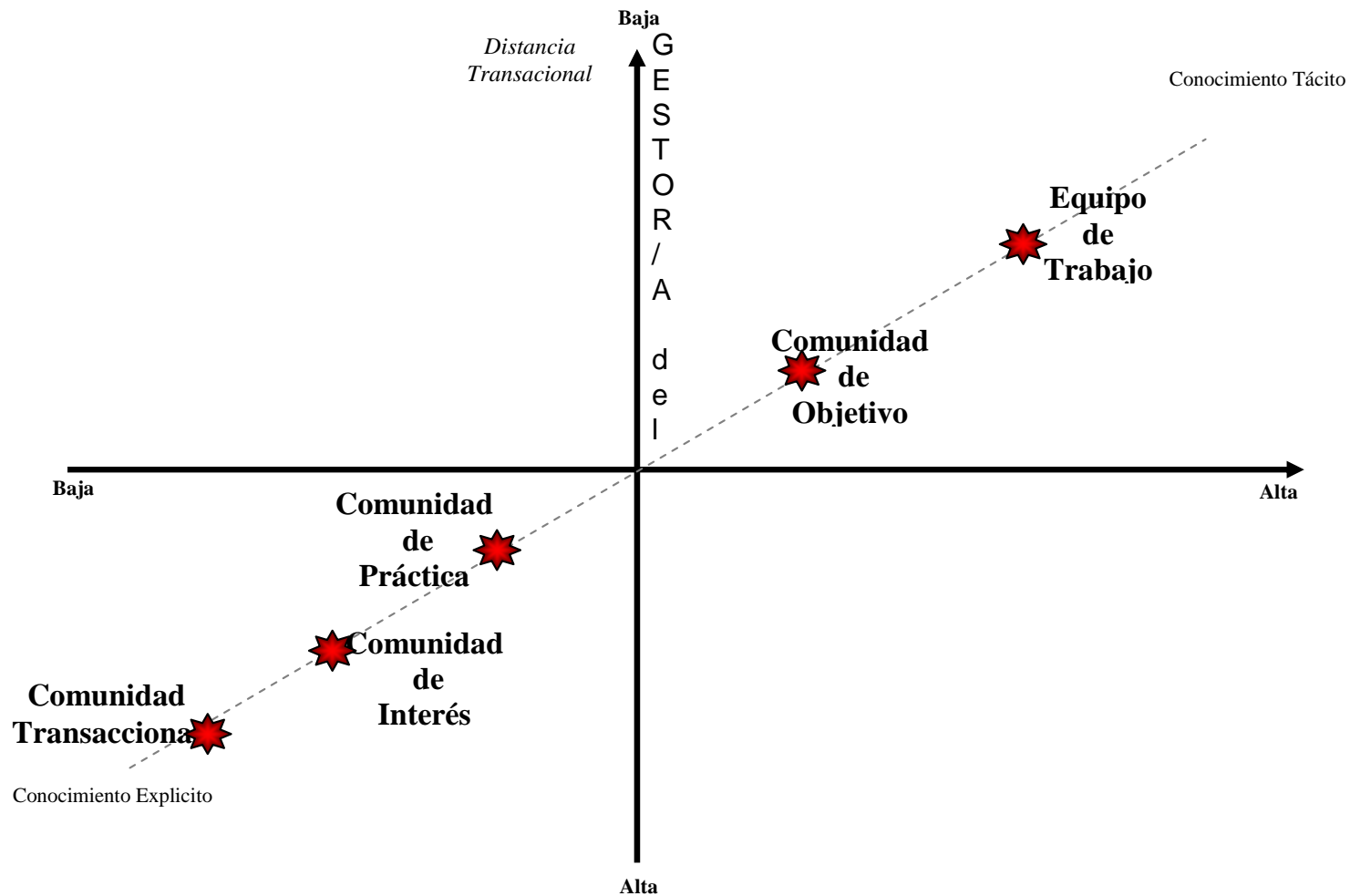
# LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES:

## El proceso de construcción colectiva

Preguntas de referencia	Objeto de análisis	Herramientas	Temporización
<i>¿Qué entendemos por tronco común?, ¿Cuáles deberían ser sus características?</i>	Debatir el concepto y características	Forum, xat, aportaciones y referencias	10-21 de enero de 2008
<i>¿Qué conocimientos debe compartir todo profesional de la ed?</i>	Concreción del contenido	Forum, xat, aportaciones y referencias	22 de enero al 4 de febrero de 2008
<i>¿Cómo seleccionar y organizar estos contenidos?</i>	Organización del contenido	Forum, xat, wiki , aportaciones y referencias	5-12 de febrero de 2008
<i>¿Cómo deberían de impartirse estos contenidos?</i>	Criterios de actuación en los módulos	Forum, xat, wiki , aportaciones y referencias	13-27 de febrero de 2008
<i>¿Cuáles son las implicaciones organizativas de este tronco común?</i>	Claves para operativizar	Forum, xat, wiki , aportaciones y referencias	28 de febrero al 8 de marzo de 2008
Secuencia para la propuesta de una formación básica compartida			

# LA GESTION DEL CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES:

## La cultura de aprendizaje colectivo



Tipos de comunidades o redes de personas (Ernst & Young)



# III.-LA GESTION DEL CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES

## EL GESTOR DE CONOCIMIENTO

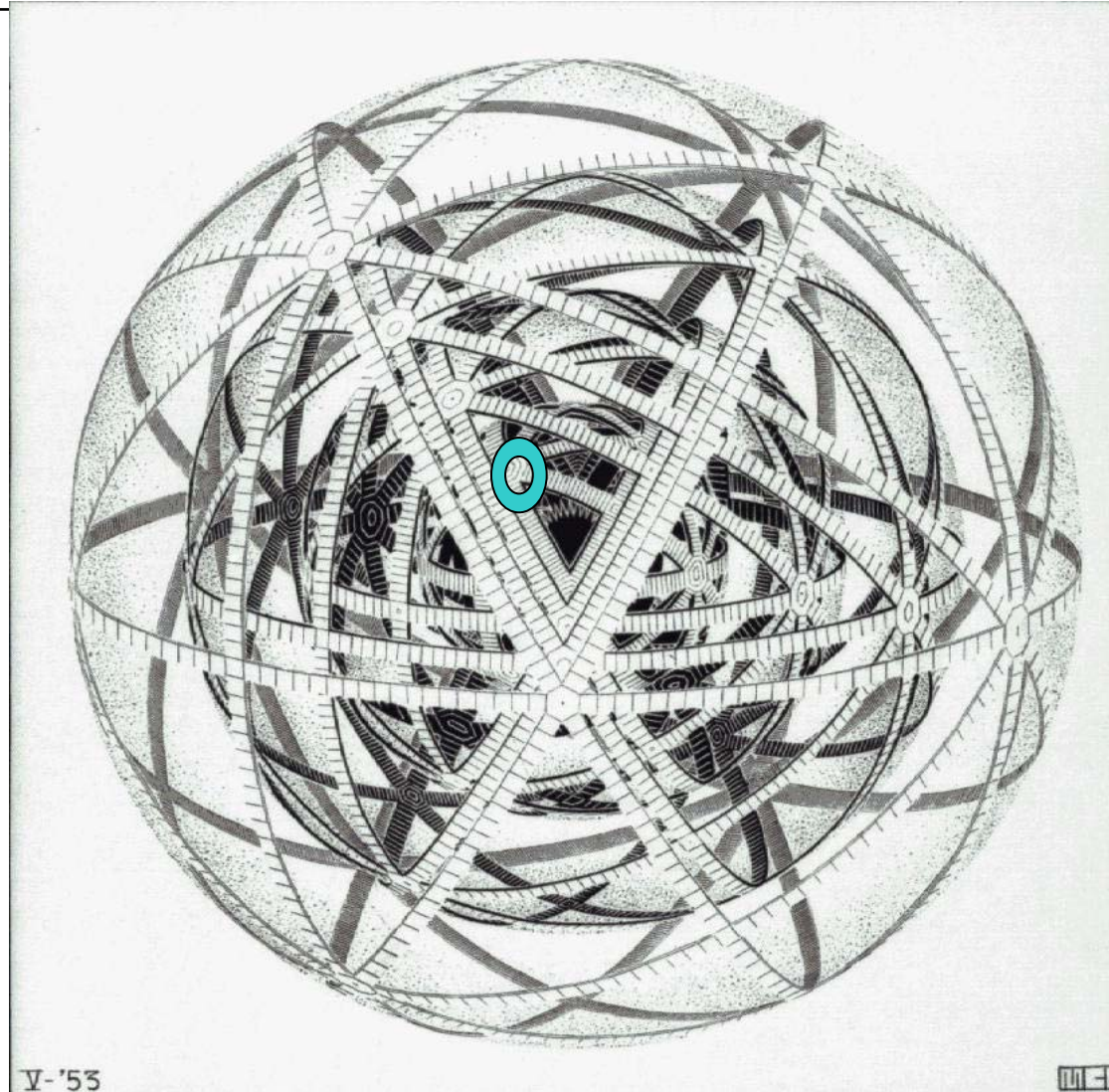
---

*“El rol del **Gestor de Conocimiento** es convertir un concepto en realidad, aún cuando el término “gestión de conocimiento” cause confusión desde sus orígenes. Es evidente que no es posible manejar el conocimiento. Lo que es posible es conducir el ambiente para optimizar el conocimiento, animar a compartir la información, a crear conocimiento y a trabajar en equipo. Un ambiente que permita interacción colaborativa y creativa entre las personas; esas provisiones, códigos que hacen accesible la información de modo tal que agrega valor al trabajo del individuo y beneficia a la organización, creando una comunidad de confianza y objetivos comunes.”*

(Abell y Oxbrow, 1999, p. 4-5)

# LA GESTION DEL CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES:

## El gestor de conocimiento





# D.- RETOS Y ALTERNATIVAS DE FUTURO

---

## MIRADAS A MANTENER

**FILOSOFÍA:** cambios necesarios, seleccionados, proactivos, planificados, con apoyos externos e internos, considerados como dinámicos, necesarios de inducción y sujetos a la mejora continua.

**ESTRATEGIA:** que parte de un modelo, proporciona pautas de acción, identifica una posición y proporciona una perspectiva.

**COMPORTAMIENTO:** imbuido de una ética personal que se refleja en una ética organizacional.



# UNIVERSIDAD ORT

---

Montevideo, 28 de julio de 2008

## LAS COMUNIDADES DE APRENDIZAJE Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO GENERADO

Joaquín Gairín Sallán  
U. Autónoma Barcelona



# UNIVERSIDAD ORT

---

Montevideo, 28 de julio de 2008

## LAS COMUNIDADES DE APRENDIZAJE Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO GENERADO

Joaquín Gairín Sallán  
U. Autónoma Barcelona

**Proverbio africano: el conocimiento y el amor son iguales, porque son las dos únicas cosas que aumentan cuando se comparten**

