



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL.

**LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA
2002**

**ORGANIZACIONES
PARA EL
APRENDIZAJE**

**ÁREA DE FORMACIÓN ESPECÍFICA EN GESTIÓN EDUCATIVA.
CAMPO: INTERVENCIÓN
SEMESTRE: OCTAVO
CARÁCTER: OBLIGATORIO
CRÉDITOS: 10**

ELABORADO POR:
María Mercedes Torres Estrella
María Guadalupe Gómez Malagón

ORGANIZACIONES PARA EL APRENDIZAJE.

PRESENTACIÓN:

Este curso se ubica en el último semestre de la licenciatura y pertenece a la línea específica de Gestión Educativa, con 6 horas a la semana y 10 créditos. Se imparte conjuntamente con los cursos de Participación Socio-Cultural y el de Elementos del diseño de Políticas Públicas, pertenecientes a la misma línea y con Seminario de Titulación II del área básica. Este curso tiene vinculación vertical con los cursos de Asesoría y trabajo con grupos y el de Desarrollo Organizacional del quinto semestre, asimismo con el de Ambientes de Aprendizaje del semestre y el de Comportamiento Organizacional y Liderazgo.

Los tiempos actuales de reestructuración y reconversión de los sistemas sociales, las instituciones y centros educativos se ven obligados a responder a las demandas de un entorno incierto, turbulento e inestable. Ante ello, se pretende favorecer la emergencia de dinámicas autónomas de transición, que puedan devolver el protagonismo a los agentes y, por ello mismo pudieran tener un mayor grado de permanencia, en sustitución de estrategias burocráticas, verticales o racionales de cambio. En este contexto se inscribe el modelo de las organizaciones que aprenden (*learning organization*, en la terminología original). Esta propuesta puede estimular iniciativas de mejora a condición de saber reconstruir educativamente la idea y el modelo (por ejemplo, como “comunidad profesional de aprendizaje”) tomando las debidas precauciones para que pueda contribuir a potenciar el desarrollo organizativo de las instituciones y centros educativos.

Una organización aprende cuando por haber optimizado el potencial formativo de los procesos que tienen lugar en su seno, adquiere una función cualificadora para los que trabajan en ella, al tiempo que está atenta para responder a las demandas y cambios externos. En este sentido, institucionaliza la mejora (aprendizaje organizativo) como un proceso permanente, creciendo como organización. Como expone Dixon (1994)*, las organizaciones que aprenden “*hacen un uso intencional de los procesos de aprendizaje individual, grupal y del sistema para transformar la organización en modos que satisfacen progresivamente a todos los concernidos*”. En este tipo de organización se subrayan cuatro aspectos centrales: el carácter intencional, cómo debe suceder a todos los niveles organizativos, la autotransformación de la organización y su incidencia en todos los implicados (internos y externos). Así pues, una organización o comunidad que aprende es aquella que tiene una competencia nueva, que le capacita para –aprendiendo colegiadamente de la experiencia pasada y presente- procesar la información, corregir errores y resolver sus problemas de un modo creativo o transformador, no meramente de modo acumulativo o reproductivo.

Con este curso se pretende que el alumno sea capaz de diseñar una intervención que fortalezca a las comunidades de aprendizaje dentro de las Instituciones o centros educativos para que ellas sean capaces de generar una

*

visión compartida que repercute en proyectos de trabajo conjuntos, por medio de procesos colectivos de autorrevisión y aprendizaje, donde la autoevaluación institucional adquiere potencialidades formativas para los agentes. El modelo de organizaciones que aprenden es una línea sugerente para señalar nuevas vías para el desarrollo de las instituciones educativas.

COMPETENCIA:

El estudiante elaborará una propuesta de intervención dentro de un grupo, una institución o centro educativo, con la finalidad de favorecer entre sus miembros las competencias necesarias para establecer una comunidad orientada hacia el aprendizaje, conforme a los aspectos analizados durante este curso.

BLOQUES TEMÁTICOS.

BLOQUE I: APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.

Se pretende que este bloque permita introducir al alumno en los conceptos básicos de la organización que aprende, su surgimiento y propuestas básicas, elementos epistemológicos sobre los procesos de gestión del conocimiento y los ciclos de aprendizaje, así como el análisis de algunos obstáculos que caracterizan a la cultura de una organización que desea convertirse en una organización que aprende.

- ¿Qué es una organización que aprende?
- Gestión de conocimiento individual y grupal.
- El ciclo de aprendizaje individual, grupal y organizacional.
- Barreras al aprendizaje organizacional

BLOQUE II: LAS DISCIPLINAS DE LAS ORGANIZACIONES ABIERTAS AL APRENDIZAJE.

En bloque, los alumnos revisarán las propuestas de Senge, respecto a las disciplinas necesarias para generar grupos de aprendizaje dentro de las organizaciones. Se sugiere que cada aspecto además de ser revisado teóricamente sea recuperado a través de experiencias y ejercicios vivenciales, que le permitan al alumno ubicar las dificultades y contribuciones de cada una de estas cinco disciplinas.

- Pensamiento sistémico.
- Dominio personal
- Modelos mentales
- Visión compartida
- Aprendizaje en equipo

BLOQUE III: CREACIÓN DE COMUNIDADES DE APRENDIZAJE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO.

El propósito de este bloque es el de recuperar los aspectos revisados durante los dos apartados anteriores para trasladarlo a los ambientes educativos, tanto al nivel de grupos de trabajo en instituciones educativas como al ámbito de la escuela y de las comunidades en ella inmersos. Estos temas deberán

proporcionar al alumno un conjunto de conocimientos tanto en la revisión de los temas como en el estudio de casos, que le permitan integrar estos elementos a su estrategia de intervención. Se recomienda optar por retomar aquellos elementos pertinentes de la teoría y práctica educativa, para revitalizar las estrategias de cambio y los modos de pensar los establecimientos educativos como organizaciones que aprenden.

- Currículo y organización.
- Obstáculos que bloquean el aprendizaje en ámbitos educativos.
- Estrategias para el aprendizaje en el ámbito educativo.
- Dirección de los procesos de aprendizaje colectivo.
- Estrategias para la construcción de comunidades de aprendizaje.

SUGERENCIAS METODOLÓGICAS:

Se propone trabajar los contenidos de este programa como curso-taller, en el que además de revisar los fundamentos y características de las organizaciones que aprenden, se proporcionen ejercicios y actividades que les permita a los participantes vivenciar los procesos que se proponen. Además de la revisión de las lecturas es deseable se incluya la revisión de casos y experiencias diversas con el propósito de examinar y comparar sus condiciones, características, estrategias, alcances y limitaciones. Se propone el trabajo tanto en sesiones plenarias como en pequeños grupos para el análisis y discusión conceptual de los temas propuestos, de los casos seleccionados y de las actividades vivenciales presentadas.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

Recuperando la propuesta de evaluación continua y final, y conforme a la modalidad del taller en este curso, se sugiere solicitar a los alumnos la elaboración de fichas de trabajo y/o resúmenes críticos de textos, comentando en las sesiones grupales sus análisis y puntos de vista, así como las opiniones generadas a partir de las experiencias vivenciales trabajadas durante el curso. De esta manera es posible contar con elementos para que se evalúe en términos de comportamiento individual durante el curso y convertir la evaluación en un motivo más de aprendizaje. Como evaluación final se propone la elaboración por parte del alumno de una estrategia de intervención en algún grupo (donde realice su servicio social o prácticas profesionales por ejemplo) para generar acciones tendientes hacia el desarrollo de esa comunidad como organización que aprende. Se esperaría que el alumno sea capaz de incorporar los elementos revisados durante este curso en dicha propuesta, conjugando en el mismo documento las competencias adquiridas en el curso de Participación Socio-Cultural y con la guía del Seminario de Titulación I y II. Consecuentemente se lograría recuperar evidencias de desempeño del alumno, tanto en su comportamiento (durante el curso) como de conocimientos a través del trabajo final.

BIBLIOGRAFÍA.

AGUERRONDO, Ines. **La escuela como organización inteligente.** Troquel Educación. Argentina, 1996.

BOLIVAR, Antonio. **Los centros educativos como organizaciones que aprenden. Promesa y realidades.** La Muralla, España, 2000.

BRASLAVSKY, Cecilia. **Re-haciendo escuelas.** Aula XXI, Santillana, México 2000.

BRUER, John T. **Escuelas para pensar. Una ciencia del aprendizaje en el aula.** Biblioteca del normalista. SEP/Cooperación española. Barcelona 1997.

FERREIRA, H., BATISTON, V. **El currículum como desafío institucional.** Ediciones Novedades Educativas. Buenos Aires, 1998.

GUNS, Bob. **Aprendizaje organizacional.** Prentice Hall, México, 1996.

MAI, Robert P. **Alianzas de aprendizaje organizacional.** Panorama, México, 1996.

MAYO, Andrew y LANK, Elizabeth, **Las organizaciones que aprenden.** Ed. Gestión 2000, Madrid, 2000.

HARGREAVES, Andy. **Profesorado, cultura y postmodernidad.** Colección Pedagogía, 3ra Ed., Morata, Madrid, 1996.

SANTOS GUERRA, M.A. **La escuela que aprende.** 2da. Ed. Morata, Madrid, 2001.

SCHON, D. **La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones.** Paidós/MEC, Barcelona, 1992.

SENGE, P. **La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje.** Granica, México 1992.

----- **La Quinta Disciplina en la práctica. Estrategias y herramientas para construir la organización abierta al aprendizaje.** Granica, España, 1995.

----- **La Danza del cambio. Los retos de sostener el impulso en organizaciones abiertas al aprendizaje.** Grupo Editorial Norma, Colombia, 2000.

----- **Schools that learn. A fifth discipline fieldbook for educators, parents, and everyone who cares about education.** Doubleday. U.S.A. 2000.

SWIERINGA, Joop y Wierdsma, Andre. **La organización que aprende.** Serie DO. Addison Wesley. U.S.A. 1992.

WATZLAWICK, P., WEAHLAN, J., FISCH, R. **Cambio.** Biblioteca de Psicología, Herder, Barcelona 1992.

WITHAKER, Patrick. **Cómo gestionar el cambio en contextos educativos.** Narcea. Madrid, 1998.