



Pauta

Organizaciones scouts abiertas al aprendizaje

Destinatarios

Dirigentes con responsabilidades institucionales en la asociación, tanto a nivel nacional como intermedio (regiones, zonas, distritos).

Participantes

Entre 1 y 15 personas. Si se supera este último número es recomendable organizar sesiones en paralelo.

Ambientación

Para las sesiones se requiere un lugar cómodo y adecuado al número de participantes, y un máximo de tres lugares adicionales, de menor tamaño, para reuniones de 5 personas cada uno.

Materiales y equipos

- Fascículos editados por la Red de Desarrollo Institucional de la Región Interamericana:
 - Nº 1 "Las organizaciones inteligentes y el pensamiento sistémico".
 - Nº 3 "Modelos mentales".
 - Nº 4 "Maestría personal".
 - Nº 5 "Visión compartida".
 - Nº 6 "Aprendizaje en equipo".
- Pizarra o rotafolio, según la cantidad de participantes.

Capacitador

Domina los conceptos de "organización abierta al aprendizaje" según el libro "La Quinta Disciplina" de Peter Senge. Maneja los conceptos en forma aplicada y práctica, con lo que es capaz de asesorar el proceso del participante según su realidad organizacional. Utiliza un lenguaje comprensible para los participantes.

Duración

Tres sesiones de aproximadamente 90 minutos a 2 horas cada una, más dos semanas de tiempo individual de estudio y ejercitación, organizadas de la manera siguiente:

- a. Primera sesión, presentación general y distribución de material de lectura.
- b. Semana de lectura y análisis del material distribuido.
- c. Segunda sesión, diálogo en grupo, resolución de dudas y planteo de ejercicio.
- d. Semana para un ejercicio de aplicación práctica.
- e. Tercera sesión, conclusiones finales.

Una variante del método sugerido a utilizar permite organizar el módulo en un día completo de trabajo o integrado a un curso o encuentro de fin de semana.

Objetivos

1. Comprender el concepto de organizaciones abiertas al aprendizaje y conocer las características de las cinco disciplinas que lo sustentan.
2. Reconocer a la asociación scout como una organización que puede abrirse al aprendizaje.
3. Identificar los conceptos más importantes de las cinco disciplinas en la realidad de la asociación scout a la que pertenece el participante.

Contenido

- Concepto de organización abierta al aprendizaje.
- Pensamiento sistémico: sus leyes y principales obstáculos en la organización.
- Modelos mentales: su identificación y desarrollo. Reflexión e indagación.
- Maestría personal: visión personal, tensión creativa y compromiso con la verdad.
- Visión compartida: búsqueda del compromiso, ciclo de la visión compartida.
- Aprendizaje en equipo: sus dimensiones, diálogo y discusión, conflicto y rutinas defensivas.

Sugerencia de método a utilizar

Para el desarrollo del módulo con una a seis personas:

En una primera sesión el conductor del módulo presenta a los participantes, de manera general, las ideas fundamentales de las *organizaciones abiertas al aprendizaje* y le entrega copia de los fascículos No. 1, 3, 4, 5 y 6 editados por la Red de Desarrollo Institucional de la Región Interamericana. El conductor pide a los participantes que durante la siguiente semana cada uno de ellos dedique tiempo suficiente para leer y analizar el contenido de los fascículos mencionados.

Durante la semana siguiente a la primera sesión los participantes leen y analizan los fascículos. Si lo desean, y disponen de tiempo, es útil que revisen los conceptos en la fuente original ("*La Quinta Disciplina*", Peter Senge, Ediciones Granica S.A., Buenos Aires, Argentina, 1999).

Luego de la lectura y análisis de los fascículos, cada participante prepara una lista de ideas y conceptos clave que hayan surgido de la lectura. Conviene ordenar esta lista comenzando por el concepto general de las "organizaciones inteligentes", para detallar luego sus ideas por cada una de las disciplinas (pensamiento sistémico, visión compartida, maestría personal, modelos mentales y aprendizaje en equipo).

En la segunda sesión, los participantes discuten los conceptos que figuran en su lista con el conductor del módulo. En caso que sea necesario, el conductor completa la información con las ideas que puedan haber quedado fuera de la lista y que sean importantes en la comprensión de cada disciplina. Esta sesión culmina con el planteo del ejercicio por el cual se pide a cada participante que analice la realidad de la asociación scout en la que se desenvuelve (nivel nacional, región, zona, distrito, etc.) tomando en cuenta el contexto organizacional de toda la asociación, según sea su grado de conocimiento de la misma.

En la semana siguiente a la segunda sesión cada participante desarrolla el ejercicio. Como resultado de este análisis anota, en la lista previamente preparada, aquellos rasgos de la asociación scout en la que se desempeña que se identifican con las características de cada disciplina, generando una tabla de dos columnas: a la izquierda las características de cada disciplina de las organizaciones inteligentes, según su comprensión de los fascículos y la información complementaria entregada por el conductor del módulo; en la columna derecha los rasgos de su asociación que reflejan (o contradicen) esas características. Puede ser que los rasgos que identifique en su realidad sean positivos, aspectos que requieren mejora, carencias, o una combinación de las posibilidades anteriores. Se trata de hacer un diagnóstico desde la perspectiva de las cinco disciplinas de las organizaciones inteligentes.

En la sesión final, luego del ejercicio personal, los participantes comparten el resultado de su análisis con el conductor del módulo. La discusión da oportunidad para revisar las realidades organizacionales que les afectan e involucran. El conductor puede estimular a los participante a profundizar en los conceptos una vez terminado el módulo, buscando adquirir una visión diferente de sus realidades. Para ello puede volver a recomendar la obra de P. Senge mencionada, o el texto complementario *La Quinta Disciplina en la Práctica*, del mismo autor.

Para el desarrollo del módulo en grupo:

Si se trata de un grupo de participantes que residen en una misma localidad y pueden compartir su trabajo durante las dos semanas sugeridas, entonces se organizan pequeños equipos de trabajo a fin de que puedan comparar sus puntos de vista y conclusiones respecto del mismo nivel de la asociación en la que se desempeñan.

También pudiera adaptarse el módulo para desarrollarlo durante un día completo de trabajo o integrado en un curso de un fin de semana.

En este caso se recomienda enviar los fascículos a los participantes con anticipación, junto con la instrucción de leer y analizar su contenido, y de preparar la lista de conceptos clave de cada disciplina. Si esto no es posible, se debiera entregar el material al comienzo del curso o encuentro y disponer de al menos 4 horas para lectura, análisis y preparación de la lista de conceptos clave.

A continuación se realiza una sesión con el grupo para compartir las listas preparadas y resolver aspectos en duda o incorporar aquellos faltantes. Puede ocupar de 90 minutos a 2 horas.

Como paso siguiente, se pueden organizar equipos de trabajo, cada uno de los cuales elige y desarrolla como caso para el ejercicio de diagnóstico la situación de uno de sus integrantes. Esta tarea puede demandar alrededor de 2 horas.

Una segunda y última sesión, también de unas 2 horas, permite compartir las conclusiones de cada equipo, revisar las realidades organizacionales que les afectan e involucran y estimular a los participante a profundizar en los conceptos una vez terminado el módulo.

Bibliografía

La Quinta Disciplina, Peter Senge, Ediciones Granica, Buenos Aires, Argentina, 1999