

## Learning organization: che cosa significa essere un'azienda che apprende ai tempi dell'eLearning?

*Il termine learning organization coniato da vari autori, tra cui Peter Senge e David Garvin, riflette l'atteggiamento di un'azienda a rimanere competitiva in un mondo in continua evoluzione. Qual è il ruolo dell'eLearning in tutto questo?*

Ci sono due parole che descrivono le caratteristiche di una learning organization: adattamento e innovazione. Il concetto si è sviluppato negli anni '90 ed è stato declinato in diversi modi. Le aziende che imparano sono quelle che puntano sulle persone, secondo Peter Senge, come strategia per rimanere competitive sul mercato e fronteggiare nuovi concorrenti e nuove tecnologie. Secondo la definizione di Garvin, Edmondson e Gino, un'azienda che impara è un'azienda che sa creare conoscenza, acquisire conoscenza e trasmettere la propria conoscenza. In questo contesto dove l'apprendimento sembra avere un ruolo essenziale, quale può essere il vantaggio dell'eLearning per le aziende?

## Perché diventare una learning organization?

Per quanto non ci sia una definizione univoca di learning organization, c'è una convergenza tra i diversi studi sulla centralità dell'apprendimento e della conoscenza. Solo un'azienda che è in grado di cogliere, analizzare e agire sul cambiamento che la circonda è in grado di adattarsi a un mondo in continua trasformazione. Per esempio, Nokia, Kodak o Polaroid erano giganti nel mondo della telefonia e della fotografia, ma non sono riusciti ad adattarsi a una delle maggiori sfide delle aziende di oggi: la digitalizzazione. Un'organizzazione che impara pone la conoscenza al centro della propria attività per raggiungere diversi obiettivi:

- prendere decisioni strategiche per il futuro dell'azienda imparando dai propri errori;
- arricchire le proprie competenze potenziando dirigenti e dipendenti;
- sperimentare un nuovo approccio all'innovazione facendo leva sulla conoscenza all'interno e all'estero dell'azienda.

Diventare una learning organization richiede, quindi, un cambiamento nella cultura aziendale per essere in grado di rispondere velocemente anche ai cambiamenti imprevedibili.

## Qual è il ruolo dell'eLearning nella creazione, acquisizione e trasmissione di conoscenza?

L'eLearning è uno strumento essenziale che un'azienda orientata all'apprendimento deve sfruttare per poter acquisire, creare e trasmettere la conoscenza.

Il processo di creazione della conoscenza, alla base dell'innovazione, nasce dalla circolazione e contaminazione delle idee. Con un LMS un'azienda riesce a facilitare la partecipazione di tutti i membri di un team, ovunque siano e in qualunque momento.

L'eLearning permette di capire meglio come imparano i diversi membri del team aziendale, siano essi manager o abbiano un ruolo più operativo. I report sulla formazione online, i test periodici, le simulazioni, l'adaptive learning sono tutti strumenti che l'eLearning mette a disposizione delle aziende per analizzare i dati sull'apprendimento e adattare il contenuto alle esigenze dei discenti.

Nella creazione di un corso online per un'azienda, l'analisi dei bisogni formativi rappresenta un passo cruciale non solo per i formatori, ma anche per i beneficiari del corso. È un momento in cui l'azienda mette in discussione le vecchie conoscenze, le confronta con la nuova realtà e punta su nuovi sistemi per la trasmissione di conoscenza.

# Basta aprirsi all'eLearning per diventare una learning organization?

Secondo uno studio della Harvard Business Review la formazione è una parte essenziale per lo sviluppo di ogni azienda.

Tuttavia, non basta che ci sia un ambiente favorevole all'apprendimento, ai processi e alle pratiche di apprendimento concrete: è necessaria anche una leadership in grado di trainare il cambiamento. Per diventare una learning organization è necessario agire all'interno della cultura aziendale e favorire l'apprendimento formale e informale.

L'eLearning è un valido strumento per accompagnare le aziende nel processo di creazione, acquisizione e trasmissione delle conoscenze in un modo sistematico e strategico. Per attivare tale processo, serve però una leadership in grado di modificare la cultura aziendale mobilitando le competenze interne ed esterne che rafforzando un'azienda.