ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 3 - number 72 Wednesday 12 june 2019

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.