

**Unità didattica 5 – *Le organizzazioni in un
contesto in cambiamento***

Apprendimento organizzativo

Non somma di apprendimenti individuali,
cognizioni individuali devono essere **condivise con
gli altri e incorporate nel sistema** organizzativo in
modo tale da diventare indipendenti dal singolo
individuo (Argyris e Schön 1996)

Processo di cambiamento nella cognizione e nell'azione di un'organizzazione



Dimensione
cognitiva

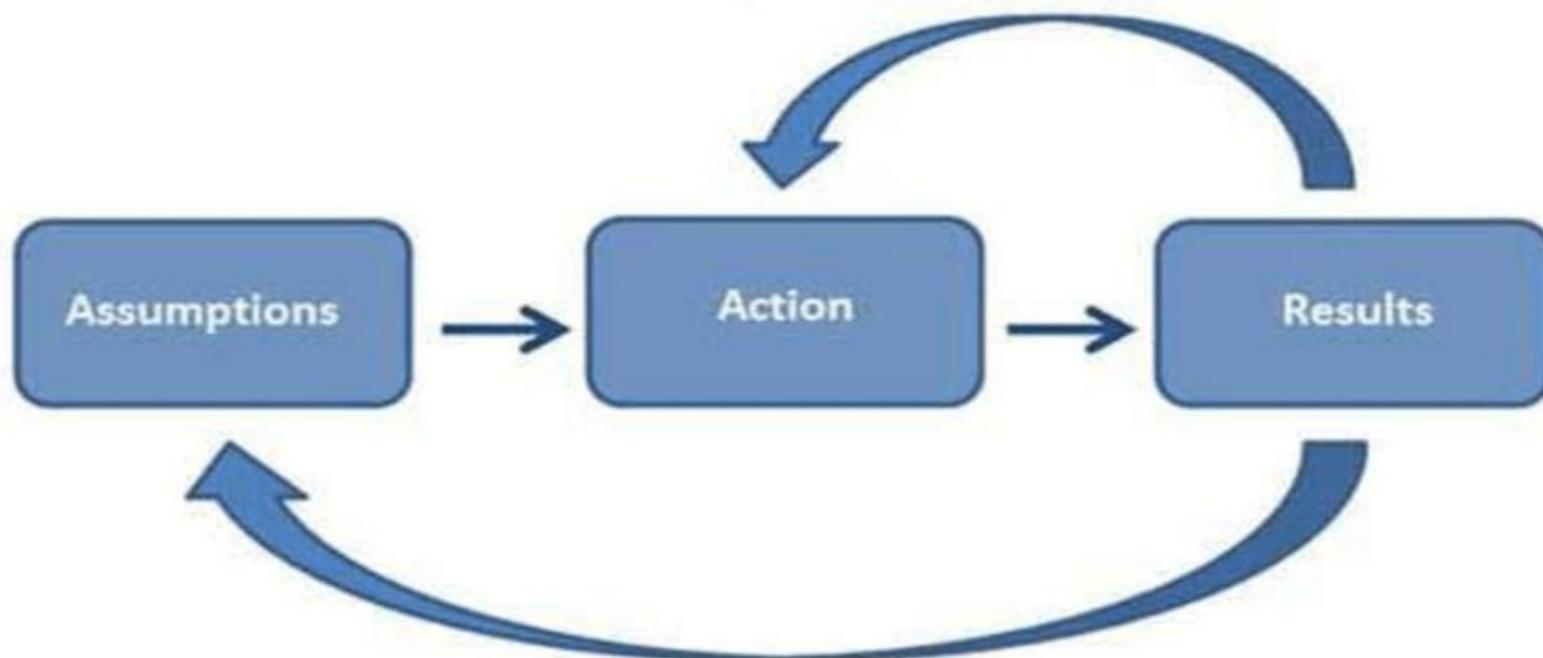


Dimensione
dell'azione

«Apprendimento ad anello semplice» (Argyris 1993; 2004; Argyris e Schön 1996) → correzioni senza mettere in discussione la logica del sistema

«Apprendimento ad anello doppio» → si interroga e mette in discussione la logica del sistema, le teorie-in-uso sottostanti (assunti di base, valori)

Single loop learning: improve understanding by considering results



Double loop learning: improve understanding by revisiting assumptions

«Apprendimento ad anello doppio» → più
complesso → ma trasformazione in sistemi
capaci/basati su riflessività

Un tema al centro del dibattito

Molteplici studi su apprendimento (Turner 1978; Sagan 1993; Vaughan 1996, Catino 2013; 2022...) e sul suo (inevitabile) legame con cambiamento, innovazione

Ma anche evidenze su difficoltà di apprendere, soprattutto da «fallimenti», da eventi negativi

Deficit informativo ←
«secretezza strutturale»
(Vaughan 1996), incapacità
di cogliere/elaborare
informazioni, informazioni
nascoste



Casi di «**fallimenti dell'intelligenza**» (organizzativa)
(Tuner 1978)



Intelligenza organizzativa: capacità di un'organizzazione di ottenere ed elaborare informazioni chiare e affidabili, necessarie a sostenere la consapevolezza di ciò che accade