SCHEDA DEL MODULO

# Team che impara: condividere ciò che ognuno sa

Modulo adattivo | ~20 min

I mestieri evolvono troppo in fretta perché la crescita delle competenze resti individuale: i team che imparano collettivamente fanno evolvere il proprio mestiere, gli altri lo subiscono. E l'abbondanza di risorse e di assistenti di intelligenza artificiale (IA) apre finalmente l'apprendimento a tutto il team, non solo ai manager. Questo modulo fa dell'apprendimento una pratica di team: quattro routine concrete, la sicurezza psicologica che le rende possibili e l'apertura a reti professionali oltre il team.

## OBIETTIVI DIDATTICI

01 Ispirarsi alle organizzazioni che apprendono (concetto di Peter Senge) per fare dell'apprendimento collettivo una cultura quotidiana.

02 Introdurre quattro pratiche di apprendimento di team: post-mortem, condivisione delle novità e delle sperimentazioni, memoria del team.

03 Coltivare la sicurezza psicologica che permette di dire «non lo so» e di imparare dai propri errori.

04 Estendere l'apprendimento oltre il team partecipando alle comunità di pratica online.

## DESTINATARI

Manager e team ricchi di competenze individuali, che vogliono farne un patrimonio comune.

- **Prerequisito:** nessuno

## SVOLGIMENTO DEL MODULO

In autonomia, con un allenamento adattato a chi apprende.

1. **Autovalutazione**: su 9 dimensioni, per fare il punto sulle proprie pratiche e orientare l'allenamento.
2. **Video dell'esperto**: di 10 minuti, con 3 pause di riflessione.
3. **Casi pratici**: 2 primi casi scelti in base all'autovalutazione, poi altri 16 facoltativi. Ogni risposta riceve un riscontro didattico: i suoi effetti e una pista per migliorare.
4. **Impegno con una data**: un'azione da provare, scritta dal partecipante o scelta tra le proposte.
5. **Scheda promemoria da scaricare**: punti chiave, domande, impegno, note personali e checklist.

## UN ESEMPIO TRA I CASI PRATICI PROPOSTI

Matteo, addetto amministrativo, scopre che l'assistente di intelligenza artificiale (IA) del team può preparare i solleciti per le pratiche incomplete. Sulle sue ultime dieci pratiche ha funzionato bene, ma non sa se funzionerà per quelle più complesse dei colleghi. La riunione di team è venerdì. Che cosa dovrebbe fare Matteo?

## VALUTAZIONE E COMPLETAMENTO

Soglia: 80%

Il punteggio tiene conto delle risposte ai casi pratici, dell'impegno formulato e, se previsto, delle attività di apprendimento complementari. Per completare il modulo servono un impegno e un punteggio di almeno 80%.

### METODI & MODELLI

- Metodo Afthonios: 4 pratiche di apprendimento collettivo – post-mortem (ispirato alle retrospettive agili e all'After Action Review dell'US Army), condivisione delle novità, memoria del team
- Principio Afthonios di sicurezza psicologica – ispirato ad Amy Edmondson
- Organizzazione che apprende – Peter Senge (MIT), «La quinta disciplina», 1990
- Kaizen / sistema di suggerimenti Toyota – reso popolare da Masaaki Imai

### FONTI & RIFERIMENTI


- Aslam et al., Journal of the Knowledge Economy, 2025: l'organizzazione che apprende favorisce l'innovazione esplorativa e di sfruttamento
- Peter Senge (MIT), «La quinta disciplina», 1990 – concetto di organizzazione che apprende
- Toyota – sistema di suggerimenti dei dipendenti dal 1951: 20 milioni di idee accumulate già nel 1988
- Amy Edmondson (Harvard, 1999) – sicurezza psicologica



Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 18 novembre 2026