

Conceito de Organizações em Aprendizagem

A expressão “**Organizações em Aprendizagem**” (do inglês "Learning Organization") é um conceito criado por **Chris Argyris**, professor em Harvard e especialista em comportamento organizacional, e que descreve

É uma organização em constante aprendizagem e que se desenvolve à medida que os seus colaboradores vão ganhando novos conhecimentos.

Conceito de Organizações em Aprendizagem

Em 1990, Peter Senge, professor do MIT, popularizou o conceito através do seu best-seller **The Fifth Discipline** - The Art and Practice of a Learning Organization. No seu livro, Peter Senge designa

"organizações em aprendizagem" as organizações cujos membros "estão continuamente a reforçar a sua capacidade de criar o seu futuro" e define cinco componentes base que caracterizarão as organizações em aprendizagem do futuro:

1. **Análise dos Sistemas de Pensamento Dominantes:** Senge imagina as organizações como sistemas complexos em que tudo está relacionado, levando a que o pensamento de gestão contemple a complexidade das teorias;

Conceito de Organizações em Aprendizagem

2. Formação, Desenvolvimento e Domínio Pessoal: a vida deve ser vivida de um ponto de vista criativo e não reativo: a pessoa deve aprender de forma contínua como viver a verdadeira realidade e de forma mais clara; a diferença entre a visão da pessoa e a realidade produzirá uma tensão criativa a partir da qual surgirá a aprendizagem;

3. Compreensão dos Modelos Mentais que orientam a organização: os modelos mentais dizem respeito aos valores e princípios básicos e orientadores; existe um forte poder dos padrões de pensamento ao nível das organizações que cria a necessidade de inquirir sobre a natureza desses mesmos padrões;

Conceito de Organizações em Aprendizagem

4. Visão Partilhada: Senge defende a importância da co-criação e sublinha que a visão partilhada apenas pode ser construída com base na visão pessoal; a visão partilhada está presente quando o resultado dessa visão deixa de ser encarado pelos membros da equipa como uma responsabilidade de cada pessoa individualmente, para passar a ser da equipa como um todo;

5. Aprendizagem e Trabalho em Equipe: a aprendizagem em equipe envolve duas práticas, nomeadamente o diálogo e a discussão. O diálogo é explicado pela sua natureza exploratória, enquanto a discussão é explicada pelo processo de limitar o campo até à melhor alternativa de decisão. Para retirar benefícios destas duas práticas complementares, é necessário distingui-las e separá-las.