Il circolo virtuoso della conoscenza

Data: Invalid Date | Autore: Rosangela Muscetta



ROMA, 18 MARZO 2013- Prende il via la nuova rubrica di Info Oggi, dal titolo “La spir@le della conoscenza”, lo spazio di approfondimento sulle dinamiche di gestione della conoscenza (Knowledge Management), legate ai nuovi scenari tecnologici (ICT), il tutto in un'ottica di business e di economia della conoscenza. In particolare, gli argomenti trattati saranno: ICT innovation, web 2.0, informatizzazione ed innovazione PA, document management, social business, enterprise 2.0, business intelligence, learning organization. Gli articoli curati all’interno della rubrica vogliono essere una sorta di catalogo ragionato dei nuovi approcci alle nuove applicazioni delle tecnologie ICT indotte da normative, iniziative e progetti, che interessano le attività della PA, nonché l’ambito aziendale e formativo-didattico, nel senso più ampio del termine.

La gestione della conoscenza, solo negli ultimi anni, ha iniziato ad acquisire una sempre maggiore importanza non solo per le imprese, che oggi focalizzano più che mai il loro interesse proprio sul patrimonio economico e intellettuale che la “conoscenza” racchiude in sé. Per questi motivi, l’interesse aziendale sta ricadendo sulla ricerca e su sperimentazioni di metodi di acquisizione, rappresentazione, diffusione e condivisione della conoscenza, impiegando sempre maggiori risorse su ciò che viene considerato un reale strumento di innovazione e crescita economica.

La conoscenza, quindi, a differenza dell’informazione che esiste indipendentemente da chi la utilizza e dal supporto che la conserva, dipende dall’esistenza o meno di una mente capace di contenerla ed elaborarla, tramite l’interazione tra le informazioni nuove e quelle già esistenti.

La conoscenza individuale è il risultato di un processo di interconnessione di valori, esperienze e informazioni facenti parte di un modello mentale. In un'organizzazione la conoscenza è il risultato dell'integrazione del pensiero collettivo definito dai processi di gestione adottati dell'impresa e dai modelli mentali e pratici utilizzati dallo staff aziendale.

La conoscenza umana può essere suddivisa in due categorie: conoscenza tacita e conoscenza esplicita. Quella esplicita è la conoscenza che è possibile esprimere mediante un linguaggio formale, espressioni o definizioni specifiche o manuali. Una conoscenza di questo tipo è quindi facilmente formalizzabile e trasmissibile. Al contrario, la conoscenza tacita è difficilmente esprimibile con un linguaggio formale poiché è costituita dalla conoscenza personale, radicata nell'esperienza di ciascun individuo, costituita da sistemi di valori, cioè da elementi informali. Va messo in evidenza che gran parte del nostro apprendimento (circa l'80%) avviene in maniera informale, quindi la conoscenza tacita diviene conoscenza da gestire.

Essendo quest'ultima una costruzione della mente umana costituita da concetti, idee, relazioni e categorie, ottimo strumento per la sua rappresentazione strutturale e per la gestione della conoscenza aziendale, diventano le basi di conoscenza concettuale di Knowledge management, che non sono altro che una trasposizione tecnologica dell'approccio delle reti semantiche. Sino ad oggi, la conoscenza tacita, seppur alla base del processo di trasmissione delle competenze e delle conoscenze, è rimasta "nell'ombra", in quanto essa non veniva esplicitata attraverso processi di "formalizzazione" vera e propria, rimanendo "sempre esistita, ma mai esistente".

L'interazione reciproca dei due tipi di conoscenza costituisce la chiave per la creazione di conoscenza organizzativa. L'idea è quella di una "spirale della conoscenza" che integra le due dimensioni consentendo di postulare quattro modi di conversione della conoscenza secondo il modello SECI, elaborato da Nonaka e Takeuchi. All'interno della spirale interagiscono quattro modi di conversione di conoscenza: socializzazione (cioè il passaggio da una conoscenza tacita ad un'altra anch'essa tacita, mediante la creazione e l'utilizzo di modelli mentali e abilità tecniche condivise), esternalizzazione (ossia il processo di espressione della conoscenza tacita attraverso concetti espliciti in forma di ipotesi o modelli e la creazione di nuovi concetti a partire dalla conoscenza tacita), combinazione (da intendersi come un processo che permette di sintetizzare i concetti passando da una conoscenza esplicita ad un'altra; un processo di riconfigurazione delle informazioni esistenti attraverso lo smistamento, l'aggiunta, la combinazioni di conoscenze esplicite conduce a sua volta a nuove forme di conoscenza), interiorizzazione (che consiste nel tradurre conoscenza esplicita in nuova conoscenza tacita).[MORE]

I contenuti delle quattro modalità di conversione della conoscenza interagiscono tra di loro creando un ciclo continuo attraverso il quale la conoscenza implicita degli individui si amplifica e si diffonde a livello organizzativo. L'ondata dei cambiamenti provocati dalla rivoluzione informatica ha portato alla convergenza delle nuove comunicazioni, delle nuove possibilità di collaborazione e dei processi di apprendimento. Le organizzazioni, sia pubbliche che private, nei vari ambiti e contesti di azione, devono essere, quindi essere in tal senso, necessariamente considerate come sistemi aperti in grado di processare le informazioni e le più svariate conoscenze.

Rosangela Muscetta [http://www.economia-conoscenza-itc-km.blogspot.it]

Articolo scaricato da www.infooggi.it
https://www.infooggi.it/articolo/il-circolo-virtuoso-della-conoscenza/38960