ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 3 - number 94 Wednesday 18 december 2019

Le 5 maggiori sfide nell'uso del modello 70:20:10 nella formazione aziendale

Sfide dell'uso aziendale del modello 70:20:10.

Il modello formativo 70:20:10 fu sviluppato negli anni '80 dal Center for Creative Leadership (CCL). I ricercatori Morgan McCall, Michael M. Lombardo e Robert W. Eichinger intervistarono 200 manager in merito alla propria formazione. Dalle risposte ricevute, ripartirono la formazione in tre categorie:

- **70% apprendimento esperienziale**, che avviene attraverso il completamento di attività, sfide e pratiche quotidiane. Questo apprendimento è auto-diretto e consente ai dipendenti di apprendere attraverso esperienze sul lavoro.
- **20% apprendimento sociale** che consente a un dipendente di imparare con e attraverso altri, completando compiti e superando le sfide insieme.
- **10% apprendimento formale**, che può essere raggiunto attraverso la formazione in aula o attraverso cosi online, webinar e video.

Il modello di apprendimento è relativamente semplice, ma può non esserlo metterlo in pratica. Quali sono le cinque maggiori sfide legate ad esso e come possono essere superate?

1. Mancanza di una cultura dell'apprendimento

Per implementare il modello 70:20:10 è necessario assicurarsi che la propria azienda abbia una buona cultura dell'apprendimento, aperta e collaborativa. Questa cultura dovrebbe essere di supporto all'apprendimento e sapersi adattare ai cambiamenti a questo scopo. Una cultura dell'apprendimento forte non nasce in poco tempo e deve essere coltivata da tutti in azienda.

In un ambiente di lavoro favorevole nasce la collaborazione, indispensabile per consentire ai dipendenti di imparare con e da altri. I dipendenti non dovrebbero aver paura di porre domande e imparare dai propri errori e dal confronto, al contrario!

2. Il senior management non è coinvolto

Se sei il solo nell'rganizzazione a decidere a tavolino di cambiare le modalità di apprendimento in azienda hai poche possibilità di riuscire nell'impresa.
Pensa al lato esperienziale del modello: in che modo i tuoi dipendenti potranno imparare dagli altri, se gli altri non sono disposti a rispondere alle loro domande?
Quali sono i vantaggi del coinvolgimento del senior management? I tuoi manager dovrebbero essere pienamente coinvolti e dare l'esempio, prima che il modello 70:20:10 venga distribuito all'organizzazione. Questo per dimostrare in prima persona che loro stessi hanno bisogno di imparare per poter migliorare la propria performance.
Allo stesso modo, il management dovrebbe avere modo di dare input sulla creazione della formazione e sui contenuti per i programmi di formazione formale, per esempio indicando ciò di cui il proprio team necessita di approfondire.

3. I dipendenti non hanno facile accesso agli strumenti di formazione

E' necessario che i dipendenti possano lavorare fin dall'inizio con gli strumenti di cui hanno bisogno per formarsi.

Potrebbe essere un software di messaggistica, in cui si possono condividere conoscenze, risolvere problemi e imparare gli uni dagli altri. Oppure un sistema di gestione del progetto, in cui è possibile collaborare per seguire un progetto dall'ideazione al completamento. Tuttavia, lo strumento più importante di cui hai bisogno per la formazione dei tuoi dipendenti è un sistema di

gestione dell'apprendimento (LMS). Un LMS ti consente di gestire, distribuire e tracciare facilmente l'apprendimento all'interno della tua organizzazione, ma hai anche bisogno di un piano.

4. Piano di formazione 70:20:10

È importante valutare i modi in cui la tua organizzazione sta attualmente imparando, rilevando le aree di forza e debolezza. Su queste informazioni è possibile creare con un piano strategico di formazione aziendale: come hai intenzione di declinare il modello 70:20:10?

5. Strategia di attuazione 70:20:10

Per implementare con successo il piano di formazione 70:20:10 devi assicurarti che:

- la cultura di apprendimento aziendale sia aperta e adattabile al cambiamento,
- tutti i dipendenti, indipendentemente dall'anzianità, siano coinvolti e pronti a sostenere questi nuovi metodi di apprendimento,
- gli strumenti e i piani per facilitare con successo questo cambiamento siano già messi a punto.

Articolo tratto da eLearningIndustry