

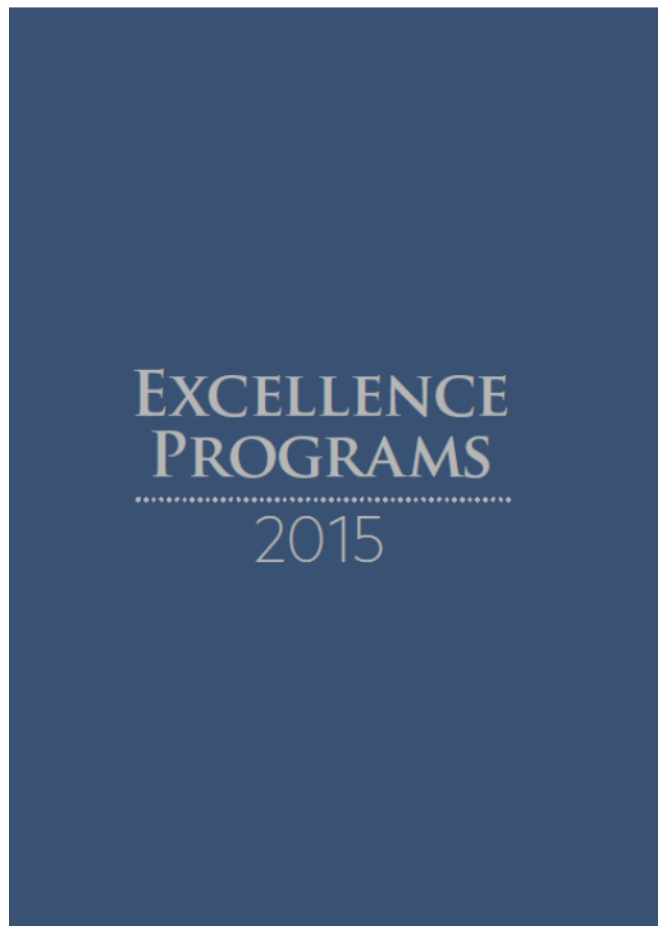
# Apprendimento e sviluppo a supporto del risultato

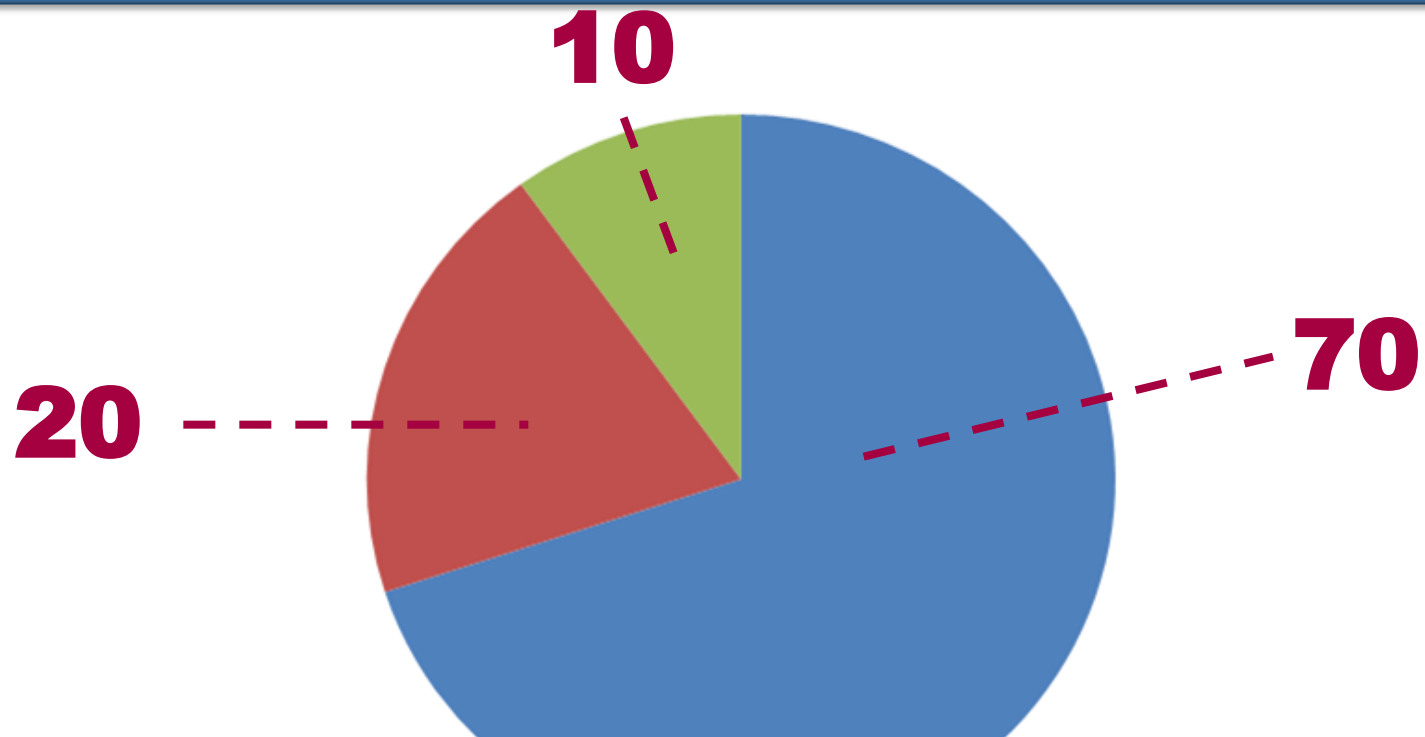
*Oltre l'aula per una formazione efficace. Percorsi formativi  
con il modello 70:20:10*

Antonella D'Apruzzo

21 Aprile 2015







*La nostra proposta di  
Learning & Development*

# L'approccio metodologico 70:20:10

La metodologia di **Learning & Development** fa riferimento al modello **70:20:10** (M.Lombardo R Eichinger 1996 e C. Jennings 2003) che sviluppa un concetto molto semplice ed economico: ciò che produce **high performers** in azienda viene

- dall'**esperienza** on the job
- dall'**affiancamento e confronto** con i colleghi
- e dalla **formazione** tradizionale

**70%**

**20%**

**10%**

**10** 

*Programmi di formazione tradizionali in aula o in eventi aziendali*

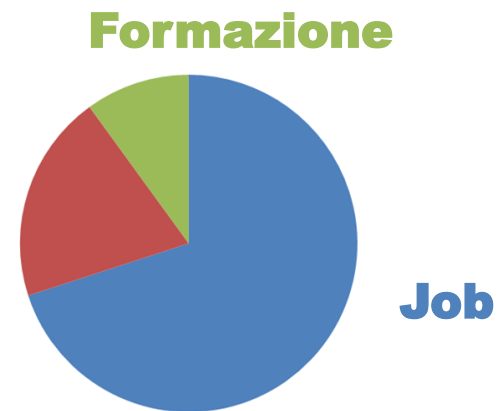
**20** 

*Scambio di esperienze, confronto tra pari e/o con superiori all'interno del proprio contesto organizzativo*

**Relazioni**

**70** 

*Attività di lavoro quotidiane dalle quali si apprende.*



# APPLICAZIONE DEL MODELLO 70:20:10



# Un esempio di percorso formativo 70:20:10

4 mesi

**10**  
*aula*

Teamship  
nella  
complessità

2 giorni

Basic  
Finance

2 giorni

Il tempo  
è energia

2 giorni

**20**  
*Scambio  
con  
colleghi*

Peer group

Peer group

Tavola  
rotonda con  
Mgmt

**70**  
*Esperienza  
lavorativa*

Schede su casi  
aziendali

Schede su  
casi aziendali

**Valutazione**

Questionario  
Rilevazione  
conoscenze

Caso di  
fine percorso

Report con  
indicazioni  
finali



«Il modello 70:20:10 è soprattutto un **agente di cambiamento** per estendere il nostro pensiero sull'apprendimento oltre l'aula»



However we need to think and act more widely than simply changing the **delivery channel**”

LEARNING

COUNSELOR



LEARNING

PARTNER

