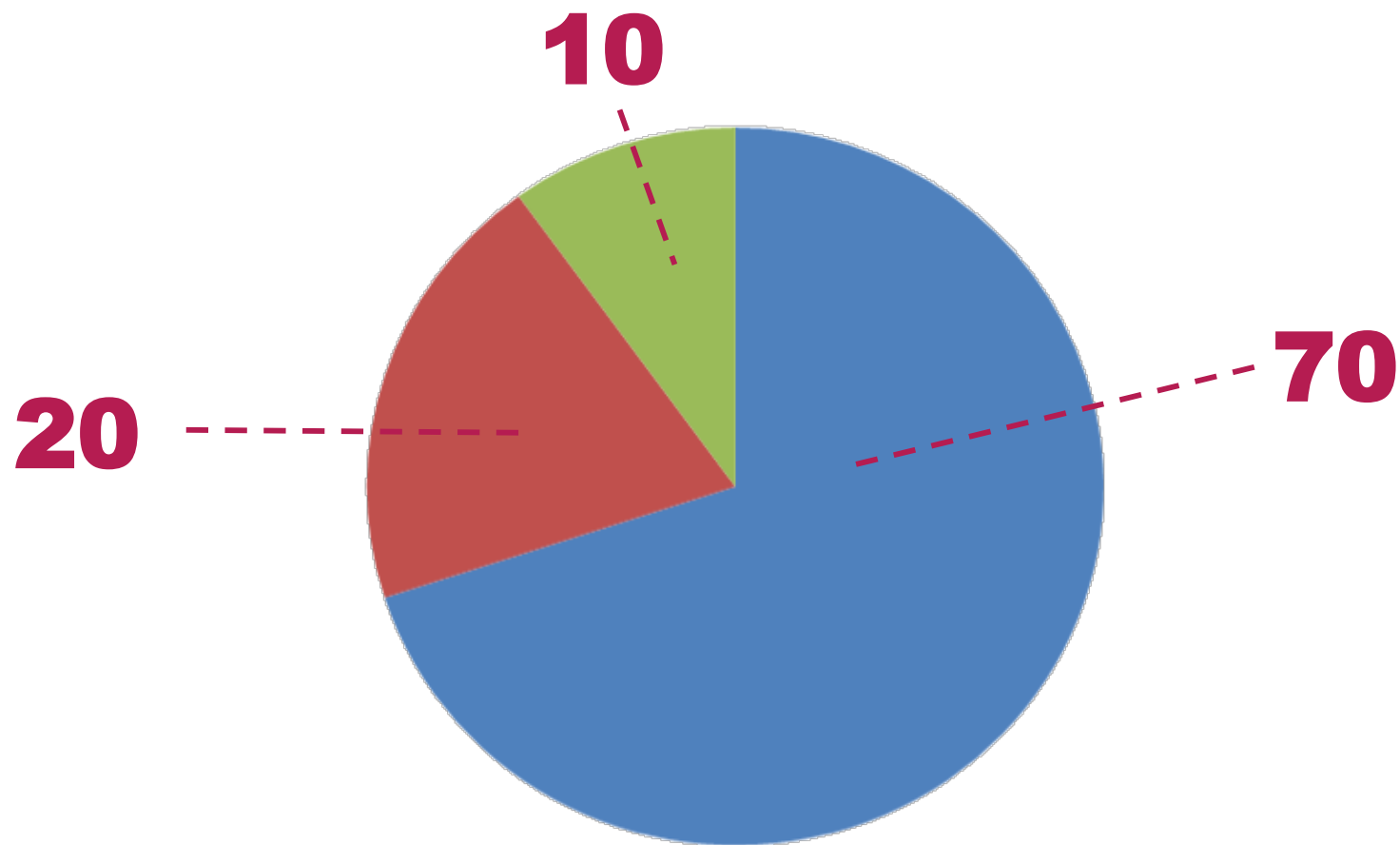


FORMARE FORMARSI

ROMA 17 GIUGNO 2015

Il learning counselor: un nuovo ruolo per supportare l'autoformazione

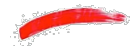
Antonella D'Apruzzo, learning & development director - **Asset Management**



**Il modello di
M.Lombardo R.Eichinger 1996
e C. Jennings 2003**

Il modello 70:20:10 (M.Lombardo R.Eichinger 1996 e C. Jennings 2003) si sviluppa da una ricerca che andava a rilevare in che modo gli «high performers» aziendali hanno costruito la loro competenza

I risultati hanno portato a questa divisione:



70% dall'esperienza on the job



20% dall'affiancamento e confronto con i colleghi

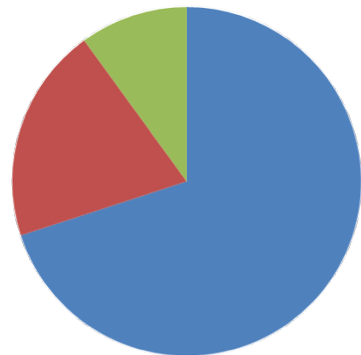


10% dalla formazione tradizionale

Formazione

10 ▼

Programmi di formazione tradizionali in aula o in eventi aziendali



Relazioni

20 ▲

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

Job

70 ◐

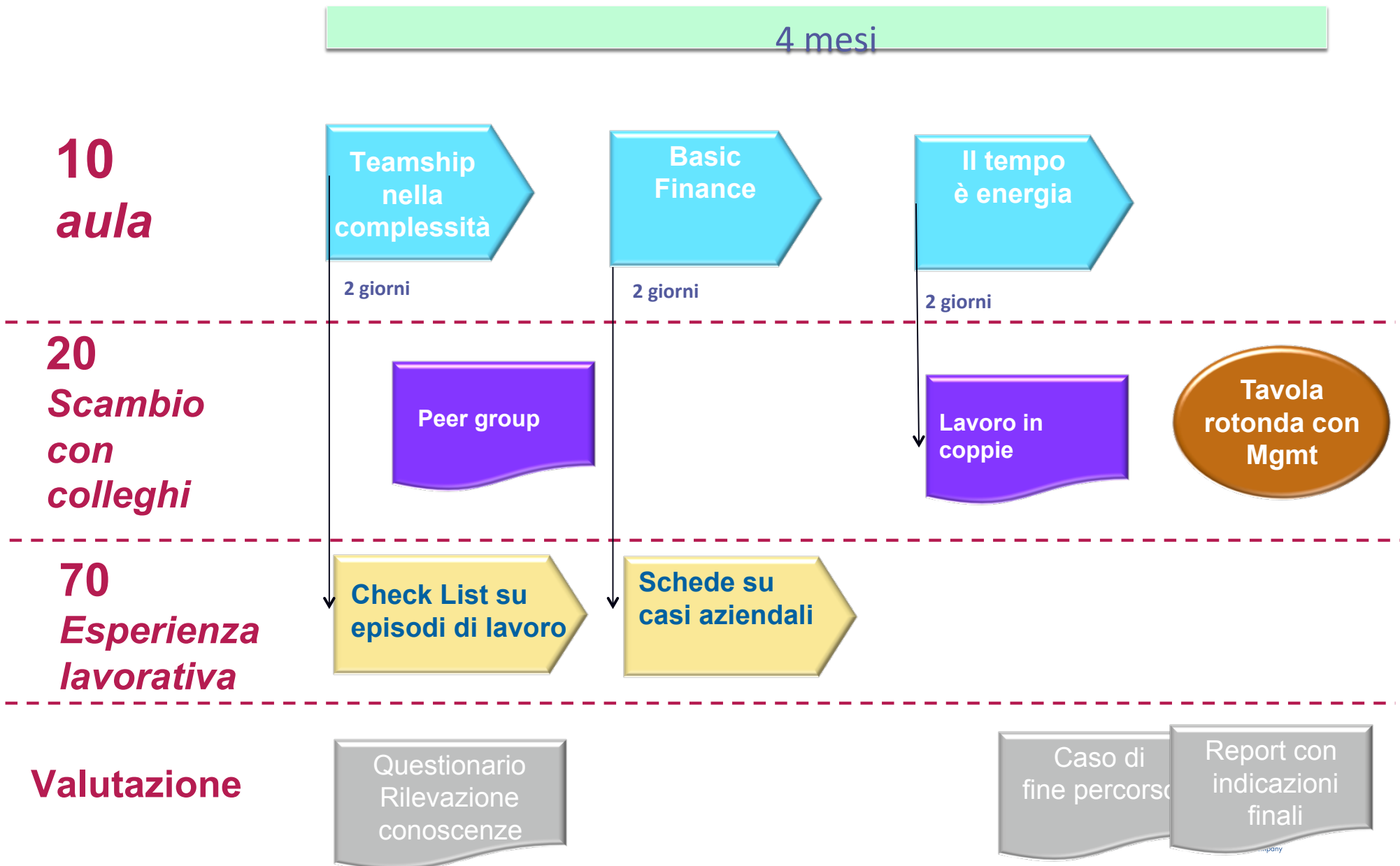
Attività di lavoro quotidiane

«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**”

UN ESEMPIO DI PROGETTO



Le figure centrali, nel modello di Jennings, per realizzare un processo formativo che sia realmente incisivo nei confronti della risorsa, sono:

IL CAPO

IL RESPONSABILE DELLA FORMAZIONE

IL MANAGER COACH

Il capo ricopre il ruolo di **allenatore** che aiuta la risorsa ad identificare e potenziare le competenze utili a fornire una performance ottimale.

IN CHE MODO ?

- ❖ **individuando le competenze possedute** utili per il business e per il contesto aziendale di riferimento
- ❖ **comprendendo, insieme alla risorsa,** se esiste un gap tra le competenze possedute e le aspettative aziendali.

Il bilancio delle competenze: strumento principale per la crescita professionale

Il **bilancio delle competenze** può essere effettuato con strumenti specifici oppure con un colloquio, importante è **l'autovalutazione complessiva del collaboratore** per poi compararla alla valutazione del capo.

- ❖ Se questa fase è svolta con regolarità e coinvolgimento si pongono le basi per un corretto **processo di autosviluppo**.

I colloqui sulle competenze e di empowering sono la strada maestra per l'autoformazione

La **consapevolezza di sé** realizzata tramite i colloqui di bilancio di competenza e/o di empowerment apre la strada alla **riflessione**, e poi **all'azione formativa** al fine di realizzare un equilibrio tra le aspettative personali e quelle del contesto.

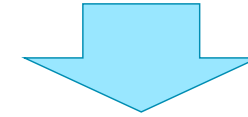
LEARNING COUNSELOR

Come il learning counselor interviene nel processo di autoformazione ?

Il learning counselor supporta le risorse ad individuare occasioni di apprendimento nella quotidianità lavorativa e nelle relazioni con capi e collaboratori, predisponendo strumenti adeguati (schede, check list, report, ecc.)

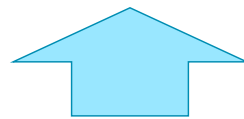
In questo modo le persone apprendono “ad apprendere” dall’esperienza lavorativa e ad individuare come consolidare le conoscenze e far diventare un patrimonio di conoscenze le attività lavorative svolte

IL MANAGER COACH



Il ruolo del capo è di sollecitatore della necessità di apprendere, **PERCHE' APPRENDERE**

Il ruolo del formatore, e di chi si occupa di formazione in azienda, è di consulenza, **COME APPRENDERE**



LEARNING COUNSELOR



+39 06 59.35.74.01 | +39 02 444.11.090 | info@assetmgmt.it
www.assetmgmt.it