



Modelo

70:20:10

de aprendizagem combinada

LEAD



Muito tem se falado, mas pouco se sabe com profundidade sobre o modelo 70:20:10 de aprendizagem combinada.


Basicamente, ele demonstra que cerca de 70% do que as pessoas aprendem, para melhorar sua performance no trabalho, decorre de experiências e práticas cotidianas.

20% daquilo que aprendem é proveniente de interações com outras pessoas: conversas, relacionamento, conhecer as pessoas certas e fazer as perguntas certas.

10% da aprendizagem ocorre em decorrência de eventos formais de aprendizagem como cursos, treinamentos, leituras, etc.

A origem desses números é proveniente de uma pesquisa que já foi criticada por muitos acadêmicos devido seu baixo rigor científico. Mesmo assim, o modelo tem sido adotado por milhares de empresas no mundo todo.

Isso porque ele é um modelo flexível que apenas sugere essa distribuição percentual como uma referência. Inclusive, o modelo alerta para que não se leve adiante esta distribuição de forma rígida.



A pesquisa original à qual o modelo é normalmente creditado foi publicada em 1996 no livro “The Career Architect Development Planner”, de Morgan McCall, Michael Lombardo e Robert Eichinger do Center for Creative Leadership.

Ela apresenta o resultado de 200 entrevistas feitas com executivos, baseadas na sua autopercepção sobre como eles acreditavam que se dava a sua própria aprendizagem no trabalho.

Independente da suposta fragilidade científica, o modelo demonstra algo que – no fundo – todo mundo já sabe: a gente aprende mesmo é fazendo.


Mesmo assim, a ideia do modelo de que apenas 10% da aprendizagem se dá por meio de eventos formais não tira o mérito da sua contribuição para a mudança de performance. Na verdade, a ideia é justamente o contrário:

As 3 “categorias” do modelo não ocorrem de forma independente. É por isso que ele se chama aprendizagem “combinada”.

O aprendizado efetivo se dá justamente (e apenas) da combinação dessas 3 esferas.

Aqui é que entra a grande oportunidade para os modelos tradicionais de aprendizagem formal.





Cursos e treinamentos que buscam contribuir para uma mudança de comportamento devem usar o modelo de 2 formas:

1) ampliando as parcelas de 20 e 70 dentro da própria carga horária da aula.

2) expandindo o processo de aprendizagem para fora das paredes da sala de aula (real ou virtual) de modo a envolver o participante antes e acompanhá-lo em suas ações de mudança depois do evento formal.

Aqueles que se mantiverem focados em transmissão unilateral de conhecimento estão com seus dias contados.

É sabido que, com a quantidade de informações que recebemos todos os dias, nossa capacidade de retenção não é lá essas coisas. Esquecemos aproximadamente 50% daquilo que recebemos de informação.

Por isso, se o objetivo de um curso é contribuir para uma mudança de comportamento, ele precisa se reinventar com urgência.



Manuela Wagner é founder da LEAD, mestre em Administração de Empresas pela UFRGS, Pós-Graduada em Dinâmica dos Grupos pela SBDC e administradora formada pela ESPM. Possui formação em Psychological Resilience pela Harvard Extension School (EUA) e Certificação Internacional em 6Ds pela The 6Ds Company.



LEAD