

Sviluppare le strategie del sistema formativo

L'investimento in apprendimento organizzativo da parte delle aziende è sensibilmente cresciuto negli ultimi anni, creando nuove opportunità, ma ponendo anche nuovi problemi nella gestione della formazione.

L'aumento delle necessità formative ha spesso significato per le strutture interne il far fronte a responsabilità crescenti con Risorse Umane limitate, budget di spesa contenuti e processi operativi non sempre adeguati.

Il percorso formativo, dedicato al management della formazione, è finalizzato ad approfondire la gestione delle attività formative con un approccio concretamente strategico.

OBIETTIVI

- Fornire una visione strategica della formazione come strumento essenziale di innovazione delle organizzazioni
- Illustrare i presupposti e i contenuti chiave del management della formazione
- Analizzare l'insieme di dotazioni logistiche, umane, informative necessarie per gestire la formazione
- Impostare un piano di miglioramento del proprio sistema interno di formazione.

PROGRAMMA

- Fare formazione in modo innovativo: le basi del management della formazione
- Check-up del proprio sistema formativo
- A che cosa serve la formazione? Le politiche formative in base alle strategie dell'azienda
- Gestire la formazione tramite il modello delle competenze: applicazioni e metodologie
- Il coordinamento efficace degli attori (il Vertice, i referenti formativi nelle strutture, gli utenti interni, i fornitori)
- La dotazione di risorse: come strutturare il Servizio Formazione, come gestire informazioni e dati della formazione (applicativi informatici, supporti cartacei, tracciabilità), come reperire risorse economiche
- Il mercato della formazione: tipologie di formazione, livelli di costo, fornitori esterni e formatori interni
- Acquisire servizi formativi sul mercato: l'analisi "make or buy" (acquistare all'esterno o realizzare con risorse interne?), la selezione del fornitore, la gestione delle gare.

DESTINATARI

Responsabili e Specialisti del Servizio di Formazione o del Personale.

METODOLOGIA

Condivisione di buone pratiche, benchmark nazionali e internazionali, self check up e piani di miglioramento.

DURATA

Corso in presenza di 1 giornata o in modalità webinar.

Processo di gestione della formazione

L'efficacia e la qualità della formazione aziendale si gioca su diversi fattori di diversa natura: gestionale, relazionale, metodologica. Senza dimenticare e anzi valorizzando l'importanza della componente relazionale, questo percorso focalizza l'attenzione sul rilievo di una corretta gestione del processo formativo e su un buon uso delle metodologie e degli strumenti specifici delle diverse fasi del processo.

Il corso si rivolge a tutti coloro che, all'interno della propria azienda, abbiano necessità di acquisire specifiche competenze nella gestione del management della formazione.

DESTINATARI

Responsabili e Specialisti del Servizio della Formazione e/o del Personale.

METODOLOGIA

Nel corso delle due giornate i partecipanti avranno l'opportunità di ripercorrere, attraverso una serie di role-play ed esercitazioni pratiche, che seguiranno a momenti di lezione interattiva e di confronto in plenaria, le varie fasi del ciclo di vita di un intervento formativo.

Ampio spazio sarà dato all'analisi dei sistemi formativi delle organizzazioni partecipanti nell'intento di individuare i margini di miglioramento del processo gestionale, delle metodologie e degli strumenti utilizzati in azienda.

DURATA

Corso in presenza di 2 giornate o in modalità webinar.

OBIETTIVI

- Illustrare i presupposti teorici e i contenuti chiave del management della formazione
- Fornire le metodologie e gli strumenti per gestire le diverse fasi del processo formativo: planning, delivery e valutazione
- Sperimentare l'intero processo formativo, attribuendo il giusto peso alla dimensione relazionale
- Definire una strategia complessiva per fare della formazione uno strumento di innovazione organizzativa.

PROGRAMMA

- I fondamenti del management della formazione
- Le 3 fasi principali del processo formativo: analizzare i bisogni e pianificare, progettare ed erogare, valutare e monitorare i risultati
- Come individuare i bisogni formativi e pianificare la formazione: fonti di informazioni sulla domanda interna, le metodologie a supporto dell'analisi, le tecniche di costruzione del piano formativo
- Come progettare la formazione: dalla progettazione di livello macro alla micro-progettazione didattica
- Il presidio degli aspetti organizzativi e il supporto al docente in fase di erogazione
- Come gestire la valutazione della formazione: finalità (gradimento, apprendimento, trasferimento sul lavoro, cambiamento organizzativo), strumenti e metodologie, utilizzo dei dati ai fini gestionali
- Il monitoraggio del sistema della formazione: definizione degli obiettivi, individuazione degli indicatori di servizio.

Analisi dei bisogni formativi

Una buona parte del valore della formazione risiede nella capacità del sistema formativo di sostenere le strategie dell'organizzazione, comprendere l'evoluzione delle competenze richieste ai dipendenti, valorizzare le esigenze dei clienti e degli utenti, rispondere alle aspettative dei dipendenti.

Il percorso formativo proposto intende fornire ai partecipanti un'occasione di confronto gestionale e metodologico con il docente facilitatore e gli altri partecipanti, con l'obiettivo di realizzare un processo di analisi dei bisogni strutturato e coerente con la propria organizzazione.

DESTINATARI

Responsabili e Specialisti dei Servizi di Formazione o del Personale.

METODOLOGIA

Durante il percorso verranno sperimentati i principali metodi di analisi consentendo ai partecipanti di selezionare quelli più coerenti e attuabili nel proprio contesto, individuare gli attori da coinvolgere e le modalità per raccogliere le informazioni necessarie (interviste, focus group, riunioni, analisi di supporti documentali) ed elaborare e definire i supporti documentali necessari e disegnare il sistema informativo di supporto.

DURATA

Corso in presenza di 1 giornata o in modalità webinar.

OBIETTIVI

- Approfondire i principali metodi di analisi dei bisogni e identificare la modalità più adatta alla propria realtà
- Sperimentare le diverse modalità di raccolta ed elaborazione delle informazioni
- Definire il processo di analisi e gli attori da coinvolgere nella propria organizzazione
- Definire i supporti documentali e informatici necessari alla gestione del processo
- Impostare un piano d'azione per implementare tempestivamente le tecniche acquisite.

PROGRAMMA

- Check-up del proprio sistema di analisi dei bisogni formativi: punti di forza e limiti
- I metodi di analisi dei bisogni formativi
- Le modalità per raccogliere i dati e gli attori da coinvolgere per definire i bisogni formativi, a partire da:
 - lettura di un piano strategico
 - indagini di clima
 - cambiamento organizzativo
 - problemi operativi
 - contenuti di ruolo
 - bisogni individuali
- La definizione del processo di analisi dei bisogni formativi dell'organizzazione
- Definizione dei supporti documentali e del sistema informativo per l'elaborazione dei dati.

Metodi formativi a confronto: in aula e oltre l'aula

Alla formazione è oggi richiesta una maggiore efficacia nello sviluppo del capitale umano presente in azienda: le organizzazioni chiedono risultati di apprendimento a breve termine, ritorni misurabili degli investimenti formativi e contributi effettivi alla soluzione di problemi gestionali.

Ciò comporta la necessità di ripensare e innovare le tipologie, i percorsi e le metodologie con cui le persone apprendono e anche una riflessione sulle modalità di coinvolgimento dei diversi attori nelle principali fasi della formazione.

Attraverso approfondimenti teorici e stimoli esperienziali il percorso propone di confrontare le differenti opzioni metodologiche oggi disponibili sul mercato della formazione.

DESTINATARI

Responsabili e Specialisti del Servizio di Formazione o del Personale, Docenti formatori e progettisti, Tutor d'aula.

METODOLOGIA

Il percorso si caratterizza per il suo approccio fortemente pratico ed esperienziale. I diversi metodi formativi saranno analizzati da un punto di vista teorico e pratico, contestualizzandone l'utilizzo in relazione agli obiettivi, ai contenuti, ai destinatari e alle variabili culturali dell'azienda in cui viene realizzato l'intervento formativo. La scelta dei metodi formativi da sperimentare attivamente nell'arco delle due giornate sarà realizzata insieme ai partecipanti alla luce delle specifiche esigenze di consolidamento dell'apprendimento.

DURATA

Corso in presenza di 2 giornate o in modalità webinar.

OBIETTIVI

- Rafforzare la consapevolezza dell'importanza strategica della formazione come leva per la gestione e lo sviluppo del personale
- Aumentare la capacità di gestire e progettare iniziative formative efficaci e coerenti con i bisogni formativi individuali e organizzativi
- Fornire un chiaro quadro di riferimento sulle principali modalità di formazione attivabili nelle organizzazioni in termini di obiettivi e contenuti, prerequisiti dei destinatari della formazione, tipo di apprendimento da realizzare
- Stimolare la capacità di lettura e analisi critica dell'offerta formativa, al fine di migliorare il processo di acquisizione di servizi e prodotti sul mercato della formazione
- Aumentare le capacità dei partecipanti di promuovere e diffondere processi di innovazione nell'organizzazione.

PROGRAMMA

- Promuovere e facilitare l'apprendimento all'interno dell'organizzazione: nuove opportunità nella progettazione dei percorsi formativi
- Come scegliere la tipologia formativa più efficace nella costruzione di un progetto formativo
- La formazione d'aula: quando e perché utilizzarla, con quali attenzioni e cautele, quali sono i fattori di presidio, come utilizzare le metodologie didattiche (esercitazioni, role-play, lezioni, ecc)
- La formazione oltre l'aula: outdoor, teatro d'impresa, strumenti di formazione a distanza
- La formazione sul campo: coaching, mentoring, training on the job, informal learning, audit, ricerche e progetti.

Valutare gli esiti della formazione

La verifica dei risultati dell'attività formativa è tra le diverse fasi del processo formativo quella maggiormente in grado di garantire coerenza tra obiettivi strategici e piani formativi, tra esigenze di crescita e prestazioni lavorative.

Il corso intende trasmettere metodologie e strumenti per rilevare e monitorare gli esiti della formazione all'interno della propria realtà organizzativa, nell'ottica di migliorare l'efficacia, l'efficienza e la profittabilità dell'attività formativa, facilitare i miglioramenti di performance delle risorse umane e il trasferimento delle competenze sul lavoro, a beneficio dell'intera organizzazione.

DESTINATARI

Responsabili e Specialisti dei Servizi di Formazione o del Personale.

METODOLOGIA

Adottando un approccio pragmatico ed esperienziale, il corso consentirà ai partecipanti di sperimentare l'elaborazione di un sistema di valutazione di un intervento formativo reale. A tal fine sarà chiesto ai discenti di portare in aula materiale didattico o altra documentazione utile a conoscere l'intervento formativo ai fini di una sua valutazione su ogni livello: gradimento, apprendimento, trasferimento e impatto organizzativo.

DURATA

Corso in presenza di 2 giornate o in modalità webinar.

OBIETTIVI

- Acquisire consapevolezza delle scelte metodologiche rispetto al tema della valutazione della formazione
- Comporre un impianto di valutazione della formazione coerente e valido
- Costruire una prova di valutazione adatta agli obiettivi di apprendimento
- Creare una tavola di corrispondenza tra obiettivi e profili in uscita
- Realizzare una tavola di corrispondenza tra obiettivi e profili di competenza, in un'ottica di certificazione delle competenze
- Individuare KPI per effettuare il monitoraggio di un percorso di formazione a medio-lungo termine.

PROGRAMMA

- Fasi implicite nella valutazione della formazione e questioning sulla valutazione
- Progettare un impianto di valutazione (le fasi, la coerenza, il controllo dei risultati)
- Costruzione di strumenti di valutazione a differenti gradi di strutturazione
- Dalla valutazione della formazione alla certificazione delle competenze
- Indicatori chiave di prestazione (KPI) e loro applicabilità alla formazione.

Metodologie, approcci e processi per favorire l'apprendimento organizzativo

L'impatto dell'innovazione tecnologica e dei relativi sviluppi economici e sociali sta richiedendo alle organizzazioni di affrontare il tema del cambiamento e dell'apprendimento come una priorità strategica. Si tratta di sviluppare, inventare o reinventare capacità e competenze, sia per far fronte al quotidiano, sia per stimolare e mantenere un mindset agile, digitale, sostenibile, inclusivo adeguato agli scenari futuri. A questo si aggiungono le nuove esigenze dei learner organizzativi, sempre più orientati a un apprendimento veloce, autonomo, flessibile nei modi e nei tempi.

Il percorso formativo supporta i partecipanti nella definizione e nel monitoraggio di una learning strategy, ne valuta l'impatto sul business e sui clienti, fornisce gli strumenti per individuare e coinvolgere gli stakeholder chiave e strutturare un piano di apprendimento organizzativo.

OBIETTIVI

- Favorire la consapevolezza dei cambiamenti in essere
- Conoscere le caratteristiche dei modern learner
- Orientare l'apprendimento sulle esigenze dei learner, dell'organizzazione e dei clienti
- Individuare metodologie e strumenti per favorire l'apprendimento organizzativo
- Allenare la capacità di promuovere e monitorare l'apprendimento
- Definire e attuare un piano di apprendimento organizzativo
- Conoscere i principali tool digitali per l'apprendimento continuo.

- Favorire l'apprendimento nel contesto attuale: il modello Human Touch per l'apprendimento organizzativo e la ruota dell'apprendimento PRAXI
- Learning Strategy e l'impatto dell'apprendimento sul Business e clienti.

Come favorire e monitorare l'apprendimento organizzativo

- Favorire l'engagement nell'apprendimento
- Coinvolgere gli stakeholder chiave dell'apprendimento
- Learning Analytics & KPI
- Il monitoraggio continuo dell'apprendimento.

Come strutturare un piano di apprendimento organizzativo

- La Mappa dell'Employee Learning Journey
- Learning Design
- Individuare gli "spazi liberi" su cui agire
- Principali tool digitali per l'apprendimento
- Favorire il social learning in un ambiente phygital
- Feedback come strumento per l'apprendimento.

DESTINATARI

HR e Responsabili Formazione.

METODOLOGIA

Blended Learning. Il percorso prevede momenti di apprendimento e-learning, video e letture preparatori per acquisire le competenze base. L'aula sarà erogata in modalità interattiva e alternerà momenti esercitativi, di condivisione e project work volti a far acquisire strumenti applicabili.

DURATA

Corso in presenza di 1 giornata o in modalità webinar.

PROGRAMMA

Come definire una Learning Strategy tra nuove esigenze e modalità di apprendimento

- Dati e trend di apprendimento
- Caratteristiche dei modern learner
- Gli identikit dei modern learner: il learner caotico, il learner organizzato, il learner evoluto

Formazione formatori nel contesto phygital

I trainer interni costituiscono una ricchezza e un'opportunità per le organizzazioni soprattutto nello scenario attuale in cui l'apprendimento ha un ruolo sempre più strategico.

Nello scenario attuale il formatore si trova a fronteggiare sfide complesse perché la formazione avviene in modalità sempre più blended e, affinché sia davvero efficace, è importante presidiare con attenzione i differenti aspetti che contraddistinguono i moduli formativi in presenza, a distanza o misti.

Nei contesti sempre più phygital il formatore deve essere in grado di progettare un corso in presenza o virtuale, utilizzare le diverse metodologie didattiche, comunicare con i partecipanti scegliendo i canali e i tool più adatti, gestire spazi fisici o virtuali e affrontare le dinamiche di gruppo, dominando non solo i contenuti ma tutte le fasi del processo di apprendimento, in qualunque modalità esso avvenga. Il percorso formativo è stato ideato per sviluppare al meglio queste competenze.

OBIETTIVI

- Conoscere i principi dell'apprendimento degli adulti grazie alle neuroscienze
- Sperimentare la progettazione di interventi formativi in presenza e virtuali
- Acquisire competenze nella gestione della comunicazione e del coinvolgimento dei partecipanti: utilizzo efficace dello spazio reale/virtuale dei tempi, della voce e del corpo nella formazione in presenza e a distanza
- Analizzare le dinamiche d'aula in presenza e a distanza
- Acquisire un metodo per la gestione degli interventi e delle obiezioni dei partecipanti.
- Acquisire strumenti per favorire l'efficacia dell'apprendimento.

PROGRAMMA

Il/la trainer come progettista

- Principi di neuroscienze per comprendere i meccanismi di apprendimento
- Obiettivi dei percorsi formativi e strategie per comprendere il target
- Macro e micro progettazione

- Setting dell'aula virtuale e fisica
- Le principali metodologie didattiche e i supporti tecnologici più diffusi
- Preparazione dei materiali didattici per il training in presenza e virtuale.

Erogazione di un intervento formativo e specificità della presenza/distanza

- Apertura e utilizzo di icebreaker
- Il patto d'aula
- I fondamenti della comunicazione virtuale
- Pillole di public speaking
- L'importanza dei feedback e della capacità di ascolto dei partecipanti.

Dinamica di gruppo in aula

- Tecniche per gestire i partecipanti difficili, il calo di attenzione, le resistenze al cambiamento, i debriefing nelle esercitazioni e i contrasti tra i partecipanti
- La gestione delle domande e delle obiezioni.

Chiusura di un intervento formativo e valutazione della formazione

- La progettazione degli strumenti per rilevare feedback, apprendimento e impatto.

DESTINATARI

Tutti coloro che svolgono attività di formazione d'aula come docenti in presenza o a distanza, co-docenti, progettisti, tutor.

METODOLOGIA

Il percorso è pensato e progettato come un laboratorio di azione e sperimentazione per approfondire le dinamiche di aule blended.

I partecipanti saranno invitati a scegliere alcuni documenti di progettazione o altri materiali aziendali inerenti corsi di formazione, che costituiranno la base per realizzare le simulazioni didattiche.

DURATA

Corso in presenza di 2 giornate o in modalità webinar.