



TRAINING MANAGER

FINALITÀ

- Acquisire metodo e sensibilità per la corretta interpretazione del ruolo, in relazione ai diversi tipi di contesto
- Comprendere le dinamiche del comportamento organizzativo
- Conoscere i principali approcci al disegno del modello di competenza aziendale
- Conoscere e gestire i diversi metodi di progettazione
- Esaminare le diverse forme di valutazione

DATI ORGANIZZATIVI

- *Durata:* da definire in base a obiettivi e fabbisogni del cliente
- *Destinatari:* per aula max 8/10
- *Modalità di erogazione:* alternanza teoria ed esercitazioni

CONTENUTI

- La formazione come motore dello sviluppo delle competenze
- Le responsabilità della funzione e la coerenza con le diverse leve di gestione delle risorse umane
- Le competenze del responsabile della formazione e del formatore: aree di sovrapposizione e differenze
- Il comportamento organizzativo come modello base per la comprensione delle azioni formative
- L'identificazione degli interlocutori
- La relazione tra funzioni aziendali, processi organizzativi, posizioni, competenze e performance
- Analisi delle funzioni e delle competenze
- I modelli di competenza, dalla tripartizione dei saperi (sapere, saper fare, saper essere) ai modelli aziendali complessi
- Raccolta dei bisogni individuali e collettivi
- Definizione di priorità e i vincoli interni ed esterni
- Le diverse possibili interpretazioni della formazione: processo, progetto, prodotto
- Il mix dei diversi interventi formativi (di gruppo, individuale, interaziendale, in azienda, su misura, tecnica, manageriale, per lo sviluppo personale...)
- Le mode formative, certificazioni e coerenza produttiva
- Le logiche della progettazione
- Dalla relazione in presenza alla relazione virtuale
- Dall'apprendimento sincronico all'autonomia nell'apprendimento
- I moduli in autoapprendimento
- La formazione del futuro: blended
- Le attenzioni strategiche e comunicative per il lancio di un piano di formazione integrato
- Identificazione degli interventi in base alle priorità stabilite e alle esigenze aziendali
- Azioni a breve, medio e lungo termine
- Logiche della progettazione
- Partner e fornitori: conoscere e negoziare
- Attività di coordinamento e accompagnamento
- Le diverse finalità della valutazione della formazione
- Valutazione delle competenze pre e post corso
- Valutazione di gradimento
- Valutazione dell'applicazione nel contesto professionale
- Valutazione dell'impatto della formazione
- Strumenti di misura: relazione tra costo ed efficacia