

Partnering for Performance Improvement

- **ANALISI DEI FABBISOGNI, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DELLA FORMAZIONE**
- **MONITORAGGIO DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE**
- **IL ROI DELLA FORMAZIONE**

**Per informazioni su date e sedi dei corsi consultare il sito
www.ptsonweb.com**

A chi è rivolto

Tutti coloro che operano nell'ambito dello sviluppo e della formazione delle Risorse Umane e sono chiamati a pianificare gli interventi formativi in azienda:

- Direttori del Personale
- Resp. Risorse Umane
- Resp. Sviluppo e Formazione
- Resp. Progetti di Formazione

Performance Technology Solutions

Società di consulenza e formazione, **PTS** assiste le aziende nell'acquisizione di tecniche operative e gestionali mirate a potenziare l'efficienza delle risorse umane. L'approccio sistematico (Performance Technology), volto al miglioramento delle risorse ed alla loro performance, ha le sue radici nella scienza applicata dell'Instructional Design. Entrambe le metodologie sono consolidate e collaudate a livello internazionale. PTS applica l'Instructional Design alla progettazione, allo sviluppo e all'erogazione della formazione con l'obiettivo di ottimizzare l'efficacia dell'apprendimento e di rendere efficienti i percorsi formativi.

Diane Fryman

Partner Fondatore e A.D. di PTS, possiede una laurea in Psicologia ed un Master in Instructional Design svolto negli Stati Uniti. Ha lavorato presso Accenture negli USA, Singapore e Australia nel gruppo "Change Management Services". Negli ultimi 20 anni ha gestito numerosi progetti di consulenza e formazione negli ambiti Performance Improvement e Instructional Design per società multinazionale a livello internazionale. È Presidente dell'American Society for Training and Development (ASTD) Global Network Italy e socio attivo di ISPI, certificata come Performance Technologist (CPT) da entrambe le associazioni professionali. Inoltre, è Certified Management Consultant (CMC) attraverso la International Council of Management Consulting Institutes (ICMCI) ed l'Associazione Professionale Italiana dei Consulenti di Direzione e Organizzazione (APCO).

ANALISI DEI FABBISOGNI, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DELLA FORMAZIONE

PERCHÉ PARTECIPARE

Le crescenti complessità negli ambiti lavorativi odierni fanno emergere l'esigenza di migliorare la qualità del processo formativo per sviluppare le competenze necessarie e utili al raggiungimento degli obiettivi di performance individuali e aziendali. In questo contesto, l'analisi dei bisogni rappresenta per l'azienda l'opportunità di comprendere se e come soluzioni formative possano risolvere problemi di performance, eventualmente affiancate da soluzioni non formative. La formulazione del piano e del budget formativo che ne conseguono rappresenta così un processo critico per l'indirizzamento e la gestione degli investimenti sul capitale umano che, soprattutto quando le risorse economiche sono scarse, devono essere mirati a ottenere benefici misurabili. Il corso presenta come creare e gestire piani formativi basati sui fabbisogni rilevati.

OBIETTIVI

- Comprendere il processo di pianificazione e budgeting della formazione all'interno di un ciclo aziendale "end-to-end"
- Analizzare i fabbisogni e definire obiettivi tangibili e misurabili per i programmi/progetti formativi
- Distinguere fra fabbisogni formativi e non formativi
- Quantificare, giustificare e sostenere le stime di budget nel breve e nel medio-lungo termine
- Applicare tecniche di controllo, analisi e aggiornamento di piani, budget e progetti formativi

PROGRAMMA FORMATIVO

Il processo di pianificazione della formazione

- Il processo di pianificazione aziendale di breve e medio termine
- La pianificazione della formazione
- Il processo di budgeting Top-Down vs. Bottom-Up

Come analizzare i bisogni

- La rilevazione dei fabbisogni di miglioramento della performance e dei fabbisogni formativi aziendali
- Analisi e mappatura delle competenze

Piani attuativi

- La definizione di obiettivi formativi misurabili
- Il piano di formazione
- Le alternative di erogazione della formazione
- L'alternativa "make or buy"

La stesura del budget di formazione

- La composizione delle voci di budget della formazione
- La valorizzazione economica
- Le fonti di informazione dei costi
- Le stime di Ritorno sugli investimenti (ROI) della formazione

Verifica in itinere e reporting

- Il monitoraggio del budget e l'analisi degli scostamenti
- Il processo di forecasting periodico e gli aggiornamenti retroattivi
- Il budget e il reporting come strumento di comunicazione aziendale interna

"Una buona base per approcciare la creazione di un metodo, ottimi suggerimenti operativi" Internal Communicator & Training Manager (Produzione di Beni Alimentari)

"Molto interessante e valido per il miglioramento dell'attività lavorativa, rendendola più innovativa" Responsabile Formazione di Direzione (Pubblica Amministrazione)

"Utile in quanto mi ha fornito strumenti applicativi e stimoli nuovi che potranno essere applicati a breve nella mia azienda" Responsabile Formazione e Sviluppo (ICT)

"Molto ben strutturato, ottimo il rapporto tra teoria e pratica, così come la relazione instaurata dai docenti. Molto buona la loro capacità di tenere alta l'attenzione in aula" HR Manager (TLC-ICT)

MONITORAGGIO DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

PERCHÉ PARTECIPARE

Monitorare la formazione per valutarne la qualità e l'adeguatezza rispetto agli obiettivi di business comporta numerosi benefici tra cui: dimostrare l'efficacia degli interventi formativi e ottenere elementi decisionali fondamentali per migliorarne la pianificazione, la progettazione e l'erogazione. Il corso fornisce ai partecipanti il modello metodologico e le linee guida operative per impostare e gestire in azienda un processo sistematico con cui HR Manager e Manager di linea collaborano per il monitoraggio, la misurazione ed il miglioramento dell'impatto della formazione sulle performance delle risorse umane e dell'azienda.

OBIETTIVI

- Valutare l'impatto formativo sull'organizzazione a vari livelli, determinando quando è appropriato utilizzare ciascun livello di monitoraggio e identificando gli strumenti più adatti
- Utilizzare gli strumenti e le tecniche necessari a monitorare e migliorare i risultati della formazione
- Identificare le potenzialità dell'azione formativa per l'organizzazione a sostegno degli obiettivi strategici aziendali, in relazione ai costi/benefici
- Seguire un processo step-by-step nel pianificare, condurre e documentare le attività di valutazione della formazione in modo efficace
- Usare un metodo collaborativo per stabilire i risultati da raggiungere e quelli raggiunti.

PROGRAMMA FORMATIVO

Il processo di monitoraggio

- Monitorare: una prospettiva strategica
- Le tecniche base e i benefici del monitoraggio
- L'importanza di monitorare l'impatto della formazione e non delle sue attività

I cinque livelli del modello di monitoraggio dell'impatto della formazione

- Introduzione al modello dei cinque livelli di monitoraggio
- Una guida per monitorare l'impatto della formazione
- Domande, tecniche, benefici e suggerimenti (per ogni livello) del processo di monitoraggio

Pianificazione del sistema di monitoraggio

- L'importanza di una pianificazione per implementare con successo il monitoraggio
- La pianificazione del monitoraggio
- Pianificazione di una strategia per migliorare il monitoraggio

Misurare l'impatto della formazione

- Benefici di un'analisi oggettiva
- Passaggi chiave per la misurazione dell'impatto della formazione
- Pianificare la strategia di raccolta dati
- Fattori organizzativi
- Strumenti e tecniche specifiche in base agli obiettivi di monitoraggio

Il modello di monitoraggio collaborativo

- Una visione generale del processo
- Punti chiave e ipotesi

IL ROI DELLA FORMAZIONE

PERCHÉ PARTECIPARE

Un numero sempre più crescente di aziende avverte la necessità di valutare l'impatto di business della formazione e degli altri programmi di sviluppo e miglioramento delle performance. In particolare, il management aziendale vuole comprendere quale sia il contributo economico, anche in termini di Ritorno sugli Investimenti (ROI), della formazione. Questo corso fornisce l'approccio metodologico e le tecniche necessarie per calcolare il ROI e misurare il valore della formazione.

OBIETTIVI

- Descrivere e applicare la metodologia per il calcolo del ROI della formazione
- Spiegare come la metodologia può essere utilizzata in diverse situazioni aziendali
- Distinguere le modalità di applicazione della metodologia nei casi di formazione su "soft skill" (Leadership, team Working, comunicazione, ecc.) rispetto ai casi di formazione su "hard skill" (competenze tecniche, operative, ecc.)

PROGRAMMA FORMATIVO

L'organizzazione aziendale come sistema olistico

- Introduzione alla metodologia Performance Technology
- I 4 Livelli di Valutazione dell'efficacia della Formazione

La metodologia di analisi del ROI

- Introduzione alla metodologia di calcolo del ROI
- Quando è meglio calcolare il ROI
- Quando è meglio non calcolare il ROI

Come raccogliere i dati necessari

- Individuare gli obiettivi della valutazione
- Scegliere i vari strumenti di valutazione
- Pianificare quando effettuare la valutazione

Come individuare l'impatto della formazione

- Metodi di rilevazione

Stimare dati in valori monetari

- Come convertire i dati in valore monetario
 - Variabili tangibili
 - Variabili intangibili
- Tecniche per la valorizzazione dei dati intangibili

Il calcolo del ROI

- Elencare i costi della formazione
- Individuare i benefici tangibili ed intangibili
- Calcolare il ROI della formazione